

نگاهی به کارنامه یکساله علاءالدین رفیع زاده در سازمان اداری و استخدامی

اصلاحات ساختاری با عبور از چالش ها ولابی ها

کارشناسی که رئیس یک سازمان شد. این خلاصه مدیریتی و اداری سوابق سیدعلاءالدین رفیع زاده، معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور است. رفیع زاده ۵۴ ساله، دانش آموخته دکترای مدیریت دولتی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران است که از ۲۷ شهریور سال گذشته با حکم مسعود پزشکیان به این سمت منصوب شد. او جزو مدیرانی نیست که از بیرون سازمان، ناگهان به عنوان رئیس سازمان منصوب شده باشند. رفیع زاده کار خود در سازمان اداری و استخدامی کشور را از مسئولیت های مبادی آغاز کرد تا اینکه به رأس سازمان آمد. اولین کار دولتی او در سازمان برنامه و بودجه و به عنوان «کارشناس» بود، بعد به عنوان «مدیر گروه مدیریت عملکرد، فرهنگ سازمانی و دبیرخانه شورای عالی اداری» سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور منصوب شد و بعد «معاون امور مدیریت عملکرد، فرهنگ سازمانی و دبیرخانه شورای عالی اداری» این سازمان شد. رفیع زاده کار خود در سازمان اداری و استخدامی را از مسئولیت «رئیس امور مدیریت عملکرد» شروع کرد، بعد «معاون نوسازی اداری» این سازمان شد و در دولت سیزدهم هم به عنوان «مشاور رئیس سازمان اداری و استخدامی»

اهمیت کاری که رفیع زاده در سازمان اداری و استخدامی دولت چهاردهم درحال انجام آن است، همین است: اجرای تغییرات اصلاحی که جزو قانون مصوب مجلس است، اما تاکنون به دلیل فشارها ناشی از لابی های غیرضرور انجام نشده است

منصوب شد. در وبگاه شخصی رفیع زاده آمده که او «مؤلف ۱۱ جلد کتاب در حوزه نظام اداری و مدیریت عملکرد است که پرفروش ترین کتاب در حوزه مدیریت عملکرد محسوب می شود.» همچنین «۲۸ مقاله چاپ یا ارائه شده دارد و ۱۸ پروژه مطالعاتی و اجرایی در حوزه مدیریت عملکرد و مدل های ارزیابی عملکرد» انجام داده است. چرا سوابق رفیع زاده باید این طور جزئی و به صورت موردی یادآوری می شد؟ به این دلیل که این سوابق عملی و علمی پشتوانه عملکرد یا رویکرد امروز اوست. در کمتر از یک سال فعالیت رفیع زاده در مقام رئیس سازمان اداری و استخدامی، تحولات چشمگیری در نظام اداری کشور رخ داده است. این تحولات در دو حوزه خرد و کلان بوده است؛ در حوزه خرد، با راه اندازی سامانه «فواد۱۲۸» امکان نظارت مردمی و لحظه ای بر عملکرد کارکنان نظام اداری فراهم شد و انجام اصلاحات ساختاری در وزارت جهاد کشاورزی و پیگیری برای اصلاح نظام پرداخت ها براساس عملکرد، جزو اقدامات اصلاحی کلان سازمان اداری و استخدامی در یک سال گذشته محسوب می شود. پیگیری و اجرای این پروژه های راهبردی، آن هم در کمتر از ۱۰ ماه فعالیت به عنوان رئیس یک سازمان، جزو آن کارگردهایی است که تنها از مدیرانی که دلبسته

انجام هرچه بیشتر امور هستند، برمی آید. در جریان های سیاسی کشور، نشانی از وابستگی های جناحی و حزبی رفیع زاده نیست. از جمله فقدان چنین نشانه ای، این واقعیت است که او در دولت سیزدهم مشاور رئیس سازمان اداری و استخدامی بود و در دولت چهاردهم رئیس این سازمان شد. ضمن اینکه در مدت فعالیتش در مقام رئیس سازمان، جز گزاره ها و اظهارنظرها در حیطه مأموریت های

اصلی این سازمان، سخن و اظهارنظر دیگری از او شنیده نشد. روشن است که رفیع زاده در پیشبرد برنامه های اصلاحی خود برای نظام اداری کشور از حمایت های شخص رئیس جمهوری برخوردار است. از جمله این نشانه ها، بازدید چندباره مسعود پزشکیان از این سازمان و تأکید بر پیشبرد برنامه های اصلاحی برای نظام اداری کشور است. شنیده ها حاکی است رئیس جمهوری حتی در جلسات هیأت



وزیران در دوره جنگ هم همچنان پیگیر پروژه های اصلاح نظام اداری بود که باید در سازمان اداری و استخدامی طراحی و در کلیت دولت اجرا شود. چنین حمایت هایی از سطوح عالی دولت بود که زمینه تصویب اصلاح ساختار اداری وزارت جهاد کشاورزی به عنوان گام اول در اصلاح ساختار اداری سایر بخش های دولت فراهم شد. در اصلاح ساختاری وزارت جهاد کشاورزی، هدف نه تعدیل

