

نظام مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی ایران

گفت‌وگو با علی‌اله قنبری

پریسا اصغری: کارکنان شاغل در بخش عمومی از سرمایه‌های مهم کشور هستند و تاثیر قابل توجهی در پیشبرد برنامه‌های دولت دارند. از این رو کمیّت و کیفیت و نحوه مدیریت این سرمایه‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. در این شماره با دکتر علی‌اله قنبری، رئیس امور آمار، برنامه‌ریزی و تامین نیروی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور در حوزه نظام مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی به گفت‌وگو نشستیم. وظایف و مأموریت‌های امور، نظام جذب و استخدام، نظام آمار و اطلاعات منابع انسانی، تاثیر شیوع کرونا و نقش و جایگاه آینده‌نگری در نظام اداری و مدیریت منابع انسانی بخش عمومی، از جمله مواردی است که در این مصاحبه به آن پرداخته شده است.

شناسه بر حسب مورد و بر اساس درخواست دستگاه‌ها برای نیروهایی که طبق ضوابط و مقررات به کار گرفته شده‌اند، صادر می‌شود. این شماره‌ها، خاص و واحد برای هر کارمند است و در واقع کد کارمندی فرد در نظام اداری است. برای فرایند استخدام کارکنان، سامانه‌ای به نام کارمند ایران طراحی و تهیه شده است که در آن بخش وسیعی از کارها و فعالیت‌های سازمان در زمینه صدور شماره مستخدم و جمع‌آوری آمار و اطلاعات انجام می‌شود. مدیریت این سامانه با این امور است. موارد گفته‌شده یک تقسیم‌بندی خیلی کلی در مورد وظایفی است که در این امور انجام می‌شود.

تحول‌آزایی: آیا در سال‌های اخیر تغییراتی در رابطه با کدبندی و نحوه صدور شماره شناسه و شماره مستخدم صورت گرفته است؟

برای نیروهای قراردادی، شماره شناسه و برای نیروهای رسمی و پیمانی شماره مستخدم صادر می‌شود. در نحوه کدبندی و روش تخصیص تغییراتی انجام گرفته است، برای مثال، در سال‌های قبل (قبل از دهه ۹۰) شماره‌ها اغلب هشت رقمی بودند ولی اکنون یازده رقمی شده‌اند. همچنین این فعالیت به صورت دستی انجام می‌شد ولی در حال حاضر به طور کاملاً سیستمی در سامانه کارمند ایران صادر می‌شود.

تحول‌آزایی: به سامانه کارمند ایران اشاره شد. اقدامات و برنامه‌های اجرا شده در این سامانه، از جمله یکپارچگی آن با سایر سامانه‌ها و ارتباط با دستگاه‌های اجرایی کشور، به منظور انسجام نظام آمار و اطلاعات که همیشه به نوعی در آن ضعف داشته‌ایم، چگونه بوده است؟

تحول‌آزایی: با تشکر از پذیرش دعوت دبیرخانه فصلنامه تحول اداری، در ابتدا مختصری از وظایف و مأموریت‌های امور آمار، برنامه‌ریزی و تامین نیروی انسانی ارائه نمایم.

چنانکه از عنوان امور مشخص است سه حوزه فعالیت یا مأموریت اساسی در نظام اداری برای این امور تعریف شده است. حوزه اول، مربوط به آمار و اطلاعات کارکنان نظام اداری کشور است. در واقع آمار و اطلاعات جمع‌آوری و تحلیل می‌شود و بر اساس آن، آمارنامه‌های مربوط به کارکنان دولت، سالنامه‌های آماری و یا آمارهای مختلف و به صورت موردی برای مراجع ذی‌ربط تهیه و ارسال می‌شود.

