

**بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۵۹):
سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت
(بند «ت» ماده «۱۰۶»)**



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۹۱۸۴

کد موضوعی: ۲۹۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۵۹): سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت (بند «ت» ماده «۱۰۶»)

نام دفتر: مطالعات مدیریت (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)
تهیه و تدوین کنندگان: نورعلی عبدالهی، سیدمجتبی شهرآئینی
مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی
ناظر علمی: مهدی عبدالحمید
صفحه آرا: معصومه گریوانی
ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. نظام آموزش کارکنان دولت
۲. سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت
۳. مرکز آموزش مدیریت دولتی
۴. برنامه هفتم توسعه
۵. قانون مدیریت خدمات کشوری



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۲/۰۳/۲۹

تاریخ پایان مطالعه: ۱۴۰۲/۰۴/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۵/۱۴

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده
۱	خلاصه مدیریتی
۳	مقدمه
۴	۲- ارزیابی بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه
۴	۲-۱- ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش کارمندان دولت
۸	۲-۲- ابهامات موجود در عبارات استفاده شده در حکم پیشنهادی
۸	۲-۲-۱- ابهام در خصوص عبارت «همکاری با دستگاه‌های اجرایی»
۸	۲-۲-۲- ابهام در خصوص عبارت «صدور گواهینامه»
۹	۲-۲-۳- ابهام در خصوص عبارت «نظارت بر ارزیابی دوره‌ها»
۹	۲-۳- عدم توجه به مسئله یکپارچگی داده‌ها در نظام اداری
۱۰	۲-۴- عدم ضرورت درج حکم پیشنهادی در لایحه برنامه و امکان اجرایی‌سازی از طریق تصویب آئین‌نامه
۱۱	۲-۵- عدم توجه کافی به زمان‌بندی اجرایی‌سازی حکم پیشنهادی
۱۱	۳- ارائه حکم پیشنهادی جایگزین بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه
۱۲	جمع‌بندی
۱۴	منابع و مآخذ



بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۵۹):
سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت
(بند «ت» ماده «۱۰۶»)

چکیده

بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، مرکز آموزش مدیریت دولتی را مکلف به طراحی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت نموده است. این در حالی است که هر چند بهبود نظارت بر دوره‌های آموزشی و صدور گواهینامه‌های آن از طریق سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت فی‌نفسه اقدامی مطلوب و 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 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 مرکز آموزش مدیریت دولتی 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 «ت» 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

نظام کارآمد آموزش و توانمندسازی کارکنان دولت، یکی از ملزومات مهم تحقق نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی^۱، بوده و نقش اساسی در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های اجرایی کشور بر عهده دارد. براین اساس بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، مرکز آموزش مدیریت دولتی را مکلف به طراحی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت نموده است. در این امتداد طبق بند مذکور مرکز آموزش

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

مدیریت دولتی مکلف است تا پایان سال اول برنامه سامانه نظارت بر آموزش کارکنان را طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی بر اساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها و صدور گواهینامه‌ها از طریق این سامانه انجام پذیرد.

• نقاط قوت و ضعف لایحه

هر چند بهبود نظارت بر دوره‌های آموزشی و صدور گواهینامه‌های آن از طریق سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت فی‌نفسه اقدامی مطلوب و 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 به تصویب هیئت‌وزیران 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 مرکز آموزش مدیریت دولتی و ابهام در برخی عبارات استفاده شده در متن آن، واجد ایراد و نیازمند اصلاح است. از جمله ابهامات موجود در بند «ت» می‌توان به ابهام در عبارات «همکاری با دستگاه‌های اجرایی»، «صدور گواهینامه» و «نظارت بر ارزیابی» اشاره کرد. در این راستا وظیفه طراحی سامانه نظارت و ارزیابی به مرکز آموزش مدیریت دولتی تکلیف شده و وجه همکاری دستگاه‌های اجرایی در طراحی سامانه، مشخص نیست. همچنین گواهینامه‌های صادر شده در حوزه نظام آموزش و ارزیابی کارمندان، به بیش از ۱۰ نوع می‌رسد که برخی مربوط به گواهینامه‌های اتمام دوره کارمندان بوده و برخی نیز گواهینامه مجوز تدریس و برگزاری دوره‌های آموزشی است که از جمله اختیارات سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب می‌شود. از دیگر ابهامات موجود در متن بند «ت» می‌توان به عبارت «نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها» اشاره کرد که علاوه بر مبهم بودن مصداق عبارت «ارزیابی» حیطة نظارت را بسیار محدود کرده و محل کارکرد نظارتی دستگاه موردنظر است.

