

«ایران» دستور جدید رئیس جمهوری برای انتصاب مدیران را بررسی می کند

تحقق شایسته سالاری با حذف توصیه سالاری

گزارش

مسأله ضعف نظام اداری در ایران، یکی داستانی است پرآب چشم. نظام اداری هم ضعف در انتصاب و انتخاب افراد دارد که غیبت صلاحیت‌های علمی دقیق در آن موارد پرشماری را دربرمی گیرد، هم بعضاً ضعف هایی در مقاومت نسبت به فشارهای بیرونی دیده می شود که سعی دارند روندسیاست‌ها را به سمت دلخواه گروه‌های ذی نفع بیرون از نظام اجرایی سوق دهند. از تعداد فرودگاه‌های کشور که در ماه حتی یک پرواز هم ندارند، می شود فهمید چه میزان از اعتبارات در کشور، به دلیل خطا در سیاست‌های عمرانی و فرودگاهی استفاده بهینه نشده است. آنچه مسأله ضعف نظام اداری را برجنگ نرمی کند، دو چیز دیگر هم هست: یکی سیاسی و دیگری، موقتی شدن مدیریت‌ها در کشور از سطوح عالی تا سطوح میانی. در هر دولتی، گروهی می آیند و در دولت بعد این گروه می روند و جای خود را به گروه دیگر می دهند.

دیگر اینکه ابعاد و عمق ناکارآمدی نظام اداری آشکارتر از آن است که نادیده گرفته شود. اما آيا سخنرانان و ناقدان که این ضعف را نقطه محوری سخنرانی‌های خود قرار می دهند، حاضرند اول از سمت خودشان گامی برای برون رفت از این وضعیت بردارند و خودشان جزو نخستین کسانی باشند که نظام اداری کشور را به حال خودش بگذارند و اجازه دهند تا شاخص‌های انتصاب مدیران، شاخص‌های ارتقای مدیران، شاخص‌های ماندگاری مدیران و مانند اینها، براساس سازوکارهای دقیق و تعیین شده در همان نظام اداری باشد. در ادوار مختلف نمایندگان از جمله منتقدان نظام اداری کشور بوده و بارها عنوان کرده‌اند در فلان حوزه مشکلات مدیریتی وجود دارد. اما در



ادوار مختلف مجلس هیچ گاه دیده نشد مجالس طی این سالیان در زمینه توصیه افراد برای تصدی مسئولیت‌ها برای خود یا برای هر جای دیگری، محدودیت قانونی تعریف کنند. مسأله فقط این نیست، حتی ستادهای انتخاباتی هر نامزد هم انتظاراتی دارند، به این معنی که فعالیت در ستاد انتخاباتی برای آنان حق تصدی مسئولیت‌های اداری و مدیریتی، البته مسئولیت‌های دارای پول و سود را ایجاد می کند. نتیجه این می شود که فردی با توصیه، با رابطه یا سفارش مدیر یک شرکت یا یک نهاد دولتی می شود. این تصدی برای این فرد سابقه می سازد و احتمالاً افراد مرتبط با خود را در شغل‌های مختلف وارد این سازمان می کند. اما در نهایت به دلیل ناتوانی به صورت روزانه از کارایی آن سازمان و شرکت گاسته می شود و در نهایت این مردم و آیندگان هستند که از این وضع ضرر می کنند، ضرری هنگفت و درازمدت که در ازای سود عده بسیار قلیلی به دست می آید. عمده قصه مدیریت‌ها و توصیه‌ها و سفارش‌ها برای همان عده قلیل ۲۰۰ تا هزار نفر است و زبان‌های این رفتار، برای جمعی ۹۰ میلیون نفر ایرانی. علت را باید در برخی فضا سازی‌ها، در پنهان شدن این عده پشت ارزش‌ها

و ارسال شده است، چه می توان فهمید؟ طبیعتاً بخشی از علت صدور این دستور رئیس جمهوری در جلسه هیأت وزیران، گزارش‌هایی است که اعضای هیأت دولت از توصیه‌ها، مطالبات و درخواست‌های درون و بیرون دولت برای انتصاب افراد در سمت‌های مختلف به رئیس جمهوری و دیگر همکاران خود ارائه داده‌اند. اما این افراد چه کسانی هستند و چه مقام و جایگاهی دارند که می توانند به وزیر، مدیران کل یا استانداران بگویند که «بتر است فلان فرد را به فلان سمت منصوب کنید؟» اگر روزاً یا استانداران به این توصیه‌ها عمل نکنند، چه خواهد شد؟ آن فرد بیرون از وزارتخانه یا استانداری بنا به چه دلالی فردی را برای تصدی یک مسئولیت انتخاب می کند و او را به وزیر یا استاندار پیشنهاد می کند؟ آیا او به لحاظ قانونی چنین ظرفیتی را دارد؟ یا اینکه بنا به روابط شخصی و توصیه‌های دوستانه این پیشنهاد را مطرح می کنند؟ هدف از این توصیه‌ها چیست: بهتر شدن اداره آن سازمان یا حل مشکلات کشور؟ اگر اینطور است و توصیه کنندگان به دنبال حل مشکلات مردم و کشور و آن سازمان هستند، چرا حاضر نیستند به صورت عمومی و رسانه‌ای توصیه‌های خود را مطرح کنند و مثلاً بگویند ما به فلان وزیر و فلان استاندار پیشنهاد داده‌ایم که فلان فرد را منصوب کند؟

