

تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد)

(موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تاریخ انتشار:
۱۴۰۲/۹/۱۹

شماره مسلسل: ۱۹۴۴۹
کد موضوعی: ۲۹۰



مرکز پژوهش‌های
مجلس شورای اسلامی

عنوان گزارش:

تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار
بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد)
(موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری)

نام دفتر:

مطالعات مدیریت (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)

تهیه و تدوین کنندگان:

نورعلی عبداللہی، سیدمجتبی شہرآئینی

مدیر مطالعه:

سیدمجتبی شہرآئینی

ناظران علمی:

مہدی عبدالحمید، محمد عبدالحسین زادہ

اظهار نظر کنندگان:

مہدی حسینی راد، مجتبی عربی، مسعود بنافی، حسین بہنام پور،
مہدی سرایلو (دفتر مطالعات حقوقی)، محمدحسین علیمردانی (دفتر مطالعات آموزش و فرهنگ)

ویراستار ادبی:

زہرہ عطاردی

گرافیک و صفحه آرایی:

معصومہ گریوانی



واژگان کلیدی:

۱. بانک اطلاعات مدیران
۲. ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری
۳. انتصاب و ارتقا
۴. شناسایی مستعدان احراز پست‌های مدیریتی
۵. مدیریت استعداد و جانشین‌پروری



فهرست مطالب

چکیده.....	۶
خلاصه مدیریتی.....	۷
۱. مقدمه.....	۹
۲. پیشینه پژوهش.....	۱۰
۳. آشنایی با بانک اطلاعات مدیران.....	۱۲
۴. بررسی میزان اجرایی سازی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و آسیب شناسی اقدامات انجام شده در این خصوص.....	۲۱
۵. پیشنهادهایی برای ارتقا کارآمدی بانک اطلاعات مدیران.....	۲۴
۶. جمع بندی.....	۳۵
منابع و مأخذ.....	۳۸

فهرست نمودارها

نمودار ۱. نسبت مدیران حرفه‌ای زن به مرد.....	۱۷
نمودار ۲. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک نوع به کارگیری.....	۱۸
نمودار ۳. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک دستگاه اجرایی محل خدمت.....	۱۹
نمودار ۴. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک مدرک تحصیلی.....	۲۰
نمودار ۵. فراوانی مدیران دولتی به تفکیک سطوح مدیریتی.....	۲۰
نمودار ۶. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک رشته شغلی.....	۲۱
نمودار ۷. فراوانی پست‌های مدیریت حرفه‌ای کشور به تفکیک دستگاه‌های اجرایی.....	۲۵

فهرست جداول

جدول ۱. شرایط احراز استعداد مدیریتی در بانک اطلاعات مدیران.....	۱۱
جدول ۲. پرسش نامه اطلاعات مدیران.....	۱۳
جدول ۳. اطلاعات لازم برای ایجاد بانک اطلاعات مدیران.....	۳۲
جدول ۴. اصلاحات قانونی پیشنهادی به منظور ارتقای جایگاه و کارآمدی بانک اطلاعات مدیران در نظام اداری کشور.....	۳۳



تحلیلی نظارتی و تقنینی بر استقرار بانک اطلاعات مدیران دستگاه‌های اجرایی دولت (بامداد)

(موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری)



طبق 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. بر این اساس سازمان اداری و استخدامی کشور وظیفه ایجاد بانک اطلاعات مدیران را به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار کرده است. طبق بررسی‌های انجام شده، هرچند در سال‌های نخست شروع به کار این سامانه، اقدامات قابل توجهی برای جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات مدیران انجام شده، اما به دلایلی نظیر عدم به‌روزرسانی و صحت‌سنجی مستمر اطلاعات، در نهایت استقرار بانک اطلاعات مدیران به شیوه کنونی، حکم قانونی مذکور را به‌طور کامل محقق نکرده و به این دلیل مورد استقبال دستگاه‌های اجرایی و مقامات ذی‌ربط قرار نگرفته است. از جمله عوامل عدم اجرایی‌سازی کامل حکم قانونی یاد شده می‌توان به عدم اختیارات کافی مرکز آموزش مدیریت دولتی برای الزام دستگاه‌های اجرایی به وارد کردن اطلاعات، عدم تناسب وظیفه ایجاد بانک اطلاعاتی با وظایف اصلی مرکز آموزش مدیریت دولتی و همچنین نبود ضمانت اجرایی کافی در احکام قانونی مورد نظر اشاره کرد. بر این اساس، در این گزارش پیشنهاد شده سامانه بانک اطلاعات مدیران به‌عنوان زیرسامانه سینا (سکوی یکپارچه نظام اداری) تعریف شده و مدیریت و راهبری آن به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شود. در این راستا پیشنهاد شده مرکز آموزش مدیریت دولتی مسئولیت تهیه برخی اطلاعات از جمله نیم‌رخ شایستگی مدیران را برعهده گیرد. علاوه بر این پیشنهادهایی در خصوص نوع اطلاعات درخواستی از مدیران و نحوه صحت‌سنجی آنها ارائه شده است.



بیان مسئله

شناسایی استعداد‌های برتر در دستگاه‌های اجرایی و برنامه‌ریزی برای تربیت کارگزاران و مدیران کارآمد و شایسته به‌منظور تصدی پست‌های مدیریتی و حساس از جمله عوامل کلیدی در کارآمدی نظام اداری کشورها محسوب شده و از ملزومات اساسی مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری در بخش عمومی به حساب می‌آید. این درحالی است که یکی از مهم‌ترین مقدمات و زیرساخت‌های تحقق مقصود یاد شده، وجود پایگاه داده دقیق و به‌روز از اطلاعات مدیران و افراد کلیدی در دستگاه‌های اجرایی است. در این راستا قانون مدیریت خدمات کشوری با هدف ساماندهی امور اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۸۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و در فصل هشتم به انتصاب و ارتقای شغلی مدیران و کارکنان پرداخت. در ماده (۵۵) این قانون، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده 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 نماید. در این راستا 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. بر این اساس مرکز آموزش مدیریت دولتی در راستای اجرایی‌سازی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، از سال ۱۳۹۰ با ارسال پرسش‌نامه‌هایی به دستگاه‌های اجرایی، اطلاعات مدیران را دریافت کرده و در سامانه طراحی شده توسط همین مرکز وارد می‌کرد. اگرچه با تلاش مرکز آموزش مدیریت دولتی سامانه‌ای متشکل از اطلاعات مدیران طراحی شد، اما به‌دلایلی از جمله عدم طراحی سازوکاری برای شناسایی روشمند مدیران، برخط نبودن اطلاعات، عدم به‌روزرسانی مستمر، خطای بالا و عدم صحت‌سنجی اطلاعات، هنوز حکم قانونی یاد شده در خصوص «شناسایی مدیران» به‌طور کامل محقق نشده و بانک اطلاعات مدیران نتوانسته با دقت قابل قبولی اطلاعات مدیران کشور را گردآوری کند. همچنین به‌دلیل 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. گفتنی 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 به‌شمار می‌رفته و به‌دلیل این مشکلات، اطلاعات سامانه‌ها قابل اعتماد نبوده است. اما با بهبود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و حکمرانی داده‌محور در سال‌های اخیر، سامانه‌های پرکاربرد نظیر سامانه‌های مدیریت ساختار، پاکنا و ثبت حقوق و مزایا در سازمان اداری و استخدامی کشور راه‌اندازی شده که اطلاعات آنها به‌صورت برخط و نسبتاً یکپارچه بوده و با تخمین بالایی قابل اعتماد است. باین‌وجود، به‌دلایلی 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 اجرایی در احکام قانونی، سامانه بانک اطلاعاتی مدیران نتوانسته در گذر زمان ضمن انطباق با شرایط و به‌روزرسانی مستمر، کارآمدی خود را به اثبات رساند. این مسئله باعث بی‌رغبتی دستگاه‌های اجرایی برای مراجعه به این سامانه و در نتیجه بی‌انگیزگی کارشناسان برای به‌روزرسانی بانک اطلاعات مدیران شده است. همچنین توجه به این نکته ضروری است که در شرایط کنونی اطلاعات سامانه یاد شده از دقت و اعتبار کافی برخوردار نبوده و مدت‌هاست که به‌روزرسانی نشده است. این درحالی است که علاوه بر الزامات قانونی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص ایجاد این بانک، در احکام انتصاب رؤسای 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 انجام اقدامات لازم در خصوص استقرار بانک اطلاعات مدیران و لحاظ

عملکرد و ارتقای پاسخ‌گویی مدیران بخشی از اطلاعات این بانک به صورت عمومی منتشر گردد.

پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

۱. اصلاح ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری: در حال حاضر سازمان اداری و استخدامی کشور، در راستای اجرای آیین‌نامه اجرایی بند «۳» ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، عملکرد مدیران و کارمندان را ارزشیابی می‌کند. در این راستا پیشنهاد می‌شود در قالب تبصره «۳» ماده (۴۸) بر لزوم وارد کردن اطلاعات مربوط به ارزیابی عملکرد مدیران در بانک اطلاعات مدیران تأکید شود.
۲. تأکید بر لزوم تکمیل بانک اطلاعات مدیران برای انتصاب افراد به پست‌های مدیریتی در ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری.
۳. پیشنهاد انتشار عمومی بخشی از اطلاعات غیرمحرمانه مدیران در قالب تبصره «۱» ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری به منظور ارتقای شفافیت عملکرد مدیران.
۴. تأکید بر لزوم وارد کردن اطلاعات نیم‌رخ شایستگی قانون ارزیابی در بانک اطلاعات مدیران در ماده (۵۷) قانون مدیریت خدمات کشوری.

امتیاز صفر برای این مسئله در جشنواره شهید رجایی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور، به معنای عدم تحقق ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری است.

یافته‌های کلیدی / نقطه نظرات

بر این اساس به منظور اجرای بهتر حکم قانونی مذکور، پیشنهاد می‌شود بانک اطلاعاتی مدیران به عنوان زیرسامانه سینا (سکوی یکپارچه نظام اداری) تعریف شده و وظایف آن به نحوی تقسیم شوند که مسئولیت راهبری، مدیریت، ثبت اطلاعات قانون ارزیابی، نیم‌رخ شایستگی و دوره‌های آموزشی مدیران به مرکز آموزش مدیریت دولتی، وظیفه طراحی، پشتیبانی فنی، یکپارچه‌سازی با سایر سامانه‌ها برعهده معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری و مسئولیت ثبت اطلاعات عملکرد مدیران برعهده معاونت نوسازی اداری سازمان اداری و استخدامی کشور واگذار شود. همچنین در این گزارش پیشنهاد شده تجربه‌های موفقیت و شکست مدیران در بخشی تحت عنوان «تجربه‌نگاری» ثبت شود و با ذکر توصیه‌هایی برای مدیران بعدی در اختیار ایشان قرار گیرد. در نهایت پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش شفافیت



مقدمه

در تبیین شیوه حکومت در اسلام در مقدمه قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران به این نکته تأکید می‌شود که حکومت از دیدگاه اسلام، برخاسته از موضع طبقاتی و سلطه‌گری فردی یا گروهی نیست و براساس تلقی مکتبی، صالحان عهده‌دار حکومت و اداره مملکت می‌گردند. همچنین در بند «۴» سیاست‌های کلی نظام اداری به دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران اشاره شده است. بر این اساس در مواد متعددی از قانون مدیریت خدمات کشوری، ضرورت استقرار نظام شایستگی در دستگاه‌های اجرایی کشور مورد توجه قرار گرفته است. از این رو طبق ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری «سازمان [اداری و استخدامی کشور] مکلف است 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». بر این اساس طبق قانون مذکور، هدف از طراحی و راه‌اندازی بانک اطلاعات مدیران، حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط بیان شده که در ادبیات منابع انسانی با عناوین مدیریت استعداد و جانشین‌پروری از آن یاد می‌شود. اگرچه توسعه بانک اطلاعات مدیران به‌خودی‌خود منجر به جذب استعدادها و حفظ سرمایه انسانی نمی‌شود، اما دسترسی به اطلاعات کارکنان شرط لازم برای شناسایی افراد واجد شرایط و جذب استعدادها از میان آن‌ها به حساب می‌آید. بر این اساس در چند دهه اخیر در کشور به اهمیت چنین اطلاعاتی توجه شده و بارها تلاش‌هایی برای تهیه بانک اطلاعات مدیران انجام گرفته است. آخرین اقدام جدی در این خصوص مربوط به سال ۱۳۹۰ است که در راستای اجرایی‌سازی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری انجام شده است. در این راستا مرکز آموزش مدیریت دولتی، از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور، مأمور به ایجاد بانک اطلاعات مدیران شده و در بند «۱۱» ماده (۱) اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی [۲۹] نیز به وظیفه «طراحی و ایجاد بانک اطلاعات مدیران بخش دولتی و بانک اطلاعات استعدادهای درخشان» اشاره شده است. گفتنی است که نسبت به امکانات و اختیارات این مرکز و فناوری‌های روز آن زمان،^۱ اقدامات قابل توجهی در این حوزه انجام شده اما با گذر زمان و به‌دلایلی که در روند گزارش حاضر به آنها اشاره خواهد شد، بانک اطلاعات مدیران کارکرد خود را از دست داده و در حال حاضر اطلاعات آن از قابلیت اطمینان بالایی برخوردار نیست. بر این اساس در شرایط کنونی نقش‌آفرینی این اطلاعات در حفظ سرمایه‌های انسانی دستگاه‌های اجرایی کشور و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی، محل تأمل جدی است.

در این گزارش پس از بررسی پیشینه بانک اطلاعات مدیران و اقدامات انجام شده به‌منظور اجرایی‌سازی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، به عوامل مؤثر در کم‌رنگ شدن جایگاه بانک اطلاعات مدیران نسبت به سایر پایگاه‌های اطلاعات کارکنان در نظام اداری کشور اشاره شده و راهکارهای پیشنهادی جهت احیا و بازطراحی بانک اطلاعات مدیران ارائه خواهد شد.

۱. طبق بررسی‌های انجام شده، بانک اطلاعات مدیران از سال ۱۳۹۰ شروع به کار کرده است.



۲. پیشینه پژوهش



می‌کنند [۳۳]. بر این اساس دستگاه‌های اجرایی و سازمان‌های گوناگون، تلاش‌های زیادی برای جست‌وجوی روش‌های انتخاب، توسعه و جذب داخلی استعدادها، به‌منظور یافتن رهبران آینده، انجام می‌دهند [۳۴]. این درحالی است که در نظام اداری ایران نیز به‌منظور شناسایی استعداد‌های مدیریتی، بانک اطلاعات مدیران یا بانک استعداد مدیران ایجاد شده تا افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی از این میان انتخاب شوند. پیرو بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۲۸۶۳ مورخ ۱۳۹۰/۶/۵ سازمان اداری و استخدامی کشور. (معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور سابق) در راستای اجرای ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی و نیز عطف به تبصره ماده (۲) شیوه‌نامه اجرایی شماره ۱/۳۱۹۱ مورخ ۱۳۹۰/۷/۱۸ بانک اطلاعات مدیران حرفه‌ای کشور،^۴ استعداد‌های مدیریتی این‌گونه تعریف شده است: «استعداد‌های مدیریتی در تعریف این بانک مطابق با بند «الف» ماده (۳) مصوبه شماره ۲۰۶/۶۶۴۳ مورخ ۱۳۹۰/۳/۲۳ شورای عالی اداری به فردی اطلاق می‌گردد که شرایط زیر را دارا باشد»:^۵

با توجه به اینکه بانک اطلاعات مدیران در راستای مدیریت استعداد و شناسایی افراد توانمند به‌منظور تصدی پست‌های مدیریتی طراحی می‌شود، در این بخش ابتدا به ادبیات مدیریت استعداد و جانشین‌پروری پرداخته شده و سپس به سوابق تقنینی مرتبط با بانک اطلاعات مدیران در نظام اداری اشاره خواهد شد.

