



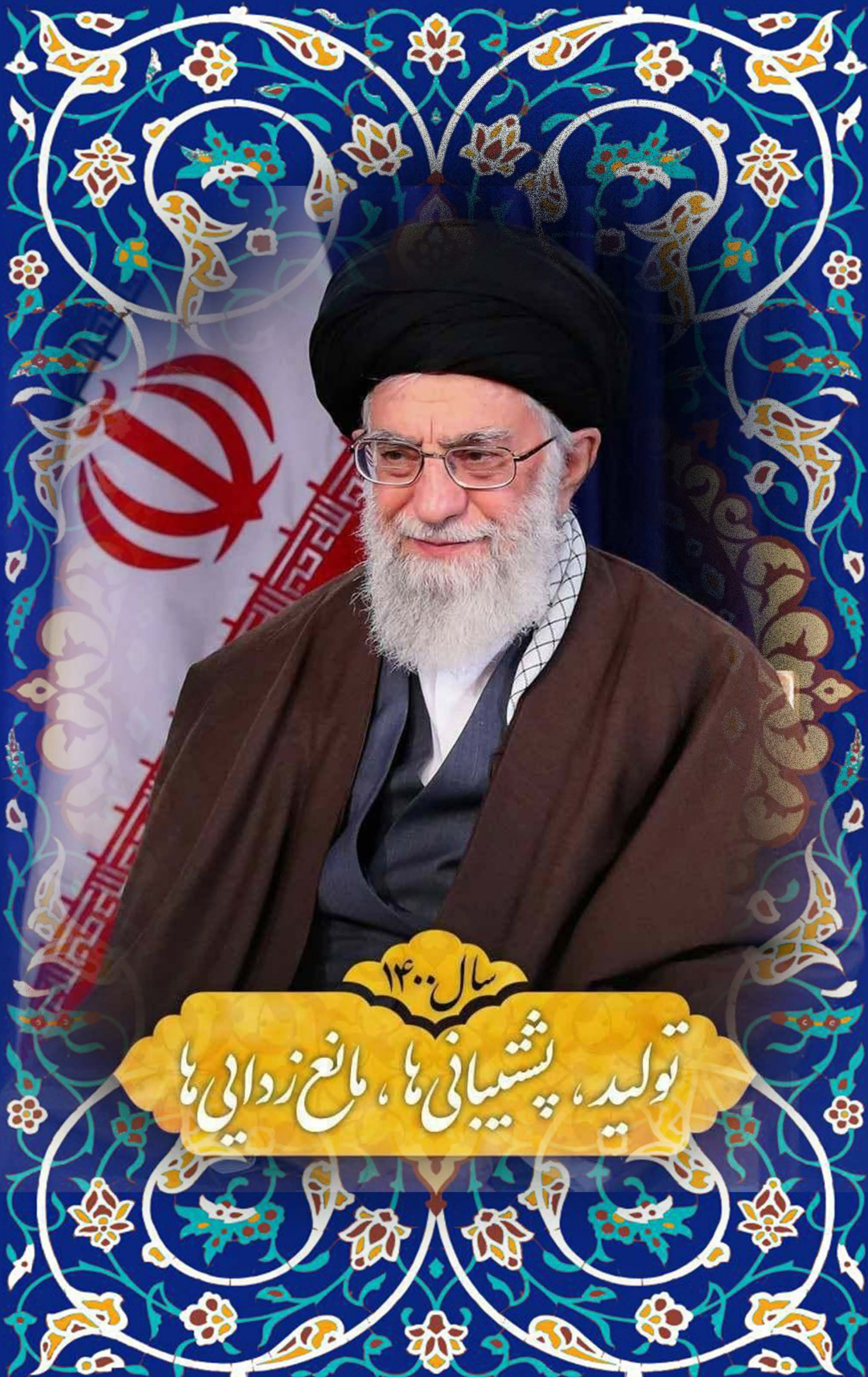
ریاست جمهوری
سازمان برنامه و بودجه کشور
سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهارمحال و بختیاری

فصل نامه نگرش توسعه در بام ایران

سال دوم / شماره ششم / تابستان ۱۴۰۰

- چگونه می توان با سکون سازمانی مقابله کرد...
- مسائل اساسی و اولویت دار و راه کارهای پیشنهادی برای رفع مشکلات بر اساس سند آمایش استان
- شاخص های کلیدی بازار کار استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹
- گزارش تحلیلی عملکرد آموزشی دستگاه های اجرایی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹





سال ۱۴۰۰

تولید، پشتیبانی ما، مانع زدایی ما



پروانه انتشار رسانه غیربرخط

به موجب ماده ۱۳ قانون مطبوعات مصوب ۱۳۶۴/۱۲/۲۸ مجلس شورای اسلامی پروانه انتشار رسانه غیربرخط «نگرش توسعه در پام ایران» در زمینه اقتصادی (اختصاصی) به زبان فارسی و ترتیب انتشار فصلنامه به نام سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری در تاریخ ۱۴۰۰/۰۳/۱۰ به شماره ثبت ۸۸۱۱۰ صادر گردید.

فهرست

سخن مدیر مسئول..... ۴

چگونه می‌توان با سکون سازمانی مقابله کرد تا امکان پذیرش روش‌های مدیریت دانش در سازمان‌های بخش دولتی فراهم شود..... ۵

مصاحبه با رئیس پارک علم و فناوری استان چهارمحال و بختیاری..... ۲۷

شاخص‌های کلیدی بازار کار استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹..... ۳۲

گزارش تحلیلی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹..... ۴۵

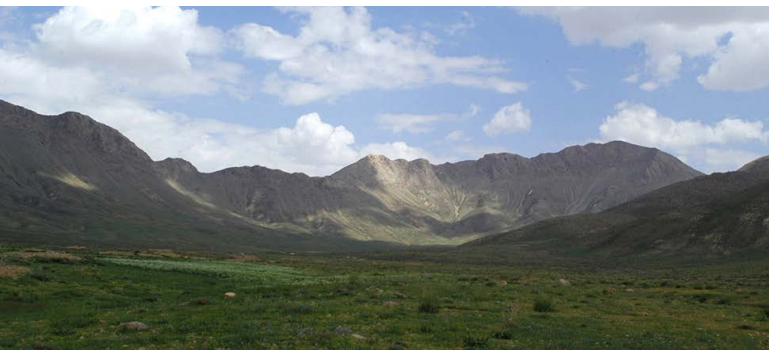
مسائل اساسی و اولویت‌دار استان چهارمحال و بختیاری و راه‌کارهای پیشنهادی برای رفع مشکلات بر اساس سند آمایش استان ۶۹

گزارش رسیدگی به تخلفات انتظامی پیمانکاران ۷۳

معرفی ظرفیت‌های توسعه استان با رویکرد آمایش سرزمین/قسمت پنجم ۷۵

گزارش نتایج پژوهش‌های انجام شده مصوب شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۸ ۷۹

اخبار سازمان ۸۱



علاقمندان می‌توانند مقالات خود با موضوع‌های مرتبط با توسعه را با توجه به شیوه‌نامه تهیه مقالات (درج شده در صفحه آخر) به مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان ارسال نمایند. مسئولیت صحت و سقم مقاله از لحاظ علمی و حقوقی بر عهده نویسنده مقاله می‌باشد.

مدیر مسئول: علی شهریارپور

سردبیر: رعنا مقصودی

کارشناس اجرایی: رضا انصاری

ویراستار ادبی: رعنا مقصودی

هیأت تحریریه: قهرمان روغنی، ندا شریفی، علیرضا عباسی
فرحناز صالحی، فروغ خیبری، سهیلا نوریان و رضا انصاری

گرافیک و صفحه‌آرایی: پدram فرخ نیا

آدرس: شهرکرد، بلوار آیت الله کاشانی، خیابان برنامه و بودجه
سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری

تلفن: ۰۳۸-۳۳۳۳۳۳۱۷-۸

نمابر: ۰۳۸-۳۳۳۳۱۸۰۶

ترتیب انتشار: فصلنامه (دیجیتالی)

شماره نشریه: ششم

تاریخ چاپ: تابستان ۱۴۰۰



سخن مدیر مسئول

و دستورالعمل‌های اجرایی فصل ۱۱ (مواد ۸۱ و ۸۲) تدوین و ابلاغ گردیده و در حال حاضر نیز ادامه دارد. در واقع در این دوره، مدیریت عملکرد جایگزین ارزیابی عملکرد شده است. از سوی دیگر، در راستای اصل سوم قانون اساسی، سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) مرتبط با حوزه نظام اداری در ۲۶ بند ابلاغ گردیده، که تحقق این سیاست‌ها در قالب محورهای و شاخص‌های عمومی و اختصاصی دستگاه‌های اجرایی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

در استان چهارمحال و بختیاری جشنواره استانی شهید رجایی از سال ۱۳۹۳ رسماً برگزار گردیده و اهداف مهمی در زمینه تحقق برنامه‌ها و اهداف دو دوره برنامه تحول اداری از سال ۹۳ تا ۹۶ و از سال ۹۷ تا ۹۹ در راستای برش استانی دستگاه‌های اجرایی را پیگیری نموده است. در این راستا می‌توان با بررسی روند تغییرات شاخص‌ها، در مجموع رشد و تحول در نظام اداری استان را به صورت ملموس مشاهده نمود. به طوری که امسال امتیاز ارزیابی دستگاه‌های اجرایی استان در مجموع شاخص‌ها رشد ۵,۳ درصد، در شاخص اختصاصی رشد ۳,۶۴ درصد و در شاخص عمومی رشد ۷,۰۶ درصد را نسبت به سال قبل داشته است.

امید است با اتکا به سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در نظام اداری شاهد ارتقاء کیفی و کمی شاخص‌های عملکرد و بهره‌وری بالای دستگاه‌های اجرایی استان باشیم.

ارزیابی فرآیندی است که طی آن به سنجش و اندازه‌گیری، ارزش‌گذاری و قضاوت در خصوص عملکرد، در طی دوره زمانی مشخصی پرداخته می‌شود. ارزیابی امری پیچیده است و با هدف تطبیق نتایج حاصله با اهداف تعیین‌شده برای یک برنامه انجام می‌پذیرد. نتایج حاصل از عملیاتی‌شدن یک برنامه می‌تواند با آنچه مورد انتظار بوده است متفاوت باشد. تلاش برای ایجاد تغییر در سازمان با مشخص نمودن وضعیت مطلوب امکان‌پذیر می‌باشد. لازم است مدیران سازمان شکاف بین عملکرد و بازده سازمان را با سطح قابل قبول اهداف تعیین‌شده تطبیق دهند، که در صورت عدم انجام این مهم به ضرورت تحول در سازمان واقف نمی‌گردند. لذا ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی در نظام برنامه‌ریزی از جایگاهی ویژه برخوردار است.

در سال ۱۳۸۱ به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، با تصویب و ابلاغ آیین‌نامه ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور، انتخاب دستگاه‌های نمونه علاوه بر سطح ملی در "سطح استانی" نیز به جشنواره شهید رجایی اضافه و دستگاه‌های منتخب در سطوح ذکر شده همه ساله بر اساس دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌های اجرایی مورد تشویق قرار گرفته‌اند. در ادامه با مطرح شدن ماده ۱۴۲ قانون برنامه چهارم توسعه و فصل یازدهم قانون مدیریت خدمات کشوری "ارزیابی عملکرد و برگزاری جشنواره شهید رجایی" اهمیت بیشتری پیدا کرده و تبدیل به یکی از مباحث مهم در نظام مدیریت عملکرد شده است. بدین صورت که از سال ۱۳۸۷ و مطابق با ابلاغ قانون مدیریت خدمات کشوری، آیین‌نامه‌ها

چگونه می‌توان با سکون سازمانی مقابله کرد تا امکان پذیرش روش‌های مدیریت دانش

در سازمان‌های بخش دولتی فراهم شود.

How to counter organisational inertia to enable knowledge management practices adoption in public sector organisations

Author: Ashok, M., Al Badi Al Dhaheri, M.S.M., Mouza, M.R. and Dzandu, M.

مترجمان: سید علی بنی هاشمی امام قیسی، کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، کارشناس معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری
مرتضی قنبرزاده چالشتری کارشناسی ارشد ریاضی، کارشناس معاونت آمار و اطلاعات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری

چکیده

مدیریت دانش (KM) عامل ایجاد عملکرد بالاتر و فرهنگ نوآورانه است؛ همچنین می‌تواند به بخش دولتی کمک کند تا کم هزینه باشد و نیازهای ذی‌نفعان مختلف را برآورده کند. با این حال ساختارهای سلسله‌مراتبی، فرهنگ بوروکراتیک و فرایندهای سفت و سخت مانع از پذیرش مدیریت دانش و در نتیجه ایجاد سکون می‌شوند. این مطالعه به بررسی ماهیت و علل این سکون در بخش خدمات عمومی امارات متحده عربی می‌پردازد و با استفاده از مطالعه موردی عمیق در یک سازمان دولتی انجام شده است و بررسی می‌کند که چگونه می‌توان با سکون سازمانی مقابله کرد تا پذیرش مدیریت دانش امکان‌پذیرتر شود. مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با ۱۷ مدیر سطح بالا و متوسط از سطح عملیاتی، مدیریتی و استراتژیک انجام شده و داده‌های مصاحبه با تجزیه و تحلیل محتوا از چندین منبع، از جمله اسناد دولت امارات و سازمان اسناد، تحلیل شده است. نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا، عوامل بیرونی و فرهنگ سازمانی باعث کاهش تأثیر سکون سازمانی بر استقرار روش‌های مدیریت دانش می‌شود. فناوری اطلاعات نقشی اساسی در ایجاد، دسترسی، پذیرش و اشتراک دانش دارد. همچنین، یک چرخه بین فرهنگ سازمانی و پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در بخش عمومی ارائه می‌شود. علاوه بر این یک مدل جدید (رابطه بین شیوه‌های مدیریت دانش، سکون سازمانی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های رهبری تحول‌گرا و عوامل خارجی) و چهار پیشنهاد برای آزمایش تجربی در آینده ارائه می‌شود. همچنین مقایسه‌ای موردی با شش مورد دیگر در بخش خصوصی / شبه خصوصی که شیوه‌های مدیریت دانش را اجرا کرده‌اند، انجام می‌شود.

اصالت/ارزش: سکون در بخش عمومی نتیجه بوروکراسی و حاکمیت محدود قوانین و مقررات است. یافته‌ها، مکانیسم‌های اساسی داخلی و خارجی مؤثر بر سکون را نشان می‌دهد. در بعد داخلی، فرهنگ سازمانی حمایتی و صفات رهبری تحول‌گرا رابطه مثبتی با پذیرش مدیریت دانش دارد، که به نوبه خود تأثیر مثبتی بر فرهنگ سازمانی برای مقابله با سکون سازمانی دارند و در خارج سازمان، فرهنگ، استراتژی و سیاست ملی ترقی خواهانه که از تغییر استقبال می‌کند می‌تواند از یک سازمان دانش بنیان پشتیبانی کند. این مطالعه یک مدل جدید (تعاملات بین عوامل داخلی و خارجی تأثیرگذار بر عملکردهای مدیریت دانش در بخش دولتی)، چهار پیشنهاد و یک مدل فرآیند دو مرحله‌ای جدید برای پذیرش مدیریت دانش در بخش دولتی پیشنهاد می‌کند. شش مورد از بخش خصوصی / شبه خصوصی از نظر تعامل سازه با بخش عمومی دولتی مقایسه می‌شود.

کلمات کلیدی: شیوه‌های مدیریت دانش؛ سکون سازمانی فرهنگ سازمانی؛ بخش عمومی؛ رهبری تحول.

تحقیقات سازمانی در حوزه مدیریت دانش (KM) به طور کلی بر محرک‌ها و تأثیرات آن بر عملکرد سازمانی متمرکز شده است. شیوه‌های مدیریت کیفیت باعث ایجاد کارایی، پایداری و نوآوری در سازمان‌های دولتی می‌شود. با افزایش علاقه برای بکارگیری رویکردهای جدید برای مدیریت تغییرات سریع در اوضاع و احوال محیطی و مشکلات اقتصادی، بخش عمومی به دنبال به کارگیری مدیریت دانش برای افزایش عملکرد است. تجارب در مدیریت دانش نشان دهنده امکان تغییر بنیادی در ساختار و فرهنگ سازمان‌ها است. ادبیات تحقیق موانع مختلفی مانند فرهنگ بوروکراتیک، فرایندهای سیاسی، سختی و مقاومت کارمندان را به عنوان موانع تغییر در بخش دولتی برجسته می‌کند. با این حال، تحقیقات تجربی در مورد اجرای شیوه‌های مدیریت دانش محدود است. در روند مرور سیستماتیک ادبیات تحقیق مشخص شد که محققان بیشتر به دنبال انعکاس تجارب هستند تا به کارگیری آنها. عدم درک دقیق مدیریت دانش و چالش‌های ناشی از سکون سازمانی در بخش عمومی منجر به اجرای ناموفق و تحقق محدود تجارب شده است.