بخشی از علت صدور این دستور رئیس جمهوری، هیأت وزیران، گزارش‌هایی است که اعضای هیأت دولت از توصیه‌ها، مطالبات و درخواست‌های درون و بیرون دولت برای انتصاب افراد در سمت‌های مختلف به رئیس جمهوری و دیگر همکاران خود ارائه داده‌اند

۵۰ درصد این توصیه‌ها را بپذیرد، در این صورت او در زیرمجموعه خود، یک مدیریت چهل تکه خواهد داشت، مدیریتی که نه می تواند و نه می خواهد سیاست‌های مدنظر وزیر را پیاده کند. در ادامه، مجموعه تحت امر وزیر از حیز انتفاع ساقط می شود، وزیر به دلیل ناکارآمدی استیضاح می شود و حتی چه بسا آن مدیر، با توصیه به شخص بعدی همچنان در جای خود باقی می ماند.



شما فرض کنید وقتی که راجع به فلان مدیرکل، راجع به فلان فرماندار و حتی راجع به استاندار و مانند اینها مثلاً به آن وزیر مربوطه پیشنهاد می کنید یا احیاناً مثلاً خدای نکرده فشار وارد می کنید، این موجب می شود که اگر چنانچه آن مأمور بد عمل کرد، آدم نداند بقیه چه کسی را باید گرفت؛ نه مردم بداندن، نه دستگاه قضایی بداند که بقیه آن وزیر را باید گرفت که چرا این را گذاشتی یا بقیه این نماینده را باید گرفت که چرا فشار آورده؛ چرا این کار را بکنی؟ یکی از مسائل مهم قانون اساسی همین مسأله «تفکیک قوا» است؛ یعنی شما بگذارید او کار خودش را بکند، شما هم کار خودتان را بکنید؛ [اگر] ایرادی دارد، به شکل مناسب و لازم ایرادش را مطرح کنید. البته توصیه من به دولتی‌ها هم همیشه این بوده؛ قبلاً هم همیشه توصیه کرده‌ام، حالا هم توصیه می کنم از نظرات نمایندگان استفاده کنند. نماینده مال این شهر است، نماینده اهل این شهر است؛ یعنی اینجا را می شناسد، مسائل اینجا را می داند، [لذا] مقتض است مشورت با نماینده؛ او این کار را باید بکند، شما هم مثلاً این جور باید عمل بکنید؛ به نظر من این مهم است.»

دولت برای انتصابات چه کرد؟
برای مقابله با این معضلات و به حداقل رساندن چالش‌ها و پیامدهای منفی ناشی از انتصاب مدیران توصیه‌ای یا مدیران غیرتخصصی، دولت چهاردهم اقدامات کلیدی چند انجام داد. تعیین و تصویب شاخص‌های انتصاب مدیران براساس جداول و امتیازهای حرفه‌ای و علمی، مصاحبه‌های تخصصی با نامزدهای مدیریت مانند آنچه در وزارت تعاون انجام می شود و حالا ابلاغ دستور رئیس جمهوری به همه مدیران ارشد دولت که در هیأت وزیران صادر شد، از جمله این سازوکارهاست. آيا این دستور رئیس جمهوری از تهران می تواند زمینه مقاومت مدیران دولت در شهرستان‌ها و در نهایت شایسته‌گزینی بشود؟ یعنی آن شایسته‌گزینی که مسئولیت پاسخگویی آن هم با خود دولت باشد؟ روند کار نتیجه را مشخص خواهد کرد.