یکی از چالش‌های حکمرانی هوشمند نظام اداری و تحقق دولت الکترونیک، عدم امکان برقراری ارتباط بین سامانه‌های گوناگون نظام اداری و عدم تحقق یکپارچگی داده‌ها بوده که از جمله عوامل آن تعدد مراجع و دستگاه‌های طراح سامانه و عدم هماهنگی بین آن‌ها است. در این راستا یکی از شروط تحقق یکپارچگی سامانه‌ها در نظام اداری، جمع‌بندی همه‌ی سامانه‌ها و داده‌ها در سکوی یکپارچه نظام اداری با محوریت سازمان اداری و استخدامی کشور است. براین اساس توصیه می‌شود در حکم پیشنهادی، پس از عبارت سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت، عبارت «به عنوان زیرسامانه‌ی سکوی یکپارچه نظام اداری» درج شده تا محوریت سازمان اداری و استخدامی کشور در طراحی سامانه‌ها مورد توجه قرار گیرد. شایان ذکر است در شرایط کنونی وظیفه نظارت بر دوره‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی از وظایف و مأموریت‌های سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب شده و در صورتی که این سازمان به دنبال تفویض برخی اختیارات خود به مرکز آموزش مدیریت دولتی است، لازم است این مسئله به‌صراحت



قید شده تا امکان نسخ قوانین و آیین‌نامه‌های قبلی را داشته باشد و از بروز ناهماهنگی در نظام آموزش کارکنان دولت جلوگیری نماید.

• پیشنهادهای مرکز پژوهش‌ها

براساس توضیحات مطرح شده پیشنهاد می‌شود در صورت اصرار قانون‌گذار مبنی بر تصویب بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، متن زیر به عنوان حکم جایگزین این بند به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است، سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت، به عنوان زیرسامانه سکوی یکپارچه نظام اداری را، ظرف سه‌ماه طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهی‌نامه‌های آموزشی کارکنان از طریق این سامانه انجام پذیرد.

مقدمه

آموزش و توانمندسازی کارکنان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی محسوب شده و تعاریف گوناگونی برای آن ارائه شده است. به عنوان نمونه در یکی از تعاریف آموزش کارکنان به عنوان تلاش برنامه‌ریزی شده سازمان به منظور تسهیل یادگیری شایستگی‌های مورد نیاز برای شغل کارکنان (شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت یا رفتارهایی است که برای موفقیت در کار جنبه حیاتی دارند). تعریف شده است. [۱۱] از منظری دیگر آموزش کارکنان توسعه نظام‌مند دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز کارکنان برای ایفای نقش در یک کار یا شغل معین است. براین اساس با توجه به پیشرفت‌ها و پیچیدگی‌های سازمان‌ها در شرایط کنونی، سرمایه‌گذاری در حوزه آموزش و بهبود مهارت‌های کارکنان یکی از ملزومات رشد سازمان‌ها محسوب شده و ضروری به نظر می‌رسد. [۱۲]

قوانین برنامه‌های توسعه، پس از قانون اساسی و سیاست‌های کلی نظام، یکی از مهم‌ترین اسناد قانونی کشور محسوب شده و چشم‌انداز و نقشه راه اقدامات دستگاه‌های اجرایی کشور را در بازه زمانی پنج ساله ترسیم می‌کنند. در این امتداد ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه به مسائل حوزه سرمایه انسانی دولت پرداخته و در بند «ت» مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف شده با همکاری دستگاه‌های اجرایی، سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت را تا پایان سال اول برنامه طراحی نماید تا نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شود. همچنین نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها و صدور گواهی‌نامه‌ها از طریق این سامانه انجام پذیرد. براین اساس، 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 مطرح شده است. درنهایت پیشنهادهایی در خصوص اصلاح احکام و یا الحاق بندهای جدید ارائه شده است.

۱. پیشینه قوانین و مقررات نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان دولت

فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری به توانمندسازی کارکنان دولت اختصاص یافته و طبق ماده «۵۸» این قانون^۱ سازمان اداری و استخدامی کشور موظف است به منظور ارتقای سطح کارایی و اثربخشی دستگاه‌های اجرایی برنامه‌های آموزشی کارمندان را طراحی کند. براین اساس ضروری است برنامه‌های آموزشی همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرایند آموزش تأمین نماید. همچنین لازم است رابطه‌ای بین ارتقای کارمندان و مدیران و آموزش برقرار شده و از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند. در این امتداد هیئت وزیران به استناد ماده «۶۳۲» قانون مدیریت خدمات کشوری، آیین‌نامه اجرایی فصل نهم^۲ قانون مذکور را در خصوص نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی ابلاغ کرده است. سازمان اداری و استخدامی کشور (معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور سابق) نیز در راستای اجرایی سازی ماده «۵۸» قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده «۲»^۳ آیین‌نامه‌ی اجرایی فصل نهم قانون مذکور، بخشنامه «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی»^۴ را ابلاغ کرده است. همچنین در سال ۱۳۹۲، بخشنامه شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰ با عنوان «اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی» توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور ابلاغ شده که حاوی برخی اصلاحات و الحاقات نسبت به بخشنامه سال ۱۳۹۰ بوده و دربردارنده تفصیل بیشتری در خصوص وظایف مرکز آموزش مدیریت دولتی و آموزش مدیران است.

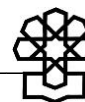
۲. ارزیابی بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه

به منظور ارزیابی کارشناسی حکم بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم، پس از بررسی پیشینه قوانین و مقررات مرتبط با نظام آموزش کارمندان دولت، به تحلیل و ارزیابی متن پیشنهادی در بند مذکور پرداخته شده و سپس حکم پیشنهادی جایگزین ارائه خواهد شد.

