

## تورم اداری، رکودکاری

وقتی بدنه یک مجموعه، روز به روز با نیروهای ناکارآمد و غیر لازم بزرگ‌تر شود، نباید انتظار داشت آن مجموعه، بهره‌وری بالایی داشته باشد. تورم نیروهای اداری در کشور، چالشی است که چند دهه در ایران قدمت دارد و جدای از اتلاف سرمایه‌های کشور به مانعی جدی در مسیر توسعه تبدیل شده است.



وقتی بدنه یک مجموعه، روز به روز با نیروهای ناکارآمد و غیر لازم بزرگ‌تر شود، نباید انتظار داشت آن مجموعه، بهره‌وری بالایی داشته باشد. تورم نیروهای اداری در کشور، چالشی است که چند دهه در ایران قدمت دارد و جدای از اتلاف سرمایه‌های کشور به مانعی جدی در مسیر توسعه تبدیل شده است. البته بحث بر سر این نیست که نیروهای اداری ما از کار بیکار شوند، بلکه واقعیت این است که در برخی سازمان‌ها با تورم نیروی انسانی مواجه ایم، اما در برخی سازمان‌ها از کمبود نیروی متخصص رنج می‌بریم.

در سال 89 نیز رهبر معظم انقلاب با ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری بر لزوم چابک‌سازی ساختار اداری تأکید کردند، اما با گذشت حدود هشت سال از این سیاست‌ها، گام مهمی در جهت اجرای آن برداشته نشده است.

به‌عنوان مثال در بند دهم این قانون بالادستی بر لزوم چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی کردن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز تأکید شده است، اما شاهدیم که در طول این سال‌ها، به جای چابک‌سازی، ساختارهای اداری و نیروهای فعال در آن مدام متورم‌تر شده‌اند.

چند ماه قبل نیز علی لاریجانی، رئیس مجلس شورای اسلامی، ضمن انتقاد از ساختار اداری کشور، تصریح کرده بود: 200 هزار میلیارد تومان هزینه حقوق و مزایای ادارات و فقط 20 هزار میلیارد تومان هزینه عمران و آبادی کشور می‌شود که این موضوع دورنمای خیلی بدی است.

توزیع نامتناسب نیروهای اداری در مجموعه‌های دولتی، عمومی و حتی خصوصی باعث شده ساختار اداری ما آن چابکی و پاسخگویی لازم را نداشته باشد که همین مساله نیز موجب نارضایتی مردم شده است.

گرچه بارها طرح‌های مختلفی برای اصلاح این وضع ابلاغ شده است و در مقام حرف از کوچک‌سازی بدنه اداری بحث می‌شود، اما در مقام عمل شاهدیم که مدام بر حجم نیروهای اداری کشور اضافه می‌شود و خیلی از آنها به کارهایی گمارده می‌شوند که تخصص و مهارت خاصی لازم ندارد.

### چطور با تورم نیروها مقابله کنیم؟

این‌که یک نیروی اداری استخدام کنیم که برای کارهای دم‌دستی مثل کپی گرفتن و ثبت ورود و خروج کارکنان نیز به او حقوق پرداخت شود، این اتفاق نه تنها سرمایه‌های سازمان را می‌بلعد، بلکه حتی نوعی خیانت در حق آن فرد هم محسوب می‌شود. در واقع آن سازمان یک نیروی انسانی را به کاری مشغول کرده که مهارت خاصی نمی‌خواهد و اگر به هر دلیلی، آن نیرو از کار بیکار شود، آن شخص هیچ مهارتی برای اشتغال مجدد در محیط دیگری را ندارد و در نتیجه به خیل بیکاران می‌پیوندد.

دکتر علی صادقی، اقتصاددان و مدرس موسسه تحقیقات دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران در گفت‌وگو با جام‌جم از منظر اقتصادی به ضررهای هنگفت سیاست‌های جذب نیروی اداری اشاره می‌کند و می‌گوید: تورم نیروهای اداری، موجب اتلاف سرمایه سازمان‌ها می‌شود، بودجه‌های جاری را بیشتر می‌کند، بهره‌وری را پایین می‌آورد و نظارت‌های قانونی بر ساختارهای اداری را هم مختل می‌سازد.