۲-۱. پیشینه مطالعات پژوهشی مرتبط

طی دو دهه اخیر، مدیریت استعداد^۱ و توسعه استعداد^۲ به‌دلیل اهمیت یافتن مدیریت منابع انسانی در موفقیت استراتژی‌های سازمان‌ها محبوبیت زیادی کسب کرده است [۳۰]. همچنین «مدیریت استعداد» به‌طور گسترده‌ای به‌عنوان زیربنای جدید استراتژیک برای حوزه مدیریت منابع و اثربخشی سازمانی مورد استناد واقع می‌شود [۳۱]. از جمله دلایل اهمیت مدیریت استعداد، شناسایی و حفظ استعدادها و نیز انتخاب کارمندان بااستعداد به‌منظور برنامه‌ریزی برای ارتقا به پست‌های کلیدی در آینده، که جانشین‌پروری^۳ نامیده می‌شود، است [۳۲]. با توجه به اینکه در شرایط پویای کنونی، رویکردهای سنتی برای کسب مزیت رقابتی کافی نیستند، سازمان‌ها برای بقا و کسب مزیت رقابتی به‌صورت گسترده‌ای بر نیروی انسانی خود تکیه

1. Talent Management
2. Talent Development
3. Succession

۴. مدیران حرفه‌ای: شامل تمامی عناوین سمت‌های مدیریتی دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، به‌استثنای سمت‌های مدیریت سیاسی، موضوع ماده (۷۱) قانون مذکور و هم‌ترازان آنان است که به چهار گروه به‌شرح زیر تقسیم شده‌اند:
 ۱. مدیران ارشد: آن دسته از مدیرانی می‌باشند که وظیفه سیاست‌گذاری، خط‌مشی‌گذاری، برنامه‌ریزی کلان، هدایت و نظارت عالی 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، خط‌مشی‌ها و برنامه‌های سازمانی را در واحدهای ستادی برعهده 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 را در خصوص «برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی»).
- 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 ارتقا به سطوح بالاتر به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد.
۵. اطلاعات تکمیلی در خصوص بانک اطلاعات مدیران در تارنمای مرکز آموزش مدیریت دولتی مطرح شده است.

جدول ۱. شرایط احراز استعداد مدیریتی در بانک اطلاعات مدیران

ارزشیابی عملکرد	دوره‌های آموزشی	سطح مدیریت پیش‌نیاز	تجربه پست مدیریتی سطح قبلی	تجربه خدمت دولتی مرتبط	نوع استخدام	مدرک تحصیلی	معیارهای عمومی سطوح مدیریتی
کسب میانگین ۸۵ درصد امتیاز ارزشیابی عملکرد در سال قبل	طی دوره‌های آموزشی براساس سامانه اجرایی آموزش مدیران	-	-	حداقل ۱ سال	رسمی یا پیمانی	حداقل لیسانس یا هم‌تراز در رشته‌های مندرج در شرایط احراز شغل	مدیریت پایه
کسب میانگین ۸۵ درصد امتیاز ارزشیابی عملکرد در سال قبل	طی دوره‌های آموزشی براساس سامانه اجرایی آموزش مدیران	سطح پایه	حداقل ۱ سال	حداقل ۳ سال		حداقل لیسانس یا هم‌تراز در رشته‌های مندرج در شرایط احراز شغل	مدیریت میانی
کسب میانگین ۸۵ درصد امتیاز ارزشیابی عملکرد در سال قبل	طی دوره‌های آموزشی براساس سامانه اجرایی آموزش مدیران	سطح میانی	حداقل ۲ سال	حداقل ۵ سال		حداقل لیسانس یا هم‌تراز در رشته‌های مندرج در شرایط احراز شغل	مدیریت ارشد

مأخذ: تارنمای مرکز آموزش مدیریت دولتی.

دستورالعمل اجرایی این بانک با امضای معاون اول رئیس‌جمهور و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور (سابق)، به کلیه دستگاه‌های دولتی، نهادها و ... مبنی بر موظف بودن مدیران به تکمیل پرسش‌نامه اطلاعات مدیران.

۲. ابلاغ بخشنامه شماره ۶۴۸۶۴/۲۰ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۹ به‌همراه شیوه‌نامه اجرایی آن با تأیید رئیس‌جمهور وقت به‌منظور تکمیل و به‌روزرسانی بانک اطلاعات مدیران.

۳. ابلاغ بخشنامه شماره ۷۱۴۱/۱۱ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۱۴ درخصوص شیوه‌نامه اجرایی بخشنامه شماره ۲۰/۶۴۸۶۴ مورخ ۲۰/۹/۷۷ معاون اول رئیس‌جمهور در ارتباط با تکمیل پرسش‌نامه و برگ اطلاعات سالیانه بانک اطلاعات مدیران.

۴. امضای تفاهم‌نامه شماره ۳۵۹ مورخ تیرماه ۱۳۸۰ درخصوص چگونگی قرار گرفتن بانک اطلاعات مدیران روی شبکه دولت از سوی مسئولین ذی‌ربط در ریاست جمهوری و مرکز آموزش مدیریت دولتی (سابق).

۵. ابلاغ تصویب‌نامه شماره ۴۶۲۶۸/ت/۲۵۷۹۹ هیئت دولت در تاریخ ۱۳۸۰/۱۱/۷ به کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی 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. ابلاغ بخشنامه شماره ۶۲۱۹۵ با امضای معاون اول

دستگاه‌های اجرایی به‌استناد ماده (۴) تصویب‌نامه شورای عالی اداری به شماره ۲۰۶/۶۶۴۳، مورخ ۱۳۹۰/۳/۲۳، می‌بایست اطلاعات تمامی کارکنانی که شرایط عمومی جدول بند «الف» ماده (۳) تصویب‌نامه مذکور را برخوردار هستند، در بانک اطلاعات مدیران حرفه‌ای براساس مسیرهای ارتقا شغلی که آنان می‌توانند طی کنند، ثبت نمایند.

۲-۲. سوابق تقنینی بانک اطلاعات مدیران

ایده گردآوری اطلاعات مدیران کشور در قالب بانک اطلاعات مدیران به پیش از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری برمی‌گردد. طبق برخی شواهد اولین تلاش‌ها برای ایجاد بانک اطلاعات مدیران از زمان نخست‌وزیری شهید باهنر آغاز شده و در آن دوره برای انتخاب وزرا مجموعه‌ای از اطلاعات مدیران توانمند کشور که مناسب تصدی پست وزارت بودند، گردآوری شد. این درحالی است که به‌رغم تلاش‌های صورت گرفته برای استقرار چنین سیستمی از اطلاعات مدیران توانمند کشور، تحقق این مسئله به سرانجام نرسید [۳۵]. در قوانین و بخشنامه‌های اداری پیش از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری نیز از سال ۱۳۷۵ بخشنامه‌ها و شیوه‌نامه‌هایی درخصوص بانک اطلاعات مدیران به‌شرح ذیل وجود دارد [۳۶]:

۱. ابلاغ بخشنامه شماره ۲۸۴۶۵/۲۰ مورخ ۱۳۷۵/۷/۴ و



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، که در سامانه طراحی شده، ثبت کنند.

رئیس‌جمهور به کلیه دستگاه‌های دولتی مبنی بر موظف بودن این دستگاه‌ها به همکاری درخصوص 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

۳. آشنایی با بانک اطلاعات مدیران



و از طریق پست الکترونیکی (ایمیل) برای رؤسای کارگزینی وزارتخانه‌ها و دستگاه‌های اجرایی سراسر کشور ارسال می‌شود و پس از تکمیل و ارسال فرم‌ها از سوی مسئولین کارگزینی، اطلاعات یکپارچه‌سازی شده و روی سامانه بانک اطلاعات مدیران بارگذاری می‌شود تا برای ارائه گزارش و تحلیل در اختیار مقامات ذی‌ربط قرار گیرد.

تجمیع، یکپارچه‌سازی و ساماندهی اطلاعات مدیران دولتی یکی از الزامات استقرار نظام شایستگی در بخش عمومی محسوب شده و سابقه‌ای طولانی در نظام اداری کشور دارد. بر این اساس در ابتدای این بخش از گزارش حاضر به تحلیل و بررسی پیشینه بانک اطلاعات مدیران پرداخته شده است. همچنین در ادامه به اقدامات مرکز آموزش مدیریتی دولتی به‌منظور استقرار بانک اطلاعات مدیران، ازجمله پرسش‌نامه طراحی شده توسط این مرکز، اشاره شده و در انتهای این بخش نیز نمونه‌هایی از گزارش‌های دریافت شده از این سامانه نشان داده شده است.

۳-۱. شیوه ثبت اطلاعات

مطابق بررسی‌های انجام شده ثبت اطلاعات مدیران در سامانه بانک اطلاعات مدیران به دو شیوه، به‌شرح ذیل، انجام می‌شود:

۳-۱-۱. جمع‌آوری اطلاعات مدیران به‌صورت آفلاین^۱ و

سپس یکپارچه کردن اطلاعات

در این شیوه فایل الکترونیکی از فرم‌های اطلاعاتی تهیه شده

۳-۱-۲. جمع‌آوری اطلاعات به‌صورت یکپارچه در بستر شبکه خصوصی مجازی امن^۲

در این روش نام کاربری و کلمه عبور دارای تاریخ انقضا در اختیار دستگاه‌های اجرایی قرار می‌گیرد و مسئولین مربوطه با وارد شدن به سامانه بانک اطلاعات مدیران، اطلاعات موردنظر را وارد می‌کنند.

۳-۲. پرسش‌نامه اطلاعات مدیران

پرسش‌نامه طراحی شده برای سامانه بانک اطلاعات مدیران، شامل اطلاعاتی به‌شرح جدول ۲ است.

1. Offline
2. VPN

جدول ۲. پرسش‌نامه اطلاعات مدیران

۱. اطلاعات شخصی (الف) مشخصات فردی						
نام:		نام خانوادگی:		نام پدر:		
تاریخ تولد:			محل تولد:		استان: شهرستان: بخش:	
شماره شناسنامه:			محل صدور:		استان: شهرستان: بخش:	
جنسیت: مرد <input type="checkbox"/>		زن <input type="checkbox"/>		وضعیت تأهل: متأهل <input type="checkbox"/>		مجرد <input type="checkbox"/>
پست الکترونیک:			نمابر:			
تلفن همراه:			تلفن ثابت:		کد:	
ب) وضعیت نظام وظیفه						
پایان خدمت وظیفه <input type="checkbox"/>			معافیت دائم <input type="checkbox"/>			
پ) وضعیت ایثارگری						
رزمنده <input type="checkbox"/>			مدت حضور در جبهه <input type="checkbox"/> ماه			
آزاده <input type="checkbox"/>			مدت اسارت <input type="checkbox"/> ماه			
جانبا <input type="checkbox"/>			میزان جانبا <input type="checkbox"/> درصد			
خانواده شهید <input type="checkbox"/>			تعداد شهدای خانواده <input type="checkbox"/> نفر			
نسبت با شهید		پدر <input type="checkbox"/>	مادر <input type="checkbox"/>	برادر <input type="checkbox"/>	خواهر <input type="checkbox"/>	فرزند <input type="checkbox"/>
همسر <input type="checkbox"/>						
۲. وضعیت اشتغال شماره پرسنلی:						
الف) نوع استخدام		رسمی <input type="checkbox"/>		پیمانی <input type="checkbox"/>		
ب) نوع مقررات استخدامی						
قانون مدیریت خدمات کشوری <input type="checkbox"/>			قانون کار <input type="checkbox"/>			
مقررات خاص استخدام <input type="checkbox"/>			ذکر موارد:			
پ) وضعیت خدمت						
مستخدم دستگاه <input type="checkbox"/>			مأمور به خدمت <input type="checkbox"/>			
سایر: با ذکر موارد <input type="checkbox"/>						
ت) محل خدمت						
دستگاه محل خدمت:			واحد سازمانی / مدیریت:			
محل جغرافیایی خدمت		استان:		شهرستان:		بخش:
دستگاه مأمورکننده (در صورت مأمور بودن):			تاریخ شروع مأموریت:			
ث) مشخصات شغلی تاریخ شروع به خدمت دولتی:						
عنوان پست سازمانی:			عنوان رسته شغلی:		عنوان رشته شغلی:	
طبقه شغلی:		رتبه شغلی: ارشد <input type="checkbox"/>		خبیره <input type="checkbox"/>	عالی <input type="checkbox"/>	مقدماتی <input type="checkbox"/>
پایه <input type="checkbox"/>						
شماره پست سازمانی:						
پایه / مرتبه (ویژه اعضای هیئت علمی)		پایه:		مرتبه:		
نمره ارزشیابی سال قبل:		نمره ارزشیابی دو سال قبل:		نمره ارزشیابی سه سال قبل:		
سنوات تجربه در پست فعلی: سال ماه			تاریخ انتصاب در پست فعلی:			
جمع سنوات خدمت قابل احتساب: سال ماه			سنوات خدمت غیردولتی: سال ماه			
سطح مدیریت فعلی: پایه <input type="checkbox"/> میانی <input type="checkbox"/> ارشد <input type="checkbox"/>						



۳. سوابق مدیریتی الف) مشاغل و سمت‌ها در دستگاه‌های دولتی، نهادهای و شهرداری‌ها (اعم از دستگاه محل خدمت فعلی و سایر دستگاه‌ها)										
ردیف	عنوان شغل یا سمت	دستگاه محل خدمت	واحد سازمانی/مدیریت		تاریخ انتصاب					
			از	تا	از	تا				
۱										
ب) تجارب و مشاغل مدیریتی در بخش غیردولتی										
ردیف	عنوان شغل یا سمت	دستگاه محل خدمت	واحد سازمانی/مدیریت		تاریخ شروع اشتغال		پایان اشتغال			
۱										
پ) طرح‌ها و پروژه‌های اجرایی شغلی که با مسئولیت شما اجرا شده است.										
ردیف	عنوان طرح یا پروژه	نوع همکاری در طرح/پروژه					وضعیت طرح/پروژه	تاریخ اجرا	نتایج حاصل از اجرا	
		مدیر	مشاور	ناظر	مجری	همکار			اجرا شده	اجرا نشده
۱										
۱										
ت) عضویت در شوراهای، کمیته‌ها، مجامع و نظایر آن (در ارتباط با شغل)										
ردیف	عنوان شورا یا کمیته	عنوان دستگاه ذی‌ربط	سمت یا نوع همکاری				تاریخ شروع عضویت	تاریخ خاتمه عضویت		
			رئیس	دبیر	عضو	مدعو				
۱										
۴. اطلاعات تحصیلی و تخصصی الف) سوابق تحصیلی (ذکر تمامی مقاطع تحصیلی اخذ شده به ترتیب از بالاترین درجه تحصیلی تا سطح دیپلم ضروری است)										
ردیف	مقطع تحصیلی	رشته تحصیلی	تاریخ اخذ مدرک	محل اخذ مدرک		عنوان مؤسسه/دانشگاه	محل تحصیل			
				داخل کشور	خارج کشور		کشور	استان	شهرستان	شهر
۱										
ب) تحصیلات حوزوی										
سطح یک <input type="checkbox"/> سطح دو <input type="checkbox"/> سطح سه <input type="checkbox"/> سطح چهار <input type="checkbox"/> خارج <input type="checkbox"/>										
پ) سایر مهارت‌ها (تخصصی، هنری، ورزشی و ...)										
ردیف	عنوان	شرح								
۱										

ت) دوره‌های آموزشی مدیریتی ضمن خدمت (بهبود مدیریت)

ردیف	عنوان دوره‌های آموزشی گذرانده (بهبود مدیریت)	دستگاه برگزارکننده	تاریخ برگزاری (سال)	مدت زمان دوره (ساعت)	محل برگزاری دوره (شهرستان)
۱					

ج) دوره‌های آموزشی شغلی-اختصاصی

ردیف	عنوان دوره‌های آموزشی گذرانده	دستگاه برگزارکننده	تاریخ برگزاری (سال)	مدت زمان دوره (ساعت)	محل برگزاری دوره (شهرستان)
۱					

ث) دوره‌های آموزشی عمومی، فرهنگی-اجتماعی و فناوری اطلاعات

ردیف	عنوان دوره‌های آموزشی گذرانده	دستگاه برگزارکننده	تاریخ برگزاری (سال)	مدت زمان دوره (ساعت)	محل برگزاری دوره (شهرستان)
۱					

۵. سوابق تحقیقاتی

ردیف	عنوان پژوهش/تحقیق	نوع پژوهش/تحقیق			دستگاه/مقام تصویب‌کننده		نوع همکاری			مدت پژوهش/تحقیق (به ماه)	تاریخ تصویب
		بنیادی	توسعه‌ای	کاربردی	نام دستگاه	مقام تصویب‌کننده	مدیر	مجری	مشاور		
۱											
۲											