۱-۲. ناهماهنگی با نظام کنونی آموزش کارمندان دولت

اهم بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌هایی که در خصوص وظایف مرکز آموزش مدیریت دولتی تصویب و ابلاغ شده، شامل

۱. سازمان موظف است به منظور ارتقای سطح کارایی و اثربخشی دستگاه‌های اجرایی، نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی را به‌گونه‌ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرایند آموزش تأمین نماید به‌نحوی که رابطه‌ای بین ارتقای کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی بر اساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند.
 ۲. آیین‌نامه اجرایی این فصل به پیشنهاد سازمان و به تصویب هیئت‌وزیران می‌رسد.
 ۳. تصویب‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت/۴۳۹۱۶ک مورخ ۱۳/۱۰/۱۳۸۸ هیئت‌وزیران.
 ۴. دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند در چارچوب نظام آموزش کارمندان و براساس دستورالعملی که معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور ابلاغ خواهند نمود اهداف، راهبردها و برنامه‌های آموزشی خود را در سه سطح راهبردی، میان‌مدت (برای دوره‌های پنج ساله) و کوتاه مدت (برای دوره‌های یک‌ساله) طراحی، اجرا و نتایج آن را ارزشیابی نمایند.
 ۵. بخشنامه شماره ۱۸۲۴/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۲۰، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.



آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری^۱، بخشنامه «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی»^۲ و بخشنامه شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰ با عنوان «اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی» است. براین اساس در جدول ۱ وظایف مرکز آموزش مدیریت دولتی در بخشنامه‌های مذکور قابل مشاهده است.

جدول ۱. وظایف مرکز آموزش مدیریت دولتی در حوزه آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی

ردیف	شماره بخشنامه	عنوان مقررات	ماده مربوطه	وظیفه محول شده
۱	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	مقدمه	طراحی سامانه و برنامه آموزش مدیران
۲	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	مقدمه	تعیین صلاحیت مدرسان آموزش‌های پیش‌بینی شده در نظام آموزش کارمندان
۳	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	مقدمه	تدوین مواد و محتوای آموزشی مورد نیاز دوره‌های آموزشی مدیران و مشاغل عمومی
۴	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۵»	مجری دوره‌های آموزشی مدیران حرفه‌ای
۵	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۵»	حضور نماینده مرکز آموزش مدیریت دولتی در جلسات بررسی و تأیید آموزش‌های اختصاصی مدیران
۶	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۵»	مجری انحصاری دوره‌های آموزشی مقامات
۷	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۸»	اختیار انعقاد قرارداد با دستگاه‌های اجرایی در خصوص آموزش کارمندان
۸	۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۳»	تأیید شایستگی‌های مورد نظر در توانمندسازی کارکنان
۹	۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۳»	همکاری در تدوین استاندارد آموزشی مشاغل عمومی
۱۰	۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۴»	همکاری در طراحی برنامه‌های تربیت کارشناسان مشاغل عمومی
۱۱	۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۱۲»	صدور گواهینامه آموزشی نوع دوم
۱۲	۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۱۳»	برنامه ریزی و اجرای آموزش‌های مدیران حرفه‌ای و سیاسی در تمامی سطوح بر اساس برنامه تربیت و آموزش مدیران مصوب معاونت، صرفاً بر عهده مرکز آموزش است.
۱۳	۲۲/۱۵۵۸۷۵	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی	ماده «۲»	طراحی و تدوین سامانه آموزش مدیران، کارشناسان و کارکنان دستگاه‌های اجرایی و ابلاغ به دستگاه‌های یاد شده، پس از تأیید «معاونت»

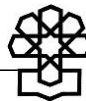
۱. تصویب‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت۴۳۹۱۶ک مورخ ۱۳/۱۰/۱۳۸۸ هیئت‌وزیران.
۲. بخشنامه شماره ۱۸۳۴/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.

ردیف	شماره بخشنامه	عنوان مقررات	ماده مربوطه	وظیفه محول شده
۱۴	۲۲/۱۵۵۸۷۵	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی	ماده «۲»	طراحی، تدوین و اجرای برنامه های آموزشی مدیران، کارشناسان و کارکنان دستگاه های اجرایی (تربیت مدیر) بر اساس مصوبات "معاونت" با استفاده از ظرفیت بخش خصوصی
۱۵	۲۲/۱۵۵۸۷۵	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی	ماده «۲»	انجام مطالعات و پژوهش های کاربردی و تولید دانش مورد نیاز کارکنان دستگاه های اجرایی
۱۶	۲۲/۱۵۵۸۷۵	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی	ماده «۲»	توسعه شبکه های آموزش مجازی علمی-کارشناسی، با بهره گیری از فناوری های نوین اطلاعاتی برای تولید، تبادل و انتقال دانش مدیریت، برنامه ریزی و اداره امور عمومی در زمینه مرتبط
۱۷	۲۲/۱۵۵۸۷۵	اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی	ماده «۲»	اعتبارسنجی مؤسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دستگاه های دولتی و غیردولتی متقاضی اجرای دوره های آموزشی

همچنین در جدول ۲ به وظایف و ماموریت‌های سازمان اداری و استخدامی کشور (معاونت سابق توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور) درخصوص آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی کشور براساس آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های ابلاغی پرداخته شده است.