در پاسخ به این شکاف تحقیقاتی، این مطالعه به بررسی پدیده شیوه‌های مدیریت دانش و بررسی تأثیر سکون سازمانی بر اجرای آن در یک سازمان دولتی می‌پردازد. هدف اصلی پاسخ به این سوال است که آیا فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های رهبری مدیران ارشد از تأثیر منفی سکون سازمانی در پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در بخش دولتی می‌کاهند؟ این مطالعه به ادبیات تحقیق در مورد توانایی سازمان‌های بخش دولتی در تمرکز بر فرهنگ دانش، برای ارائه خدمات موثرتر می‌پردازد.

این مطالعه در امارات متحده عربی انجام شده است. امارات برای دستیابی به رشد تولید ناخالص داخلی واقعی غیرنفتی بالاتر، افزایش نوآوری و افزایش تحقیق و توسعه "چشم انداز ۲۰۲۱" را در سال ۲۰۱۰ تدوین نموده است. در نتیجه، بخش دولتی امارات متحده عربی شاهد افزایش اقبال نسبت به توسعه سازمان‌های دانش بنیان بوده است.

بخش دولتی منحصر به فرد و خاص است که در آن دینفعان و پاسخگویی سازمان در مقایسه با بخش خصوصی به طور قابل توجهی متفاوت هستند. بنابراین، اقدامات مدیریت دانش از منظر بخش خصوصی بدون در نظر گرفتن جنبه‌های ساختار فرهنگی و سازمانی ممکن است به راحتی در بخش دولتی قابل تکرار نباشد.

در پاسخ به خلأهای تحقیقاتی، این مطالعه دو سوال تحقیق را بررسی می‌کند:

سکون سازمانی چه نقشی در پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در بخش دولتی دارد؟

فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های رهبری مدیران ارشد چگونه بر رابطه بین پذیرش روش‌های مدیریت دانش و سکون سازمانی در بخش دولتی تأثیر می‌گذارد؟

این مطالعه از روش تحقیق کیفی اکتشافی برای جمع‌آوری داده‌ها از یک نهاد مدیریت آموزشی بخش دولتی در ابوظبی استفاده کرده است. با استفاده از یک طرح تحقیق موردی عمیق و چندین منبع داده برای کاوش روابط بین شیوه‌های مدیریت دانش، سکون سازمانی، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های رهبری مدیران ارشد به عنوان عناصر مدل مطرح شده است که با مقایسه‌های موردی بخش دولتی و شبه دولتی مدل مورد ارزیابی قرار گرفته است.

نتایج نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرایانه، عوامل بیرونی و فرهنگ سازمانی در تعدیل نقش منفی سکون در استفاده از روش‌های مدیریت دانش نقش واسطه دارند. علاوه بر این، در این پژوهش یک چرخه بین فرهنگ سازمانی و پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در بخش عمومی ارائه می‌شود. چهار پیشنهاد نیز برای آزمایش تجربی و یک مدل فرایندی هم برای استفاده از روش‌های مدیریت دانش در بخش عمومی ارائه شده است. در ادامه به بررسی ادبیات و مدل نظری پرداخته شده است. به دنبال آن روش تحقیق مورد استفاده در مطالعه، یافته‌ها و مدل مفهومی ارائه شده است. علاوه بر این، یافته‌ها و مدل مفهومی با استفاده از مقایسه موردی و پس از بحث و مشارکت، اعتبار سنجی می‌شوند. در انتها نتیجه‌گیری، محدودیت‌ها و نکات برجسته فرصت‌های پژوهشی آینده بیان می‌گردد.

بررسی پیشینه تحقیق و مدل نظری

مدیریت دانش به عنوان "توانایی استفاده از دانش (داخلی و خارجی) برای عملکرد احتمالی برتر، تشویق نوآوری

و افزایش ارزش مشتری" تعریف شده است. اقدامات مدیریت دانش به تولید، کدگذاری و انتقال دانش سازمان‌ها با هدف بهبود عملکرد و پشتیبانی از تصمیم‌گیری اشاره دارد.

تجزیه و تحلیل موردی از شیوه‌های تسهیم دانش در میان ۱۰ سازمان بزرگ سه آسیب اصلی را نشان می‌دهد. آسیب اول، دام مدیریتی است که مرتبط با تعصب در مورد فرصت‌ها و کنترل در سازمان است و در تضاد با ایجاد شیوه‌های اشتراک دانش به عنوان بخشی از کار روزمره می‌باشد. دام دوم یادگیری به صورت محلی است که با یادگیری در سطح عملیاتی و فردی در ارتباط است که مانع ایجاد سرمایه اجتماعی در سطح سازمان می‌گردد. سومین آسیب، دام فناوری ارتباطات است و به این معنی است که تمرکز بر ایجاد بهترین شیوه‌ها و فناوری‌ها، ممکن است در تضاد با شبکه‌های دانش مبتنی بر اشخاص و سایر اشکال شبکه دانش باشد.

شیوه‌های مدیریت دانش در بخش دولتی می‌تواند باعث افزایش کارایی، بهبود تصمیم‌گیری و توسعه سیاسی و ارائه خدمات اثربخش‌تر شود (بیرکین شاو و شی شان، پی (۲۰۱۶) و هسو و لین (۲۰۰۸) تأکید دارند که سرمایه انسانی سازمانی با به‌کارگیری روش‌های تقسیم دانش که توانایی‌ها و کارآیی سازمانی کارمندان را بهبود می‌بخشد غنی‌تر می‌گردد. مطالعات قبلی شواهد تجربی در مورد مزایای عملکرد مدیریت دانش در بخش عمومی را تایید کرده است. به عنوان مثال، در بخش دولتی مالزی، محققان به لزوم اشتراک و تبادل دانش برای ایجاد ارزش اشاره کرده‌اند (کسیم، ۲۰۰۸؛ دمیتریدز، ۲۰۰۵). تحقیقات اهمیت مدیریت دانش را در رشد بهتر اقتصادی و بهبود ارزش سهام در بخش دولتی هند نشان می‌دهد (چاولا و جوشی، ۲۰۱۰). عباس و همکاران در مطالعه‌ای (۲۰۱۱) رابطه معناداری بین عملکرد مدیریت دانش و پیچیدگی شیوه‌های سازمانی در بخش دولتی پاکستان را نشان داده‌اند. در ادبیات تحقیق، دو عامل مهم پیرامون روش‌های مدیریت دانش در بخش عمومی مورد بحث قرار می‌گیرد: مورد اول، "بحران سرمایه انسانی" ناشی از بازنشستگی، فرسایش و خصوصی‌سازی است که نیاز فوری برای جلوگیری از ازدست دادن دانش تاکتیکی را ایجاد می‌کند و دوم، گسترش فن آوری اطلاعات است که نیازمند ایجاد توانمندی‌های قدرتمند برای تولید و به اشتراک گذاری دانش است (پی و کانکان‌هالی؛ چویی و چندلر، ۲۰۲۰؛ خانجا، ۲۰۰۳).

با این حال، هیچ یک از این مطالعات به طور خاص چگونگی تأثیر فرهنگ سازمانی و رهبری مدیران ارشد بر رابطه بین سکون سازمانی و استفاده از روش‌های مدیریت دانش را بررسی نمی‌کند. این مطالعه با کاوش در روابط بین این چهار سازه در بخش دولتی امارات متحده عربی، این خلأ را پر می‌کند.

تغییر سازمانی

هانان و فریمن (۱۹۸۴) در مورد سه نظریه اصلی تغییر سازمانی بحث می‌کنند: اکولوژی جمعیت، سازگاری منطقی و تحول تصادفی. ون و همکاران (۱۹۹۵) معتقدند که تغییر سازمانی شامل چهار تئوری از نوع تئوری‌های کمال‌گرا است که "محرک" نامیده می‌شوند: چرخه حیات، غایت شناسی، منطق و تکامل. آن‌ها ابراز می‌دارند که بسیاری از تغییرات در بافت سازمان‌ها به وسیله این مدل قابل توضیح است. کوپرز و همکاران (۲۰۱۴) تئوری نهادی و تئوری مدیریت تغییر را به عنوان متداولترین چارچوب نظری در ادبیات تغییر در بخش دولتی معرفی می‌کنند. نهادگرایان استدلال می‌کنند این تغییر که توسط فرآیندهای برون‌زا ایجاد می‌شود با تلاش‌های استراتژیک رهبران در جهت تغییرات تصادفی مرتبط است. فرناندز و رینی (۲۰۰۵) در حوزه مدیریت تغییر معتقدند اصول تغییر در سازمان‌ها وابسته به تغییر نمایندگان آن سازمان است.

این پژوهش با به‌کارگیری مدل تطبیق منطقی که محرک آن غایت شناسی و چرخه حیات سازمانی است، در پی آن است که تجربیات منطبق با مدیریت دانش را به عنوان تغییر در سازمان و نوآوری در فرایند مورد بررسی قرار دهد. همچنین سکون سازمانی با استفاده از تئوری اکولوژی سازمانی مورد بررسی خواهد گرفت. همچنین این پژوهش با استفاده از تعاریف شاخه مدیریت تغییر به دنبال واکاوی نقش سیاستگذاری و رهبری اجرایی در این باره است.

سازمان‌ها با ساختار سنتی در بخش عمومی بر اساس مدل بوروکراسی و بر پایه سلسله مراتبی از بالا به پایین طراحی شده‌اند که با ارائه خدمات پایدار و پاسخگو باعث ایجاد اعتماد شهروندان می‌شوند (هارتلی، سورنسن و تورفینگ ۲۰۱۳؛ کاتل و همکاران ۲۰۱۴).

کریستنسن و همکاران (۲۰۰۷) در مورد دو دیدگاه فرهنگی سازمان‌های بخش عمومی بحث می‌کنند: ابزاری و

نهادی. چشم انداز ابزاری توسط اثرات مورد انتظار در آینده راهبری می شود و رهبرانی از این دست، محرک فرهنگ سازمانی در نظر گرفته می شوند. از سوی دیگر، دیدگاه نهادی به مواردی مربوط می شود که مطابق با تجربه گذشته و قضاوت درباره رفتار منصفانه و معقول در یک پس زمینه فرهنگی می باشد.

دیدگاه ابزاری که مبتنی بر تئوری سازگاری منطقی است همیشه در دو بعد تحقیق و عمل مورد توجه بوده است. به عنوان مثال، اصلاحات مدیریت عمومی جدید (NPM) بر اساس چشم انداز ابزاری، شامل حمایت از پذیرش مکانیسم های کنترل بازار بخش خصوصی و اجرای آن توسط رهبری سیاسی و اداری با موفقیت محدودی همراه بوده است (تورفینگ ۲۰۱۹). به عنوان مثال، پارکر (۲۰۰۰) در بررسی شش سازمان بخش دولتی در استرالیا که اصلاحات NPM را اجرا کرده بودند، نشان داد که این سازمان ها همچنان بر طبق ارزش های فرهنگ سلسله مراتبی و بوروکراتیک عمل می کنند که یک شخصیت نهادی قوی را تبیین می کند. در این پژوهش ما در پی بررسی سکون سازمان های بخش عمومی هستیم.

سکون سازمانی

راملت (۱۹۹۵) سکون سازمانی را "ماندگاری شدید شکل و عملکرد موجود" تعریف می کند و از منظر دو دیدگاه نظری اصلی "اکولوژی سازمانی" و "اقتصاد تکاملی" این موضوع را بررسی می کند. در دیدگاه اکولوژیکی طبق تعریف هانان و فریمن (۱۹۸۴) از سکون به عنوان مانع تغییر داخلی نسبت به تغییر سریعتر در خارج یاد می شود. گزاره های این تئوری از اکولوژی جمعیت نشأت می گیرد که مفروضات قابلیت اطمینان و پاسخگویی را برای بقای سازمان به قیمت ایجاد سکون حیاتی می داند. لئونارد و بارتون (۱۹۹۲) از توانایی های اصلی به عنوان "مجموعه ای از مهارت های متمایز، دارایی های مکمل و روال هایی که زمینه را برای ظرفیت های رقابتی و مزیت پایدار شرکت فراهم می کند" یاد می کند. توانایی های اصلی نهادینه شده هستند؛ واقعیت مسلم این است که سکون منتج شده مستلزم تخریب خلاقیت است (شومپتر ۱۹۴۲) تا تغییرات و ایجاد قابلیت های جدید شکل بگیرند. هانان و فریمن معتقدند که سکون در قبال تغییر در قابلیت های اصلی بزرگترین مانع است اما کاهش تاثیر آن را در فعالیت های جانبی مانند بازاریابی مشاهده می شود.

در سیستم تصمیم گیری بر اساس دیدگاه اقتصاد تکاملی عقلانیت محدود (سیمون ۱۹۷۲؛ سیمون ۱۹۹۱) و تعصب بر وضعیت موجود (سامونلسون و زکهاوزر ۱۹۸۸) عامل انحراف از مدل های انتخاب عقلایی با بیشترین سود برای سازمان است. کلارک (۲۰۰۵) با بیان دو شکل مشخص سکون سازمانی: "سختی منابع" و "سختی رویه" این دیدگاه ها را گسترش می دهد. سختی منابع از تئوری وابستگی به منابع ناشی می شود که در آن ارائه دهندگان منابع، گزینه های داخلی استراتژیک را محدود می کنند و این در حالی است که وجود سوگیری در مورد وضعیت موجود در هنگام شروع تغییرات باعث ایجاد اصطکاک می شود. سختی معمول به فرآیندهای عمیق ریشه ای مربوط می شود که "خود را از طریق تعبیه ساختار و استفاده مکرر تقویت می کنند" (کلارک، ۲۰۰۵) و باعث اصطکاک در حین اجرای تغییرات می شوند.

سازمانهای بخش دولتی به دلیل سکون سازمانی در اجرای کارآیی مدیریت دانش با چالش روبرو هستند (تیلور و رایت ۲۰۰۴). سختی منابع و روال معمول در نتیجه وجود بوروکراسی و سلسله مراتب، سیاست ها و رویه های سختگیرانه، سیاست داخلی و تعصب در مورد وضعیت موجود (OECD ۲۰۰۳) به وجود می آید.

در بیشتر مطالعات تجربی بر خلاقیت و نوآوری و فناوری اطلاعات تأکید شده است و گپ در ادبیات تحقیق به طور خاص در مورد چگونگی تأثیر سکون سازمانی در نحوه پذیرش شیوه های مدیریت دانش در سازمان های بخش دولتی مشهود است، جایی که فناوری اطلاعات هم نقش مهمی دارد.

سکون سازمانی، چابکی و پاسخگویی را به خطر می اندازد و یادگیری از دانش و فن آوری جدید را با مشکل مواجه می کند (بانیستر و کانلی، ۲۰۲۰). طاهر، کروتف و سیلوا (۲۰۱۵) معتقدند موانع تغییر در بخش عمومی امارات متحده عربی که ناشی از سکون سازمانی است شامل عدم ثبات سازمانی، بوروکراسی، سنت ها، عدم تعهد مدیریت، ارتباط ضعیف، ترس از دست دادن قدرت، فقدان مهارت های فن آوری و امنیت شغلی است.

صفات رهبری تحول آفرین مدیران ارشد

برنز (۱۹۷۸) اولین کسی بود که رهبری تحول گرا و ارتباط گرا را بر اساس تحقیق توصیفی رهبران سیاسی مفهوم گذاری کرد. این مقاله، رهبری تحول آفرین و این که چگونه توسعه فرهنگ دانش رهبران بخش دولتی،

پیروان را تحت تأثیر قرار می‌دهند تا "به انگیزه‌ها و اخلاقیات بالاتر برسند" را بررسی می‌کند. رهبری تحول‌آفرین با چهار ساختار سطح بالاتر مرتبط است: نفوذ ایده‌آل و به‌دست‌آوردن احترام و اعتماد؛ انگیزه الهام بخش، محرک‌های انگیزشی ذاتی؛ تحریک فکری به سمت نوآوری و خلاقیت؛ و توجه فردی، مراقبت از کارمندان و اقدام به عنوان مربی (رایت و پندی ۲۰۱۰؛ باس و همکاران ۲۰۰۳).

رهبری تحول در بخش دولتی برای هدایت تغییر سازمانی و تحول دانش بسیار مهم است (ماهونی ۲۰۰۰؛ هانسن و پیل-تینگواد ۲۰۱۹؛ ریکارد و همکاران ۲۰۱۷). محققان موافق این موضوع هستند که رهبری تحول‌آفرین بهترین نوع رهبری مربوط به نوآوری و تغییر است. و عبدالفتاح و آدینات (۲۰۱۹) استدلال می‌کنند مهارت‌های رهبری تحول‌گرا برای ایجاد انگیزه و تأثیر بر کارمندان از عوامل مهم موفقیت در پذیرش مدیریت دانش در بخش آموزش است.

واترهاوس و لوئیس (۲۰۰۴) عدم موفقیت یک سازمان در بخش عمومی برای تغییر فرهنگ بوروکراتیک به سمت فرهنگ دانش باز را ناشی از عدم توانایی در پاسخگویی به نیازهای کارمندان برای ترسیم یک چشم‌انداز و جهت‌دهی الهام بخش توضیح می‌دهد.

