



ارزیابی عملکرد دولت در اصلاح ساختار

نظام اداری کشور چشم انداز برنامه چهارم توسعه

آقای دکتر حسینعلی بهرامزاده

عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

خانم سمیرا غفاری

دانشجوی کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه

چکیده:

نظام اداری ابزار تنظیم و اجرای کلیه فعالیتها برای نیل به اهداف تعیین شده می باشد. این نظام متشکل از اجزایی همچون سرمایه های انسانی، سازماندهی و تشکیلات، نظامها، روش ها و رویه ها، قوانین، مقررات و تکنولوژی و امکانات و ... متناسب با انتظارات جامعه و تغییر نقش دولت در اداره امور، دائماً نیازمند تغییر و تحول و بهبود می باشد. اقدامات اساسی که طی سه سال اول برنامه سوم در جهت اصلاح ساختار اداری و مدیریتی به عمل آمده به شرح زیر می باشد:

- ادغام سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور استخدامی، ادغام سازمان اسناد ملی با کتابخانه جمهوری اسلامی ایران، ادغام مرکز آموزش مدیریت دولتی و مؤسسه عالی پژوهش در



برنامه‌ریزی و توسعه، ادغام وزارت صنایع با وزارت معادن و فلزات در اجرای حکم ماده ۲ قانون برنامه‌ریزی و توسعه، برنامه سوم توسعه.

- تصویب آیین‌نامه اجرائی بند (الف) ماده ۳ قانون برنامه سوم جهت کاهش تعداد کارکنان دولت.

- اجرای طرحهایی مثل : نحوه ارائه خدمات دستگاههای دولتی، استقرار آزمایشی نظام مدیریت کیفیت جامع، سازماندهی فضاهای ساختمانهای اداری، تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری، ایجاد مرکز نوسازی و تحول اداری در دستگاههای دولتی، در اجرای مواد ۶ و ۷ قانون برنامه سوم توسعه.

- تصویب آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرای و تهیه و تصویب شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد و شاخص‌های شماری از دستگاههای اجرایی.

- تصویب ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران در شورای اداری.

- تصویب ماده ۸۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت در اجرای حکم ماده ۴ قانون برنامه سوم توسعه به منظور فراهم آوردن امکان مشارکت مردم در ارائه خدمات بخش دولتی.

- تصویب کلیات طرح واگذاری فعالیتهای دستگاههای اجرایی به شهرداریها در اجرای حکم ماده ۱۳۶ قانون برنامه سوم توسعه.

واژه‌های کلیدی :

مدیریت کیفیت جامع، دولت الکترونیک، طرح تکریم، شورای تحول.



مقدمه :

نظام اداری ابزار تنظیم و اجرای کلیه فعالیتهای برای نیل به اهداف تعیین شده می باشد که زمینه مناسب را برای انجام فعالیتهای دولت در بخشهای مختلف و حل مسائل و مشکلات مردم و حسن اداره امور عمومی فراهم می نماید. این نظام متشکل از اجزائی همچون سرمایه های انسانی (مدیران و غیرمدیران)، سازماندهی و تشکیلات، نظامها، روشها و رویهها، قوانین، مقررات و تکنولوژی و امکانات و منابع در یک رابطه متقابل و پویاست و متناسب با انتظارات جامعه و تغییر نقش دولت در اداره امور، دائماً نیازمند تغییر و تحول و بهبود می باشد. در موارد مختلف قانون برنامه سوم توسعه، برای انجام اصلاحات در نظام اداری و مدیریت تکالیفی برای دولت تعیین شده که اهم این تکالیف در موارد ۱، ۲، ۳، ۶۴، ۱۵۰ قانون مورد تأکید قرار گرفته است.

قانون برنامه سوم توسعه :

جهت گیریهای کلی مواد مذکور شامل موارد زیر است :

- کاهش تصدیها و تقویت اعمال حاکمیت و نظارت دولت (موارد ۱، ۲، ۶۴).
- فراهم نمودن زمینه توسعه مشارکت مردم، بخش خصوصی و بخش تعاونی در اداره امور (مواد ۱، ۲، ۶۴).
- رعایت اصل عدم تمرکز در توزیع وظایف ملی و استانی (مواد ۱، ۲).
- عدم گسترش تشکیلات دولت با تأکید به کوچک سازی و منطقه ای نمودن اندازه دولت (مواد ۲، ۶۴).



- ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت در دستگاه‌های دولتی.
- بهینه‌سازی و اصلاح ترکیب و توزیع نیروی انسانی بخش دولتی (ماده ۳).
- ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت در دستگاه‌های دولتی.
- کاهش تعداد کارکنان دولت به میزان ۵٪ در پایان برنامه نسبت به تعداد آن در آغاز برنامه از طریق تدوین برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی (ماده ۳).
- اصلاح سیستمها، روش‌ها و رویه‌ها مورد عمل در دستگاه‌های اجرائی با گرایش ساده‌سازی مراحل انجام کار، خودکارسازی عملیات، کاهش میزان ارتباط غیرضروری کارمندان با مراجعان و افزایش رضایت مراجعه‌کنندگان (ماده ۱).

مقایسه عملکرد و مواد قانونی برنامه سوم :

اقدامات انجام‌شده در رابطه با مواد قانونی مرتبط با اصلاح ساختار اداری و مدیریت تا پایان سال ۱۳۸۱ به شرح زیر می‌باشد :

از اقدامات مهم در رابطه با مصوبات شورای عالی اداری، ادغام سازمان برنامه و بودجه با سازمان اموراداری و استخدامی کشور و ادغام سازمان اسناد ملی با کتابخانه جمهوری اسلامی ایران و ادغام مرکز آموزش مدیریت دولتی با مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه بوده است.

در رابطه با اجرای ماده (۲) قانون برنامه سوم توسعه در سال ۱۳۷۹ نیز می‌توان به ادغام وزارت جهاد سازندگی با وزارت کشاورزی و ادغام وزارت صنایع با وزارت معادن و فلزات اشاره نمود. در عین حال عدم تجمیع امور مربوط به انرژی در یک وزارتخانه از احکام اجرانشده ماده (۲) قانون برنامه سوم توسعه می‌باشد.



تصویب آیین نامه اجرایی بند الف ماده (۳) قانون برنامه سوم توسعه، موضوع برنامه جامع نیروی انسانی بخش دولتی از مهمترین اقدامات اصلاحی به حساب می آید که براساس آن به منظور تحقق کاهش تعداد کارکنان دولت به میزان ۵٪ سهمیه های استخدامی برای دستگاههای اجرایی تعیین شده است. علاوه بر این، آیین نامه بند ب ماده مذکور در خصوص نحوه جابجایی کارکنان مازاد دستگاهها تهیه و تصویب شده است. ولی در مجموع می توان گفت علیرغم تهیه و تصویب آیین نامه ها و بخش نامه های لازم در این زمینه اقدامات مؤثری انجام نشده و به نظر می رسد تحقق اهداف پیش بینی شده در ماده (۳) بطور کامل صورت نپذیرد. همچنین علیرغم مصوبه لازم در رابطه با انحلال دفاتر و شعب شرکت های وابسته به دستگاههای اجرایی در خارج از کشور به دلیل عدم همکاری وزارتخانه ها، دفاتر و شعب مذکور به جز یک مورد منحل نگردیده است.

به استناد بند الف ماده (۳) قانون برنامه سوم توسعه مقرر گردیده است، نیروی انسانی دولت در طول برنامه سوم ۵ درصد کاهش یابد. متأسفانه با توجه به بررسیهای به عمل آمده اکثر دستگاههای دولتی میزان کاهش پیش بینی شده را رعایت ننموده اند و آمار نشان می دهد طی سه سال اول برنامه توسعه ۸۲٪ درصد به تعداد کارکنان دولت اضافه گردیده است.

از اقدامات بسیار مهم دیگر تصویب ماده ۸۸ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت و آیین نامه اجرایی آن و بند ب تبصره ۴ قانون بودجه سال ۱۳۸۲ کل کشور می باشد که رویکردهای جدید مدیریتی را مطرح کرده و امکان مشارکت مردم را در ارائه خدمات دولتی فراهم نموده است.



در رابطه با ماده (۱۳۶) نیز کلیات مربوط به واگذاری فعالیتهای دستگاههای اجرایی به شهرداریها در شورای عالی اداری، تصویب شده است.

در ارتباط با تصویب طرحهای لازم برای ارتقاء بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرایی (بند ۷ وظایف و اختیارات شورای عالی اداری) و استفاده بیشتر نیروهای کار متعهد و توانمند غیر ثابت در سیستم اداری، اصلاح آیین‌نامه استخدام پیمانی و ضوابط استخدام و بکارگیری نیروی انسانی در دستگاههای دولتی با رویکرد حذف تدریجی استخدامهای دائمی و گرایش به سمت استخدامهای کوتاه‌مدت و زمان‌دار به تصویب شورای عالی اداری و هیأت وزیران رسید، و هم‌اکنون مورد عمل دستگاههای دولتی و دستگاههای دارای مقررات خاص استخدامی قرار گرفته است.