حوزه دوم، برنامه‌ریزی نیروی انسانی است. در این حوزه، سازمان با همکاری دستگاه‌های اجرایی کشور، برنامه‌ریزی نظام اداری در زمینه نیروی انسانی را انجام و نیازمندی‌های دستگاه‌ها را تهیه و تنظیم می‌کند. در واقع نیازمندی‌های نظام اداری کشور، تعیین و بر اساس آن مجوزهای استخدامی برای دستگاه‌های اجرایی تخصیص داده می‌شود و یا برنامه‌های لازم برای ساماندهی نیروی انسانی موجود در بخش دولتی تنظیم می‌شود.

حوزه سوم، تامین نیروی انسانی است. فرایند تامین نیروی انسانی، مجوزها و قوانین و مقرراتی دارد که نیروی انسانی باید از طریق آن وارد نظام اداری کشور شود. برای مثال، یکی از روش‌های قانونی تامین نیروی انسانی، برگزاری آزمون‌های استخدامی است که با هدایت، نظارت و برنامه‌ریزی سازمان اداری و استخدامی کشور صورت می‌گیرد. پس از طی فرایندهای استخدامی، شماره مستخدم و شماره



به طوری که دیگر مکاتبه‌ای با دستگاه‌ها صورت نمی‌گیرد. اطلاعات و مشخصات افرادی که نیازمند شماره شناسه یا مستخدم هستند بر اساس ضوابط مربوطه در سیستم بارگذاری و شماره و کدها نیز از طریق همین سیستم صادر می‌شود. همچنین قابلیت ردیابی و پیگیری نیز وجود دارد. این گونه سامانه‌ها زمان فعالیت‌ها را کاهش، دقت انجام آنها و سهولت کار را افزایش می‌دهند. از سوی دیگر، توسعه سیستم چه از نظر کارکردها و چه از نظر عمق بخشی (توسعه افقی و عمودی) صورت گرفته است. سیستم از نظر نحوه دریافت اطلاعات و آمار غنی‌تر شده است. بسیاری از استعلام‌ها از سازمان در خصوص کارکنان به صورت مکاتبه‌ای و پراکنده صورت می‌گرفت ولی اکنون مراجع مختلف این استعلامات را به صورت الکترونیکی و برخط انجام می‌دهند. پیش از این، اطلاعات افراد و حتی اطلاعات شناسنامه‌ای کارکنان بر اساس داده‌هایی بود که توسط دستگاه تکمیل می‌شد و احتمال اشتباه در آن زیاد بود ولی در حال حاضر، اطلاعات اشخاص با ارائه کد ملی در سازمان ثبت احوال بررسی شده و اگر این اطلاعات اشتباه باشد به دستگاه مربوطه پیام متناسب ارسال می‌شود؛ لذا با وجود این نوع سامانه‌ها، دقت و سرعت انجام کار افزایش پیدا کرده است.

فعالیت‌های اشاره شده در بستر سامانه انجام شده و برای انجام آنها مکاتبه‌ای انجام نمی‌شود. همچنین این سامانه با دیگر سامانه‌ها از جمله سامانه حقوق و مزایا و سامانه ساختارها ارتباط داشته و دامنه آن بیشتر و پیوسته در حال توسعه است. در واقع اقدامات دستگاه‌ها در

بهرتر است اول مشخص شود برای این سامانه، چه کارهایی انجام گرفته است و چه کارهایی قرار است انجام شود. داشتن آمار و اطلاعات، لازمه مدیریت هرگونه سیستمی است خواه سیستم اقتصادی باشد و یا سیستم اجتماعی و اداری. هر مقدار آمار و اطلاعات مناسب و کافی در دسترس باشد تصمیمات، برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات مدیران، دقیق‌تر و مناسب‌تر خواهند بود.

باید آمار و اطلاعات به اندازه کافی در اختیار مدیران و تصمیم‌گیران باشد. باید اطلاعات هم از اعتبار لازم و هم به اندازه کافی و کامل باشند. از سوی دیگر، برای دستیابی به اطلاعات کافی و معتبر، نیازمند تقویت روش‌ها و کانال‌های جمع‌آوری اطلاعات هستیم. علی‌رغم اقدامات و فعالیت‌های بسیاری که انجام شده است ولی هنوز برای دستیابی به وضعیت مطلوب باید با دید توسعه به این موضوعات نگریسته و تلاش بیشتری صورت گیرد. در سال‌های قبل، آمار و اطلاعات به طور دستی تهیه می‌شد ولی تمام سعی بر این بوده که در یک فرایند تکاملی، همه فعالیت‌ها مکانیزه و الکترونیکی انجام شوند.