پذیرش مدیریت دانش با رهبری تحول‌آفرین موجب تقویت تغییرات فرهنگی، ارتقاء اعتماد، سرمایه‌گذاری در فن‌آوری و ایجاد انگیزه در افراد برای اتخاذ شیوه‌های مدیریت دانش می‌شود (تیلور و دی لونه ۲۰۱۲؛ روسلی، کرنر و سان ۲۰۱۲).

فرهنگ سازمانی

شین (۲۰۰۶) فرهنگ سازمانی را این‌گونه تعریف می‌کند: "الگویی از مفروضات اساسی مشترک که توسط گروهی آموخته شده است و از آنجایی که مشکلات سازگاری خارجی و یکپارچگی داخلی خود را حل کرده است به اندازه کافی خوب عمل کرده است تا معتبر شناخته شود." مدل چند سطحی فرهنگ از ارزش‌های اصلی به عنوان فرضیات اساسی تشکیل شده است که نامرئی هستند اما تعیین‌کننده قدرتمندی برای رفتار فردی و گروهی هستند. این‌ها تعیین می‌کند که چگونه افراد وظایف خود را انجام می‌دهند، با دیگران تعامل دارند و از تغییر استقبال می‌کنند. تغییر فرهنگی به زمان نیاز دارد و به رهبری تحول‌آفرین و همچنین به تعهد کارمندان نیاز دارد (شریدر، اشک، و جردن ۲۰۰۵).

فرهنگ سازمانی نقش مهمی در اجرای موفقیت‌آمیز مدیریت دانش و ایجاد یک سازمان دانش‌بنیان دارد (یانگ و مکسول، ۲۰۲۰؛ تیلور و رایت ۲۰۰۴). با این حال، در ادبیات تحقیق شواهد محدودی در مورد چگونگی استفاده از فرهنگ سازمانی برای به حداقل رساندن سکون سازمانی نسبت به استفاده از روش‌های مدیریت دانش در بخش دولتی در خاورمیانه وجود دارد.

فرهنگ دانش از چرخه‌های یادگیری مداوم و اقدامات سازمانی آینده‌نگر پشتیبانی می‌کند که نوآوری را امکان‌پذیر می‌کند (آشوک، روز و نارولا ۲۰۱۸؛ گرومان و ساکس ۲۰۱۱). کارمندان منبع داخلی دانش و روش‌ها در سازمان‌ها هستند و به پایگاه دانش آن کمک می‌کنند. این موضوع پذیرفته شده که ارتباطات و مشارکت کارمندان از تعهد به تغییر پشتیبانی می‌کند. بنابراین، مشارکت کارکنان در شیوه‌های مدیریت دانش برای سازمان‌هایی که به دنبال ارائه ارزش هستند حیاتی است (وستال ۲۰۱۲؛ آردیچوپلی و همکاران ۲۰۰۶).

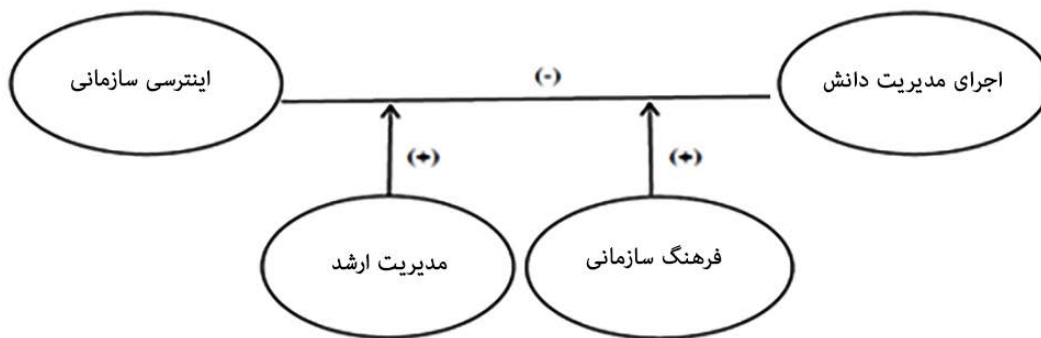
در این راستا، محققان به اهمیت پرورش فرهنگ اشتراک دانش در میان افراد اشاره کرده‌اند. چارچوب ارزش‌های رقابتی نشان می‌دهد، الگوهای دیرینه فرهنگی ادوکراسی (که با ارزش‌های توانمندسازی، آزمایش و خودمختاری مشخص می‌شود) در حمایت از نوآوری و تغییر مطلوب هستند (کامرون و کوین ۲۰۰۶). مطالعه موردی درباره یک سیستم مدیریت دانش ناموفق در یک سازمان بزرگ موانع فرهنگی را برشمرده که شامل ترجیح شبکه‌های شخصی برای اشتراک دانش در مقایسه با مجراهای رسمی و غرور در ارتباط با انتشار دانش از خارج از سازمان هستند. مطالعات برجسته‌ای در زمینه مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی در اقتصادهای غربی انجام شده است اما درک این مفاهیم در کشورهای در حال توسعه هنوز به درستی ممکن نیست (پائولین و دکستر ۲۰۰۷). کارکرد فرهنگ در مدیریت دانش بسته به نوع فرهنگ جامعه متغیر است.

فرهنگ امارات متحده عربی عمدتاً تحت تأثیر دو عامل است: ارزش‌های اسلامی و سنت‌های قومی. فرهنگ اماراتی در فاصله قدرت هافستد از رتبه بالایی برخوردار است و به عنوان یک جامعه جمع‌گرایانه با تمایل به اجتناب از عدم اطمینان و مستلزم قوانین سفت و سخت، طبقه‌بندی می‌شود.

مدل تئوری

مدل نظری مبتنی بر بررسی ادبیات تحقیق، رابطه مورد انتظار بین چهار سازه مورد بررسی در این مطالعه را نشان می دهد (شکل ۱). هدف از این مطالعه درک پدیده پیچیده اتخاذ شیوه‌های مدیریت دانش در زمینه بخش عمومی و روابط اساسی آن با سکون سازمانی، فرهنگ سازمانی و مهارت‌های رهبری مدیران ارشد است.

شکل ۱



روش تحقیق

این تحقیق اکتشافی از روش‌های کیفی برای درک عمیق‌تر از عوامل تأثیرگذار بر شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های بخش دولتی استفاده کرده است. در روش تحقیق ۷ مرحله پیشنهاد شده توسط گامسون (۲۰۰۸) هنگام استفاده از روش مطالعه موردی دنبال شده است (بین ۲۰۱۵).

اشورث، مک درموت و کوری (۲۰۱۹) استدلال می‌کنند تحقیقات کیفی که دقت و غنا را با هم ترکیب می‌کند، کمک قابل توجهی به نظریه‌سازی به ویژه در زمینه مدیریت دولتی می‌کند. بنابراین، این مطالعه از منابع چندگانه داده (اولیه و ثانویه) برای کاهش سوگیری و بهبود اعتبار و قابلیت اطمینان نتایج استفاده کرده است. پیگیری امارات در مورد اقتصاد دانش بنیان و مستقل از درآمد نفتی، زمینه نادری را برای تحقیق ما فراهم می‌کند. در «چشم انداز ۲۰۲۱» امارات متحده عربی عبارت «متحد در دانش» آورده شده که نشان دهنده عزم امارات در ایجاد قابلیت‌ها و نوآوری از طریق ارتقاء شیوه‌های مدیریت دانش است. در راستای این چشم انداز، سازمان‌های بخش دولتی ابتکارات مختلف مدیریت دانش مانند "از یک کارشناس بخواهید"، "سیستم قضایی الکترونیکی" و "دولت متخصص" را اتخاذ کرده‌اند.

بخش آموزش با رویکردهایی از قبیل یادگیری از طریق انجام دادن و نوآوری و آزمایش به صورت ساختارمند و هنجاری هستند. از این رو اجرای مدل‌های مدیریت دانش در آن مشکل می‌باشد. بخش آموزشی امارات متحده عربی باید با دستیابی به یک چشم‌انداز بلند ده ساله برای بهبود کیفیت آموزش و عملکرد بالاتر از استانداردهای بین‌المللی برای دستیابی به چشم‌اندازهای خود عمل کند (چشم‌انداز ۲۰۲۱ امارات).

روش‌های استاندارد برای شناسایی کیس‌های مطالعاتی استفاده گردید. مورد انتخاب شده، در بخش دولتی، با شرکت در تحقیق موافقت کرد و مدیریت ارشد تعامل محققان را با شرکت‌کنندگان بالقوه امکان‌پذیر کرد. سازمان مورد مطالعه مسئول اداره آموزش در یک منطقه است. این سازمان نه تنها بر روی آخرین گرایش‌های آموزشی، برنامه درسی، مهارت‌های معلمان بلکه جذب فرهنگ ملی و یادگیری‌ها از سایر ملل متمرکز است. این سازمان علاوه بر خدمت به معلمان و دانش آموزان، به سرمایه‌گذاران در تأسیس مؤسسات آموزشی در منطقه کمک می‌کند. نیروی کار سازمان شامل ۷۰۰ کارمند، ۵ مدیر اجرایی، ۳۴ مدیر ارشد اجرایی بخش و ۶۵ مدیر بخش است.

بنابراین، یک سازمان عمومی بخش آموزشی یک زمینه ایده آل برای کشف سازه‌های مانع تنها در داخل یک سازمان بخش عمومی با فرهنگ بوروکراتیک بسته، بلکه مطالعه یک بخش با استفاده از روش‌های مدیریت دانش با هدف بهبود عملکرد و انتقال به سمت فرهنگ ملی با جریان آزاد دانش را فراهم می‌کند.

از نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی برای انتخاب شرکت‌کنندگان در مصاحبه استفاده شد. از ۵۴ مدیری که با آنها تماس گرفته شد، ۱۷ نفر با شرکت در این مطالعه موافقت کردند و در جلسات یک ساعته مصاحبه شرکت کردند. از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاری برای جمع‌آوری داده‌های غنی در مورد این پدیده استفاده شده است. شرکت‌کنندگان نمونه شامل پنج نفر از مدیران ارشد (۳۰٪)، شش نفر در مدیریت میانی (۳۵٪) و شش نفر در مدیریت عملیات (۳۵٪) بودند (جدول ۱). بنابراین، دو سوم از شرکت‌کنندگان مسئولیت‌های مدیریتی را داشتند که درک بهتری از نقش مدیران ارشد در هدایت مدیریت دانش و کاهش سکون سازمانی را فراهم می‌آورد. بیش از ۴۰٪ مطلعین زن بودند.

دانشمندان استدلال می‌کنند که سازمان‌ها برای مطالعه موردی باید به گونه‌ای انتخاب شوند که امکان سه‌سویه‌سازی داده‌ها از منابع مختلف وجود داشته باشد تا تجزیه و تحلیل عمیق محتوای اسناد، به مطالعه غنای بیشتری ببخشد (مونی‌هان، ۲۰۰۹). بنابراین، این مطالعه داده‌های مصاحبه را با استفاده از منابع مختلف، از جمله داده‌های دولت امارات متحده عربی و سازمان اسناد و پرونده، به صورت سه وجهی تنظیم کرده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها از ساختار مشخصی پیروی می‌کند، مصاحبه‌ها با استفاده از Nvivo رونویسی، کدگذاری و تحلیل می‌شوند. اسناد نیز با استفاده از Nvivo مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که روابط بین مضامین، وقایع و گره‌ها وجود دارد یافته‌ها توسط مضامین سازمان یافته و توسط نقل قول‌های مستقیم پشتیبانی شده‌اند (سیمون و کاسل ۲۰۱۲). ملاحظات اخلاقی این مطالعه شامل رضایت آگاهانه از طریق افشای کامل هدف مطالعه، ناشناس بودن، ایمنی مصاحبه‌شوندگان و همچنین محرمانه بودن پرونده بود.

جدول شماره ۱ (شرکت‌کنندگان در پژوهش)

شماره	شرکت‌کننده	بست	سابقه کار (سال)
P1	مدیر اجرایی	مرد	۱۳
P2	مدیر اجرایی	زن	۱۱
P3	مدیر عملیاتی	زن	۱۲
P4	مدیر توسعه کسب و کار	زن	۷
P5	مدیر استراتژی	مرد	۱۸
P6	مدیر منابع انسانی	مرد	۹
P7	مدیر ارشد اجرایی	زن	۱۰
P8	مدیر خدمات عمومی	مرد	۵
P9	مدیر آموزشگاه	مرد	۸
P10	مدیر بخش خدمات	مرد	۶
P11	مدیر مالی	زن	۱۲
P12	مدیر تدارکات	مرد	۹
P13	مدیر بهبود آموزشگاه‌ها	زن	۸
P14	مدیر کسب و کار	مرد	۷
P15	مدیر خدمات عمومی	مرد	۵
P16	مدیر سیاست‌گذاری و ارزیابی	زن	۱۰
P17	مدیر ناظر بازار کار	مرد	۸

یافته‌ها

در تجزیه و تحلیل داده‌ها ۲۶ کد به رسمیت شناخته شد و ۳۸۵۱ رویداد نشان‌دهنده روابط بین سکون سازمانی و پذیرش مدیریت دانش است. همچنین نقش فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌گرایانه در کاهش سکون نشان داده شده است. رابطه بین مضامین در شکل ۲ با استدلال استقرایی اتخاذ شده برای توسعه روابط میان سازه‌های پیشین و مضامین در حال ظهور از داده‌ها نشان داده شده است. بخشهای زیر یافته‌های تجزیه و تحلیل را ارائه می‌دهد.

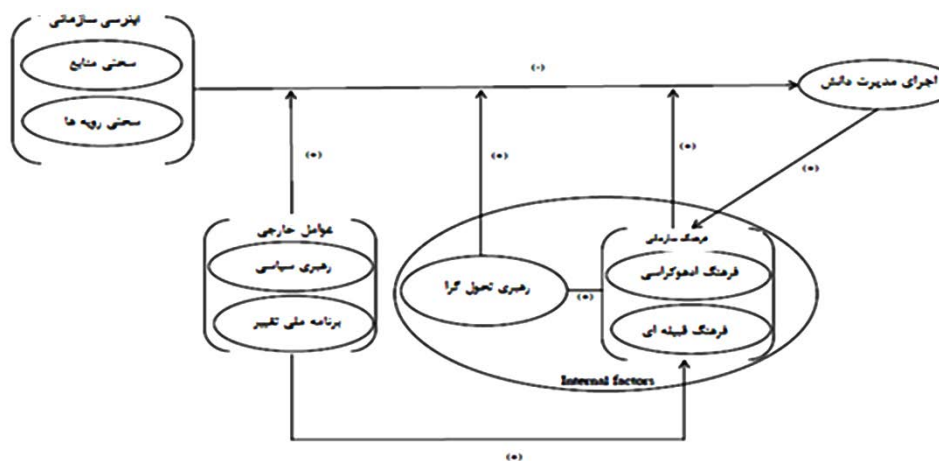
تجارب پذیرش مدیریت دانش: داده‌های مربوط به پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش، شش موضوع را نشان داد (T1,1 تا T1,6، جدول ۲). همه شرکت‌کنندگان موافقت کردند که این عوامل باید در هنگام تصویب شیوه‌های مدیریت دانش اولویت داشته باشند. آنها توضیح دادند که سازمان باید بر اشتراک و استفاده از دانش به عنوان ابزاری برای ایجاد دانش جدید تمرکز کند. استراتژی مدیریت دانش باید به عنوان یک نقشه راه برای همسویی با چشم انداز امارات متحده عربی ۲۰۲۱ در نظر گرفته شود. اهمیت فناوری در تسهیل دسترسی به دانش نیز مورد تأکید بود. انعکاس و یادداشت‌های میدانی نشان داد که پذیرش مدیریت دانش تأثیر مثبتی بر ارزش‌های فرهنگی نوآوری، توانمندسازی، وفاداری و روابط کارکنان دارد. همانطور که در مورد فرهنگ سازمانی بحث شد، این مقادیر در به حداقل رساندن سکون کلیدی هستند. بنابراین، استفاده از شیوه‌های مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی برای ایجاد یک چرخه نشان داده شد.