نیرو است، نه کاهش مسئولیت ها و مأموریت ها، بلکه هدف فقط حذف ساختارهای موازی، اداره های همسان و بخش های زائد است. به رغم تصویب این برنامه در شورای عالی اداری، اما اجرای آن با مشکلاتی روبه رو بود، تا جایی که دیروز یک نماینده مجلس اعلام کرد انجام این اصلاحات متوقف شده است، هرچند نهاد تصمیم گیر در این باره شورای عالی اداری است. این تنها یک نمونه از چالش ها و مشکلاتی است که رئیس سازمان اداری و استخدامی در مسیر پیشبرد برنامه های خود، به عنوان برنامه های برخوردار از حمایت رئیس جمهوری با آن مواجه است. رفیع زاده به این چالش ها این طور پاسخ می دهد: «مصمم هستیم این اصلاحات را انجام دهیم تا با نجات بودجه کشور، نظام اداری دولت ارتقا یابد. برخی درباره اصلاح ساختار در وزارت جهاد کشاورزی ابراز نگرانی کرده اند، درحالی که کسی این سؤال را نمی پرسد چرا باید در استان هایی که به دریا ارتباطی ندارند، اداره شیلات وجود داشته باشد؟ یا اساسا چرا در کشور شیلات وجود داشته باشد؟ یا اساسا چرا در کشور سازمان چای داریم، اما سازمان پرتقال، پسته یا برنج نداریم؟

سال ۸۶ آغاز می شد یا به نتیجه می رسید، اما هنوز این اتفاق نیفتاده است.» اهمیت کاری که رفیع زاده در سازمان اداری و استخدامی دولت چهاردهم درحال انجام آن است، همین است: اجرای تغییرات اصلاحی که جزو قانون مصوب مجلس است، اما تاکنون به دلیل فشارها و چالش های ناشی از لابی های غیرضرور انجام نشده است. اما او حالا از حمایت رئیس جمهوری برخوردار است که این اصلاحات را ضرورتی انکارناپذیر تلقی می کند، رئیس جمهوری که خواستار تطابق پرداخت حقوق ها متناسب با عملکرد است. کارگروه چنین اصلاحی در نظام پرداخت ها با حضور نمایندگان مجلس و دولت برگزار شده و دبیرخانه آن در سازمان اداری و استخدامی است. مجموعه آنچه در این سازمان در دولت چهاردهم و به راست علاءالدین رفیع زاده درحال انجام است، به رغم اهمیت راهبردی و ساختاری آن، چندان به چشم نمی آید. اما آنچه این روزها حاشیه تلقی می شود، در آینده تأثیراتی ماندگار و بهبودهایی راهبردی برای نظام اداری کشور خواهد داشت. البته اگر رفیع زاده و دولت بتوانند بر چالش های درون و بیرون دولت و مقاومت ها نسبت به اصلاح ساختارها مقاومت کنند.

برنامه های کلان سازمان اداری و استخدامی در یک سال گذشته

تبدیل وضعیت ۱۴۰۴

www.foad128.ir

استقرار پلتفرم یکپارچه مدیریت عملکرد

تدوین و ابلاغ برنامه اصلاح نظام اداری

تهیه و اجرای طرح «برنامه تربیت ۵۰۰ مدیر جوان و کارآمد»

در این طرح که به تصویب شورای عالی اداری رسیده است، اهداف زیر دنبال می شود:

- فرهنگ سازمانی و باور مدیران به استعداد های جوان و جانشین پروری
- شناسایی استعدادهای مدیریتی جوان
- احصای مشاغل کلیدی و محوری در دستگاه های اجرایی
- تربیت مدیران بر اساس برنامه های توسعه ای نوین
- ایجاد انگیزه در بین جوانان با استعداد و کارآمد

تدوین نقشه راه دولت هوشمند و استقرار نظام حکمرانی داده مبنا

با اجرای این طرح اهداف زیر دنبال می شود:

- کاهش جدی نیروی انسانی ناشی از هوشمند شدن خدمات دولت
- افزایش رضایت مندی مردم از خدمات دولت با تسریع اقدام و کاهش گام ها و پایش برخط خدمات
- ارزیابی عملکرد نوین با نظارت دقیق بر عملکرد دستگاه های اجرایی
- مستند به اطلاعات خدمات داده شده
- کاهش جدی هزینه های دولت به واسطه کاهش نیروی انسانی و فرآیند خدمت و سرعت افزایش خدمات
- افزایش سلامت اداری با حذف گلوگاه ها
- تکریم ارباب رجوع و حذف مراجعه های غیرضروری برای دریافت خدمات

راهبری تحولی دولت هوشمند در سطح ملی

چشم انداز استقرار دولت هوشمند و سنجه های کمی

مصبوبه جهت استقرار دولت سکو محور (پلتفرم، هوشمند و حکمرانی داده مبنا از این قرار است:

- یکپارچه سازی حداکثری در کاربرد فناوری در نظام اداری برای ساده کردن خدمات عمومی، افزایش کارایی و پاسخگویی به نیازهای شهروندان و کسب و کارها از طریق

همچنین حصول اطمینان از تخصیص منابع بر اساس نیازها و روندهای زمانی

- راهبری و به روزرسانی خدمات دستگاه های اجرایی کشور
- ارزیابی میزان رضایت مردم از خدمات دستگاه های

● راهبری اصلاح فرآیندهای ارائه خدمات به مردم

- ساماندهی و طراحی نظام آماری و نظام اداری پروژه
- آمار کارکنان دولت
- اصلاح فرآیندها و استقرار نظام حکمرانی داده مبنا
- تجمیع داده های مرتبط با پرداخت های کارکنان