نگارخانه از چه سالی این تغییر جهت اتفاق افتاده است؟

سامانه کارمند ایران از اوایل دهه ۹۰ و به صورت جزئی راه‌اندازی شد. در ابتدا تبادل اطلاعات با استفاده از سی‌دی و در مقطع زمانی کوتاهی انجام شد. سامانه اطلاعاتی و آماری کارمند ایران به تدریج به یک سیستم اطلاعاتی و عملیاتی تغییر یافت. در حال حاضر بسیاری از فعالیت‌ها از جمله درخواست شماره مستخدم و شماره شناسه در بستر این سیستم انجام می‌شود

بنای خوبی گذاشته شده است و باید توسعه پیدا کند. بیش از ۱۰۰ دستگاه سند نیروی انسانی تهیه کرده و حتی برخی به روزرسانی نیز نموده اند. دستگاه‌های معدودی نیز هستند که هنوز سند نیروی انسانی خود را ارائه نداده‌اند. در مجموع، حرکت موفقیت آمیزی در نظام اداری انجام شده است و باید به درستی هدایت، مراقبت و حمایت شود. اگر این موضوع در سطح دستگاه‌ها به خوبی انجام شود، در برنامه ریزی در سطح کلان نظام اداری هم موثرتر خواهد بود و دقت بیشتری خواهد داشت و یک ارتباط دوسویه باید بین این دو برقرار باشد.

تحولات اداری آزمون‌های استخدامی فراگیر در کشور چگونه برگزار می‌شوند؟

با گسترده شدن نظام اداری و کارکنان دولت، رویکرد متمرکز آزمون‌های استخدامی مطرح و دنبال شد. از دور و یکرود متمرکز و غیر متمرکز در آزمون‌های استخدامی، نمی‌توان یکی را کاملاً مطلوب و دیگری را نامطلوب دانست. هر کدام مزایا و معایب خود را دارند. در بررسی سیستم‌های اداری و سازمانی می‌توان از مدل سه شاخه دکتر میرزایی اهرنجانی بهره گرفت که در عین سادگی، مدل بسیار کاربردی و جامعی برای بررسی پدیده‌های سازمانی است. این مدل بیان می‌کند وقتی پدیده‌ای بررسی می‌شود باید به ساختار، محتوا و رفتار و زمینه آن توجه شود. زمینه ممکن است تاریخی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فناورانه، اداری و... باشد. آزمون‌های استخدامی در یک مقطع زمانی به صورت غیر متمرکز و به صورت دستگاهی اجرامی شد. علاوه بر نوع ساختار و محتوایی که نظام آزمون‌های استخدامی داشت، اتفاقاتی نظیر تغییر در سطح و میزان فارغ التحصیلان دانشگاهی جویای کار و انتظارات جامعه از نظام ورود به خدمت در دستگاه‌های اجرایی افتاد و میزان موفقیت آن را تحت تاثیر قرار داد. سال‌های اخیر با توجه به حجم فارغ التحصیلان، لزوم افزایش اعتبار آزمون‌های استخدامی و مقبولیت اجتماعی نتایج آنها و لزوم کاهش هزینه‌های ثبت نام در آزمون‌های استخدامی، رویکرد به سوی آزمون‌های فراگیر متمرکز یا نیمه متمرکز (اطلاع رسانی، ثبت نام و برگزاری مرحله آزمون کتبی به شکل متمرکز و برگزاری مرحله مصاحبه و گزینش به صورت دستگاهی) تغییر کرده است.