جدول ۲. وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور درخصوص آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی

ردیف	شماره بخشنامه	عنوان مقررات	ماده مربوطه	وظیفه محول شده
۱	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	مقدمه	تأیید سامانه و برنامه آموزش مدیران طراحی شده توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی
۲	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	مقدمه	نظارت و ارزشیابی فرآیندهای آموزش کارمندان
۳	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۳»	طراحی، استاندارد مدیریت و راهبری آموزش کارمندان دستگاه های اجرایی
۴	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۳»	تأیید مؤسسات مجری و یا مشاور
۵	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۳»	تأیید و صدور گواهینامه آموزشی کارمندان
۶	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۴»	تدوین اهداف و راهبردهای کلان آموزش کارمندان دولت
۷	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۴»	نظارت بر کیفیت اجرای فرآیند نظام آموزش کارکنان در دستگاه‌های اجرایی
۸	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۵»	مسئول نیازسنجی و طراحی دوره‌های آموزشی مدیران
۹	۲۰۰/۱۸۳۴	نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۱۵»	ارزیابی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی
۱۰	۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۶»	نظارت بر فعالیتهای آموزشی دستگاه‌های اجرایی
۱۱	۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹	اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت	ماده «۸»	ارزیابی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی به طور سالانه



ردیف	شماره بخشنامه	عنوان مقررات	ماده مربوطه	وظیفه محول شده
۱۲	۱۵۵۸۵۰۵	دستورالعمل اعتبارسنجی و تعیین صلاحیت مراکز و موسسات آموزشی	ماده «۲»	اعطای «گواهینامه صلاحیت» به موسسه‌های آموزشی
۱۳	۴۳۹۱۶/ت/۲۵۷۹	آئین نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری	ماده «۳»	تعیین سرانه ساعت آموزش کارکنان و مدیران
۱۴	۴۳۹۱۶/ت/۲۵۷۹	آئین نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری	ماده «۴»	تدوین و ابلاغ دستور العمل نحوه تعیین صلاحیت و اعتبار سنجی مراکز و موسسات آموزشی و خدمات مشاوره آموزش
۱۵	۴۳۹۱۶/ت/۲۵۷۹	آئین نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری	ماده «۷»	طراحی سامانه ثبت عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی

با توجه به جداول فوق و پیشینه قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌های موجود در خصوص نظام آموزش و توانمندسازی کارمندان، 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 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.

شکل ۱. تقسیم وظایف بین سازمان اداری و استخدامی کشور، مرکز آموزش مدیریت دولتی و مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی



ماخذ: برگرفته از بخشنامه‌های نظام آموزش کارکنان دولت.

براین اساس وظیفه نظارتی یاد شده از وظایف و ماموریت‌های سازمان اداری و استخدامی کشور بوده و در صورتی که این سازمان به دنبال تفویض برخی اختیارات خود به مرکز آموزش مدیریت دولتی است، لازم است این مسئله به صراحت قید شده تا امکان نسخ قوانین و آیین‌نامه‌های قبلی را داشته باشد و از بروز ناهماهنگی در نظام آموزش کارکنان دولت جلوگیری نماید.

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

متن بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه واجد برخی ابهامات بوده و با توجه به بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری^۱ مبنی بر لزوم شفاف بودن قوانین، نیازمند بازنویسی است. بر این اساس در ادامه به ابهامات موجود در متن بند مذکور اشاره شده و پیشنهادهایی به منظور رفع ابهامات ارائه خواهد شد.

۱-۲-۲. ابهام در خصوص عبارت «همکاری با دستگاه‌های اجرایی»

نظر به این که هدف از طراحی سامانه اشاره شده در بند «ت»، «نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» بوده، وجه همکاری ارزیاب (مرکز آموزش مدیریت دولتی) در طراحی سامانه نظارتی با ارزیابی شوندگان (دستگاه‌های اجرایی) محل ابهام است. در این راستا، مشخص نیست مرکز آموزش مدیریت دولتی به منظور طراحی سامانه‌ی «ارزیابی و نظارت آموزش کارکنان» که با هدف ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی راه‌اندازی می‌شود، نیازمند چه نوع همکاری با دستگاه‌های اجرایی است. براین اساس لازم است وجه همکاری و نیازمندی مرکز به دستگاه‌های اجرایی در مرحله طراحی سامانه مشخص شود.

۲-۲-۲. ابهام در خصوص عبارت «صدور گواهینامه»

عبارت «صدور گواهینامه» از این جهت واجد ابهام است که مشخص نیست منظور از گواهینامه‌های صادر شده از سوی مرکز آموزش مدیریت دولتی، گواهینامه‌های قبولی در دوره آموزشی کارکنان بوده یا گواهینامه‌های مربوط به مراکز مجاز به آموزش. در این امتداد شایان ذکر است طبق بخشنامه شماره ۱۵۵۸۵۰۵ سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص «دستورالعمل اعتبارسنجی و تعیین صلاحیت مراکز و مؤسسات آموزشی»^۲ یکی از وظایف این سازمان اعتبار سنجی صلاحیت تخصصی موسسه‌های فعال در امور آموزش کارکنان بوده که نتیجه آن اعطای «گواهینامه صلاحیت» به مراکز مذکور است. همچنین مرکز آموزش مدیریت دولتی کشور اقدام به سنجش صلاحیت تدریس مدرسان نموده که نتیجه آن «گواهینامه صلاحیت تدریس» است. همچنین «گواهینامه‌های نوع دوم»، «گواهینامه‌های

