

تحلیلی نظارتی بر طراحی برنامه‌های آموزشی و توسعه قابلیت‌های مدیران (موضوع بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت)





عنوان: تحلیلی نظارتی بر طراحی برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران (موضوع بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت)
تهیه و تدوین (Author): محمدجواد آقاجانی، نورعلی عبداللهی
واژه‌های کلیدی: آموزش مدیران، توسعه قابلیت‌های مدیران، بانک اطلاعات مدیران، کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای، برنامه هفتم پیشرفت
ناشر: مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

DOI: <https://doi.org/10.22034/mrc.report.21789>

Permanent Link: https://report.mrc.ir/article_11823.html

Publisher : Islamic Parliament Research Center of Iran

**عنوان: تحلیلی نظارتی بر طراحی برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران
(موضوع بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت)**

نوع گزارش: طرح/لایحه □، نظارتی ■، راهبردی □، پیش‌نویس قانونی □

نام دفتر: مطالعات مدیریت (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)

مدیر مطالعه: نورعلی عبدالمهدی

اظهار نظرکننده: علی صابری دمنه (دفتر مطالعات حقوقی گروه حقوق اداری و نهادهای اساسی)

اظهار نظرکننده خارج از مرکز: زهرا علیزاده‌فر (کارشناس راهبری امور مدیریت مشاغل، آموزش و توسعه منابع، سازمان اداری و استخدامی کشور)

ناظران علمی: مهدی عبدالحمید، حسین اصلی‌پور، سید مجتبی شهرآئینی

ناظران علمی خارج از مرکز: میثم چگین (عضو هیئت علمی دانشکده‌گان مدیریت دانشگاه تهران)، علیرضا علیخانزاده (عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین علیه السلام)

همکار: سید مجتبی شهرآئینی

گرافیک و صفحه‌آرایی: ساجده زارع‌مرزی

ویراستار ادبی: اکرم وحدانی‌فر

تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۳/۱۲/۱۹



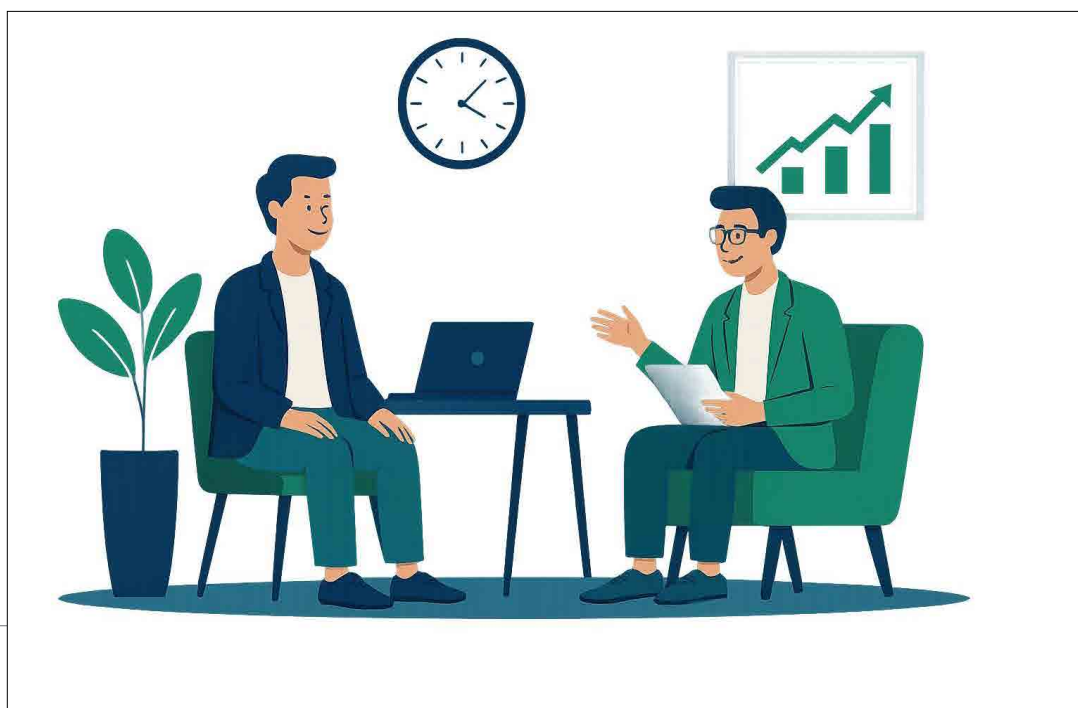
فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۹
۲. پیشینه آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران.....	۱۰
۲-۱. پیشینه پژوهشی آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران.....	۱۰
۲-۲. سوابق تقنینی آموزش مدیران.....	۱۱
۲-۳. سوابق تقنینی جمع‌آوری اطلاعات مدیران و بانک اطلاعات مدیران.....	۱۸
۲-۴. سوابق تقنینی کانون‌های ارزیابی.....	۲۲
۳. اقدامات انجام شده توسط سازمان اداری و استخدامی کشور.....	۲۶
۳-۱. تدوین و ابلاغ دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای.....	۲۶
۳-۲. تدوین و ابلاغ شیوه‌نامه ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای.....	۲۶
۳-۳. تدوین و ابلاغ دوره‌های آموزشی بدو انتصاب مدیران حرفه‌ای.....	۲۷
۳-۴. طراحی و ابلاغ دوره‌های آموزشی تخصصی در حوزه‌های نوظهور.....	۲۷
۳-۵. بازنگری دوره‌های آموزشی مدیران حقوقی دستگاه‌های اجرایی.....	۲۷
۳-۶. تصویب و اجرای دوره‌های آموزشی اختصاصی مدیران دستگاه‌های اجرایی.....	۲۷
۳-۷. بازنگری دوره‌های توسعه (بهبود) مدیریت.....	۲۷
۳-۸. اقدامات منعکس شده در گزارش ناظر اجرایی برنامه هفتم از میزان تحقق حکم قانونی.....	۲۸
۳-۹. گزارش عملکردارسالی به کمیسیون اجتماعی مجلس.....	۲۸
۴. آسیب‌شناسی تقنینی موارد مطرح شده در بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت.....	۲۹
۴-۱. تغییر نقش سازمان اداری و استخدامی کشور از ناظر به متصدی نیازسنجی.....	۲۹
۴-۲. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش کارمندان دولت در خصوص نقش نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور.....	۲۹
۴-۳. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش مقامات دولتی.....	۳۰
۴-۴. ابهام در تعریف «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران».....	۳۰
۴-۵. ابهام در تعریف «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای».....	۳۰
۴-۶. عدم توجه به دوره‌های آموزشی پیش از انتصاب به سمت‌های مدیریتی.....	۳۱
۵. پیشنهاد‌های سیاستی در زمینه آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران.....	۳۱
۵-۱. رفع ابهام از مفاهیم «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای».....	۳۱
۵-۲. توجه به دوره‌های آموزشی پیش از انتصاب به سمت‌های مدیریتی.....	۳۱
۵-۳. درج نتایج ارزشیابی عملکرد آموزشی سالیانه مدیران در بانک اطلاعات مدیران.....	۳۲
۵-۴. تخصیص بودجه کافی برای امور آموزشی.....	۳۲
۵-۵. ارتقای کیفیت و جایگاه آموزش در اولویت‌های مدیریتی.....	۳۲
۵-۶. به‌روزرسانی شیوه‌های مجازی ارائه دوره‌های آموزشی.....	۳۲

۳۳.....	۵-۷. اولویت بخشی به آموزش های مهارتی - شغلی و بهره گیری از مدرسان با تجارب اجرایی
۳۳.....	۵-۸. ارائه باز خورد جامع عملکردی به عنوان محرک انگیزه یادگیری و توسعه حرفه ای
۳۳.....	۵-۹. شخصی سازی دوره های آموزشی مدیران براساس محتوا و شیوه یادگیری متناسب هر فرد
۳۴.....	۵-۱۰. بهره گیری از مدرسان باتجربه و دانش کافی برای انتقال مفاهیم آموزشی
۳۴.....	۵-۱۱. طراحی و استقرار بانک اطلاعات مدیران
۳۵.....	۶. جمع بندی و نتیجه گیری
۳۷.....	منابع و مآخذ

فهرست جداول

۱۱.....	جدول ۱. تحلیل پیشینه پژوهشی در مرکز پژوهش های مجلس
۱۲.....	جدول ۲. تحلیل پیشینه تقنینی آموزش مدیران
۱۹.....	جدول ۳. تحلیل پیشینه تقنینی جمع آوری اطلاعات مدیران و «بانک اطلاعات مدیران»
۲۴.....	جدول ۴. تحلیل پیشینه کانون های ارزیابی
۲۸.....	جدول ۵. اقدامات صورت گرفته در راستای اجرای بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم در گزارش ارسالی به کمیسیون اجتماعی مجلس توسط سازمان اداری و استخدامی کشور
۳۶.....	جدول ۶. پیشنهاد توصیه سیاستی در خصوص نیازسنجی و طراحی دوره های آموزشی مدیران



تحلیلی نظارتی بر طراحی برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران (موضوع بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت)

چکیده



بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، سازمان اداری و استخدامی کشور را مکلف کرده است با همکاری دستگاه‌های اجرایی، براساس بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران، نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای، نسبت به نیازسنجی آموزشی و طراحی برنامه‌های آموزش مدیران اقدام کند. گزارش حاضر با رویکردی نظارتی، نحوه اجرای این حکم قانونی را ارزیابی کرده است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که این حکم با وجود تأکید بر ارتقای نظام آموزش مدیران، با ابهامات مفهومی و اجرایی مواجه است. ازجمله مهم‌ترین ابهامات می‌توان به مفاهیم «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» اشاره کرد که حدود و کارکردهای آنها به‌طور دقیق مشخص نشده است. درعین‌حال، سازمان اداری و استخدامی کشور اقداماتی نظیر تدوین دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌های مرتبط با انتخاب و ارزیابی مدیران، طراحی و بازنگری دوره‌های آموزشی و مطالعه درخصوص بانک اطلاعات مدیران را انجام داده است و عملکرد آن در مجموع مطلوب ارزیابی می‌شود. بااین‌حال، هدف اصلی قانونگذار حرکت به سمت شخصی‌سازی آموزش مدیران بوده است؛ هدفی که تحقق کامل آن، به‌ویژه توسط سازمان اداری و استخدامی کشور به‌تنهایی، با محدودیت‌های اجرایی و ظرفیتی مواجه است. ازاین‌رو، رفع ابهام‌های قانونی، تقویت زیرساخت‌های اطلاعاتی، ارتقای کیفیت آموزش‌ها و حرکت تدریجی به سمت آموزش‌های مهارت‌محور و شخصی‌سازی شده پیشنهاد می‌شود.



بیان / شرح مسئله

موضوع نیازسنجی آموزشی و طراحی برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران دستگاه‌های اجرایی، به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر در ارتقای کارآمدی نظام اداری، از اهمیت بالایی برخوردار است. در همین راستا، بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، سازمان اداری و استخدامی کشور را مکلف کرده است با همکاری دستگاه‌های اجرایی، نسبت به نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران، نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای اقدام و براساس آن، برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران را در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت طراحی و تنظیم کند. گزارش حاضر با رویکردی نظارتی، به بررسی نحوه اجرای این حکم و عوامل مؤثر در تحقق آن پرداخته است.

نقطه‌نظرات / یافته‌های کلیدی

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، باوجود تأکید بر نیازسنجی آموزشی و توسعه قابلیت‌های مدیران، با برخی ابهامات مفهومی و اجرایی مواجه است. ازجمله مهم‌ترین این ابهامات می‌توان به مفاهیم «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» اشاره کرد که حدود، کارکردها و تمایز آنها با سازوکارهای مشابه موجود به‌صورت دقیق مشخص نشده است.

همچنین اجرای مؤثر این حکم مستلزم وجود «زیرساخت‌های اطلاعاتی مناسب»، «نظام ارزیابی عملکرد منسجم» و «همکاری فعال دستگاه‌های اجرایی» است؛ درحالی‌که تحقق کامل این الزامات در عمل با محدودیت‌هایی مواجه است. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که سازمان اداری و استخدامی کشور در راستای اجرای بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، اقدامات متعددی در حوزه آموزش مدیران انجام داده است و در مجموع عملکرد این سازمان در این زمینه مطلوب ارزیابی می‌شود. ازجمله مهم‌ترین اقدامات می‌توان به تدوین و ابلاغ دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌های مربوط به انتخاب، انتصاب و ارزیابی مدیران حرفه‌ای، طراحی و بازنگری دوره‌های آموزشی تخصصی و بدو انتصاب، اجرای دوره‌های اختصاصی مدیران، مطالعه درخصوص بانک‌های اطلاعاتی مدیران و تدوین طرح کد مدیریتی اشاره کرد.

باین‌حال به‌نظر می‌رسد هدف اصلی قانونگذار، حرکت به‌سمت «شخصی‌سازی آموزش مدیران» و تطبیق آموزش‌ها با نیازها، سوابق و عملکرد هر مدیر بوده است. باوجود این، اجرای کامل چنین الگویی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور به‌تنهایی، با محدودیت‌های اجرایی و ظرفیتی مواجه بوده و تحقق کامل آن دشوار است.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

به‌منظور اجرای بهتر این حکم قانونی، انجام این اقدامات پیشنهاد می‌شود:

✓ **رفع ابهام از مفاهیم کلیدی حکم قانونی:** ضروری است مفاهیم «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» به‌صورت دقیق تبیین و حدود و کارکردهای آنها مشخص شود تا دستگاه‌های اجرایی در پیاده‌سازی این حکم با برداشت‌های متفاوت مواجه نشوند.

✓ **توجه به آموزش‌های پیش از انتصاب مدیران:** طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی پیش از انتصاب به سمت‌های مدیریتی می‌تواند به آماده‌سازی افراد برای پذیرش مسئولیت‌های مدیریتی کمک کند و کیفیت عملکرد آنان را از ابتدای دوره مدیریت ارتقا دهد.