جدول شماره ۲

#	مفاهیم	مصاحبه‌ها	رویدادها
T3,2,1	وفاداری سازمانی	۱۰	۲۰
T3,2,2	زمینه اجتماعی و روابط کارمندان	۱۴	۵۱
T4	رهبری تحول آفرین	۱۷	۳۰۱
T4,1	راهبری تغییر	۱۴	۵۴
T4,2	تشویق	۱۴	۵۶
T4,3	درگیری	۱۵	۹۹
T4,4	تشویق و تهییج	۱۰	۲۲
T4,5	اعتماد سازی	۱۵	۷۰
T5	عوامل خارجی	۱۷	۲۱۸
T5,1	رهبری سیاسی	۱۷	۱۸۱
T5,2	برنامه تغییر ملی	۹	۳۷

#	مفاهیم	مصاحبه‌ها	رویدادها
T1	پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش	۱۷	۴۰۴
T1,1	خلق دانش	۱۵	۷۳
T1,2	توسعه دانش	۱۰	۷۰
T1,3	مدیریت دانش و تکنولوژی	۱۵	۲۲
T1,4	اشتراک دانش	۱۴	۱۰۳
T1,5	استراتژی دانش	۱۵	۵۰
T1,6	کاربرد دانش	۱۵	۸۶
T2,1	سکون سازمانی	۱۷	۱۰۶
T2,2	سختی منابع	۱۴	۱۰۹
T2,1,1	محدودیت دسترسی به دانش	۱۴	۵۸
T2,1,2	استراتژی و سیاست‌های ملی	۹	۲۴
T2,1,3	بروکراسی سازمانی	۱۰	۲۷
T2,2	سختی رویه‌ها	۱۲	۵۷
T2,2,1	فرهنگ ملی	۹	۱۳
T2,2,2	سیاست‌های داخلی سازمان	۱۲	۴۴
T3	فرهنگ سازمانی	۱۷	۲۹۶
T3,1	فرهنگ ادوکرسی	۱۵	۲۲۵
T3,1,1	تقویت کارمندان	۷	۱۳
T3,1,2	فرهنگ نوآوری	۱۵	۷۷
T3,1,3	فرنگ دانش	۱۵	۱۳۵
T3,2	فرهنگ قبیله‌ای	۱۴	۷۱

شکل ۲



دانش از دو منبع ضمنی و صریح حاصل می‌شود (نوناکا ۱۹۹۴). دانش از تجربیات و مهارت‌های کارمندان ناشی می‌شود و فرم اجتماعی آن از طریق تعاملات با دیگران ساخته می‌شود (همان). دانش در مورد ساخت سیستم‌ها و مرتب‌سازی مجموعه‌ای از داده‌ها نیست، بلکه بیشتر به عنوان فرهنگ ایجاد دانش برای توسعه دانش جدید و استفاده از این دانش جدید در حل مشکلات و ایجاد دانش جدید است.

توسعه دانش: سازمان‌ها باید بتوانند دانش را ذخیره، بازیابی و به اشتراک بگذارند و از پیشرفت مناسب افراد، فرایندها و فناوری‌ها اطمینان حاصل کنند (پروبیست، راوب و رومارد ۲۰۰۰). شرکت‌کنندگان به عنوان مثال نقش توسعه منابع دانش را در حمایت از فرهنگ دانش برجسته کردند. اما قبل از این که در مورد شیوه‌های مدیریت دانش صحبت کنیم، مهم است که منابع دانش خود را از نظر افراد، فرایندها، اطلاعات و منبع دانش توسعه دهیم. هنگامی که دانش جدیدی ایجاد یا کسب می‌کنید، قدم بعدی استفاده از این دانش برای حل مشکلات و ارائه خدمات جدید به جامعه است.

مدیریت دانش و تکنولوژی: بیشتر شرکت‌کنندگان از سیستم‌های مدیریت دانش (KMS) و فناوری به عنوان تسهیل‌کننده مهم اقدامات مدیریت دانش در بخش دولتی نام بردند (چویی و چندلر، ۲۰۲۰). آنها اظهار داشتند که فناوری یک کانال باز برای کارمندان جهت به اشتراک گذاشتن دانش خود و یک بستر اجتماعی برای ایجاد دانش از طریق تعاملات بین دفتری فراهم می‌کند، به عنوان مثال ما یک سیستم مدیریت دانش داریم که از آن روزانه استفاده می‌کنیم. سیستم مدیریت دانش و فناوری در ارائه یک پاسخ سریع نقش خوبی دارند. ما این برنامه گفتگوی داخلی را داریم، جایی که از آن برای پرسیدن از یکدیگر و بحث درباره کارهای مختلف روزانه استفاده می‌کنیم. این واقعاً خوب است و داده‌هایی که در برنامه رد و بدل کرده‌ایم برای بازیابی در آینده ذخیره می‌شود.

اشتراک دانش (T1,4): تقسیم دانش که به عنوان تعیین‌کننده موفقیت سازمانی به طور گسترده در ادبیات مورد بحث قرار گرفته است. لایی و هو (۲۰۰۶) وانگ و وانگ (۲۰۱۲) نشان دادند که اشتراک دانش تأثیر صریح مثبت قابل توجهی بر سرعت نوآوری و عملکرد مالی و اشتراک دانش تاکتیکی، تأثیر مثبت قابل توجهی بر کیفیت نوآوری و عملکرد عملیاتی دارد. شرکت‌کنندگان استفاده از شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان خود را برجسته کردند. یک مدیر اهمیت اشتراک دانش را به شرح زیر توضیح می‌دهد:

مطمئناً، همانطور که قبلاً گفتیم به اشتراک گذاشتن دانش [برای] کارمندان مهم است این که اطلاعات و دانش خود را با دیگران به اشتراک بگذارند، تا پیشرفت در دانش، تجربیات، مهارت‌ها تضمین شود و البته این موضوع

خود را در افزایش سطح دانش سازمان نشان خواهد داد.

استراتژی دانش (T۱,۵): استراتژی دانش باید به شیوه‌های دانش، مدیریت منبع دانش و فرایندهای مورد استفاده در عملکرد راهبردی و دستیابی به اهداف پردازد (رامالینگام، ۲۰۰۵). شرکت‌کنندگان در رابطه با یک برنامه روشن برای مدیریت، تصویب شیوه‌های مدیریت دانش سازمان، به عنوان استراتژی دانش را برجسته کردند: ما باید یک استراتژی یا برنامه مشخص برای مقابله با دانش سازمان تدوین کنیم ... من فکر می‌کنم ما به یک روش برای کنترل و راهنمایی همه مسائل مربوط به مدیریت دانش در هر دو طرف داخلی و خارجی نیاز داریم. **استفاده از دانش (T۱,۶):** استفاده از دانش، سازمان‌های عمومی را قادر می‌سازد تا از طریق درک عمیق‌تری از محیط‌های خارجی، کارآمد شوند و از تصمیم‌گیرندگان حمایت کنند (ناه و وانگ، ۲۰۲۰) شرکت‌کنندگان بر لزوم استفاده کامل از مدیریت دانش برای افزایش توانایی‌ها و تجارب کارمندان تأکید کردند. یک مدیر این را به شرح زیر توضیح می‌دهد:

من معتقدم که سازمان ما از دانش به دست آمده از منابع مختلف، برای حمایت از استراتژی و برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری مناسب، توسعه استراتژی‌ها و غلبه بر چالش‌های موجود در زمینه کاری استفاده می‌کند. **سکون سازمانی (T۲):** شرکت‌کنندگان سکون را به عنوان مانعی در برابر به اشتراک گذاشتن دانش، دسترسی و استفاده از آن اعلام کردند و ابتکار عمل را برای آنها دشوارتر کرد.

استراتژی و سیاست ملی (T۲,۱,۲): استراتژی و سیاست دولت، مسیر سازمان‌های بخش دولتی را تعیین می‌کند. سازمان‌های دولتی قادر به هدایت منابع به سمت تغییراتی نیستند که صریحاً با استراتژی ملی همسو نباشد. این موضوع باعث دلسردی از تغییر و سکون می‌شود همانطور که توسط چندین منبع اطلاعاتی تکرار شده است: معمولاً، هنگامی که در یک سازمان بخش دولتی کار می‌کنید، سیاست‌ها و مقررات استراتژی شما باید مطابق با مصوبات دولت شما باشد. ما تمام استراتژی‌های داخلی خود را برای کمک به اهداف [ملی] و اهداف آینده بازنگری خواهیم کرد.

بوروکراسی سازمانی (T۲,۱,۳): سازمان بخش دولتی باید بر روی به حداقل رساندن روش‌های بروکراتیک و تسهیل انعطاف‌پذیری از نظر دسترسی به دانش، تصمیم‌گیری و تفویض اختیار تمرکز کند. چندین شرکت‌کننده رویه‌های بوروکراتیک سازمان را به عنوان منبع اینرسی ذکر کردند:

[اما] چالش‌های زیادی داریم، فرض کنید، ما در یک سازمان بخش دولتی کار می‌کنیم، و مانند هر سازمان دیگری در این بخش نیز تصمیم‌گیری متمرکز است و فرایندها مصوبات را تغییر می‌دهند. مدیریت. در صورت درخواست تغییر، ممکن است ماه‌ها طول بکشد تا با تصمیم‌گیرندگان جلسه داشته باشند و در مورد درخواست، بحث و گفتگو کنند و آن را تأیید یا رد کنند. متأسفانه، ما نمی‌توانیم به عنوان مدیر تصمیم بگیریم، وقتی تصمیم گرفتیم برخی اطلاعات را به اشتراک بگذاریم باید مراحل طولانی درخواست‌های مجوز را دنبال کنیم. **سختی رویه (T۲,۲):** نوعی از فرهنگ ملی که بر احتکار دانش و رویکرد از بالا به پایین تأکید دارد، در سیاست‌های داخلی سازمان باعث ایجاد سختی رویه می‌شود.

فرهنگ ملی (T۲,۲,۱): فرهنگ سازمانی بخش عمومی به طور قابل توجهی تحت تأثیر فرهنگ ملی قرار دارد. فرهنگ ملی مبتنی بر اقتدار و تمرکز، دارای ویژگی‌های سخت‌گیری، احتکار دانش، رازداری و بی‌اعتمادی در بخش دولتی است و عامل ایجاد سکون سازمانی نسبت به پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش است. یک مدیر اجرایی این مورد را برجسته می‌کند:

... فرهنگ ما مبتنی بر فرهنگ ملی دولت است و شما نمی‌توانید در داخل یک سازمان بخش دولتی تغییر ایجاد کنید، زیرا فرهنگ ما نمایانگر بخش کوچکی از کل فرهنگ دولت است، که به هر حال ما را ملزم به تنظیم روال و روند داخلی خود با آن می‌کند.

سیاست‌های داخلی سازمان (T۲,۲,۲): سیاست‌های داخلی سازمانی باید بر ترویج فرهنگ اشتراک دانش و توانمندسازی کارکنان متمرکز باشد تا بتواند روش‌های مدیریت دانش را به کار گیرد. محیط سیاسی داخلی نشان می‌دهد که افراد، کار در فرهنگ انزوا را ترویج می‌دهند، جایی که اشتراک دانش به عنوان یک کار اضافی و سنگین تلقی می‌شود و این باعث سختی روال معمول می‌شود، به عنوان مثال، این ذات انسان است، مردم همیشه سعی می‌کنند دانش خود را برای خود حفظ کنند ... من فکر می‌کنم با ارتقاء سیاست‌های داخلی ما در سطح دسترسی به دانش و ایجاد سیاست‌های جدید برای بهبود استفاده از دانش، این مشکلات حل می‌شود. در کارهای روزانه ما، مدارک زیادی وجود دارد که باید با آنها کنار بیاییم. بنابراین، پرسیدن وظایف دیگر مانند

اشتراک دانش، یا شرکت در آموزش مدیریت دانش در داخل یا خارج از سازمان، وظیفه اضافی است که باید از عهده آن برآییم.

فرهنگ سازمانی (T۳): فرهنگ سازمانی و نقش آن در کاهش تأثیر اینرسی سازمانی در پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش ارزیابی شد. داده‌ها پنج زیر مضمون فرهنگی (T۳،۱ تا T۳،۵، جدول ۲) را در دسته‌بندی‌های ادهوکراسی و قبیله‌های فرهنگی طبقه‌بندی کرده‌اند (کامرون و کوین ۲۰۰۶). نشان داده شده است که فرهنگ سازمانی یک نقطه کانونی است که تحت تأثیر مثبت رهبری تحول آفرین، پذیرش مدیریت دانش و عوامل خارجی قرار می‌گیرد و به نوبه خود موجب کاهش اینرسی نسبت به پذیرش عملکرد بالاتر مدیریت دانش می‌شود.

فرهنگ ادهوکراسی (T۳،۱): شرکت‌کنندگان از نظر تصمیم‌گیری مرکزی که مانع نوآوری و توانمندسازی کارکنان می‌شود، به فرهنگ سازمانی عمومی مراجعه کردند. شرکت‌کنندگان همچنین به این نکته اشاره می‌کنند که چگونه ارزش‌های نوآوری و اشتراک دانش می‌تواند به کاهش اینرسی سازمانی کمک کند. ارزش‌های توانمندسازی، نوآوری و فرهنگ دانش در فرهنگ ادهوکراسی دسته‌بندی می‌شوند (کامرون و کوین ۲۰۰۶).
توانمندسازی کارکنان (T۳،۱،۱): فرهنگ سازمانی بخش دولتی بر کنترل متمرکز تأکید دارد که با جلوگیری از جریان آزاد اطلاعات، دسترسی به دانش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مطلعین توضیح دادند که توانمندسازی کارکنان، موفقیت در پذیرش روش‌های مدیریت دانش را افزایش می‌دهد و سکون سازمانی را کاهش می‌دهد، برای مثال:

اقدامات و ابتکارات مدیریت دانش از اقتدار داخلی تصمیم‌گیری رنج می‌برند. ما دوست داریم دانش را در داخل و خارج از سازمان خود با همه به اشتراک بگذاریم.

همچنین استراتژی ملی ۲۰۲۰ امارات متحده عربی تأثیر آشکاری دارد که هدف آن ایجاد و توسعه سازمان‌های دانش‌بنیان در بخش دولتی است. از کلیه سالمندان در تمام سطوح مدیریت سازمان تقاضا می‌شود هرگونه ابتکار عمل فردی یا تیمی را تشویق و حمایت کنند. این برای خدمات بخش دولتی ارزش دارد.

فرهنگ نوآوری (T۳،۱،۲): مصاحبه‌شوندگان از فرهنگ نوآوری به عنوان تسهیل‌کننده روش‌های مدیریت دانش و محرک تغییر نام بردند. بومرت (۲۰۲۰) فرهنگ نوآوری را در سازمان‌های بخش دولتی مطرح می‌کند که کارمندان باید کنترل و پاسخگویی بیشتری در کار خود داشته باشند. شرکت‌کنندگان اظهار داشتند که سازمان‌های بخش عمومی باید از نظر فرایندهای تصمیم‌گیری انعطاف پذیرتر شوند و نوآوری از پایین به بالا را تشویق کنند، به عنوان مثال:

ما از دانش خود در پیشبرد چرخه نوآوری سازمان استفاده می‌کنیم، از مدیران در موارد مختلف خواسته شد تا با استفاده از دانش و فناوری، فرهنگ نوآوری را گسترش دهند و کارکنان خود را در پیشبرد نوآوری درگیر کنند.
فرهنگ دانش (T۳،۱،۳): بخش عمومی باید بر فرهنگ‌سازی دانش و ترویج شیوه‌های مدیریت دانش به عنوان بخشی جدایی‌ناپذیر از فرهنگ سازمانی متمرکز باشد (رازا و آوانگ، ۲۰۲۰). سازمانی که فرهنگ دانش را اتخاذ می‌کند، در ایجاد درک مثبت کارمندان و یادگیری از تجربیات گذشته موفق است. بیان می‌شود: اگر سازمان مدیریت دانش را به عنوان بخشی از فرهنگ داخلی ما ارتقاء دهد، درک کارمندان کاملاً تغییر خواهد کرد. دانش در سازمان باید مانند یک حلقه بی‌نهایت باشد، جایی که ما دانش را ایجاد می‌کنیم، آن را به اشتراک می‌گذاریم، از آن استفاده می‌کنیم و دانش جدید ایجاد می‌کنیم.

فرهنگ قبیله‌ای (T۳،۲): شرکت‌کنندگان در مورد ارزش‌های وفاداری کارمندان، زمینه اجتماعی حمایتی و روابط مؤثر کارکنان که یک فرهنگ قبیله‌ای است را مورد بحث قرار دادند. این امر به عنوان کاهش اینرسی و امکان تغییر تلقی می‌شود.

وفاداری سازمان (T۳،۲،۱): شرکت‌کنندگان بر ارتقاء وفاداری سازمانی در بین کارمندان برای افزایش شیوه‌های مدیریت دانش تأکید کردند. نقل قول زیر از یک مدیر سطح استراتژیک در این مورد واضح است:

اگر بتوانیم این وفاداری را در بین کارمندان سازمان ارتقاء دهیم، باید فرهنگی توسعه دهیم که باعث وفاداری سازمان شود. من مطمئن هستم که همه آنها به هر ابتکاری که فکر می‌کنند که به عنوان یک مأموریت کلی سازمان کمک می‌کند پاسخ مثبت خواهند داد و نه فقط اقدامات مدیریت دانش. اگر بخواهیم تغییر ایجاد کنیم وفاداری سازمان بسیار مهم است.

زمینه اجتماعی و روابط کارمندان (۲،۲،۲۳): مصاحبه‌ها نقش اعضای تیم‌های برجسته‌ای را نشان می‌دهد که ارتباط خوبی با سازمان دارند، آن‌ها می‌توانند زمینه‌های اجتماعی برای به اشتراک گذاری و ایجاد دانش مؤثر را ایجاد و حفظ کنند. نقل قول زیر توسط یک مدیر عالی آموزنده است:

اگر روابط اجتماعی قوی با یکدیگر داشته باشند، افراد تجربیات و دانش خود را با دیگران در میان می‌گذارند. آنها به دلیل ارتباط اجتماعی با یکدیگر شریک هستند و روابط خوبی نیز دارند.