۱. رعایت اصول قانون‌گذاری و قانون‌نویسی و تعیین سازوکار برای انطباق لوائح و طرح‌های قانونی با تأکید بر:

- قابل اجرا بودن قانون و قابل سنجش بودن اجرای آن.
- معطوف بودن به نیازهای واقعی.
- شفافیت و عدم ابهام.
- استحکام در ادبیات و اصطلاحات حقوقی.
- بیان شناسه‌ی تخصصی هر یک از لوائح و طرح‌های قانونی و علت پیشنهاد آن.
- ابتناء بر نظرات کارشناسی و ارزیابی تأثیر اجرای قانون.
- ثبات، نگاه بلندمدت و ملی.
- انسجام قوانین و عدم تغییر یا اصلاح ضمنی آن‌ها بدون ذکر شناسه‌ی تخصصی.
- جلب مشارکت حداکثری مردم، ذی‌نفعان و نهادهای قانونی مردم‌نهاد تخصصی و صنفی در فرایند قانون‌گذاری.
- عدالت‌محوری در قوانین و اجتناب از تبعیض ناروا، عمومی بودن قانون و شمول و جامعیت آن و حتی‌الامکان پرهیز از استثناهای قانونی.

۲. بخشنامه شماره ۱۵۵۸۵۰۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۱۸ سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص دستورالعمل اعتبارسنجی و تعیین صلاحیت مراکز و مؤسسات آموزشی.



آموزشی»، «گواهینامه پایان دوره»، «گواهینامه تربیت مدرس» و «گواهینامه شایستگی عمومی احراز سمت‌های مدیریتی» از جمله گواهینامه‌هایی است که به کارمندان، مدیران و مدرسان در نظام اداری کشور اعطا می‌شود. در این امتداد باید توجه داشت که طبق قوانین و بخشنامه‌ها، گواهینامه‌های صلاحیت مراکز آموزشی و برخی دیگر از گواهینامه‌ها صرفاً از شئون سازمان اداری و استخدامی کشور بوده و در صورتی که حکم بند «ت» ماده «۱۰۶» قصد تفویض برخی وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور به مرکز آموزش مدیریت دولتی است نیازمند به تصریح است. در این راستا طبق بررسی‌های انجام شده، به نظر می‌رسد منظور از عبارت مذکور، گواهینامه‌های قبولی کارمندان در دوره‌های آموزشی بوده و پیشنهاد می‌شود با افزودن این قید، ابهام موجود در حکم برطرف شود.

۲-۲-۳. ابهام در خصوص عبارت «نظارت بر ارزیابی دوره‌ها»

براساس بند «د» ماده «۴» بخش‌نامه نظام آموزش کارمندان دولت^۱، ارزشیابی برنامه‌های آموزشی از جمله سنجش اثربخشی برنامه‌ها بر عهده دستگاه‌های اجرایی نهاده شده و در این امتداد پیوست بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ سازمان اداری و استخدامی کشور (معاونت سابق توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور) با عنوان «دستورالعمل سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی» توسط این سازمان ابلاغ شده است. این درحالی است که طبق بند «د» ماده «۴» بخشنامه نظام آموزش کارمندان دولت، وظیفه نظارت بر اجرای برنامه‌های آموزشی از شئون سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب شده و طبق بخشنامه «دستورالعمل سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی»، دستگاه‌های اجرایی گزارش‌های ارزیابی خود را برای این سازمان ارسال می‌کنند. با توجه این که قید «ارزیابی» در عبارت «نظارت بر ارزیابی»، ارزیابی سنجش اثربخشی دوره‌ها را متبادر کرده و حیطه نظارتی سازمان اداری و استخدامی کشور را بسیار محدود می‌کند، پیشنهاد می‌شود، عبارت «نظارت» بدون قید ارزیابی به گرفته شده تا شان نظارتی این سازمان در سایر مراحل آموزش حفظ شود.

۲-۳. عدم توجه به مسئله یکپارچگی داده‌ها در نظام اداری

یکی از چالش‌های موجود در مسیر هوشمندسازی دولت، یکپارچه نبودن داده‌ها در دستگاه‌های اجرایی مختلف است به نحوی که دستگاه‌های اجرایی گوناگون از سامانه‌های متعددی استفاده می‌کنند، اما اتصال سامانه‌ها با یکدیگر برقرار نمی‌شود [۱۳]. بر این اساس به اشتراک‌گذاری داده‌ها در سامانه‌های مختلف از طریق یکپارچه‌سازی سامانه‌های اطلاعاتی حاصل می‌شود، به گونه‌ای که دستگاه‌های اجرایی موظف به استاندارد کردن داده و اطلاعات مورد مبادله و ابزارها و روش‌های تبادل داده هستند. یکپارچگی چند سامانه اطلاعاتی حاصل برقراری ارتباط بین آن‌ها به صورتی است که به کاربر تصور تعامل با یک سامانه اطلاعاتی واحد را داده و منابع اطلاعاتی گسترده‌تری برای رفع نیازهای اطلاعاتی ارائه

