

**بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰):  
طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران  
(بند «ث» ماده (۱۰۶))**



شناسنامه گزارش

شماره مسلسل: ۱۹۱۸۱  
کد موضوعی: ۲۹۰

عنوان گزارش: بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰): طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران (بند «ث» ماده (۱۰۶))

نام دفتر: مطالعات مدیریت (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)  
تهیه و تدوین کنندگان: نورعلی عبدالهی، سید مجتبی شهرآئینی  
مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی  
ناظر علمی: مهدی عبدالحمید  
ویراستار تخصصی: \_\_\_\_\_  
ویراستار ادبی: \_\_\_\_\_

#### واژه‌های کلیدی:

۱. آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران
۲. بانک اطلاعات مدیران
۳. کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای
۴. برنامه هفتم توسعه
۵. قانون مدیریت خدمات کشوری



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۲/۳/۲۹

تاریخ پایان مطالعه: ۱۴۰۲/۴/۱۷

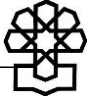
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۵/۹

## به نام خدا

### فهرست مطالب

چکیده	۱
خلاصه مدیریتی	۱
مقدمه	۳
۱. پیشینه قوانین و مقررات بانک اطلاعات مدیران و کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای	۴
۱-۱. پیشینه قوانین و مقررات بانک اطلاعات مدیران	۴
۱-۲. پیشینه قوانین و مقررات و آسیب‌شناسی کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای (کانون‌های ارزیابی)	۵
۲. ارزیابی بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه	۹
۲-۱. تغییر نقش سازمان اداری و استخدامی کشور از ناظر به متصدی نیازسنجی	۱۰
۲-۲. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش کارمندان دولت در خصوص نقش نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۱
۲-۳. ابهامات موجود در عبارات استفاده شده در حکم پیشنهادی	۱۱
۲-۳-۱. ابهام در خصوص «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران»	۱۱
۲-۳-۲. ابهام در خصوص «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»	۱۱
۲-۴. عدم ظرفیت کافی بانک اطلاعات مدیران برای نیازسنجی آموزشی	۱۲
۲-۵. عدم ظرفیت کافی نتایج کانون‌های ارزیابی برای نیازسنجی آموزشی	۱۳
۲-۶. زمان‌مند نبودن حکم و داشتن ماهیت دائمی	۱۳
۲-۷. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش مقامات دولتی	۱۴
۳. ارائه حکم پیشنهادی جایگزین بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه	۱۴
جمع بندی	۱۵
منابع و مآخذ	۱۸





**بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۶۰):  
طراحی برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران  
(بند «ث» ماده (۱۰۶))**

**چکیده**

بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، سازمان اداری و استخدامی کشور را موظف نموده تا با همکاری دستگاه‌های اجرایی و مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای، دوره‌های آموزشی مدیران را در قالب دوره‌های آموزشی حین خدمت طراحی و تنظیم نماید. این در حالی است که هر چند نیازسنجی آموزشی و طراحی دوره‌های آموزش مدیران اقدامی شایسته تحسین ارزیابی می‌شود، اما بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد منع قانونی به منظور اجرایی‌سازی حکم پیشنهاد شده در این بند وجود نداشته و دولت محترم می‌تواند محتوای حکم مذکور را در قالب بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ کرده و یا به تصویب هیات وزیران رسانده و بدون نیاز به تصویب مجلس شورای اسلامی، آن را اجرا نماید. براین اساس با توجه به ماهیت قوانین برنامه‌های توسعه، به عنوان یکی از مهمترین اسناد برنامه‌ریزی در افق پنج‌سال پیش‌روی کشور و ضرورت درج احکام اولویت‌دار در این سند مهم سیاستی، به نظر می‌رسد ضرورتی مبنی بر درج این حکم در قانون برنامه هفتم توسعه وجود ندارد. همچنین فارغ از عدم اولویت درج این حکم در برنامه هفتم توسعه و با فرض پذیرش کلیت آن، حکم پیشنهاد شده از جهات گوناگونی نظیر ایجاد ناهماهنگی در وظایف سازمان اداری و استخدامی و مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی، تغییر مرجع آموزش مقامات و ابهام در برخی عبارات استفاده شده در متن آن، واجد ایراد و نیازمند اصلاح است. براین اساس در گزارش حاضر متن پیشنهادی جایگزین بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه ارائه شده تا در صورت اصرار قانون‌گذار مبنی بر تصویب بند یادشده مورد استفاده قرار گیرد.

**خلاصه مدیریتی**

**• مسئله اصلی**

تمرکز بر توانمندسازی مدیران و مقامات دولتی، به عنوان راهبران عرصه اصلاح مدیریت عمومی، یکی از اولویت‌های کلیدی نظام آموزش و توانمندسازی دستگاه‌های اجرایی کشور محسوب شده و نقشی اساسی در ارتقای اثربخشی و کارایی سازمان‌های دولتی برعهده دارد. این در حالی است که عبور از الگوهای توانمندسازی منفعل با تمرکز بر رویکرد آموزش محور و حرکت به سوی توانمندسازی فعال با رویکرد قابلیت‌افزا و مساله‌محور، یکی از ملزومات مهم موفقیت برنامه‌های اصلاح نظام اداری در این حوزه محسوب می‌شود [۸]. براین اساس بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم

توسعه، سازمان اداری و استخدامی کشور را موظف نموده تا با همکاری دستگاه‌های اجرایی و مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای، دوره‌های آموزشی مدیران را در قالب دوره‌های آموزشی حین خدمت طراحی و تنظیم نماید.

#### • نقاط قوت و ضعف لایحه

هر چند نیازسنجی آموزشی و طراحی دوره‌های آموزش مدیران اقدامی شایسته تحسین ارزیابی می‌شود، اما بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد منع قانونی به منظور اجرایی‌سازی حکم پیشنهاد شده در این بند وجود نداشته و دولت محترم می‌تواند محتوای حکم مذکور را در قالب بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ کرده و یا به تصویب هیات وزیران رسانده و بدون نیاز به تصویب مجلس شورای اسلامی، آن را اجرا نماید. براین اساس با توجه به ماهیت قوانین برنامه‌های توسعه، به عنوان یکی از مهمترین اسناد برنامه‌ریزی در افق پنج‌سال پیش‌روی کشور و ضرورت درج احکام اولویت‌دار در این سند مهم سیاستی، به نظر می‌رسد ضرورتی مبنی بر درج این حکم در قانون برنامه هفتم توسعه وجود ندارد. همچنین فارغ از عدم اولویت درج این حکم در برنامه هفتم توسعه و با فرض پذیرش کلیت آن، حکم پیشنهاد شده از جهات گوناگونی نظیر ایجاد ناهماهنگی در وظایف سازمان اداری و استخدامی و مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی، تغییر مرجع آموزش مقامات و ابهام در برخی عبارات استفاده شده در متن نظیر «بانک اطلاعات و سوابق عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»، عدم توجه کافی به عدم آمادگی زیرساخت‌های در نظر گرفته شده برای طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران، واجد ایراد و نیازمند اصلاح است.

#### • پیشنهادات مرکز پژوهش‌ها

براین اساس در گزارش حاضر متن پیشنهادی جایگزین بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه به شرح ذیل ارائه شده تا در صورت اصرار قانون‌گذار مبنی بر تصویب این بند مورد استفاده قرار گیرد.



سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی اقدامات ذیل را انجام دهد.

۱. نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری، نیازهای شغلی و نتایج ابزارهای سنجش شایستگی نظیر کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای هر شش ماه یکبار.
۲. طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت،
۳. نظارت مستمر بر برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت مدیران دستگاه‌های اجرایی
۴. ارائه گزارش عملکرد اجرای این بند به کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی هر شش ماه یکبار.

مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت مقامات، موضوع ماده «۷۱» قانون مدیریت خدمات کشوری، را برعهده دارد. برگزاری دوره‌های مذکور برای سایر مدیران برعهده مراکز آموزش هر یک از دستگاه‌های اجرایی است.

