

## بررسی مقایسه ای وضعیت نیروی انسانی شاغل با استانداردهای تشکیلاتی مورد عمل و اعلام فاصله با استاندارد

\*علی محمد داداشی (B.A)<sup>۱</sup>، اصغر نادی قرا (Ph.D student)<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۹۲/۹/۱۰ تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۱/۲۹

چکیده: همان طور که می دانیم امروزه در بین منابع سازمانی، «منابع انسانی» با ارزشترین عامل و مهم ترین سرمایه هر سازمان است و در عصر جدید به انسان به عنوان «سرمایه بی پایان» و با ارزش می نگرند و نیروی انسانی، مبنا و ریشه اصلی بهبود کیفیت و بهره وری هر سازمان محسوب می گردند با این اوصاف درمی یابیم منابع انسانی، منبع استراتژیک سازمانی و جزء مهم ولاینفک مباحث برنامه ریزی استراتژیک به حساب می آید با وجود اهمیت منابع انسانی و لزوم برنامه ریزی در این خصوص واضح و مبرهن است که وضعیت نیروی انسانی شاغل با استانداردهای تشکیلاتی مورد عمل باید از ضابطه مشخصی برخوردار باشد.

روش شناسی: این پژوهش به بررسی وضعیت نیروی انسانی شاغل و تشکیلات مصوب واحدهای مختلف دانشگاه علوم پزشکی مازندران در مقایسه با استانداردهای نیروی انسانی موجود در کشور و ارائه پیشنهادهایی جهت بهبود وضعیت نیروی انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی مازندران در سال ۱۳۹۰ با استفاده از روش مقایسه ای انجام شده است. در این پژوهش اطلاعات از طریق دو پرسش نامه که یکی مربوط به مشخصات پرسنل شاغل در دانشگاه دیگری مربوط به تعداد پست های (ردیف های) سازمانی بوده توسط پژوهش گر به طور مستقیم توسط تحقیق گردآوری و تکمیل گردیده است. هدف از انجام این تحقیق، تعیین و تشریح وضع موجود دانشگاه علوم پزشکی مازندران از نظر نیروی انسانی موجود با تشکیلات سازمانی و مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب است. این پژوهش با استفاده از روش تطبیقی به بررسی نیروی انسانی

۱- \*نویسنده مسئول: لیسانس مدیریت دولتی- کارشناس مسئول توزیع نیروی انسانی - دانشگاه علوم پزشکی مازندران (مدیریت توسعه سازمان و منابع انسانی)- تلفن: ۰۹۱۱۱۵۴۲۴۷۳

۲- کارشناس آمار پرسنلی دانشگاه علوم پزشکی مازندران- دانشجویی دکتری آمار statistic.nadi@gmail.com - ۰۹۱۱۱۱۶۰۶۱۳

وچارت سازمانی می‌پردازد و آنگاه آن‌ها را با استانداردهای موجود مورد مقایسه قرار می‌دهد. روشی که برای این تحقیق برگزیده شده بنابر سازگاری آن با نوع و ماهیت تحقیق از نوع توصیفی است برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه و مشاهده استفاده شده است. اطلاعات مربوط به وضعیت تشکیلات و نیروی انسانی از طریق همکاران شاغل در شبکه بهداشت و درمان واحدهای مربوطه و ستاد دانشگاه، جمع‌آوری شده است و پس از جمع‌آوری داده‌ها وارد نرم افزار SPSS گردید و سپس برای توصیف تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری دو جمله ای استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد که حدود ۵۹٫۸ درصد، نسبت به نیروی انسانی رسمی و پیمانی بر مبنای تشکیلات و سقف پست‌های سازمانی نگرش مثبت داشته و با به‌کارگیری افراد در قالب قراردادی برای اجرای وظایف پست‌های سازمانی حداکثر به میزان ده درصد (۱۰٪) پست‌های سازمانی نگرش منفی داشتند هم‌چنین ۶۵٫۳ درصد، معیار و استاندارد نیازسنجی نیروی انسانی را بر اساس قوانین و مقررات نمی‌دانند هم‌چنین ۶۹٫۶ درصد معتقدند تشکیلات و سقف پست‌های سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنج‌ساله متناسب با سیاست‌ها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار نگرفت.