برای مقابله با تورم اداری، صادقین می‌گویند باید در وهله اول، اندازه دولت را تعیین کنیم، یعنی معلوم کنیم زیرمجموعه‌های دولت برای نظارت و ارائه خدمات باید تا چه حد بسط و گسترش پیدا کند. در وهله دوم، باید وظایف و اهداف فعالیت‌های دولت را به شکل دقیق تعریف کنیم. حال وقتی این تعاریف شکل گرفت، آن وقت می‌دانیم که برای رسیدن به اهداف خود به چه تعداد نیروی انسانی، با چه تخصص‌ها و در چه جاهایی نیاز داریم.

این پژوهشگر بازار سرمایه بر این باور است که هیچ‌گاه در دولت‌های مختلف، به این تعاریف مهم پرداخته نشده است، طوری که مدام شعار کوچک‌سازی دولت را مطرح کرده‌ایم، اما از آن‌سو، دولت‌ها متورم‌تر شده‌اند.

توسعه دولت الکترونیک، راهکار علمی است که به گفته صادقین می‌تواند هم بهره‌وری سازمان‌ها را افزایش دهد و هم موجب رضایتمندی بیشتر مردم شود. به قول او، شاید با توسعه دولت الکترونیک، برخی مشاغل اداری و غیرضروری حذف شود، اما از آن‌سو بسیاری از مشاغل دانش‌بنیان متولد می‌شود.

کوچک‌تر شدن دولت و واگذاری خدمات به بخش خصوصی، نتیجه دیگر گسترش دولت الکترونیک است که صادقین به آن اشاره دارد.

### ادارات همسو تجمیع شود

مشکل تورم نیروها، معضلی است که یکسویه حل نمی‌شود و حل آن به برنامه‌ریزی جدی و طولانی مدت نیاز دارد. حمایت میرزاده، سخنگوی کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس در گفت‌وگو با جام‌وگو، تأکید دارد که تا وقتی از ورود نیروهای غیرضروری به دستگاه‌ها و برای جذب نیروی اداری مداوم خواهد داشت.

میرزاده، پیشنهاد می‌کند: برای مقابله با تورم اداری در کشور باید یک بازنگری جدی در ارتباط با وظایف کارکنان صورت گیرد. حتی نیاز است در این مسیر، برخی پست‌ها و سازمانی هم دوباره تعریف و بازنگری شود، زیرا گاهی در برخی سازمان‌ها، پست‌هایی جدید برای جذب برخی افراد تعریف می‌شود که آن پست‌ها اصلاً کارکرد ندارد.

وجود تشکیلات موازی و سردرگم شدن مردم، آسیب دیگری است که به عقیده میرزاده، تورم نیروی اداری به بار آورده است. به قول او، همین الان چند سازمان مختلف با وظایفی مشابه وجود دارند که مثلاً در حوزه آب، فاضلاب و کشاورزی ارائه خدمت می‌کنند و واقعاً فرد روستایی نمی‌داند برای حل مشکلیش باید به کدامیک از این سازمان‌ها مراجعه کند، در حالی که می‌توان با تجمیع ادارات و نهادهایی که وظایفی همسو با همدیگر دارند، گامی مهم برای مقابله با تورم نیروی اداری برداریم.

سخنگوی کمیسیون آموزش و تحقیقات مجلس عنوان می‌کند: اگر در روستاها و مناطق محروم و کم‌برخوردار، امکانات بیشتری توزیع شود، مهاجرت معکوس پیش می‌آید و در نتیجه از تورم نیروهای اداری در کلانشهرها جلوگیری می‌شود. در آن صورت دیگر نیروهای اداری اصرار نخواهند داشت که حتماً در کلانشهرها کار کنند. همچنین با جذب نیروی بومی و تعهد او به ارائه خدمت در همان منطقه به باور میرزاده، تورم نیروهای اداری کاهش پیدا خواهد کرد، زیرا آن نیرو موظف می‌شود در شهر و محل سکونتش خدمت کند و دیگر اصرار برای مهاجرت به کلانشهر و تورم نیروهای اداری در مناطق برخوردار پیش نمی‌آید.