بر این اساس از سال ۱۳۹۳، امور آمار، برنامه ریزی و تامین نیروی انسانی به این نتیجه رسید که بهتر است آزمون‌ها متمرکز شوند و بر

خصوص کارکنان، اعم از قرارداد جدید، صدور حکم کارگزینی جدید و حکم بازنشستگی، به صورت لحظه‌ای و برخط اطلاعات مربوطه در سامانه منعکس و نمایش داده می‌شود. سامانه کارمند ایران یک ابر سیستم است که در داخل خود سیستم‌های مختلفی دارد.

تحولات اداری در مورد تاریخچه برنامه ریزی نیروی انسانی در بخش دولتی ایران، سند برنامه نیروی انسانی، میزان موفقیت حاصله در زمینه تنظیم سند نیروی انسانی دستگاه‌ها، نقاط قوت و ضعف و راه کارهای بهبود آن توضیح دهید.

از همان ابتدا که نظام اداری شکل گرفت مصادیقی از برنامه ریزی نیروی انسانی نیز وجود داشت. مفهوم مدرن برنامه ریزی نیروی انسانی و تعیین اینکه چه نیوی در کجا، با چه کیفیتی و در چه زمانی در اختیار قرار بگیرد را می‌توان در دو سطح کلان و سطح خرد مورد بررسی قرار داد. برای مثال، در سطح کلان در برنامه چهارم توسعه، سهمیه استخدامی دستگاه‌ها بر اساس قانون، توسط هیات وزیران مشخص می‌شد و سازمان مدیریت برنامه ریزی وقت نیز وظایفی را در این حوزه بر عهده داشته و نشان دهنده آن است که خط‌مشی‌هایی در تعیین کمیت و کیفیت نیروی انسانی در بخش دولتی وجود داشته است. در سطح خرد نیز دستگاه‌ها بر اساس سلیقه و نیازهای خود در زمینه برنامه ریزی نیروی انسانی، اقداماتی انجام می‌دادند ولی آنچه باعث شد این اقدامات، رسمیت پیدا کنند ابلاغ مصوبه شورای عالی اداری در سال ۹۴ است که بر اساس آن دستگاه باید به طور رسمی سند برنامه نیروی انسانی داشته باشد. این مصوبه در واقع برنامه را نظام مند و برای آن چارچوبی مشخص نموده است. همچنین امور آمار، برنامه ریزی و تامین نیروی انسانی یک راهنمای عملی (نه به صورت رسمی) طراحی و در اختیار دستگاه‌ها قرار داد. برنامه ریزی نیروی انسانی، علی‌رغم ظاهر ساده آن، یک کار فنی و پیچیده است. در این حوزه با کمبود متخصص نیز مواجه هستیم. با این حال، شروع این کار دستاورد مثبتی به همراه داشته است. دستگاه‌ها به سمتی حرکت کردند که بر اساس آمار و اطلاعاتی که در اختیار دارند تطبیقی کلی داشته باشند. این امر باعث شد درخواست دستگاه‌ها در زمینه نیروی انسانی نظام مند شود. اگرچه نمی‌توان گفت این مصوبه به طور کامل موفق بوده است زیرا دستگاه‌ها از نظر توانمندی متفاوت‌اند؛ اینکه چه میزان نیروهای توانمندی را در این حوزه به کار گرفته‌اند و در چه سطحی بوده‌اند، اما