۱. د- نظارت و ارزشیابی آموزشی
- نظارت بر کیفیت اجرای فرآیند نظام آموزش کارکنان در دستگاه‌های اجرایی با معاونت توسعه مدیریت می‌باشد (فرآیندها، محتوای آموزشی، مدرسین، آزمون و اثربخشی دوره‌ها).
- ارزشیابی برنامه‌های آموزشی (ارزشیابی از فراگیر، ارزشیابی از مدرسین، ارزشیابی مدیریت اجرایی، بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی و غیره) بر عهده دستگاه اجرایی می‌باشد.
- دستورالعمل‌های مربوط به فرآیند آموزش کارمندان (فرآیندهای فوق‌الذکر) توسط معاونت توسعه مدیریت تهیه و ابلاغ خواهد شد.

دهد [۱۴]. در این امتداد مرکز ملی تبادل اطلاعات (NIX)^۱ نیز مطابق با تبصره (۲) بند (ث) ماده (۶۷) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه کشور^۲ به منظور تبادل و اشتراک‌گذاری اطلاعات، استعلام‌ها و خدمات الکترونیک بین نهادهای ایجاد شده، اما در حال حاضر چالش‌هایی در خصوص اشتراک‌گذاری اطلاعات بین دستگاه‌های اجرایی وجود دارد که مانع از یکپارچگی کامل داده‌ها شده است [۱۵]. این در حالی است که عدم یکپارچگی داده‌ها در سامانه‌های درون یک دستگاه اجرایی نظیر عدم یکپارچگی داده‌های سامانه‌های پاکنا و ثبت حقوق و مزایا، که هر دو متعلق به سازمان اداری و استخدامی کشور هستند، نیز صدق می‌کند [۱۶]. براین اساس پیشرفت کشور در حکمرانی داده و کارآمدی سامانه‌ها در گرو استقرار پنجره واحد داده‌ها و اطلاعات کشور و نظام دسترسی به آن‌ها بوده و برنامه استقرار پنجره واحد داده‌ها و اطلاعات، تا سال ۱۴۰۰ به میزان ۷۵ درصد پیشرفت داشته است [۱۷]. شایان ذکر است با یکپارچگی کامل داده‌ها، امکان طراحی سامانه‌هایی با دقت بالا میسر خواهد شد.

با توجه به مطالب ذکر شده یکی از عواملی که موجب یکپارچگی داده‌های نظام اداری و اتصال سامانه‌ها با یکدیگر می‌شود، تجمیع سامانه‌ها در معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری سازمان اداری و استخدامی کشور است. در این امتداد پیشنهاد می‌شود سامانه مذکور در بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه در معاونت حکمرانی الکترونیک سازمان اداری و استخدامی کشور طراحی شده و کاربری آن به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شود. بدین منظور پیشنهاد می‌شود «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت»، به عنوان زیرسامانه‌ای از سکوی یکپارچه نظام اداری در نظر گرفته شده تا بدین وسیله اهمیت یکپارچگی این سامانه با سایر سامانه‌های نظام اداری با محوریت معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری سازمان اداری و استخدامی کشور در طراحی سامانه‌های نظام اداری، مورد تاکید قرار گیرد.

۴-۲. عدم ضرورت درج حکم پیشنهادی در لایحه برنامه و امکان اجرایی‌سازی از طریق تصویب آئین‌نامه

مرکز آموزش مدیریت دولتی از دستگاه‌های اجرایی تابعه سازمان اداری و استخدامی کشور است. همچنین مطابق ماده «۵۸» قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه اجرایی فصل نهم این قانون، طراحی نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان دولت از وظایف و شئون سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب شده و امکان واگذاری این وظایف به سازمان‌های تابعه در قالب بخشنامه امکان‌پذیر است. براین اساس با توجه به ویژگی‌های شکلی مورد انتظار از مواد و احکام برنامه‌های توسعه‌ی مبنی بر عدم ارائه احکام غیرضرور در قالب تکرار قوانین موجود و بیان مسائل بدیهی [۱۸]، به نظر می‌رسد ضرورتی به طرح حکم پیشنهادی بند «ت» ماده «۱۰۶» در لایحه برنامه هفتم توسعه وجود نداشته و می‌توان محتوای موردنظر را در قالب بخشنامه سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ نمود.

1 National Information exchange

۲. وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات موظف است تا سیال دوم اجرای قانون برنامه، تمام زیرساخت‌های لازم برای تعامل اطلاعاتی بین دستگاه‌های اجرایی بر بستر شبکه ملی اطلاعات، صرفاً از طریق مرکز ملی تبادلات اطلاعات (NIX) و با استانداردهای فنی مصوب وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات را فراهم کند.