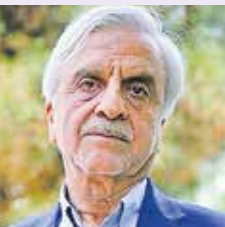
شوند، در این صورت وزیر می ماند یا مسئولیتی که اختیاری برای آن ندارد. خلط شدن میان اختیار و مسئولیت، واقعیتی بود که رهبر معظم انقلاب سوم خردادماه ۱۴۰۱ در دیدار نمایندگان مجلس یازدهم با ایشان به بهترین شکل ممکن تشریح کردند. این بخش از بیانات رهبر انقلاب در این زمینه، عیناً به این شرح است: «یک سفارش مؤکد هم بکنم؛ البته آقای قالیباف حالا که می آیدیم داخل، به من گفتند که شما در یکی از این سال‌ها راجع به اینکه نمایندگان در مورد انتصاب‌ها و امثال اینها دخالت کنند یک چیزی گفتید که بعضی از همکاران ما ناراحت شدند. بنده ناراحتی شما را که اصلاً نمی خواهم و نمی پسندم اقا شما را هم خیلی دوست دارم، مصلحت شما را می خواهم؛ واقعاً نباید دخالت کنید در انتصابات! بله، ایشان گفتند بعضی از دوستان خوششان نیامده؛ نه [این طور نباشد]؛

تصمیم‌گیری جمعی، اما توصیه یعنی فردی را صرفاً به واسطه رابطه معرفی کردن. در نتیجه، افراد لایق به جای شایستگان منصوب می شوند و این یکی از آفت‌های نظام اداری ماست. در کشورهای دیگر هم وضع مشابهی دیده می شود. در ایالات متحده هم گاهی افراد بر پایه تعلقات سیاسی یا فشار لابی‌ها منصوب می شوند. خانم کاندولیزا رایس سال‌ها پیش با پشتوانه سیاسی خاصی وزیر خارجه آمریکا شد، یا مارکو روبیو با حمایت جریان‌های نزدیک به لابی صهیونیستی وزیر خارجه شده است. به طور کلی، در بسیاری از کشورها شایسته‌سالاری جای خود را به وفاداری سیاسی داده؛ یعنی هر کس تابع و مجری سیاست‌ها باشد، در مسیر رشد قرار می گیرد. در آمریکا این مسأله تحت تأثیر لابی‌های صهیونیست‌هاست و در کشور ما هم جریان‌ها و توصیه‌گران داخلی این نقش را ایفا می کنند.

ابلاغ چنین بخشنامه‌ای تا چه میزان موجب کارآمدی

مصطفی هاشمی طبّا، عضو ادوار مجلس دولت‌ها در گفت وگو با «ایران»:

شایسته سالاری نیازمند تعیین سازوکار دقیق برای انتصابات است



دبیر هیأت دولت نامه‌ای به اعضای دولت تأکید کرد که انتصابات فقط باید براساس شاخص‌های کارآمدی باشد و از هرگونه انتصاب افراد براساس توصیه افراد و مقامات پرهیز کنند. به نظر شما، مسأله توصیه

افراد و مقامات برای انتصاب مدیران تا چه حد گسترده است؟

تقریباً همه انتصاب‌ها این گونه شده‌اند. یعنی یا خود افراد از قبل شناخته شده هستند یا از سوی افراد خاصی

معرفی می شوند. من ندیده‌ام که مثلاً اعلام کنند چه کسانی آماده همکاری هستند تا پس از بررسی‌های ما انتخاب شوند. البته آقای پزشکیان در ابتدای روی کار آمدن خود، گروه‌هایی را برای بررسی افراد شایسته تشکیل داد، اما در حوزه‌هایی دیده شد که افراد دیگری منصوب شدند. به طور کلی، انتخاب بدون توصیه و اساس شایسته‌سالاری خوب است، اما اجرای آن روش و اراده می‌خواهد. کمالاتی که در دولت فعلی گام‌های اولیه‌ای برای این موضوع برداشته شد، اما به نتیجه کافی نرسید.

در دوران شما هم این مسأله رایج بود؟ یعنی از چه زمانی رواج یافت؟

تقریباً از همان سال‌ها هم این موضوع به صورت یک

روال عادی در دولت وجود داشت. روال این بود که در انتصابات معمولاً اطرافیان و آشنایان در اولویت قرار بگیرند.

یعنی روشی برای شناسایی شایسته‌ها وجود ندارد؟ روش مشخصی برای انتخاب شایسته‌ت‌رها وجود ندارد و معمولاً توصیه‌ها تعیین کننده هستند. از گذشته بوده و تغییر محسوسی هم نکرده است.

برخی معتقدند این توصیه‌ها در قالب رایزنی است. تفاوت توصیه و رایزنی چیست؟ و پیامدهای چنین انتصاباتی چیست؟

توصیه با رایزنی فرق دارد. رایزنی یعنی مشاوره و

بخشنامه دولت چهاردهم اقدامی مثبت است



محمد مهدی اسماعیلی
وزیر فرهنگ و ارشاد دولت سیزدهم

صدور بخشنامه‌ای از سوی دبیر هیأت دولت چهاردهم در اصل اقدامی مثبت و در جهت تأکید بر مؤکدات و توصیه‌های پیشین است. مطابق قانون و اصول حاکم بر ارتباطات و روابط سازمانی، هر اقدامی که شائبه ایجاد کند یا سلامت سازوکارها را زیر سؤال ببرد، عملی ناپسند و مذموم تلقی می شود. از این رو، هرچه فرآیندها و مکانیزم‌های تصمیم‌گیری شفاف‌تر و عادلانه‌تر باشند و دسترسی‌ها برای همه افراد به یک میزان فراهم شود، بیشتر مورد تأکید قانونگذار در کشور ماست.

