



حکمرانی نظام اداری ایران

چالشها و توصیه های سیاستی

ایمان اسلامیان

دکترای مدیریت توسعه و مطالعات تطبیقی دانشگاه علامه طباطبایی

خردادماه ۱۴۰۳

❖ استیگلitz و تبیین واژه در حال توسعه: جوزف استیگلitz، برنده نوبل اقتصاد در سال ۲۰۰۱، جمله‌ای بدیهی اما تکان دهنده بدین مضمون دارد: «عنوان کشورهای در حال توسعه به طور کامل شفاف و رسا نیست، چرا که بسیاری از کشورهای موسوم به در حال توسعه عملاً هیچ خیز و حرکتی به سمت توسعه نداشته و اصولاً در مسیر توسعه‌یابی نیستند».

❖ خواست توسعه و توان توسعه؛ دکتر رضا واعظی: «برای رسیدن به توسعه به طور همزمان به دو عنصر نیاز داریم که در تمام کشورهای موفق اخیر مانند ژاپن، برزیل و ... اتفاق افتاده است: یکی عنصر خواستن و دیگری عنصر توانستن. به عنصر خواستن در علم سیاست، عزم و اراده سیاسی می‌گویند که محصول یک نظام سیاسی سالم، باکفایت، کارآمد و مبتنی بر رأی مردم است. عنصر توانستن به نظام اجرایی و اداری برمی‌گردد که این توانستن از قدرت فنی، قدرت سازمانی و تخصصی نهادهای اجرایی بر می‌آید؛ بنابراین اگر کسی (فرد یا سازمان) بخواهد و نتواند، به هدف نمی‌رسد و اگر کسی نخواهد ولی بتواند، در مقام تئوری بازهم نمی‌تواند موفق شود».

❖ حکمرانی اداری مهمترین موجد و عامل توسعه در کشورها است. به ویژه اینکه در مدیریت دولتی پس از عبور از اداره امور عمومی، مدیریت دولتی نوین به مقوله حکمرانی نوین و خدمات عمومی نوین مبتنی بر مشارکت رسیدیم.

حکمرانی اداری، الزام بقا و توسعه

❖ یکی از تلخترین مستندات توسعه ای ایران، نتیجه مطالعات گروه مشاوران هاروارد است.

❖ حکمرانی و عبور از مجادله بر روی اندازه دولت.

❖ حکمرانی خوب تعادلی میان مدیریت دولتی نوین و اداره امور عمومی مبتنی بر شبکه سازی میان بخش دولتی، خصوصی و عمومی.

❖ تجربه کشورهای سوسیال دموکرات.

❖ کارکرد دوگانه حکمرانی، روابط قدرت، نحوه اداره

گذری بر حکمرانی اداری ایران

❖ پیشینه نظام اداری در ایران بسیار طولانی است و به عهد ایران باستان بر می‌گردد؛ اما نظام فعلی اداری ایران محصول دوران مدرن و بر گرفته از الگوی اداری و تجربه برخی کشورهای غربی است و در این مسیر مرهون زحمات افرادی مانند علی اکبر خان داور است. به ویژه پس از نظام اداری قهقرایی قاجار.

❖ اهمیت نظام اداری کارآمد موجب شده قوانین متعددی در راستای کارآمدسازی این نظام تدوین شود. یکی از اصلی ترین قوانین این حوزه، بند ده از اصل سوم قانون اساسی جمهوری اسامی ایران است که دولت را به صراحت موظف به ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیرضرور دانسته است. نقشه راه اصاح نظام اداری کشور مصوب سال ۱۳۹۳ نیز در این راستا تصویب شده و اصول مختلفی را بدین منظور برشمرده که یکی از آن ها جذب مشارکت های مردمی و بهره گیری از ظرفیت های آنان در نظام اداری است.

❖ اقدامات اصلاحی پس از برنامه های توسعه ششگانه: تدوین و اجرای هفت برنامه تحول اداری در سال ۱۳۸۱، تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶، ابلاغ سیاستهای کلی نظام اداری در فروردینماه ۱۳۸۹، تدوین ده برنامه تحول اداری در سال ۱۳۸۹، نقشه راه اصلاح نظام اداری(هشت برنامه تحول اداری) ۱۳۹۲، برنامه جامع اصلاح نظام اداری ۱۳۹۳

تحول اداری، مطالعه تطبیقی

❖ نوسازی اداری تجربه کره جنوبی:

- گام اول حل مشکل پذیرش مشکل است.