اساس «بخشنامه شماره ۹۷۵۷/۹۳/۲۰ مورخ ۱۳۹۳/۷/۱۹ موضوع دستورالعمل نحوه برگزاری آزمون عمومی و تخصصی برای استخدام در دستگاه‌های اجرایی»، این هدف مورد توجه قرار گرفت؛ به این صورت که سازمان اداری و استخدامی کشور، یک موسسه مجری را با بررسی توانایی‌ها در برگزاری آزمون‌ها در نظر می‌گیرد و آن موسسه، مجری فرایند آزمون می‌شود. تاکنون ۷ آزمون متمرکز و فراگیر توسط سازمان سنجش و یک آزمون هم توسط جهاد دانشگاهی انجام گرفته است. اگرچه اجرای این گونه آزمون‌ها، هنگامی که متمرکز می‌شوند سخت‌تر می‌شود و حساسیت کار بالا می‌رود، ولی با تمام این شرایط می‌توان گفت که موفقیت‌آمیز بوده است و با بالا بردن اعتبار و روایی سوالات، افزایش محرمانگی سوالات، افزایش دقت، اطلاع‌رسانی مناسب و عمومی و افزایش مقبولیت اجتماعی نتایج، در جهت برگزاری آزمون بهتر و عادلانه‌تر و همسویی بیشتر با نظام شایستگی گام برداشته شده است. هدف و تلاش‌ها معطوف به شایسته‌سالاری و عدالت محوری است و به نظر در این زمینه موفقیت قابل قبولی حاصل شده است.

مجله‌های تاثیر شیوع کرونا بر نظام اداری و مدیریت منابع انسانی
بخش عمومی را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

حدود یک سال از شیوع و ویروس کرونا می‌گذرد. ابعاد کامل این قضیه در موضوعات مختلف از جمله مدیریت منابع انسانی مورد شناسایی و تحلیل قرار نگرفته است؛ اما می‌توان گفت حوزه منابع انسانی و حوزه نظام اداری تحت تاثیر قرار گرفته است. تقریباً همه در این موضوع اتفاق نظر دارند که اثری که کرونا بر حوزه‌های مختلف داشته وسیع بوده و برخی از آثار آن حتی زمانی که این پاندمی پایان یابد همچنان وجود خواهد داشت. از سوی دیگر، در بحث نظام‌های مدیریت منابع انسانی در دنیا، کارمندان دولت اغلب در محل کار حضور دارند و به ندرت به صورت دورکاری، کار خود را انجام می‌دهند. برای مثال، در آمریکا در سال ۲۰۱۰، نزدیک به ۱۰ درصد کارمندان دورکار بودند که بیشتر در بخش خصوصی فعالیت داشتند و در بخش دولتی بسیار کمتر بود. نظام اداری بر مبنای حضور افراد طراحی شده است. نحوه ارزیابی عملکرد کارمندان، نظم و انضباط، آموزش و توسعه، چگونگی برآورد پاداش و جبران خدمت و... همه بر مبنای حضور کارمندان است. حال آنکه با وجود کرونا و دورکاری کارمندان، باید تدابیر دیگری برای مدیریت نظام اداری و

منابع انسانی آن در این شرایط در نظر گرفته شود. یک تجربه جدیدی است و داوطلبانه و از روی میل و اراده نبوده است بلکه یک اجبار و از سوی یک عامل محیطی بوده که نظام‌های سازمانی و اداری و مدیریتی را تحت الشعاع قرار داده است. این موضوع نیازمند مطالعه، تحلیل و بررسی‌های دقیق‌تر در هر یک از حوزه‌های سازمانی در آینده می‌باشد. این اتفاق نه تنها فرایندهای مربوط به نظام‌های سازمانی و مدیریتی نظام اداری را متاثر نموده، حتی می‌تواند پارادایم‌ها و جریان‌های اصلی (Main Stream) حوزه‌های سازمانی و مدیریت دولتی را نیز تحت تاثیر قرار دهد و آنها را دستخوش تغییر نماید.