- ✓ **ثبت و بهره‌برداری از نتایج ارزشیابی عملکرد آموزشی مدیران:** نتایج ارزشیابی عملکرد سالیانه مدیران و همچنین نتایج دوره‌های آموزشی طی شده باید در بانک اطلاعات مدیران ثبت شود تا امکان تحلیل سوابق آموزشی، شناسایی نیازهای آموزشی و برنامه‌ریزی هدفمند برای توسعه مدیران فراهم گردد.
- ✓ **تخصیص منابع و اعتبارات کافی برای آموزش مدیران:** کمبود منابع مالی یکی از موانع ارتقای کیفیت آموزش مدیران است؛ بنابراین لازم است بودجه مشخص و پایداری برای برنامه‌های آموزشی مدیران در نظر گرفته شود.
- ✓ **ارتقای جایگاه آموزش در اولویت‌های مدیریتی دستگاه‌ها:** آموزش مدیران باید به‌عنوان یکی از ابزارهای اصلی توسعه ظرفیت حکمرانی در دستگاه‌های اجرایی تلقی شود و در نظام تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی سازمانی از جایگاه مناسبی برخوردار باشد.
- ✓ **به‌روزرسانی و ارتقای کیفیت دوره‌های آموزشی مجازی:** باتوجه به گسترش آموزش‌های الکترونیکی، لازم است شیوه‌های ارائه آموزش‌های مجازی بازنگری و از ابزارها و روش‌های نوین یادگیری برای افزایش اثربخشی این دوره‌ها استفاده شود.
- ✓ **اولویت‌بخشی به آموزش‌های مهارتی و مسئله‌محور:** به‌جای تمرکز صرف بر آموزش‌های نظری، لازم است دوره‌ها بیشتر بر مهارت‌های مدیریتی، حل مسئله، تصمیم‌گیری و مواجهه با مسائل واقعی دستگاه‌های اجرایی متمرکز شوند.
- ✓ **بهره‌گیری از مدرسان دارای تجربه اجرایی:** استفاده از مدرسانی که علاوه بر دانش نظری، تجربه عملی در مدیریت و اداره سازمان‌ها دارند، می‌تواند به انتقال بهتر تجربیات و کاربردی‌تر شدن آموزش‌ها کمک کند.
- ✓ **ارائه بازخورد جامع عملکردی به مدیران:** ارائه بازخوردهای منظم و تحلیلی از عملکرد مدیران می‌تواند به‌عنوان محرکی برای یادگیری مستمر، بهبود عملکرد و برنامه‌ریزی دقیق‌تر برای توسعه حرفه‌ای آنان عمل کند.
- ✓ **حرکت به سمت شخصی‌سازی آموزش مدیران:** برنامه‌های آموزشی مدیران باید به‌تدریج براساس سوابق، شایستگی‌ها، نیازهای شغلی و سبک یادگیری هر فرد طراحی شود تا اثربخشی آموزش‌ها افزایش یابد و فاصله از الگوی آموزش‌های عمومی و یکسان کاهش پیدا کند. پیشنهاد می‌شود شروع این سبک آموزش به‌صورت آزمایشی برای مدیران عالی و مقامات اجرا شود.
- ✓ **استقرار بانک اطلاعات مدیران:** اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و استقرار بانک اطلاعات مدیران منظور ایجاد حافظه سازمانی در حوزه توسعه مدیران و ثبت و نگهداری سوابق آموزشی آنان در طول دوران خدمت.

۱. مقدمه

آموزش^۱ کارکنان به تلاش برنامه‌ریزی شده سازمان‌ها به منظور تسهیل فرایند یادگیری قابلیت‌های مرتبط با شغل برای افراد شاغل اطلاق می‌شود. این قابلیت‌ها شامل مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی است که برای تحقق عملکرد موفق شغلی ضرورت دارد. در مقابل، توسعه^۲ کارکنان مفهومی فراتر از اجرای صرف برنامه‌های آموزشی است و دامنه‌ای گسترده‌تر را دربرمی‌گیرد؛ به گونه‌ای که آموزش رسمی، تجربیات شغلی، روابط میان‌فردی و ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و توانمندی‌های مورد نیاز کارکنان را با هدف ارتقای عملکرد فرد در موقعیت شغلی فعلی یا آتی شامل می‌شود [۱].

براساس بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، هدف از انجام این پژوهش، تهیه گزارشی نظارتی پیرامون بند «ت» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۲] است. براساس مفاد این بند قانونی، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده است با همکاری دستگاه‌های اجرایی نسبت به نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای و طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت اقدام کند. همچنین در این بند تصریح شده است که هریک از مراکز آموزش‌های ضمن خدمت دستگاه‌ها با نظارت مرکز آموزش مدیریت دولتی، برگزاری دوره‌ها را برعهده خواهد داشت و در اجرای این بند، صدور هر نوع مدرک یا گواهی آموزشی یا معادل آن برای دوره‌های مذکور ممنوع است. براین اساس هدف از انجام این پژوهش، تهیه گزارشی نظارتی پیرامون بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت است. در گزارش حاضر، برخی از عوامل مهم و اثرگذار در فرایند اجرایی‌سازی حکم مذکور، ازجمله بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران، نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای، به صورت اجمالی بررسی و آسیب‌شناسی شده است. همچنین پیشنهادهایی در راستای بهبود موضوعات مطرح شده، ارائه شده است. از آنجاکه عبارات «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» فاقد سابقه کاربرد در قوانین و مقررات کشور هستند، در این گزارش این عبارات به ترتیب معادل «بانک اطلاعات مدیران» و «کانون‌های ارزیابی» در نظر گرفته شده و در بخش بررسی پیشینه، پیشینه پژوهشی و تقنینی مفاهیم یاد شده مرور شده است.

گفتنی است که پژوهش حاضر با بهره‌گیری از روش مطالعات کتابخانه‌ای، بررسی اسناد و قوانین موجود و استفاده از تجربیات خبرگان این حوزه انجام شده است.

۲. پیشینه آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران

موضوع آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران، علاوه بر آنکه در چارچوب سیاست‌ها و برنامه‌های مرتبط با آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی به آن توجه شده، در برخی موارد به‌طور ویژه و مستقل نیز مدنظر قرار گرفته است. باتوجه به جایگاه و نقش تعیین‌کننده مدیران در هدایت و اداره سازمان‌ها، ارتقای توانمندی‌ها و بهبود عملکرد مدیریتی آنان در مقایسه با سایر سطوح کارکنان از اهمیت بیشتری برخوردار است. ازاین‌رو، توجه به طراحی و اجرای برنامه‌های مؤثر برای آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران، می‌تواند نقش مهمی در ارتقای کارآمدی و اثربخشی عملکرد دستگاه‌های اجرایی ایفا کند.

۲-۱. پیشینه پژوهشی آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران

گزارش حاضر با محوریت بند «ت» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۲]، به تبیین ابعاد نظارتی این حکم قانونی پرداخته و پیشینه پژوهشی و تقنینی مؤلفه‌های کلیدی آن، شامل «نظام آموزش مدیران»، «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» را واکاوی کرده است. باتوجه به اینکه اصطلاحات «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» در سایر قوانین و مقررات کشور سابقه کاربردی ندارند، در این پژوهش مفاهیم همتای آنها یعنی «بانک اطلاعات مدیران» و «کانون‌های ارزیابی شایستگی مدیران» مبنای بررسی قرار گرفته‌اند.

شایان ذکر است که در زمان ارائه لایحه برنامه هفتم توسعه [۳] به مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارشی با عنوان «بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰): طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران، بند «ت» ماده (۱۰۶)» [۴]، به آسیب‌شناسی ابهامات این حکم پرداخت و با ارائه متن پیشنهادی جایگزین، درصدد رفع خلأهای قانونی آن برآمد. ازجمله چالش‌های مطرح شده در گزارش مذکور، فقدان سابقه قانونی برای اصطلاحات به‌کاررفته در ماده قانونی مذکور بوده است. علاوه بر این، در گزارش مذکور تأکید شده است که «بانک اطلاعات مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»، که به‌عنوان مبنای نیازسنجی آموزشی در نظر گرفته شده‌اند، خود نواقصی دارند که پیش از ایفای نقش مرجعیت در نیازسنجی، مستلزم تکمیل و بازنگری‌اند.

به‌عنوان نمونه، «بانک اطلاعات مدیران» به‌دلیل چالش‌هایی نظیر عدم به‌روزرسانی مستمر و نقص در اطلاعات دریافتی، هنوز به جایگاه کاربردی و عملیاتی مطلوب نرسیده است. همچنین «کانون‌های ارزیابی» به‌تنهایی ابزار جامعی برای سنجش تمام ابعاد شایستگی و قابلیت‌های مدیران نبوده است و بهره‌گیری از ابزارهای مکمل برای ارزیابی دقیق‌تر ضرورت دارد. در همین راستا، گزارش دیگری تحت عنوان «تحلیل نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد)» [۵] - موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری - منتشر شده که فرایند عملیاتی شدن این بانک اطلاعاتی را واکاوی کرده و پیشنهادهایی برای بهبود عملکرد آن ارائه داده است. همچنین در گزارش «تحلیل نظارتی بر استقرار کانون‌های ارزیابی مدیران مبتنی بر مدل شایستگی در نظام اداری» [۶]، ابعاد مختلف کانون‌های ارزیابی تحلیل و راهکارهایی برای استقرار بهینه و ارتقای کیفیت نتایج ارزیابی‌ها پیشنهاد شده است.

علاوه بر این موارد، در گزارش «تحلیل نظارتی بر استقرار نظام آموزش و توانمندسازی کارمندان دستگاه‌های اجرایی» [۷]، نظام آموزشی کارکنان و مدیران دولت آسیب‌شناسی شده و راهکارهای اصلاحی برای ارتقای اثربخشی این نظام ارائه شده است.

جدول ۱. تحلیل پیشینه پژوهشی در مرکز پژوهش های مجلس [۸]

ردیف	عنوان گزارش	سال انتشار	شماره مسلسل	نام دفتر / سازمان / نهاد	توضیحات
۱	بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰): طراحی برنامه های توسعه قابلیت های مدیران (ماده «ت» بند «۱۰۶»)	۱۴۰۲	۱۹۱۸۱	مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی	ارائه متن پیشنهادی جایگزین بند «ت» ماده (۱۰۶) لایحه برنامه هفتم توسعه
۲	تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه های اجرایی دولت (بامداد) (موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری)	۱۴۰۲	۱۹۴۴۹	مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی	ارائه برخی پیشنهادهای در راستای بهبود عملکرد بانک اطلاعاتی مدیران
۳	تحلیل نظارتی بر استقرار کانون های ارزیابی مدیران مبتنی بر مدل شایستگی در نظام اداری	۱۴۰۳	۱۹۸۶۷	مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی	ارائه پیشنهادهایی در بازه های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت به منظور ارتقای کیفیت ارزیابی ها و استقرار مطلوب کانون های ارزیابی در نظام اداری
۴	تحلیل نظارتی بر استقرار نظام آموزش و توانمندسازی کارمندان دستگاه های اجرایی	۱۴۰۳	۲۰۵۵۵	مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی	آسیب شناسی نظام آموزش کارکنان دولت و ارائه راهکارهایی برای ارتقای کارآمدی نظام آموزش کارکنان دستگاه های اجرایی
۵	پیش نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری	۱۴۰۴	۲۰۸۱۱	مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی	ارائه حکم قانونی پیشنهادی به منظور اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و استقرار بانک اطلاعات مدیران

۲-۲. سوابق تقنینی آموزش مدیران

قوانین و مقررات مختلفی درخصوص موضوع آموزش کارکنان و به ویژه مدیران دستگاه های اجرایی به تصویب رسیده است. موضوع آموزش کارکنان و مدیران با موضوع انتصاب و ارتقای شغلی رابطه ای تنگاتنگ دارد؛ به این شکل که برای هرگونه انتصاب و ارتقای شغلی مدیران حرفه ای دستگاه های اجرایی، شخص مورد نظر موظف به گذراندن دوره های آموزشی تعیین شده برای پست مدیریتی مدنظر است؛ بنابراین در این بخش به بررسی برخی از قوانین و مقررات مربوط به آموزش مدیران دستگاه های اجرایی پرداخته شده است.

سابقه موضوع آموزش مدیران را می توان در اولین قانون برنامه توسعه^۱ مصوب ۱۳۶۸/۱۱/۱۱ مشاهده کرد [۹]. در جزء «۶-۳-۷» بند «ج» قسمت یکم این قانون، به آموزش مدیران و به کارگیری افراد واجد تجربه و صلاحیت علمی در پست های کلیدی اشاره شده است. به دنبال آن، در برنامه های توسعه بعدی هم به موضوع آموزش و انتصاب مدیران پرداخته شده و قوانینی در این رابطه تدوین شده است. در بند «۴» سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری (رهبر شهید (ره))^۲ مصوب ۱۳۸۹/۰۲/۰۱ نیز به موضوع دانش گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران تصریح شده است [۱۰]. علاوه بر قوانین یاد شده، بندهایی از قانون مدیریت خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶/۰۷/۰۸ نیز به موضوع مذکور پرداخته است [۱۱]. در نهایت نیز در بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت^۳ مصوب ۱۴۰۳/۰۳/۰۱ وظیفه نیازسنجی، طراحی و تنظیم برنامه های آموزش و

۱. آموزش مدیران و به کارگیری افراد واجد تجربه و صلاحیت علمی در پست های کلیدی.

۲. دانش گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.

۳. نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون های صلاحیت حرفه ای و طراحی و تنظیم برنامه های آموزش و توسعه قابلیت های مدیران در قالب پودمان ها و دوره های آموزش حین خدمت.



توسعه قابلیت‌های مدیران برعهده سازمان اداری و استخدامی کشور نهاده شده است. در راستای اجرایی‌سازی قوانین ذکر شده، بخشنامه‌ها و مقرراتی وضع شده است که ازجمله مهم‌ترین آنها می‌توان به این موارد اشاره کرد: نظام آموزش کارکنان دولت [۱۲] بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مصوب ۱۳۸۰/۱۲/۲۸، نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی [۱۳] بخشنامه ۲۰۰/۱۸۳۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مصوب ۱۳۹۰/۰۱/۳۰، سامانه و برنامه تربیت و آموزش مدیران [۱۴] بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۰/۳۲۶۶۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مصوب ۱۳۹۰/۱۲/۱۵، اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی [۱۵] بخشنامه ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مصوب ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ و برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی [۱۶] مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱ شورای عالی اداری مصوب ۱۳۹۳/۰۹/۰۵. براساس توضیحات مذکور در ادامه پیشینه تقنینی موضوع آموزش مدیران در جدول ۲ تحلیل و بررسی شده است.