۵-۲. عدم توجه کافی به زمان‌بندی اجرایی‌سازی حکم پیشنهادی

یکی از ویژگی‌های شکلی مورد انتظار از مواد و احکام لایحه برنامه‌های توسعه، برخورداری احکام از زمان‌بندی مشخص جهت اجرا است [۱۸]. براین اساس باید مشخص شود چه بخشی از اهداف حکم بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه در هر سال از اجرای قانون برنامه محقق خواهد شد. در این امتداد هر چند براساس حکم یادشده مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف شده سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت را تا پایان سال اول برنامه طراحی نماید، اما به زمان‌بندی تحقق اهداف موردنظر از طرح این حکم در چهار سال پایانی برنامه اشاره‌ای نشده است. همچنین به نظر می‌رسد موعد زمانی یک‌ساله در نظر گرفته شده برای طراحی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت بیش از بازه زمانی موردنیاز برای راه‌اندازی چنین سامانه‌ای است. براین اساس پیشنهاد می‌شود این بازه زمانی به سه ماه تقلیل یابد.

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

همانطور که اشاره شد هر چند ضرورتی به طرح حکم پیشنهادی بند «ت» ماده «۱۰۶» در لایحه برنامه هفتم توسعه وجود نداشته و می‌توان محتوای موردنظر را در قالب تصویب‌نامه هیات وزیران ابلاغ نمود، اما در صورت اصرار قانون‌گذار به تصویب حکم مذکور، توصیه می‌شود حکم پیشنهادی مذکور در جدول ۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد. شایان ذکر است علاوه بر اصلاحات ذکر شده در بخش قبل، با توجه به جزء «۴» بند «۹» سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری مبنی بر اهمیت استحکام در ادبیات و اصطلاحات حقوقی، عبارت «می» در فعل «می‌پذیرد» از انتهای حکم پیشنهادی حذف شده است.

جدول ۳ مقایسه حکم فعلی و حکم پیشنهادی در خصوص بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه

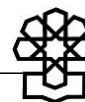
حکم فعلی	مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی، سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت را تا پایان سال اول برنامه طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی بر اساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها و صدور گواهینامه‌ها از طریق این سامانه انجام می‌پذیرد.
حکم پیشنهادی	مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است، سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت، به عنوان زیرسامانه‌ی سکوی یکپارچه نظام اداری را، ظرف سه‌ماه طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان از طریق این سامانه انجام پذیرد.

جمع‌بندی

نظام کارآمد آموزش و توانمندسازی کارکنان دولت، یکی از ملزومات مهم تحقق نظام اداری صحیح، موضوع بند دهم اصل سوم قانون اساسی^۱، بوده و نقش اساسی در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی شاغل در دستگاه‌های اجرایی کشور بر عهده دارد. براین اساس بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، مرکز آموزش مدیریت دولتی را مکلف به طراحی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت نموده است. این در حالی است که هر چند بهبود نظارت بر دوره‌های آموزشی و صدور گواهینامه‌های آن از طریق سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت فی‌نفسه اقدامی مطلوب و 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 به تصویب هیئت‌وزیران 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 مرکز آموزش مدیریت دولتی و ابهام در برخی عبارات استفاده شده در متن آن، واجد ایراد و نیازمند اصلاح است. از جمله ابهامات موجود در بند «ت» می‌توان به ابهام در عبارات «همکاری با دستگاه‌های اجرایی»، «صدور گواهینامه» و «نظارت بر ارزیابی» اشاره کرد. در این راستا وظیفه طراحی سامانه نظارت و ارزیابی به مرکز آموزش مدیریت دولتی تکلیف شده و وجه همکاری دستگاه‌های اجرایی در طراحی سامانه، مشخص نیست. همچنین گواهینامه‌های صادر شده در حوزه نظام آموزش و ارزیابی کارمندان، به بیش از ۱۰ نوع می‌رسد که برخی مربوط به گواهینامه‌های اتمام دوره کارمندان بوده و برخی نیز گواهینامه مجوز تدریس و برگزاری دوره‌های آموزشی است که از جمله اختیارات سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب می‌شود. براین اساس در حکم پیشنهادی نظارت بر «صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان» جایگزین عبارت کلی «صدور گواهینامه» شده است. از دیگر ابهامات موجود در متن بند «ت» می‌توان به عبارت «نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها» اشاره کرد که علاوه بر مبهم بودن مصداق عبارت «ارزیابی» حیطة نظارت را بسیار محدود کرده و مخل کارکرد نظارتی دستگاه موردنظر است. براین اساس در حکم پیشنهادی عبارت «نظارت» بدون قید «ارزیابی» ذکر شده تا شمولیت بیشتری داشته و موجب محدودیت در حوزه نظارتی مرکز آموزش مدیریت دولتی نشود.

یکی از چالش‌های حکمرانی هوشمند نظام اداری و تحقق دولت الکترونیک، عدم امکان برقراری ارتباط بین سامانه‌های گوناگون نظام اداری و عدم تحقق یکپارچگی داده‌ها بوده که از جمله عوامل آن تعدد مراجع و دستگاه‌های طراح سامانه و عدم هماهنگی بین آن‌ها است. در این راستا یکی از شروط تحقق یکپارچگی سامانه‌ها در نظام اداری، تجمیع همه‌ی سامانه‌ها و داده‌ها در سکوی یکپارچه نظام اداری با محوریت معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمند

۱. ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور.