صفات رهبری ارشد تحول آفرین (T۴): ویژگی‌های رهبری مدیران ارشد و نقش آنها در تغییر فرهنگ سازمانی، به حداقل رساندن اینرسی و تحویل موفقیت‌آمیز شیوه‌های مدیریت دانش مشخص شد. داده‌ها پنج موضوع (T۴،۱ تا T۴،۵، جدول ۲) را نشان داد. همه شرکت‌کنندگان اظهار داشتند که مدیران ارشد با ترویج شیوه‌های مدیریت کیفیت و کاهش سکون سازمانی، نقشی اساسی در ایجاد انگیزه دارند. صفات رهبری تحول از طریق ایجاد انگیزه و پاداش دادن به کارمندان برای اشتراک دانش، ایجاد چشم‌انداز، اطمینان از دسترسی به دانش و ایجاد اعتماد، به تأثیر مثبت فرهنگ سازمانی کمک می‌کند.

تغییر محرک (T۴،۱): شرکت‌کنندگان ادراک می‌کنند که مدیران ارشد قدرت تسهیل تغییراتی مانند امکان دسترسی به اطلاعات، توانمندسازی کارمندان و تصمیم‌گیری مشارکتی را دارند. برای تحمل تغییر، پشتیبانی و تعهد مدیریت ارشد لازم است تا افراد بتوانند برنامه‌های روزمره خود را با استفاده از دانش جدید و روش‌های جدید کار تنظیم کنند. مثلاً ما به عنوان مدیریت عالی، از طریق تشویق، تنبیه، انگیزه و شناخت نقش مهمی در ایجاد تغییر بین تیم‌های خود برای کارایی و نوآوری داریم.

تشویق (T۴،۲): پاسخ‌ها نشان داد که بیشتر مدیران با مشارکت فعال در اشتراک دانش، کارمندان را به اتخاذ شیوه‌های مدیریت دانش تشویق می‌کنند. این تشویق نه تنها ایجاد دانش جدید را امکان‌پذیر می‌کند بلکه اجازه می‌دهد فرهنگ، دانش جدیدی را که منجر به پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش می‌شود، فراهم کند. با اشاره به این نکته، که توسط همه مصاحبه‌شوندگان تأیید شده است، یک مدیر میانی تأکید می‌کند:

مدیر ارشد باید افراد سازمان ما را به اشتراک دانش تشویق کند. آنها حتی می‌توانند آن را اندازه بگیرند، با توجه به میزان و [این که] "چند بار من در سازمان دانش بنیان یا حتی در سطح تیم خود سهیم بودم" و سپس آن را در ارزیابی عملکرد سالانه خود لحاظ می‌کنم.

درگیری (T۴،۳): مدیران ارشد باید در جهت مشارکت کارمندان در تصمیمات مربوط به ابتکارات دانش تلاش کنند تا سطح بالاتری از فرزندخواندگی را تضمین کنند. یک مدیر سطح عملیات توضیح داد:

من معتقدم که مدیر ارشد باید بیشتر درگیر در تصمیم‌گیری‌های مربوط به استراتژی‌ها و پروژه‌های مدیریت دانش باشد. آنها می‌توانند از تیم مدیریتی خود بخواهند که زنجیره‌ای از ارتباطات بین ما و آنها را توسعه دهد، بنابراین ما می‌توانیم با پیشنهادات و ایده‌ها در بهبود ابتکار عمل کنیم و آنها مطمئن خواهند بود که تصمیم‌گیری به عنوان بیان جمعی از آنچه همه طرفین فکر می‌کنند است.

انگیزه (T۴،۴): انگیزه، نیاز فوری به رضایت را فراهم می‌کند (فونتانو و فری، ۲۰۰۰). مصاحبه‌شوندگان بر نقش مدیران ارشد در ایجاد انگیزه در کارمندان برای تسهیل تولید و انتقال دانش ضمنی و کمک به شیوه‌های مدیریت دانش سازمان تأکید کردند:

من فکر می‌کنم مدیران باید بر ایجاد انگیزه در تیم‌های مدیریتی و کارمندان خود برای تبادل دانش و اتخاذ بهترین شیوه‌های مدیریت کیفیت در داخل سازمان تمرکز کنند.

اعتماد (T۴،۵): در حین مصاحبه‌ها، محقق دریافت که شرکت‌کنندگان از اعتمادسازی به عنوان وظیفه اصلی مدیران ارشد یاد می‌کنند. کارمندانی که شیوه‌های مدیریت کیفیت را در پیش گرفتند، باید اعتماد بالایی در دو سطح ایجاد کنند: اول، کارمندان در همان سطح و دوم، با مدیران ارشد. با توجه به مورد اخیر، کارکنان اعتماد خود را بر اساس اقدامات وعده داده شده نسبت به وعده‌ها ایجاد می‌کنند. یکی از مصاحبه‌شوندگان توضیح داد:

من فقط با افراد و همکارانی که به آنها اعتماد دارم دانش خود را به اشتراک خواهم گذاشت و مدت‌هاست که با آنها کار می‌کنم. من آن را با عضو جدید به اشتراک نمی‌گذارم. اما در بازار کار رقابتی امروز، شما فقط موقعیت خود را به خاطر آنچه می‌دانید حفظ می‌کنید، نه به این دلیل که دانش خود را به اشتراک می‌گذارید.

عوامل خارجی (T۵): نتایج تجزیه و تحلیل محتوای اسناد از منابع مختلف، پاسخ شرکت‌کنندگان را تأیید می‌کند و به استقرار ضعیف شیوه‌های مدیریت دانش در داخل سازمان در تمام سطوح اشاره دارد. مرکز تصمیم‌گیری و بوروکراسی بخش دولتی بر چابکی سازمانی برای تغییر تأثیر می‌گذارد. همه شرکت‌کنندگان تأکید کردند که

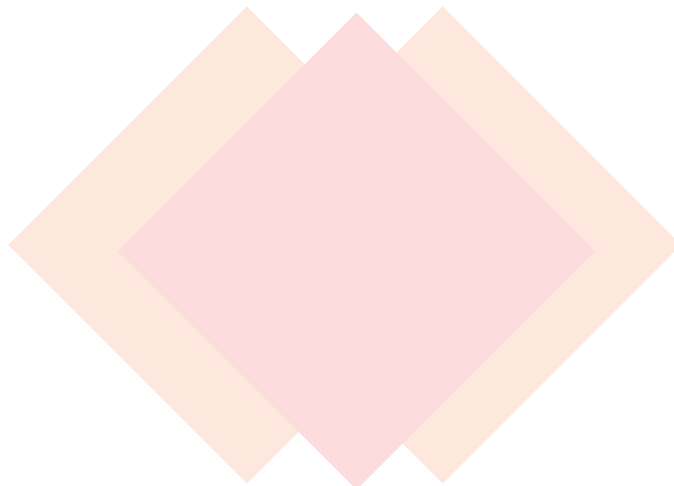
سازمان‌های بخش دولتی در پذیرش روش‌های مدیریت دانش تأخیر خواهند داشت مگر این که عوامل خارجی مانند رهبری سیاسی و دستورالعمل‌تغییرات ملی به تقویت فرهنگ و تأمین منابع بیان شده به شرح زیر کمک کنند (T5، جدول ۲):

مهم نیست، شما یک مدیر ارشد هستید یا نه، تغییر در سازمان ما همیشه از قوانین و رویه‌های چارچوب مقررات دولت پیروی می‌کند، ما فقط می‌توانیم مطابق با این سیاست‌ها و رویه‌ها یک تغییر را اعمال کنیم. من فکر می‌کنم، دخالت ما در تغییر همیشه محدود به چارچوب دولت و چشم‌اندازهای استراتژیک خواهد بود، ما نمی‌توانیم قوانین را زیر پا بگذاریم و تغییرات توزیعی را بدون اجازه انجام دهیم و ما یک سازمان بخش خصوصی نیستیم. مشکل این است که در سازمان‌های بخش عمومی دسترسی به تمام اطلاعاتی که شما ممکن است به دلیل سیاست‌ها و مقررات داخلی که به دنبال دستورالعمل‌های بالاتر دولت دنبال می‌شوند، آسان نیست. تغییر محرک همیشه در مرزهای قوانین و رویه‌های رسمی بخش دولتی باقی خواهد ماند. شما باید از سیاست‌گذاران بخواهید که تغییرات را در سطح مقررات کلی انجام دهند تا ما بتوانیم آن را به جلو هدایت کنیم. من معتقدم اگر واقعاً می‌خواهید یک سازمان بخش دولتی را تغییر دهید، باید از ابتدا شروع کنید. منظور من این است که اگر از فرهنگ برتر متمرکز بر پیاده‌سازی دانش باشد، باید از سلسله مراتب عالی دولت شروع کنیم، بنابراین تغییر در پایین سلسله مراتب دولت آسان‌تر خواهد بود.

مقایسه مقطعی

به منظور ایجاد اعتبار خارجی مدل خود (شکل ۲)، ما سازه‌های کلیدی خود را با شش مطالعه موردی که در مورد استفاده از روش‌های مدیریت دانش که در (جنیکس، ۲۰۰۵) بحث شده و در جدول ۳ خلاصه شده مقایسه می‌کنیم. آنها در مورد فرسایش کارکنان و از دست‌دادن دانش نهادی به عنوان یک عامل اصلی در استفاده از روش‌های مدیریت دانش صحبت می‌کنند. عوامل خارجی در این دو مورد از نظر عوامل اقتصادی کلان مانند جهانی‌سازی، اصلاحات اقتصادی و توسعه فناوری منجر به فرسایش کارکنان و جو رقابتی مورد بحث قرار گرفته است. این در مقایسه با یافته‌های ما است که در آن عوامل بیرونی (رهبری سیاسی و فرهنگ ملی) در بخش دولتی تأثیر مستقیم بر پذیرش مدیریت فرهنگ و فرهنگ سازمانی دارند. می‌توان ادعا کرد که تأثیر عوامل خارجی در بخش خصوصی (و شبه خصوصی) غیرمستقیم است و از طریق نتایج اقتصاد کلان ناشی از برنامه‌های سیاسی چندین ایالت از یک فرهنگ یا دولت واسطه واحد است. چهار مورد دیگر بر روی عوامل داخلی متمرکز شده‌اند و در مورد نیاز به استانداردسازی فرآیند و ایجاد زیرساخت‌های فناوری برای پشتیبانی از اشتراک مدیریت دانش به عنوان محرک‌های اصلی بحث می‌کنند.

اینرسی در بخش خصوصی در سه مورد (بانک رزرو نیوزلند، نستله آمریکا، شورون-تگزاکو) از نظر شیوه‌های ضعیف مدیریت پروژه مورد بررسی قرار می‌گیرد، به عنوان مثال، مشارکت ذی‌نفعان و مدیریت الزامات مورد بحث قرار گرفته است، که منجر به مقاومت کارمندان می‌شود و با تعصب، وضعیت موجود تقویت می‌شود. در مقابل، در مطالعه ما مشاهده می‌کنیم که سکون سازمانی بخش دولتی در بوروکراسی و حافظه نهادی سازمان نهفته است.



جدول ۳: مقایسه موردی با پیاده‌سازی تصویب مدیریت دانش بخش خصوصی / شبه خصوصی

سازمان موردی	زمینه	سکون سازمانی	رهبری تحول آفرین	فرهنگ سازمانی	عوامل خارجی	تجارب مدیریت دانش
بانک ذخیره نیوزلند (Jennex ۲۰۰۵، ۲۴-۲۰۰۵، ۲۱۱)	به عنوان بانک مرکزی نیوزیلند، یک سازمان فشرده دانش که نیاز به طیف وسیعی از مهارت‌های تخصصی دارد که به راحتی در بازار کار NZ موجود نیست. با متوسط طول عمر ۹ سال کارمند، فرسودگی کارکنان منجر به از دست دادن دانش شرکت می‌شود و به عنوان یک ضرورت اساسی برای پذیرش روشهای مدیریت دانش شناخته می‌شود.	از نظر سوگیری وضعیت موجود و سختی روتین مورد بحث و بررسی قرار گرفت.	رهبری تحول آفرین از طریق یک چشم انداز شرکتی قوی، رهبری به عنوان مثال توضیح داده می‌شود.	فرهنگ با اتخاذ تقسیم دانش و افزایش فرصت‌های همکاری به عنوان اصل ضروری موفقیت شناخته می‌شود. بنابراین، شناسایی توسعه فرهنگ قبیله ای برای ایجاد تجربه تطبیق مدیریت دانش لازم است.	جهانی‌سازی و توسعه فناوری منجر به اخراج کارکنان بالاتر می‌شود.	استراتژی مدیریت دانش در سه رکن توسعه یافته است: فرهنگ، ساختار و زیرساخت‌ها. ایجاد یک گروه خدمات دانش برای هدایت ابتکار عمل ضمن تشویق جامعه عملی از پایین به بالا برای تغییر فرهنگی. زیرساخت‌های مدیریت دانش در ساخت مخازن دانش و دسترسی متمرکز شده اند. تمرکز بر ایجاد روشهای مدیریت دانش به عنوان یک صلاحیت اصلی سازمانی از طریق استخدام و آموزش.
Infosys محدود (Jennex ۲۰۰۵، ۲۱۴-۲۸۹)	یک شرکت مشاوره چند ملیتی هندی در سال ۱۹۸۱ به عنوان یک ارائه‌دهنده خدمات نرم‌افزاری در خارج از کشور شروع به کار کرد و به یک مرکز مشاوره تجارت و فناوری اطلاعات تبدیل شد. شیوه‌های مدیریت دانش، توسعه منابع فکری و نوآوری فرآیندهای اصلی به عنوان یک ضرورت کلیدی استراتژیک توسط رهبری Infosys برای حفظ پرسنل و سهم بازار در حالی که در سطح جهانی رقابت می‌کردند، شناخته شد.		رهبری تحول آفرین از طریق یک چشم‌انداز قوی، با مثال، صداقت و شفافیت در تصمیم‌گیری و پیگیری تعالی، به نمایش گذاشته شد.	ادھوکراسی و فرهنگ قبیله‌ای با ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، توانمندسازی کارمندان، فرهنگ باز، رهبران ساختمان مشخص می‌شود.	رشد اولیه ناشی از اصلاحات اقتصادی و آزادسازی دهه ۱۹۹۰ است. و همچنین رقابت با سایر شرکت‌های مشاوره جهانی برای پرسنل و مشتریان چه در داخل و چه در سطح جهانی.	
نستله آمریکا (Jennex ۲۰۰۵، ۴۸-۲۳۵)	به دنبال ادغام چندین مارک مستقل در سال ۱۹۹۱، دستیابی به صرفه اقتصادی در مقیاس و شیوه‌های معمول به عنوان استراتژی ضروری شناخته شد.	مقاومت کارکنان و سوگیری وضعیت موجود در برابر فرایندها و سیستم‌های جدید.				استراتژی مدیریت دانش بر روی استانداردسازی فرآیند با پیاده‌سازی سیستم ERP متمرکز شده است. تحقق منافع حاصل از کاهش موجودی کالا و بهبود فرایندهای زنجیره تأمین با پس انداز میلیونی.
کلگیت-یالمولیو (Jennex ۲۰۰۵، ۴۸-۲۳۵)	تلفیق داده‌ها در چندین سیستم متفاوت میراث برای بهبود جریان اطلاعات و کارایی.					استراتژی مدیریت دانش بر پیاده سازی ERP متمرکز شده است. تحقق منافع از طریق پس‌انداز میلیونی با کاهش سرمایه در گردش و مدیریت کارآمد موجودی.
زیراکس (Jennex ۲۰۰۵، ۴۸-۲۳۵)	مشکلات ناشی از عدم اشتراک تجربه در بین نیروی کار جهانی کارکنان نگهداری چاپگر.					استراتژی مدیریت دانش در بهبود اشتراک دانش در بین نیروی کار جهانی متمرکز بود. ایجاد و توسعه یک بانک اطلاعاتی از نکات و توصیه‌ها. اشتراک و استفاده از طریق سیستم شناسایی جامعه غیرپولی تشویق می‌شود.
Chevron-Texaco (Jennex ۲۰۰۵، ۴۸-۲۳۵)	به دنبال چندین ادغام و لغو سیستم‌های قدیمی قدیمی، ناکارآمدی ناشی از استفاده از سیستم‌های مختلف مدیریت اطلاعات در هر پالایشگاه.					استراتژی مدیریت دانش متمرکز بر تلفیق منابع دانش و شیوه‌های تجارت استاندارد با استفاده از سیستم مدیریت قابلیت اطمینان جدید شرکت (ERMS) بود. استفاده و منافع حاصل از توانایی مقابله با خرابی‌های مکرر تجهیزات در مراحل اولیه.

رهبری تحول‌گرا و فرهنگ سازمانی مورد بحث در مطالعه موردی با یافته‌های ما و ادبیات گسترده‌تر مدیریت دانش موافق است (لوپز و همکاران ۲۰۱۱؛ بوتنگ و همکاران ۲۰۱۶). رهبری تحول‌آفرین از طریق رهبری همراه با اعتمادسازی، ایجاد اعتماد و شفافیت و ایجاد تغییرات نشان داده می‌شود. فرهنگ سازمانی از ارزش‌های قبیل‌های و ادهوکراسی پشتیبانی می‌کند به عنوان عامل کلیدی در اجرای موفقیت‌آمیز شیوه‌های مدیریت کیفیت مورد بحث قرار گرفته است.

