خلاصه گزارش بررسی و احصای مشاغل اختصاصی بنیاد شهید و امور ایثارگران

چکیده:

از آنجا که موضوع پروژه در راستای انجام تکالیف قانونی دایر بر بررسی ، تعیین و احصای مشاغل بنیاد شهید می باشد لازم است قبل از هر موضوعی، بحث طبقه بندی مشاغل دستگاه ها از جمله بنیاد شهید و امور ایثارگران که احصای مشاغل اختصاصی مورد نظر در همین راستا بررسی و انجام می‌گیرد، موردکالبد شکافی قرار گیرد.

اصولاً طبقه بندی را مجموعه ای از فعالیت های انتزاعی می‌دانند که به منظور شناخت بهتر اشیاء ، جانوران و چیزهای دیگر و اعمال برنامه ریزی برای آنان صورت می‌گیرد. بر اساس این فعالیت موضوعات مورد نظربر اساس صفات مشترک یا متمایزشان، طبقه بندی می شوند. اساساً وقتی فراوانی یک موضوع کاری زیاد می شود، اعمال طبقه بندی امری اجتناب ناپذیر است.

از طبقه بندی مشاغل نیز تعاریف متعددی به عمل آمده است که نوعاً از منظر ماهیت و کاربرد، وجوه مشترک زیادی دارند. در یک تعریف جامع، طبقه بندی مشاغل را گروه بندی مشاغل بر اساس نوع وظایف، سطح مسئولیت و شرایط احراز شغل(تحصیلات، مهارت ها، آموزش و تجربه) و نیز انتخاب عنوان مناسب برای آنها می‌گویند. البته می توان عوامل دیگر را در این طبقه بندی ملاک عمل قرار داد همانند میزان اهمیت، حساسیت،تخصصی بودن، پیچیدگی وظایف و ....

بدیهی است قبل از پرداختن به موضوع طبقه بندی مشاغل لازم است از منظر تعریف شغل و کاربرد علمی و فنی آن نیز به یک اجماع رسید تا طبقه بندی مشاغ لواجد معنا و مفهوم گردد. در مجوعه منابع و ماخذ از شغل بدین نحو سخن گفته شده است برای مثال وفق تصریح ماده(۷) قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵/۳/۳۱ آمده است که شغل عبارت است از مجموع وظایف و مسئولیت های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان اداری و استخدامی کشور به عنوان کار واحد شناخته شده باشد. بنابراین بر اساس تکالیف مقرر در اسناد قانونی، بنیاد شهید و امور ایثارگران نیز مکلف می باشد تا در چارچوب اصول و موازین مرتبط با طرح طبقه بندی مشاغل ، متناسب با وظایف و ماموریت های مصوب و اسناد بالادستی ، نسبت به بررسی و احصاء و پیشنهاد مشاغل اختصاصی خود را که اصولا هدف و فلسفه وجودی تشکیل بنیاد می باشد اقدام نماید .

در قوانین و مقررات موضوعه نیز به صراحت الزام دستگاه ها را برای انجام امور طبقه بندی مشاغل مورد تاکید قرار داده است. فی المثل ماده(۳۰) قانون استخدام کشوری مقرر داشته است(کلیه مشاغل وزارتخانه ها و موسسات دولتی شمول این قانون بوسیله سازمان امور اداری و استخدامی کشور بر اساس اهمیت وظایف و مسئولیت ها و شرایط تصدی از لحاظ معلومات و تجربه، طبقه بندی و به یکی از گروه های جدول یا جداول حقوق،تخصیص می بابد. در ماده (۷۰) قانون مدیریت خدمات کشوری تصریح شده است که شرایط تصدی مشاغل اختصاصی دستگاه های اجرایی به تناسب وظایف پست های قابل تخصیص به هر شغل،از لحاظ معلومات، تحصیلات،تجربه، مهارت و دوره های آموزشی مورد نیاز و عوامل مؤثردیگر با پیشنهاد دستگاه اجرایی و تائید معاونت توسعه مدیریت(سازمان اداری استخدامی کشور) و تصویب شورای توسعه مدیریت تعیین می گردد و در انتصاب افراد به مشاغل مذکور، رعایت شرایط مصوب الزامی است.

تبصره ۱ - شرایط تصدی مشاغل عمومی که در بیش از یک دستگاه شاغل دارند به تناسب پست های قابل تخصیص به هر شغل توسط معاونت توسعه مدیریت(سازمان اداری و استخدامی کشور) تهیه و پس از تصویب شورای توسعه مدیریت جهت اجراء به دستگاه های ذیربط ابلاغ می گردد.

تبصره۲- دستگاه های اجرائی موظفند حداکثر ظرف مدت سه سال شرایط تصدی مشاغل اختصاصی خود را به معاونت توسعه مدیریت(سازمان اداری و استخدامی کشور) اعلام نمایند. در غیر این صورت معاونت موظف است شرایط تصدی مشاغل اختصاصی راساً به شورای توسعه مدیریت پیشنهاد نماید.

ملاحظه می شود که تکالیف قانونی مذکور از یک سو و حرکت پر شتاب دستگاه برای کارآیی و بهره وری و اثربخشی متناسب با انتظارات و دگرگونی الگوهای خدمت رسانی، ضرورت طراحی، بازآفرینی و ایجاد مشاغل جدید با رویکرد غنی سازی، حذف مشاغل غیر ضرور، ادغام و ترکیب مشاغل موجود و نهایتاً ایجاد مشاغل بیش از پیش اجتناب ناپذیر نموده است.

رسیدن به هدف مطلوب موضوع این بررسی، مستلزم آگاهی کامل از اسناد بالادستی، قانون اساسنامه، شرح وظایف به ویژه طرح طبقه بندی مشاغل مورد عمل بنیاد بوده است و به لحاظ تاثیر و تاثر هریک از ماموریت های مذکور در یکدیگر، طرح طبقه بندی مشاغل مورد عمل به ویژه مورد بررسی قرار گرفته است تا چنانچه امکان تعیین و انتخاب یک یا چند شغل موجود به عنوان مشاغل اختصاصی مدنظر حکم قانونی صدرالذکر میسر گردد با اندک تغییر و اصلاحی، به عنوان مشاغل اختصاصی انتخاب گردد و لیکن نحوه عنوان گذاری، شرایط احراز و سایر ویژگی های مصوب مشاغل فعلی به نحوی است که اصولاً بیش از اینکه تداعی کننده مشاغل اختصاصی باشد، با تعریف مشاغل عمومی موضوع تبصره(۱) ماده (۷۰) قانون مدیرت خدمات کشوری بیشتر انطباق داشته و دارد. لذا همین امر جدیت و عزم مدیران ارشد بنیاد را برای بررسی ، احصاء و پیشنهاد مشاغل اختصاصی خود که وظایف و ماموریت آن ترکیبی از همه ی ماموریت دستگاه های اجرایی برای ارائه خدمت به جامعه هدف حجیم و گسترده می باشد جدی تر نموده که پروژه حاضر ، در همین راستا تعیین و به مرحله ی اجرا درآمده است .

لازم به یادآوری است که تعداد مشاغل مورد عمل در شرایط فعلی ۲۹ عنوان شغل می باشد که بدون توجه و انطباق به رویکرد تعریف مشاغل اختصاصی ماده (۷۰) قانون مدیریت خدمات کشوری ، مجموعه وظایف عمومی ، تخصصی و اختصاصی بنیاد را عهده دار بوده که از اشکالات عمده وضعیت مشاغل فعلی نیز عدم رعایت شرایط احراز اختصاصی ، درهم ریختگی و غیر منسجم بودن مدارک تحصیلی مورد نیاز ، فقدان تعریف و تعیین مهارت های شغلی مورد نیاز و به تبع آن منطبق نبودن عناوین و دوره های آموزشی منطبق با مشاغل مورد تصدی می باشد .

* تعداد عناوین مشاغل تخصصی و عمومی مورد عمل فعلی بنیاد :

۱	کارشناس اداری	۱۲	کارشناس امور اجتماعی	۲۳	کمک بهیار
۲	کارشناس برنامه ریزی	۱۳	کارشناس اشتغال	۲۴	کمک کارشناس توانبخشی و بهداشت
۳	حسابدار	۱۴	مددکار اجتماعی	۲۵	کارشناس امور فرهنگی
۴	متصدی خدمات عمومی	۱۵	کارشناس حقوقی	۲۶	کارشناس تربیت بدنی
۵	مسئول گزینش	۱۶	کمک کارشناس امور اجتماعی	۲۷	کمک کارشناس امور فرهنگی
۶	مامور حراست	۱۷	کارشناس فنی	۲۸	موزه دار
۷	بازرس	۱۸	کارشناس تحلیل گر سیستم و آمار	۲۹	پیشخدمت
۸	کارشناس امور اجرایی	۱۹	کارشناس بهداشت	۳۰	راننده
۹	مسئول دفتر	۲۰	پزشک	۳۱	نگهبان
۱۰	مدیر امور اجرایی	۲۱	بهیار		
۱۱	کمک کارشناس امور اجرایی	۲۲	پرستار		

بیان مساله:

سازمان ها برای تحقق هدف یا اهدافی های خاص و معین ایجاد و یا تاسیس می شوند و برای نیل به این اهداف ، وظایف ، مسئولیت ها و ماموریت هایی برای آنان در قانونِ تاسیس و یا اساسنامه تعریف می شود .

سازمان ها برای اجرای وظایف و ماموریت های خود ساختار طراحی می نمایند در واقع ساختار سازمانی شیوه‌ای است که به وسیله آن فعالیت‌های سازمانی تقسیم، سازماندهی و هماهنگ می‌شوند. سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و کارهای اعضاء را کنترل کنند.

ساختار سازمانی تحت تأثیر اهداف، استراتژی، محیط سازمان، فن آوری و اندازه سازمان قرار می‌گیرد. ساختار سازمانی، چارچوبی است که مدیران برای تقسیم و هماهنگی فعالیت‌های اعضای سازمان آن را ایجاد می‌کنند. ساختار سازمانی سازمان‌های مختلف با هم متفاوت‌اند زیر شرایط محیطی و راهبردها و اهدافی که سازمان‌ها دنبال می‌کنند، با هم تفاوت دارند. ساختار سازمانی الگوهای تعیین شده برای روابط میان اعضای یک سازمان است و نظامی رسمی بوده زیرا مدیران ارشد بطور رسمی آن را پدیدمی‌آورند.

ساختار سازمانی تعیین‌کننده روابط رسمی و نشان دهنده سطوحی است که در سلسله مراتب اداری وجود دارد و حیطه کنترل مدیران را مشخص می‌کند. همچنین ساختار سازمانی دربرگیرنده طرح سیستم‌هایی است که به وسیله آن‌ها همه واحدها یکپارچه می‌شوند و در نتیجه ارتباط در سازمان تضمین خواهد شد.

وظایفی که در ساختار سازمان برای واحد ها تنظیم میشود حکایت از آن دارد که نمودار سازمانی (Organizational Chart) یک نمودار سلسله مراتبی از جایگاه های و مشاغل موجود در سازمان و ارتباط میان آنها است. این نمودار سلسله مراتب سازمان و جایگاه های شغلی موجود در سازمان را مشخص می کند. همچنین به صورت ساده ارتباط طولی و عرضی میان جایگاه های کاری و شغلی را مشخص می کند.

تجزیه و تحلیل مشاغل و طراحی مشاغل (طبقه بندی مشاغل) متناسب با اهداف ، تکالیف و ماموریت های سازمان بر اساس وظایف پیش بینی شده برای واحد های در ساختار سازمانی ، امری ضروری و اجتناب ناپذیر است ضمن آنکه اجرای طبقه بندی مشاغل ، شایسته گزینی ، تضمین حقوق فردی شاغلین، رعایت عدالت اجتماعی و تهیه جدول های حقوق و دستمزد و آموزش های مهارتی و تخصصی را نیز به دنبال خواهد داشت

امروزه به واسطه توسعه و گسترش روز افزون فناوری و فعالیت های اقتصادی، صنعتی و خدماتی، سازمان ها دچار تحولات عمیقی شده اند و برای تطبیق با چنین شرایطی، ناگزیرند تا نیروی انسانی پرتوانی را در مقیاس وسیع و متنوع جذب، حفظ و اداره کنند.

اداره کنندگان سازمان ها زمانی قادر خواهند بود فعالیت های جسمی و فکری کارکنان را که در سیستم های خدماتی و تولیدی بکار گرفته شده اند، به خوبی تجهیز و اداره کنند که با اصول طبقه بندی مشاغل و کاربرد شیوه های علمی آن کاملا آشنا باشند

به این ترتیب، ایجاد و به روز رسانی نظام طبقه بندی شغلی با توجه به گسترش حجم فعالیت‌های سازمانی و تنوع تخصص ها و مهارت ها یک ضرورت اجتناب ناپذیر برای هر نظام مدیریت منابع انسانی محسوب می شود.

اعمال مدیریت سرمایه انسانی موثر در یک سازمان مستلزم تحقیق، بررسی، شناسایی دقیق مشاغل موجود و تهیه شرح شغل و شرایط احراز شغل است که این امر از طریق به کارگیری روش های تجزیه و تحلیل شغل و درادامه طراحی مشاغل صورت می‌گیرد.

اصولا کارشکافی یا تجزیه و تحلیل و طبقه بندی مشاغل ، رابطه انکار ناپذیری با فعالیت های پرسنلی سازمان از جمله کارمند یابی ، استخدام ، پرداخت حقوق و مزایا ، انتصاب ، آموزش ، تشویق ، ارزیابی عملکرد و ... دارد.

طبقه بندی مشاغل برای منحصر کردن ابعاد کفایت‌ها ، ویژگی‌ها و معیارهای مهم عملکرد موفقیت آمیز شغلی با هدف مشخص کردن عواملی که باید بررسی شود ، صورت می پذیرد .

سازمان بنیاد شهید برای ارایه خدمات بهینه و با کیفیت و با حداقل هزینه به جامعه مورد هدف خود باید علاوه بر ساختار متناسب با اهداف و ماموریت‌ها از مشاغل مناسبی در راستای همان اهداف و ماموریت ها برای خود تعریف نماید .

مشاغل در یک گروه بندی قانونی به مشاغل عمومی و اختصاصی دسته بندی شد ه اند .

مشاغل عمومی و مشاغل اختصاصی

مشاغل عمومی از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور تعریف و برای کلیه دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شده است . مشاغل اختصاصی باید از سوی سازمان تعریف شده و برای سیر مراحل تصویب به سازمان اداری و استخدامی ارسال گردد .

بررسی و بازنگری در طبقه بندی مشاغل ، احصای مشاغل اختصاصی و تعیین شرایط احراز آنان علاوه بر یک تکلیف قانونی ، یک

ضرورت سازمانی برای متناسب نمودن مشاغل با اهداف ، ماموریت ها ، رویکردها و برنامه های سازمانی است .

بررسی و بازنگری در طبقه بندی مشاغل ، احصای مشاغل اختصاصی و تعیین شرایط احراز آنان شامل :

تعیین عنوان مناسب برای شغل

تعیین تعریف شغل

تعیین نمونه وظایف و مسئولیت‌های شغل

تعیین سطح مسئولیت های حرفه ای و پاسخ‌گویی شغل

تعیین سطح تماس و ارتباطات شغل با سایر مشاغل

تعیین مشاغل اختصاصی تخصصی

تعیین شرایط احراز برای تصدی شغل شامل :

(سطح تحصیلات ، میزان سابقه خدمت و تجربه ، دوره های آموزشی طی شده ، تخصص لازم ، مهارت ها ، ویژگی رفتاری خاص و... سایر عوامل مورد نیاز شغل)

سیاستهای کلی و راهبردهای دولت

بند ۲۳ محور امور اجتماعی-سیاسی و دفاعی سیاست های کلی نظام در برنامه چشم انداز:

توسعه قانون گرایی، تقویت انظباط اجتماعی و وجدان

مواد و روش ها:

مواد مورد مطالعه اسناد بالا دستی در حوزه موضوعات مربوط به مشاغل شامل :

۱ (قانون اساسی

۲ (سند چشم انداز توسعه

۳ (سیاست کلی نظام اداری ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری

۴ (قوانین مصوب مجلس شورای اسلامی

۵ (مصوبات هیأت وزیران

۶ (آرای هیأت عمومی دیوان عدالت ادرای

۷ (مصوبات شورای عالی اداری

۸ (مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی

۹ (بخشنامه‌های سازمان اداری و استخدامی کشور

۱۰ (اعلام نظر سایر مراجع قانونی (دیوان محاسبات ؛ معاونت حقوقی ریاست جمهوری و...

۱۱ (قانون مدیریت خدمات کشوری

۱۲(اطلاعات جمع آوری شده و مقررات مورد عمل در حوزه تخصیص پست سازمانی به شغل در بنیاد شهید

نتایج:

*** نتایج: بیان دقیق یافته‌ها یا نتایج**

یافته ها

پس از جمع آوری اطلاعات و بررسی و تجزیه و تحلیل اطلاعات یافته های زیر حاصل گردید

۱ نیاز بنیاد به مشاغل اختصاصی به عنوان نماد فعالیت های اختصاصی وتخصصی امری ضروری و اجتناب نا پذیر است

۲ – مرجع قرار گرفتن بنیاد در حوزه فعالیت حرفه ای در قالب چند عنوان شغل اختصاصی و تخصصی ضروری است

۳- مشاغل موجود در بنیاد در شرایط حرفه ای نبوده و مبین فعالیت های اصلی بنیاد نمی باشد و میبایست برای بنیاد مشاغل حرفه ای طراحی کرد

۴- مشاغل موجود در بنیاد در راستای ماموریت های اصلی بنیاد نمی باشد

۵- شایسته گزینی در فرایند استخدام کارمندان با شرایط احراز رشته های شغلی مورد عمل متناسب با وبژگی های خاص بنیاد امکانپذیر نمی باشد و با اصلاح شرایط احراز این امر میسر میگردد

۶- مشاغل موجود و شرایط احراز آنان با نیاز های اتی بنیاد همراه و سازگار نیست .

با توجه به مذاکرات متعدد انجام شده با مدیران و کارشناسان سازمان اداری و استخدامی کشور و انجام مطالعات و بررسی های مجدد عناوین مشاغل ۱۴ گانه تعیین شده در ۵ شغل زیر ادغام و به عنوان مشاغل اختصاصی بنیاد شهید و امور ایثارگران انتخاب و با تعیین شرح شغل و شرایط احراز انان به تصویب سازمان امور اداری و استخدمی رسید:

کارشناس امور سلامت ایثارگران

کارشناس امور اجتماعی ایثارگران

کارشناس ترویج فرهنگ ایثارگری

کارشناس اموراجرایی ایثارگران

کارشناس امور یادمان ها و گلزار های شهدا

بحث و نتیجه گیری:

با توجه به مطالعات و بررسی های صورت گرفته و تجزیه و تحلیل اطلاعات و یافته های به دست امده مشاغل اختصاصی به منظور تحقق اهداف و برنامه بنیاد تحت عنوان **" مشاغل اختصاصی بنیاد شهید و امور ایثارگران "** تهیه و برای سیر مراحل تصویب به سازمان امور اداری و استخدامی ارسال گردید.