جدول ۲. تحلیل پیشینه تقنینی آموزش مدیران [۸] و [۱۷]

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱	سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری	مجمع تشخیص مصلحت نظام	۱۳۸۹/۰۲/۰۱	بند «۴»	دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران
۲	قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۶۸/۱۱/۱۱	جزء «۷-۳-۶» بند «ج» قسمت یکم	آموزش مدیران و به‌کارگیری افراد واجد تجربه و صلاحیت علمی در پست‌های کلیدی
۳	قانون برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۷۳/۰۹/۲۰	جزء «۷» بند «۴» بخش دوم قسمت «اهداف کلان کیفی خط‌مشی‌های اساسی و سیاست‌های کلی برنامه دوم توسعه»	تأکید بر تربیت و انتخاب مدیران شایسته و کارآمد و نظارت بر عملکرد آنها و اعمال سیاست‌های تنبیهی و تشویقی به‌منظور افزایش کارایی
۴	قانون برنامه دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۷۳/۰۹/۲۰	جزء «۱۱» بند «۷» بخش سوم قسمت «اهداف کلان کیفی خط‌مشی‌های اساسی و سیاست‌های کلی برنامه دوم توسعه»	افزایش سطح آگاهی‌های کارکنان و مدیران در زمینه تخصیص قوانین و مقررات
۵	قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۷۹/۰۱/۱۷	جزء «۷» بند «ب» ماده (۱)	تشکیل شورای عالی اداری با وظیفه تصویب طرح‌های لازم برای ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرایی
۶	قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۷۹/۰۱/۱۷	جزء «۲» بند «الف» ماده (۱۵۰)	اجازه هزینه‌کرد درصدی از اعتبارات جاری و عمرانی دستگاه‌های اجرایی جهت اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ویژه مدیران

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۷	قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۷۹/۰۱/۱۷	جزء «۱» بند «ه» ماده (۱۵۹)	تهیه برنامه آموزشی ویژه‌ای برای مدیران دولتی و آموزش مبانی نظری و اندیشه‌های دینی و سیاسی حضرت امام خمینی (ره)
۸	قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۳/۰۶/۱۱	جزء «۲» بند «الف» ماده (۵۴)	موظف بودن دستگاه‌های اجرایی به هزینه‌کرد درمصدی از اعتبارات خود برای طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت ویژه مدیران
۹	قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۳/۰۶/۱۱	بند «ب» ماده (۱۴۱)	انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریتی حرفه‌ای، باتوجه به شرایط تخصصی لازم و از مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر یا با انجام ارزیابی‌های مدیریتی و تخصصی لازم
۱۰	قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۳/۰۶/۱۱	بند «د» ماده (۱۴۳)	ارتقای سطح کیفی مدیران و سرپرستان با پیش‌بینی ضوابط خاص آموزش و شرایط احراز تصدی آنها و کاهش حداقل ۲۰ درصد از پست‌های مدیریتی و سرپرستی
۱۱	قانون مدیریت خدمات کشوری	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۶/۰۷/۰۸	ماده (۵۴)	تعیین شرایط تخصصی لازم توسط دستگاه‌های اجرایی به منظور انتخاب و ارتقا به پست‌های مدیریتی حرفه‌ای و در صورت عدم امکان، انتصاب از طریق برگزاری امتحانات تخصصی لازم
۱۲	قانون مدیریت خدمات کشوری	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۶/۰۷/۰۸	ماده (۵۶)	تنظیم برنامه‌ها و سامانه‌های اجرایی مؤثر جهت آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقش‌های مورد انتظار در بخش‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور و منوط شدن هرگونه انتصاب و ارتقای مدیران به طی دوره‌های ذی‌ربط
۱۳	قانون مدیریت خدمات کشوری	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۶/۰۷/۰۸	ماده (۵۸)	طراحی نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی به‌منظور متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر و ایجاد انگیزه‌های لازم برای مشارکت مستمر کارمندان در فرایند آموزش برقراری رابطه‌ای بین ارتقای کارمندان و مدیران و آموزش‌های طی شده
۱۴	قانون مدیریت خدمات کشوری	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۶/۰۷/۰۸	بند «۱۱» ماده (۱۱۵)	تشکیل شورای عالی اداری با وظیفه تصویب طرح‌های لازم برای ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرایی
۱۵	قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۶-۱۴۰۰)	مجلس شورای اسلامی	۱۳۹۵/۱۲/۱۴	بند «ب» ماده (۱۰۹)	افزایش سطح آموزش رایانیکی (سایبری) مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی به منظور جلوگیری از نفوذ و مختل نمودن سامانه (سیستم)‌های نرم‌افزاری دستگاه ذی‌ربط و توسعه آمادگی‌ها
۱۶	قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۳-۱۴۰۷)	مجلس شورای اسلامی	۱۴۰۳/۰۳/۰۱	بند «ت» ماده (۱۰۶)	نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای و طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت



ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱۷	نظام آموزش کارکنان دولت بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۸۰/۱۲/۲۸	اصول حاکم و ویژگی‌های تدوین نظام آموزش کارکنان دولت	مدنظر قرار دادن کلیه نیازهای آموزش کارکنان و مدیران در جنبه‌های فنی، انسانی و ادراکی، در ساختار دوره‌ها و توجه به جوانب مختلف نیازهای آموزش کارکنان اعم از شغلی، فرهنگی، توانایی‌های عمومی و مدیریتی
۱۸	دستورالعمل اجرایی آموزش‌های بهبود مدیریت موضوع بند «ج/۴» نظام آموزش کارکنان دولت سال ۱۳۸۰ به شماره ۱۰۱/۷۸۵۱۰	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۸۳/۰۵/۰۳	تمام بخشنامه	ایجاد توانایی‌های لازم برای ایفای مؤثر وظایف مدیریت و ارتقای مهارت‌های فنی، انسانی و اداری مدیران
۱۹	نظام آموزش کارکنان دولت بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۸۰/۱۲/۲۸	بند «۴» قسمت «الف»	توانمندسازی مدیران در زمینه‌های بهبود وظایف مدیریتی
۲۰	نظام آموزش کارکنان دولت بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۸۰/۱۲/۲۸	بند «۴» قسمت «ج»	مشخصات دوره‌های آموزشی بهبود مدیریت
۲۱	آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب‌نامه ۲۵۷۹/ت ۴۳۹۱۶	هیئت وزیران	۱۳۸۸/۱۰/۱۳	بند «د» ماده (۱)	ابلاغ نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی باتوجه به افزایش انگیزش درونی و بیرونی کارمندان و مدیران برای مشارکت فعال‌تر در امر آموزش و توانمندسازی
۲۲	آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب‌نامه ۲۵۷۹/ت ۴۳۹۱۶	هیئت وزیران	۱۳۸۸/۱۰/۱۳	بند «ه» ماده (۱)	ابلاغ نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی باتوجه به تدوین و کاربست استانداردهای آموزشی از قبیل سرانه سرمایه‌گذاری و ساعت آموزشی کارمندان و مدیران
۲۳	آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب‌نامه ۲۵۷۹/ت ۴۳۹۱۶	هیئت وزیران	۱۳۸۸/۱۰/۱۳	ماده (۳)	پیش‌بینی اعتبارات آموزش و توانمندسازی کارمندان دستگاه‌های اجرایی در بودجه سنواتی براساس سرانه ساعت آموزش کارکنان و مدیران
۲۴	آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب‌نامه ۲۵۷۹/ت ۴۳۹۱۶	هیئت وزیران	۱۳۸۸/۱۰/۱۳	ماده (۷)	انعکاس عملکرد آموزش و توانمندسازی کارمندان و مدیران در سامانه تهیه شده توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور
۲۵	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۲۰۰/۱۸۳۴	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	بند «۳» مقدمه	طراحی سامانه و برنامه آموزش مدیران توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی
۲۶	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۲۰۰/۱۸۳۴	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	ماده (۱)	بیان تعریف «آموزش مدیران»

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۲۷	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	بخش «۳» بند «ب» ماده (۲)	افزایش سطح باور و اعتقادات کارکنان و مدیران نسبت به ارزش‌های اسلامی
۲۸	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	بخش «۵» بند «ب» ماده (۲)	توانمندسازی و توسعه مدیران برای ایفای مؤثر نقش‌ها و وظایف مدیریتی
۲۹	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	بخش «۵» بند «ج» ماده (۲)	ارتقای سطح باور و اعتقاد مدیران به توانمندسازی و ارتقای سرمایه انسانی از طریق آموزش
۳۰	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	بند «ب» ماده (۴)	طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی کارمندان و مدیران
۳۱	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	بند «۴» ماده (۵)	ماهیت و محتوای «آموزش‌های مدیران»
۳۲	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	ماده (۸)	برون‌سپاری امور نیازسنجی، طراحی و ارزشیابی برنامه‌های آموزش و توانمندسازی کارکنان و مدیران
۳۳	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	ماده (۱۲)	جدول نحوه احتساب آموزش‌های کارمندان و مدیران دولت
۳۴	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۸۳۴/۲۰۰	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	ماده (۱۶)	اقدام معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور جهت بازنگری و طراحی شبکه آموزش مدیران و کارمندان دولت با هدف سامان‌دهی، هم‌افزایی و افزایش بهره‌وری آموزش در نظام اداری
۳۵	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی بخشنامه ۲۲/۱۵۵۸۷۵	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۱۳۹۰/۰۸/۱۴	بند «۱» ماده (۲)	طراحی و تدوین سامانه آموزش مدیران، کارشناسان و کارکنان دستگاه‌های اجرایی و ابلاغ به دستگاه‌های یاد شده
۳۶	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی بخشنامه ۲۲/۱۵۵۸۷۵	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۱۳۹۰/۰۸/۱۴	بند «۲» ماده (۲)	طراحی، تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی مدیران، کارشناسان و کارکنان دستگاه‌های اجرایی (تربیت مدیر)
۳۷	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی بخشنامه ۲۲/۱۵۵۸۷۵	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۱۳۹۰/۰۸/۱۴	بند «۳» ماده (۲)	نظارت و ارزیابی اثربخشی آموزش‌های ضمن خدمت مدیران، کارشناسان و کارکنان دستگاه‌های اجرایی و بهینه‌سازی مستمر آنان
۳۸	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی بخشنامه ۲۲/۱۵۵۸۷۵	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۱۳۹۰/۰۸/۱۴	بند «۱۳» ماده (۲)	تربیت متخصصان و مربیان آموزشی برای برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی مدیران، کارشناسان و کارکنان دولت به‌ویژه در سطح استان‌ها



ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۳۹	سامانه و برنامه تربیت و آموزش مدیران بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۰/۳۲۶۴	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۱۲/۱۵	تمام مواد	الزام به گذراندن آموزش‌های تربیت مدیر و آموزش‌های حین انتصاب مدیران حرفه‌ای و سیاسی
۴۰	آیین‌نامه اجرایی بند «ج» و تبصره «۲» ماده (۵۴) <u>قانون مدیریت خدمات کشوری</u> شماره ۱۳۵۸۷/ت ۴۱۹۲۱ک	هیئت وزیران	۱۳۹۱/۰۱/۳۰	بند «ب» ماده (۲)	یکی از شرایط تمدید مدت مدیریت حرفه‌ای، طی دوره‌های آموزشی موردنیاز در دوره تصدی است.
۴۱	آیین‌نامه اجرایی بند «ج» و تبصره «۲» ماده (۵۴) <u>قانون مدیریت خدمات کشوری</u> شماره ۱۳۵۸۷/ت ۴۱۹۲۱ک	هیئت وزیران	۱۳۹۱/۰۱/۳۰	بخش «۳» بند «الف» ماده (۳)	یکی از شرایط ارتقای مدیر حرفه‌ای به پست‌های مدیریتی بالاتر، طی دوره‌های آموزشی مورد نیاز در دوره تصدی پست فعلی است.
۴۲	آیین‌نامه اجرایی بند «ج» و تبصره «۲» ماده (۵۴) <u>قانون مدیریت خدمات کشوری</u> شماره ۱۳۵۸۷/ت ۴۱۹۲۱ک	هیئت وزیران	۱۳۹۱/۰۱/۳۰	بخش «۳» بند «ج» ماده (۳)	عزل مدیر یا تنزل پست وی در صورت طی نکردن دوره‌های آموزشی بدو انتصاب بدون عذر موجه در طول چهار ماه پس از انتصاب
۴۳	اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۱۱/۱۴	ماده (۶)	طراحی و تصویب برنامه‌های آموزشی سالیانه با رعایت سرانه آموزش کارمندان و مدیران ابلاغی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور
۴۴	اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۱۱/۱۴	ماده (۸)	ارزشیابی عملکرد آموزش دستگاه‌های اجرایی بر اساس شاخص سرانه ساعت آموزش کارمندان و مدیران
۴۵	اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۱۱/۱۴	ماده (۱۳)	برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های مدیران حرفه‌ای و سیاسی در تمام سطوح براساس برنامه تربیت و آموزش مدیران توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی
۴۶	نقشه راه اصلاح نظام اداری مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۱/۲۰	بندهای «۱» و «۲» موضوع «استراتژیک» برنامه چهارم	طراحی مدل شایستگی و نظام انتخاب و انتصاب مدیران و طراحی و استقرار نظام جانشین‌پروری، آموزش و توسعه مدیران
۴۷	نقشه راه اصلاح نظام اداری مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۱/۲۰	بند «۱» موضوع «استراتژیک» برنامه سوم	تدارک برنامه آموزشی برای مدیران واحدهای خدماتی به‌منظور آشنایی با رویکرد ارائه خدمات عمومی با کیفیت برتر، قیمت مناسب و زمان کوتاه در فضای رقابتی
۴۸	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	تمام مواد	ارتقای شایستگی مدیران کشور و ایجاد بستر مناسب برای تحقق اصل دانش‌گرایی، شایسته‌سالاری و حرفه‌ای‌گرایی مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران
۴۹	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای مصوبه شماره ۵۷۹۰۹۵ - لغو شده	شورای عالی اداری	۱۳۹۵/۰۴/۰۱	ماده (۲)	طی دوره‌های آموزشی سطح مدیریتی مربوط برای انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۵۰	برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دور دوم تصویب‌نامه شماره ۳۰۲۵۹۶	شورای عالی اداری	۱۳۹۷/۶/۱۴	راهبردهای اصلی برنامه جامع اصلاح نظام اداری	توجه خاص به توانمندسازی کارکنان و ارتقای کیفی مدیران دولت
۵۱	برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دور دوم تصویب‌نامه شماره ۳۰۲۵۹۶	شورای عالی اداری	۱۳۹۷/۶/۱۴	بند «د» برنامه سوم	آموزش مدیران واحدهای خدماتی برای انطباق با رویکرد ارتقای کیفیت و ارائه خدمات در فضای رقابتی
۵۲	برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دور دوم تصویب‌نامه شماره ۳۰۲۵۹۶	شورای عالی اداری	۱۳۹۷/۶/۱۴	بند «د» برنامه چهارم	اجرای برنامه ارزیابی و تربیت مدیران (براساس مدل‌های شایستگی) و الزام دستگاه‌ها به انتخاب، انتصاب و ارتقای جدید درخصوص تمام پست‌های مدیریتی براساس این برنامه و تشکیل بانک اطلاعات مدیران
۵۳	دوره‌های توسعه شایستگی عمومی مدیران سال ۱۳۹۹ بخشنامه شماره ۱/۸۱۱	مرکز آموزش مدیریت دولتی	۱۳۹۹/۲/۱۶	تمام سند	برنامه اجرایی دوره‌های توسعه شایستگی عمومی مدیران در سال ۱۳۹۹
۵۴	برنامه تربیت مدیر سرمایه انسانی دستگاه‌های اجرایی بخشنامه شماره ۶۶۷۱۰	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۲/۰۶/۰۸	تمام مواد	تربیت مدیران سرمایه انسانی دستگاه‌های اجرایی
۵۵	پیوست سوم: آماده‌سازی و توانمندسازی مجریان برنامه اصلاح نظام اداری دستورالعمل اجرایی برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم بخشنامه شماره ۱۰۷۰۳۰	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۳/۱۱/۱۴	تمام پیوست	آماده‌سازی و توانمندسازی مجریان برنامه اصلاح نظام اداری
۵۶	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای تصویب‌نامه شماره ۳۴۶۹۰	شورای عالی اداری	۱۴۰۴/۰۱/۲۳	بند «و» ماده (۳)	یکی از شرایط عمومی برای انتصاب به هریک از سمت‌های مدیریت حرفه‌ای، گذراندن دوره‌های آموزشی بدو انتصاب حداکثر ظرف مدت سه ماه است.
۵۷	برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۶۷۲۷	شورای عالی اداری	۱۴۰۴/۰۱/۳۱	تمام مواد	شناسایی و پرورش استعدادها و مدیریتی خاص و قرار دادن آنها در فرایند برنامه‌های آموزشی، تربیتی و توسعه‌ای به‌منظور تأمین مدیران آینده کشور برای حوزه‌های کلیدی و راهبردی دستگاه‌های اجرایی
۵۸	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	ماده (۱۲)	استقرار افراد پذیرفته شده در سهمیه دستگاه‌های مشمول، برای طی دوره‌های آموزشی، تربیتی و توسعه‌ای، در سازمان برنامه و بودجه کشور، سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان‌های مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها
۵۹	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	ماده (۱۳)	اقدام مرکز آموزش مدیریت دولتی با همکاری دستگاه‌های اجرایی نسبت به برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی، تربیتی و توسعه‌ای براساس چارچوب و روش‌های عنوان شده در جدول ۵ برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۶۷۲۷



ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۶۰	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	ماده (۱۴)	اقدام مرکز آموزش مدیریت دولتی نسبت به ارزیابی شرکت‌کنندگان در طول و پایان هریک از دوره‌های برنامه آموزشی، تربیتی و توسعه‌ای
۶۱	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	ماده (۱۵)	افرادی که به هر دلیل موفق به گذراندن برنامه آموزشی، تربیتی و توسعه‌ای نشوند، از شغل «مدیریار راهبردی» منفک می‌شوند و برای تعیین تکلیف و نحوه ادامه خدمت براساس مشاغل و پست‌های موجود دستگاه قوانین و مقررات مربوطه، در اختیار دستگاه متبوع قرار می‌گیرند.
۶۲	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	ماده (۱۹)	افرادی که در هریک از سطوح مدیریتی توسط کانون ارزیابی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند، در صورت عدم کسب حد نصاب امتیاز لازم و حائز شرایط بودن برای «معرفی به دوره‌های توسعه شایستگی» و پس از معرفی از سوی دستگاه متبوع، در برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای مشخص شده در نیم‌رخ شایستگی شرکت داده می‌شوند.
۶۳	بخشنامه دوره‌های آموزشی بدو انتصاب مدیران حرفه‌ای برای هریک از سطوح مدیریت و به تفکیک مدیران ستادی (غیرعملیاتی) و عملیاتی برای اجرا	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۵/۲۱	تمام بخشنامه	ابلاغ دوره‌های آموزشی بدو انتصاب مدیران حرفه‌ای برای هریک از سطوح مدیریت و به تفکیک مدیران ستادی (غیرعملیاتی) و عملیاتی برای اجرا

۲-۳. سوابق تقنینی جمع‌آوری اطلاعات مدیران و بانک اطلاعات مدیران

در ماده (۲۸) [قانون استخدام کشوری](#)^۱ [۱۸] مصوب ۱۳۴۵/۰۳/۳۱، به بررسی دوره‌ای و منظم شایستگی‌ها و استعدادهاى مستخدمان دولت و ثبت نتایج این بررسی‌ها در پرونده استخدامی آنان تصریح شده است. براساس بررسی‌های انجام شده، این ماده از نخستین احکام قانونی است که به تشکیل و نگهداری پرونده استخدامی و سوابق خدمتی مستخدمان دولت پرداخته است.