الف) تألیف و ترجمه کتاب											
ردیف	عنوان اثر	نوع اثر			ناشر	سال نشر					
		تألیف	ترجمه	گردآوری							
۱											
۲											
ب) مقاله											
ردیف	عنوان مقاله	نوع مقاله			ناشر	سال نشر					
		پژوهشی علمی	علمی ترویجی	همایشی							
۱											
۲											
۶- تشویقات											
ردیف	دستگاه اجرایی	مقام تشویق‌کننده	سطح تشویقی	تاریخ تشویق	علت تشویق						
۱											
۲											
۷. نشان‌ها، تقدیرنامه‌ها و مدارج افتخاری که به دلیل موفقیت‌های ویژه دریافت نموده‌اید.											
ردیف	عنوان مدال	نوع تقدیرنامه					علت اعطا				
		عالی	تخصصی	عمومی	نشان						
						دکترای افتخار	دیپلم افتخار	لوح تقدیر	جایزه		
۱											
۲											
۸. با توجه به مدرک تحصیلی و دارا بودن شرایط احراز و با شناختی که از توانمندی‌ها و استعدادهای خود دارید، در آینده تمایل به پذیرفتن مسئولیت در کدام‌یک از زمینه‌های زیر را دارید؟											
فنی مهندسی <input type="checkbox"/> امور اجتماعی <input type="checkbox"/> آموزشی و فرهنگی <input type="checkbox"/> اداری و مالی <input type="checkbox"/> فناوری اطلاعات <input type="checkbox"/> کشاورزی و محیط زیست <input type="checkbox"/> بهداشتی و درمانی <input type="checkbox"/> خدمات <input type="checkbox"/>											
۹. توضیحات ضروری دیگر											
در این قسمت علاوه بر موارد ضروری دیگری که مرقوم خواهید فرمود، در صورت تمایل در چند سطر خلاصه‌ای از فعالیت‌های فرهنگی، اسلامی و سیاسی خود را بنویسید.											
تاریخ تکمیل پرسش‌نامه:											
امضای تکمیل‌کننده پرسش‌نامه				امضا: مسئول امور اداری/کارگزینی محل خدمت							

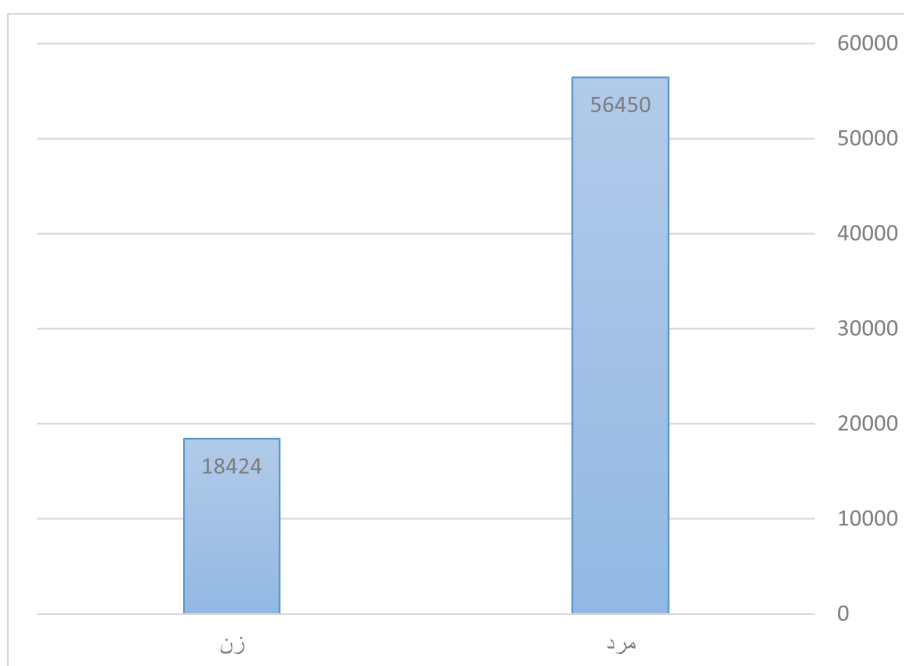
۳-۳. گزارش‌های بانک اطلاعات مدیران

براساس گزارش مرکز آموزش مدیریت دولتی در سال ۱۴۰۰ مبتنی بر پایش اطلاعات موجود در سامانه بانک اطلاعات مدیران، آمارها و اطلاعاتی به شرح ذیل به منظور ارائه به دستگاه‌های اجرایی و مقامات ذی‌ربط تهیه شده است.

۳-۳-۱. فراوانی تفکیک مدیران حرفه‌ای به تفکیک جنسیت

همان‌طور که در نمودار ۱ نشان داده شده است، طبق گزارش بانک اطلاعات مدیران، از مجموع ۷۴۸۷۴ مدیر حرفه‌ای، ۱۸۴۲۴ نفر از مدیران، زن و ۵۶۴۵۰ نفر مرد هستند.

نمودار ۱. نسبت مدیران حرفه‌ای زن به مرد

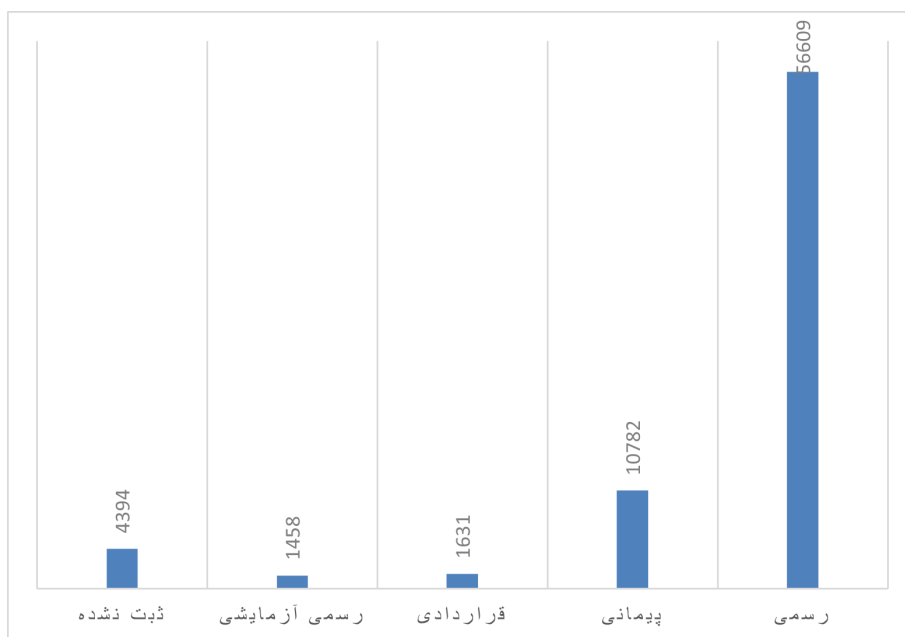


مأخذ: مرکز آموزش مدیریت دولتی. (۱۴۰۰). بازمهندسی سامانه اطلاعاتی مدیران حرفه‌ای کشور

۲-۳-۳. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک نوع به‌کارگیری در دستگاه‌های اجرایی

طبق نمودار ۲ بیشترین فراوانی مربوط به استخدام رسمی و کمترین فراوانی مربوط به به‌کارگیری رسمی آزمایشی و قراردادی است.

نمودار ۲. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک نوع به‌کارگیری



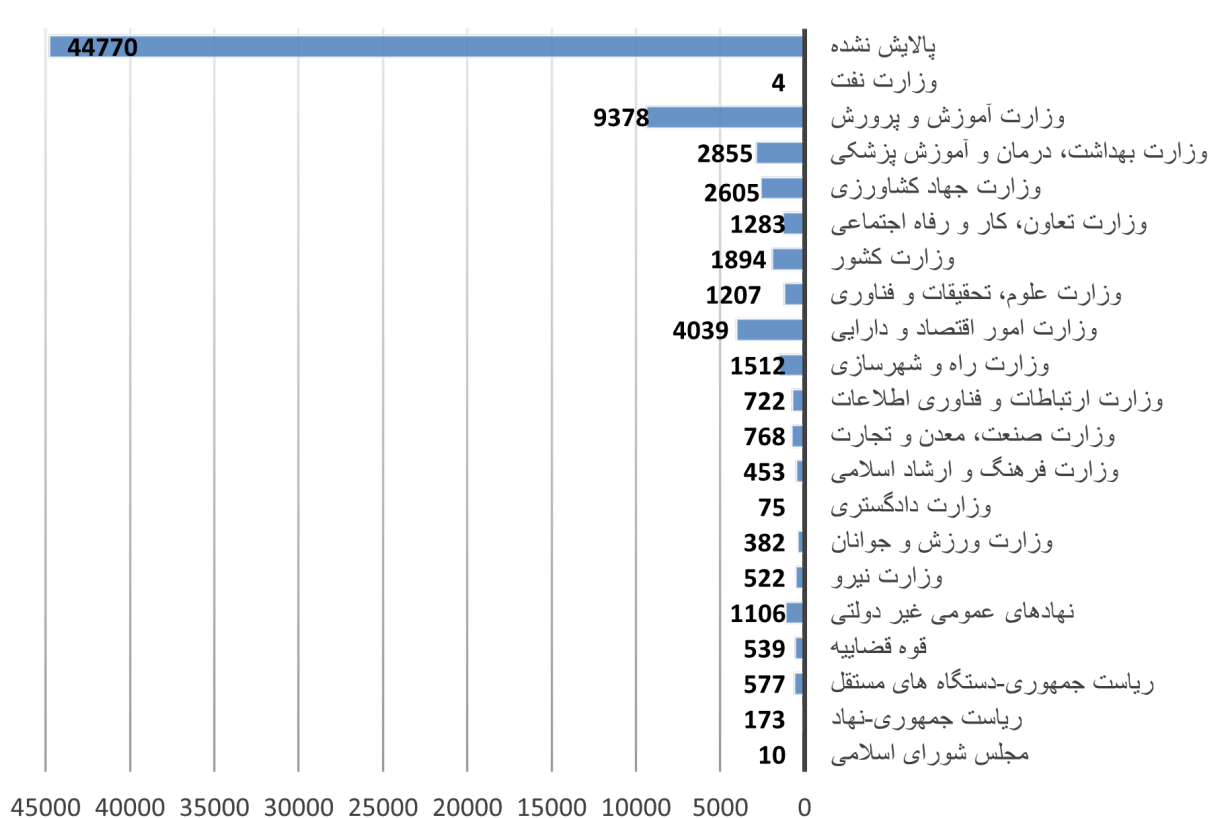
مأخذ: همان.



۳-۳-۳. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱

طبق نمودار ۳ بیشترین فراوانی مدیران حرفه‌ای در دستگاه‌های اجرایی مربوط به مدیران آموزش و پرورش است و عمده آنها را مدیران مدارس تشکیل می‌دهند. همچنین آموزش و پرورش بیش از سایر دستگاه‌های اجرایی به تکمیل و ارسال اطلاعات خود در بانک اطلاعات مدیران اهتمام داشته است. همان‌طور که در نمودار ۳ قابل مشاهده است، اغلب داده‌های مربوط به این گزارش پالایش نشده و محل خدمت بیش از نیمی از مدیرانی که اطلاعات آنها در این بانک موجود است، مشخص نیست.

نمودار ۳. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک دستگاه اجرایی محل خدمت



مأخذ: همان.

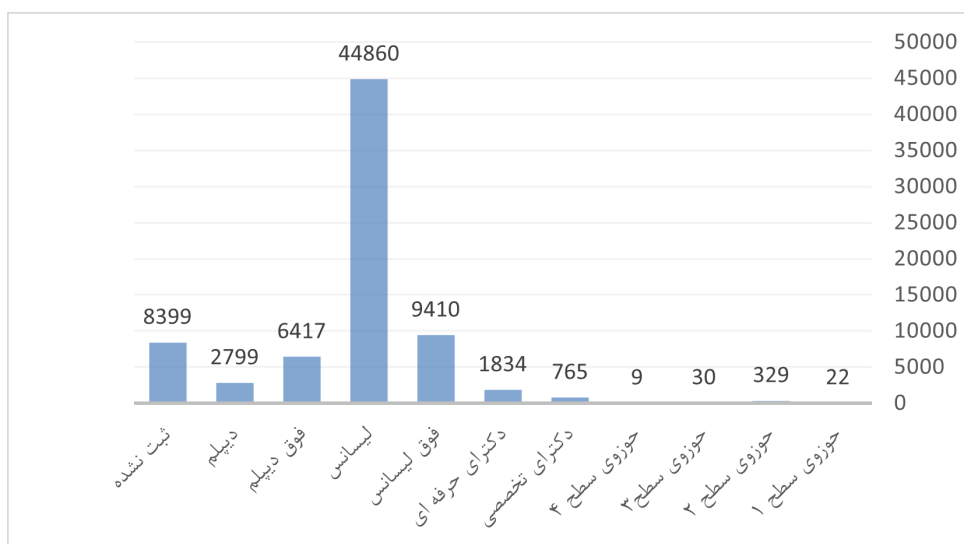
۱. دستگاه اجرایی: کلیه وزارتخانه‌ها، مؤسسات دولتی، مؤسسات یا نهادهای عمومی غیردولتی، شرکت‌های دولتی و کلیه دستگاه‌هایی که شمول قانون بر آنها مستلزم ذکر و یا تصریح نام است از قبیل شرکت ملی نفت ایران، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، بانک مرکزی، بانک‌ها و بیمه‌های دولتی، دستگاه اجرایی نامیده می‌شوند.



۳-۳-۴. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک مدرک تحصیلی

همان‌طور که در نمودار ۴ مشاهده می‌شود، اغلب مدیران حرفه‌ای دارای مدرک لیسانس هستند.

نمودار ۴. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک مدرک تحصیلی

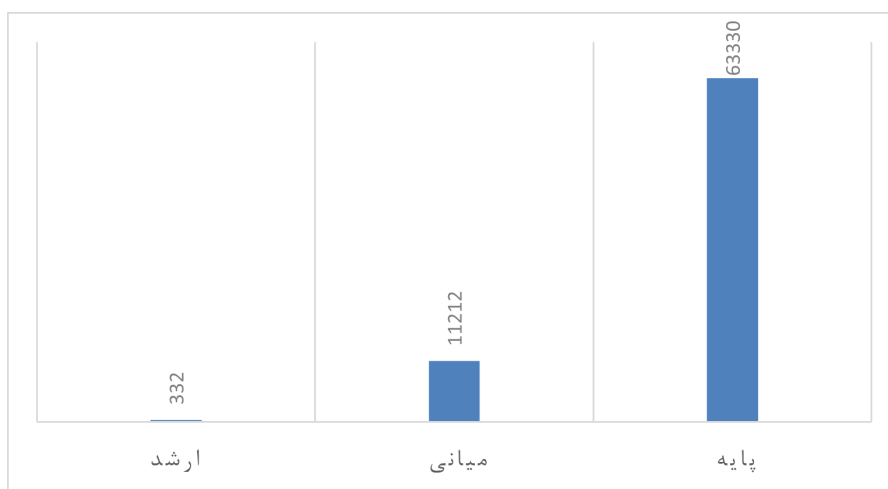


مأخذ: همان.

۳-۳-۵. فراوانی مدیران دولتی به تفکیک سطح مدیریتی

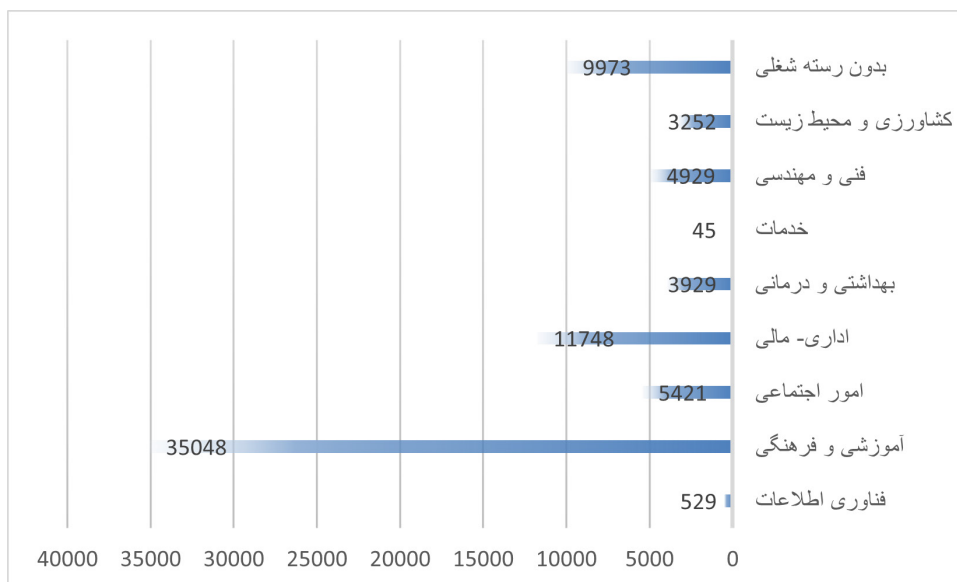
نمودار ۵ فراوانی مدیران حرفه‌ای کشور را به تفکیک سه سطح پایه، میانی و ارشد نشان می‌دهد. مطابق نمودار ۵ اغلب داده‌های موجود در بانک اطلاعات مدیران مربوط به مدیران پایه است.