واقعیت این است که وقتی نیروهای اداری غیرضروری را جذب سازمان‌ها می‌کنیم، ناخودآگاه فرهنگی غلط را در جامعه بسط می‌دهیم. به تعبیر دیگر، غیرمستقیم به متقاضیان بازار اشتغال این پیغام را می‌دهیم که برای داشتن شغل و پول درآوردن، نیازی به کسب مهارت و تخصص نیست، بلکه کافی است با کمک یکی از اقوام یا آشنایان در یک محیط اداری جذب شد و بی‌دردسر، حقوق ماهانه دریافت کرد.

### سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی از سوی رهبر معظم انقلاب

حضرت آیت‌الله خامنه‌ای با ابلاغ سیاست‌های کلی نظام اداری در سال 1389 تمامی مخاطبان این سیاست‌ها را موظف کردند که زمان‌بندی مشخص برای عملیاتی شدن آن را تهیه و پیشرفت آن را در فواصل زمانی معین گزارش کنند. متن سیاست‌های کلی نظام اداری که به رؤسای قوای سه‌گانه، رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام و رئیس ستاد کل نیروهای مسلح ابلاغ شده، بدین شرح است:

- 1- نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه‌های انسانی و اجتماعی.
- 2- عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی.
- 3- بهبود معیارها و روزآمدی روش‌ها و گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای.
- 4- دانش‌گرایی و شایسته‌سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.
- 5- ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان.
- 6- رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی‌های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی.
- 7- زمینه‌سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌ها و مناطق محروم.
- 8- حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری‌بگیران و بهره‌گیری از نظرات و تجارب مفید آنها.
- 9- توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری.
- 10- چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم‌انداز.
- 11- انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات کشوری.
- 12- توجه به اثربخشی و کارایی در فرآیندها و روش‌های اداری به منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری.
- 13- عدالت محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری.

- 14- کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه‌های اداری به منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم‌انداز.
  - 15- توسعه نظام اداری الکترونیک و فراهم آوردن الزامات آن به منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی.
  - 16- دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات، با ابتدا بر ارزش‌های اسلامی.
  - 17- خدمات‌رسانی برتر، نوین و کیفی به منظور ارتقای سطح رضایتمندی و اعتماد مردم.
  - 18- شفاف‌سازی و آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تأکید بر دسترسی آسان و ضابطه‌مند مردم به اطلاعات صحیح.
  - 19- زمینه‌سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی در نظام اداری.
  - 20- قانونگرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان و اجتناب از برخورد سلیقه‌ای و فردی در کلیه فعالیت‌ها.
  - 21- نهادینه‌سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال.
  - 22- تنظیم روابط و مناسبات اداری براساس امنیت روانی، اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و نیز رفاه نسبی آحاد جامعه.
  - 23- حفظ حقوق مردم و جبران خسارت‌های وارده بر اشخاص حقیقی و حقوقی در اثر قصور یا تقصیر در تصمیمات و اقدامات خلاف قانون و مقررات در نظام اداری.
  - 24- ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش‌های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری، بهره‌گیری از امکانات فرهنگی و به‌کارگیری نظام موثر پیشگیری و برخورد با تخلفات.
  - 25- کارآمدسازی و هماهنگی ساختارها و شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه‌سازی اطلاعات.
  - 26- حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به منظور پویایی نظام اداری.
- بر اساس این ابلاغیه مخاطبان این سیاست‌ها (رؤسای سه قوه، نیروهای مسلح، مسئولان نهادهای غیردولتی) موظفند زمان‌بندی مشخص برای عملیاتی شدن آن را تهیه و پیشرفت آن را در فواصل زمانی معین گزارش کنند.