با وجود این، همچون بسیاری از موارد دیگر، اجرای چنین سیاست‌هایی نیز گاه با بدسلیقگی یا حتی



اکبر رنجبرزاده

عضو کمیسیون صنایع و معادن

مستولیت اصلی انتصابات در دستگاه‌های اجرایی برعهده دولت است و باید از مداخله قوا و افراد خارج از دولت در این امر جلوگیری شود. با این حال وظایف نظارتی نمایندگان ایجاب می کند که اگر مدارک و مستنداتی در تأیید یا رد کارآمدی منصوبان دولت در اختیار دارند آن را مطرح کنند و این اسناد را به دولت انتقال دهند. در مقابل این رویه شفاف، این انتظار که با توصیه این یا آن نماینده فردی به مسئولیت یا مدیریت گمارده شود، رویه به صلاح و قابل دفاعی نیست. براساس تجربیات دوره‌های مختلف مجلس و دولت باید ادعا کرد که در مطلوب‌ترین وضعیت وزرا و استانداران باید بتوانند مدیران سطوح مختلف زیرمجموعه شان را خود انتخاب کنند و البته مسئولیت این انتصابات را نیز شخصاً بر عهده بگیرند. به این معنی که اگر نتیجه انتصاب یک وزیر در وزارتخانه‌اش به بروز مشکل یا پیش رفتن کارها منجر نشود آن وقت است که او باید پاسخگوی سوالات و حتی استیضاح نمایندگان باشد. وجه مهم دیگر در انتصابات این است که اگر چه اعمال تغییرات در مدیران توسط دولت یک اصل است اما انتخاب

سوءاستفاده همراه می شود. به نظر من، شایسته بود دولت فعلی این بخشنامه را از همان آغاز کار صادر می کرد. زیرا در سال‌های اخیر موارد متعددی از انتصابات وجود داشته که حواشی رسانه‌ای و ابهام‌هایی را به دنبال داشته است. البته هدف، صدور قضاوت درباره صحت یا سقم این موارد نیست، اما به هر حال روند طبیعی و اداری در برخی از این انتصابات رعایت نشده است. به همین دلیل، هرچند بخشنامه جدید اقدامی مثبت محسوب می شود، اما می توان آن را قدری دیرنگام دانست. افزون بر این، باید توجه داشت که همواره فاصله‌ای میان قوانین مصوب و اجرای آنها در دستگاه‌های مختلف و حتی مجلس مشاهده می شود؛ گاه دخالت‌ها و عزل و نصب‌های مبتنی بر روابط شخصی نه بر ضوابط قانونی، مانع تحقق کامل این اصول می شود.

جایگزینان نباید با دایره سیاسی محدود و دچار سیاسی کاری شود. بلکه این کارآمدی، توانمندی و انگیزه برای خدمت است که باید سرلوحه فرآیند تشخیص و شایسته‌گزینی در انتصابات قرار گیرد. نمایندگان مجلس نیز بر اساس وظایف قانونی خود باید بر انتصابات و عملکرد مدیران نظارت فعال و جدی داشته باشند و در صورت مشاهده ناکارآمدی، از ابزارهای نظارتی خود مانند تذکر، سؤال و استیضاح استفاده کنند. این طبیعی است که وقتی در میدان مسابقه خدمت دست حریف ناپلید را بالا بگیرند ناراحت کننده باشد یا هنگامی که فردی در یک استان یا شهرستان منصوب می شود و بعد از هفت ماه به قدر هفت روز خروجی نداشته باشد طبیعی است که نمایندگان استان خواستار تغییر او باشند. این فرق دارد با وضعیتی که یک نماینده خدای ناکرده بگوید کسی از کسان مرا منصوب کن یا این قوم و خویش مرا فلان جا به کار بگیر. چنین دخالت‌هایی باید به شیوه‌ای نظام‌مند پایان یابد. زیرا دخالت‌های غیرقانونی و ناپایدار می تواند منجر به انتخاب افراد ناکارآمد و آسیب به مجموعه‌های دولتی شود. در مقابل فرآیند انتصابات، شاخص‌گذاری و ارزیابی عملکرد مدیران باید برای رسیدن به عالی‌ترین سطح خدمت رسانی و جلوگیری از ناکارآمدی استانداردسازی شود.