مقایسه مقطعی، در مورد تجزیه و تحلیل و نتایج ما در مقایسه با استفاده از روش‌های مدیریت خصوصی بخش خصوصی بینش‌های مختلف فراهم می‌کند. اول، مضامین رهبری تحول و فرهنگ سازمانی مشابه در بیشتر روش‌های مدیریت دانش بدون در نظر گرفتن بخش و صنعت وجود دارد. دوم، اینرسی سازمانی ناشی از بوروکراسی و ۴۰ عامل بیرونی مانند رهبری سیاسی و فرهنگ ملی در سازمان‌های بخش دولتی منحصر به فرد و لازم است تأثیر آنها در محیط‌های بخش عمومی به دقت مورد توجه قرار گیرد. سوم، پیاده‌سازی‌های مدیریت دانش بخش خصوصی معمولاً رویکردی متمرکز از نظر فنی در نظر گرفته شده است در حالی که بخش دولتی و صنایع مبتنی بر خدمات به طور فزاینده‌ای، با توجه به نیاز به دانش، نیاز به نگاه وسیع‌تر به سازمان و تغییر مدیریت را دارند که توسط مدل فرآیند ما پیشنهاد شده است (نمودار ۳).

بحث و مشارکت

این مطالعه به بررسی پدیده عملکردهای مدیریت دانش در بخش دولتی، نقش اینرسی سازمانی و اهمیت درک‌شده فرهنگ سازمانی و رهبری ارشد اجرایی در کاهش این سکون پرداخته است. سهم مطالعه در دو زیر بخش، مفاهیم نظری و مدیریتی مورد بحث قرار گرفته است.

مفاهیم نظری: هدف از این تحقیق بررسی چگونگی تأثیر اینرسی سازمانی بر استفاده از روش‌های مدیریت دانش و نقش فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌گرا در تعدیل این رابطه بود. با تأکید بر ادعای کلارک (۲۰۰۵)، متوجه می‌شویم که سختی منابع تأثیر منفی بر پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش دارد، که یک ابتکار تغییر اساسی است. ما از برداشت شین (۱۹۹۲) درمی‌یابیم که ارزش‌های اصلی به عنوان محرک رفتارهای فردی و گروهی به طور قابل توجهی تحت تأثیر فرهنگ جمع‌گرایانه امارات متحده عربی قرار دارد. به علاوه، نتایج ما نقش صفات رهبری تحول‌گرا را تأیید می‌کند که از عوامل اصلی تغییر است و توسط برنز (۱۹۷۸) و کوتر (۱۹۹۵) مورد تأکید قرار گرفته است. بنابراین، در مورد امارات متحده عربی، ارزش‌های فرهنگی قبیل‌های و ادهوکراسی (کامرون و کوین ۲۰۰۶) و ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین مدیران ارشد نقش واسطه با تأثیر منفی با اینرسی سازمانی در استفاده از روش‌های مدیریت دانش دارند. مقایسه موردی سازمان بخش دولتی با بخش‌های دیگر یافته‌های جالب توجهی را نشان می‌دهد، این مطالعه نشان می‌دهد که پذیرش مدیریت دانش بخش عمومی تحت تأثیر عوامل داخلی و خارجی است، که در آن برنامه تغییر ملی و رهبری سیاسی عوامل اصلی تغییر هستند. دستاورد نظری اصلی این مطالعه مدل مفهومی است (شکل ۲) که روابط بین چهار سازه بررسی شده در مطالعه موردی را نشان می‌دهد. با استفاده از این مدل مفهومی و مقایسه‌های موردی (جدول ۳)، چهار پیشنهاد برای آزمایش بیشتر ارائه می‌دهیم.

p-1: سکون سازمانی در فرم سختی منابع و رویه‌ها تأثیر منفی بر پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های بخش دولتی دارد.

با اتخاذ یک چارچوب نظری با سازگاری منطقی، نتایج نشان می‌دهد که اینرسی سازمانی از طریق عوامل بیرونی و داخلی با تغییر مقابله می‌کند. لذا، تدوین سیاست ملی در قبال پذیرش مدیریت دانش و حمایت از فرهنگ دانش ضروری است. از طرفی پیشرفت‌های فنی و فشارهای ذی‌نفعان خارجی و مشتریان، سازمان‌های بخش دولتی را به اتخاذ راه‌حل‌های دیجیتالی برای مشکلات مدیریت دانش وادار کرده‌اند.

از نظر داخلی، فرهنگ سازمانی با زمینه اجتماعی مطلوب و وفاداری کارکنان از طریق کاهش اینرسی تأثیر مثبتی در پذیرش روش‌های مدیریت دانش داشت. این حقیقت، فرهنگ قبیل‌های در فرهنگ خاورمیانه را راجع به جمع‌گرایی برجسته می‌کند و در عین حال شواهدی از تأثیر فزاینده شیوه‌های تجارت غربی با صفات فردگرایانه استقلال و توانمندسازی، مرتبط با فرهنگ ادهوکراسی، که توسط شرکت کنندگان به عنوان عامل تغییر تلقی می‌شود، ارائه می‌دهد. بنابراین، گزاره دوم ما بیان می‌کند:

p-2: فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های قبیل‌های و ادهوکراسی، سکون سازمانی را کاهش می‌دهد و بر روی

پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های بخش دولتی تأثیر مثبت می‌گذارد.

بررسی ادبیات نشان می‌دهد که ویژگی‌های رهبری تحول‌گرا در تأثیرگذاری بر تعهد عاطفی کارمندان برای تغییر و شکل دادن به فرهنگ سازمانی مهم هستند (کاتر، ۱۹۹۵). این مطالعه نقش رهبری تحول‌گرا را در ایجاد امکان تغییر در سازمان‌های بخش دولتی پشتیبانی می‌کند که در راستای فرضیات ماست. رهبران با کاهش اینرسی از طریق اعتمادسازی، تشویق و مشارکت کارمندان و شخصیت‌پردازی برای تغییر، تحول سازمانی را پیش می‌برند. بنابراین، گزاره سوم ما بیان می‌کند:

p-3: صفات رهبری تحول‌آفرین مدیران ارشد اینرسی سازمانی را کاهش می‌دهد و تأثیر مثبتی بر پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های بخش دولتی دارد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها، همچنین فرهنگ سازمانی را به عنوان نقطه کانونی تأییدکننده ارزش‌های اصلی (شین، ۲۰۰۶) به عنوان محرک فعالیت‌های سازمانی قابل مشاهده نشان داد. فرهنگ سازمانی نشان دهنده تأثیر رهبری تحول‌آفرین و عوامل بیرونی در پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش بود. علاوه بر این، این مطالعه یک چرخه فضیلت بین فرهنگ سازمانی و پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش را کشف کرد که می‌تواند از منظر یک محرک برای چرخه حیات مشاهده شود (ون دو ون و پول، ۱۹۹۵) و سهم اصلی در این مطالعه دارد. بنابراین، گزاره چهارم ما بیان می‌کند:

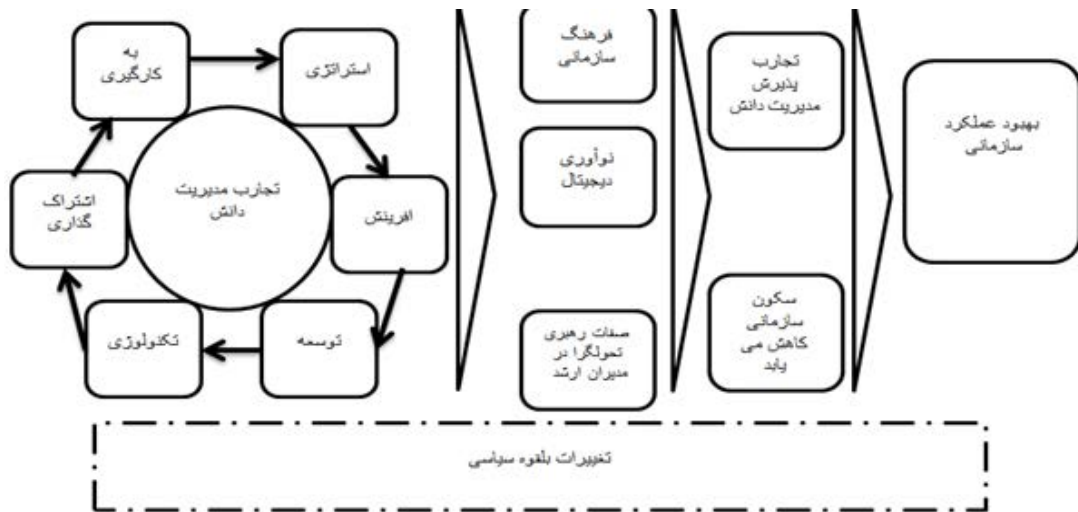
p-4: فرهنگ سازمانی واسطه تأثیر رهبری تحول‌گرا و عوامل بیرونی در پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش در سازمان‌های بخش دولتی است.

پیامدهای مدیریتی: سازمان‌های بخش دولتی اکوسیستم‌هایی هستند که از دولت مرکزی، ارگان‌های اداره محلی، آژانس‌ها و سازمان‌های نیمه دولتی تشکیل شده‌اند. اشخاص شاغل در این اکوسیستم برای دستیابی به هدف خود در خدمت به شهروندان همکاری و تبادل دانش می‌کنند. بنابراین، اهمیت اقدامات مدیریت دانش را برجسته می‌کند. پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش با اصلاحات سیاست در جهت توسعه فرهنگ دانش آغاز می‌شود. متناسب با تأثیر عوامل خارجی، ما ادعا می‌کنیم که امارات متحده عربی دارای یک فرهنگ جمع‌گرایانه است که به اقتدار احترام می‌گذارد (امارات متحده عربی ۲۰۲۰). برای حمایت از فرهنگ دانش، باید تغییراتی در سطح دولت ملی انجام شود که بخش عمومی را ملزم به پیروی از این الگو و تدوین سیاست‌ها و رویه‌های جدید کند. سازمان‌های بخش عمومی باید ضمن ایجاد مشارکت و وفاداری به عنوان محرک‌های فرهنگی، یک محیط یادگیری کارآفرینانه و آزاد ایجاد کنند که دسترسی به دانش و اشتراک بین کارمندان را در همه سطوح تشویق کند (ویلیم و بولنز، ۲۰۰۷). به اشتراک‌گذاری دانش در سازمان‌های بخش دولتی، اگرچه به دلیل اینرسی و سختی با مشکل روبرو می‌شود، فناوری اطلاعات نقشی اساسی در ایجاد تغییرات ایفا می‌کند (یانگ و مکسول، ۲۰۱۱). این مطالعه نشان می‌دهد صفات رهبری تحول‌گرا می‌تواند به ایجاد این محیط کارآفرینی و حمایتی کمک کند و باید در استخدام‌های رهبری جستجو شود.

فرض می‌شود چرخه بین فرهنگ سازمانی و پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش به عنوان یک سازوکار خود پایدار باشد. تلاش اولیه برای مقابله با اینرسی سازمانی از طریق اراده سیاسی، پیشرفت‌های فن‌آوری و رهبری تحول‌آفرین منجر به پیروزی‌های اولیه و در نتیجه یک بازخورد مثبت به سمت پذیرش بالاتر می‌شود. این چرخه در بخش زیر به صورت یک مدل فرآیندی برای پذیرش روش‌های مدیریت دانش تبدیل شده است.

مدل فرآیندی برای استفاده از روش‌های مدیریت دانش در بخش عمومی: برای اطمینان از اجرای مؤثر یافته‌ها توسط بخش دولتی امارات، ما یک مدل فرآیندی راهنما را ایجاد کرده ایم (شکل ۳). مدل متشکل از یک محرک غایی است که توسط اهداف سیاسی هدایت می‌شود و دو چرخه حیات که توسط راهبران تحول‌گرا رهبری می‌شوند (وندون و پل، ۱۹۹۵). در این مدل برای اطمینان از تخصیص مناسب منابع و اختیارات به رهبری برای تسهیل تغییر، به تغییر سیاست در فاز ملی نیاز است.

شکل ۳



فاز تجارب مدیریت دانش: در این مرحله، مدیریت یک هدف نهایی را عطف به تغییر سیاست در سطح ملی تعیین می‌کند و بر روی فرآیندهای استراتژی، ایجاد، توسعه، فناوری، به اشتراک‌گذاری و استفاده از مدیریت دانش تمرکز می‌کند. مدیریت شیوه‌های موجود را بررسی می‌کند، یا یک استراتژی مدیریت دانش جدید مطابق با اهداف سازمان تدوین می‌کند. این استراتژی باید الزامات ایجاد دانش را تأمین کند و این اطمینان را ایجاد کند که فن‌آوری لازم برای جریان یافتن دانش در راستای افزایش اشتراک و استفاده از دانش در دسترس است (جونپور و همکاران، ۲۰۲۰). فن‌آوری اطلاعات، سازمان‌های بخش عمومی را قادر می‌سازد تا در دستیابی به دانش، ایجاد و به اشتراک‌گذاری موثرتر واقع شوند.

محرك‌های تغییر: عوامل محرکه تغییر شامل تغییرات فرهنگی، پیشرفت‌های فن‌آوری و مهارت‌های رهبری با کاهش اینرسی سازمانی و رهبری در هر مرحله از چرخه حیات، برای اتخاذ شیوه‌های مدیریت دانش ضروری است. در تغییر فرهنگی، مدیریت باید بر ترویج فرهنگ دانش جدیدی که از بالا به پایین نوآوری را ارتقاء می‌دهد و تغییر طرز فکر در سلسله مراتب بر توانمندسازی کارکنان متمرکز شود. صفات رهبری تحول‌خواه برای ایجاد تغییرات بنیادی در فرهنگ ضروری است و مستلزم مشارکت، انگیزه و پاداش کارمندان است.

فاز اولیه نتایج: در این مرحله از چرخه حیات، مدیریت سازمان باید پیاده‌سازی و موفقیت استراتژی مدیریت دانش را کنترل کند. این امر می‌تواند از طریق تغییرات آزمایشی، اندازه‌گیری تعهد موثر کارمندان و تعداد تجارب بدست آمده در مدیریت دانش حاصل شود. در صورت نتایج منفی، نیاز به بازنگری در سیاست‌ها و رهبری موجود و تجدیدنظر در استراتژی مدیریت کیفیت توسط مدیریت است. بنابراین، یک رویکرد چرخه‌وار امکان یادگیری از هر دو بازخورد مثبت و منفی را فراهم می‌کند که چرخه را با تغییر فرهنگ سازمانی آغاز نماید.

فاز نتایج نهایی: این آخرین مرحله چرخه است که در آن مدیریت باید شاهد بهبود عملکرد در سطح عملیاتی و مالی باشد. یک فاصله زمانی آشکار بین اجرای مدل فرآیند و تحقق نتایج وجود دارد.

نتیجه‌گیری

این مطالعه الگوی مفهومی جدیدی را بین اتخاذ شیوه‌های مدیریت دانش، اینرسی سازمانی، فرهنگ سازمانی و ویژگی‌های رهبری مدیران ارشد در زمینه بخش دولتی توسعه می‌دهد. نتایج حاکی از آن است که فرهنگ سازمانی و رهبری تحول‌آفرین رابطه منفی بین سکون سازمانی و پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش را تعدیل می‌کنند. این مطالعه شخصیت نهادی قوی سازمان‌های بخش دولتی که نیاز به یک سیاست‌گذاری مرکزی برای پرورش اقدامات مدیریت دانش در سطح ملی دارند را تأیید می‌کند. علاوه بر این، درمی‌یابیم که با وجود ابتکارات امارات متحده عربی برای ایجاد فرهنگ دانش، تأثیر فرهنگ ملی و سنت‌های جمع‌گرایانه هنوز بر

ارزش‌های افراد مسلط است و روند تغییر را به چالش می‌کشد. سرانجام، فناوری اطلاعات نقشی اساسی در ایجاد دانش، دسترسی، پذیرش و اشتراک در سازمان‌های بخش دولتی دارد.

اینرسی سازمانی نتیجه بوروکراسی وبری است که با هدف حفظ شفافیت و ثبات در خدمات ایجاد شده است. با این حال، تقاضای فزاینده بخش دولتی برای داشتن بار مالی کم و تأمین نیازهای ذینفعان متنوع، بوروکراسی را به چالش می‌کشد اما مقاومت در پذیرش فن‌آوری پیشرفته و پاسخگو، بکارگیری شیوه‌های مدیریت دانش را به چالش می‌کشد. همه‌گیری کرونا سازمان‌های بخش دولتی را مجبور کرده است تا از نوآوری‌های دیجیتالی برای تأمین نیازهای مشتریان و ذینفعان خارجی خود استفاده کنند. این مطالعه بینش‌هایی در مورد توسعه فرهنگ دانش از طریق رهبری تحول‌گرا برای ایجاد نظام دانشی باز با قابلیت اشتراک‌گذاری تغییرات فرهنگی ارائه می‌دهد. ما پیشنهاد می‌کنیم که شیوه‌های مدیریت دانش باید در فرهنگ سازمانی بخش دولتی گنجانده شود و به عنوان مسئولیت‌های مدیران ارشد شناخته شود. فرهنگ سازمانی نشان دهنده تأثیر عوامل خارجی و رهبری تحول‌آفرین بر پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش است. علاوه بر این، چرخه بین پذیرش مدیریت دانش و فرهنگ سازمانی منجر به یک مدل فرایندی دو مرحله‌ای برای پذیرش شیوه‌های مدیریت دانش می‌شود.