مجله‌های آیا تجربه دورکاری در نظام اداری کشور موفق بوده است؟

در تعیین موفقیت دورکاری نمی‌توان فقط بعد سازمانی آن را در نظر گرفت، بلکه ابعاد مختلف سازمانی، اجتماعی، زیست محیطی و خانوادگی آن نیز مورد توجه بوده و برای سنجش میزان موفقیت دورکاری باید برای همه ابعاد آن، وزن و ضریب در نظر گرفته شود. به نظر می‌رسد برنامه دورکاری موفق بوده است؛ به این دلیل که راه کار دیگری وجود نداشت. با این وجود برای این کار باید تمامی عوامل شناسایی و بررسی شوند که در چه مواردی ضعف وجود داشته و چه مواردی موفق بوده است تا در مورد موفقیت‌آمیز بودن آن نظر داد. تجربه کشور در استفاده از دورکاری با سایر کشورها متفاوت بوده است. در دنیا معمولاً بخش خصوصی پیشرو بوده و بخش دولتی پس از آن به این روش پرداخته است؛ در حالی که وقتی موضوع دورکاری به علت آلودگی هوا در سال‌های ۱۳۸۹ و ۱۳۹۰ در بخش دولتی ایران به عنوان یک روش کاری مطرح شد، در بخش خصوصی به صورت نظام‌مند چنین چیزی وجود نداشت. پس از شیوع کرونا، دورکاری خیلی جدی‌تر مطرح شد و ترس سازمان‌ها از موضوع دورکاری از بین رفت و دستگاه‌ها در این خصوص یک تجربه‌ای دارند؛ اما اگر بنا بر استفاده از دورکاری در دوران پسا کرونا هم باشد دیگر ۵۰ درصد و ۳۰ درصد مطرح نخواهد بود زیرا دیگر عامل محیطی وجود ندارد. پس از این دوره، سازمان‌ها اگر بخواهند دورکاری کنند باید برنامه‌ریزی داشته باشند و نوع مشاغل، افرادی را که می‌توانند دورکار باشند و چگونگی مدیریت آنها را مشخص کنند. از این تجربه باید استفاده شود تا بتوان برای آینده برنامه‌ریزی نمود.

مجله‌های نظر شما در مورد هدف گذاری و عملکرد برنامه چهارم از برنامه جامع اصلاح نظام اداری، یعنی برنامه «مدیریت سرمایه

هستند و بنابراین هزینه‌ها در نظام اداری نیز خیلی زیاد نیست. در بسیاری از کشورها، نیروهای خدماتی در بخش رفاه اجتماعی به‌عنوان کارمندان بخش اداری شناخته نمی‌شوند، در حالی که در ایران این‌گونه نیست. وقتی گفته می‌شود حدود ۲۰۰/۲۰۰/۲۰۰ کارمند دولت داریم معلمان، پرستاران و کسانی که در واحدهای عملیاتی فعالیت می‌کنند را نیز شامل می‌شود. لذا اندازه دولت در ایران عدد بزرگی نیست. البته این به آن معنا نبوده که نظام اداری نیاز به اصلاح ندارد. تا جایی که امکان دارد لازم است هزینه‌های غیرضروری کاهش یابند؛ اما این موضوع که اندازه بخش دولتی در کشور بزرگ است خیلی ادعای دقیقی نیست. آنچه در نظام اداری از نظر تناسب نیروی انسانی باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد، بحث تناسب کیفی نیروی انسانی و انطباق آن با مأموریت‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌های دولت است.

تحولات اداری نقش و جایگاه آینده‌نگری در نظام اداری و حوزه منابع انسانی بخش عمومی چگونه است؟

اگر دولت بخواهد با دیدگاه آینده‌پژوهی و آینده‌نگری در حوزه منابع انسانی عمل کند باید به‌گونه‌ای عمل شود که فعالیت‌ها، تصمیمات و مسائل جاری همه چیز را تحت تاثیر قرار ندهند. قسمت عمده اتفاقاتی که در حوزه مدیریت منابع انسانی نظام اداری رخ می‌دهد، واکنشی است؛ یعنی ابتدا مسائل و مشکلات به وجود می‌آیند و نظام اداری برای آن به دنبال راه حل می‌رود و کمتر توانسته است پیش‌دستانه و فعال به موضوعات مرتبط با این حوزه بنگرد و این فقط به دلیل عدم توانایی نیست، بلکه عوامل زیادی در آن دخالت دارند. در حوزه نظام مدیریت منابع انسانی بخش دولتی، کمتر به آینده‌نگری توجه شده است. برای مثال، مصوباتی که در مراجع مربوطه ارائه می‌شوند مانند تبدیل وضعیت نیروهای حق التدریس و قراردادی، نشان می‌دهد که اتفاقاتی قبلاً رخ داده است و اکنون برای آن تصمیم‌گیری می‌شود؛ بنابراین فارغ از اینکه آیا تصمیم خوبی اتخاذ شده است یا بد و چه پیامدهایی دارد، اغلب برای حل مسائلی است که در گذشته رخ داده است. اگر حاکمیت بخواهد با موضوعات اداری با آینده‌نگری برخورد کند ناگزیر باید تا حدی از مسائل جاری جدا شده و تمرکز خود را بر آینده بگذارد و اگر این‌گونه نباشد دچار روزمرگی می‌شود. لذا یکی از مواردی که نظام اداری می‌تواند انجام دهد ایجاد برنامه‌هایی همراه با آینده‌نگری در حوزه منابع انسانی مطابق با برنامه‌های پنج‌ساله توسعه کشور است.