کلمات کلیدی: شغل، پست سازمانی، مشاغل اصلی، مشاغل پشتیبانی، مشاغل تخصصی

## مقدمه

در عصری که به سر می‌بریم بارزترین و شاخص‌ترین مشخصه آن امکان دسترسی آسان و سریع به اطلاعات جامع و دقیق است بدین سان به نیکی و ایجاز آن را «عصر انفجار اطلاعات» نام‌نهادند و نیکوتر آنکه این اطلاعات از منابعی موثق، سالم و دست‌اول تهیه و کمال مطلوب آنکه در مسیری سالم و بی‌غرض اسباب و موجبات تصمیم‌سازی و اتخاذ تدابیری ارزنده و موثر واقع گردد.

فرآیند تشخیص، درمان، آموزش و تحقیق بیشتر و بیشتر از هر عاملی به اطلاعات نیازمند است به طوری که آب حیات آنها محسوب می‌شود. بخش مهمی از این اطلاعات در قالب فرمت‌هایی که دربرگیرنده مشخصات و خصوصیات اصلی مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستان‌ها و وضعیت نیروی انسانی شاغل در آن است تهیه می‌گردد مع الوصف آنچه از اهمیت بالاتری نسبت

به تکمیل رسمی و روتین این اطلاعات برخوردار است جمع آوری اطلاعات از صاحبان اصلی فرآیندها و مسئولین ذیربط دارد که در این پروژه به دقت و صحت صورت گرفته است. مجموعه ای که در پیش رو دارید حاصل تلاش و همت همکاران محترم و زحماتش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. باشد که حاصل این تلاش ناچیز بتواند گامی هر چند کوچک در جهت توسعه و ارتقاء نظام سلامت استان بردارد.

### مروری بر ادبیات تحقیق

شغل: عبارت است از مجموعه وظایف و مسئولیت های مرتبط و مستمر و مشخصی است که به عنوان کار واحد شناخته می شود.

پست سازمانی: مجموعه مشخصی است از وظایف و مسئولیت ها، که طبق موازین قانونی بطور مستمر در سازمان، وزارتخانه، موسسه دولتی یا... بوجود می آید و برای ارجاع به یک مستخدم در نظر گرفته می شود. اعم از اینکه دارای متصدی یا بدون متصدی باشد.

مشاغل اصلی: آن دسته از مشاغلی هستند که مستقیماً در جهت تحقق اهداف دستگاه (وظایف صف دستگاه) باشند و در واحدهای صف دستگاه قرار می گیرند مانند کادر رسته های بهداشتی و درمانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

مشاغل پشتیبانی: آن دسته از مشاغلی هستند که مستقیماً وظایف اصلی دستگاه را انجام نمی دهند بلکه زمینه ها و موجبات انجام وظایف اصلی (صف) دستگاه را فراهم می آورند و عمدتاً در واحدهای ستادی و بعضاً در واحدهای صف قرار می گیرند مانند کارشناس امور اداری، مالی و امور دفتری

مشاغل تخصصی: مشاغلی است که طبیعت آنها مستلزم داشتن تخصص و دانش علمی و مهارت های عملی است که با دو ویژگی مورد شناسائی قرار می گیرد.

### معیارواستناد دارد نیازسنجی نیروی انسانی

- ۱- تامین نیروی انسانی بمنظور جایگزینی نیروهای خروجی
- ۲- تامین نیروی انسانی برای واحدهای فعال فاقد تشکیلات تفصیلی مصوب براساس شاخص های تشکیلاتی موجود در تشکیلات تدوین شده یا بخش های جدید الاتاسیس
- ۳- تامین نیروی انسانی با توجه به سقف اعتبار تخصیصی
- ۴- تامین نیروی انسانی حداکثر بمیزان پست های مصوب

۵- تعداد نیروی انسانی رسمی و پیمانی بر مبنای تشکیلات و سقف پست های سازمانی مصوب  
۶- تامین نیروی انسانی حداکثر بمیزان، ده درصد (۱۰٪) پست های سازمانی مصوب، بدون تعهد  
استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب به صورت ساعتی یا کار معین  
۷- تامین نیروی انسانی حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روش های بازنشستگی،  
بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه های اجرائی خارج می شوند استخدام می  
گردد

۸- تعداد مجوزهای استخدامی برای هر سال در سقف اعتبارات مصوب در قانون بودجه با رعایت  
مفاد بند (ب) ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه  
مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و معاونت به تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین  
می گردد.