به‌منظور ساماندهی و استفاده مطلوب از امکانات شرکتها و افزایش بازدهی و بهره‌وری آنها تمهیداتی اندیشیده شده است و آیین‌نامه بند «د» ماده (۴) قانون، در خصوص مأموریت کارکنان شرکتهای دولتی واگذار شده به وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی به تصویب هیأت وزیران رسیده است.

با ملاحظه اهداف و سیاستهای برنامه‌های اول، دوم و سوم توسعه و تحلیل روندها و عملکردهای آن در بخش مقررات استخدامی، مشاهده می‌گردد که در جهت‌گیریهای برنامه‌های توسعه در خصوص توسعه انسانی بخش دولتی به‌نحوی بوده است که به تدریج کفه ترازو به نفع ترکیب نیروهای متخصص و تحصیل‌کرده و کاهش سقف نیروهای غیرماهر و با تحصیلات پایین قرار گرفته است.



با توجه به مفاد بند «ز» ماده ۳ قانون برنامه سوم توسعه دولت مکلف است حقوق کلیه کارکنان و کارگران براساس هر قراردادی که کار می‌کنند را طی برنامه سوم و در ابتدای هر سال برای تمامی رشته‌های شغلی متناسب با تورم حداقل مساوی با آن افزایش دهد، عملکرد حقوق و مزایای کارکنان دولت طی برنامه سوم به شرح ذیل می‌باشد :

ضریب ریالی جدول حقوق و درصد رشد آن طی برنامه سوم

سال	ضریب ریالی جدول حقوق	درصد رشد نسبت به سال قبل
۷۹	۲۳۰	۱۵
۸۰	۲۶۰	۱۳/۰۴
۸۱	۲۹۰	۱۱/۱
۸۲	۳۲۰	۱۰/۳۴

علاوه بر مراتب فوق، میزان فوق‌العاده شغل کارکنان دولت در کلیه رشته‌های شغلی از تاریخ ۷۹/۹/۱ بین حداقل ۱۵٪ و حداکثر ۲۵٪ افزایش یافته است و فوق‌العاده جذب کارکنان در کلیه سطوح شغلی از ابتدای سال ۷۹ به میزان ۱۰٪ و ابتدای سال ۸۱ به میزان ۸٪ افزایش یافته است. براساس بند «ه» ماده (۳) قانون - دولت موظف است از ابتدای برنامه سوم توسعه به کارکنان رسمی و ثابت مشمول قانون نظام هماهنگ پرداخت کارکنان دولت و اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، در هنگام بازنشستگی، به ازاء هر سال خدمت، یک ماه آخرین حقوق و فوق‌العاده‌ها یا مزایای مستمر به عنوان پاداش خدمت پرداخت نماید. به موجب ماده (۷) قانون اصلاح پاره‌ای از مقررات مربوط به حقوق بازنشستگی، بانوان شاغل، خانواده‌ها و سایر کارکنان مصوب ۷۹/۲/۱۳ مجلس شورای اسلامی حسب پیشنهاد



سازمان مراتب فوق اعمال گردیده است و دستورالعمل اجرایی آن نیز به شماره ۱۰۵/۲۷۷۷ مورخ ۷۹/۶/۱۸ تهیه و به دستگاهها ابلاغ شده است.

براساس ماده (۴۲) قانون برنامه سوم توسعه کلیه بیمه‌شدگان (به استثنای کادر نیروهای مسلح و کارکنان وزارت اطلاعات) می‌توانند نسبت به تغییر سازمان بیمه‌ای خود اقدام کنند.

نقل و انتقال حق بیمه و کسورات بیمه‌ای بین صندوقهای بیمه‌ای براساس ضوابطی خواهد بود که حداکثر طی مدت شش ماه توسط سازمان اداری و استخدامی کشور، وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی و براساس محاسبات بیمه‌ای تهیه و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

در این روابط ضوابط نقل و انتقال حق بیمه و کسور بیمه‌ای بین صندوقهای بیمه‌ای مصوبه شماره ۱۴۲۳/ت/۵۲۳۹۹۷-مورخ ۸۰/۴/۴ هیأت محترم وزیران ابلاغ شده است.