## مقدمه

آموزش و توسعه قابلیت‌های منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی یکی از مهمترین عوامل ارتقای بهره‌وری و تحول اداری در کشور محسوب شده و از ملزومات اساسی ایجاد نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی<sup>۱</sup>، به حساب می‌آید. در این امتداد بند «۵» سیاست‌های کلی نظام اداری<sup>۲</sup> نیز بر ضرورت بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های منابع انسانی دستگاه‌های اجرایی کشور تاکید دارد. فرآیند آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی، به عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی، کارکردهای گوناگونی نظیر جامعه‌پذیری، بهبود عملکرد، جان‌سپین‌پروری و مهارت‌آموزی برعهده داشته و از مراحل مختلفی نظیر نیازسنجی آموزشی، تعیین هدف و روش آموزش و اجرا و ارزیابی برنامه آموزشی تشکیل می‌شود [۹]. این در حالی است که با توجه به نقش کلیدی مدیران و مسئولان دولتی در ارتقاء کارآمدی و افزایش عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور، آموزش و توسعه قابلیت‌های آن‌ها از اهمیت مضاعفی برخوردار بوده و می‌تواند زمینه‌ساز رشد و توسعه قابلیت‌های سایر کارکنان نیز محسوب شود. براین‌اساس در بند «۴» سیاست‌های کلی نظام اداری<sup>۳</sup> نیز بر ضرورت دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران تاکید شده است.

قوانین برنامه‌های توسعه کشور، پس از قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام، یکی از مهم‌ترین اسناد سیاستی و تقنینی محسوب شده و چشم‌انداز و نقشه راه اقدامات دستگاه‌های اجرایی کشور را در بازه زمانی پنج ساله ترسیم می‌کنند [۱۰]. در این امتداد لایحه برنامه هفتم توسعه در حالی به مجلس شورای اسلامی تقدیم شده که در فصل

۱. ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضرور.

۲. ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان.

۳. دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.

بیست و سوم، با عنوان اصلاح نظام اداری، در پنج زیرفصل تحت عناوین ساختار دولت، سرمایه انسانی دولت، هوشمندسازی و دولت الکترونیک، ارزیابی عملکرد و ارتقای رقابت‌پذیری و نظام بهره‌وری، و در قالب هفت ماده، به موضوعات متنوعی درباره امور اداری و استخدامی دستگاه‌های اجرایی کشور پرداخته است [۱۱]. براین اساس ماده ۱ احکامی «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه به مسائل حوزه سرمایه انسانی دولت پرداخته و در بند «ث» این ماده احکامی در خصوص طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران مطرح کرده است. طبق این بند، سازمان اداری و استخدامی کشور موظف 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، طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت، اقدام نماید. به علاوه در ادامه این بند ذکر شده که هر یک از مراکز آموزش‌های ضمن خدمت دستگاه‌های اجرایی با نظارت مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزاری دوره‌ها را بر عهده خواهد داشت و دوره‌های فوق‌الذکر امکان معادل سازی با مدرک تحصیلی و صدور مدرک تحصیلی را نخواهند داشت.

براساس توضیحات مطرح شده در گزارش حاضر ابتدا به بررسی پیشینه موضوعات مذکور پرداخته شده و سپس بررسی میزان تحقق احکام پیشین و اظهارنظر کارشناسی در خصوص احکام موجود ارائه شده است. همچنین در پایان پیشنهادهایی در خصوص اصلاح احکام و یا الحاق بندهای جدید مطرح شده است.

### ۱. پیشینه قوانین و مقررات بانک اطلاعات مدیران و کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای

در ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۲</sup> به بانک اطلاعات مدیران اشاره شده و «کانون‌های ارزیابی شایستگی مدیران حرفه‌ای» نیز بر اساس ماده «۵۶» قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۳</sup> و با ابلاغ مصوبات شورای عالی اداری و سازمان اداری و استخدامی کشور وارد نظام اداری شده است. براین اساس در ادامه با تفصیل بیشتری به پیشینه قوانین و مقررات ناظر بر بانک اطلاعات مدیران و کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای پرداخته خواهد شد.

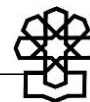
#### ۱-۱. پیشینه قوانین و مقررات بانک اطلاعات مدیران

در قوانین و بخش‌نامه‌های اداری، پیش از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری و از سال ۱۳۷۵ بخشنامه‌ها و

۱. سازمان اداری و استخدامی کشور موظف 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، طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت، اقدام نماید. هر یک از مراکز آموزش‌های ضمن خدمت دستگاه‌ها با نظارت مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزاری دوره‌ها را بر عهده خواهد داشت. در اجرای این بند، صدور مدرک تحصیلی یا معادل آن برای دوره‌های مذکور ممنوع است.

۲. سازمان مکلف است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی ربط اقدام نماید.

۳. سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرایی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقش‌های مورد انتظار در بخش‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور تنظیم نماید و هر گونه انتصاب و ارتقای مدیران منوط به طی دوره‌های ذی‌ربط می‌باشد.



شیوه‌نامه‌هایی در خصوص بانک اطلاعات مدیران به شرح ذیل وجود دارد [۱۲]:

۱. بخشنامه شماره ۲۸۴۶۵/۲۰ مورخ ۱۳۷۵/۷/۴ و دستورالعمل اجرایی این بانک با امضای معاون اول رئیس‌جمهور و دبیر کل سازمان امور اداری و استخدامی کشور (سابق)، به کلیه دستگاه‌های دولتی، نهادها و غیره مبنی بر موظف بودن مدیران به تکمیل پرسشنامه اطلاعات مدیران.
۲. بخشنامه شماره ۶۴۸۶۴/۲۰ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۹ به همراه شیوه‌نامه اجرایی آن با تایید رئیس‌جمهور وقت به‌منظور تکمیل و به‌روزرسانی بانک اطلاعات مدیران.
۳. بخشنامه شماره ۷۱۴۱/۱۱ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۱۴ در خصوص شیوه‌نامه اجرایی بخشنامه شماره ۲۰/۶۴۸۶۴ مورخ ۷۷/۱۰/۹ معاون اول رئیس‌جمهور در ارتباط با تکمیل پرسشنامه و برگ اطلاعات سالانه بانک اطلاعات مدیران.
۴. تفاهم‌نامه شماره ۳۵۹ مورخ تیرماه ۱۳۸۰ در خصوص چگونگی قرار گرفتن بانک اطلاعات مدیران روی شبکه دولت از سوی مسئولین ذی‌ربط در ریاست جمهوری و مرکز آموزش مدیریت دولتی (سابق).
۵. تصویب‌نامه شماره ۴۶۲۶۸ / ۲۵۷۹۹ هیئت دولت در تاریخ ۱۳۸۰/۱۱/۷ به کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی و غیره و مکلف شدن این دستگاه‌ها به همکاری با مرکز آموزش مدیریت دولتی (سابق) با ارسال و تکمیل اطلاعات مدیران سطوح عالی، میانی و پایه این دستگاه‌ها.
۶. بخشنامه شماره ۶۲۱۹۵ با امضای معاون اول رئیس‌جمهور به کلیه دستگاه‌های دولتی مبنی بر موظف بودن این دستگاه‌ها به همکاری در خصوص تکمیل اطلاعات و داده‌های مورد نیاز بانک اطلاعات مدیران در اسفندماه سال ۱۳۸۱. پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶، طبق ماده (۵۵) این قانون، ایجاد بانک اطلاعات مدیران به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور سپرده شد که با توجه به سابقه مرکز آموزش مدیریت دولتی در گردآوری و نگهداری اطلاعات مدیران، این مسئولیت از طرف سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (و پس از آن سازمان اداری و استخدامی کشور) به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شد. همچنین در سال ۱۳۸۹ پیش‌نویس بخش‌نامه ایجاد بانک اطلاعات مدیران تهیه شده و پس از موافقت معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور با کلیات پیش‌نویس، این بخشنامه به کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات دولتی ابلاغ شد. همچنین طی بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۲۸۶۳ مورخ ۱۳۹۰/۰۶/۵ معاون وقت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور و ارسال آن به دستگاه‌های اجرایی کشور، دستگاه‌ها مکلف شدند اطلاعات تمامی مدیران حرفه‌ای خود را براساس دستورالعمل مرکز آموزش مدیریت دولتی ثبت کنند.

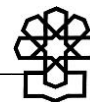
## ۱-۲. پیشینه قوانین و مقررات و آسیب‌شناسی کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای (کانون‌های ارزیابی)<sup>۱</sup>

در راستای اجرایی سازی ماده «۵۶» قانون مدیریت خدمات کشوری، شورای عالی اداری «برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» را در سال ۱۳۹۳ تصویب نمود و براساس این مصوبه سازمان اداری و استخدامی

۱. در تهیه این بخش از گزارش ذیل استفاده شده است. مرکز پژوهش‌های مجلس. «تحلیل نظارتی بر استقرار کانون‌های ارزیابی مدیران مبتنی بر مدل شایستگی در نظام اداری» (در دست تهیه).