### مواد قانونی مورد عمل در نیازسنجی نیروی انسانی:

\* ماده ۲۴ و بند الف، ب و ج ماده ۲۴، ماده ۲۹ و بند الف، ب، ماده ۲۹، ماده ۳۲ و تبصره ذیل ماده  
۳۲، ماده ۳۵ و تبصره ذیل ماده ۳۵، ماده ۴۵ و بند الف و ب ماده ۴۵، ماده ۵۱ و تبصره ذیل ماده ۵۱، ماده  
۵۲، ماده ۹۴ و تبصره ذیل ماده ۹۴،

قانون مدیریت خدمات کشوری

\* بنده ماده ۵۰، ماده ۵۱ و تبصره ۱ ماده ۵۱،

قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰)

\* تبصره ۳، ۴، ماده ۲

آئین نامه اداری استخدامی و تشکیلاتی اعضاء غیر هیئت علمی دانشگاه،

معیار و استاندارد نیازسنجی نیروی انسانی باستناد قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه

جمهوری اسلامی ایران

ماده ۵۰ -

ه- به کارگیری افراد در قالب قرارداد کار معین (مشخص) یا ساعتی برای اجرای وظایف پست  
های سازمانی فقط در سقف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری مجاز است. تمدید  
قراردادهای قبلی بلامانع است.

ماده ۵۱ - هرگونه به کارگیری نیروی انسانی رسمی و پیمانی، در دستگاه های اجرائی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری ممنوع است.

تبصره ۱- تعداد مجوزهای استخدامی برای هر سال در سقف اعتبارات مصوب در قانون بودجه با رعایت مفاد بند (ب) ماده (۲۴) قانون مدیریت خدمات کشوری به پیشنهاد مشترک معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و معاونت به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور، رئیس شورای مذکور و معاونت به عنوان عضو شوراهای موضوع قانون مدیریت خدمات کشوری تعیین می گردند.

ماده ۵۷ - جذب نیروی انسانی به صورت رسمی یا پیمانی در قوه مجریه با رعایت سقف اعتبارات و مجوزهای استخدامی به ترتیب با تشخیص و تأیید معاونت و معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور موکول به آزمون عمومی است.

### **معیارواستاندارد نیازسنجی نیروی انسانی باستناد قانون مدیریت خدمات کشوری**

ماده ۳۵- کلیه دستگاه های اجرائی موظفند در چهارچوب احکام این فصل حداکثر ظرف مدت یک سال نسبت به پیشنهاد اصلاح ساختار سازمانی خود اقدام نمایند.

تبصره - پست های مورد نیاز واحدهای مستقر در شهرستان ها و بخش های توسعه نیافته و کمتر توسعه یافته و جدیدالتأسیس از سرجمع پست های موضوع ماده (۲۹) این قانون تأمین خواهد شد. در صورت نبود پست بلا تصدی برای واحدهای فوق الذکر دولت موظف است با رعایت احکام این فصل پست جدید ایجاد نماید.

ماده ۲۴ - در راستای اجراء احکام این فصل کلیه دستگاه های اجرائی موظفند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

الف - حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیردولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آنها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد (۲۰٪) از میزان تصدی های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب - تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه های اجرایی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می کنند و یا طرف قرارداد می باشند هر سال به میزان دو درصد (۲٪) در امور غیرحاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

ج - حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روش های بازنشستگی، بازخریدی، استعفاء و سایر موارد از خدمت دستگاه های اجرایی خارج می شوند استخدام نمایند.

ماده ۲۹ - دستگاه های اجرایی مکلفند سازماندهی، طراحی و تنظیم تشکیلات خود را متناسب با ویژگی های مربوط در چهارچوب الگوها، ضوابط و شاخص هایی که سازمان تهیه و به تصویب هیأت وزیران می رسد با رعایت موارد ذیل انجام دهند:

الف - سقف پست های سازمانی با رعایت راهبردهای مذکور در فصل دوم این قانون و با پیشنهاد دستگاه و تأیید سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

ب - تشکیلات و سقف پست های سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنج ساله متناسب با سیاست ها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار خواهد گرفت.

ماده ۳۲ - هریک از کارمندان دستگاه های اجرایی، متصدی یکی از پستهای سازمانی خواهند بود و هر گونه به کارگیری افراد و پرداخت حقوق بدون داشتن پست سازمانی مصوب پس از یک سال از ابلاغ این قانون ممنوع است.

تبصره - دستگاه های اجرایی می توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) پست های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند

ماده ۴۵ - از تاریخ تصویب این قانون، استخدام در دستگاه های اجرایی به دو روش ذیل انجام می پذیرد.

الف - استخدام رسمی برای تصدی پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی.

ب - استخدام پیمانی برای تصدی پست های سازمانی و برای مدت معین.