سازی نظام اداری سازمان اداری و استخدامی کشور است. بر این اساس توصیه می‌شود در حکم پیشنهادی، پس از عبارت سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت، عبارت «به عنوان زیرسامانه‌ی سکوی یکپارچه نظام اداری» درج شده تا محوریت سازمان اداری و استخدامی کشور در طراحی سامانه‌ها مورد توجه قرار گیرد. شایان ذکر است در شرایط کنونی وظیفه نظارت بر دوره‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی از وظایف و مأموریت‌های سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب شده و در صورتی که این سازمان به دنبال تفویض برخی اختیارات خود به مرکز آموزش مدیریت دولتی است، لازم است این مسئله به‌صراحت قید شده تا امکان نسخ قوانین و آیین‌نامه‌های قبلی را داشته باشد و از بروز ناهماهنگی در نظام آموزش کارکنان دولت جلوگیری نماید. براساس توضیحات مطرح شده پیشنهاد می‌شود در صورت اصرار قانون‌گذار مبنی بر تصویب بند «ت» ماده «۱۰۶» لایحه برنامه هفتم توسعه، متن زیر به عنوان حکم جایگزین این بند به تصویب مجلس شورای اسلامی برسد.

شماره ماده	متن لایحه	موافق	مخالف	موافق به شرط اصلاح	پیشینه در قانون برنامه ششم و قوانین دائمی	پیشنهاد جایگزین
بند «ت» ماده «۱۰۶»	مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی، سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت را تا پایان سال اول برنامه طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها و صدور گواهی‌نامه‌ها از طریق این سامانه انجام می‌پذیرد.			*	فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری	مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است، سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت، به عنوان زیرسامانه‌ی سکوی یکپارچه نظام اداری را، ظرف سه‌ماه طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهی‌نامه‌های آموزشی کارکنان از طریق این سامانه انجام پذیرد.

منابع و مأخذ

- [۱]. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران. مصوب ۱۳۶۸.
- [۲]. سیاست‌های کلی نظام قانون‌گذاری ابلاغی مقام معظم رهبری. ۱۳۹۸.
- [۳]. قانون مدیریت خدمات کشوری. مصوب ۱۳۸۶.
- [۴]. تصویب‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت۴۳۹۱۶ک مورخ ۱۳۸۸/۱۰/۱۳ هیئت‌وزیران. آئین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری.
- [۵]. بخشنامه شماره ۱۸۳۴/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور. نظام آموزش کارمندان دولت.
- [۶]. بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور. اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت.
- [۷]. پیوست بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور. استانداردهای ارزیابی کیفیت فرآیند آموزش دستگاه‌های اجرایی.
- [۸]. پیوست بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور. دستورالعمل سنجش اثربخشی برنامه‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی.
- [۹]. بخشنامه ۲۲/۱۵۵۸۷۵. وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری. اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۱۰]. بخشنامه شماره ۱۵۵۸۵۰۵ مورخ ۱۳۹۶/۰۹/۱۸ سازمان اداری و استخدامی کشور در خصوص دستورالعمل اعتبارسنجی و تعیین صلاحیت مراکز و مؤسسات آموزشی.
- [۱۱]. عباس‌پور، عباس. دهقانی، علیرضا. (۱۳۹۱). مطالعه تطبیقی ویژگی‌های نظام آموزش کارکنان (مورد مطالعه IRIB و BBC). مدیریت دولتی. ۴(۱۰): ۱۱۸-۱۰۱.
- [12]. Olaniyan, D. A. Ojo, Lucas. B. (2008). Staff Training and Development: A Vital Tool for Organizational Effectiveness. European Journal of Scientific Research. Vol 24. No 3.
- [۱۳]. میثم لطیفی. تارنمای سازمان اداری و استخدامی کشور. کد خبر: ۲۲۲۷. ۲۸/۰۳/۱۴۰۲.
- [۱۴]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۹۷). یکپارچگی اطلاعات و اصلاح ساختاری نظام اداری به‌سوی الگوی حکمرانی دیجیتال. شماره مسلسل: ۱۶۱۷۹. (تهیه تدوین‌کنندگان: روح اله هنرور، سید محمدحسین قریشی).
- [۱۵]. مرکز پژوهش‌های مجلس. اظهارنظر کارشناسی درباره: « طرح یکپارچه‌سازی داده‌ها و اطلاعات ملی ». شماره مسلسل: ۱۸۱۴۷. (تهیه و تدوین‌کنندگان: سپیده شفیعا، حسن پوراسماعیل، سید محمدرضا میرزبابایی).
- [۱۶]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیلی نظارتی بر اجرایی سازی ماده (۲۹) قانون برنامه ششم توسعه و بند «الف» تبصره «۲۰» قانون بودجه سال ۱۴۰۰ (سامانه‌های ثبت حقوق و مزایا و پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری (پاکنا)). شماره مسلسل: ۱۷۳۵۸. (تهیه و تدوین: سید مجتبی شهرآئینی).
- [۱۷]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور ۶۸. بررسی اعتبارات دولت هوشمند (الکترونیکی). شماره مسلسل: ۱۸۲۱۸. (تهیه و تدوین‌کنندگان: سید محمدرضا میرزبابایی، حسن پوراسماعیل).
- [۱۸]. 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. (تهیه و تدوین: زهرا ذاکری).



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