- آیا واردات مدیر کلامی ناصواب بود.

❖ نوسازی اداری تجربه گرجستان:

- تحول اداری مبتنی بر فسادستیزی

- کاهش اندازه دولت

مدل منشوری ریگز

- ❖ سریال چرنوبیل، مطالعه موردی تاثیر وحشتناک بین نسلی نارسایی نظام اداری
- ❖ کشورهای ناکام در توسعه نتیجه نظام اداری ناکارآمدند
- ❖ کشورها یا آمیخته و متراکمند(نوردیک، آمریکا)، یا تفکیک شده اند(شوروی)، یا منشوری اند.
- ❖ ویژگیهای جوامع منشوری : ناهمگونی ناشی از همزیستی دیدگاههای گوناگون، کولاژ معیوب سنت و مدرنیسم
- ❖ در جامعه منشوری دیوان سالاری (کارکنان سازمانهای دولتی) از نفوذ و قدرت بالا برخوردار هستند ، و نزدیکی به کانون های قدرت می تواند منافع شخصی آنان را به منافع عمومی جامعه تبدیل نماید.
- ❖ صوری بودن قانون: در جوامع منشوری قانون یک چیز است ولی در عمل چیز دیگر است.
- ❖ هم پوشانی: در جوامع منشوری کارویژه ها از طریق ساختارهای سنتی در کنار ساختارهای مدرن انجام میشوند که باعث سردرگمی می گردند.

تحول اداری، تجربه فردی:

❖ تله روزمرگی

❖ تصویب و اجرای قانون تبدیل وضعیت ها

❖ انشقاق اسناد تحولی و دستورالعملها

❖ معنا باختگی واژه ها

❖ نبود اولویت بندی ها

❖ نبود هدایت اعتباری

تحول اداری، تجربه فردی:

❖ متناسب نبودن قدرت اصلاح به اندازه قدرت بوروکراسی و مقاومت گروه های ذینفع داخلی

❖ گرایش به اقدامات زودگذر

❖ عدم تناسب خواسته ها و امکانات و تبدیل به واحد پوزش و تقصیر

❖ تجربه تلخ تودیع و معارفه ها و آشوب فشارهای افراد ذی قدرت

❖ قدرت مدیر ناشی از قدرت چانه زنی درون سازمان، برنامه و بودجه، امور اداری و استخدامی

چالش‌های تحول اداری

❖ نگاه مکانیکی به تغییر، قرار نگرفتن موضوع اصلاح نظام اداری و الگوی مدیریت در بخش دولتی به عنوان دغدغه اول مسئولان، مداخله های مخرب سیاسی در نظام اداری، بی توجهی به مقتضیات زمان و ظرفیت و توانایی های دولت، ضعف تعهد و مهارت برخی مدیران و مسئولان و گرایش به انجام اقدامات زودگذر از جمله عواملی است که به اجرای ناموفق برنامه های اصلاح نظام اداری در کشور منجر شده است.

❖ نبود شاخصهای قابل سنجش

❖ حاکم نبودن رویکردهای همه جانبه نگر

❖ نداشتن اولویت برای مسئولان درجه یک کشور

❖ عدم تطابق رویکردهای مدیریت و رویکردهای اقتصادی

❖ سیاست زدگی

❖ بیشتر بودن حیف منابع بر میل منابع

توصیه ها

- ❖ صدرگذاری برنامه حکمرانی تحول نظام اداری و گفتمان سازی برای آن
- ❖ ادغام عمده شوراهای عالی و ایجاد شورای عالی پیشرفت و اتخاذ تصمیمات سخت تحول نظام اداری ذیل آن شورا
- ❖ همراهی قاطعانه حاکمیت و تمامی اضلاع حکمرانی با برنامه تحول
- ❖ ضرورت راه اندازی گفتگوی اجتماعی برای اجرای برنامه های تحول
- ❖ پرهیز از واگذاری تحول نظام اداری به مدیران نظام اداری
- ❖ مدیریت اجرای تحول مبتنی بر اقدامات مرحله ای، ایجاد داشبورد ملی پایش تحول نظام اداری براساس شاخصها

توصیه ها

- ❖ جدا سازی امور مدیریتی از وابستگی های سیاسی
- ❖ حکمرانی خوب به ویژه ثبات، شفافیت و شفافیت
- ❖ حکمرانی دیجیتال و پذیرش انقلاب هوش مصنوعی

پاس از حسن توجه شما