ماده ۵۱ - مجموع مجوزهای استخدام دستگاه های اجرایی با رعایت فصل دوم این قانون در برنامه های پنج ساله تعیین می گردد و سهم هریک از وزارتخانه ها و مؤسسات دولتی با پیشنهاد سازمان به تصویب هیأت وزیران می رسد.

تبصره - هر گونه به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه های اجرائی خارج از مجوزهای موضوع این ماده خلاف قانون محسوب و ممنوع می باشد و پرداخت هر گونه وجهی به افرادی که بدون مجوز به کار گرفته می شوند تصرف غیر قانونی در اموال عمومی محسوب می گردد.

ماده ۵۲- هر نوع به کارگیری افراد در دستگاه های اجرائی به غیر از حالات مندرج در ماده (۴۵) و تبصره ذیل ماده (۳۲) این قانون ممنوع می باشد.

ماده ۹۴- تصدی بیش از یک پست سازمانی برای کلیه کارمندان دولت ممنوع می باشد. در موارد ضروری با تشخیص مقام مسؤول مافوق تصدی موقت پست سازمانی مدیریتی یا حساس به صورت سرپرستی بدون دریافت حقوق و مزایا برای حداکثر چهار ماه مجاز می باشد.

تبصره - عدم رعایت مفاد ماده فوق الذکر توسط هر یک از کارمندان دولت اعم از قبول کننده پست دوم یا مقام صادرکننده حکم متخلف محسوب و در هیأت رسیدگی به تخلفات اداری رسیدگی و اتخاذ تصمیم خواهد شد.

### **بحث و نتیجه گیری:**

حدود ۵۹٫۸ درصد نسبت به نیروی انسانی رسمی و پیمانی بر مبنای تشکیلات و سقف پست های سازمانی نگرش مثبت داشته و به کارگیری افراد در قالب قراردادی برای اجرای وظایف پست های سازمانی حداکثر به میزان ده درصد (۱۰٪) پست های سازمانی نگرش منفی داشتند همچنین ۶۵٫۳ درصد، معیار و استاندارد نیازسنجی نیروی انسانی بر اساس قوانین و مقررات نمی دانند همچنین ۶۹٫۶ درصد معتقدند تشکیلات و سقف پست های سازمانی مصوب حداقل پس از یک برنامه و حداکثر پس از دو برنامه پنج ساله متناسب با سیاست ها و احکام برنامه جدید مورد بازنگری و تصویب مجدد قرار نگیرد آمار نیروی انسانی شاغل نمایندگان اطلاعات ذیل می باشد

تعداد کارکنان رسمی در مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستان های درمانی ۲۶۸۰ نفر می باشد و در مراکز بهداشتی ۳۹۶۴ نفر در دانشکده ۱۱۷ نفر و ستاد دانشگاه ۲۸۴ نفر و در مجموع تعداد کل کارکنان رسمی استان ۷۰۴۵ نفر می باشد

تعداد کارکنان پیمانی در مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستان های درمانی ۱۲۵۵ نفر می باشد و در مراکز بهداشتی ۹۶۵ نفر در دانشکده ۱۶ نفر وستاد دانشگاه ۷۶ نفر و در مجموع تعداد کل کارکنان رسمی استان ۲۲۹۶ نفر می باشد

تعداد کارکنان قراردادی در مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستان های درمانی ۳۶۹۰ نفر می باشد و در مراکز بهداشتی ۱۱۷۲ نفر در دانشکده ۱۴۳ نفر وستاد دانشگاه ۶۱۳ نفر و در مجموع تعداد کل کارکنان رسمی استان ۵۶۱۸ نفر می باشد

تعداد کارکنان طرحی در مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستان های درمانی ۹۱۲ نفر می باشد و در مراکز بهداشتی ۴۶۷ نفر در دانشکده ۱۳ نفر وستاد دانشگاه ۲۵ نفر و در مجموع تعداد کل کارکنان رسمی استان ۱۴۱۷ نفر می باشد