محدودیت‌ها و فرصت‌های تحقیق در آینده: محدودیت‌های مطالعه فرصت‌های جدیدی برای تحقیقات آینده در زمینه‌های مدیریت دانش و مدیریت دولتی فراهم می‌کند. نخست، این تحقیق در یک سازمان بخش دولتی که در بخش آموزش امارات متحده عربی انجام شد. نیاز به تحقیقات آتی در سایر سازمان‌ها و بخش‌های بخش عمومی در امارات متحده عربی (یا کشورهای خاورمیانه با فرهنگ مشابه) است. دوم، اتخاذ یک روش کیفی، با قابلیت کاوش عمیق پدیده‌ها پذیرش مدیریت دانش را در یک سازمان به قیمت تعمیم‌پذیری نتایج تضمین می‌کند. از این رو، محققان در آینده باید مدل مفهومی و چهار گزاره آن را در زمینه‌های دیگر و مناطق جغرافیایی متفاوت مورد بررسی قرار دهند تا قابلیت تعمیم نتایج را افزایش یابد. ما برای افزایش بیشتر اعتبار خارجی نتایج و آزمایش روابط بین سازه‌ها، مطالعات کمی و مختلط را پیشنهاد می‌دهیم. سوم، تصور اینکه دلایل وجود اینرسی سازمانی و عملکردهای مدیریت دانش در بخش دولتی سازگار است هنوز خام است. همه سازمان‌های بخش دولتی یکسان نیستند، درک کارمندان متفاوت است و علل اینرسی سازمانی می‌تواند از یک سازمان به سازمان دیگر متفاوت باشد. بنابراین، انتظار می‌رود سایر محققان متغیرهای دیگری را برای ملاحظات تحقیقات آینده از جمله فساد و اخلاق نهادی، نظارت نظارتی، پویایی بازار، سیاست‌های سازمانی و غیره در نظر بگیرند.

فهرست منابع:

- Abass, Fakhar, Mazhar Hayat, Aamir Shahzad, and Adnan Riaz. 2011. "Analysis of Knowledge Management in the Public Sector of Pakistan." *European Journal of Social Sciences* 19:471.
- Adeinat, I. M., and F.H. Abdulfatah. 2019. "Organizational culture and knowledge management processes: case study in a public university." *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems* 53-35:(1) 49.
- Al Ahabbi, Sultan Ali, Sanjay Kumar Singh, Sreejith Balasubramanian, and Sanjaya Singh Gaur. 2019. "Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance." *Journal of Knowledge Management*.
- Al-Ammary, Jafrah Hassan. 2008. "Knowledge management strategic alignment in the banking sector at the Gulf Cooperation Council (GCC) Countries." Murdoch University.
- Al-Khoury, Ali M. 2014. "Fusing knowledge management into the public sector: a review of the field and the case of the emirates identity authority." *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology* 89-1:(3) 4.
- Albino, V., A. C. Garavelli, and M. Gorgoglione. 2004. "Organization and technology in knowledge transfer." *Benchmarking: An International Journal* 600-584:(6) 11.
- Andrews, Rhys, George A. Boyne, and Gareth Enticott. 2006. "Performance failure in the public sector - Misfortune or mismanagement?" *Public Management Review* 96-273:(2) 8.
- Ann Hazlett, Shirley, Rodney McAdam, and Victor Beggs. 2008. "An exploratory study of knowledge flows: A case study of Public Sector Procurement." *Total Quality Management* 66-57:(2-1) 19.
- Ardichvili, Alexandre, Martin Maurer, Wei Li, Tim Wentling, and Reed Stuedemann. 2006. "Cultural influences on knowledge sharing through online communities of practice." *Journal of Knowledge Management*.
- Arora, E. 2011. "Knowledge management in public sector." *Researchers World*, 1(2), pp.171-165.
- Ashok, Mona, Marc Day, and Rajneesh Narula. 2018. "Buyer (dis)satisfaction and process innovation: The case of information technology services provision." *Industrial Marketing Management* 44-68:132.
- Ashok, Mona, Rajneesh Narula, and Andrea Martinez-Noya. 2014. "End-user collaboration for process innovation in services: The role of internal resources."

- Ashok, Mona, Rajneesh Narula, and Andrea Martinez-Noya. 2016. "How do collaboration and investments in knowledge management affect process innovation in services?" *Journal of Knowledge Management* 24-1004:(5) 20.
- Ashworth, R.E., McDermott, A.M. and Currie, G., 2019. Theorizing from qualitative research in public administration: Plurality through a combination of rigor and richness. *Journal of public administration research and theory*, 2(29), pp.333-318.
- Bannister, F. and Connolly, R., 2020. The future ain't what it used to be: Forecasting the impact of ICT on the public sphere. *Government Information Quarterly*, 1(37), p.101410.
- Bansler, Jørgen P., and Erling C. Havn. 2003. "Building community knowledge systems: an empirical study of IT-support for sharing best practices among managers." *Knowledge and Process Management* 63-156:(3) 10.
- Bass, Bernard M, Bruce J Avolio, Dong I Jung, and Yair Berson. 2003. "Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership." *Journal of applied psychology* 207:(2) 88.
- Birkinshaw, Julian, and Tony Sheehan. 2002. "Managing the knowledge life cycle." *MIT Sloan management review* 75:(1) 44.
- Boateng, Henry, Michael Dzigbordi Dzandzu, and Yinshan Tang. 2016. "Knowledge sharing among employees in Ghanaian Industries." *Business Information Review* 54-145:(3) 33.
- Bommert, Ben. 2010. "Collaborative innovation in the public sector." *International public management review* 33-15:(1) 11.
- Boyne, George. 2002. "Public and Private Management: What's the Difference?" *Journal of Management Studies* 122-39:97.
- Braun, Virginia, and Victoria Clarke. 2006. "Using thematic analysis in psychology." *Qualitative research in psychology* 3 101-77:(2).
- Bryman, A, and E Bell. 2007. "Planning a research project and formulating research questions." *Business research methods*:92-75.
- Bryman, Alan. 2016. *Social research methods*: Oxford university press.
- Burke, ME. 2011. "Knowledge sharing in emerging economies." *Library Review*.
- Burns, James MacGregor. 1978. *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Cameron, K., and R. Quinn. 2006. *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*: Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Chawla, Deepak, and Himanshu Joshi. 2010. "Knowledge management initiatives in Indian public and private sector organizations." *Journal of Knowledge Management*.
- Choi, T. and Chandler, S.M., 2020. Knowledge vacuum: An organizational learning dynamic of how e-government innovations fail. *Government Information Quarterly*, 1(37), p.101416.
- Christensen, T., P. Lægveid, P.G. Roness, and K.A. Røvik. 2007. *Organization Theory and the Public Sector: Instrument, Culture and Myth*: Taylor & Francis.
- Clark, G. Gilbert. 2005. "Unbundling the Structure of Inertia: Resource versus Routine Rigidity." *The Academy of Management Journal* 741:(5) 48.
- Cong, X.M., K. Pandya, and Y.Q. Duan. 2004. Knowledge retention in the public sector. Paper presented at the The 5th European Conference on Knowledge Management, Paris.
- Cranfield, Desiree Joy, and John Taylor. 2008. "Knowledge management and higher education: A UK case study." *Electronic journal of knowledge management* 2(6).
- Daymon, Christine, and Immy Holloway. 2011. *Qualitative research methods in public relations and marketing communications*: London:Routledge.
- Denscombe, M. . 2007. *The good research guide*. Edited by Boston: McGraw-Hill Education.: Boston: McGraw-Hill Education.
- DiMaggio, Paul J, and Walter W Powell. 1983. "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields." *American sociological review*:60-147.
- Dimitriadis, Zoe S. 2005. "Creating strategic capabilities: organizational learning and knowledge management in the new economy." *European Business Review*.
- Fernandez, Sergio, and Hal G. Rainey. 2006. "Managing Successful Organizational Change in the Public Sector." *Public Administration Review* 76-168:(2) 66.
- Fontana, Andrea, and James H Frey. 2000. "The interview: From structured questions to negotiated text." *Handbook of qualitative research* 72-645:(6) 2.
- Forum, World Economic. 2016. "The Global Competitiveness Report 2017-2016." In.
- Frost, Alan. 2014. *A Synthesis of Knowledge Management Failure Factors*.
- Gatenby, Mark, Chris Rees, Catherine Truss, Kerstin Alfes, and Emma Soane. 2015. "Managing Change, Or Changing Managers? The role of middle managers in UK public service reform." In, 45-1124.
- Giampaoli, Daniele, Massimo Ciambotti, and Nick Bontis. 2017. "Knowledge management, problem solving and performance in top Italian firms." *Journal of Knowledge Management*.
- Glaser, B.G., and A.L. Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*: Aldine.
- Gold, Andrew H, Arvind Malhotra, and Albert H Segars. 2001. "Knowledge management: An organizational capabilities

- perspective." *Journal of management information systems* 214-185:(1) 18.
- Greco, M., M. Grimaldi, and M. Hanandi. 2013. "How to select knowledge management systems: a framework to support managers." *International Journal of Engineering Business Management*, 2(5), pp.12-5.
- Gruman, Jamie A, and Alan M Saks. 2011. "Performance management and employee engagement." *Human resource management review* 36-123:(2) 21.
- Gummesson, Evert. 2008. "Quality, service-dominant logic and many-to-many marketing." *TQM Journal* 143:(2) 20.
- Handzic, Meliha, and Don Agahari. 2004. "Knowledge sharing culture: A case study." *Journal of Information & Knowledge Management* 42-135:(02) 3.
- Hannan, Michael T, and John Freeman. 1984. "Structural inertia and organizational change." *American sociological review*:64-149.
- Hansen, Jesper Asring, and Signe Pihl-Thingvad. 2019. "Managing employee innovative behaviour through transformational and transactional leadership styles." *Public Management Review* 44-918:(6) 21.
- Hartley, Jean, Eva Sørensen, and Jacob Torfing. 2013. "Collaborative Innovation: A Viable Alternative to Market Competition and Organizational Entrepreneurship." *Public Administration Review* 30-821:(6) 73.
- Henttonen, Kaisa, Aino Kianto, and Paavo Ritala. 2016. "Knowledge sharing and individual work performance: an empirical study of a public sector organisation." *Journal of Knowledge Management*.
- Hlupic, Vlatka, Athanasia Pouloudi, and George Rzevski. 2002. "Towards an integrated approach to knowledge management: 'hard', 'soft' and 'abstract' issues." *Knowledge and Process Management* 102-90:(2) 9.
- Holdt Christensen, Peter. 2007. "Knowledge sharing: moving away from the obsession with best practices." *Journal of Knowledge Management* 47-36:(1) 11.
- Hsu, Chin-Lung, and Judy Chuan-Chuan Lin. 2008. "Acceptance of blog usage: The roles of technology acceptance, social influence and knowledge sharing motivation." *Information & Management* 74-65:(1) 45.
- Huysman, Marleen, and Dirk de Wit. 2004. "Practices of managing knowledge sharing: towards a second wave of knowledge management." *Knowledge and Process Management* 92-81:(2) 11.
- Huysman, Marleen, and Volker Wulf. 2006. "IT to support knowledge sharing in communities, towards a social capital analysis." *Journal of Information Technology (Palgrave Macmillan)* 51-40:(1) 21.
- Ing-Long, Wu, and Hu Ya-Ping. 2018. "Open innovation based knowledge management implementation: a mediating role of knowledge management design." *Journal of Knowledge Management* 56-1736:(8) 22.
- Insights, Hofstede. 2020. "United Arab Emirates." Accessed July 2020 ,1. <https://www.hofstede-insights.com/country/the-united-arab-emirates/>.
- Jennex, Murray E. 2005. *Case studies in knowledge management: IGI Global*.
- Julnes, Patria de Lancer, and Marc Holzer. 2001. "Promoting the utilization of performance measures in public organizations: An empirical study of factors affecting adoption and implementation." *Public Administration Review* 708-693:(6) 61.
- Júnior, Euro Marques, Jose Alcides Gobbo, Fernando Fukunaga, Roberto Cerchione, and Piera Centobelli. 2020. "Use of knowledge management systems: analysis of the strategies of Brazilian small and medium enterprises." *Journal of Knowledge Management*.
- Kasim, Raja Suzana Raja. 2008. "The relationship of knowledge management practices, competencies and the organizational performance of government departments in Malaysia." *International Journal of Social and Human Sciences* 6-740:(12) 2.
- Kattel, R., A. Cepilovs, W. Drechsler, T. Kalvet, V. Lember, and P. Tõnurist. 2014. "Public Sector Innovation Indicators: Towards a New Evaluation Framework." In.
- Khalifa, Mohamed, and Vanessa Liu. 2003. "Determinants of successful knowledge management programs." *Electronic Journal on Knowledge Management* 12-103:(2)1.
- Kim, Tae Hun, Jae-Nam Lee, Jae Uk Chun, and Izak Benbasat. 2014. "Understanding the effect of knowledge management strategies on knowledge management performance: A contingency perspective." *Information & Management* 416-398:(4) 51.
- King, N., and C. Horrocks. 2010. *Interviews in Qualitative Research*: SAGE Publications.
- Kotter, John P. 1995. "Leading change: Why transformation efforts fail." *Harvard Business Review*:67-59.
- Kromidha, E. and Córdoba-Pachón, J.R., 2017. Discursive Institutionalism for reconciling change and stability in digital innovation public sector projects for development. *Government Information Quarterly*, 1(34), pp.25-16.
- Kuipers, Ben S., Malcolm Higgs, Walter Kickert, Lars Tummars, Jolien Grandia, and Joris Van Der Voet. 2014. "The management of change in public organizations: A literature review." *Public Administration* 20-1:(1) 92.
- Leonard-Barton, Dorothy. 1992. "Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development." *Strategic Management Journal (John Wiley & Sons, Inc.)* 25-13:111.
- ópez-Nicolás, Carolina, and Ángel L Meroño-Cerdán. 2011. "Strategic knowledge management, innovation and performance." *International Journal of Information Management* 9-502:(6) 31.
- Mahoney, Ray. 2000. "Leadership and learning organisations." *The Learning Organization* 4-241:(5) 7.
- Misra, DC, Rama Hariharan, and Manie Khaneja. 2003. "E-knowledge management framework for government organizations." *Information systems management* 48-38:(2)20.
- Moffett, Sandra, and Tim Walker. 2015. "Knowledge Management in the Public Sector: UK Case Study Perspectives." In