اولین حکم قانونی که به‌صورت صریح تشکیل «بانک اطلاعات مدیران» را با هدف صیانت از سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط برای احراز پست‌های مدیریتی مقرر کرده، ماده (۵۵) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) [۱۱] است.^۲ در سال‌های بعد نیز احکام قانونی متعددی به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر ضرورت ثبت، تجمیع و بهره‌برداری از اطلاعات مدیران در پایگاه یا بانک اطلاعات مدیران تأکید کرده‌اند. از جمله، بند «ت» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۲] کشور - که موضوع اصلی گزارش حاضر است - سازمان اداری و استخدامی کشور را مکلف کرده است نیازسنجی، طراحی و تنظیم دوره‌های آموزشی مدیران را با استفاده از بانک سوابق و عملکرد مدیران و سایر عوامل مرتبط برعهده گیرد.

براساس بند «۱۱» ماده (۲) اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی [۱۹]، مندرج در بخشنامه شماره ۲۲/۱۵۵۸۷۵ مورخ ۱۳۹۰/۰۸/۱۴ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، «طراحی و ایجاد بانک اطلاعات مدیران بخش دولتی و بانک اطلاعات استعدادهاى درخشان» از جمله وظایف این مرکز تعیین شده است.

۱. ۱. وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مکلف‌اند در فواصل معین شایستگی و استعداد مستخدمین رسمی را بررسی و نتیجه را در پرونده استخدامی مستخدم منعکس کنند. این سنجش به‌نحوی صورت خواهد گرفت که موجب ارشاد و معرف استحقاق مستخدم برای تصدی مقامات یا ترفیع یا تغییر شغل و یا لزوم گذراندن دوره کارآموزی جدید باشد. تبصره: اجرای مفاد این ماده طبق آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه [می‌شود] و به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

۲. سازمان مکلف است به‌منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام کند.

از آخرین مصوبات مرتبط با بانک اطلاعات مدیران، ماده (۱۶) «برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد» [۲۰] مندرج در بخشنامه شماره ۶۷۲۷ شورای عالی اداری مورخ ۱۳۱/۰۱/۱۴۰۴ است که به موجب آن، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است اطلاعات استعدادهای مدیریتی و نیم‌رخ شایستگی منتخبین این برنامه را در «سامانه انتخاب، انتصاب و ارتقای مدیران حرفه‌ای» (بانک اطلاعات مدیران) ثبت کند.

در جدول ۳، اهم قوانین و مقررات مرتبط با جمع‌آوری اطلاعات مدیران و تشکیل بانک اطلاعات مدیران به صورت تطبیقی بررسی شده است.

جدول ۳. تحلیل پیشینه تقنینی جمع‌آوری اطلاعات مدیران و «بانک اطلاعات مدیران» [۸] و [۱۷]

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱	قانون استخدام کشوری	کمیسیون خاص مشترک مجلسین	۱۳۴۵/۰۳/۳۱	ماده (۲۸)	بررسی شایستگی و استعداد مستخدمین رسمی در فواصل معین و درج نتیجه در پرونده استخدامی مستخدم
۲	قانون مدیریت خدمات کشوری	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۶/۰۷/۰۸	ماده (۵۵)	اقدام سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران برای استفاده مقامات و مدیران ذیربط
۳	قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴ - ۱۳۹۰)	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۹/۱۰/۱۵	بند «ز» ماده (۹۹)	ارائه مدارک هویت و تمام اسناد و مدارک مربوط به سوابق شغلی و تحصیلی مدیران نهادهای مالی برای ثبت در پایگاه اطلاعاتی مدیران مربوطه به سازمان بورس و اوراق بهادار
۴	قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه کشور	مجلس شورای اسلامی	۱۳۹۵/۱۱/۱۰	بند «ج» ماده (۳۶)	ثبت مدارک هویت و تمام اسناد و مدارک مربوط به سوابق شغلی و تحصیلی مدیران نهادهای مالی در پایگاه اطلاعاتی مدیران و ارائه به سازمان بورس و اوراق بهادار
۵	قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۷ - ۱۴۰۳)	مجلس شورای اسلامی	۱۴۰۳/۰۳/۰۱	بند «ت» ماده (۱۰۶)	نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای و طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت
۶	همکاری دستگاه‌های اجرایی در گردآوری اطلاعات مورد نیاز مرکز آموزش مدیریت دولتی	دفتر معاون اول رئیس‌جمهور	۱۳۷۵/۰۷/۰۳	تمام بخشنامه	هماهنگی و همکاری دستگاه‌های اجرایی با مرکز آموزش مدیریت دولتی به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز در جهت ایجاد بانک اطلاعاتی مدیران
۷	همکاری دستگاه‌های اجرایی در گردآوری اطلاعات مورد نیاز مرکز آموزش مدیریت دولتی در جهت تکمیل بانک اطلاعاتی مدیران	دفتر معاون اول رئیس‌جمهور	۱۳۷۷/۱۰/۰۸	تمام بخشنامه	هماهنگی و همکاری لازم با مرکز آموزش مدیریت دولتی به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز و تکمیل اطلاعات «بانک اطلاعات مدیران کشور»
۸	تصویب‌نامه در خصوص اطلاعات مدیران کشور سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مصوب ۲۵۷۹۹ت/۴۶۲۶۸هـ	هیئت وزیران	۱۳۸۰/۱۱/۰۳	تمام تصویب‌نامه	همکاری دستگاه‌های اجرایی با مرکز آموزش مدیریت دولتی برای تکمیل و به‌روزرسانی اطلاعات موجود در بانک اطلاعات مدیران



ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۹	ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران	شورای عالی اداری	۱۳۸۱/۱۲/۲۴	ماده (۹)	برگزاری آزمون‌های عمومی و اختصاصی مدیریتی در بین داوطلبان پست‌های مدیریتی و ایجاد بانک اطلاعاتی افراد واجد شرایط برای تصدی پست‌های مدیریتی
۱۰	ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران بخشنامه شماره ۱۹۰۱/۱۴۲۶ - لغو شده	سازمان امور اداری و استخدامی کشور	۱۳۸۲/۰۱/۱۱	ماده (۹)	برگزاری آزمون‌های عمومی و اختصاصی مدیریتی در بین داوطلبان پست‌های مدیریتی و ایجاد بانک اطلاعاتی افراد واجد شرایط برای تصدی پست‌های مدیریتی
۱۱	آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری تصویب‌نامه ۲۵۷۹/ت ۱۶۳۹۴	هیئت وزیران	۱۳۸۸/۱۰/۱۳	ماده (۷)	انعکاس عملکرد آموزش و توانمندسازی کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی بر اساس سامانه تهیه شده توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور
۱۲	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۲۰۰/۱۸۳۴	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	ماده (۱۳)	تهیه و به‌روزرسانی شناسنامه آموزشی برای هریک از کارکنان و مدیران طبق کاربرگ شناسنامه آموزشی کارمندان (براساس دستورالعمل)
۱۳	نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی بخشنامه ۲۰۰/۱۸۳۴	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۱/۳۰	ماده (۱۴)	ذخیره، پردازش، نگهداری و به‌روزرسانی تمام داده‌ها و اطلاعات آموزش کارکنان و مدیران در قالب یک سامانه رایانه‌ای تحت عنوان «مدیریت اطلاعات آموزش کارمندان»
۱۴	دستورالعمل اجرایی شرایط عمومی و شایستگی‌های عمومی و تخصصی و نحوه انتخاب و انتصاب مدیران مصوبه شماره ۲۰۶/۶۶۴۳	شورای عالی اداری	۱۳۹۰/۰۳/۲۳	ماده (۴)	ثبت اطلاعات تمام کارمندان واجد شرایط و افرادی که در حال حاضر متصدی یکی از پست‌های مدیریتی حرفه‌ای هستند، در بانک اطلاعات مدیران
۱۵	استقرار سامانه بانک اطلاعات مدیران کشور بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۲۸۶۳	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۰۶/۰۵	تمام بخشنامه	همکاری تمام دستگاه‌های اجرایی با مرکز آموزش مدیریت دولتی به‌منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز در جهت ایجاد بانک اطلاعات مدیران حرفه‌ای
۱۶	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی بخشنامه ۲۲/۱۵۵۸۷۵	وزارت علوم، تحقیقات و فناوری	۱۳۹۰/۰۸/۱۴	بند «۱۱» ماده (۲)	طراحی و ایجاد بانک اطلاعات مدیران بخش دولتی و بانک اطلاعات استعدادهای درخشان توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی
۱۷	جمع‌آوری و ثبت نظام‌مند اطلاعات مربوط به سوابق خدمتی، تجربیات و توانمندی‌های مدیران ارشد کشور توسط دفتر امور مدیران ارشد دفتر رئیس‌جمهور	هیئت وزیران	۱۳۹۲/۰۳/۲۳	تمام تصویب‌نامه	جمع‌آوری و ثبت نظام‌مند اطلاعات مربوط به سوابق خدمتی، تجربیات و توانمندی‌های مدیران ارشد کشور در «سامانه مقامات و مدیران ارشد» و به‌روزرسانی آن
۱۸	دستورالعمل «استقرار نظام شایستگی و ثبت تجربیات و دانش مدیران حرفه‌ای کشور» بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۹۱۸۷ (لغو شده)	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۰۵/۱۰	تمام بخشنامه	استقرار نظام شایستگی و ثبت تجربیات و دانش مدیران حرفه‌ای کشور

ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱۹	شیوه‌نامه اجرایی ثبت و مستندسازی تجربه‌های مدیریتی بخشنامه شماره ۱/۴۰۱۵	مرکز آموزش مدیریت دولتی	۱۳۹۲/۰۸/۰۱	بند «۱» بخش «ب»	ثبت‌نام در بانک اطلاعات مدیران به‌منظور ثبت تجربیات مدیریتی
۲۰	ارسال اطلاعات مربوط به انتصابات مدیران حرفه‌ای و سیاسی بخشنامه ۲۰۰/۹۲/۱۶۰۳۴	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۰۹/۱۸	تمام بخشنامه	ارسال اطلاعات مربوط به انتصابات مدیران حرفه‌ای و سیاسی از زمان شروع دولت یازدهم
۲۱	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۹)	مدور گواهینامه شایستگی احراز سمت مدیریت‌های حرفه‌ای (با ذکر سطح آن) از سوی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و نگهداری در بانک اطلاعات دارندگان گواهینامه شایستگی مدیران
۲۲	ابلاغ دوره‌های آموزشی جدید و اصلاح بخشنامه اصلاحی نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی (بخشنامه شماره ۸۳۰۷۸ مورخ سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور)	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۹۴/۰۵/۱۴	تمام بخشنامه	دستگاه‌های اجرایی می‌توانند دوره‌های آموزشی مدیران حرفه‌ای را راساً یا از طریق مرکز آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری (مرکز آموزش مدیریت دولتی) و واحدهای استانی، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، برنامه‌ریزی و اجرا کنند.
۲۳	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	تبصره ماده (۱۴)	ارسال تصویری از گواهینامه شایستگی احراز سمت مدیریت در واحدهای عملیاتی صادره برای ثبت در بانک اطلاعات دارندگان گواهینامه شایستگی مدیران به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور
۲۴	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۱۶)	تشکیل بانک اطلاعات دارندگان گواهینامه شایستگی مدیران به‌صورت برخط توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور
۲۵	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای مصوبه شماره ۵۷۹۰۹۵ - لغو شده	شورای عالی اداری	۱۳۹۵/۰۲/۲۷	ماده (۲)	ثبت مشخصات فرد قبل از انتصاب، در بانک اطلاعات افراد دارای شایستگی احراز سمت‌های مدیریتی
۲۶	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای مصوبه شماره ۵۷۹۰۹۵ - لغو شده	شورای عالی اداری	۱۳۹۵/۰۲/۲۷	ماده (۶)	ثبت اطلاعات تمامی کارمندان دارای «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت‌های مدیریتی» و افرادی که در حال حاضر متصدی یکی از سمت‌های مدیریتی هستند، در بانک اطلاعات مدیران
۲۷	دستورالعمل نحوه ارزیابی و توسعه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای (به همراه مدل شایستگی عمومی) بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۳۹۶/۱۱/۰۴	بند «۱۳» ماده (۲)	ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات کارشناسان و مدیران حرفه‌ای دارای «گواهینامه شایستگی عمومی مدیریت حرفه‌ای» در سامانه الکترونیکی بانک اطلاعات کارشناسان و مدیران حرفه‌ای



ردیف	نام سند	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۲۸	برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دور دوم تصویب‌نامه شماره ۳۰۲۵۹۶	شورای عالی اداری	۱۳۹۷/۰۶/۱۴	برنامه چهارم بند «د» جزء «۴»	اجرای برنامه ارزیابی و تربیت مدیران (براساس مدل‌های شایستگی) و الزام دستگاه‌ها به انتخاب، انتصاب و ارتقای جدید درخصوص تمام پست‌های مدیریتی براساس این برنامه و تشکیل بانک اطلاعات مدیران
۲۹	سند تحول دولت مردمی (دولت سیزدهم) بخشنامه شماره ۱۵۸۴۸۳	رئیس‌جمهور	۱۴۰۰/۱۲/۰۸	بخش دوم، فصل هشتم، مبحث اول، چالش «۱»، بند «۲»، بند «۶»	کادرسازی و جانشین‌پروری با اولویت مشاغل و پست‌های مهم و حساس از طریق استقرار نظام شفاف شناسایی و توسعه استعدادها و ایجاد بانک جامع اطلاعات مدیران
۳۰	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریتی حرفه‌ای تصویب‌نامه شماره ۳۴۶۹۰	شورای عالی اداری	۱۴۰۴/۰۱/۲۳	ماده (۸)	طراحی و استقرار داشبوردهای مدیریتی و تحلیل داده‌های مربوط به مدیران نظام اداری کشور و نیز سامانه انتخاب، انتصاب و ارتقای مدیران حرفه‌ای (بانک اطلاعات مدیران) توسط سازمان اداری و استخدامی کشور طی مدت ۶ ماه از ابلاغ
۳۱	برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۶۷۲۷	شورای عالی اداری	۱۴۰۴/۰۱/۳۱	ماده (۱۶)	ثبت اطلاعات استعدادهای مدیریتی و نیم‌رخ شایستگی متخین برنامه در سامانه انتخاب، انتصاب و ارتقای مدیران حرفه‌ای (بانک اطلاعات مدیران)
۳۲	شیوه‌نامه ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای شماره ۴۲۵۷۰	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۵/۱۵	ماده (۲۳)	سامانه الکترونیکی بانک اطلاعات مدیران حرفه‌ای دارای «گواهینامه شایستگی عمومی مدیریت حرفه‌ای» توسط سازمان اداری و استخدامی کشور طراحی می‌شود و استقرار می‌یابد. دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند اطلاعات کارشناسان و مدیران حرفه‌ای خود را که دارای «گواهینامه شایستگی عمومی مدیریت حرفه‌ای» هستند، در سامانه مذکور ثبت و به‌روزرسانی کنند.