تعداد کارکنان مربوط به طرح ضریب k استان ۱۶۱ نفر می باشد

تعداد کل کارگران شاغل ۱۹ نفر می باشد

مجموع شاغلین رسمی، پیمانی، قراردادی، طرحی، ضریب k و کارگری استان ۱۶۵۵۵ نفر می باشد با توجه به بررسی های بعمل آمده و مجموع اطلاعات حاصل از اسناد و مدارک مورد استناد که بصورت جداگانه و در قالب فرمها، جداول و نمودارهای ترسیمی برای هر یک از مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستانی، مراکز بهداشتی، دانشکده و ستاد دانشگاه طراحی و تدوین گردیده است تعداد کل نیروهای رسمی و پیمانی ۹۳۴۱ نفر می باشد این در حالیست که استاندارد نیروی انسانی با توجه به ردیف پست سازمانی به تعداد ۱۲۴۵۴ نفر برآورد شده است شایان ذکر است با توجه به جمیع جهات و مجموع اطلاعات موجود، تعداد ۳۱۱۳ نفر کسری نیروی انسانی را نشان می دهد که با استاندارد تشکیلات سازمانی فاصله دارد گفتنی است کسری نیروی انسانی براساس تشکیلات سازمانی دلیل کسری نیرو در حال حاضر نمی باشد که با احتساب ۷۲۱۵ نفر نیرو در قالب قراردادی و..... لود نیروی انسانی به تعداد ۴۱۰۱ بیش از تشکیلات سازمانی به قوت خود باقی است که مبین تعداد نیروی انسانی بیش از سقف اعتبار تخصیصی و استاندارد تعیین شده در قانون می باشد.

### **پیشنهادات و انتظارات :**

۱- هر گونه اصلاح، تغییر، توسعه و یا ایجاد واحدهای درمانی و بهداشتی، به وجود مجوز از مراجع ذیربط وزارت متبوع باشد.



۲- هر گونه افزایش یا کاهش نیروی انسانی ضمن انطباق آن با استانداردهای نیروی انسانی پست های سازمانی باشد.

۳- رفع مشکلات و محدودیت های تشکیلاتی جهت تامین پست های سازمانی بخش های جدید و توسعه یافته و اخذ تشکیلات تفصیلی مصوب برای تخت های فعال غیر مصوب ضروری است.

۴- توجه به این نکته مهم که تامین پست های سازمانی جهت ایجاد یا توسعه واحدهای جدید مستلزم پیشنهاد حذف پست های بلا تصدی غیر ضرور از همان واحد و به همان تعداد ضروری است و بانک پستی دانشگاه فاقد پست بلا تصدی غیر ضرور جهت تامین و جایگزین پستهای مزبور می باشد.

۵- هر گونه جذب و بکارگیری نیروی انسانی در بخش های پشتیبانی فاقد مجوز این مراکز را بیش از پیش از استانداردهای تشکیلاتی دور می سازد.

۶- استخدام نیروی انسانی در بخش های اصلی و تخصصی به منظور رفع فاصله استاندارد و ترمیم کمبودهای نیروی انسانی در بخش های مزبور را بر طرف و بالانس منطقی و فنی استاندارد نیروی انسانی را محقق می سازد.

۷- از طرف دیگر کاهش نیروی انسانی در بخش های پشتیبانی با تمهیدات مناسب در فواصل زمانی معقول و حدالمقدور عدم جذب نیروی انسانی پشتیبانی از محل خروجی نیروهای پشتیبانی جهت نزدیک شدن به استانداردهای تشکیلاتی مورد تأکید است.

۸- توجه به ترکیب نیروی انسانی موجود در مراکز آموزشی و درمانی و بیمارستان های درمانی شهرستان های تابعه به تفکیک نوع اشتغال حکایت از تنوع استخدامی و افزایش عناوین استخدامی در قالب شرکت های خدماتی، قرارداد کارمشنخص، ضریب  $k$  طرح نیروی انسانی، نظام نوین و سایر عناوین استخدامی از جمله روزمزد ثابت، موقت و ... علاوه بر عناوین استخدامی رسمی و پیمانی دارد و این در حالی است که عنوان اصلی و مصوب استخدامی در قوانین و مقررات استخدامی کشور صرفاً از ۲ عنوان رسمی و پیمانی تبعیت می کند به این ترتیب حرکت به سوی وحدت عناوین استخدامی و کاهش تنوع استخدامی به لحاظ مشکلات و موانع قانونی و عملی پیشنهاد و مورد انتظار است

## References:

1. "The law of National Service Management". (Second edition, this book is a series of public information laws). (Sarea) .2011.
2. Fifth Five-Year Development Plan Law of the Islamic Republic of Iran .Publication: Doran - (Didavar), Volumes shomiz .2012 .
3. Regulations of administrative recruitments and organization of members non faculty of university/ Faculty of Medical Sciences and Health Services ... Ministry of Health and Medical education.
4. "Human resource management strategies". Author: Michael, Armstrong . Translators: Khadyar Mobil. Mowafaghi, Hassan. Tehran, 2001.
5. Malcolm, Benseuon, Jatan,Comision." Manpower planning", translator : Jabari, Ali Reza, Tehran, 1996.