گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۴۵۷۷۳۹
دوشنبه ۳۱ مرداد ۱۴۰۱ ۱۰:۳۴

شناسایی ۲ گلوگاه فساددربخش نیروی انسانی شهرداری؛

بررسی حواشی انتصابات مدیران در شهرداری تهران

مدتی پیش خبرهایی مبنی بر دستگیری یکی از مدیران شهری در بخش حقوقی شهرداری تهران به جرم رشوه و پُست‌فروشی توسط دادسرای ناحیه ۳۷ در فضای مجازی منتشر شد.

مهدی چمران رئیس شورای شهر تهران نسبت به جزئیات این پرونده اظهار بی اطلاعی کرد، اما علیرضا زاکانی شهردار پایتخت در توضیح درباره بازداشت یکی از مدیران حقوقی شهرداری تهران اعلام کرد: این اتفاقی که بیان شد در رسانه ها در حقیقت کار مجموعه داخل شهرداری است، یعنی یک کار صیانتی از داخل خود مجموعه شهرداری صورت گرفت و تا ابعاد آن روشن نشود قابل توضیح بیشتر نیست.

حوزه منابع انسانی یکی از حوزه پرچالش در شهرداری است که زمینه فساد نیز در آن کم نیست . به تازگی شهرداری تهران پژوهشی با موضوع طراحی شاخص شفافیت در شهرداری تهران تهیه و تدوین کرده است . در این مطالعات به گلوگاه‌های فساد در شهرداری اشاره است .
درحوزه منابع انسانی ۴ گلوگاه فساد شناسایی شده و آمده است: فرایند جذب نیروی انسانی به‌صورت رسمی در شهرداری تهران متوقف شده ودر سال‌های اخیر شهرداری برنامه جذبی نداشته است. در سند مبارزه با فساد درخصوص جذب نیروی انسانی به عدم تعادل‌های ایجادشده در نیروی انسانی به دلیل نبود فرایند جذب شفاف و ساختارمند و نیز مشکلات و چالش‌های موجود حاصل از دوره‌های گذشته جذب نیروی انسانی شامل مواردی چون جذب نیروی‌های ناکارآمد غیرمتخصص بدون احراز شرایط متناسب با پست و شغل اشاره شده ،«فرایند انتخاب و انتصاب مدیران» و «فرایند ارتقای نیروی انسانی» دو گلوگاه فسادی است که در بخش منابع انسانی به آن پرداخته شده است .
گلوگاه‌های شناسایی‌شده در بخش منابع انسانی

منابع انسانی

نام گلوگاه

امتیاز اخذشده به لحاظ اهمیت در سند راهبردی مبارزه با فساد

۵) فرایند انتخاب و انتصاب مدیران

۹.۸

۱۴) جذب نیروی انسانی در شهرداری

۸

۲۳) فرایند ارتقای نیروی انسانی

۲.۷

۳۳) تخصیص مزایای رفاهی به کارکنان و مدیران

۵.۵

۳۴) ایجاد شغل مدیریتی و کارشناسی خارج از پست‌های مصوب

۵.۵

فرایند انتخاب و انتصاب مدیران

فرایند انتصاب مدیران مناصب عالی و میانی در شهرداری و واحدهای تابع همواره از موضوع‌های مورد بحث و ابهام به ویژه در میان خود کارکنان و نیروهای شهرداری بوده است.

قرار گرفتن در برخی جایگاه‌ها در شهرداری علاوه بر اختیارها و قدرت پیش بینی شده در قوانین و مأموریت‌های رسمی، نفوذ و قدرت اطلاعاتی زیادی برای صاحبان آن پستها ایجاد می‌کند که استفاده غیرقانونی و غیراخلاقی از آن می‌تواند منافع بسیاری را برای فرد یا افرادی ایجاد کند و منافع شهر و شهروندان و سایر ذی نفعان را دچار آسیب کند.

صلاحیت‌های عمومی و تخصصی که برای مدیران برشمرده می‌شود، به منظور پاسخ گویی به مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم برای ایفای نقش در جایگاه مورد نظر و به حداقل رساندن آسیب‌ها و سوءاستفاده از منافع جانبی پست‌های مدیریتی است. در این میان، هر فرایندی که امکان انتخاب و انتصاب بهترین و شایسته‌ترین مدیران را فراهم آورد و در کنار آن امکان بهبود نظارت و پاسخ‌گویی را برای مدیران فراهم کند، ابزاری مهم برای تحقق این هدف است.

در کشور در سطح دولت و دستگاه‌های اجرایی برای ضابطه‌مند کردن و کاهش آسیب در پست‌های مدیریتی از اواخر دهه ۱۳۸۰ تلاش‌هایی صورت گرفته است؛ حاصل آن در قانون ارتقای سلامت اداری و مصوبه‌های شورای عالی اداری در حوزه انتخاب و انتصاب مدیران بوده است. جدول ۵ برخی از این قوانین را نشان داده است:

برخی قانون‌ها و مصوبه‌های مربوط و تغییرهای آن‌ها

قوانین و مصوبات

موضوع

تاریخ تصویب

مرجع تصویب

برنامه ارتقای سلامت اداری

بندهای مرتبط با بهبود نظام‌های جذب و به‌کارگیری کارکنان

۱۳۸۲.۱۲.۲۵

مصوبات هیئت وزیران

قانون ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد

بندهای مرتبط با نظارت و مجازات مدیران و کارکنان متخلف

۱۳۹۰.۱۰.۳

مجلس شورای اسلامی

مصوبهٔ شورای عالی اداری درخصوص چگونگی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای دستگاه‌های اجرایی کشور

این ضوابط و مقررات انتصاب مدیران در دوره‌های مختلف ریاست‌جمهوری تحول‌هایی داشته و اصلاحیه‌هایی دربارهٔ آن صورت گرفته است.