در جدول ۳، در بعضی موارد این جمع‌آوری اطلاعات به شکل دستی و گاهی نیز به شکل سامانه‌ای مورد تأکید است. گفتنی است که پیشینه تقنینی بانک اطلاعات مدیران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مصادیق جمع‌آوری اطلاعات مدیران نیز در این جدول برشمرده شده است.

۴-۲. سوابق تقنینی کانون‌های ارزیابی

موضوع ارزیابی کارکنان دستگاه‌های اجرایی از پیشینه‌ای نسبتاً طولانی در قوانین و مقررات کشور برخوردار است. از جمله نخستین موارد اشاره به این موضوع را می‌توان در ماده (۲۸) [قانون استخدام کشوری](#) [۱۸] مشاهده کرد. در این ماده بر ضرورت انجام بررسی‌های دوره‌ای و منظم درباره شایستگی‌ها و استعدادهای مستخدمان دولت تأکید شده است؛ بررسی‌هایی که نتایج آن می‌تواند در هدایت شغلی کارکنان و تشخیص استحقاق آنان برای تصدی سمت‌های بالاتر، ترفیع، تغییر شغل یا ضرورت گذراندن دوره‌های آموزشی و کارآموزی جدید مؤثر باشد.

براین‌اساس، ارزیابی کارکنان با اهداف مشخصی انجام می‌شود که از مهم‌ترین آنها می‌توان به سنجش صلاحیت افراد برای احراز مشاغل جدید، ارتقا به سطوح شغلی بالاتر، تصدی پست‌های مدیریتی حرفه‌ای و نیز تشخیص نیازهای آموزشی و بازآموزی اشاره

کرد. موضوع ارزیابی به منظور انتخاب و انتصاب افراد در سمت های مدیریتی حرفه ای، در بند «ب» ماده (۱۴۱) قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران [۲۱] نیز مورد توجه قرار گرفته است.^۱

در سطح بین المللی، ارزیابی شایستگی کارکنان با استفاده از ابزارها و روش های متنوعی انجام می شود. در مطالعه ای که اشمیت (۲۰۱۶) انجام داده است، برخی از این روش ها معرفی شده اند؛ از جمله مصاحبه های شغلی ساختاریافته^۲ و غیرساختاریافته^۳، ارزیابی همکاران^۴ (ارزیابی ۳۶۰ درجه)، آزمون های سنجش توانمندی های ذهنی^۵ (هوش) و سایر روش های متداول در سنجش شایستگی ها و استعداد های کارکنان [۲۲].

در حال حاضر، «قانون های ارزیابی» یکی از روش های رایج برای سنجش شایستگی مدیران به شمار می آیند. از جمله مزیت های این روش، امکان ارزیابی همزمان چندین معیار و شاخص در فرایند سنجش شایستگی هاست.

در «دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست های مدیریت حرفه ای» [۲۳] (تصویب نامه شماره ۳۴۶۹۰ مورخ ۱۴۰۴/۰۱/۲۳ شورای عالی اداری)، شایستگی های مدیریتی به دو دسته کلی «شایستگی های عمومی» و «شایستگی های اختصاصی» تقسیم شده است. براساس تعاریف ارائه شده، شایستگی های عمومی مدیران مجموعه ای از دانش، نگرش، مهارت ها، توانایی ها و ویژگی های فردی است که امکان ایفای صحیح نقش ها و انجام وظایف مدیریتی را فراهم می کند. در مقابل، شایستگی های اختصاصی مدیران به مجموعه ای از دانش، نگرش، مهارت ها و توانایی های مرتبط با حوزه تخصصی شغل اشاره دارد که انجام صحیح وظایف مدیریتی در آن حوزه را ممکن می سازد.

در بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه پنج ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران [۲]، که موضوع گزارش حاضر است، از اصطلاح «قانون های صلاحیت حرفه ای» استفاده شده است. این عبارت در سایر قوانین و مقررات کشور مشاهده نشده است و از این رو به نظر می رسد که لازم است قانونگذار مفهوم و دامنه آن را به صورت شفاف تبیین کند. با این حال، در گزارش حاضر این اصطلاح معادل «قانون ارزیابی شایستگی» در نظر گرفته شده و سوابق تقنینی مرتبط با قانون های ارزیابی در جدول ۴ بررسی شده است.

۱. دولت موظف است به منظور استقرار نظام شایسته گرایی و ایجاد ثبات در خدمات مدیران، درخصوص موارد ذیل لایحه مربوطه را تهیه و به مجلس شورای اسلامی تقدیم نماید.

الف) مشاغل مدیریتی را در دو بخش سیاسی و حرفه ای، تعریف و طبقه بندی نماید.

ب) در انتخاب و انتصاب افراد به پست های حرفه ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نماید تا افراد از مسیر شغلی به مراتب بالاتر ارتقا یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با انجام ارزیابی های مدیریتی و تخصصی لازم، انتخاب صورت پذیرد.

ج) درخصوص عزل و نصب پست های مدیریت سیاسی اختیارات لازم به مقامات منصوب کننده داده شود.

2. Employment Interviews (Structured)
3. Employment Interviews (Unstructured)
4. Peer Ratings
5. GMA Tests



جدول ۴. تحلیل پیشینه کانون‌های ارزیابی [۸] و [۱۷]

ردیف	نام سند (قانون... / تصویب‌نامه... / ...)	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱	قانون استخدام کشوری	کمیسیون خاص مشترک مجلسین	۱۳۴۵/۰۳/۳۱	ماده (۲۸)	بررسی شایستگی و استعداد مستخدمین رسمی در فواصل معین و درج نتیجه در پرونده استخدامی مستخدم
۲	برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران	مجلس شورای اسلامی	۱۳۸۵/۰۳/۱۰	بند «ب» ماده (۱۴۱)	تعیین شرایط تخصصی لازم برای انتخاب و انتصاب افراد در پست‌های مدیریتی حرفه‌ای و در صورت عدم امکان انتخاب از این طریق، انتخاب افراد مناسب با انجام ارزیابی‌های مدیریتی و تخصصی لازم
۳	قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۷ - ۱۴۰۳)	مجلس شورای اسلامی	۱۴۰۳/۰۳/۰۱	بند «ت» ماده (۱۰۶)	نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای و طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت
۴	نظام آموزش کارکنان دولت بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۸۰/۱۲/۲۸	مقدمه قسمت ویژگی‌ها	برقراری ارتباط بین نظام آموزش کارکنان با سایر نظام‌های پرسنلی نظیر طبقه‌بندی مشاغل، حقوق و دستمزد و ارزشیابی کارکنان
۵	نظام آموزش کارکنان دولت بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۸۰/۱۲/۲۸	بند «۳» قسمت «ب»	برگزاری «دوره‌های آماده‌سازی» برای آماده کردن فرد برای پست‌های سرپرستی و مدیریت و یا مشاغلی که ممکن است در آینده به فرد محول شود، براساس نتایج ارزشیابی‌های صورت‌گرفته کارکنان
۶	نظام آموزش کارکنان دولت بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴	سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور	۱۳۸۰/۱۲/۲۸	بخش‌های «ج/۲/۱/۵» و «ج/۲/۲/۵»	طی «دوره‌های شغلی» اعم از «دوره‌های مشترک اداری» و «دوره‌های شغلی اختصاصی» براساس شرایط احراز مشاغل یا نتایج ارزشیابی کارکنان
۷	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۷)	ارزیابی شایستگی‌های داوطلبان توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور برای انتخاب افراد به میزان سهمیه تخصیص داده شده برنامه و تهیه نیم‌رخ شایستگی افراد منتخب (از حیث شایستگی) از طریق کانون‌های ارزیابی تأیید صلاحیت شده
۸	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۹)	سنجش مجدد شایستگی‌های افراد شرکت‌کننده در برنامه توسط مراکز تأیید صلاحیت شده و صدور گواهینامه شایستگی احراز سمت مدیریت‌های حرفه‌ای و ثبت در بانک اطلاعات دارندگان گواهینامه شایستگی مدیران
۹	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۱۱)	ارزیابی شایستگی‌های داوطلبان برنامه توسط دستگاه‌های اجرایی که با تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور ظرفیت ایجاد کانون ارزیابی را داشته‌اند.
۱۰	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۱۲)	ارزیابی شایستگی‌های داوطلبان توسط دستگاه‌های اجرایی مربوطه برای انتخاب افراد به‌منظور شرکت در برنامه و تهیه نیم‌رخ شایستگی افراد منتخب (از حیث شایستگی)

ردیف	نام سند (قانون... / تصویب‌نامه... / ...)	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱۱	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۱۳)	انتخاب و معرفی کارمندان واجد شرایط واحدهای عملیاتی دستگاه‌های اجرایی به کانون‌های ارزیابی راسا توسط دستگاه ذی‌ربط
۱۲	«برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱	شورای عالی اداری	۱۳۹۳/۰۹/۰۵	ماده (۱۴)	سنجش مجدد شایستگی‌های افراد شرکت‌کننده در برنامه توسط دستگاه اجرایی یا کانون‌های ارزیابی منتخب و صدور گواهینامه شایستگی احراز سمت مدیریت در واحدهای عملیاتی و ثبت در بانک اطلاعات دارندگان گواهینامه شایستگی مدیران
۱۳	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای	شورای عالی اداری	۱۳۹۵/۰۴/۰۱	جدول شماره ۱ ماده (۲)	ارزیابی شرایط عمومی شایستگی‌های مدیریتی برای انتخاب و انتصاب در سمت‌های مدیریت حرفه‌ای توسط کانون‌های ارزیابی دارای مجوز و یا کانون ارزیابی ویژه مرکز آموزش مدیریت دولتی
۱۴	دستورالعمل نحوه ارزیابی و توسعه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای (به همراه مدل شایستگی عمومی) بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۳۹۶/۱۱/۰۴	تمام دستورالعمل	دستورالعمل نحوه ارزیابی و توسعه شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای به همراه ارائه مدل شایستگی عمومی مدیران حرفه‌ای
۱۵	برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دور دوم (۱۳۹۷-۱۳۹۹) تصویب‌نامه شماره ۳۰۲۵۹۶	شورای عالی اداری	۱۳۹۷/۰۶/۱۴	راهنمای اصلی برنامه جامع اصلاح نظام اداری برنامه چهارم بند «د» جزء «۴»	اجرای برنامه ارزیابی و تربیت مدیران (براساس مدل‌های شایستگی) و الزام دستگاه‌ها به انتخاب، انتصاب و ارتقای جدید درخصوص تمام پست‌های مدیریتی براساس این برنامه و تشکیل بانک اطلاعات مدیران
۱۶	مصوبه اصلاح شرایط عمومی انتصاب مدیران بخشنامه ۱۴۶۴۷	شورای عالی اداری	۱۴۰۱/۰۳/۰۲	تمام تصویب‌نامه	ارزیابی شایستگی‌های عمومی مدیریتی برای انتخاب و انتصاب در سمت‌های مدیریت حرفه‌ای توسط کانون‌های ارزیابی دارای مجوز یا کانون ارزیابی ویژه مرکز آموزش مدیریت دولتی
۱۷	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای تصویب‌نامه شماره ۳۴۶۹۰	شورای عالی اداری	۱۴۰۴/۰۱/۲۳	ماده (۵)	ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیریتی در سطوح سه‌گانه ستادی (غیرعملیاتی) و عملیاتی مطابق با ویژگی‌های بیان شده توسط کانون‌های ارزیابی شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای
۱۸	دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای تصویب‌نامه شماره ۳۴۶۹۰	شورای عالی اداری	۱۴۰۴/۰۱/۲۳	ماده (۱۰)	تدوین و ابلاغ ابزارها، فرایندها و نحوه تأیید صلاحیت کانون‌های ارزیابی برای ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای توسط سازمان اداری و استخدامی کشور طی مدت دو ماه
۱۹	برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۶۷۲۷	شورای عالی اداری	۱۴۰۴/۰۱/۳۱	ماده (۸)	انجام فراخوان و سنجش «تناسب شغل و شخصیت» و «شایستگی‌های عمومی» داوطلبان، توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی با همکاری «کانون‌های ارزیابی شایستگی‌های عمومی» مورد تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور



ردیف	نام سند (قانون... / تصویب‌نامه... / ...)	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۲۰	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	ماده (۵)	سنجش و ارزیابی شایستگی‌های عمومی داوطلبان توسط مرکز با همکاری کانون‌های ارزیابی مورد تأیید
۲۱	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	ماده (۶)	برگزاری آزمون «تناسب شغل و شخصیت» و سنجش «شایستگی‌های عمومی» داوطلبان با همکاری کانون‌های ارزیابی مورد تأیید سازمان
۲۲	شیوه‌نامه اجرایی برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد بخشنامه شماره ۳۰۴۲۲	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۴/۰۸	تبصره «۳» ماده (۶)	مرکز آموزش مدیریت دولتی و کانون‌های ارزیابی موظف‌اند در ارزیابی شایستگی‌های عمومی داوطلبان از ابزارهای مشابه استفاده کنند.
۲۳	شیوه‌نامه ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای شماره ۴۲۵۷۰	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۴۰۴/۰۵/۱۵	تمام بخشنامه	تدوین و ابلاغ ابزارها، فرایندها و نحوه تأیید صلاحیت کانون‌های ارزیابی، برای ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای

۳. اقدامات انجام شده توسط سازمان اداری و استخدامی کشور

در اجرای بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت و براساس قوانین و بخشنامه‌های مرتبط، مسئولیت نیازسنجی آموزشی و طراحی برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب دوره‌های بدو انتصاب و حین خدمت به سازمان اداری و استخدامی کشور محول شده است. در همین راستا، و در پاسخ به درخواست مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی طی نامه شماره ۱۴۰۴/۰۶/۳۱ مورخ ۸۲-۱۱۰۰/۸۴۱۸، این سازمان با ارسال نامه شماره ۶۱۳۷۱ مورخ ۱۴۰۴/۰۷/۰۹ گزارشی از اقدامات اجرایی خود ارائه کرده است. براساس این گزارش، دوره‌های آموزشی مدیران در دو دسته بدو انتصاب و حین خدمت طراحی شده که دوره‌های بدو انتصاب ابلاغ شده و دوره‌های حین خدمت نیز در مراحل نهایی تدوین قرار دارند و اهم اقدامات انجام شده در این چارچوب به این شرح ارائه می‌شود:

۳-۱. تدوین و ابلاغ دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای

سازمان اداری و استخدامی کشور دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای را طی تصویب‌نامه شماره ۳۴۶۹۰ مورخ ۱۴۰۴/۰۱/۲۳ شورای عالی اداری تدوین و ابلاغ کرده است. در این دستورالعمل، شایستگی‌ها، ویژگی‌ها و الزامات عمومی و اختصاصی مورد نیاز برای تصدی پست‌های مدیریتی حرفه‌ای بازنگری و اصلاح شده است. براساس مفاد این تصویب‌نامه، شایستگی‌های عمومی مورد نیاز تعیین و اعلام شده و دستگاه‌های اجرایی موظف شده‌اند باتوجه به مأموریت‌ها، ماهیت وظایف و ویژگی‌های مشاغل اختصاصی خود، شایستگی‌های اختصاصی مدیران را به تفکیک سطوح مدیریتی تدوین و یک نسخه از آن را برای سازمان ارسال کنند.