انسانی چیست؟

در بحث نیروی انسانی، شامل ساماندهی نیروی انسانی، کاهش نیروهای قرارداد کار معین و بحث افزایش تخصص‌ها، با توجه به نرخ فارغ‌التحصیلی، شاید از هدف هم جلوتر رفته باشیم؛ اما موضوعی مانند کاهش نیروی انسانی، مسائل مربوط به خود را دارد و هر چند اقدامات خوبی انجام شده، اما عددی که در برنامه پیش‌بینی شده بود حاصل نشده است.

تحولات اداری موضوع کاهش نیروی انسانی و سختی آن مطرح شد. آیا در زمینه کاهش اندازه دولت مشکل اساسی وجود دارد؟

در بحث کمی و کیفی نیروی انسانی، موضوع ورود به خدمت به صورت دو نوع رسمی و غیررسمی می‌باشد. در حال حاضر، ورود نیرو از کانال رسمی سازماندهی مناسبی دارد و مجوزهای استخدامی بر اساس سند برنامه داده می‌شود و سعی بر آن است در استخدام‌های بخش دولتی، شایستگی‌ها مورد توجه قرار گیرند، اما نوع دیگری هم وجود دارد که غیررسمی است. برای مثال، نیرو از طرف یک شرکت یا به صورت‌های دیگر وارد سازمان می‌شود و به مرور این احساس در فرد ایجاد می‌شود که باید در سازمان بماند. دولت اگر بخواهد ترکیب نیروی انسانی شاغل در بخش دولتی را کنترل کند مکانیسم‌های غیررسمی باید کنترل شوند زیرا کنترل آنها مهم‌تر از منافذ رسمی است. منافذ رسمی تا حدود مناسبی کنترل شده است. کنترل مکانیسم‌ها و منافذ غیررسمی مهم است زیرا با ورود یک نیرو به دستگاه با سازمانی، چسبندگی ایجاد می‌شود. در حال حاضر نیروی انسانی بخش دولتی نیز کاهش یافته است. وقتی بحث اندازه دولت مطرح می‌شود یکی بحث تعداد نیروی انسانی است و دیگری، نسبت هزینه‌های دولت (G) به تولید ناخالص داخلی (GDP). دولت در این نسبت عدد بزرگی ندارد و اندازه دولت خیلی زیاد نیست. ادعاهای بسیاری مبنی بر بزرگ بودن اندازه نظام اداری مطرح می‌شود که مبنای آن اندازه دولت، G به GDP است که در ایران، عدد آن زیاد نیست و از بسیاری از کشورها پایین‌تر است. در اغلب کشورهای توسعه یافته این نسبت بیشتر است.

نکته دیگری که معمولاً مطرح می‌شود هزینه زیاد کارمندان دولت است، اما این نکته وجود دارد که هزینه‌های بیمارستانی، پرداختی به پرستاران، معلمان و پزشکان که کار عملیاتی انجام می‌دهند جزو هزینه‌های نظام اداری نیستند، بلکه هزینه‌های حوزه رفاه اجتماعی