پس از تصویب آیین‌نامه امتحانات و مسابقات استخدامی در هیأت محترم وزیران، دستورالعمل اجرایی و بخشنامه‌های مربوط به آن تهیه و تدوین و به دستگاههای اجرایی ابلاغ گردید. در سال ۱۳۸۱ اولین دوره آزمون ادواری استخدامی به صورت متمرکز توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور با همکاری سازمان سنجش آموزش کشور به اجرا درآمد.

بند الف ماده ۳ قانون برنامه سوم توسعه، دولت را مکلف به بهینه‌سازی و اصلاح ترکیب نیروی انسانی دستگاههای اجرایی نموده است. همچنین بند «الف» ردیف شماره ۶ راهکارهای اجرایی برنامه سوم توسعه، رعایت اصل شایستگی و عدالت در تأمین نیروی انسانی، انتصاب، ارتقاء و اعطای فرصتهای شغلی را مورد تأکید قرار داده است.



جهت تحقق اصل شایستگی در انتخاب و انتصاب کارکنان دولت که در بندهای مزبور مورد تأکید قرار گرفته است، می توان به مواردی از قبیل تهیه و تدوین و تصویب آیین نامه امتحانات و مسابقات استخدامی، برگزاری اولین آزمون ادواری استخدامی نظارت بر عملکرد دستگاههای اجرایی در خصوص آزمونهای استخدامی و تهیه و تدوین پیش نویس آیین نامه تعیین صلاحیت مراکز و مؤسسات طراح و مجری آزمونهای استخدامی و تهیه و تدوین پیش نویس آیین نامه تعیین صلاحیت مراکز و مؤسسات طراح و مجری آزمونهای تخصصی استخدامی اشاره نمود.

آموزش و بهسازی نیروی انسانی :

طبق ماده ۱۵۰ قانون برنامه توسعه سوم دولت مکلف به انجام موارد زیر در زمینه آموزش و بهسازی نیروی انسانی گشته است :

- تخصیص درصدی از اعتبارات عمرانی و جاری دستگاههای اجرایی به امر آموزش کارکنان دولت.
 - توجه به آموزش کارکنان دولت با اولویت آموزشهای کوتاهمدت با تأکید بر رویکرد پودمانی.
 - تعمیم آموزش به کلیه سطوح و افزایش نقش آموزش در ارتقاء شغلی کارکنان.
- با توجه به مفاد آئین نامه اجرایی ماده فوق، اقدامات زیر صورت گرفته است :
- ۱- دستگاههای اجرایی مکلف شده اند یک درصد از اعتبارات جاری و عمرانی خود را به امر آموزشهای غیررسمی کارکنان اختصاص دهند.
 - ۲- ضمن تهیه و تدوین دستورالعملهای لازم در خصوص نحوه طراحی آموزشها به شیوه پودمانی کتابی تحت همین عنوان به منظور اشاعه دانش فنی در خصوص موضوع، تألیف و به



دستگاههای اجرایی ارسال شده است، همچنین در اصلاح نظام آموزش کارکنان دولت، سوگیری آموزشها دقیقاً در جهت آموزشهای کوتاهمدت می باشد.

۳- دستگاههای اجرایی مکلف به پیش بینی آموزش به میزان متوسط سالانه ۱۰۰ ساعت برای مدیران و ۴۰ ساعت برای کارکنان شده اند.

۴- به ازاء هر ۱۷۶ ساعت آموزش مصوب، پرداخت پاداش به میزان یک ماه حقوق و فوق العاده شغل و یک سال تعجیل در ارتقاء گروه پیش بینی شده است. علاوه بر این، گذراندن دوره های آموزشی می تواند در درازمدت کارکرد استخدامی دوره های بلندمدت را برای آموزش دیدگان داشته باشد.

۵- دوره های باز آموزشی و آماده سازی در نظام آموزش مورد توجه قرار گرفته و مقرر شده است، برخی از دوره ها در شرایط احراز مشاغل قرار گیرند و در بستر شغل نیز کارکنان موظف به طی برخی دوره ها باشند.

۶- با تدوین و ارسال دستورالعمل هایی، از دستگاههای اجرایی درخواست گردیده است، آموزشهای خود را مبتنی بر تحلیل نیازهای سازمان، شغل و فرد طراحی و اجرا نمایند.