نمودار ۵. فراوانی مدیران دولتی به تفکیک سطوح مدیریتی



مأخذ: همان.

نمودار ۶. فراوانی مدیران حرفه‌ای به تفکیک رشته شغلی



مأخذ: همان.

۴. بررسی میزان اجرایی سازی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و آسیب شناسی اقدامات انجام شده در این خصوص

۴-۱. عدم دسترسی برخط داده‌های بانک اطلاعات

مدیران و عدم به‌روزرسانی مستمر اطلاعات

سازوکار موردنظر مرکز آموزش مدیریت دولتی برای گردآوری داده‌های مورد نیاز برای استقرار بانک اطلاعات مدیران به این صورت بوده که با ارسال فرم اطلاعات مدیران برای استانداران و سازمان‌های استانی سازمان برنامه و بودجه، اطلاعات مربوط به مدیران را در قالب فایل اکسل دریافت نموده و داده‌های آن را در سامانه اطلاعات مدیران خود وارد می‌کردند. اطلاعات یاد شده پس از ثبت هیچ‌گاه به‌روزرسانی نشده و داده‌های فعلی حاصل تجمیع فایل‌های اکسل ارسال شده دستگاه‌های اجرایی مختلف است. بر این اساس تغییرات و جابه‌جایی مدیران در سطوح مختلف و در بین دستگاه‌های اجرایی و یا بازنشستگی مدیران و سایر تغییرات ایجاد شده در اطلاعات موجود در سامانه

همان‌طور که در بخش قبل نیز اشاره شد، هرچند بانک اطلاعات مدیران پیش از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری نیز وجود داشته، اما آنچه در حال حاضر تحت عنوان بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده (۵۵) قانون مذکور، موجود است، از سال ۱۳۹۰ راه‌اندازی شده و از زمان تصویب قانون یاد شده در سال ۱۳۸۶ تا سال ۱۳۹۰، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و پس از آن معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی (سازمان اداری و استخدامی کشور فعلی) و مرکز آموزش مدیریت دولتی اقدامات کافی به‌منظور اجرای حکم قانونی مذکور نداشته‌اند. این درحالی است که از سال ۱۳۹۰ به‌بعد نیز به‌رغم استقرار سامانه مذکور، حکم ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری به‌طور کامل محقق نشده است. بر این اساس در ادامه به آسیب‌شناسی علل عدم تحقق کامل حکم قانونی یاد شده پرداخته می‌شود.



این راستا طبق بررسی‌های انجام شده، چالش‌های استقرار سامانه‌های اطلاعاتی در نظام اداری در زمان شروع به کار سامانه بانک اطلاعات مدیران همچنان وجود داشته است. بر این اساس مشکلات سامانه بانک اطلاعات مدیران نظیر برخط نبودن، عدم به‌روزرسانی و تکمیل پرسش‌نامه در قالب فایل اکسل، از جمله چالش‌های سامانه‌های اطلاعاتی آن زمان بوده که علت اصلی آن، نبود زیرساخت‌های لازم برای حکمرانی داده بوده است؛ اما با گذشت زمان و پیشرفت سامانه‌های اطلاعاتی در کشور نظیر سامانه‌های ساختار، «پاکنا»^۲ و سامانه «ثبت حقوق و مزایا»^۳ در سازمان اداری و استخدامی کشور، سامانه بانک اطلاعات مدیران نه تنها پیشرفت کافی نداشته، بلکه اقدامات قبلی در خصوص جمع‌آوری اطلاعات مدیران را نیز ادامه نداده و عملاً قابلیت ارائه اطلاعات و گزارش در مورد مدیران را از دست داده است.

۲-۴. عدم صحت‌سنجی مناسب اطلاعات

پیرو درخواست مرکز آموزش مدیریت دولتی، دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، اطلاعات مدیران را به‌صورت خوداظهاری ارسال کرده و در نتیجه صحت و درستی اطلاعات مورد تردید بود. در این راستا لازم بود مرکز آموزش مدیریت دولتی اقداماتی برای بررسی صحت اطلاعات انجام دهد، اما به دلیل تعداد بالای داده‌ها امکان صحت‌سنجی همه اطلاعات امکان‌پذیر نبود و از طرفی به دلیل عدم اتصال سامانه طراحی شده به سایر سامانه‌های نظام اداری نظیر پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری، امکان تقاطع‌گیری از اطلاعات و دریافت مستقیم داده‌ها از سامانه‌های مبدأ، مانند سامانه ثبت‌احوال وجود نداشت. در نتیجه داده‌هایی که در حال حاضر در بانک اطلاعات مدیران وجود دارد، صرفاً براساس خوداظهاری دستگاه‌های اجرایی بوده و اقدامی برای صحت‌سنجی آن انجام نشده و قابل اطمینان نیست.

به‌روزرسانی نشده است. این در حالی است که ارزش اطلاعات هر پایگاه داده در گرو به‌روزرسانی اطلاعات در کمترین زمان ممکن و ترجیحاً به‌صورت برخط و به‌روزرسانی لحظه‌ای است. با توجه به عدم به‌روزرسانی اطلاعات بانک، در حال حاضر امکان استناد به اطلاعات آن وجود ندارد؛ ضمن اینکه مرکز آموزش مدیریت دولتی، مدت‌هاست فراخوان جدید و دستورالعمل یا بخشنامه‌ای در خصوص تکمیل پرسش‌نامه‌های بانک اطلاعات مدیران برای دستگاه‌های اجرایی ارسال نکرده است. در این راستا با درخواست از سازمان اداری و استخدامی کشور، گزارشی از پست‌های مدیریتی در نظام اداری کشور در سامانه مدیریت ساختار^۱ این سازمان استخراج شد و داده‌های به‌دست آمده حاکی از اختلاف بسیار زیاد بین آمار موجود در بانک اطلاعاتی مدیران و سامانه ساختار سازمان اداری و استخدامی است که در ادامه به آن اشاره خواهد شد.

گفتنی است مطابق بررسی‌های انجام شده در سال ۱۳۸۸، دو سال پس از تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری و دو سال پیش از شروع به فعالیت بانک اطلاعات مدیران، الزامات و زیرساخت‌های لازم برای راه‌اندازی و استقرار سامانه‌های اطلاعاتی مهیا نبوده است. طبق این گزارش با وجود گذشت سال‌های زیادی از استفاده از رایانه در ادارات دولتی، حضور آن نتوانسته به‌شکل مؤثری از انبوه پرونده‌ها و فضای بایگانی سازمان‌ها بکاهد و به‌بیانی دیگر پایگاه قابل اعتمادی که سازمان‌ها را از مستندات کاغذی بی‌نیاز کند، وجود نداشت. این گزارش با اشاره به ظهور سامانه‌های برخط در آن زمان بیان می‌کند: «با وجود نمونه‌های قابل توجهی نظیر پایگاه داده سازمان ثبت‌احوال، به‌دلیل فراوان، هنوز پایگاه‌های داده سازمان‌های دولتی به آمادگی لازم برای ارائه خدمات برخط نرسیده‌اند. هنوز بسیاری از سازمان‌ها اطلاعات خود را برای خدمات تک‌منظوره خود، الکترونیکی و پالایش نکرده‌اند و به دلیل خطاهای زیاد آنها یا به دلیل فقدان به‌روزرسانی مستمر (برخط) یا حتی دوره‌ای، به این پایگاه‌های داده برای ارائه خدمات برخط نمی‌توان اعتماد کرد» [۳۷]. در

۱ «سامانه ملی مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی» یکی از زیرسامانه‌های کارمند ایران است که در به‌موجب بخشنامه شماره ۸۲۳۲۳۳ مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۷ سازمان اداری و استخدامی کشور و در اجرای بند «۱۰» سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری توسط سازمان اداری و استخدامی کشور راه‌اندازی شد.
۲ سامانه «پایگاه اطلاعات کارکنان نظام اداری» (پاکنا) از زیرسامانه‌های سامانه کارمند ایران است که به‌موجب بخشنامه شماره ۵۳۸۲۲ مورخ ۱۳۹۹/۲/۱۳ سازمان اداری و استخدامی کشور و با استناد به بند «الف» تبصره «۲۱» قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور و بند «۲» ماده (۴) ضوابط اجرایی قانون مذکور، به‌منظور جمع‌آوری و ثبت اطلاعات کارکنان دستگاه‌های اجرایی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور راه‌اندازی شده است.
۳ سامانه ثبت حقوق و مزایا یکی از زیرسامانه‌های سامانه کارمند ایران است که در اجرای ماده (۲۹) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی - مصوب ۱۳۹۵ - و تصویب‌نامه شماره ۹۹۱۴۵/ت/۵۵۲۲۳ مورخ ۱۳۹۷/۷/۲۸ و طبق این آیین‌نامه، دستگاه‌های اجرایی مکلف به ثبت و به‌روزرسانی اطلاعات پرداخت‌های مستقیم و مستمر و سایر پرداخت‌ها به کارکنان می‌باشند.

سرمایه انسانی و ... بوده [۳۸] و دستگاه‌های اجرایی کشور در موارد متعددی از جمله مجوز استخدام نیروی انسانی، مقررات جبران خدمت، طبقه‌بندی مشاغل، ارزیابی عملکرد و ... نیازمند کسب مجوز و موافقت این سازمان هستند. این درحالی است که مرکز آموزش مدیریت دولتی مأمور ارتقای مدیریت امور عمومی از طریق آموزش، تربیت و توسعه شایستگی‌های مدیران و کارکنان بخش دولتی از سوی سازمان اداری و استخدامی است [۳۹]. بر این اساس دستگاه‌های اجرایی تبعیت و فرمان‌پذیری لازم از این مرکز را نداشته و مرکز آموزش مدیریت دولتی نیز از اختیارات قانونی کافی برای تنظیم‌گری در این حوزه برخوردار نیست.^۱ از سوی دیگر یکی از مأموریت‌های سازمان اداری و استخدامی کشور، راهبری توسعه دولت الکترونیک در نظام اداری کشور [۴۰] و برنامه‌ریزی به‌منظور یکپارچه‌سازی سامانه‌های کاربردی و پردازش اطلاعات و آمار جهت ارائه آمار و تحلیل و مدل‌سازی وقایع پیچیده تعاملی است [۴۱]. از این رو سامانه‌های متعددی از جمله سامانه پاکنا، سامانه ثبت حقوق و مزایا و سامانه مدیریت ساختار، در معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری این سازمان طراحی شده است. همچنین به‌نظر می‌رسد با وجود سامانه‌های متعدد موجود در سازمان اداری و استخدامی کشور و در دسترس بودن اغلب اطلاعات مربوط به مدیران در سامانه‌های مذکور، سپردن وظیفه طراحی بانک اطلاعاتی مدیران به مرکز آموزش مدیریت دولتی در شرایط کنونی اقدام اثربخشی نبوده و موجب عدم تحقق کارآمد ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری شده است. گفتنی است سازمان اداری و استخدامی کشور در جشنواره شهید رجایی سال ۱۴۰۰، برای شاخص اختصاصی «تکمیل و به‌روزرسانی بانک اطلاعات مدیران دولتی و سرمایه انسانی دستگاه‌های اجرایی به شیوه‌ای نوین» که وظیفه اختصاصی مرکز آموزش مدیریت دولتی برای اجرایی‌سازی حکم ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری است، امتیاز صفر را در نظر گرفته است، به این معنی که هیچ‌یک از اهداف موردنظر محقق نشده و هیچ اقدام جدیدی در این خصوص انجام نشده است.

انتخاب متولی ایجاد بانک اطلاعات مدیران در مرکز آموزش مدیریت دولتی نیز موجب فاصله گرفتن از هدف اصلی ماده

۳-۴. عدم دسترسی مناسب دستگاه‌های اجرایی به

اطلاعات بانک اطلاعات مدیران

طبق ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، سازمان اداری و استخدامی کشور [موظف است بانک اطلاعات مدیران را جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط ایجاد کند. بر این اساس بسیاری از دستگاه‌های نظارتی برای بررسی اطلاعات دلخواه خود، نیازمند دسترسی کامل به اطلاعات و استفاده مستقیم از این سامانه هستند. این درحالی است که مرکز آموزش مدیریت دولتی صرفاً اقدام به تهیه چند گزارش از اطلاعات موجود کرده و فرایندی برای دسترسی دستگاه‌های اجرایی به این اطلاعات تدارک ندیده است.

۴-۴. عدم کفایت اطلاعات درخواست شده

همان‌طور که در بخش اول گزارش مطرح شد، پرسش‌نامه بانک اطلاعات مدیران، تهیه شده توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی، حاوی اطلاعات فردی، پست‌های قبلی و سوابق تحصیلی و علمی-پژوهشی مدیران است. بر این اساس و با در نظر گرفتن هدف غایی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مبنی بر «شناسایی افراد واجد شرایط پست‌های مدیریتی و حفظ سرمایه‌های انسانی»، به‌نظر می‌رسد اطلاعات موجود در پرسش‌نامه، ادراک کاملی از شایستگی‌ها، موفقیت‌ها و توانمندی‌های مدیران به‌دست نمی‌دهد و برای شناسایی افراد واجد شرایط به‌نحو قابل اطمینان و مبتنی بر شواهد، کفایت نمی‌کند.

۵-۴. عدم کارآمدی کافی متولی راهبری سامانه

ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، وظیفه ایجاد بانک اطلاعات مدیران را به سازمان اداری و استخدامی کشور واگذار کرده و این سازمان وظیفه یاد شده را به مرکز آموزش مدیریت دولتی، به‌عنوان یکی از سازمان‌های تابعه خود، واگذار کرده است. در این راستا توجه به این نکته ضروری است که سازمان اداری و استخدامی کشور مسئول راهبری نظام اداری کشور و برنامه‌ریزی، راهبری و ایجاد هماهنگی بر بخش‌های مختلف دولتی در حوزه‌های ساختارهای سازمانی، آمار و برنامه‌ریزی

۱. گفتنی است عدم در نظر داشتن ضمانت اجرایی کافی برای تحقق حکم ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری نیز یکی از عوامل عدم تحقق مناسب این حکم به حساب می‌آید که در بخش ارائه احکام پیشنهادی مربوط به بانک اطلاعات مدیران، در انتهای گزارش، به این مسئله توجه شده است.



معاونت پژوهشی، از ظرفیت‌های بیشتری برای راهبری این موضوع برخوردار هستند. این عدم تناسب باعث فروکاست هدف اصلی قانون یعنی حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی مدیران توانمند به طراحی سامانه و گردآوری اطلاعات شده است.

در همین راستا، بخش قابل توجهی از گزارش مرکز آموزش مدیریت دولتی از بانک اطلاعات مدیران مربوط به فعالیت‌های فنی جهت طراحی سامانه و امنیت آن بوده و تبیین تفصیلی از نحوه «شناسایی افراد واجد شرایط پست‌های مدیریتی و حفظ سرمایه‌های انسانی» به‌عنوان هدف اصلی طراحی آن صورت نگرفته است. همچنین در خصوص استعدادهای مدیریتی نیز صرفاً به سابقه خدمت و دوره‌های آموزشی و گزارش ارزشیابی عملکرد پرداخته شده که اغلب کارمندان واجد شرایط آن بوده و شناسایی استعداد مدیریتی به‌معنای واقعی صورت نگرفته است.

(۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری درخصوص تشکیل بانک اطلاعات مدیران شده است. بر این اساس در ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری هدف اصلی از ایجاد بانک اطلاعات مدیران «حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط پست‌های مدیریتی» عنوان شده است. در نتیجه ضروری است چنین مأموریتی به متخصصان منابع انسانی و سایر تخصص‌های مرتبط با مدیریت امور کارکنان سپرده شود؛ زیرا شناسایی و حفظ کارکنان از اهم وظایف منابع انسانی در بخش عمومی است. این درحالی است که وظیفه ایجاد بانک اطلاعات مدیران به دفتر برنامه، بودجه و فناوری اطلاعات مرکز آموزش مدیریت دولتی (مستقر در معاونت توسعه مدیریت و منابع این مرکز) سپرده شده که وظیفه اصلی آن پشتیبانی فنی از برنامه‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی کشور است. به‌نظر می‌رسد واحدهای صف این مرکز، شامل معاونت آموزشی و

۵. پیشنهادهایی برای ارتقا کارآمدی بانک اطلاعات مدیران



صحت‌سنجی آن نیست. بر این اساس به اشتراک‌گذاری داده‌ها در سامانه‌های مختلف از طریق یکپارچه‌سازی سامانه‌های اطلاعاتی حاصل می‌شود، به‌گونه‌ای 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 به‌صورتی است که به کاربر تصور تعامل با یک سامانه اطلاعاتی واحد را داده و منابع اطلاعاتی گسترده‌تری برای رفع نیازهای اطلاعاتی ارائه دهد [۴۲]. در این راستا مرکز ملی تبادل اطلاعات (NIX^۱) نیز مطابق با تبصره «۲» بند «ث» ماده (۶۷) قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه کشور^۲ به‌منظور تبادل و اشتراک‌گذاری اطلاعات، اعلام‌ها و خدمات الکترونیک بین‌نهادی ایجاد شده، اما در حال حاضر چالش‌هایی درخصوص اشتراک‌گذاری اطلاعات بین دستگاه‌های اجرایی وجود دارد که مانع از یکپارچگی کامل داده‌ها شده است [۴۳]. مسئله یکپارچه نبودن و عدم اتصال داده‌ها در مورد سامانه‌های درون‌دستگاهی نظیر سامانه‌های پاکنا و ثبت حقوق و مزایا که هر دو متعلق به سازمان اداری و استخدامی هستند، نیز صدق می‌کند [۴۴] و پیشرفت کشور

1. National Information Exchange

۲. وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات موظف است تا سال 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.

به‌منظور تحقق بهتر حکم ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، لازم است برخی بازنگری‌ها در نوع اطلاعات اخذ شده از مدیران، شیوه گردآوری داده‌ها و دستگاه اجرایی متولی راهبری سامانه‌ی مذکور، انجام شود. در این راستا در بخش حاضر ضمن بررسی مفهوم مدیر در سامانه‌های اداری و شیوه‌های دسترسی به اطلاعات مدیران، پیشنهادهایی در مورد اطلاعات مورد نیاز برای تکمیل بانک اطلاعات مدیران و اجرایی‌سازی حکم قانونی یاد شده ارائه خواهد شد.

۵-۱. سازوکارهای شناسایی مدیران

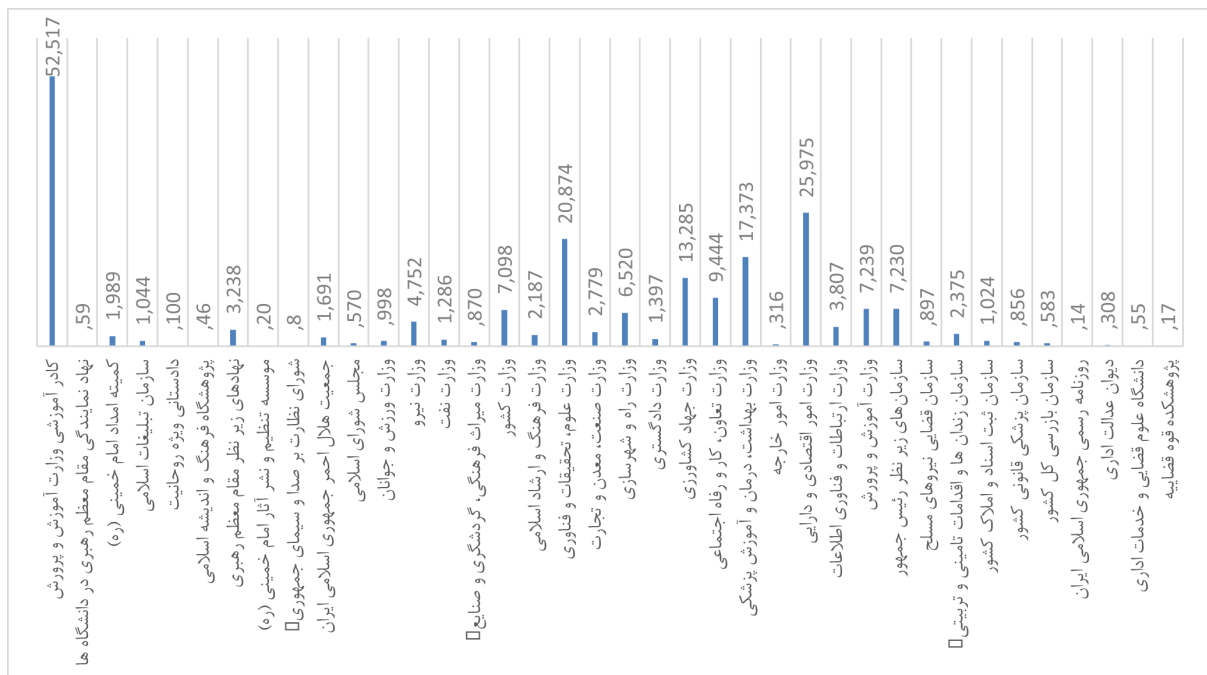
امروزه دریافت داده، تقاطع‌گیری و صحت‌سنجی آن به‌صورت هوشمند و یکپارچه در سامانه‌ها انجام شده و سامانه‌های هوشمند نیازی به وارد کردن همه داده‌ها و بررسی صحت آن توسط افراد ندارند و بسیاری از داده‌های مورد نیاز که توسط سایر سامانه‌ها تولید و صحت‌سنجی شده است به‌سادگی قابل دسترسی خواهد بود. برای مثال بسیاری از اطلاعات مرتبط با مدیران نظیر اطلاعات شناسنامه‌ای، سوابق تحصیلی و کارراهه شغلی از قبل در سایر سامانه‌ها موجود بوده و نیاز به ورود این اطلاعات و

با کد ملی کارکنان دولت را در اختیار خواهد داشت. با توجه به اینکه مفهوم مدیریت با جایگاه فرد در سازمان، یعنی پست تعریف می‌شود، علاوه بر کد ملی اطلاعات مرتبط با پست نیز برای شناسایی مدیران ضروری است. همچنین اطلاعات مرتبط با پست کارکنان در سامانه ساختار موجود است و از ترکیب کد ملی با اطلاعات این سامانه، شناسایی مدیران در دستگاه‌های مختلف امکان‌پذیر خواهد بود. مطابق بررسی‌های انجام شده با کمک سامانه مدیریت ساختار دستگاه‌های اجرایی، در حال حاضر اطلاعات مدیران با تقریب بیش از ۸۵ درصد قابل اتکا و دقیق است و در یک الی دو سال آینده با تقریب ۹۵ درصد قابل ارائه خواهد بود. در این راستا با استعلام از سازمان اداری و استخدامی کشور، براساس اطلاعات سامانه مدیریت ساختار، برخی گزارش‌ها از تعداد پست‌های مدیریتی دستگاه‌های اجرایی کشور به شرح نمودارهای ذیل است [۴۶].

در حکمرانی داده و کارآمدی سامانه‌ها در گرو استقرار پنجره واحد داده‌ها و اطلاعات کشور و نظام دسترسی به آنهاست و برنامه استقرار پنجره واحد داده‌ها و اطلاعات، تا سال ۱۴۰۰ به میزان ۷۵ درصد پیشرفت داشته است [۴۵]. گفتنی است با یکپارچگی کامل داده‌ها، امکان طراحی سامانه‌هایی با دقت بالا میسر خواهد شد.

بانک اطلاعات مدیران برای شناسایی و اخذ اطلاعات مدیران نیازمند ارتباط با سایر سامانه‌های اطلاعاتی در نظام اداری کشور است. براساس بررسی‌های انجام شده، اطلاعات مدیران شامل دو بخش کد ملی و پست سازمانی است. کد ملی به معنی اطلاعات فردی کارمند اعم از نام و نام‌خانوادگی، محل تولد، اطلاعات خانواده و محل زندگی و اطلاعاتی از این قبیل است. به این منظور، سامانه پاکنا اطلاعات مربوط به کد ملی را از سامانه سازمان ثبت‌احوال کشور دریافت کرده و در نتیجه سازمان اداری و استخدامی کشور از این طریق اطلاعات مرتبط

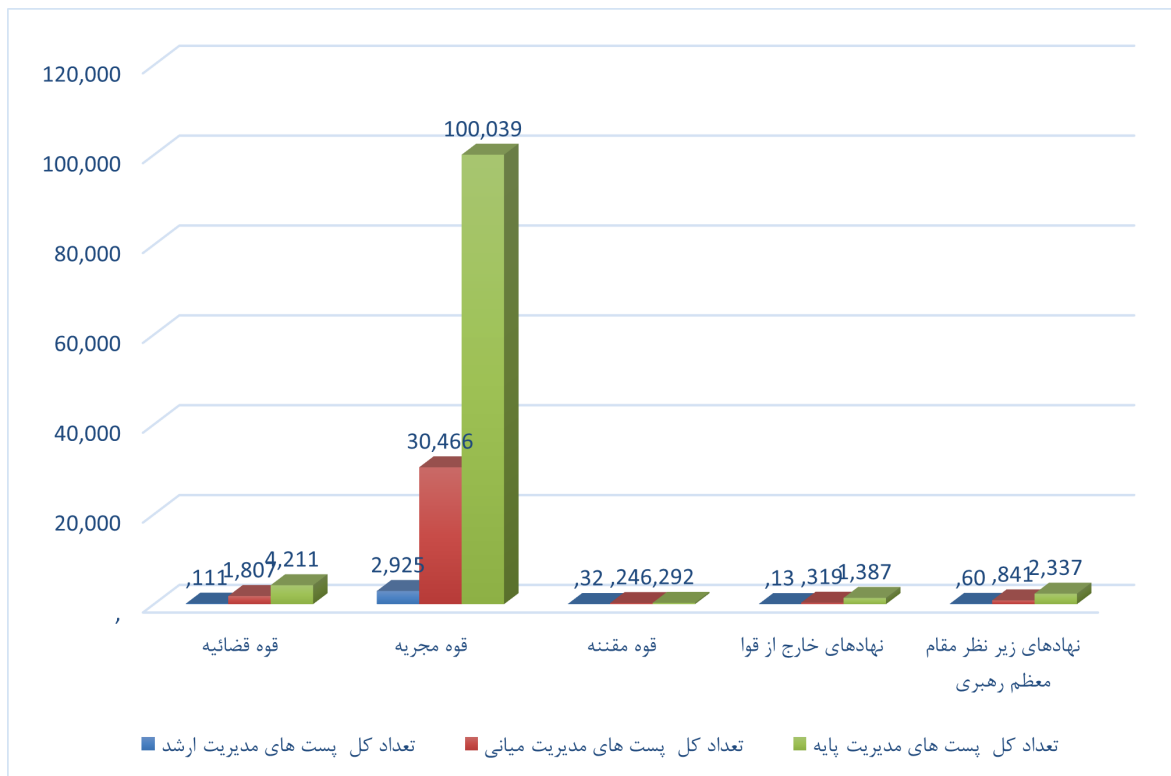
نمودار ۷. فراوانی پست‌های مدیریت حرفه‌ای کشور به تفکیک دستگاه‌های اجرایی



مأخذ: سامانه ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور، تاریخ گزارش: ۱۴۰۱/۰۹/۱۶ - ۰۹:۴۳:۲۴



نمودار ۸. پست‌های مدیریت حرفه‌ای کشور به تفکیک قوا و سطوح مدیریتی



مأخذ: همان.

شده به نظر می‌رسد حداکثر ۱۰ درصد یا کمتر، از پست‌های ذکر شده در نمودارهای ۷ و ۸، بلا تصدی است. بر این اساس با انطباق کدهای ملی سامانه پاکنا با سامانه مدیریت ساختار، افراد شاغل در پست‌های مدیریتی یعنی مدیران، قابل شناسایی خواهند بود. همچنین با افزودن تعداد مدیران مدارس به آمار کل مدیران قوه مجریه و با فرض خالی بودن ۱۰ درصد از این پست‌ها، در مجموع حدود ۱۶۷,۳۵۲ مدیر حرفه‌ای در قوه مجریه شاغل هستند که این عدد تفاوت قابل توجهی با آمار بانک اطلاعات مدیران، یعنی ۷۴,۸۷۴ نفر، دارد. مقامات موضوع ماده (۷۱)^۱ قانون مدیریت خدمات کشوری نیز

نمودار فوق تعداد پست‌های مدیریت حرفه‌ای را، بدون لحاظ آمار کادر وزارت آموزش و پرورش، به تفکیک قوا و سطوح مدیریتی نشان داده است. این در حالی است که اطلاعات و آمارهای بانک اطلاعات مدیران مرکز آموزش مدیریت دولتی شامل دستگاه‌های اجرایی خارج از قوه مجریه نمی‌گردد. با عنایت به اینکه در نظام اداری کشور، برخی پست‌ها، از جمله پست‌های مدیریتی، بلا تصدی هستند، توجه به این نکته ضروری است که داده‌های مستخرج از سامانه مدیریت ساختار سازمان اداری و استخدامی مربوط به تعداد پست‌های مدیریتی، و نه تعداد مدیران، است. در این راستا براساس بررسی‌های انجام

۱. سمت‌های ذیل مدیریت سیاسی محسوب شده و به‌عنوان 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 رئیس‌جمهور، نواب رئیس مجلس شورای اسلامی و اعضای شورای نگهبان (۱۷۰۰۰) امتیاز.

ج - وزراء، نمایندگان مجلس شورای اسلامی و معاونین رئیس‌جمهور (۱۶۰۰۰) امتیاز.

د - استانداران و سفرا (۱۵۰۰۰) امتیاز.

ه - معاونین وزرا (۱۴۰۰۰) امتیاز.

تبصره «۱» - نخست‌وزیران دوران انقلاب اسلامی با مقامات بند «ب» این ماده هم‌تراز می‌گردند و تعیین سایر پست‌های هم‌تراز به عهده هیئت وزیران بوده و تعیین هم‌ترازی پست‌های کارکنان اداری مجلس به عهده رئیس مجلس خواهد بود.

تبصره «۲» - علاوه بر حقوق موضوع ماده فوق و امتیاز ویژگی‌های شاغل (مذکور در ماده (۶۶)) که حقوق ثابت تلقی می‌گردد، فوق‌العاده‌های ماده (۶۸) این قانون نیز

احراز پست‌های مدیریتی را دارند نیز در بانک اطلاعات مدیران ثبت شود.

بر اساس توضیحات مطرح شده با تطبیق کد ملی و پست مدیریتی در سامانه مدیریت ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور، مدیران نظام اداری به‌سادگی و با دقت بسیار بالا قابل شناسایی بوده و سایر کارمندانی که آماده ارتقا به پست‌های مدیریتی هستند نیز توسط دستگاه‌های اجرایی معرفی می‌شوند. از این‌رو، اولین داده‌های لازم برای شکل‌گیری بانک اطلاعات مدیران استخراج می‌شود. بر این اساس در ادامه به اطلاعاتی که به تحقق هدف اصلی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری مبنی بر «شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی» کمک می‌کند، پرداخته می‌شود.

۲-۵. اطلاعات تحصیلی

مدرک تحصیلی یکی از عوامل تأثیرگذار در نظام اداری است و طبق ماده (۴۲) مدیریت خدمات کشوری^۱ یکی از معیارهای اصلی برای استخدام در دستگاه‌های اجرایی بوده و همچنین تأثیر بسزایی بر سایر امور کارمندان دولت از جمله ارتقا، جبران خدمت و بازنشستگی دارد. بر این اساس یکی از موارد مهمی که لازم است با دقت در مورد کارمندان و به‌خصوص مدیران

اگرچه در فرایند انتصاب نیاز به طی مراحل شایستگی ندارند، اما به دلیل عمومیت شمول عبارت «مدیران» در ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری و عدم تخصیص به مدیران حرفه‌ای، لازم است اطلاعات مقامات سیاسی نیز در بانک اطلاعات مدیران وارد شود. اطلاعات مقامات سیاسی نیز در سامانه‌های پاکنا و مدیریت ساختار قابل دسترسی بوده و به دلیل پایین بودن تعداد ایشان به‌سادگی قابل شناسایی خواهد بود.

در ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری تصریح شده یکی از اهداف ایجاد بانک اطلاعات مدیران، شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی است. این در حالی است که برخی کارشناسان باتجربه و کارمندان نخبه نظام اداری که آماده ارتقا به پست‌های مدیریت پایه هستند نیز شامل استعدادهای مدیریتی می‌شوند. در این راستا همان‌طور که در بخش مدیریت استعداد نیز ذکر شد، در مصوبه شماره ۲۰۶/۶۶۴۳ شورای عالی اداری مورخ ۱۳۹۰/۳/۲۳ در خصوص نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای کلیه دستگاه‌های اجرایی کشور، بیان شده است که دستگاه‌های اجرایی موظفند اطلاعات تمامی کارمندانی که از شرایط عمومی ذکر شده در همان مصوبه را برخوردارند در بانک اطلاعات مدیران ثبت کنند. بر این اساس لازم است علاوه بر اطلاعات مدیران، اطلاعات کارمندانی که شایستگی لازم برای

حسب مورد به مقامات تعلق خواهد گرفت.

تبصره «۳» - مقامات مذکور در این ماده که حداقل دو سال در پست مدیریت‌های سیاسی انجام وظیفه نموده یا بنمایند پس از تصدی مقام در صورتی که به سمت پایین‌تری منصوب شوند، چنانچه حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر آنها در مسئولیت جدید از هشتاد درصد (۸۰٪) حقوق ثابت و فوق‌العاده مستمر وی در پست قبلی کمتر باشد به میزان مابه‌التفاوت تا (۸۰٪) را تفاوت تطبیق دریافت خواهند نمود. این تفاوت تطبیق با ارتقاها بعدی (عوامل شغل و شاغل و فوق‌العاده‌ها) مستهلک می‌گردد و این مابه‌التفاوت در محاسبه حقوق بازنشستگی و وظیفه نیز ملاک عمل خواهد بود.

تبصره «۴» - دولت مجاز است با پیشنهاد سازمان، برخی از امتیازات قانونی مقامات موضوع این قانون (با استثنای حقوق و مزایا) را به مشاغل خاص ویژه مدیریت حرفه‌ای و یا سمت‌های خاص و ویژه قضایی تسری دهد.

۱. شرایط عمومی استخدام در دستگاه‌های اجرایی عبارتند از:

الف - داشتن حداقل سن بیست سال تمام و حداکثر چهار سال برای استخدام رسمی و برای متخصصین با مدرک تحصیلی دکترا چهل و پنج سال.

ب - داشتن تابعیت ایران.

ج - انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان.

د - عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر.

ه - نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر.

و - دارا بودن مدرک تحصیلی دانشگاهی و یا مدارک هم‌تراز (برای مشاغلی که مدارک هم‌تراز در شرایط احراز آنها پیش‌بینی شده است).

ز - داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام می‌شوند براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.

ح - اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

ط - التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران.

تبصره «۱» - به‌کارگیری موقت و تعیین حقوق و مدت خدمت اتباع خارجی حسب قوانین و مقررات خاص خود انجام خواهد شد.

تبصره «۲» - استخدام افراد در دستگاه‌های اجرایی در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر منوط به احراز توانایی آنان در مهارت‌های پایه و عمومی فناوری اطلاعات می‌باشد که عناوین و محتوای مهارت‌های مذکور توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.

تبصره «۳» - استخدام ایثارگران و خانواده‌های آنان براساس قوانین مصوب مربوط به خود خواهد بود.

تبصره «۴» - قوانین و مقررات گزینش به قوت خود باقی است.

تبصره «۵» - به‌کارگیری افراد با مدرک تحصیلی دیپلم و یا با حداقل سن کمتر از رقم مذکور در این ماده در موارد یا مناطق خاص برای مدت زمان مشخص و برای فرزندان شهدا صرفاً در مشاغلی که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد مجاز می‌باشد.



در این راستا شورای عالی اداری کشور نیز با استناد به ماده مذکور و همچنین در راستای بند «۴» سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری مبنی بر «دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقا مدیران» و نیز تکلیف مقرر در بند «۷» برنامه چهارم (مدیریت سرمایه انسانی) برنامه جامع اصلاح نظام اداری-دور دوم،^۲ ابلاغیه شماره ۲۰۶/۹۳/۵۶۰ را درخصوص «برنامه آموزش و تربیت مدیران آینده دستگاه‌های اجرایی» تصویب نمود. مطابق با این مصوبه که با هدف ارتقای شایستگی مدیران کشور مصوب شده است، دستگاه‌ها موظفند داوطلبان انتصاب به پست‌های مدیریتی را به معاونت توسعه سرمایه انسانی رئیس‌جمهور^۳ معرفی کنند. در این راستا، سازمان اداری و استخدامی کشور طی بخشنامه ۱۶۵۷۳۶۳ ضوابط برگزاری کانون ارزیابی شایستگی را ابلاغ کرده است. خروجی کانون ارزیابی «نیم‌رخ شایستگی» است که طبق تعریف بخشنامه سازمان اداری و استخدامی «شرح وضعیت مستندی است که براساس نتایج ارزیابی شایستگی‌ها و وضع موجود افراد، کمبودهای دانشی، مهارتی و نگرشی آنان را برای آمادگی پذیرش سمت‌های مدیریتی و یا ارتقا به سطوح بالاتر نشان می‌دهد». بر این اساس کانون‌های ارزیابی دارای مجوز رسمی از سازمان اداری و استخدامی کشور با برگزاری کانون‌های ارزیابی شایستگی، نیم‌رخ شایستگی کارکنان داوطلب تصدی پست‌های مدیریتی را به سازمان اداری و استخدامی کشور ارائه می‌دهند. مهم‌ترین کانون ارزیابی شایستگی در کشور متعلق به مرکز آموزش مدیریت دولتی بوده و ضمن اینکه یکی از مراکز اصلی برگزاری کانون‌های ارزیابی شایستگی است، بررسی شایستگی داوطلبان تصدی پست‌های

بررسی شود، اطلاعات تحصیلی است. در حال حاضر وزارت علوم، سامانه‌هایی را برای بررسی و تأیید مدارک تحصیلی توسعه داده است؛ از جمله سامانه استعلام مدرک تحصیلی و سامانه سجاد. از این رو می‌توان اطلاعات مرتبط با مدرک تحصیلی کارمندان را نیز از طریق سامانه‌های مذکور به بانک اطلاعات مدیران متصل کرد.

۳-۵. اطلاعات پژوهشی

سابقه پژوهشی و حوزه‌های تخصصی مورد مطالعه، منبع اطلاعاتی باارزشی از میزان توانمندی و شناخت مدیران نسبت به حوزه‌های مختلف علمی و اداری محسوب می‌شود و برای بررسی صلاحیت احراز پست مدیریت حائز اهمیت است. در حال حاضر در کشور سامانه یکپارچه‌ای برای ثبت اطلاعات پژوهشی توسعه نیافته و امکان دریافت اطلاعات پژوهشی به صورت برخط و جامع امکان‌پذیر نیست. همچنین، لازم است اطلاعات پژوهشی به صورت خوداظهاری و با ارائه مستندات توسط مدیران بارگذاری شده و صحت داده‌ها توسط کارشناسان ذیصلاح بررسی شود.

۴-۵. اطلاعات کانون ارزیابی

طبق ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری،^۱ دستگاه‌های اجرایی موظفند به منظور استقرار نظام 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 طریق مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر ارتقا یابند.

۱. به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاه‌های اجرایی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:
 - الف - در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به مراتب 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 سلسله‌مراتب 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 چهارساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد امکان‌پذیر می‌باشد.
 - تبصره «۱»- در اجرای این ماده مجموع شرکت‌های زیرمجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرایی تلقی می‌گردد.
 - تبصره «۲»- در هریک 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 آیین‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.
 - تبصره «۳»- دستگاه‌های اجرایی موظفند 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.
۲. اجرای برنامه ارزیابی و تربیت مدیران (براساس مدل‌های شایستگی) و الزام دستگاه‌ها به انتخاب، انتصاب و ارتقای جدید در رابطه با تمام پست‌های مدیریتی براساس این برنامه و تشکیل بانک اطلاعات مدیران.
۳. سازمان اداری و استخدامی کشور.

اطلاعات مدیران نیز وجود دارد، اطلاعات مسئولیت‌های قبلی مدیران است. در این راستا اطلاعات مربوط به کارراهه شغلی کارمندان در دو سال اخیر در سامانه ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور قابل دسترسی است و در مورد سوابق پیش از راه‌اندازی سامانه مدیریت ساختار نیازمند وارد کردن اطلاعات به شیوه خوداظهاری توسط مدیران است.

۵-۶. ترجیحات فردی

علائق فردی نقش چشم‌گیری در انگیزش افراد داشته و هنگامی که افراد در انتخاب خود مستقل هستند، انگیزش درونی بهبود یافته و منجر به رهاوردهای نگرشی و رفتاری مثبت خواهد شد [۴۸]، [۴۹]. بر این اساس و در راستای تحقق حکم مذکور در ماده (۵۵) قانون خدمات کشوری مبنی بر «حفظ سرمایه‌های انسانی»، یکی از راه‌های حفظ انگیزه و ادامه همکاری کارکنان در سازمان، انتصاب افراد در پست‌ها و موقعیت‌هایی است که به آن علاقه دارند. در این راستا پیشنهاد می‌شود ترجیحات فردی و علائق کارمندان در مورد حوزه شغلی مورد علاقه‌شان در بانک اطلاعات مدیران ثبت گردد تا در صورت امکان، انتصاب مدیران به پست‌ها حتی‌المقدور مطابق با علائق و ترجیحات فردی ایشان باشد.

۵-۷. اطلاعات عملکرد مدیران

به‌منظور اجرای ماده (۱) آیین‌نامه اجرایی بند «۳» ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری به شماره ۲۳۱۳۲۷/ت ۴۳۹۱۵ ک مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱ با اصلاحات و الحاقات بعدی^۴ و بند «۲» ماده (۴۹) قانون مذکور و نیز در راستای استقرار نظام مدیریت عملکرد، سازمان اداری و استخدامی کشور بخشنامه

مدیریت میانی و مدیریت ارشد، طی بخشنامه ۱۴۶۴۷ مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۲ شورای عالی اداری به‌صورت انحصاری به این مرکز واگذار شده است. همچنین شورای عالی اداری در تصویب‌نامه ۵۷۹۰۹۵، «دستورالعمل اجرایی نحوه انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای» را تصویب نموده و مطابق با ماده (۶) این تصویب‌نامه «دستگاه‌های اجرایی موظفند اطلاعات تمامی کارمندان دارای گواهی‌نامه شایستگی عمومی احراز سمت‌های مدیریتی و افرادی که در حال حاضر متصدی یکی از سمت‌های مدیریتی هستند را در بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری ثبت نمایند». در این تصویب‌نامه حداکثر مهلت برای ثبت اطلاعات مدیران وقت در بانک مذکور ۶ ماه تعیین شده است، اما اشاره مستقیمی به اطلاعات مربوط به شایستگی و کانون ارزیابی برای ثبت در بانک اطلاعات مدیران نشده است. با توجه به اهمیت اطلاعات مربوط به نیم‌رخ شایستگی برای «حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریت» و همچنین جایگاه مهم مرکز آموزش مدیریت دولتی در اجرایی‌سازی ماده (۵۴) و (۵۷)^۱ قانون مدیریت خدمات کشوری و برگزاری کانون‌های ارزیابی، پیشنهاد می‌شود مرکز آموزش مدیریت دولتی موظف شود اطلاعات مربوط به نیم‌رخ شایستگی را به روشی نظام‌مند و برخط از دستگاه‌ها دریافت نموده و به بانک اطلاعات مدیران متصل کند.

۵-۵. اطلاعات کارراهه شغلی

کارراهه شغلی و پست‌های گذشته مدیران برای بررسی تجربه و توانمندی آنها در احراز پست جدید حائز اهمیت است. بر این اساس یکی از اطلاعات مهمی که در پرسش‌نامه فعلی بانک

۱. دستورالعمل اجرایی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پست‌های مدیریت حرفه‌ای و نحوه ارتقای مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.
۲. کارمندانی که در اجرای نظام ارزشیابی عملکرد کارمندان و دستورالعمل‌های مربوط، امتیازات آنان در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب از هفتاد درصد کل امتیازات پیش‌بینی شده برای ارزیابی کارمندان کمتر باشد، در صورت نداشتن شرایط بازنشستگی موضوع (۱۰۳) قانون مذکور، بازخرید می‌گردند.
۳. کارمندان رسمی در یکی از حالت‌های ذیل از خدمت در دستگاه اجرایی منتزاع می‌گردند:
 - بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی‌ربط.
 - استعفا.
 - بازخریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد).
 - آماده به‌خدمت براساس ماده (۱۲۲).
 - اخراج یا انفصال به‌موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط.
- تبصره «۱» - کارمندانی که به‌موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منقضی می‌گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در دستگاه‌های اجرایی را نخواهند داشت.
- تبصره «۲» - کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهند داشت.
۴. گفتنی است این آیین‌نامه در تاریخ ۱۳۹۷/۱۱/۲۸ اصلاح شده است.
۵. تمدید قرارداد کارمندان پیمانی منوط به تحقق شرایط ذیل می‌باشد:
 - استمرار پست سازمانی کارمندان.



سازمانی، الگوبرداری و آموزش به نسل آینده کارکنان است [۵۰]. و این مسئله از زیرمجموعه‌های حوزه مطالعاتی مدیریت دانش بوده که با عنوان تجربه‌نگاری نیز از آن یاد می‌شود. در واقع علت اهمیت یافتن اکتساب دانش از تجارب مدیران این است که بخش قابل توجهی از سرمایه‌های دانشی که در حین فرایندهای کاری توسط کارکنان سازمان تولید می‌شود، مستند نشده و با جدایی کارمندان از سازمان از دست می‌روند. در این راستا در سازمان‌های ایرانی نیز به دلیل عدم ثبت منظم تجارب مدیران، با تغییر و یا پایان خدمت ایشان و ورود نیروهای تازه‌وارد، دانش و تجارب مدیران گذشته از دست می‌رود و منجر به خلأ دانش و تجربه در سازمان می‌شود. این درحالی است که در صورت اکتساب دانش از خبرگان، می‌توان ضمن جلوگیری از تکرار تجارب ناموفق در سازمان‌ها، به توسعه دانش نیز کمک کرد [۵۱].

نظام اداری ایران نیز از اهمیت مدیریت دانش غافل نبوده و در یک‌صد و هشتادوششمین جلسه شورای عالی اداری، مورخ ۱۳۹۹/۹/۲۴، بنا به پیشنهاد سازمان اداری و استخدامی کشور، در اجرای بند «۱۶»^۴ سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری، مبنی بر دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه سازی اطلاعات؛ بند «۱-۲»^۵ سیاست‌های کلی علم و فناوری مبنی بر مدیریت دانش و پژوهش و انسجام‌بخشی در سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی در حوزه علم و فناوری؛ به‌استناد بندهای «۸» و «۱۱» ماده (۱۱۵)^۶ قانون مدیریت خدمات کشوری و

شماره ۱۳۰۸۱۸۶ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۱۰ را به تصویب رسانده و در آن دستورالعمل اجرایی فرایند ارزشیابی عملکرد مدیران و کارمندان رسمی و پیمانی و کارکنان قراردادی مشمول قانون مدیریت خدمت کشوری، به‌انضمام سه فرم و سه پیوست را به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ کرده است. همچنین فصل نظام اداری و حقوقی سند تحول دولت سیزدهم^۱ نیز به استقرار سامانه مدیریت عملکرد مدیران دولتی اشاره داشته و نحوه ارزیابی را مبتنی بر شواهد ثبتی و انتشار عمومی گزارش‌های عملکرد مدیران، نظیر ترک فعل‌ها، در بازه زمانی مشخص، مطرح کرده است. بر این اساس با توجه به اینکه متولی اصلی ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی در نظام اداری و مدیریت عملکرد کارکنان، سازمان اداری و استخدامی کشور است، پیشنهاد می‌شود به‌منظور حافظه‌دار کردن عملکرد مدیران و بهبود پاسخ‌گویی و شفافیت، اطلاعات مرتبط با عملکرد مدیران مطابق با سازوکار اجرایی که در بخشنامه ۱۳۰۸۱۸۶ و نیز سند تحول دولت سیزدهم ذکر شده، در سامانه مدیریت عملکرد مدیران بارگذاری شده و با اتصال سامانه مذکور به بانک اطلاعات مدیران، عملکرد مدیران در بانک مذکور قابل مشاهده گردد. همچنین دسترسی دستگاه‌های اجرایی به عملکرد مدیران از طریق این بانک برقرار شود.