کشور بخشنامه کانون‌های ارزیابی را در سال ۱۳۹۶ به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ کرد. در این امتداد سازمان اداری و استخدامی کشور طی این بخشنامه، انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای را منوط به دارا بودن «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت‌های مدیریتی» دانسته و همه داوطلبان تصدی پست‌های مذکور را ملزم به شرکت در کانون ارزیابی کرده است. اگرچه هدف از چنین الزامی ارتقاء شایسته‌سالاری در نظام اداری کشور بوده اما در فرایند اجرایی سازی آن چالش‌های به وجود آمده که منجر شده کانون‌های ارزیابی توفیق مورد انتظار در ارتقاء شایسته‌سالاری را نداشته باشند. عوامل عدم تحقق کامل انتظارات از استقرار کانون‌های ارزیابی شایستگی مدیران در نظام اداری به دو بخش نقاط ضعف بخشنامه ابلاغی سازمان اداری و استخدامی کشور و چالش‌های اجرایی سازی بخشنامه قابل تقسیم است. در این راستا سازمان اداری و استخدامی کشور اقدام به طراحی مدل شایستگی عمومی مدیران حرفه‌ای برای همه سطوح مدیریت حرفه‌ای در همه‌ی دستگاه‌های اجرایی کرده است. این درحالی است که مبنای اصلی کانون ارزیابی شبیه‌سازی شرایط شغلی بوده و مدل شایستگی، تمرین‌ها و مصادیق رفتاری براساس تحلیل شغل طراحی شده و کانون‌های ارزیابی متناسب با شغل‌های مختلف به شیوه‌های متفاوتی اجرا می‌شوند [۱۳]. از دیگر نقاط ضعف بخشنامه مذکور عدم توجه به تناسب شایستگی با سطح مدیریتی است به این معنی که با ارتقاء سطح مدیریت تعداد شایستگی‌های مورد ارزیابی برای مدیران کم شده به شکلی که برای مدیران پایه، پنج شایستگی و برای مدیران عملیاتی، میانی و ارشد به ترتیب، چهار، دو و یک شایستگی مورد سنجش قرار می‌گیرد. چنین اقدامی با این پیش‌فرض که مدیر ارشد شایستگی‌های سطوح قبل را احراز کرده انجام شده در حالی که شیوه‌های حل مسئله برای هر سطح متفاوت از دیگر سطوح مدیریتی بوده و نتیجه این اقدام ساده‌تر شدن ارزیابی با ارتقاء سطح مدیریتی است. از جمله سایر نقاط ضعف این بخشنامه می‌توان به مناسب نبودن مصادیق رفتاری، قابل شبیه‌سازی نبودن برخی شایستگی‌ها، عدم اشاره به نحوه تجمیع نمرات و نحوه استفاده از نمرات آزمون‌های شخصیت، مصاحبه و ارزیابی ۳۶۰ درجه در تمرین‌های شبیه‌سازی اشاره کرد. به طور خلاصه می‌توان بیان کرد که نقطه ضعف اصلی بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور طراحی مدل شایستگی به‌جای تدوین استانداردهای ارزیابی است. بر این اساس سازمان اداری و استخدامی کشور مسئولیت استانداردسازی رویه‌ها و سیاست‌گذاری در خصوص کانون‌های ارزیابی بوده تا مجموعه‌های بخش خصوصی امکان طراحی مدل شایستگی و تمرین‌های شبیه‌سازی مطابق با استانداردهای وضع شده داشته را داشته باشند.

بخش دوم از عوامل عدم تحقق انتظارات از کانون‌های ارزیابی مربوط به مرحله اجرایی سازی و استقرار بوده که علاوه بر نقاط ضعف بخشنامه ابلاغی، اثربخشی کانون‌های ارزیابی را با چالش‌های بیشتری مواجه کرده است. در این امتداد عمده چالش‌های به وجود آمده در مرحله اجرایی سازی بخشنامه کانون ارزیابی، ناشی از شمولیت بیش از اندازه و الزام آن برای تصدی همه پست‌های مدیریت حرفه‌ای (بیش از ۱۳۰ هزار پست) است. بر این اساس با توجه به محدودیت منابع مالی و کم بودن تعداد کانون‌های ارزیابی حرفه‌ای در سطح کشور، دستگاه‌های اجرایی با پایین آوردن سطح استانداردهای کانون‌های ارزیابی و تأسیس کانون‌های ارزیابی دولتی، سعی در فائق آمدن بر محدودیت‌های ناشی از کانون ارزیابی داشته‌اند که همین مسئله منجر به بروز چالش‌های دیگر شده است. در این راستا از جمله موارد پایین



آوردن استانداردهای کانون‌های ارزیابی می‌توان به استفاده از تعداد ارزیاب کمتر، عدم پایبندی به اصل همانندی<sup>۱</sup> و استفاده از ابزارهای مشابه برای ارزیابی همه کارمندان و به‌کارگیری تمرین‌های غیرمتعارف نظیر ساخت انواع کاردستی به عنوان کار تیمی اشاره کرد. همچنین تأسیس کانون‌های ارزیابی دولتی نه تنها مصداق رقابت با بخش خصوصی و مداخله بی‌ضابطه در کسب‌وکار کانون‌های دولتی بوده، بلکه ارزیابی کارمندان دستگاه‌های اجرای توسط کانون‌های وابسته به دستگاه‌ها امکان تبدیل به گلوگاه فساد و محل بروز تعارض منافع نیز محسوب می‌شود.

مسئله دیگری که در خصوص فرایند ارزیابی شایستگی مدیران حرفه‌ای کشور قابل ذکر است، نگاه تک مرحله‌ای به ارزیابی بوده به این معنا که ارزیابی شایستگی مدیران بدون ارتباط با عملکرد گذشته و آینده ایشان و صرفاً با شرکت در کانون ارزیابی شایستگی انجام می‌شود. این درحالی است که بیش از ۳۱ نوع ابزار برای سنجش توانمندی‌های کارکنان وجود داشته که کانون ارزیابی صرفاً یکی از انواع روش‌ها بوده و روایی آن نیز از برخی ابزارها پایین‌تر است [۱۴] [۱۵]. ارزیابی است. در این امتداد پژوهش‌هایی در خصوص ترکیب‌های بهینه از ابزارهای ارزیابی انجام شده و کانون ارزیابی نیز در ترکیب با سایر ابزارها روایی کافی برای پیش‌بینی عملکرد افراد را امکان پذیر خواهد کرد [۱۶] [۱۷]. همچنین باید به این مسئله توجه داشت که صرفاً شایستگی‌های نظیر ارتباطات موثر، برنامه‌ریزی و ایجاد انگیزش که قابلیت شبیه‌سازی دارند، در کانون ارزیابی قابل سنجش هستند و شایستگی‌هایی نظیر روحیه جهادی، امانت داری و ساده‌زیستی که ماهیت ارزشی داشته، معمولاً امکان شبیه‌سازی در کانون ارزیابی را ندارند.

از دیگر چالش‌های استقرار کانون ارزیابی در نظام اداری کشور می‌توان به عدم وجود سازوکاری برای اعتبار سنجی نتایج کانون ارزیابی و میزان قرابت آن با عملکرد افراد، عدم توجه کافی به محرمانگی اطلاعات مدیران حرفه‌ای کشور، نبود سازوکاری برای اعتبار سنجی تمرین‌های کانون ارزیابی، عدم تبعیت از استانداردهای یکسان در کانون‌های مختلف و نبود سازوکاری برای اعتراض کارمندان به نتایج ارزیابی خود اشاره کرد. در نتیجه این اقدامات کانون‌های ارزیابی در برخی موارد شرایطی مشابه مدرک‌گرایی پیدا کرده و تبدیل به مانعی برای انتصاب مدیران شده و بعضی از دستگاه‌های اجرایی فرایندهای ارزیابی صورتی برای اخذ گواهی‌نامه شایستگی برای مدیران و انتصاب آن‌ها انجام می‌دهند که نرخ نسبتاً بالای قبولی در کانون‌های ارزیابی نظام اداری گواهی بر این مدعا است. در این امتداد شورای عالی اداری متوجه نابسامانی‌های عرصه کانون‌های ارزیابی شده و اقدام به ابلاغ بخشنامه‌های اصلاحی در این خصوص کرده است. از جمله این اقدامات می‌توان به تعلیق حکم الزام همه مدیران حرفه‌ای کشور به داشتن گواهی‌نامه شایستگی عمومی و محدود کردن آن به سطوح مدیریت میانی و ارشد و همچنین انحصار ارزیابی مدیران میانی و ارشد در کانون مرکز آموزش مدیریت دولتی اشاره کرد. این درحالی است که با توجه به نبود عده و عده و ظرفیت علمی و اجرایی کافی در مرکز آموزش مدیریت دولتی برای ارزیابی همه‌ی مدیران میانی و ارشد (حدود ۳۳ هزار پست)، نه تنها کیفیت ارزیابی مدیران میانی و ارشد ارتقاء نیافته بلکه در مواردی که مرکز آموزش مدیریت دولتی حق انحصاری خود را به برخی از کانون‌های ارزیابی بخش خصوصی واگذار کرده، محل بروز تعارض منافع و گلوگاه فساد ایجاد شده است.