توسعه و بهبود خدمات دولتی و رقابتی کردن دستگاهها :

در جهت توسعه و بهبود کیفیت ارائه خدمات و رقابتی کردن فعالیتهای برخی از دستگاهها به دولت اجازه داده شده است تا آیین نامه ها و ضوابط مالی، اداری و استخدامی و انضباطی خاص آن دستگاهها را مورد بررسی و تصویب قرار دهد.



اهم فعالیتهای انجام شده در این رابطه عبارتند از :

- تصویب مقررات اداری و استخدامی سازمان انرژی اتمی ایران (در اجرای ماده ۱۲۳ قانون برنامه سوم).
- تصویب مقررات استخدامی بانکها (در اجرای ماده ۹۰ قانون برنامه سوم).
- تصویب مقررات اداری و استخدامی صنعت بیمه (در اجرای ماده ۹۶ قانون برنامه سوم توسعه).
- تصویب مقررات اداری و استخدامی وزارت صنایع و معادن (در اجرای ماده ۱۳ قانون تمرکز امور صنعت و معدن و تشکیل وزارت صنایع و معادن (مصوب ۷۹/۹/۱۳ مجلس شورای اسلامی)).
- تصویب آیین نامه استخدامی شهرداریها.

در اجرای مواد ۶، ۷ بند «ب» فصل اول قانون برنامه سوم توسعه اقدامات زیر انجام گرفته است :

- طرح اطلاع رسانی نحوه ارائه خدمات دستگاههای دولتی به مردم.
- طرح اصلاح روشهای عمومی در دستگاههای اجرایی.
- تهیه آیین نامه اجرایی تحقیق دولت الکترونیک.
- طرح استقرار آزمایشی نظام مدیریت کیفیت جامع در دستگاههای اجرایی.
- طرح سازماندهی فضاهای ساختمانهای اداری.
- طرح تکریم مردم و جلب رضایت ارباب رجوع در نظام اداری.
- طرح اصلاح ترکیب اعضاء و وظایف ستاد برنامه ریزی تحول اداری و شورای تحول.
- طرح ایجاد مرکز نوسازی و تحول اداری در دستگاههای دولتی.



- طرح استقرار نظام پذیرش و بررسی پیشنهادها در دستگاههای دولتی.

- طرح‌ها و سیاستهای اجرایی برنامه تحول در نظام اداری.

- تهیه آیین‌نامه اجرایی نحوه هزینه و اعتبار برنامه تحول اداری.

در اجرای ردیف ۷ بند «ب» ماده (۱) قانون سوم و در راستای ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی و مدیریت دستگاههای اجرایی، اقدامات زیر صورت گرفته است:

۱- تصویب آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی در هیأت محترم دولت.

۲- تهیه و تصویب شاخص‌های عمومی ارزیابی عملکرد و شاخصهای اختصاصی ۶ دستگاه

در شورای عالی اداری.

۳- تصویب ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران در شورای عالی اداری.

۴- انجام مطالعات متعدد در خصوص مبارزه با فساد و ارتقای سلامت نظام اداری و تهیه و

تدوین لایحه «پیشگیری از فساد و ارتقای سلامت اداری» و تقدیم آن به هیأت دولت.

۵- انجام مطالعات بهبود مدیریت در ۱۰ دستگاه.

نارسائیه‌ها و مشکلات اصلاحات اداری و مدیریتی :

بیشتر تکالیفی که براساس مواد قانونی در زمینه آموزش پیش‌بینی شده است، در قالب

آیین‌نامه‌ها، مصوبات، بخش‌نامه‌ها و دستورالعملها تنظیم و جهت اجرا به دستگاههای اجرایی

ابلاغ شده است.

گرچه دستگاههای اجرایی حکومت وسیعی را در جهت عطف توجه به امر آموزش کارکنان

شروع نموده‌اند ولی تحقیق کامل اهداف، مستلزم رفع برخی مشکلات و تنگناها است که

اصلی‌ترین آنها عبارتند از :