۳-۲. تدوین و ابلاغ شیوه‌نامه ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای

شیوه‌نامه ارزیابی شایستگی‌ها و ویژگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای طی بخشنامه شماره ۴۲۵۷۰ مورخ ۱۴۰۴/۰۵/۱۵ تدوین و ابلاغ

شده است. در این شیوه‌نامه، مدل شایستگی‌ها و جدول شاخص‌های مربوط به ارزیابی شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای ارائه شده که مبنای ارزیابی افراد برای تصدی سطوح مدیریتی و عملیاتی محسوب می‌شود. همچنین براساس نتایج ارزیابی، در صورتی که مدیران نیازمند توسعه شایستگی باشند، به دوره‌های توسعه شایستگی معرفی می‌شوند که جزئیات آن در مواد و جداول مربوطه این شیوه‌نامه پیش‌بینی شده است.

۳-۳. تدوین و ابلاغ دوره‌های آموزشی بدو انتصاب مدیران حرفه‌ای

به‌منظور آماده‌سازی مدیران برای ایفای نقش مؤثر در مسئولیت‌های مدیریتی جدید، دوره‌های آموزشی بدو انتصاب مدیران حرفه‌ای [۲۴] طی بخشنامه شماره ۴۴۵۵۲ مورخ ۱۴۰۴/۰۵/۲۱ تدوین و ابلاغ شده است. این دوره‌ها برای سطوح مختلف مدیریتی طراحی شده است و مدیران منصوب شده موظف‌اند حداکثر طی مدت سه ماه پس از انتصاب، این دوره‌های آموزشی را با موفقیت طی کنند.

۳-۴. طراحی و ابلاغ دوره‌های آموزشی تخصصی در حوزه‌های نوظهور

در راستای ارتقای دانش و مهارت مدیران و بهره‌گیری مؤثر از ظرفیت‌های نوین در مدیریت و ارائه خدمات عمومی، دوره‌های آموزشی تخصصی در برخی حوزه‌های نوظهور طراحی و ابلاغ شده است. از جمله این دوره‌ها می‌توان به «آشنایی با هوش مصنوعی و کاربردهای آن در سازمان‌ها» [۲۵] (بخشنامه شماره ۱۱۶۹۵۸ مورخ ۱۴۰۳/۱۲/۱۴) با هدف ارتقای توانمندی مدیران در استفاده از فناوری‌های نوین در انجام فعالیت‌های سازمانی و ارائه خدمات به شهروندان، و همچنین دوره «مدیریت بهینه‌سازی مصرف انرژی» [۲۶] (بخشنامه شماره ۱۱۱۹۰۵ مورخ ۱۴۰۳/۱۱/۲۹) با هدف ارتقای آگاهی مدیران دستگاه‌های اجرایی نسبت به نحوه مصرف و مدیریت منابع انرژی اشاره کرد.

۳-۵. بازنگری دوره‌های آموزشی مدیران حقوقی دستگاه‌های اجرایی

باتوجه به افزایش پیچیدگی و حجم پرونده‌های حقوقی دستگاه‌های اجرایی و نیز استفاده گسترده از وکلای متخصص در این حوزه، ضرورت ارتقای مهارت‌های تخصصی متصدیان مشاغل حقوقی بیش‌ازپیش مدنظر قرار گرفته است. در این راستا، دوره‌های آموزشی مرتبط با حوزه حقوقی با رویکرد مسئله‌محور و کاربردی بازنگری شده و دوره‌ای آموزشی به میزان ۶۰۰ ساعت برای توسعه و توانمندسازی متصدیان مشاغل حقوقی طراحی شده است. هدف از این اقدام، ارتقای دانش روز، تقویت توان تحلیل و افزایش اثربخشی عملکرد حقوقی دستگاه‌های اجرایی در مواجهه با مسائل پیچیده حقوقی عنوان شده است.

۳-۶. تصویب و اجرای دوره‌های آموزشی اختصاصی مدیران دستگاه‌های اجرایی

دستگاه‌های اجرایی می‌توانند باتوجه به شرایط و نیازهای خاص خود، دوره‌های اختصاصی توسعه شایستگی مدیران را در قالب برنامه‌های آموزشی دستگاه تدوین و به سازمان اداری و استخدامی کشور اعلام کنند. در سال جاری، تعداد ۱۰۵ دوره آموزشی اختصاصی مدیران توسط دستگاه‌های اجرایی در قالب برنامه‌های کلی آموزش توسعه شایستگی به سازمان ارائه شده که پس از بررسی و تأیید، اجرای آنها در دستگاه‌های مربوط در حال انجام است.

۳-۷. بازنگری دوره‌های توسعه (بهبود) مدیریت

همچنین دوره‌های توسعه (بهبود) مدیریت، که مدیران به گذراندن آنها در طی دوره خدمت ملزم‌اند، در حال بازنگری و به‌روزرسانی

قرار دارند تا متناسب با نیازهای مدیریتی روز و تحولات محیط اداری کشور طراحی و اجرا شوند.

۸-۳. اقدامات منعکس شده در گزارش ناظر اجرایی برنامه هفتم از میزان تحقق حکم قانونی

در گزارش ناظر اجرایی سازمان اداری و استخدامی کشور [۲۷] که در شهریورماه ۱۴۰۴ توسط شورای عالی راهبری برنامه در سازمان برنامه و بودجه کشور تهیه شده و به ارزیابی عملکرد این سازمان در سال نخست اجرای قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت [۲] می‌پردازد، به موضوع بند «ت» ماده (۱۰۶) این قانون نیز اشاره شده است. در این گزارش، ذیل بخش بررسی اقدامات انجام شده درباره این حکم قانونی و در قسمت «عملکرد سال ۱۴۰۳»، دو اقدام به‌عنوان فعالیت‌های انجام شده ذکر شده است: نخست، آسیب‌شناسی دوره‌های آموزشی موجود مدیران و دریافت نظرات دستگاه‌های اجرایی؛ دوم، تشکیل کارگروه نیازسنجی دوره‌های آموزشی مدیران با حضور نماینده مرکز آموزش مدیریت دولتی. همچنین در همین گزارش، وضعیت تحقق این بند «در حال انجام» اعلام شده و دلیل عدم تحقق کامل آن نیز پیچیدگی و زمان‌بر بودن فرایندهای اداری عنوان شده است.

۹-۳. گزارش عملکرد ارسالی به کمیسیون اجتماعی مجلس

سازمان اداری و استخدامی کشور در گزارشی نسبت به ارائه عملکرد احکام مربوط به این سازمان در قانون برنامه هفتم پیشرفت اقدام کرده است. براین اساس، در جدول ۵ اقدامات انجام شده توسط این سازمان در گزارش مذکور ارائه شده است.

جدول ۵. اقدامات صورت گرفته در راستای اجرای بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم در گزارش ارسالی به کمیسیون اجتماعی مجلس توسط سازمان اداری و استخدامی کشور [۲۸]

ماده / بند	متن حکم	موضوع حکم	ماهیت حکم	نوع حکم	اقدامات صورت گرفته / در دست اقدام
ماده (۱۰۶) بند «ت»	سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی نسبت به نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای و طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت اقدام نماید. هریک از مراکز آموزش‌های ضمن خدمت دستگاه‌ها با نظارت مرکز آموزش مدیریت دولتی، برگزاری دوره‌ها را برعهده خواهد داشت. در اجرای این بند، صدور هر نوع مدرک یا گواهی آموزشی یا معادل آن برای دوره‌های مذکور ممنوع است.	نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران	تکلیفی	اقدام	- مطالعه درخصوص بازنگری دوره‌های آموزشی - اصلاح نظام ارتقا و انتصاب افراد به پست‌های مدیریتی - بررسی مطالعه درخصوص انواع بانک‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی و بررسی چگونگی انجام کار - تهیه طرح RFP بانک اطلاعات مدیران و مذاکره با چندین شرکت رایانه‌ای مرتبط - تدوین طرح کد مدیریتی - طراحی و تدوین بانک اطلاعات استعدادها و مدیریتی - بررسی تخصصی پرسش‌نامه مربوطه با رویکرد نوین - تدوین برنامه و راهکارهای پیشنهادی - بارگذاری طرح‌های مورد نیاز به‌منظور انتخاب شرکت رایانه‌ای همکار - برگزاری جلسات فنی و تخصصی و تحلیلی با شرکت‌های ارائه‌دهنده طرح از طریق مناقصه به منظور شناسایی شرکت مناسب - انجام مکاتبات و مذاکرات اداری به‌منظور تخصیص و تأمین اعتبارات ریالی مورد نیاز - ارزیابی اطلاعات دریافتی شرکت‌های منتخب برای تعیین نهایی شرکت



۴. آسیب‌شناسی تقنینی موارد مطرح شده در بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت

با بررسی مفاد بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت [۲]، نکات قابل توجهی مشاهده می‌شود که مستلزم بررسی دقیق‌تر است. براین اساس، در ادامه برخی از موانع موجود در مسیر اجرای صحیح این حکم قانونی تبیین خواهد شد. بدیهی است تا زمانی که مسائل و چالش‌های یاد شده برطرف نشود، تحقق صحیح فرایند نیازسنجی آموزشی و طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی مدیران با دشواری مواجه خواهد بود.

۴-۱. تغییر نقش سازمان اداری و استخدامی کشور از ناظر به متصدی نیازسنجی

در قوانین و مقررات گوناگون، به موضوع آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی پرداخته شده است. براساس بخشنامه «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» مصوب ۱۳۹۰/۰۱/۳۰ و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۹۲/۱۱/۱۴، مسئولیت نیازسنجی برخی دوره‌های آموزشی نظیر دوره‌های عمومی مدیران برعهده سازمان اداری و استخدامی کشور و مرکز آموزش مدیریت دولتی قرار گرفته است؛ درحالی‌که در حوزه آموزش‌های تخصصی، وظیفه نیازسنجی به مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی واگذار شده است. در همین راستا، مطابق ماده (۶) بخشنامه «اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی» مصوب ۱۳۹۲/۱۱/۱۴، دستگاه‌های اجرایی مکلف‌اند نیازهای آموزشی خود را به کمیته راهبری آموزش همان دستگاه ارائه کنند. باتوجه به تصریح قوانین و بخشنامه‌های پیشین بر نقش نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور و همچنین محدودیت‌های عملی این سازمان در انجام مستقیم نیازسنجی آموزشی برای تمام دستگاه‌های اجرایی، به نظر می‌رسد مقصود از حکم مقرر در این بند، تصدی‌گری سازمان اداری و استخدامی کشور در زمینه نیازسنجی آموزش‌های تخصصی دستگاه‌ها نبوده است. به همین دلیل نیز در متن بند مورد نظر از عبارت «با همکاری دستگاه‌های اجرایی» استفاده شده است.

۴-۲. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش کارمندان دولت در خصوص نقش نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور

بررسی قوانین و مقررات موجود نشان می‌دهد که در نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی، مسئولیت نیازسنجی، برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی برعهده مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی قرار دارد و در مقابل، نظارت بر مؤسسات فعال در حوزه آموزش و همچنین نظارت بر فعالیت‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی به سازمان اداری و استخدامی کشور واگذار شده است. در این میان، مرکز آموزش مدیریت دولتی عهده‌دار تربیت مدرسان و برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات بوده و در برخی از وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور، ازجمله طراحی استانداردها، با این سازمان همکاری می‌کند [۷].

باین حال، در بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، وظیفه نظارت بر مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی، که پیش‌تر در زمره وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور قرار داشته است، به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شده است. باتوجه به اینکه مرکز آموزش مدیریت دولتی از مؤسسات دولتی وابسته به سازمان اداری و استخدامی کشور به شمار می‌آید، به نظر می‌رسد تصریح قانونگذار مبنی بر واگذاری این وظیفه به مرکز مذکور ضرورت چندانی نداشته است؛ زیرا در صورت تمایل، سازمان اداری و استخدامی کشور می‌تواند بدون نیاز به حکم قانونی، انجام این وظیفه را به مرکز آموزش مدیریت دولتی تفویض کند.

۳-۴. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش مقامات دولتی

براساس بند «۴» ماده (۵) بخشنامه «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» مصوب ۱۳۹۰/۰۱/۳۰، برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری منحصرأ در صلاحیت مرکز آموزش مدیریت دولتی قرار دارد. در مقابل، درخصوص مدیران حرفه‌ای، اجرای دوره‌های آموزشی می‌تواند توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی، دفاتر آموزش و پژوهش استانداری‌ها، مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی و همچنین مراکز و مؤسسات مورد تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور انجام شود. باین حال، در بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، از واژه «مدیران» به‌صورت مطلق و بدون قید استفاده شده است که از نظر مفهومی تمام مدیران در نظام اداری، اعم از مدیران حرفه‌ای و مدیران سیاسی (مقامات موضوع ماده (۷۱) قانون مدیریت خدمات کشوری و هم‌ترازان) را دربرمی‌گیرد. ازاین‌رو، صرف‌نظر از تعارض احتمالی با مقررات موجود در نظام آموزش دستگاه‌های اجرایی، به‌نظر می‌رسد مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی از حیث صلاحیت و شأن سازمانی، جایگاه لازم برای ارائه آموزش به مدیران سیاسی را نداشته باشند و برگزاری چنین دوره‌هایی منحصرأ در صلاحیت مرکز آموزش مدیریت دولتی، به‌عنوان بازوی اجرایی سازمان اداری و استخدامی کشور در حوزه آموزش، قرار گیرد.

۴-۴. ابهام در تعریف «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران»

براساس ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است به‌منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط برای تصدی پست‌های مدیریتی، «بانک اطلاعات مدیران» را برای استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط طراحی و ایجاد کند. موضوع بانک اطلاعات مدیران سابقه‌ای طولانی در قوانین و مقررات مختلف داشته و در اسناد تقنینی گوناگون به آن اشاره شده است. نکته قابل توجه در این زمینه آن است که در برخی موارد، برای اشاره به این موضوع از عبارات متفاوتی در قوانین و مقررات استفاده شده است؛ ازجمله «بانک اطلاعاتی مدیران»، «بانک اطلاعات مدیران حرفه‌ای»، «بانک اطلاعات کارشناسان و مدیران حرفه‌ای»، «بانک جامع اطلاعات مدیران» و عبارات مشابه دیگر.