۱۳۸۹.۱۲.۹

شورای عالی اداری

ضوابط انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران

شورای عالی اداری بنا به پیشنهاد سازمان مدیریت به‌منظور ارتقای بهره‌وری و کارایی نیروی انسانی مدیریت دستگاه‌های اجرایی و برقراری نظام مطلوب انتخاب و انتصاب مدیران و افزایش انگیزش کارکنان برای ارتقای شغلی این ضوابط را تصویب کرد: دایرهٔ شمول این ضوابط مدیران مشمول طرح ارزیابی مشاغل مدیران، مدیران شرکت‌های دولتی، رؤسای اداره‌های و عناوین مشابه و هم‌طرازان آن‌ها (مدیران میانی و عملیاتی) در تمامی وزارتخانه‌ها، مؤسسه‌ها، شرکت‌های دولتی، بانک‌ها، شهرداری‌ها، نهادهای انقلاب اسلامی و سایر دستگاه‌هایی که به‌گونه‌ای از بودجهٔ عمومی دولت استفاده می‌کنند، است.

۱۳۸۱.۱۲.۲۴

شورای عالی اداری

دستورالعمل اجرایی شرایط عمومی شایستگی‌های عمومی و تخصصی و چگونگی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

۱۳۹۰.۳.۲۳

شورای عالی اداری

اصلاح مصوبه شورای عالی اداری درخصوص چگونگی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

۱۳۹۱.۱۱.۱۵

هیئت وزیران

دستورالعمل اجرایی چگونگی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

۱۳۹۵.۴.۱

شورای عالی اداری

اصلاح و تصویب دستورالعمل اجرایی چگونگی انتخاب و انتصاب مدیران حرفه‌ای

۱۳۹۶.۵.۳۰

شورای عالی اداری

فرایند انتصاب مدیران مشمول این دستورالعمل با تکمیل و امضای فرم دوبرگی پیشنهاد انتصاب توسط بالاترین مقام واحد مربوط به همراه رزومه و تصویر مدارک شخص پیشنهادشونده و بار گزاری آن در سامانه منابع انسانی شروع می شود.
اداره کل ارزشیابی و کارگزینی مدیران معاونت منابع انسانی مراحل مربوط به بررسی وضعیت استخدامی و شرایط احراز مقرر برای پست و شغل مورد نظر، ارزیابی شایستگی‌ها و استعلام از مبادی نظارتی را انجام و گزارش نتیجه بررسی ها را درخصوص فرد پیشنهادشده به شهردار تهران ارائه می کند .در این مرحله شهردار نظر خود را درخصوص فرد پیشنهادشده پس از بررسی گزارش به سه روش اعلام می‌کند: الف) موافقت با انتصاب؛ ب) مخالفت با

انتصاب؛ ج) تفویض اختیار به کمیسیون انتصاب‌ها برای بررسی و اتخاذ تصمیم که در این صورت، با ابلاغ شهردار تهران بررسی و تصمیم‌گیری درخصوص انتصاب افراد پیشنهادشده توسط کمیسیون انتصاب‌ها صورت می‌پذیرد. به این منظور، گزارش‌ها و استعلام‌های انجام شده درخصوص فرد پیشنهادشده برای انتصاب در پست یا شغل مورد نظر در کمیسیون انتصاب‌ها مطرح و نتیجه حاصل به‌صورت مستقیم توسط اداره کل ارزشیابی و کارگزینی مدیران با عنوان نظر کمیسیون انتصاب‌ها به مدیر پیشنهاد کننده اعلام می‌شود.

نقاط کلیدی موجد فساد در فرایند و شاخص‌های متناظر

در فرایند انتصاب مدیران عدم اجرایی شدن و کارآمدی کافی دستورالعمل انتصاب مدیران و همچنین تغییرهای آن در دوره‌های مدیریتی گوناگون، بنا به خواست مدیران ارشد و نبود هیچ گونه نظام ارزشیابی متناسب با کارآمدی و اثربخشی واقعی مدیران به جای ارزشیابی عملکردی از عوامل ایجاد فساد است. فرایند انتصاب در شهرداری تهران بیش از هر چیز به نزدیکی در دیدگاه‌ها و روش‌ها به مدیران ارشد وابسته است تا تخصص و توانمندی‌های عمومی و اختصاصی مورد نیاز در آن حوزه خاص مدیریتی .

در فرایند انتصاب مدیران شفافیت در گزینه‌های پیشنهادی برای مدیران و امتیازهای صلاحیت‌های حرفه ای و عمومی مدیران پیشنهادی و امتیازهای تعیین شده در دستورالعمل انتصاب مدیران و همچنین، امکان قیاس آنها می‌تواند راهکار شفاف سازی در این حوزه باشد. یکی از مسائل اصلی در انتصاب مدیران عدم شفافیت و ثبت آرای هر یک از مراحل و نهادهای تصمیم گیر در این فرایند است. برای نمونه، نظرات حراست و بازرسی درباره یک مدیر پیشنهادی هیچ گاه به‌صورت رسمی به اداره کل انتصاب مدیران ارسال نمی شود و در بسیاری از مواقع این نظریه درباره یک فرد چندین بار تغییر می‌کند. از این رو، ثبت سامانه ای آرا و نظرات هر یک از بخش‌های تصمیم گیر بیش از پیش اهمیت می‌یابد.

حال باتوجه شناسایی گلوگاه‌های فساد در این زمینه باید منتظر ماند ودید شهرداری تهران برای از بین بردن این نقاط فسادساز چه برنامه و طرحی را اجرا خواهد کرد.

منبع:اقتصاد نیوز