طبق ماده «۵۴» قانون مدیریت خدمات کشوری و تبصره‌های آن<sup>۲</sup>، دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند به منظور استقرار نظام

1. fidelity

۲. به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند اقدامات زیر را انجام دهند:

شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به‌مراتب بالاتر ارتقا یابند. همچنین طبق ماده «۵۶» این قانون<sup>۱</sup> سازمان اداری و استخدامی کشور موظف شده است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرایی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقش‌های مورد انتظار در بخش‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور تنظیم نماید و هرگونه انتصاب و ارتقای مدیران منوط به طی دوره‌های ذی‌ربط می‌باشد. در این امتداد شورای عالی اداری در یک‌صد و شصت و پنجمین جلسه، مورخ ۱۳۹۳/۴/۳۱، بنا به پیشنهاد معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور<sup>۲</sup>، و همچنین در راستای اجرای بند «۴» سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مبنی بر «دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقاء مدیران» و همچنین تکلیف مقرر در بند (۷) بخش مدیریت سرمایه انسانی برنامه جامع اصلاح نظام اداری- دور دوم<sup>۳</sup>، و در راستای اجرای ماده «۵۶» قانون مدیریت خدمات کشوری و به استناد بند «۱۱» ماده «۱۱۵» این قانون<sup>۴</sup>، ابلاغیه‌ی شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰ را در خصوص «برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده

الف - در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به‌مراتب بالاتر ارتقا یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد. دستگاه‌های اجرایی می‌توانند برای حداکثر پانزده درصد (۱۵٪) سمت‌های مدیریت حرفه‌ای از افراد شایسته (با رعایت تخصص و تجربه شاغل نسبت به شغل، بدون رعایت سلسله مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.

ب - عزل و نصب متصدیان پست‌های مدیریت سیاسی (مذکور در ماده (۷۱) این قانون) بدون الزام به رعایت مسیر ارتقای شغلی از اختیارات مقامات بالاتر می‌باشد.

ج - دوره خدمت در پست‌های مدیریت حرفه‌ای چهار ساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس این‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد امکان‌پذیر می‌باشد.

تبصره ۱- در اجرای این ماده مجموع شرکت‌های زیر مجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرایی تلقی می‌گردد. تبصره ۲- در هر یک از دستگاه‌های اجرایی، یکی از پست‌های معاونین مقامات اجرایی مذکور در بندهای (د) و (ه) ماده (۷۱) این قانون ثابت تلقی می‌گردد و عزل و نصب متصدی آن براساس این‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.

تبصره ۳- دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.

تبصره ۴- مدیران مذکور در ماده (۷۱) این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.

۱. سازمان موظف است برنامه‌ها و سامانه‌های اجرایی مؤثری را برای آموزش مدیران متناسب با وظایف و نقش‌های مورد انتظار در بخش‌ها و دستگاه‌های اجرایی کشور تنظیم نماید و هرگونه انتصاب و ارتقای مدیران منوط به طی دوره‌های ذی‌ربط می‌باشد.

۲. سازمان اداری و استخدامی کشور فعلی.

۳. اجرای برنامه ارزیابی و تربیت مدیران (بر اساس مدل‌های شایستگی) و الزام دستگاه‌ها به انتخاب، انتصاب و ارتقاء جدید در رابطه با تمام پست‌های مدیریتی بر اساس این برنامه و تشکیل بانک اطلاعات مدیران.

۴. وظایف و اختیارات شورای یاد شده به شرح زیر می‌باشد:

۱. اصلاح ساختار تشکیلات دستگاه‌های اجرایی به استثنای دستگاه‌هایی که احکام آن‌ها در قانون اساسی آمده و یا به امر امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری تأسیس شده است.

۲. تجدیدنظر در ساختار داخلی دستگاه‌های اجرایی به منظور ایجاد انسجام تشکیلاتی و حذف وظایف موازی، مشابه و تکراری.

۳. تفکیک وظایف اجرایی از حوزه‌های ستادی دستگاه‌های اجرایی و محدود نمودن فعالیت حوزه‌های ستادی به اعمال حاکمیت و امور مدیریتی و راهبردی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرایی به واحدهای استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به عمل آمده.

۴. تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هر یک از وزارتخانه‌ها در یک واحد سازمانی.

۵. بررسی تعیین نقش و اندازه دولت و اتخاذ ضوابط و سیاست‌های مناسب برای کوچک‌سازی دولت در چارچوب سیاست‌های کلان و قوانین مربوطه.

۶. بررسی و موافقت با ایجاد هر نوع دستگاه اجرایی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربط مذکور در این قانون.

۷. بازنگری و اصلاح نظام تصمیم‌گیری شوراهای و کمیته‌های کشور به نحوی که ضمن ارتقای کیفی و کوتاه نمودن مراحل آن مراجع و نهادهای تصمیم‌گیرنده موازی و غیرضرور حذف شوند.

۸. تدوین مقررات لازم برای اجرای صحیح احکام این قانون.

۹. شناسایی و واگذاری وظایف، امور و فعالیت‌های قابل واگذاری دستگاه‌های اجرایی به شهرداری‌ها و بخش غیردولتی با هدف رهاسازی دولت از تصدی‌های غیرضرور و همچنین تعیین نحوه ارتباط و تنظیم مناسبات نظام اداری با شوراهای اسلامی روستا، بخش و شهر، شهرستان و استان.

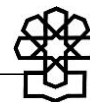
۱۰. اصلاح و مهندسی مجدد سیستم‌ها، روش‌ها و رویه‌های مورد عمل در دستگاه‌های اجرایی با گرایش ساده‌سازی مراحل انجام کار، خودکارسازی عملیات و کاهش میزان ارتباط کارمندان با مراجعه‌کنندگان، افزایش رضایت مراجعان، کاهش هزینه‌های اداری و اقتصادی نمودن فعالیت‌ها.

۱۱. تصویب طرح‌های لازم برای ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاه‌های اجرایی.

۱۲. تصویب مقررات لازم در جهت بهینه‌سازی ساختار، ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی.

۱۳. تصویب دستورالعمل‌های مربوط به تعیین تکلیف نیروی انسانی دستگاه‌هایی که ادغام، منحل، واگذار و یا وظایف آن‌ها به دیگر دستگاه‌ها منتقل می‌شود.

۱۴. تصویب دستورالعمل ناظر بر بهره‌برداری مطلوب از فضاها و تجهیزات و وسائط نقلیه اداری، جابه‌جایی و تأمین ساختمان‌های اداری.



دستگاه‌های اجرایی» تصویب نمود. مطابق با این مصوبه که با هدف ارتقای شایستگی مدیران کشور مصوب شده است، شرایط عمومی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای<sup>۱</sup> را منوط به دارا بودن «گواهینامه شایستگی عمومی<sup>۲</sup> احراز سمت‌های مدیریتی» دانسته اما در تبصره‌ی الحاقی به‌موجب مصوبه شماره ۳۸۶۰۶۰ مورخ ۱۳۹۹/۱۰/۲۷ شورای عالی اداری، شرط دارا بودن «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت‌های مدیریتی» برای انتصاب در سطوح مدیریت حرفه‌ای پایه و عملیاتی (که به‌عنوان سطوح سرپرستی تعریف می‌گردند) از تاریخ این مصوبه به مدت (۳) سال الزامی ندانسته و در نتیجه گواهینامه شایستگی احراز سمت مدیریتی فقط در دو سطح مدیریت میانی و ارشد الزامی است. در این امتداد، سازمان اداری و استخدامی کشور طی بخشنامه ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴ ضوابط برگزاری کانون ارزیابی شایستگی را ابلاغ کرده که شامل مدل شایستگی عمومی مدیران حرفه‌ای، روش‌ها و ابزارهای ارزیابی شایستگی عمومی مدیران حرفه‌ای، شرایط عمومی و معیارهای تخصصی تعیین صلاحیت کانون‌های ارزیابی شایستگی و عناوین دوره‌های آموزشی برای ارتقای شایستگی است. در این بخشنامه عنوان شده افرادی که مجموع امتیاز ارزیابی آنان کمتر از ۵۰ باشد، از فرایند ارزیابی و توسعه شایستگی حذف و مراتب عدم احراز ایشان، به‌صورت محرمانه به دستگاه اجرایی محل خدمت فرد اعلام می‌شود. طبق این بخشنامه علاوه بر کانون ارزیابی مرکز آموزش مدیریت دولتی، کانون‌های ارزیابی دستگاه‌های اجرایی و کانون‌های ارزیابی دارای مجوز از طرف سازمان اداری و استخدامی نیز امکان ارزیابی مدیران حرفه‌ای را دارند، اما طی بخشنامه ۱۴۶۴۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۲ شورای عالی اداری ارزیابی شایستگی مدیران سطوح میانی و ارشد، به‌صورت انحصاری به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شده است.

## ۲. ارزیابی بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه

بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه درخصوص نیازسنجی آموزشی و طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه مدیران مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای است. همچنین بند مذکور این وظیفه را به سازمان اداری و استخدامی کشور واگذار کرده و اجرای دوره‌ها، با نظارت مرکز آموزش مدیریت دولتی، بر عهده مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی گذاشته شده است. براین‌اساس در ادامه به ارزیابی محتوای بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه پرداخته می‌شود. شایان ذکر است فارغ از ارزیابی محتوایی

۱۵. پیشنهاد منابع مورد نیاز برای تحقق برنامه‌های تحول نظام اداری و طرح‌های مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد.

۱. مدیران حرفه‌ای: شامل تمامی عناوین سمت‌های مدیریتی دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، به استثناء سمت‌های مدیریت سیاسی، موضوع ماده (۷۱) قانون مذکور و هم‌ترازان آنان است که به چهار گروه به شرح زیر تقسیم‌شده‌اند:

۱. مدیران ارشد: آن دسته از مدیرانی می‌باشند که وظیفه سیاست‌گذاری، خط مشی گذاری، برنامه‌ریزی کلان، هدایت و نظارت عالیه بر عملکرد دستگاه را در واحدهای ستادی به عهده دارند.

۲. مدیران میانی: به آن دسته از مدیرانی اطلاق می‌شود که وظیفه هماهنگی، ایجاد ارتباط بین سطوح عالی (مقامات) و یا مدیران ارشد را در واحدهای ستادی به عهده دارند. مانند مدیران کل و معاونین آنان، معاونین سازمان‌ها، مؤسسات دولتی و مراکز مستقل و سمت‌های مدیریتی هم سطح آنها.

۳. مدیران پایه: به آن دسته از مدیرانی اطلاق می‌شود که وظیفه اجرای سیاست‌ها، خط مشی‌ها و برنامه‌های سازمانی را در واحدهای ستادی بر عهده دارند. مانند: رؤسای ادارات، رؤسای گروه‌ها و سمت‌های مدیریتی هم‌سطح آنها.

۴. مدیران عملیاتی: شامل مدیران آن دسته از واحدهای عملیاتی یا اجرایی دستگاه‌های اجرایی نظیر مدارس، بیمارستان‌ها، ورزشگاه‌ها، موزه‌ها، مراکز فنی و حرفه‌ای و مراکز نگهداری معلولین هستند که تولید، تأمین و ارائه خدمات اصلی و نهایی دستگاه را به عهده دارند. (منبع: ابلاغیه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰ مورخ ۲۰۶/۰۳/۰۲ در خصوص «برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی»)

۲. مطابق دستورالعمل اجرایی شورای عالی اداری، شایستگی عمومی مدیران به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌های تعیین شده از سوی سازمان اطلاق می‌شود که به یک فرد امکان می‌دهد تا بتواند وظایف مربوط را پس از احراز سمت مدیریتی و یا ارتقاء به سطوح بالاتر به طور موفقیت‌آمیز انجام دهد.

بند مذکور، که در ادامه به آن پرداخته می‌شود، به نظر می‌رسد شیوه نگارش و جمله‌بندی حکم حاضر قدری پیچیده و دشوار تنظیم شده و از این رو مغایر جزء «۴» بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری<sup>۱</sup> مبنی بر استحکام در ادبیات ارزیابی می‌شود.

## ۱-۲. تغییر نقش سازمان اداری و استخدامی کشور از ناظر به متصدی نیازسنجی

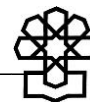
در قوانین و مقررات متعددی به مسئله آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی اشاره شده که از جمله آن‌ها می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

۱. فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
  ۲. آئین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۸.
  ۳. بخشنامه نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی. مصوب ۱۳۹۰.
  ۴. بخشنامه اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی. مصوب ۱۳۹۲.
  ۵. بخشنامه استانداردهای ارزیابی کیفیت فرآیند آموزش دستگاه‌های اجرایی. مصوب ۱۳۹۲.
  ۶. بخشنامه دستورالعمل سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی. مصوب ۱۳۹۲.
  ۷. بخشنامه دستورالعمل اعتبارسنجی و تعیین صلاحیت مراکز و مؤسسات آموزشی. مصوب ۱۳۹۶.
- طبق بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت مصوب ۱۳۹۰، و اصلاحیه آن مصوب ۱۳۹۲، نیازسنجی برخی دوره‌های عمومی به عهده سازمان اداری و استخدامی کشور و مرکز آموزش مدیریت دولتی بوده و درخصوص آموزش‌های تخصصی وظیفه نیازسنجی بر عهده مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی قرار گرفته است. در این امتداد طبق ماده «۶» بخشنامه اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی<sup>۲</sup>، مصوب ۱۳۹۲، دستگاه‌های اجرایی موظفند نیازهای آموزشی خود را به کمیته راهبری آموزش دستگاه خود ارسال نمایند. براین اساس با توجه به تصریح قوانین و بخشنامه‌های قبلی بر نقش نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور و عدم امکان نیازسنجی آموزشی همه‌ی دستگاه‌های اجرایی توسط این سازمان، به نظر می‌رسد مقصود موردنظر از این بند، تصدی‌گری سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص نیازسنجی آموزشی نبوده و به همین دلیل از عبارت «با همکاری دستگاه‌های اجرایی» در این بند استفاده شده است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود متن حکم به نحوی اصلاح شود که بر نقش نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور تأکید شده و ابهامات موجود مرتفع گردد.

۱. استحکام در ادبیات و اصطلاحات حقوقی.

۲. طراحی و تصویب برنامه‌های آموزشی سالانه دستگاه‌های اجرایی موظفانند مطابق بند(ب) ماده (۴) نظام آموزش کارمندان (موضوع بخشنامه شماره ۱۸۲۴/۲۰۰-۱۳۹۰/۱/۳۰)، برنامه‌های آموزشی سالانه کارمندان و مدیران را که در چارچوب اهداف و راهبردهای آموزش کارکنان دولت و نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل سازمانی، شغلی و فردی صورت می‌گیرد، با رعایت موارد ذیل، حداکثر تا پایان بهمن‌ماه هر سال برای سال آینده بر اساس پیوست شماره (۲) این بخشنامه تهیه و به تصویب کمیته راهبری آموزش دستگاه برسانند:

۱. رعایت سرانه آموزش کارمندان و مدیران ابلاغی معاونت؛
۲. تمرکز بر آموزش‌های سازمانی، شغلی با رویکرد مهارتی و کاربردی؛
۳. رعایت نسبت آموزش‌های شغلی، مدیریتی و عمومی؛
۴. پیش‌بینی برنامه‌های تربیت کارشناسان مشاغل عمومی و اختصاصی؛
۵. برنامه‌ریزی متمرکز برای دستگاه‌های اجرایی ملی دارای واحدهای استانی.



۲-۲. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش کارمندان دولت در خصوص نقش نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور با بررسی قوانین و مقررات فوق مشخص می‌شود در نظام آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی، نیازسنجی، برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی، به عهده مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی بوده و نظارت بر موسسه‌های فعال در حوزه آموزش و نظارت بر فعالیت‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی بر عهده سازمان اداری و استخدامی کشور قرار گرفته است. در این میان، مرکز آموزش مدیریت دولتی مسئول تربیت مدرسان و برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات بوده و در برخی وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور نظیر طراحی استانداردها با این سازمان همکاری می‌کند. این در حالی است که در این بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه وظیفه نظارت بر مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی، که از وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور بوده، به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شده است. بر این اساس با توجه به اینکه مرکز آموزش مدیریت دولتی از موسسات دولتی وابسته به سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب شده، به نظر می‌رسد ضرورتی بر تصریح قانونگذار مبنی بر واگذاری وظیفه نظارت بر برگزاری این دوره‌ها به مرکز آموزش مدیریت دولتی وجود نداشته و در صورت تمایل سازمان اداری و استخدامی کشور، این سازمان می‌تواند، بدون نیاز به تصویب قانون، این وظیفه را به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار نماید.