همچنین در برخی مقررات، اگرچه به‌صورت صریح از عبارت «بانک اطلاعات مدیران» نام برده نشده است، با توجه به مفاد آنها، مفهوم ناظر بر چنین پایگاهی از اطلاعات مدیران قابل استنباط است. در مصوبات جدیدتر نیز اصطلاح «سامانه انتخاب، انتصاب و ارتقای مدیران حرفه‌ای» جایگزین عنوان «بانک اطلاعات مدیران» شده است.

در بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت - که موضوع گزارش حاضر است - نیز تعریف روشنی از عبارت «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» ارائه نشده است. این امر موجب بروز ابهام درخصوص نوع و دامنه اطلاعاتی شده که باید در این پایگاه داده درج شود. ازاین‌رو مشخص نیست که منظور از این عبارت همان «بانک اطلاعات مدیران» موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری است یا آنکه ایجاد سامانه‌ای مستقل برای ثبت سوابق و عملکرد مدیران مدنظر بوده است.

۵-۴. ابهام در تعریف «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»

«کانون‌های ارزیابی شایستگی مدیران حرفه‌ای» براساس بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ سازمان اداری و استخدامی کشور در نظام اداری مستقر شده و مأموریت آنها سنجش شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای است. در مقابل، عنوان «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» پیشینه مشخصی در ادبیات اداری کشور ندارد و فاقد تعریف مصطلح در مقررات پیشین است. از همین رو، در عمل این احتمال وجود دارد که این عنوان با «کانون‌های ارزیابی شایستگی» خلط و به‌عنوان مترادف آن تلقی شود. به‌کارگیری اصطلاحی فاقد سابقه تقنینی یا تعریف روشن، بدون تبیین نسبت آن با سازوکارهای موجود، می‌تواند موجب ابهام در

برداشت، تداخل مفهومی و سردرگمی در اجرا شود. در صورت یکسان بودن مقصود این دو عنوان، استفاده از اصطلاح متفاوت بدون تصریح، بر پیچیدگی‌های تفسیری می‌افزاید و در صورتی که منظور سازوکاری متمایز باشد، عدم ارائه تعریف و تعیین حدود وظایف و کارکردها، زمینه بروز برداشت‌های متفاوت و اجرای غیرهمگون را فراهم می‌کند.

۴-۶. عدم توجه به دوره‌های آموزشی پیش از انتصاب به سمت‌های مدیریتی

در متن قانون یاد شده فقط به «طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی حین خدمت مدیران» اشاره شده است و هیچ‌گونه تصریحی درباره آموزش‌های پیش از انتصاب مدیران وجود ندارد. این درحالی است که فرایند آماده‌سازی و پرورش کارمندان برای احراز پست‌های مدیریتی ماهیتی بلندمدت دارد و مستلزم برنامه‌ریزی آموزشی از سال‌ها پیش از انتصاب است. عدم توجه قانون به این بخش موجب می‌شود بخش مهمی از زنجیره توسعه شایستگی‌های مدیریتی مغفول بماند. از این رو، ضروری به نظر می‌رسد که در قوانین و مقررات آتی، به طراحی و پیش‌بینی دوره‌های آموزشی پیش از انتصاب نیز توجه کافی معطوف شود تا چرخه آمادگی و تربیت مدیران کامل و منسجم گردد.

۵. پیشنهادهای سیاستی در زمینه آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران

بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که اجرای مؤثر بند «ت» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۲]، علاوه بر رفع ابهامات تقنینی و مفهومی، مستلزم توجه به مجموعه‌ای از الزامات اجرایی، آموزشی و نهادی است. در این راستا، موضوعاتی نظیر شفاف‌سازی مفاهیم و اصطلاحات قانونی، ارتقای کیفیت و اثربخشی آموزش‌های مدیریتی، به‌روزرسانی شیوه‌های آموزشی، تقویت نظام ارزیابی و بازخورد عملکرد، بهره‌گیری از مدرسان واجد صلاحیت و نیز توجه به ویژگی‌ها و نیازهای فردی مدیران، از جمله محورهایی‌اند که می‌توانند در تحقق اهداف مورد نظر قانون نقش مؤثری ایفا کنند. بر همین اساس، در ادامه مهم‌ترین چالش‌های موجود و پیشنهادهای سیاستی مرتبط با آنها ارائه شده است.

۵-۱. رفع ابهام از مفاهیم «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «قانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، در قوانین و مقررات مختلف از عبارات متعددی برای اشاره به مفهوم بانک اطلاعات مدیران استفاده شده است. از این رو، برای رفع ابهام موجود در متن قانون، ضروری است عبارت «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» مذکور در بند «ت» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۲] به‌طور دقیق تعریف، و در صورت وجود تفاوت، تمایز آن با عناوین مشابه به‌کاررفته در سایر قوانین و مقررات تبیین شود.

همچنین، به‌منظور رفع ابهامات احتمالی درباره «قانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»، لازم است در صورت تفاوت کارکردی آن با «قانون‌های ارزیابی شایستگی»، اهداف، کارکردها و وظایف این قانون‌ها به‌طور روشن تبیین، و هم‌پوشانی‌های احتمالی آنها با سازوکارهای موجود مشخص شود. در این راستا، مجلس شورای اسلامی از طریق اصلاح متن بند قانونی یاد شده یا دولت از طریق ارائه تفسیر یا استفساریه می‌توانند به رفع ابهامات موجود اقدام کنند.

۵-۲. توجه به دوره‌های آموزشی پیش از انتصاب به سمت‌های مدیریتی

با توجه به اینکه در سایر قوانین و مقررات نظام اداری، موضوع آموزش‌های پیش‌نیاز برای انتصاب به سمت‌های بالاتر یا جایگاه‌های

مدیریتی پیش‌بینی شده است، مناسب بود در این بند قانونی نیز علاوه بر نیازسنجی و طراحی دوره‌های آموزشی «حین خدمت»، به ضرورت نیازسنجی و تدوین دوره‌های آموزشی «پیش از انتصاب» مدیران نیز تصریح می‌شد.

۳-۵. درج نتایج ارزشیابی عملکرد آموزشی سالیانه مدیران در بانک اطلاعات مدیران

با آنکه ارزیابی عملکرد مدیران به صورت سالیانه انجام می‌شود، نتایج حاصل از این ارزیابی‌ها تأثیر قابل توجهی در سوابق شغلی کارکنان و مدیران ندارد. از این رو، ثبت نتایج ارزیابی عملکرد مدیران دولت - مبتنی بر شاخص‌های عمومی و اختصاصی متناسب با مشاغل - در بانک اطلاعات مدیران، به منظور بهره‌برداری از آن در فرایند انتصابات و همچنین طراحی و برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی مدیران، ضروری به نظر می‌رسد.

۴-۵. تخصیص بودجه کافی برای امور آموزشی

کمبود اعتبارات اختصاص یافته به فعالیت‌های آموزشی در دستگاه‌های اجرایی، موجب افت کیفیت اجرای این دوره‌ها شده است؛ به گونه‌ای که هم کیفیت مدرسان کاهش یافته، هم برگزاری دوره‌های مجازی به جای دوره‌های حضوری افزایش پیدا کرده و در مجموع سطح کیفی آموزش‌ها تنزل یافته است. از این رو، پیش‌بینی و تخصیص بودجه‌ای مشخص و متناسب برای امور آموزشی در دستگاه‌های اجرایی می‌تواند زمینه بهره‌گیری از مدرسان توانمندتر و در نتیجه، برگزاری دوره‌هایی با کیفیت و اثربخشی بیشتر را فراهم آورد.

۵-۵. ارتقای کیفیت و جایگاه آموزش در اولویت‌های مدیریتی

دستگاه‌های اجرایی و به ویژه مدیران آنها به طور روزمره با مسائل و چالش‌های متعدد اجرایی مواجه‌اند و بخش قابل توجهی از زمان کاری خود را برای رسیدگی به امور جاری صرف می‌کنند. از این رو، در بسیاری از موارد ترجیح می‌دهند زمان خود را به انجام وظایف فوری و عملیاتی دستگاه اختصاص دهند و مشارکت در دوره‌های آموزشی در اولویت‌های بعدی قرار می‌گیرد. در چنین شرایطی، افزایش کیفیت و کاربردی بودن دوره‌های آموزشی و طراحی آنها متناسب با نیازهای واقعی مدیریتی، می‌تواند زمینه توجه بیشتر مدیران به این آموزش‌ها و بهره‌گیری مؤثرتر از آنها را فراهم کند.

۶-۵. به روزرسانی شیوه‌های مجازی ارائه دوره‌های آموزشی

یکی از شیوه‌های برگزاری دوره‌های آموزشی، آموزش‌های غیرحضوری الکترونیکی یا دوره‌های مجازی است. این شیوه به ویژه پس از همه‌گیری ویروس کرونا رواج بیشتری یافته و در بسیاری از موارد جایگزین دوره‌های حضوری شده است. برگزاری دوره‌ها به صورت مجازی مزایایی همچون کاهش اتلاف زمان ناشی از رفت‌وآمد شرکت‌کنندگان و کاهش هزینه‌های اجرایی را به همراه دارد. با این حال، در برخی موارد ممکن است به دلیل کاهش تعامل و تمرکز شرکت‌کنندگان، اثربخشی آموزشی این دوره‌ها کاهش یابد.

در چنین شرایطی، ارتقای کیفیت محتوای آموزشی و بهره‌گیری از شیوه‌های نوین ارائه می‌تواند به بهبود اثربخشی این نوع آموزش‌ها کمک کند. امروزه آموزش‌های دیجیتال با رویکردهای تعاملی طراحی می‌شوند و از طریق ابزارها و پیوندهای مختلف، امکان مشارکت فعال فراگیران را در فرایند یادگیری فراهم می‌کنند [۲۹]، [۳۰] و [۳۱]. همچنین استفاده از روش‌ها و ابزارهای نوین آموزشی

مانند بازی‌وارسازی،^۱ مرشدی،^۲ مربی‌گری،^۳ شبیه‌سازی،^۴ ایفای نقش،^۵ کانون توسعه،^۶ آموزش ترکیبی^۷ (ترکیب حضوری و برخط)، میکروآموزش،^۸ مسیرهای یادگیری شخصی‌سازی شده،^۹ برنامه‌های توسعه رهبری و یادگیری اجتماعی می‌تواند در ارتقای اثربخشی آموزش مدیران نقش قابل توجهی ایفا کند.

۷-۵. اولویت‌بخشی به آموزش‌های مهارتی - شغلی و بهره‌گیری از مدرسان با تجارب اجرایی

در نظام آموزش کارکنان دولت، در برخی موارد به‌جای طراحی آموزش‌های مبتنی بر نیازهای واقعی شغلی و توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای، از محتوای آموزشی دانشگاهی استفاده می‌شود که تناسب چندانی با وظایف و چالش‌های شغلی کارکنان ندارد. در نتیجه، بخشی از آموزش‌های ارائه شده تکرار مطالبی است که پیش‌تر در دوره‌های دانشگاهی فراگرفته شده است و در عمل تأثیر محسوسی بر بهبود عملکرد شغلی افراد ندارد.

ازسوی دیگر، در بسیاری از موارد مدرسان دوره‌های آموزش مدیران از میان اساتید دانشگاه انتخاب می‌شوند. هرچند این افراد دانش نظری بالایی دارند، به‌دلیل آشنایی محدود با محیط واقعی کار در بخش دولتی و مسائل اجرایی روزمره مدیران، آموزش‌ها بیشتر جنبه نظری می‌یابد و کمتر به مهارت‌های مورد نیاز مدیریتی می‌پردازد. در چنین شرایطی، بهره‌گیری از مدرسان با تجربه اجرایی و طراحی برنامه‌های آموزشی مبتنی بر تحلیل مشاغل و نیازسنجی واقعی مدیران می‌تواند اثربخشی دوره‌ها را افزایش دهد و ارتباط آنها را با الزامات حرفه‌ای و مدیریتی تقویت کند.

۸-۵. ارائه بازخورد جامع عملکردی به‌عنوان محرک انگیزه یادگیری و توسعه حرفه‌ای

در برخی موارد، نتایج ارزیابی عملکرد مدیران، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی، به‌طور کامل به خود آنان بازخورد داده نمی‌شود یا فقط جنبه‌های مثبت عملکرد مورد توجه قرار می‌گیرد. این وضعیت می‌تواند موجب شکل‌گیری برداشت نادرست مدیر از عملکرد خود شود و به‌طور ناخودآگاه انگیزه وی برای یادگیری و بهبود عملکرد را کاهش دهد. در مقابل، ارائه بازخورد جامع و متوازن از ابعاد مختلف عملکرد، ضمن جلوگیری از شکل‌گیری برداشت‌های ناصحیح، می‌تواند ضرورت ارتقای توانمندی‌ها و مشارکت در دوره‌های آموزشی مورد نیاز را برای مدیران بیش‌ازپیش آشکار سازد.

۹-۵. شخصی‌سازی دوره‌های آموزشی مدیران براساس محتوا و شیوه یادگیری متناسب هر فرد

در طراحی و برگزاری دوره‌های آموزشی مدیران، لازم است علاوه بر تناسب محتوای آموزشی با سوابق تحصیلی، تجربیات اجرایی و نیازهای حرفه‌ای هر مدیر، شیوه یادگیری مؤثر برای هر فرد نیز مورد توجه قرار گیرد. توجه به تفاوت‌های فردی در فرایند یادگیری می‌تواند اثربخشی آموزش‌ها را به‌طور قابل توجهی افزایش دهد. یکی از روش‌های شناسایی شیوه یادگیری مناسب افراد، بهره‌گیری از «آزمون‌های سبک یادگیری» است. در این زمینه، الگوها و آزمون‌های متعددی طراحی شده‌اند که هر یک ابعاد مختلفی از ترجیحات

1. Gamification
2. Mentoring
3. Coaching
4. Simulation
5. Role Playing
6. Development Center
7. Blended Learning
8. Microlearning
9. Personalized Learning



یادگیری افراد را مورد سنجش قرار می‌دهند. آزمون‌های مختلفی در این خصوص وجود دارد که برخی از شناخته‌شده‌ترین آنها عبارت‌اند از [۳۲]، [۳۳]:

✓ آزمون سبک یادگیری کلب؛^۱

✓ آزمون سبک یادگیری فلدر - سیلورمن؛^۲

✓ آزمون سبک ذهنی گرگورک؛^۳

✓ آزمون سبک یادگیری هانی - مامفورد.^۴

در مجموع، این الگوها و آزمون‌ها از حیث هدف و کارکرد، شباهت‌های قابل توجهی با یکدیگر دارند و می‌توان متناسب با شرایط و نیازهای آموزشی از هریک بهره گرفت. شخصی‌سازی آموزش‌ها براساس سوابق، نیازهای حرفه‌ای و شیوه یادگیری مدیران، ضمن افزایش اثربخشی دوره‌های آموزشی، می‌تواند انگیزه یادگیری و مشارکت فعال آنان را نیز تقویت کند. افزون بر این، توجه به ویژگی‌های فردی مدیران در فرایند آموزش، در ایجاد احساس ارزشمندی و احترام نسبت به آنان نیز مؤثر خواهد بود.