۸-۵. تجربه‌نگاری

یکی از موضوعات سازمانی، طراحی روشی برای استخراج^۲ و اکتساب دانش^۳ از تجارب مدیران، به‌منظور استفاده‌های مجدد

۱- کسب نتایج مطلوب از ارزیابی عملکرد و رضایت از خدمات کارمند.

۲- جلب رضایت مردم و ارباب رجوع.

۳- ارتقای سطح علمی و تخصصی در زمینه شغل مورد تصدی.

تبصره - در صورت عدم تمديد قرارداد با کارمندان پیمانی مطابق قوانین و مقررات مربوط عمل خواهد شد.

۱. اقدام سوم از راهبرد دوم ذیل چالش اول مبحث اول فصل هشتم سند تحول دولت سیزدهم؛ استقرار سامانه مدیریت عملکرد مدیران دولتی مبتنی بر شواهد ثبتی و انتشار عمومی گزارش‌های عملکرد مدیران، نظیر ترک فعل‌ها، در بازه‌های زمانی مشخص، و ایجاد سازوکارهای الزام برای معرفی ۱۰ درصد از مدیران دولتی برتر و عزل ۱۰ درصد از مدیران دولتی دارای پایین‌ترین رتبه و حافظه‌دار کردن پرونده شغلی مدیران (کوتاه‌مدت-سازمان اداری و استخدامی، سازمان برنامه و بودجه، دفتر بازرسی ویژه ریاست‌جمهوری، دستگاه‌های اجرایی).

2. Knowledge Elicitation

3. Knowledge Acquisition

۴. دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات، با ابتدا بر ارزش‌های اسلامی.

۵. مدیریت دانش و پژوهش و انسجام‌بخشی در سیاستگذاری، برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی در حوزه علم و فناوری و ارتقا مستمر شاخص‌ها و روزآمدسازی نقشه جامع علمی کشور با توجه به تحولات علمی و فنی در منطقه و جهان.

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

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

۲- تجدیدنظر در ساختار داخلی دستگاه‌های اجرایی به‌منظور 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،

بخش تجربه‌نگاری بانک اطلاعات مدیران در واقع توصیه مدیران گذشته در یک پست مشخص به جانشینان خود در آینده است. این بخش می‌تواند شامل دلایل موفقیت‌ها و شکست‌ها، محدودیت‌هایی نظیر محدودیت نیروی انسانی، مالی و اختیارات، ارائه راه‌حل‌هایی برای فائق آمدن بر چالش‌ها و مطالبی از این دست باشد. لذا پیشنهاد می‌شود تا زمان طراحی روش جامع ثبت تجربیات مدیران، دستورالعملی مختصر در خصوص نحوه ثبت تجربیات در بخش تجربه‌نگاری توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی تدوین شده و در اختیار مدیران قرار گیرد.

۵-۹. اقدامات برجسته

یکی از مهم‌ترین معیارها برای آگاهی از توانمندی مدیران و پیش‌بینی احتمال موفقیت ایشان در پست‌های مدیریتی آتی، اقدامات کلیدی و تحول‌آفرین آنها در مناصب گذشته است. بر این اساس لازم است اقدامات تحول‌آفرین مدیران، جوایز و نشان‌های دولتی ایشان به‌صورت خوداظهاری ثبت شده و توسط امور ارزیابی عملکرد سازمان اداری و استخدامی کشور صحت‌سنجی شود.

۵-۱۰. دوره‌های آموزشی و مهارت‌ها

دوره‌های آموزش ضمن خدمت نقش بسزایی در

برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل و انتقال وظایف اجرایی به واحدهای استانی، شهرستانی و سایر سطوح جغرافیایی و اصلاح ساختار تشکیلاتی متناسب با تغییرات به‌عمل آمده.

- ۴- تنظیم دستورالعمل در مورد ادغام واحدهای استانی و شهرستانی وابسته به هریک 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 هرنوع دستگاه اجرایی قبل از ارائه به مراجع ذی‌ربط مذکور در این قانون.
 - ۷- بازنگری و اصلاح نظام تصمیم‌گیری شوراها و کمیته‌های کشور به‌نحوی 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 شوراها، 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 وسایل نقلیه اداری، جابه‌جایی و تأمین ساختمان‌های اداری.
 - ۱۵- پیشنهاد منابع مورد نیاز برای تحقق برنامه‌های تحول نظام اداری و طرح‌های مصوب شورا که نیاز به منابع جدید دارد.
- تبصره- ایجاد هرگونه دستگاه‌های اجرایی جدید براساس پیشنهاد دستگاه‌های ذی‌ربط موکول به تأیید شورای عالی اداری و تصویب هیئت وزیران و با تصویب مجلس شورای اسلامی خواهد بود.
۱. بهبود در نظام‌ها و فناوری‌های مدیریتی.



مراکز آموزشی، لازم است امکان ورود اطلاعات به صورت خوداظهاری توسط مدیران فراهم شده و مرکز آموزش مدیریت دولتی در خصوص صحت و کیفیت دوره‌های آموزشی اظهار نظر و تصمیم‌گیری نماید. اطلاعات لازم برای ارتقای جایگاه و تکمیل بانک اطلاعات مدیران به همراه مرجع دریافت اطلاعات و نیز نحوه صحت‌سنجی آن در جدول ۳ مطرح شده است.

به‌روزرسانی دانش مدیران در حوزه‌های عمومی و تخصصی خود داشته و همچنین نشان‌دهنده برخی مهارت‌ها و توانمندی‌های ایشان است. در این راستا ضروری است اطلاعات دوره‌های آموزشی ضمن خدمت که توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی و مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی برگزار شده، توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی در بانک اطلاعات مدیران وارد شود. همچنین در خصوص دوره‌های آموزشی طی شده در سایر

جدول ۳. اطلاعات لازم برای ایجاد بانک اطلاعات مدیران

ردیف	نوع اطلاعات	مرجع دریافت	نحوه صحت‌سنجی
۱	اطلاعات مرتبط با کد ملی	سامانه ثبت‌احوال، سامانه پاکنا	به‌روزرسانی خودکار توسط سامانه بدون نیاز به صحت‌سنجی
۲	پست سازمانی	سامانه مدیریت ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور	به‌روزرسانی خودکار توسط سامانه، بدون نیاز به صحت‌سنجی
۳	مدرک تحصیلی	سامانه‌های وزارت علوم	به‌روزرسانی خودکار بدون نیاز به صحت‌سنجی
۴	رزومه پژوهشی	خوداظهاری مدیران	صحت‌سنجی توسط کارشناسان بانک اطلاعات مدیران
۵	نیم‌رخ شایستگی	مرکز آموزش مدیریت دولتی	به‌روزرسانی توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی بدون نیاز به صحت‌سنجی
۶	عملکرد	سازمان اداری و استخدامی کشور	روزرسانی توسط امور مدیریت عملکرد به سازمان اداری و استخدامی کشور، بدون نیاز به صحت‌سنجی
۷	ترجیحات فردی	خوداظهاری مدیران	بدون نیاز به صحت‌سنجی
۸	کارراه شغلی	سامانه ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور و خوداظهاری	نیازمند صحت‌سنجی اطلاعات مربوطه به پیش از راه‌اندازی سامانه ساختار
۹	اقدامات برجسته	خوداظهاری مدیران	امور ارزیابی عملکرد سازمان اداری و استخدامی کشور
۱۰	تجربه‌نگاری	خوداظهاری مدیران	بدون نیاز به صحت‌سنجی
۱۱	سوابق آموزشی	مرکز آموزش مدیریت دولتی و خوداظهاری مدیران	مرکز آموزش مدیریت دولتی

۱۱-۵. انتشار عمومی اطلاعات

زمینه لازم جهت ارتقای سطح مشارکت عمومی در ارزیابی عملکرد مدیران را در آینده فراهم سازد.

به‌منظور افزایش نظارت عمومی بر عملکرد مدیران و اطلاع مردم از توانمندی‌ها و سوابق مسئولین کشور، پیشنهاد می‌شود بخشی از داده‌های بانک اطلاعات مدیران که می‌تواند مورد استفاده مردم و پژوهشگران واقع شود، به صورت عمومی منتشر شود. در این راستا، انتشار اطلاعات عملکرد مدیران می‌تواند

۱۲-۵. ضمانت اجرایی

با توجه به اینکه برخی اطلاعات ذکر شده برای تکمیل بانک اطلاعات مدیران نظیر ترجیحات فردی، لازم است توسط مدیران تکمیل شود و دستگاه‌های اجرایی نیز در حال حاضر الزامی

امکان انتصاب افراد خارج از بانک اطلاعات مدیران به پست‌های مدیریتی را نداشته باشند. در این راستا و در خصوص به کارگیری ۱۵ درصد مدیران از افراد خارج از دولت، مذکور در بند «الف» ماده (۵۴)، انتصاب این افراد به پست‌های مدیریتی نیز منوط به ثبت و تکمیل اطلاعات مربوطه در بانک اطلاعات مدیران شود.

۱۳-۵. احکام قانونی پیشنهادی

براساس توضیحات مطرح شده در بخش‌های قبلی گزارش، پیشنهادهایی به منظور اصلاح و تکمیل مواد (۴۸)، (۵۴)، (۵۵) و (۵۷) قانون مدیریت خدمات کشوری، به شرح جدول ۴، ارائه می‌شود.

برای تکمیل این اطلاعات و استفاده از آن ندارند، اجرایی‌سازی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری نیازمند مشوق‌هایی برای انگیزش دستگاه‌های اجرایی و مدیران برای همکاری و ایجاد ضمانت‌هایی به منظور اجرای حکم قانونی مذکور است. بر این اساس پیشنهاد می‌شود بخشی از پرداخت‌های غیرمستمر حقوق و مزایای مدیران، منوط به تکمیل اطلاعات شخصی در بانک اطلاعات مدیران شود و در صورت عدم تکمیل اطلاعات مورد نیاز در بازه‌های زمانی مشخص شده در قانون، پرداخت‌های مذکور برای این مدیران به تکمیل اطلاعات مزبور موقوف شود. همچنین پیشنهاد می‌شود انتصاب اشخاص به پست‌های مدیریتی از بین مدیرانی که اطلاعات ایشان در سامانه بانک اطلاعات مدیران تکمیل شده انجام شود و دستگاه‌های اجرایی

جدول ۴. اصلاحات قانونی پیشنهادی به منظور ارتقای جایگاه و کارآمدی بانک اطلاعات مدیران در نظام اداری کشور

اصلاح یا الحاق پیشنهادی	اظهارنظر کارشناسی	متن قانون	ماده قانون	ردیف
تبصره «(۳)» - نتایج ارزیابی عملکرد مدیران براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت مدیران را ارزشیابی می‌کند. در این راستا پیشنهاد می‌شود در قالب تبصره «(۳)» ماده (۵۵) این قانون وارد می‌شود.	در حال حاضر سازمان اداری و استخدامی کشور، در راستای اجرای آیین‌نامه اجرایی بند «(۳)» ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری، عملکرد مدیران و کارمندان را ارزشیابی می‌کند. در این راستا پیشنهاد می‌شود در قالب تبصره «(۳)» ماده (۴۸) بر لزوم وارد کردن اطلاعات مربوط به ارزیابی عملکرد مدیران در بانک اطلاعات مدیران تأکید شود.	کارمندان رسمی در یکی از حالت‌های ذیل از خدمت در دستگاه اجرایی منتزاع می‌گردند: - بازنشستگی و یا از کارافتادگی کلی طبق قوانین ذی‌ربط. - استعفا. - بازریدی به دلیل کسب نتایج ضعیف از ارزیابی عملکرد کارمند در سه سال متوالی یا چهار سال متناوب (براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد). - آماده به خدمت براساس ماده (۱۲۲). - اخراج یا انفصال به موجب احکام مراجع قانونی ذی‌ربط. تبصره «(۱)» - کارمندانی که به موجب احکام مراجع قانونی از خدمت منفصل می‌گردند در مدت انفصال اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال در دستگاه‌های اجرایی را نخواهند داشت. تبصره «(۲)» - کارمندانی که از دستگاه اجرایی اخراج می‌گردند، اجازه استخدام و یا هرگونه اشتغال مجدد در همان دستگاه اجرایی را نخواهند داشت.	ماده (۴۸) قانون مدیریت خدمات کشوری	۱



اصلاح یا الحاق پیشنهادی	اظهار نظر کارشناسی	متن قانون	ماده قانون	ردیف
<p>د - انتصاب مدیران به پست‌های مدیریت حرفه‌ای منوط به تکمیل مشخصات ایشان در بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده (۵۵) این قانون خواهد بود.</p> <p>پ - مقامات موضوع ماده (۷۱) این قانون لازم است حداقل یک سال پس از انتصاب به سمت مدیریت سیاسی، نسبت به ثبت اطلاعات خود در بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده (۵۵) این قانون اقدام کنند.</p>	<p>تأکید بر لزوم تکمیل بانک اطلاعات مدیران برای انتصاب افراد به پست‌های مدیریتی در ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری</p>	<p>به منظور استقرار نظام شایستگی و ایجاد ثبات در خدمت مدیران، دستگاه‌های اجرایی موظفند اقدامات زیر را انجام دهند:</p> <p>الف - در انتخاب و انتصاب افراد به پست‌های مدیریت حرفه‌ای، شرایط تخصصی لازم را تعیین نموده تا افراد از مسیر ارتقای شغلی به مراتب بالاتر ارتقا یابند. در مواردی که از این طریق امکان انتخاب وجود نداشته باشد، با برگزاری امتحانات تخصصی لازم، انتخاب صورت می‌پذیرد.</p> <p>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 سلسله‌مراتب مدیریتی) خارج از دستگاه استفاده نمایند.</p> <p>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.</p> <p>ج - دوره خدمت در پست‌های مدیریت حرفه‌ای چهارساله می‌باشد و تمدید آن بلامانع است. تغییر سمت افراد قبل از مدت مذکور براساس آیین‌نامه‌ای که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد امکان‌پذیر می‌باشد.</p> <p>تبصره «۱» - در اجرای این ماده مجموع شرکت‌های زیرمجموعه یک شرکت مادر تخصصی برای انتصاب مدیران یک دستگاه اجرایی تلقی می‌گردد.</p> <p>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 آیین‌نامه‌ای است که با پیشنهاد سازمان به تصویب هیئت وزیران می‌رسد.</p> <p>تبصره «۳» - دستگاه‌های اجرایی موظفند امکان ارتقای مسیر شغلی را با توجه به امتیازات مربوطه در فضای رقابتی برای کلیه کارمندان فراهم نمایند.</p> <p>تبصره «۴» - مدیران مذکور در ماده (۷۱) این قانون مدیران سیاسی و بقیه مدیران حرفه‌ای تلقی می‌گردند.</p>	<p>ماده (۵۴) قانون مدیریت خدمات کشوری</p>	<p>۲</p>

اصلاح یا الحاق پیشنهادی	اظهارنظر کارشناسی	متن قانون	ماده قانون	ردیف
تبصره (۱) - اطلاعات این بانک از جمله نتایج ارزیابی عملکرد، اقدامات برجسته و سوابق علمی و پژوهشی، طبق آیین‌نامه‌ای که به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد، به صورت عمومی منتشر می‌شود.	پیشنهاد می‌شود در راستای ارتقای شفافیت عملکرد مدیران، بخشی از اطلاعات غیرمحرمانه مدیران در قالب تبصره (۱) این ماده امکان انتشار عمومی داشته باشد.	سازمان مکلف است 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.	ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری	۳
تبصره (۱) - سازمان موظف است نتایج ارزیابی مدیران، موضوع ماده (۵۳) و (۵۴) این قانون را طبق دستورالعمل اجرایی مصوب شورای عالی اداری در بانک اطلاعات مدیران، موضوع ماده (۵۵) این قانون وارد کند.	تأکید بر لزوم واردکردن اطلاعات نیم‌رخ شایستگی کانون ارزیابی در بانک اطلاعات مدیران در ماده (۵۷)	دستورالعمل اجرایی این فصل و شرایط تخصصی و عمومی پست‌های مدیریتی حرفه‌ای و نحوه ارتقای مسیر شغلی با پیشنهاد سازمان به تصویب شورای عالی اداری می‌رسد.	ماده (۵۷) قانون مدیریت خدمات کشوری	۴

۶. جمع‌بندی



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 یاد شده در خصوص «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» به درستی محقق نشده و با توجه به عدم توفیق در شناسایی افراد واجد شرایط، به تبع آن حکم «حفظ انگیزه کارکنان» نیز محقق نشده است. گفتنی است که براساس بررسی‌های صورت گرفته، در زمان