### ۲-۳. ابهامات موجود در عبارات استفاده شده در حکم پیشنهادی

متن بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه واجد برخی ابهامات در خصوص عبارت‌های «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» بوده و با توجه به جزء «۳» بند «۴» سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری<sup>۱</sup> مبنی بر ضرورت شفافیت و عدم ابهام در قانون‌گذاری و قانون‌نویسی، متن این حکم نیازمند اصلاح و تدقیق است. براین اساس در ادامه به ابهامات موجود در بند مذکور اشاره شده و پیشنهادهایی به منظور رفع آن‌ها ارائه خواهد شد.

#### ۲-۳-۱. ابهام در خصوص «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران»

همان‌طور که در بخش اول گزارش اشاره شد، طبق ماده «۵۵» قانون مدیریت کشوری سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت «بانک اطلاعات مدیران» را جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط طراحی نماید. این درحالی است که در متن بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه از عبارت «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» استفاده شده و مشخص نیست که مقصود نگارندگان این لایحه از این عبارت، بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری، است یا سامانه‌ی مجزایی در خصوص سوابق و عملکرد مدیران موردنظر است.

#### ۲-۳-۲. ابهام در خصوص «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای»

«کانون‌های ارزیابی شایستگی مدیران حرفه‌ای» طبق بخشنامه شماره ۱۶۵۷۳۶۳ سازمان اداری و استخدامی کشور وارد نظام اداری شده و به سنجش شایستگی‌های عمومی مدیران حرفه‌ای می‌پردازد. از طرفی عبارت «کانون‌های

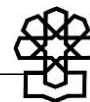
۱. استحکام در ادبیات و اصطلاحات حقوقی.

صلاحیت حرفه‌ای» در ادبیات نظام اداری مسبوق به سابقه نبوده و به همین دلیل غالباً آنچه از این عبارت به اذهان متبادر می‌شود همان «کانون‌های ارزیابی شایستگی» است. براین اساس در صورتی که منظور از عبارت «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» همان «کانون ارزیابی شایستگی» است بهتر است از عبارات مبهم استفاده نشده و عبارت متداول استعمال گردد. در غیر این صورت لازم است عبارت استفاده شده تعریف شود.

#### ۴-۲. عدم ظرفیت کافی بانک اطلاعات مدیران برای نیاز سنجی آموزشی<sup>۱</sup>

در ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید. در این امتداد با توجه به سابقه مرکز آموزش مدیریت دولتی در گردآوری اطلاعات مدیران در دوره‌های قبل، وظیفه ایجاد بانک اطلاعات مدیران به این مرکز محول شد. براین اساس مرکز آموزش مدیریت دولتی در راستای اجرایی‌سازی ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری، با ارسال پرسش‌نامه‌هایی به دستگاه‌های اجرایی مشمول این ماده، اطلاعات مدیران را دریافت کرده و در سامانه‌ی طراحی شده توسط این مرکز وارد می‌کرد. اگرچه با تلاش مرکز آموزش مدیریت دولتی سامانه‌ای متشکل از اطلاعات مدیران طراحی شد، اما به دلایلی از جمله عدم طراحی سازوکاری برای شناسایی روشمند مدیران، برخط نبودن اطلاعات، عدم به‌روزرسانی مستمر، خطای بالا و عدم صحت‌سنجی اطلاعات، حکم قانونی یادشده درخصوص «شناسایی مدیران»، کماکان و پس از گذشت بیش از ۱۵ سال از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری، به طور کامل محقق نشده و بانک اطلاعات مدیران نتوانسته با دقت قابل قبولی اطلاعات مدیران کشور را گردآوری کند. همچنین به دلیل کافی نبودن اطلاعات دریافتی از مدیران، حکم قانونی «افراد واجد شرایط» به‌درستی محقق نشده و با توجه به عدم توفیق در شناسایی افراد واجد شرایط، به‌تبع آن حکم «حفظ انگیزه کارکنان» نیز محقق نشده است. در این امتداد شایان ذکر است که براساس بررسی‌های صورت گرفته، در زمان شروع به کار سامانه بانک اطلاعات مدیران حرفه‌ای کشور، برخط نبودن، عدم به‌روزرسانی مستمر، عدم اتصال با سایر سامانه‌ها و عدم پالایش داده‌ها از جمله چالش‌های سامانه‌ها در آن دوره به شمار می‌رفته و به دلیل این مشکلات اطلاعات این سامانه قابل اعتماد نبوده است. اما با بهبود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و حکمرانی داده محور در سال‌های اخیر، سامانه‌های پرکاربردی از جمله سامانه‌های مدیریت ساختار، پاکنا و ثبت حقوق و مزایا در سازمان اداری و استخدامی راه‌اندازی شده که اطلاعات آن‌ها به‌صورت برخط و تاندازه‌ای یکپارچه بوده و با تخمین بالایی قابل اعتماد است. باین‌وجود، به دلایلی نظیر عدم اختیارات کافی مرکز آموزش مدیریت دولتی برای الزام دستگاه‌ها به وارد کردن اطلاعات، عدم تناسب وظیفه ایجاد بانک اطلاعاتی (که از جنس طراحی سامانه‌های نظام اداری و مدیریت داده است) با وظایف اصلی مرکز آموزش مدیریت دولتی (آموزش و توسعه کارکنان نظام اداری کشور) و نبود ضمانت

۱. در تهیه این بخش از گزارش ذیل استفاده شده است. مرکز پژوهش‌های مجلس. «تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد) (موضوع ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری)». (در دست انتشار).



اجرائی در احکام قانونی، سامانه بانک اطلاعاتی مدیران نتوانسته در گذر زمان ضمن انطباق با شرایط و بروزرسانی مستمر، کارآمدی خود را به اثبات رساند. این مسئله باعث بی‌رغبتی دستگاه‌های اجرایی برای مراجعه به این سامانه و در نتیجه بی‌انگیزگی کارشناسان برای بروزرسانی بانک اطلاعات مدیران شده است. همچنین توجه به این نکته ضروری است که در شرایط کنونی اطلاعات بانک یادشده از دقت و اعتبار کافی برخوردار نبوده و مدت‌هاست که بروز نشده است. این در حالی است که علاوه بر الزامات قانونی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص ایجاد این بانک در احکام انتصاب روسای مرکز آموزش مدیریت دولتی نیز به مواردی نظیر «به‌روزرسانی بانک اطلاعات مدیران دولتی و سرمایه انسانی کشور به شیوه‌ای نوین و عالمانه» تصریح شده است. بر این اساس عدم اقدامات لازم در زمینه استقرار بانک اطلاعات مدیران و لحاظ امتیاز صفر برای این مساله در جشنواره شهید رجایی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور، به معنای عدم تحقق ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری است. در نتیجه بانک اطلاعات مدیران در حال حاضر کارآمدی لازم برای نیازسنجی آموزشی مدیران را نداشته و مبنا قرار گرفتن این بانک موجب می‌شود قابلیت اجرایی‌سازی حکم و اثربخشی آن در طول برنامه هفتم کاهش یابد. به عبارت دیگر برای تحقق حکم فعلی مفروضاتی در نظر گرفته شده که هنوز محقق نشده و خود نیازمند برنامه‌ای برای تکمیل و استقرار هستند. بر این اساس مبنا قرار گرفتن بانک اطلاعات مدیران برای نیازسنجی آموزشی در صورتی امکان پذیر خواهد بود که چالش‌های ذکر شده پیش از شروع برنامه برطرف شده و یا تکمیل و استقرار بانک اطلاعات مدیران به عنوان پیش‌نیاز در حکم مورد بحث ذکر شود.

