

چالش های نظام اداری ایران و راهکارهای اصلاحی



* یادداشت تحقیقی ویژه به قلم

سردیر اعتدال پرس

اعتدال آذربایجان (اعتدال پرس): دولت یا حکومت ها برای اداره امور حاکمیتی و نیل به توسعه، ابزار مهمی به نام نظام اداره نیاز دارند.

نظام اداری یگان ابزاری است که اجرای سیاست ها و اداره امور عمومی را امکان پذیر می سازد و شکل دهنده قدرت اجرایی یک کشور می باشد. تمامی تصمیم ها و برنامه های سیاسی اقتصادی اجتماعی و فرهنگی دولت یا قدرت سیاسی حاکم بدون پشتیبانی نظامی اداری یا قدرت اجرایی توانا و همکاری کارگزاران دلسوز و کارکنان، بیهوده بوده و نقش بر آب می شود.

در حقیقت، کارکرد مدیران و ظهور و بروز عنصر "مدیریت و کارآمدی" در حکومت ها، بیشتر در بستر نظام اداری است که معنا و قدرت پیدا می کند.

چهار رکن اصلی نظام اداری

نظام اداری مبتنی بر چهار عنصر اصلی "قوانین و مقررات، ساختار تشکیلاتی، سیستم ها و روش ها و منابع انسانی" است که برای ایفاء نقش خود، نیاز به شکل گیری مطلوب و توأمان هر چهار حوزه می باشد. بر همین اساس، مشکلات اصلی کشور را می توان در چهار حوزه "رویکردی، سازمانی، سیستمی و انسانی" دسته بندی کرد.



ویژگی های نظام اداری کشور

▪ برخی از ویژگی های منفی و سیستماتیک نظام اداری کشور به شرح زیر می باشد:

1. تقلیدی بودن ساختارهای تشکیلات اداری
2. بازدهی کم و ناموثر بودن نظام اداری
3. جایگزینی هدفهای فردی به جای اهداف عمومی و سازمانی بین عوامل اداری
4. نظام ناشایستگی در مدیریت نیروی انسانی
5. فساد اداری
6. فرهنگ سخن گویی به جای عمل
7. مهار گسیختگی بروکراسی ها
8. بروکراسی سنتی
9. تشکل های غیر رسمی (گروه گرایی) در سازمان
10. سیاست زدگی نظام اداری
11. روحیه تقدیر گرایی و ...

عوامل فوق که بطور نهادینه و کلی در سیستم اداری کشور حاکم می باشد، در مجموع، موجب ناکارآمدی و نارضایتی در نظام اداری ایران شده است.

ضرورت اصلاح نظام اداری

پایین بودن بسیاری از شاخص های کارآمدی در نظام اداری و مدیریتی

و بالا بودن شاخص فساد اداری و ... (طبق شاخص های جهانی ارائه شده طی سالهای متمادی)، از جمله چالش های اساسی سیستم اداری کشور است که موجب بحران نارضایتی و پرهزینه شدن اداره کشور شده است.

از طرف دیگر، در شرایطی که منابع موجود در برابر نیازها و انتظارات روبرو، رو به کاستی است دولت برای کارآمدتر شدن تحت فشار شدیدی باید قرار گیرد. بر این اساس، با توجه به وضعیت کشور و مشکلات عدیده فراروی اداره امور در نهادهای دولتی و حاکمیتی، ضرورت ایجاد تحول در نظام اداری و انجام اصلاحات ساختاری با وضوح بیشتری پدیدار شده است. اصلاحات در ساختار و رویه های دولت و کارآمد شدن آن، موجب توسعه اقتصادی سیاسی و اجتماعی شده و منجر به ارتقای استانداردهای زندگی در جامعه میشود.

ضرورت جامع نگری در تحولات اداری

فقدان جامع نگری در تحولات اداری رسیدن به اهداف عالی نظام اداری را ساخته است لذا در نسخه های اصلاحی برای نوسازی و تحول اداری، باید نگاهی همه جانبه داشت.