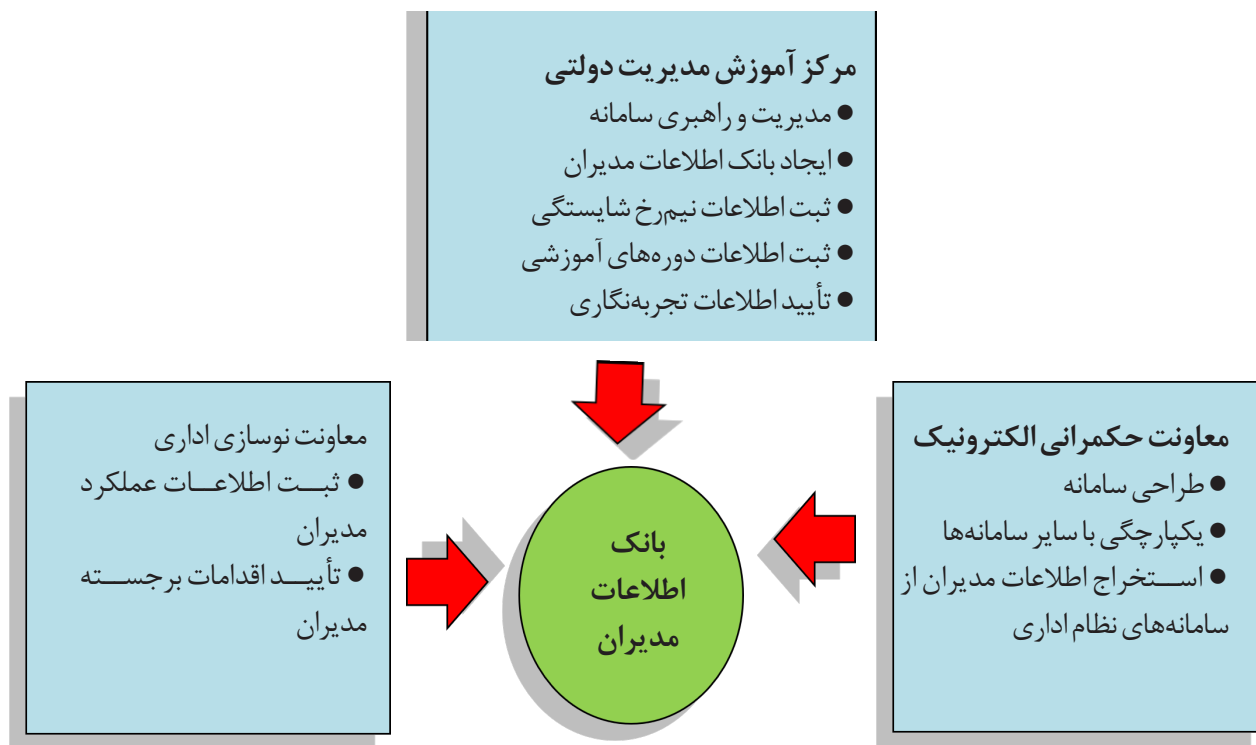
قانون مدیریت خدمات کشوری با هدف ساماندهی امور اداری و استخدامی کشور در سال ۱۳۸۶ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید و در فصل هشتم آن به انتصاب و ارتقای شغلی مدیران و کارکنان پرداخته است. در ماده (۵۵) این قانون، سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف شده است به منظور حفظ سرمایه‌های انسانی و شناسایی افراد واجد شرایط احراز پست‌های مدیریتی نسبت به ایجاد بانک اطلاعات مدیران جهت استفاده مقامات و مدیران ذی‌ربط اقدام نماید. در این راستا 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. بر این 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 سامانه



است که علاوه بر الزامات قانونی ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری در خصوص ایجاد این بانک، در احکام انتصاب رؤسای 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 مسئله در جشنواره شهید رجایی توسط سازمان اداری و استخدامی کشور، به معنای عدم تحقق ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری است. همچنین به‌منظور اجرای بهتر حکم قانونی مذکور، پیشنهاد می‌شود سامانه بانک اطلاعاتی مدیران به‌عنوان زیرسامانه سینا (سکوی یکپارچه نظام اداری) تعریف شده و وظیفه ایجاد این بانک به‌نحوی بین مرکز آموزش مدیریت دولتی، معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری و معاونت نوسازی اداری سازمان اداری و استخدامی کشور تقسیم شود که مدیریت و راهبری سامانه و نیز اطلاعات مرتبط با شایستگی و تجربه‌نگاری مدیران برعهده مرکز آموزش مدیریت دولتی، مسئولیت طراحی سامانه و مدیریت زیرساختی آن با معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری و مسئولیت ثبت داده‌های عملکرد مدیران برعهده معاونت نوسازی اداری باشد. تقسیم وظایف پیشنهادی درخصوص طراحی، راهبری و ثبت اطلاعات در بانک اطلاعات مدیران در شکل ۱ مشاهده می‌شود.

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 به‌شمار می‌رفته و به‌دلیل این مشکلات اطلاعات این سامانه قابل اعتماد نبوده است. اما با بهبود زیرساخت‌های فناوری اطلاعات و حکمرانی داده‌محور 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 تا اندازه‌ای یکپارچه بوده و با تخمین بالایی قابل اعتماد است. با این وجود، به‌دلایلی 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 توانمندی‌های مرکز آموزش مدیریت دولتی و نبود ضمانت اجرایی در احکام قانونی، سامانه بانک اطلاعاتی مدیران نتوانسته در گذر زمان ضمن انطباق با شرایط و به‌روزرسانی مستمر، کارآمدی خود را به اثبات رساند. این مسئله باعث بی‌ربطی دستگاه‌های اجرایی برای مراجعه به این سامانه و در نتیجه بی‌انگیزگی کارشناسان برای به‌روزرسانی بانک اطلاعات مدیران شده است. همچنین توجه به این نکته ضروری است که در شرایط کنونی اطلاعات بانک یاد شده از دقت و اعتبار کافی برخوردار نبوده و مدت‌هاست که به‌روز نشده است. این درحالی

شکل ۱. تقسیم وظایف پیشنهادی در خصوص طراحی، مدیریت و ثبت اطلاعات سامانه بانک اطلاعات مدیران



مسئولیت ثبت اطلاعات عملکرد مدیران به معاونت نوسازی اداری سازمان اداری و استخدامی کشور واگذار شود. همچنین پیشنهاد می‌شود بخشی تحت عنوان «تجربه‌نگاری» در بانک اطلاعات مدیران طراحی شود تا مدیران دلایل موفقیت‌ها و شکست‌های خود و انواع محدودیت‌ها و چالش‌هایی را که در دوره تصدی پست با آن مواجه بوده‌اند در قالب توصیه‌هایی به جانشینان خود ثبت کنند. در نهایت پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش شفافیت عملکرد و ارتقا پاسخ‌گویی مدیران بخشی از اطلاعات این بانک به‌صورت عمومی منتشر گردد.

مطابق شکل ۱ پیشنهاد می‌شود به‌منظور تحقق بهتر حکم قانونی یاد شده مبنی بر حفظ انگیزه کارکنان و شناسایی افراد واجد شرایط، مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف شود اطلاعات مرتبط با کانون‌های ارزیابی و نیم‌رخ شایستگی مدیران و نیز دوره‌های آموزشی تأیید شده ایشان را در بانک اطلاعات مدیران ثبت کرده و مسئولیت راهبری و مدیریت سامانه به این مرکز واگذار شود. همچنین مسئولیت طراحی و زیرساخت فنی سامانه و دریافت اطلاعات مدیران از سایر سامانه‌ها به معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری سازمان اداری و استخدامی کشور واگذار شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود



منابع و مآخذ



- [۱]. قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، مصوب ۱۳۶۸.
- [۲]. سیاست‌های کلی «نظام اداری»، ابلاغی ۱۳۸۹.
- [۳]. سیاست‌های کلی «علم و فناوری»، ابلاغی ۱۳۹۳.
- [۴]. قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۰-۱۳۹۶). مصوب ۱۳۹۶.
- [۵]. قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰)، مصوب ۱۳۸۹.
- [۶]. قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰)، مصوب ۱۳۸۹.
- [۷]. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- [۸]. قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور. مصوب ۱۳۹۸.
- [۹]. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- [۱۰]. قانون مدیریت خدمات کشوری، مصوب ۱۳۸۶.
- [۱۱]. بخشنامه شماره ۲۸۴۶۵/۲۰ مورخ ۱۳۷۵/۷/۴، ریاست جمهوری.
- [۱۲]. بخشنامه شماره ۶۴۸۶۴/۲۰ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۹، ریاست جمهوری.
- [۱۳]. بخشنامه شماره ۱۱ / ۷۱۴۱ مورخ ۱۳۷۷/۱۰/۱۴، معاون اول رئیس‌جمهور و دبیر کل سازمان.
- [۱۴]. تفاهم‌نامه شماره ۳۵۹ مورخ تیرماه ۱۳۸۰ (دفتر هیئت دولت و مرکز آموزش مدیریت دولتی).
- [۱۵]. تصویب‌نامه ۵۷۹۰۹۵. مورخ ۱۳۹۵/۰۲/۲۷. شورای عالی اداری.
- [۱۶]. بخشنامه ۱۴۶۴۷. مورخ ۱۴۰۱/۰۳/۰۲. شورای عالی اداری.
- [۱۷]. بخشنامه ۱۶۵۷۳۶۳. مورخ ۱۳۹۶/۱۱/۰۴. سازمان اداری و استخدامی کشور.
- [۱۸]. بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۲۸۶۳. مورخ ۱۳۹۰/۶/۵. سازمان اداری و استخدامی کشور.
- [۱۹]. شیوه‌نامه اجرایی شماره ۳۱۹۱. مورخ ۱۳۹۰/۷/۱۸. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- [۲۰]. مصوبه شماره ۲۰۶/۶۶۴۳. مورخ ۱۳۹۰/۰۳/۲۳. شورای عالی اداری.
- [۲۱]. تصویب‌نامه شماره ۲۳۱۳۲۷/ت۴۳۹۱۵ ک. مورخ ۱۳۸۸/۱۱/۲۱. هیئت وزیران.
- [۲۲]. بخشنامه شماره ۱۳۰۸۱۸۶. مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۱۰. سازمان اداری و استخدامی کشور.
- [۲۳]. تصویب‌نامه شماره ۳۰۲۵۹۶. مورخ ۱۳۹۷/۰۶/۱۴. شورای عالی اداری.
- [۲۴]. تصویب‌نامه شماره ۶۲۴۴۶ / ت ۵۷۸۲۳ ه. مورخ ۱۳۹۹/۶/۴. هیئت وزیران.
- [۲۵]. تصویب‌نامه شماره ۸۲۰۶ / ت ۵۷۵۹۸ ه. مورخ ۱۳۹۹/۲/۲. ضوابط اجرایی قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور. هیئت وزیران.
- [۲۶]. بخشنامه شماره ۸۲۳۲۳۳. مورخ ۱۳۹۵/۸/۱۷. سازمان اداری و استخدامی کشور.
- [۲۷]. بخشنامه شماره ۵۳۸۲۲. مورخ ۱۳۹۹/۲/۱۳. سازمان اداری و استخدامی کشور.
- [۲۹]. بخشنامه ۲۲/۱۵۵۸۷۵ مورخ ۹۰/۰۸/۱۴. اساسنامه مرکز آموزش مدیریت دولتی. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- [۳۰]. Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 100926.
- [۳۱]. Kontoghiorghes, C. (2016). Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(16), 1833-1853.
- [۳۲]. Garman, A. N., & Glawe, J. (2004). Succession planning. *Consulting Psychology Journal*:

Practice and Research, 56(2), 119.

[۳۳]. Cappelli, P. (2008). Talent management for the twenty-first century. Harvard Business Review 86, 74–81.

[۳۴]. Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. The International Journal of Human Resource Management, 31(4), 457-473.

[۳۵]. ساداتیان، سیدجلال. (۱۳۹۷). روزنامه آفتاب یزد. شماره ۵۳۳۹.

[۳۶]. مرکز آموزش مدیریت دولتی. (۱۴۰۰). بازمهندسی سامانه اطلاعاتی مدیران حرفه‌ای کشور (گزارش عملکرد بانک اطلاعات مدیران در جشنواره شهید رجایی). تارنمای دولت سنج.

[۳۷]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۸۸). توسعه پایگاه داده‌های اطلاعات حاکمیتی؛ زیرساخت اطلاعاتی دولت الکترونیک. شماره مسلسل: ۹۹۹۶. تهیه و تدوین: رضا باقری اصل.

[۳۸]. مأموریت‌های سازمان اداری و استخدامی کشور، منبع: تارنمای سازمان اداری و استخدامی www.aro.gov.ir.

[۳۹]. چشم‌انداز و مأموریت‌های مرکز آموزش مدیریت دولتی، منبع: تارنمای مرکز آموزش مدیریت دولتی www.smtc.ac.ir.

[۴۰]. مأموریت‌های سازمان اداری و استخدامی کشور، منبع: تارنمای سازمان اداری و استخدامی www.aro.gov.ir.

[۴۱]. وظایف معاونت حکمرانی الکترونیک و هوشمندسازی نظام اداری سازمان اداری و استخدامی کشور، منبع: تارنمای سازمان اداری و استخدامی. www.aro.gov.ir.

[۴۲]. برای اطلاعات بیشتر در خصوص یکپارچه‌سازی اطلاعات به گزارش ذیل مراجعه کنید: مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۳۹۷). یکپارچگی اطلاعات و اصلاح ساختاری نظام اداری به‌سوی الگوی حکمرانی دیجیتال. شماره مسلسل: ۱۶۱۷۹. (تهیه و تدوین کنندگان: روح‌اله هنرور، سیدمحمدحسین قریشی).

[۴۳]. برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید به: مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). اظهارنظر کارشناسی درباره: «طرح یکپارچه‌سازی داده‌ها و اطلاعات ملی». شماره مسلسل: ۲۹۰۱۸۱۴۷. (تهیه و تدوین کنندگان: سپیده شفیعا، حسن پوراسماعیل، سیدمحمدرضا میرزابابایی).

[۴۴]. اطلاعات تکمیلی در خصوص کارکرد سامانه‌های حقوق و مزایا و یاکنا و لزوم یکپارچه‌سازی و اتصال آنها در گزارش ذیل ذکر شده است. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). تحلیل نظارتی بر اجرایی‌سازی 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: سیدمجتبی شهرآئینی).

[۴۵]. مرکز پژوهش‌های مجلس. (۱۴۰۱). بررسی لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ کل کشور. ۶۸. بررسی اعتبارات دولت هوشمند (الکترونیکی). شماره مسلسل: ۱۸۲۱۸. (تهیه و تدوین کنندگان: سیدمحمدرضا میرزابابایی، حسن پوراسماعیل).

[۴۶]. سامانه ساختار سازمان اداری و استخدامی کشور، تاریخ گزارش: ۲۴:۴۳:۰۹ - ۱۶/۰۹/۱۴۰۱.

[۴۷]. سازمان اداری و استخدامی کشور. (۱۴۰۱). سالنامه آماری نظام اداری کشور. سال ۱۴۰۰.

[۴۸]. Deci, E.L. and Ryan, R.M. (1985) Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behavior. New York: Plenum Press.

[۴۹]. Ritz, A. (2009). Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. International review of administrative sciences, 75(1), 53-78.

[۵۰]. حصیرچی، امیر. تولایی، روح‌الله و متینی مطهر، مسعود. (۱۳۹۹). طراحی الگوی بومی استخراج دانش خبرگان و تجربیات سازمانی در سطح راهبردی. مدیریت راهبردی دانش سازمانی. شماره ۱۱.

[۵۱]. نظافتی، نوید. رشیدی، مهسا. تقوی‌فرد، محمدتقی. (۱۳۹۲). مقایسه تکنیک‌های استخراج دانش و ارائه یک متدولوژی ساخت یافته به‌منظور مستندسازی دانش. چشم‌انداز مدیریت دولتی. شماره ۱۴.

گزیده سیاستی

گزارش حاضر با توجه به ماده (۵۵) قانون مدیریت خدمات کشوری، به ارائه تحلیلی نظارتی در خصوص استقرار بانک اطلاعات مدیران پرداخته و پیشنهادهایی تقنینی به منظور اصلاح ماده مذکور مطرح کرده است. توصیه اصلی و راهبردی این است که بانک اطلاعاتی مدیران به عنوان زیرسامانه سینتا (سکوی یکپارچه نظام اداری) تعریف شده و تقسیم وظایف صحیح میان بازیگران انجام شود.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

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

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: mrc@majles.ir

وبسایت: rc@majles.ir