۱۰-۵. بهره‌گیری از مدرسان باتجربه و دانش کافی برای انتقال مفاهیم آموزشی

همان‌طور که ذکر شد، گاهی به‌علت مبلغ پایین دریافتی مدرسین دوره‌های آموزشی و گاهی هم به‌علل مختلف دیگر، مدرسین این دوره‌ها سطح کیفی بالایی ندارند. این ضعف ممکن است در سطح علمی مدرس یا در توان انتقال مفاهیم وی واقع شود. در صورت بهره‌گیری از اساتید دانشگاهی به‌عنوان مدرس دوره‌های آموزشی، ممکن است ضعف این اساتید نداشتن تجربه کاری کافی باشد. در صورتی هم که این مدرسین از میان مدیران باسابقه قبلی انتخاب شوند، ممکن است ضعف این مدیران در توانایی انتقال مفاهیم یا عدم آشنایی کافی با مباحث نظری دروس آموزشی باشد. بنابراین یافتن مدرسین باتجربه و سواد کافی برای انتقال صحیح مطالب آموزشی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

۱۱-۵. طراحی و استقرار بانک اطلاعات مدیران

به‌منظور اثربخشی نیازسنجی آموزشی و حرکت به‌سمت طراحی دوره‌های آموزشی مبتنی بر شواهد، ضروری است پیش از هر اقدام، بانک جامع اطلاعات مدیران در دستگاه‌های اجرایی استقرار یابد. در این بانک اطلاعاتی، علاوه بر مشخصات مدیریتی، نیم‌رخ شایستگی هر مدیر شامل توانمندی‌ها، تجربیات، نتایج ارزیابی‌های عملکردی، سوابق آموزشی و شکاف‌های شایستگی ثبت و به‌روزرسانی شود. در چنین شرایطی، نیازهای آموزشی مدیران بر مبنای داده‌های واقعی و وضعیت شایستگی هر فرد استخراج، و امکان طراحی و ارائه دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای اختصاصی هر مدیر فراهم خواهد شد. در غیر این صورت، آموزش‌های مدیریتی عمده‌تاً به‌صورت عمومی و غیرهدفمند طراحی شده و از کارآمدی لازم برای ارتقای توانمندی‌های مدیریتی برخوردار نخواهند بود.

همچنین به‌منظور ایجاد حافظه سازمانی در حوزه توسعه مدیران و ثبت و نگهداری سوابق آموزشی آنان در طول دوران خدمت، راه‌اندازی و استقرار سامانه اطلاعات مدیران موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این سامانه می‌تواند بستری برای ثبت یکپارچه سوابق آموزشی، نتایج ارزیابی‌ها، گواهینامه‌های حرفه‌ای و سایر اطلاعات مرتبط با

1. Kolb Learning Style
2. Felder-Silverman Learning Style
3. Gregorc's Mind Styles
4. Honey and Mumford Learning Style

توسعه شایستگی‌های مدیریتی فراهم آورد و امکان پایش مستمر اثربخشی آموزش‌ها را مهیا کند. استقرار چنین سامانه‌ای علاوه بر جلوگیری از پراکندگی اطلاعات، زمینه تصمیم‌گیری مبتنی بر داده در حوزه انتصاب، ارتقا، جانشین‌پروری و توانمندسازی مدیران را فراهم می‌کند و موجب می‌شود سوابق آموزشی و عملکردی مدیران به‌عنوان بخشی از سرمایه دانشی نظام اداری به‌صورت ماندگار حفظ و بهره‌برداری شود. در این راستا مرکز پژوهش‌های مجلس گزارشی با عنوان «پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری» منتشر و اصلاحات قانون ضروری برای استقرار بانک اطلاعات مدیران را معرفی کرده است [۳۴].

۶. جمع‌بندی و نتیجه‌گیری



براساس بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی، نسبت به نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران، نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای و نیز طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت اقدام کند. گزارش حاضر با رویکردی نظارتی، فرایند نیازسنجی و طراحی دوره‌های آموزشی مدیران را بررسی و برخی چالش‌ها و ملاحظات مرتبط با اجرای این حکم را تبیین کرده است.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که متن حکم قانونی از ابتدا با برخی ابهامات و دشواری‌های اجرایی همراه بوده است. ازجمله مهم‌ترین این موارد می‌توان به ابهام در مفاهیمی همچون «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»، عدم تصریح دقیق حدود وظایف دستگاه‌های مختلف، و همچنین دشواری تحقق طراحی آموزش‌های متناسب با ویژگی‌ها و نیازهای فردی مدیران اشاره کرد. افزون بر این، اجرای کامل چنین حکمی مستلزم وجود زیرساخت‌های اطلاعاتی، نظام ارزیابی عملکرد منسجم، همکاری فعال دستگاه‌های اجرایی و ظرفیت اجرایی گسترده در حوزه آموزش مدیران است.

در این میان، سازمان اداری و استخدامی کشور به‌عنوان متولی اصلی اجرای حکم، اقدامات متعددی در حوزه آموزش مدیران انجام داده و گزارش‌هایی نیز در این زمینه ارائه کرده است؛ هرچند محتوای گزارش‌های ارائه شده بر موضوعات و اقدامات متفاوتی تمرکز داشته‌اند. بااین‌حال، در مجموع عملکرد سازمان در حوزه آموزش مدیران قابل قبول ارزیابی می‌شود.

به‌نظر می‌رسد مقصود اصلی قانونگذار از وضع این حکم، حرکت به‌سمت شخصی‌سازی آموزش مدیران و فاصله گرفتن از آموزش‌های عمومی و یکسان بوده است. باوجود این، تحقق کامل آموزش‌های شخصی‌سازی شده برای مدیران، به‌ویژه توسط سازمان اداری و استخدامی کشور به‌تنهایی، با محدودیت‌ها و دشواری‌های اجرایی مواجه است و عملاً طراحی آموزش‌های کاملاً فردمحور برای تمامی مدیران، خارج از ظرفیت اجرایی این سازمان به‌نظر می‌رسد. بااین‌حال، مناسب است اقدامات و تلاش‌هایی در راستای افزایش تناسب آموزش‌ها با نیازهای شغلی، سوابق و قابلیت‌های مدیران انجام شود تا به تدریج زمینه ارتقای اثربخشی نظام آموزش مدیران فراهم آید.



جدول ۶. پیشنهاد توصیه سیاستی در خصوص نیازسنجی و طراحی دوره‌های آموزشی مدیران

ردیف	نوع توصیه		توصیه سیاستی	الزامات و قیود اجرایی	دستگاه متولی	دستگاه معین	زمان بندی اجرا (کوتاه مدت، میان مدت، بلندمدت)	ملاحظات
	اصلاح**	تداوم*						
۱	**		رفع ابهام از مفاهیم کلیدی حکم قانونی	تدوین تعاریف دقیق	مجلس شورای اسلامی	سازمان اداری و استخدامی کشور	کوتاه مدت	نیازمند ارسال استفساریه
۲		*	توجه به آموزش‌های پیش از انتصاب مدیران	طراحی دوره‌های پیش‌نیاز	سازمان اداری و استخدامی کشور	مرکز آموزش مدیریت دولتی	کوتاه مدت	توجه به نیازهای شغلی
۳	**		ثبت نتایج ارزشیابی عملکرد آموزشی مدیران	ایجاد سامانه یکپارچه	سازمان اداری و استخدامی کشور	دستگاه‌های اجرایی	کوتاه مدت	ایجاد بانک اطلاعات مدیران
۴	**		تخصیص منابع کافی برای آموزش	پیش‌بینی بودجه پایدار	سازمان برنامه و بودجه	دستگاه‌های اجرایی	کوتاه مدت	محدودیت منابع
۵	**		ارتقای جایگاه آموزش در دستگاه‌های اجرایی	اصلاح رویکرد مدیریتی	سازمان اداری و استخدامی کشور	دستگاه‌های اجرایی	میان مدت	توجه به فرهنگ سازمانی در دستگاه‌های اجرایی
۶		*	بهره‌رسانی آموزش‌های مجازی	ارتقای زیرساخت فناوری	سازمان اداری و استخدامی کشور	مرکز آموزش مدیریت دولتی	میان مدت	در نظر گرفتن هزینه‌های مضاعف برای آموزش
۷		*	اولویت‌بخشی به آموزش‌های مهارتی	بازطراحی محتوای آموزشی	سازمان اداری و استخدامی کشور	دستگاه‌های اجرایی	کوتاه مدت	لزوم نیازسنجی آموزشی
۸	**		بهره‌گیری از مدرسان باتجربه	طراحی سازوکار انتخاب مدرس	سازمان اداری و استخدامی کشور	مرکز آموزش مدیریت دولتی	کوتاه مدت	محدود بودن مدرسان واجد شرایط
۹	**		ارائه بازخورد جامع عملکردی	الزام به ارائه بازخورد در کانون‌های ارزیابی	سازمان اداری و استخدامی کشور	مرکز آموزش مدیریت دولتی	کوتاه مدت	نیازمند ثبت نتایج کانون‌های ارزیابی
۱۰	**		حرکت به سمت شخصی‌سازی آموزش برای مدیران	طراحی برنامه‌های توسعه فردی	سازمان اداری و استخدامی کشور	مرکز آموزش مدیریت دولتی	میان مدت	زمان‌بر بودن شخصی‌سازی آموزش و رسیدن به نتایج

* تداوم یا تقویت آیتم‌ها یا اقدامات.
 ** اصلاح رویه‌ها یا ایجاد سازوکارها.
 مأخذ: یافته‌های پژوهش.



[1] Noe, R. A. (2010), Employee training and development(5th ed.), Boston, MA: McGraw-Hill, p. 346.

[۲] قانون برنامه پنج‌ساله هفتم پیشرفت جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۷-۱۴۰۳) (۱۴۰۳)، مجلس شورای اسلامی.

[۳] لایحه برنامه پنج ساله هفتم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۶-۱۴۰۲) (۱۴۰۲)، هیئت وزیران.

[۴] عبدالحی، نورعلی و سیدمجتبی شهرآئینی (۱۴۰۲)، «گزارش بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰): طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران (بند «ت» ماده (۱۰۶))»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۱۹۱۸۱.

[۵] عبدالحی، نورعلی و سیدمجتبی شهرآئینی (۱۴۰۲)، «گزارش تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد) (موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری)»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۱۹۴۴۹.

[۶] عبدالحی، نورعلی و سیدمجتبی شهرآئینی (۱۴۰۳)، «گزارش تحلیل نظارتی بر استقرار کانون‌های ارزیابی مدیران مبتنی بر مدل شایستگی در نظام اداری»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۱۹۸۶۷.

[۷] عبدالحی، نورعلی و سیدمجتبی شهرآئینی (۱۴۰۳)، «گزارش تحلیل نظارتی بر استقرار نظام آموزش و توانمندسازی کارمندان دستگاه‌های اجرایی»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۱۹۸۶۷.

[۸] پایگاه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

<https://rc.majlis.ir>

[۹] قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۸)، مجلس شورای اسلامی.

[۱۰] سیاست‌های کلی نظام اداری (۱۳۸۹)، مقام معظم رهبری (رهبر شهید (ره)).

[۱۱] قانون مدیریت خدمات کشوری (۱۳۸۶)، مجلس شورای اسلامی.

[۱۲] بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴، ۱۳۸۰/۱۲/۲۸، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

[۱۳] بخشنامه نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی شماره ۲۰۰/۱۸۳۴، ۱۳۹۰/۰۱/۳۰، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.

[۱۴] بخشنامه سامانه و برنامه آموزش مدیران شماره ۳۲۶۶۴/۹۰/۲۰۰، ۱۳۹۰/۱۲/۱۵، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.

[۱۵] بخشنامه اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰، ۱۳۹۲/۱۱/۱۴، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.

[۱۶] بخشنامه برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی مصوبه شماره ۲۰۶/۹۳/۱۱۸۵۱، ۱۳۹۳/۰۹/۰۵، شورای عالی اداری.

[۱۷]. سامانه قوانین و مقررات جمهوری اسلامی ایران.

<https://www.qavanin.ir>

[۱۸] قانون استخدام کشوری (۱۳۴۵)، کمیسیون مشترک مجلسین.

[۱۹] اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی، بخشنامه شماره ۲۲/۱۵۵۸۷۵، ۱۳۹۰/۰۸/۱۴، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

[۲۰] بخشنامه «برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد» شماره ۶۷۲۷، ۱۴۰۴/۰۱/۳۱، شورای عالی اداری.

[۲۱] قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۶۸)، مجلس شورای اسلامی.

[22] Schmidt, F. L., Oh, I. S., and Shaffer, J. A. (2016), The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years. Fox School of Business Research Paper, pp.1-74.



[۲۳] دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب، انتصاب و ارتقای افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای تصویب‌نامه شماره ۳۴۶۹۰، ۱۴۰۴/۰۱/۲۳، شورای عالی اداری.

[۲۴] بخشنامه دوره‌های آموزشی بدو انتصاب مدیران حرفه‌ای شماره ۴۴۵۵۲، ۱۴۰۴/۰۵/۲۱، سازمان اداری و استخدامی کشور.

[۲۵] بخشنامه «آشنایی با هوش مصنوعی و کاربردهای آن در سازمان‌ها» شماره ۱۱۶۹۵۸، ۱۴۰۳/۱۲/۱۴، سازمان اداری و استخدامی کشور.

[۲۶] بخشنامه دوره «مدیریت بهینه‌سازی مصرف انرژی» شماره ۱۱۱۹۰۵، ۱۴۰۳/۱۱/۲۹، سازمان اداری و استخدامی کشور.

[۲۷] گزارش ناظر اجرایی سازمان اداری و استخدامی کشور (۱۴۰۴)، سازمان برنامه و بودجه کشور.

[۲۸] گزارش ارسالی سازمان اداری و استخدامی کشور به کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی درخصوص عملکرد اجرای برنامه هفتم پیشرفت، (۱۴۰۴).

[29] Delen, E. and J. Liew (2016), "The use of interactive environments to promote self-regulation in online learning: A literature review", European Journal of Contemporary Education, Vol. 15, No. 1, pp. 24-33.

[30] Heidemann, G., et al. (2005), "Interactive online learning", Pattern Recognition and Image Analysis, Vol. 15, No.1, pp. 55-58.

[31] Leslie, A., E. Beverley, and M.-P. Sian (2015), "Enhancing the online learning experience using virtual interactive classrooms", The Australian Journal of Advanced Nursing, Vol. 32, No. 4, pp. 22-31.

[32] Coffield, Frank, Moseley, David, Elaine, Hall & et al. (2004), Learning styles and pedagogy in post-16 learning A systematic and critical review, Learning and Skills Research Centre, 2004.

[33] Pashler, Harold, McDaniel, Mark, Rohrer, Doug & et al. (2008), "Learning Styles: Concepts and Evidence", Psychological Science in the public interest, Vol. 9, No. 3, pp. 105-119.

[۳۴] عبدالهی، نورعلی و سیدمجتبی شهرآئینی (۱۴۰۴)، «گزارش پیش‌نویس طرح اصلاح ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری»، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، شماره مسلسل: ۲۰۸۱۱.



عنوان: تحلیلی نظارتی بر طراحی برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران (موضوع بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت)

DOI: <https://doi.org/10.22034/mrc.report.21789>

Permanent Link: https://report.mrc.ir/article_11823.html

Publisher: Islamic Parliament Research Center of Iran

گزیده سیاستی

در گزارش حاضر با آسیب‌شناسی بند «ت» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت و بررسی اقدامات صورت‌پذیرفته توسط سازمان اداری و استخدامی کشور، پیشنهادهایی برای بهبود فرایند طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی مدیران کشور ارائه شده است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، رویروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc@majles.ir