سه جریان اصلی اصلاحی مدیریت دولتی که مکمل هم هستند عبارتند:

1. تحول ساختاری (شامل بازسازی ساختار سازمانی سازمان های دولتی ادغام و انحلال سازمان های مختلف دولتی بازنگری در فرایند های مختلف سازمانی کوچک سازی حجم سازمان ها)
2. تحول ابزاری (شامل تحول در نحوه کسب و کار سازمان های دولتی، کم رنگ کردن جنبه تصدیگری سازمان های دولتی، تحول در نحوه ارائه خدمات، نوع فناوری های مورد استفاده برای خدمات عمومی، تجلی تحول ابزاری در نظام اداری ایران به شمار می رود)
3. تحول ارزشی (یعنی بازنگری در نظام ارزشی کارکنان دولت)

روش های مختلف اصلاح نظام اداری شامل :

1. مهندسی مجدد
2. ارتقاء سلامت نظام اداری
3. اصلاحات شش گانه (ساختاری، فرایندی، فرهنگی، نیروی انسانی، فناورانه، سیاست گذاری مدیریت دولتی) است.

راههای پیشگیری از تخلفات اداری در ابعاد مختلف:

1. بعد اجتماعی و فرهنگی (یعنی تحول در باورها و نگرش های مردم به ویژه کارکنان و مدیران، افزایش روحیه قناعت و صرفه جویی، عزم ملی، تعاون و مشارکت مردمی و بسط انگیزه های الهی)
2. بعد اقتصادی (شامل گسترش عدالت اقتصادی در جامعه کاهش فاصله بین طبقات توزیع ناصبه درآمد و افزایش قدرت خرید مردم)
3. بعد سیاسی (شامل استقلال کامل قوه قضاییه و دستگاه نظارتی، کاهش نفوذ گروه های ذی نفوذ در داخل سازمان، مجازات کامل کارکنان و مدیران متخلف، کم کردن نفوذ سیاست در اداره، آگاه ساختن مردم از حقوق خود در قانون)
4. بعد اداری (شامل تحول در بروکراسی سنتی و غیر موثر، تغییر در ساختار و تشکیلات اداری، نظام شایسته سالاری در گزینش و انتخاب افراد، اصلاح نظام حقوق و دستمزد و پاداش و تنبیه و به ویژه نظام نظارت و ارزشیابی، کم کردن حجم دولت، به کار گیری نیروهای متخصص، کاهش و حذف مقررات دست و پاگیر اداری، مشارکت بیشتر کارکنان، آگاهی ارباب رجوع از امور اداری و حقوق اداری خود، افزایش دانش مسئولان و مدیران) است.

حقِ ادارۀ خوب

در اینجا لازم است به نکته خیلی مهمی هم اشاره و تاکید کنیم که آن، "حق اداره خوب" است. حقِ ادارۀ خوب، به عنوان یکی از حقوق بنیادین افراد جهت حق بهره مندی قانونی و شایسته و نیز حمایت از آنان در برابر نهادهای اداری لحاظ می شود که برای اولین بار در منشور حقوق بنیادین اتحادیه اروپا مطرح گردید.

«قانونی بودن» و «تناسب» دو اصول مهم "حق ادارۀ خوب" است که هریک از این اصول، از تضمینات اساسی برای تحقق مطلوب انتظارات اداری شهروندان و مطالبات خدمات عمومی و جلوگیری از تضییع حق و سوءاستفاده از قدرت محسوب می شوند.

البته، در نظام حقوقی ایران به دلیل نداشتن قانون اداری (همانند سایر قوانین مدنی، مجازات، تجارت و غیره و عدم تصریح به برخی اصول و محورهای ادارۀ مطلوب همچون اصل تناسب، اصل انتظارات مشروع و مواردی از این دست)، برخی از این اصول مورد شناسایی و تاکید قرار نگرفته است که لازم در این خصوص نیز اقدام قانونی انجام گرفته و این خلاء جدی رفع شود.

- حاکمیت مدیریت، از مهمترین جنبه های حکمرانی خوب برای کشورهاست و نظام اداری سالم و کارا و اثربخش از بنیان های اصلی آن است و بر این اساس، اصلاح و تحول اداری مقوله ای بسیار مهم در نظامات حکومتی دنیااست.
- این امر خصوصا در کشورهایی چون ایران که دارای اشکالات جدی در نظام اداری و سیستم بوروکراسی است، ضرورت بیشتری دارد و در این خصوص لازم است بر اساس روش های علمی و مطالعات تخصصی تطبیقی، طرح های بزرگ کارساز و راهبردی(همچون طرح چابکی، دولت الکترونیک و تصویب قانون اداری و ...)، برای اصلاح و تحول اداری در کشور تهیه و به سرعت اجرا شود.

گردآوری، تنظیم و نگارش : بابک محمدزاده علمداری - دانشجوی دکتری مدیریت تطبیقی و توسعه