- ۱- عدم ارتباط منطقی سایر نظامهای مدیریت منابع انسانی با نظام آموزش کارکنان دولت.
- ۲- فقدان نظام اطلاعاتی مناسب، به عنوان مقدمه برنامه ریزی توسعه منابع انسانی خصوصاً در بخش آموزش.
- ۳- فقدان باور نسبت به ضرورت آموزش مدیران.
- ۴- وجود نگرش جدابودن نظام سیاست گذاری و برنامه ریزی از نظام اجرایی برنامه ها همانگونه که ذکر شد، احکام ماده (۲) در روابط با تجمیع امور مربوط به انرژی در یک وزارتخانه انجام پذیرفته است که علت آن را در نقش نفت، هم به عنوان منبع اقتصادی و هم به عنوان انرژی، در کشورمان جستجو نمود که تجمیع فعالیت های آن در یک وزارتخانه تحت عنوان امور انرژی را غیرممکن می سازد.
- عدم انحلال دفاتر و شعب شرکتهای دولتی در خارج از کشور از موارد اجرانشده احکام برنامه سوم توسعه است. دستگاههای اجرایی، علت عدم اقدام در این رابطه را ضرورت ادامه فعالیت های دفاتر و شعب مذکور می دانند.
- اهداف پیشبینی شده در خصوص جابجایی کارکنان مازاد دستگاههای دولتی در سه سال اول برنامه فقط در حد جمع آوری اطلاعات کارکنان مذکور صورت می گرفته است براساس آن اطلاعات، بالغ بر ۵۰۰۰ نفر از کارکنان مازاد دستگاههای اجرایی جمع آوری شده اند. علت عدم تحقق اهداف پیش بینی شده در این رابطه، عدم همکاری دستگاههای اجرایی در معرفی نیروهای مازاد خود و همچنین به کارگیری نیروهای مازاد سایر دستگاهها می باشد. با وجود این، پیشبینی می شود با توجه به فراهم آمدن مقدمات لازم در دو سال باقیمانده برنامه، فعالیت هایی در این خصوص انجام پذیرد.



بررسی‌های انجام‌شده در دو سال اول برنامه در خصوص کاهش تعداد کارکنان بخش دولتی به میزان ۲٪ (۵٪ در پایان‌نامه) نشان می‌دهد، به دلیل آنکه برخی از وزارتخانه‌ها خارج از سهمیه‌های تعیین‌شده اقدام به جذب نیروی انسانی نموده‌اند کاهش نیروی انسانی فقط در رابطه با تعدادی از وزارتخانه‌ها محقق گردیده است.

به علت تأخیر در تصویب آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاههای اجرایی برای اولین سال دستگاههای اجرایی صرفاً بر اساس شاخصهای عمومی مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند و نتایج مزبور در ششمین جشنواره شهید رجایی اعلام گردید.

در خصوص ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران، شوراها و کمیسیونها تحول اداری دستگاهها موظف شده‌اند که دستورالعمل داخلی خود را تهیه نموده و به تأیید نهایی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور برسانند. با توجه به زمان‌بندی پیش‌بینی‌شده در سال ۱۳۸۲ محقق خواهد شد.

پیشنهادها و توصیه‌ها :

- ۱- دستگاههای اجرایی مصوبات، تعهد بیشتری از خود نشان دهند.
- ۲- ارتباط بین نظام سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی با اجرای برنامه‌ها به‌صورت مشخص تعیین شود.
- ۳- دستگاهها به نقش مرکز نوسازی و تحول اداری، برقراری تعامل میان دستگاههای اجرایی توجه بیشتر مبذول دارند.
- ۴- راهبردهای توسعه منابع انسانی مورد توجه بیشتر قرار گیرد. نظام اطلاعات و هزینه‌های مربوط در برنامه‌ها لحاظ گردد.



- ۵- ایجاد بسترهای لازم در خصوص شایسته‌پروری و شایسته‌گزینش در دستگاههای ذیربط.
- ۶- ایجاد بانک اطلاعات مدیران و افراد توانمندی که علاقه به فعالیتهای مدیریتی دارند.
- ۷- توجه بیشتر به کارکنان هر سازمان به‌منظور انتصاب در پستهای مدیریتی و کاهش جابجایی بی‌مورد در پستهای مدیریتی.
- ۸- به حداقل رساندن دستگاهها مستثنی از قوانین.

منابع و مأخذ :

- ۱- بهرام‌زاده، حسینعلی، پایان‌نامه دوره دکتری مدیریت (P.H.D) علوم و تحقیقات تهران ۱۳۸۱،
- ۲- گزارش اقتصادی سال ۱۳۸۱ و نظارت بر عملکرد سه‌ساله اول توسعه، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور مهرماه، ۱۳۸۲
- ۳- میرسپاسی ناصر، مدیریت منابع انسانی و روابط کار، ۱۳۸۰، تهران، چاپ هفدهم.
- دکتر حسینعلی بهرام‌زاده، دکتری تخصصی مدیریت دولتی (P.H.D) دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه (عضو انجمن مدیریت ایران) و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی شیروان.
- سمیرا غفاری دانشجوی کارشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه.