



موانع تحقق اهداف قانون

تحلیل عملکرد قانون مدیریت خدمات کشوری پس از پانزده سال اجرا، نشان از ناکامی نسبی آن در دستیابی به اهداف اصلی دارد. پژوهش‌ها مهمترین موانع تحقق اهداف قانون را در سه سطح قابل بررسی میدانند:

■ **موانع تقنینی و ساختاری:** مستثنی کردن دستگاهها و مقامات متعدد از شمول این قانون، عملاً یکپارچگی مدنظر را خدشه‌دار کرده است. همچنین نارسایی‌های تقنینی داخلی،

چالش‌های اجرای

قانون مدیریت

خدمات کشوری



قانون مدیریت خدمات کشوری که در سال ۱۳۸۶ با هدف ایجاد تحولی بنیادین در نظام اداری کشور به تصویب رسید، مهمترین سند قانونی در حوزه مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ایران محسوب می‌شود. این قانون با سه هدف کلیدی «یکپارچه سازی نظام اداری و استخدای»، «کوچک سازی دولت» و «شایسته سالاری» طراحی شد تا ضمن ساماندهی به چندگانگی‌های موجود، زمینه را برای جذب و به کارگیری نیروی انسانی شایسته در دستگاه‌های اجرایی فراهم آورد. با گذشت نزدیک به دو دهه از تصویب این قانون، پرسش اساسی آن است که این چارچوب قانونی تا چه اندازه در تحقق اهداف خود، به ویژه در حوزه جذب نیروی مناسب، موفق بوده است؟ این مقاله با رویکردی تحلیلی به بررسی نقش قانون مدیریت خدمات کشوری در بازارکار ایران و فرایند جذب نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی می‌پردازد.

معیارهای انتخاب، ناکارآمدی روش‌های انتخاب، فقدان ابزارهای سنجش معتبر، و کاستی‌های مرتبط با ارزیابان.

یکی از مهمترین نقاط ضعف، یکسان بودن استانداردهای بررسی صلاحیت برای اکثر دستگاه‌های اجرایی است، در حالی که هر سازمانی اقتضائات و نیازهای خاص خود را دارد. همچنین کمی شدن ملاک‌های ارزیابی و اتکای صرف به آزمون‌های کتبی، امکان ارزیابی ویژگی‌هایی همچون خلاقیت، مهارت‌های ارتباطی و توانایی حل مسئله را از دست داده است. نبود کمیته‌های مصاحبه کننده حرفه‌ای و آموزش دیده نیز یکی دیگر از کاستی‌های جدی این نظام به شمار میرود.

روش‌های مکمل و نوین جذب

برای رفع کاستی‌های روش‌های سنتی، پژوهشگران و کارشناسان بر ضرورت به کارگیری روش‌های مکمل جذب نیروی انسانی تأکید کرده اند. استفاده از تمرین‌های شبیه‌سازی شده از رفتارها و موقعیت‌های واقعی شغلی، به کارگیری شبکه رویدادها برای شناسایی استعدادها، و روش شکار استعداد (Headhunting) برای جذب مدیران ارشد از جمله راهکارهای پیشنهادی هستند که در تجارب کشورهای دیگر نیز به موفقیت رسیده‌اند.

به کارگیری شبکه‌های اجتماعی تخصصی مانند لینکدین و سامانه‌های ردیابی کارجویان (Applicant Tracking System) نیز می‌تواند فرایند جذب را کارآمدتر کند. با این حال، این روش‌ها در نظام اداری ایران هنوز جایگاه چندانی نیافته اند و غلبه با روش‌های سنتی و متمرکز است.



چارچوب قانونی جذب و استخدام

ماده ۴۴ قانون مدیریت خدمات کشوری، چارچوب اصلی فرایند استخدام در دستگاه‌های اجرایی را ترسیم می‌کند. بر اساس این ماده، استخدام از طریق برگزاری دو مرحله آزمون امکان پذیر است: «امتحان عمومی» که به صورت فراگیر برگزار می‌شود و «امتحان یا مسابقه تخصصی» برای سنجش توانمندی‌های تخصصی داوطلبان. این سازوکار تلاش دارد با ایجاد رویه‌ای یکسان و رقابتی، عدالت استخدامی را تأمین کند.

قانون شرایط عمومی استخدام را نیز به صراحت تعیین کرده است که شامل مواردی چون محدوده سنی ۱۸ تا ۴۰ سال (با استثنائاتی برای متخصصان)، تابعیت ایرانی، سلامت جسمانی و روانی، و اعتقاد به مبانی قانون اساسی است. با این حال، آنچه این قانون را از قوانین پیشین متمایز می‌کند، تأکید بر تخصص گرایی و شایسته سالاری به عنوان اصول محوری است؛ رویکردی که در قوانین استخدامی پیشین مانند قانون استخدام کشوری ۱۳۴۵ کمتر مورد توجه قرار گرفته بود.



چالش‌های جذب نیروی مناسب

با وجود تصویب قانون و تدوین سازوکارهای اجرایی آن، پژوهش‌های میدانی نشان می‌دهند که فرایند جذب نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی با کاستی‌های متعددی روبه رو است. گزارش مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی مهمترین آسیب‌های نظام فعلی استخدام را در چهار حوزه شناسایی کرده است: ضعف در



راهکارهای اصلاحی

با توجه به چالش‌های موجود، اصلاح و بازطراحی نظام جذب و استخدام در چارچوب قانون مدیریت خدمات کشوری ضروری به نظر می‌رسد. طراحی نظام برنامه‌ریزی منابع انسانی در سطح ملی، ساماندهی گونه‌های مختلف استخدام (رسمی و پیمانی)، و بازطراحی فرایند استخدام با تأکید بر شیوه‌های ترکیبی ارزیابی، از جمله پیشنهادات کارشناسان مرکز پژوهش‌های مجلس است. همچنین تقویت مهارت‌های دانشی و فنی مجریان و تدوین‌کنندگان خط مشی‌های استخدامی، و ایجاد نظام نظارت و ارزیابی مستمر از جمله عواملی است که میتواند به بهبود وضعیت موجود کمک کند.



نتیجه گیری

قانون مدیریت خدمات کشوری با هدف استقرار شایسته سالاری و یکپارچه‌سازی نظام اداری تصویب شد، اما پس از نزدیک به دو دهه اجرا، کاستی‌های جدی در تحقق این اهداف، به ویژه حوزه جذب نیروی انسانی، قابل مشاهده است. در حالی که این قانون چارچوب حقوقی نسبتاً جامعی را فراهم آورده، موانع تقنینی، اجرایی و تفسیری مانع از بهره برداری کامل از ظرفیت‌های آن شده است. تحول در روش‌های جذب، به کارگیری ابزارهای نوین سنجش و ارزیابی، و ایجاد ثبات مدیریتی در حوزه اجرا، از ضرورت‌های اجتناب ناپذیر برای کارآمدسازی این قانون در بازارکار ایران به شمار می‌رود. ■