## ۵-۲. عدم ظرفیت کافی نتایج کانون‌های ارزیابی برای نیازسنجی آموزشی

توضیحات مطرح شده در بخش: «پیشینه قوانین و مقررات و آسیب‌شناسی کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای (کانون‌های ارزیابی)» گزارش حاضر نشان می‌دهد که الزامی نمودن برگزاری کانون‌های ارزیابی برای همه مدیران حرفه‌ای، در شرایطی که نظام اداری کشور تحمیل شد که آمادگی علمی و اجرایی کافی برای اجرای گسترده آن در دستگاه‌های اجرایی کشور وجود نداشت. بر این اساس با توجه به این که در شرایط کنونی نتایج کانون‌های ارزیابی شایستگی از روایی لازم برخوردار نیستند، استفاده از این ابزار در طراحی نظام آموزشی به تنهایی کافی نمی‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود عبارت «ابزارهای سنجش شایستگی»، که در بند «الف» ماده «۱۰۶» استفاده شده، در این بند نیز تکرار شود تا ضمن همسو شدن بندهای ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، محدودیتی در استفاده از انواع ابزارها مطرح نشود و ابهام مذکور با گسترده شدن دامنه شمول، کاهش یابد.

## ۶-۲. زمان‌مند نبودن حکم و داشتن ماهیت دائمی

یکی از ویژگی‌های شکلی مورد انتظار از مواد و احکام برنامه‌های توسعه پنج‌ساله، تعیین زمان‌بندی در بازه پنج ساله است به نحوی که مشخص باشد در هر سال از کدام بخش از اهداف محقق خواهند شد. در این امتداد لازم است از طرح احکامی که ماهیت دائمی دارند و در عرض سایر قوانین قرار می‌گیرند خودداری شده تا موجب تشتت قوانین و

اخلال در نظام قانون‌گذاری کشور نشود.<sup>۱</sup> در این امتداد به نظر می‌رسد در حکم مورد نظر به ملاحظات یادشده درخصوص زمان‌بندی و ماهیت دائمی توجه کافی صورت نگرفته است.

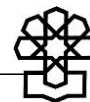
## ۷-۲. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش مقامات دولتی

طبق بند «۴» ماده «۵» بخشنامه نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی، برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات، موضوع ماده «۷۱» قانون مدیریت خدمات کشوری<sup>۲</sup>، صرفاً در انحصار مرکز آموزش مدیریت دولتی بوده و در خصوص مدیران حرفه‌ای، اجرای دوره‌ها بر عهده مرکز آموزش مدیریت دولتی، دفاتر آموزش و پژوهش استانداری‌ها، مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی و مراکز و موسسات مورد تایید سازمان اداری و استخدامی کشور است. در این راستا با توجه به این‌که عبارت «مدیران» به صورت مطلق و بدون قید عنوان شده، دلالت بر عموم مدیران در نظام اداری شامل مدیران حرفه‌ای و مدیران سیاسی (مقامات موضوع ماده «۷۱» قانون مدیریت خدمات کشوری) دارد. براین اساس فارغ از مغایرت با قوانین و مقررات فعلی نظام آموزش در دستگاه‌های اجرایی، به نظر می‌رسد مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی صلاحیت و شایستگی کافی به منظور آموزش مقامات سیاسی را نداشته و برگزاری این دوره‌ها صرفاً در صلاحیت مرکز آموزش مدیریت دولتی، به عنوان بازوی اجرایی سازمان اداری و استخدامی کشور در حوزه آموزش، است. در این امتداد پیشنهاد می‌شود وظیفه برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات موضوع ماده «۷۱» قانون مدیریت کشوری، در قالب تبصره بند «ث»<sup>۳</sup>، به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شود.

### ۳. ارائه حکم پیشنهادی جایگزین بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه

براساس ارزیابی صورت گرفته و توضیحات مطرح شده در گزارش حاضر به نظر می‌رسد حکم پیشنهادی در بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم نیازمند اصلاح و تکمیل است. براین‌اساس در جدول ذیل حکم پیشنهادی جایگزین مطرح شده است.

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس. ویژگی‌های شکلی مورد انتظار از مواد و احکام لایحه برنامه‌های توسعه پنج ساله کشور با استفاده از تجربه برنامه ششم توسعه. ۱۴۰۲. شماره مسلسل: ۱۹۰۱۱.  
 ۲. سمت‌های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به عنوان مقام شناخته می‌شوند و امتیاز شغلی مقامات مذکور در این ماده به شرح زیر تعیین می‌گردد:  
 الف - رؤسای سه قوه (۱۸۰۰۰) امتیاز.  
 ب - معاون اول رئیس جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.  
 ج - وزرا، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.  
 د- استانداران و سفرا (۱۵۰۰۰) امتیاز.  
 هـ- معاونین وزرا (۱۴۰۰۰) امتیاز.

**جدول ۱. مقایسه حکم فعلی و حکم پیشنهادی بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه**

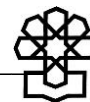
<p>سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی نسبت به نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و نیازهای شغلی و نتایج ارزیابی کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای، طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت، اقدام نماید. هر یک از مراکز آموزش‌های ضمن خدمت دستگاه‌ها با نظارت مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزاری دوره‌ها را بر عهده خواهد داشت. در اجرای این بند، صدور مدرک تحصیلی یا معادل آن برای دوره‌های مذکور ممنوع است.</p>	<p><b>بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه</b></p>
<p>سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی اقدامات ذیل را انجام دهد.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>۱. نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری، نیازهای شغلی و نتایج ابزارهای سنجش شایستگی نظیر کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای هر شش ماه یکبار.</li><li>۲. طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت،</li><li>۳. نظارت مستمر بر برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت مدیران دستگاه‌های اجرایی</li><li>۴. ارائه گزارش عملکرد اجرای این بند به کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی هر شش ماه یکبار.</li></ol> <p>مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت مقامات، موضوع ماده «۷۱» قانون مدیریت خدمات کشوری، را برعهده دارد. برگزاری دوره‌های مذکور برای سایر مدیران برعهده مراکز آموزش هر یک از دستگاه‌های اجرایی است.</p>	<p><b>حکم پیشنهادی جایگزین بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه</b></p>

**جمع بندی**

با توجه به نقش کلیدی مدیران و مقامات دستگاه‌های اجرایی کشور در ارتقاء سطح کارآمدی و عدالت‌محوری نظام اداری و افزایش سطح کیفی خدمات عمومی به مردم، تمرکز بر طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران می‌تواند نقش برجسته‌ای در ارتقای اثربخشی و کارآیی نظام اداری کشور عهده‌دار باشد. براین اساس طبق بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه سازمان اداری و استخدامی کشور موظف شده با همکاری دستگاه‌های اجرایی، نسبت به نیازسنجی دوره‌های آموزشی حین خدمت مدیران، مبتنی بر بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران و کانون‌های ارزیابی صلاحیت حرفه‌ای اقدام نماید. همچنین طبق این بند مسئولیت اجرای دوره‌های آموزش مدیران بر عهده‌ی مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی بوده و مرکز آموزش مدیریت دولتی به عنوان ناظر دوره‌ها معرفی شده است. این در حالی است که هر چند نیازسنجی آموزشی و طراحی دوره‌های آموزش مدیران اقدامی شایسته تحسین ارزیابی می‌شود، اما بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد منع قانونی به منظور اجرایی‌سازی حکم پیشنهاد شده در این بند وجود نداشته و دولت محترم می‌تواند محتوای حکم مذکور را در قالب بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ کرده و یا به تصویب هیات وزیران رسانده و بدون نیاز به تصویب مجلس شورای اسلامی، آن را اجرا نماید. براین اساس با توجه به ماهیت قوانین برنامه‌های توسعه، به عنوان یکی از مهمترین اسناد برنامه‌ریزی در افق پنج‌سال پیش‌روی کشور و ضرورت درج احکام اولویت‌دار در این سند مهم سیاستی، به نظر می‌رسد ضرورتی مبنی بر درج این حکم در قانون برنامه هفتم توسعه وجود ندارد. همچنین فارغ از عدم اولویت درج این حکم در برنامه هفتم توسعه و با فرض پذیرش کلیت آن، حکم پیشنهاد شده از جهات گوناگونی نظیر ایجاد ناهماهنگی در وظایف سازمان اداری و

استخدامی و مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی، تغییر مرجع آموزش مقامات و ابهام در برخی عبارات استفاده شده در متن آن، واجد ایراد و نیازمند اصلاح است. در بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه در حالی وظیفه نیازسنجی آموزشی مدیران به سازمان اداری و استخدامی کشور واگذار شده که در شرایط کنونی نیازسنجی آموزشی درخصوص آموزش‌های عمومی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور انجام می‌شود و مسئول نیازسنجی دوره‌های آموزشی تخصصی، مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی هستند. همچنین سازمان اداری و استخدامی کشور وظیفه نظارت بر نیازسنجی دوره‌های تخصصی را برعهده دارد. در این راستا با توجه به این که نیازسنجی آموزش‌های عمومی و تخصصی مدیران همه‌ی دستگاه‌های اجرایی تکلیفی مالایطاق برای سازمان اداری استخدامی کشور به نظر می‌رسد، پیشنهاد می‌شود حکم مورد بحث به نحوی تغییر یابد که وظیفه نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور در امر آموزش برجسته شده و وظیفه نیازسنجی صرفاً متوجه این سازمان نشود. به علاوه در این بند از عبارات «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» استفاده شده که از جهاتی واجد ابهام هستند. در این امتداد به نظر می‌رسد منظور از عبارت اول، «بانک اطلاعات مدیران»، موضوع ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری، و منظور از عبارت دوم «کانون‌های ارزیابی شایستگی» است. براین اساس پیشنهاد می‌شود عبارات‌های اخیرالذکر جایگزین عبارات‌های مذکور در حکم فعلی شده و در صورتی که عبارات‌های «بانک اطلاعات سوابق و عملکرد مدیران» و «کانون‌های صلاحیت حرفه‌ای» بر مفاهیم دیگری دلالت دارند، ضروری است تعریف و تبیین شوند.

طبق بررسی‌های انجام شده بانک اطلاعات مدیران به دلایلی از جمله عدم طراحی سازوکاری برای شناسایی روشمند مدیران، برخط نبودن اطلاعات، عدم به‌روزرسانی مستمر، خطای بالا و عدم صحت‌سنجی اطلاعات، به طور کامل مستقر نشده و نتوانسته با دقت قابل قبولی اطلاعات مدیران کشور را گردآوری کند. در نتیجه بانک اطلاعات مدیران در حال حاضر کارآمدی لازم به‌منظور نیازسنجی آموزشی مدیران را نداشته و مبنای قرار گرفتن این بانک موجب می‌شود قابلیت اجرایی سازی حکم و اثر بخشی آن در طول برنامه هفتم کاهش یابد. همچنین «کانون‌های ارزیابی شایستگی» نیز به دلایلی نظیر ضعف علمی بخشنامه ابلاغی سازمان اداری و استخدامی کشور و عدم رعایت استانداردهای لازم در مرحله اجرایی سازی و استقرار، دارای نقاط ضعف متعددی بوده و نتایج آن فاقد روایی کافی به منظور طراحی دوره‌های آموزشی هستند. در این امتداد کانون‌های ارزیابی شایستگی صرفاً یکی از ابزارهای سنجش شایستگی و توانمندی کارکنان بوده و برای طراحی دوره‌های آموزشی می‌توان از ابزارهای متعدد سنجش توانمندی کارکنان بهره‌برده و صرفاً به یک ابزار محدود نشد. براین اساس در حکم پیشنهادی جایگزین، علاوه بر کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای، از عبارت کلی «ابزارهای سنجش شایستگی» استفاده شده تا ضمن هماهنگی بیشتر با سایر مواد لایحه برنامه هفتم توسعه امکان استفاده از ابزارهای متعدد جهت نیازسنجی آموزشی امکان‌پذیر باشد. همچنین در بند مورد بحث اجرای دوره‌های آموزشی مدیران به مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی واگذار شده و مرکز آموزش مدیریت دولتی موظف به نظارت بر برگزاری دوره‌ها شده است. دراین امتداد در حکم فعلی عبارت «مدیران» به صورت مطلق ذکر شده که شامل مقامات موضوع ماده «۷۱» قانون مدیریت خدمات کشوری نیز می‌شود و طبق این حکم مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی وظیفه آموزش مقامات را نیز برعهده خواهند داشت. این درحالی است که طبق قوانین



فعلی، آموزش مقامات منحصر از وظایف مرکز آموزش مدیریت دولتی بوده و علاوه بر این مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی صلاحیت کافی برای برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات را نداشته و ضروری است این وظیفه از اختیارات مرکز آموزش مدیریت دولتی محسوب شود. براین اساس در حکم پیشنهادی جایگزین بند «ث» ماده «۱۰۶»، توصیه شده است که برگزاری دوره‌های آموزش مقامات صرفاً توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی صورت پذیرد. براساس توضیحات مطرح شده در جدول ذیل حکم پیشنهادی جایگزین بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه مطرح شده است.

### جدول ۲. ارزیابی بند «ث» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه

شماره ماده	متن لایحه	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	پیشینه در قوانین	پیشنهاد جایگزین
بند «ث» ماده «۱۰۶»	سازمان اداری و استخدامی کشور موظف 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، طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت، اقدام نماید. هر یک از مراکز آموزش‌های ضمن خدمت دستگاه‌ها با نظارت مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزاری دوره‌ها را بر عهده خواهد داشت. در اجرای این بند، صدور مدرک تحصیلی یا معادل آن برای دوره‌های مذکور ممنوع است.			*	فصل هشتم (انتصاب و ارتقاء شغلی) و نهم (توانمندسازی کارکنان) قانون مدیریت خدمات کشوری	سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی اقدامات ذیل را انجام دهد. ۱. نیازسنجی آموزشی مبتنی بر بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری، نیازهای شغلی و نتایج ابزارهای سنجش شایستگی نظیر کانون‌های سنجش صلاحیت حرفه‌ای هر شش ماه یکبار. ۲. طراحی و تنظیم برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در قالب پودمان‌ها و دوره‌های آموزش حین خدمت، ۳. نظارت مستمر بر برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت مدیران دستگاه‌های اجرایی ۴. ارائه گزارش عملکرد اجرای این بند به کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی هر شش ماه یکبار. مرکز آموزش مدیریت دولتی برگزاری دوره‌های آموزشی حین خدمت مقامات، موضوع ماده «۷۱» قانون مدیریت خدمات کشوری، را برعهده دارد. برگزاری دوره‌های مذکور برای سایر مدیران برعهده مراکز آموزش هر یک از دستگاه‌های اجرایی است.

## منابع و مأخذ

- [۱]. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
- [۲]. سیاست‌های کلی نظام اداری، ابلاغی ۱۳۸۹.
- [۳]. سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری، ابلاغی ۱۳۹۸.
- [۴]. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- [۵]. برنامه جامع اصلاح نظام اداری - دور دوم، مصوب ۱۳۹۷ شورای عالی اداری.
- [۶]. بخشنامه شماره ۱۸۳۴ / ۲۰۰ مورخ ۳۰ / ۰۱ / ۱۳۹۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور با موضوع نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی.
- [۷]. بخشنامه اصلاحیه نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی، مصوب ۱۳۹۲، ۱۱، ۱۴.
- [۸]. مرکز پژوهش‌های مجلس. آسیب‌شناسی نظام توانمندسازی نمایندگان مجلس و ارائه راهکارهایی برای ارتقاء کارآمدی آن. (در دست انتشار).
- [۹]. قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- [۱۰]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه: سامانه نظارت و ارزیابی آموزشی کارکنان دولت (بند «ت» ماده «۱۰۶»). (تهیه و تدوین‌کنندگان: نورعلی عبداللهی، سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۱]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۲). پیشنهاد طبقه‌بندی مشاغل دستگاه‌های اجرایی کشور در قانون برنامه هفتم توسعه. شماره مسلسل: ۱۹۰۸۲. (تهیه و تدوین: سیدمجتبی شهرآئینی).
- [۱۲]. مرکز آموزش مدیریت دولتی. (۱۴۰۰). بازمهندسی سامانه اطلاعاتی مدیران حرفه‌ای کشور (گزارش عملکرد بانک اطلاعات مدیران در جشنواره شهید رجایی).
- [13]. Caldwell, C., Thornton III, G. C., & Gruys, M. L. (2003). Ten classic assessment center errors: Challenges to selection validity. *Public Personnel Management*, 32(1), 73-88.
- [14]. Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.
- [15]. Schmidt, F. L., Oh, I. S., & 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*, 1-74.
- [16]. Salgado, J. F. (2017). Personnel selection. In *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.
- [17]. Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2021). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*.
- [۱۸]. مرکز پژوهش‌های مجلس. «تحلیل نظارتی بر استقرار کانون‌های ارزیابی مدیران مبتنی بر مدل شایستگی در نظام اداری». (در دست تهیه).
- [۱۹]. مرکز پژوهش‌های مجلس. «تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد) (موضوع ماده «۵۵» قانون مدیریت خدمات کشوری)» (در دست انتشار).



## مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵ ۵۸۵۵ پست الکترونیک: [mrc@majles.ir](mailto:mrc@majles.ir)

وبسایت: [rc.majles.ir](http://rc.majles.ir)