- Advances in Knowledge Management, 104-67. Springer.
- Moynihan, D.P., 2009. The network governance of crisis response: Case studies of incident command systems. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 4(19), pp.915-895.
- Ngah, Rohana, and Kuan Yew Wong. 2020. "Linking knowledge management to competitive strategies of knowledge-based SMEs." *The Bottom Line*.
- Nonaka, Ikujiro. 1994. "A dynamic theory of organizational knowledge creation." *Organization Science* 37-14:(1) 5.
- Nonaka, Ikujiro, Mitsuru Kodama, Ayano Hirose, and Florian Kohlbacher. 2014. "Dynamic fractal organizations for promoting knowledge-based transformation– A new paradigm for organizational theory." *European Management Journal* 46-137:(1) 32.
- Nonaka, Ikujiro, Georg Von Krogh, and Sven Voelpel. 2006. "Organizational knowledge creation theory: Evolutionary paths and future advances." *Organization studies* 208-1179:(8) 27.
- OECD. 2002. "Knowledge Management in Education and Learning. Forum Oxford. 19-18 March 2002."
- OECD. 2003. "Conclusions from the Results of the Survey of Knowledge Management Practices for Ministries/Departments/Agencies of Central Government in OECD Member Countries, 4-3 February 2003."
- Osborne, Stephen P, Zoe Radnor, Tony Kinder, and Isabel Vidal. 2015. "The service framework: A public-service-dominant approach to sustainable publicservices." *British Journal of Management* 38-424:(3) 26.
- Park, Sung Min, Hyung Jun Park, and Eun Young Ryu. 2013. "Determinants of Positive Job Attitude and Behaviour in the Asian Work Context: Evidence from Korean central government agencies." *Public Management Review* 84-1154:(8) 15.
- Parker, Rachel. 2000. "Organisational culture in the public sector: evidence from six organisations." *International Journal of Public Sector Management* 41-125:(2) 13.
- Pathak, Buddhi, Mona Ashok, and Yin Leng Tan. 2020. "Value co-destruction: Exploring the role of actors' opportunism in the B2B context." *International Journal of Information Management*:102093.
- Pauleen, David J, Ling-Ling Wu, and Sally Dexter. 2007. "Exploring the relationship between national and organizational culture, and knowledge management." *Cross-cultural perspectives on knowledge management*:19-3.
- Pee, Loo Geok, and Atreyi Kankanhalli. 2016. "Interactions among factors influencing knowledge management in public-sector organizations: A resource-based view." *Government Information Quarterly* 99-188:(1) 33.
- Probst, Gilbert, Steffen Raub, and Kai Romhardt. 2000. *Managing knowledge: Building blocks for success*. Vol. 360: John Wiley & Sons Chichester.
- Rainey, Hal G, and Barry Bozeman. 2000. "Comparing public and private organizations: Empirical research and the power of the a priori." *Journal of public administration research and theory* 70-447:(2) 10.
- Ramalingam, B. 2005. "Implementing knowledge strategies: lessons from international development agencies. In ODI Working Paper (Vol. 244)." In.
- Raza, Irfan, and Zainudin Awang. 2020. "Knowledge sharing in multicultural organizations: evidence from Pakistan." *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Ricard, Lykke Margot, Erik Hans Klijn, Jenny M. Lewis, and Tamyko Ysa. 2017. "Assessing public leadership styles for innovation: a comparison of Copenhagen, Rotterdam and Barcelona." *Public Management Review* 56-134:(2) 19.
- Richards, S. G. and Duxbury, Linda (2015) *Work-Group Knowledge Acquisition in Knowledge Intensive Public-Sector Organizations: An Exploratory Study*, *Journal of Public Administration Research and Theory*, Volume 25, Issue 4, Pages –1247-1277, <https://doi.org/10.1093/jopart/muu034>
- Rosing, Kathrin, Michael Frese, and Andreas Bausch. 2011. "Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership." *The Leadership Quarterly* 74-956:(5) 22.
- Rubin, Herbert J, and Irene S Rubin. 2011. *Qualitative interviewing: The art of hearing data*: sage.
- Rumelt, Richard P. 1995. "Inertia and transformation." In *Resource-based and evolutionary theories of the firm: Towards a synthesis*, 32-101. Springer.
- Rusly, Fariza H., James L. Corner, and Peter Sun. 2012. "Positioning change readiness in knowledge management research." *Journal of Knowledge Management* 55-329:(2)16.
- Samuelson, William, and Richard Zeckhauser. 1988. "Status quo bias in decision making." *Journal of risk and uncertainty* 1 59-7:(1).
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*: Jossey-Bass.
- Schein, E.H. .2006. *Organizational Culture and Leadership*: Wiley.
- Schraeder, Mike, Rachel S Tears, and Mark H Jordan. 2005. "Organizational culture in public sector organizations." *Leadership & Organization Development Journal*.
- Schumpeter, Joseph Alois. 1942. *Socialism, capitalism and democracy*: Harper and Brothers.
- Simon, Herbert A. 1972. "Theories of bounded rationality." *Decision and organization* 76-161:(1) 1.
- Simon, Herbert A. 1991. "Bounded rationality and organizational learning." *Organization Science* 34-125:(1) 2.
- Smith Elizabeth, A. 2001. "The role of tacit and explicit knowledge in the workplace." *Journal of Knowledge Management* 5 21-311:(4).
- Soo, Christine, Shannon Chen, and Mark G Edwards. 2018. "A Knowledge-Based Approach to Public Value Management: A Case Study of Change Implementation in Disability Services in Western Australia." *Australian Journal of Public Administration*

202-187:(2) 77.

Symon, G., and C. Cassell. 2012. *Qualitative Organizational Research: Core Methods and Current Challenges*: SAGE Publications.

Taher, Nader Asaad Bin, Vlad Krotov, and Leiser Silva. 2015. "A framework for leading change in the UAE public sector." *International Journal of Organizational Analysis*.

Tan, Li Pin, and Kuan Yew Wong. 2015. "Linkage between knowledge management and manufacturing performance: a structural equation modeling approach." *Journal of Knowledge Management*.

Taylor, Brent, and Rob C. de Loë. 2012. "Conceptualizations of local knowledge in collaborative environmental governance." *Geoforum* 17-1207:(6) 43.

Taylor, W Andrew, and Gillian H Wright. 2004. "Organizational readiness for successful knowledge sharing: Challenges for public sector managers." *Information Resources Management Journal (IRMJ)* 37-22:(2) 17.

Torfin, Jacob. 2019. "Collaborative innovation in the public sector: the argument." *Public Management Review* 11-1:(1) 21.

Tremml, Timo. 2020. "Barriers to entrepreneurship in public enterprises: boards contributing to inertia." *Public Management Review*:26-1.

UAE. 2020. "UAE Vision 2021." Accessed June 2020 ,25.<https://www.vision2021.ae/en/home>.

UNPAN. 2007. Restoring trust in government through public sector innovations. Paper presented at the 7th Global Forum on Reinventing Government: Building Trust in Government. United Nations, June Vienna, Austria.

Valmohammadi, Changiz, and Mohsen Ahmadi. 2015. "The impact of knowledge management practices on organizational performance." *Journal of Enterprise Information Management*.

Van de Ven, Andrew H., and Marshall Scott Poole. 1995. "Explaining Development and Change in Organizations." *The Academy of Management Review* 20

Van der Voet, Joris, Ben S. Kuipers, and Sandra Groeneveld. 2016. "Implementing Change in Public Organizations: The relationship between leadership and affective commitment to change in a public sector context." *Public Management Review* 65-842:(6) 18.

Vestal, Katherine. 2012. "Which Matters: Employee Satisfaction or Employee Engagement?" *Nurse Leader* 1-10:(6) 10.

Wang, Zhining, and Nianxin Wang. 2012. "Knowledge sharing, innovation and firm performance." *Expert Systems With Applications* 908-8899:(10) 39.

Wankhade, Paresh, Geoffrey Heath, and James Radcliffe. 2018. "Cultural change and perpetuation in organisations: evidence from an English emergency ambulance service." *Public Management Review* 48-923:(6) 20.

Waterhouse, Jennifer, and Dianne Lewis. 2004. "Communicating culture change." *Public Management Review* 76-353:(3) 6.

Willem, A., & Buelens, M. (2007). Knowledge sharing in public sector organizations: The effect of organizational characteristics on interdepartmental knowledge sharing. *Journal of public administration research and theory*, 606-581 ,(4)17.

Wright, Bradley E., and Sanjay K. Pandey. 2010. "Transformational Leadership in the Public Sector: Does Structure Matter?" *Journal of Public Administration Research and Theory: J-PART* 89-75:(1) 20.

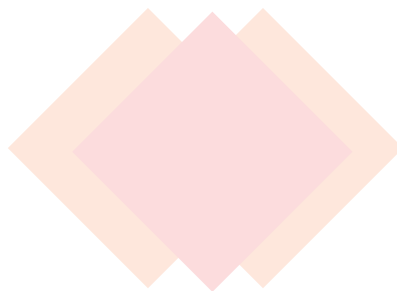
Yang, Baiyin, Karen E Watkins, and Victoria J Marsick. 2004. "The construct of the learning organization: Dimensions, measurement, and validation." *Human resource development quarterly* 55-31:(1) 15.

Yang, T.M. and Maxwell, T.A., 2011. Information-sharing in public organizations: A literature review of interpersonal, intra-organizational and inter-organizational

success factors. *Government Information Quarterly*, 2)28), pp.175-164. Yeh, Ying-Jung, Sun-Quae Lai, and Chin-Tsang Ho. 2006. "Knowledge management enablers: a case study." *Industrial Management & Data Systems*.

Yew Wong, Kuan. 2005. "Critical success factors for implementing knowledge management in small and medium enterprises." *Industrial Management & Data Systems* 79-261:(3) 105.

Yin, Robert K. 2015. *Qualitative research from start to finish*: Guilford publications. Zahedi, Mansooreh, Mojtaba Shahin, and Muhammad Ali Babar. 2016. "A systematic review of knowledge sharing challenges and practices in global software development." *International Journal of Information Management* 6) 36, Part A):1019-995.



مصاحبه با دکتر اسماعیل پیرعلی خیرآبادی رئیس پارک علم و فناوری استان چهارمحال و بختیاری



شنیدن تجارب دیگران و آنچه آنان در راه رسیدن به اهداف خود با آن مواجه بوده‌اند، همواره شیرین و لذتبخش است، عمر ما انسان‌ها بسیار کوتاه و از سوی دیگر همواره با محدودیت منابع مواجه می‌باشیم که در صورت عدم استفاده بهینه از این دو عامل، بطور قطع؛ حتی در صورت موفقیت، منابع زیادی را هدر خواهیم داد. فصلنامه نگرش توسعه در بام ایران با این رویکرد، انجام مصاحبه با افراد نخبه، کارآفرین و موفق را از شماره‌های قبل در دستور کار قراردادده و انتظار می‌رود چنانچه خوانندگان محترم افراد نخبه و کارآفرینی را می‌شناسند با کارشناس اجرایی این فصلنامه تماس حاصل نمایند. در شماره جاری فصلنامه، مصاحبه با رئیس پارک علم و فناوری استان با هدف آشنایی با این مرکز و واحدهای فناور زیرمجموعه آن انجام شده است که به شرح زیر حضورتان ارائه می‌گردد.

لطفاً ضمن معرفی خودتان در مورد تحصیلات خود بفرمایید.

بنده اسماعیل پیرعلی خیرآبادی دانش آموخته دکترای تخصصی بهداشت و بیماری‌های آبریان از دانشگاه تهران، عضو هیأت علمی دانشکده منابع طبیعی و علوم زمین دانشگاه شهرکرد می‌باشم. از مهمترین سوابق اجرایی می‌توان به رئیس شبکه دامپزشکی شهرستان شهرکرد، معاون فنی اداره کل دامپزشکی استان، رئیس سازمان نظام دامپزشکی استان و مدیرکل شیلات و آبریان استان و در حال حاضر هم رئیس پارک علم و فناوری استان اشاره نمود.

نظر جنابعالی در رابطه با مأموریت و نقش پارک‌های علم و فناوری در توسعه منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی چیست؟

پیچیدگی نظام بین‌الملل و سرعت رشد فناوری عامل رقابت کشورها برای دستیابی به شکوفایی اقتصادی و توسعه پایدار گردیده است. به طوری که در دهه‌های اخیر، این فرآیند توانسته مرز بین کشورهای توسعه یافته و توسعه نیافته را پررنگ‌تر نماید. بکارگیری و صادرات فناوری یکی از مقوله‌های اصلی حضور قدرتمند کشورها در حوزه‌های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در عرصه بین‌الملل می‌باشد. به نظر بنده مأموریت پارک‌ها احیای اقتصاد محلی از طریق حمایت از نوآوری و فناوری است. به طوری که با استفاده از ظرفیت سرمایه انسانی خلاق (Innovation Intellectual Asset) و بکارگیری منابع دیگر، می‌توان ظرفیتی جدید برای کسب و کارهای نوآور ایجاد نموده و با فراهم آوردن بستر ارتباط دانشگاه، صنعت و جامعه موجب رشد و شکوفایی اقتصاد محلی و منطقه‌ای گردید.

پارک علم و فناوری در استان چهارمحال و بختیاری در چه سالی افتتاح و شروع به فعالیت کرده است؟

پارک علم و فناوری استان موافقت اصولی خود را در تاریخ ۱۳۹۱/۰۴/۲۵ با حضور معاونت پژوهش و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با موافقت شورای گسترش آموزش عالی کشور اخذ و عملاً کار خود را از سال ۱۳۹۲ شروع نمود.

زمینه‌های فعالیت پارک علم و فناوری استان چهارمحال و بختیاری در چه حوزه‌هایی است؟

با توجه به ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های استان و هدف پارک‌ها در جهت پیشبرد مأموریت‌های منطقه‌ای، زمینه فعالیت پارک علم و فناوری استان به شرح ذیل تعیین گردید.

۱- کشاورزی، باغداری و صنایع تبدیلی و تکمیلی کشاورزی.

۲- شیلات و آبزی پروری (با تأکید بر آبریان و ماهی‌های سردآبی).

۳- گردشگری و محیط زیست.

۴- معادن (مس، سنگ‌های تزئینی، سنگ گچ، مارن و ...).

- ۵- آب و صنایع وابسته.
 ۶- صنایع فلزی (با تاکید بر فولاد).
 ۷- گیاهان دارویی.

تعداد شرکت‌های دانش‌بنیان، واحدهای رشد و شرکت‌های فناور در پارک علم و فناوری استان چه تعداد می‌باشد و از سال شروع فعالیت پارک تا کنون چه تغییراتی داشته است؟
 تعداد کل هسته‌های رشد و شرکت‌های فناور مستقر در پارک علم و فناوری در حال حاضر ۱۴۲ واحد می‌باشد که تعداد ۴۲ واحد از آنها دانش‌بنیان می‌باشد. در این شرکت‌ها در حال حاضر حدوداً ۹۰۰ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، اعضای هیأت علمی و نخبگان استان با گردش مالی بالغ بر ۲۳۰ میلیارد تومان مشغول به فعالیت می‌باشند.

شرکت دانش‌بنیان چه شرکتی است و چگونه می‌تواند بعنوان یک شرکت دانش‌بنیان در پارک استقرار یافته و تحت حمایت قرار گیرد؟

به موجب آئین نامه تشخیص شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان، شرکت‌های دانش‌بنیان، مؤسسات خصوصی یا تعاونی هستند که به منظور افزایش علم و ثروت، توسعه اقتصادی بر پایه دانش و تحقق اهداف علمی و اقتصادی در راستای گسترش اختراع و نوآوری و در نهایت تجاری‌سازی نتایج تحقیق و توسعه (شامل طراحی و تولید کالا و خدمات) در حوزه فناوری‌های برتر و با ارزش افزوده فراوان (به ویژه در تولید نرم افزارهای مربوط) تشکیل می‌شوند. بسیاری از افراد گمان می‌کنند برای دانش‌بنیان شدن، باید از ابتدا شرکت و یا مؤسسه‌ای دانش‌بنیان ثبت نمایند، در حالی که چنین نیست. به عبارت دیگر نیازی نیست که از ابتدای کار، شرکت یا مؤسسه دانش‌بنیان ثبت شده باشد و یا در موضوع فعالیت آن کلمه دانش‌بنیان ذکر گردد. در حالت کلی نحوه دانش‌بنیان شدن این است که، شرکت یا مؤسسه ثبت شده باید تأییدیه دانش‌بنیان را از معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری دریافت نماید و شرکت‌های متقاضی استقرار در پارک پس از گذراندن مراحل ارزیابی توسط کمیته نظارت و ارزیابی پارک و بررسی دلایل توجیه فنی و اقتصادی می‌توانند در مجموعه پارک علم و فناوری استان استقرار پیدا کنند.

پارک علم و فناوری به شرکت‌های دانش‌بنیان چه خدماتی را ارائه می‌دهد و میزان دریافت این خدمات آیا متفاوت بوده، یعنی بر اساس امتیازات خاصی است و یا این که این مزایا برای همه شرکت‌های مذکور یکسان می‌باشد؟

اگر بخواهیم تعریف کلی از خدمات پارک‌ها داشته باشیم، به نظر بنده در یک عبارت خلاصه می‌گردد: "پارک‌ها نقش کاهش ریسک فرایند فعالیت شرکت‌ها یا تیم‌های مستقر در مجموعه خود را دارند." در یک دسته‌بندی کلی خدمات را می‌توان در عبارت‌های زیر گنجانند:

- تأمین فضای فیزیکی در قالب فضای اختصاصی دفاتر کاری و فضای اشتراکی (Coworking).
- ارائه خدمات آزمایشگاهی، کارگاهی، کتابخانه‌ای و اطلاع‌رسانی.
- خدمات پشتیبانی، حقوقی، اداری مالی، اعتباری، پروژه‌یابی و بازاریابی، سرمایه‌گذاری (شرکت در نمایشگاه‌های ملی و بین‌المللی).
- آموزش‌های تخصصی ویژه و مشاوره در حوزه‌های مرتبط با فعالیت شرکت‌ها (آشنایی با قوانین کار، گمرک، حسابداری و حسابرسی و ثبت شرکت و.....).
- سایر خدمات مرتبط با توسعه، رشد و ارتقاء واحدهای فناوری.
- پرداخت تسهیلات و حمایت‌های مالی و اعتباری.



در خصوص میزان دریافت این حمایت‌ها باید به این نکته توجه نمود که همه شرکت‌ها مطابق با قوانین شرکت‌های مستقر در پارک‌ها و قوانین شرکت‌های دانش‌بنیان مورد حمایت قرار می‌گیرند، البته جنس این حمایت‌ها با توجه به گردش مالی، میزان اشتغال‌زایی و اندازه بازارهای ملی و بین‌المللی متفاوت خواهد بود.

در خصوص مراکز رشد و نوآوری بفرمایید که در پارک استان، چند مرکز وجود دارد و چه خدماتی را ارائه می‌نمایند؟

هدف از تأسیس مراکز رشد، کمک به رشد و توسعه شرکت‌های کوچک فناور و کاهش ریسک دوره راه‌اندازی این شرکت‌ها از طریق ایجاد زیرساخت‌های لازم و ارائه خدمات با ارزش افزوده بالا می‌باشد. هم‌اکنون پارک علم و فناوری چهارمحال و بختیاری دارای سه مرکز رشد واحدهای فناور در شهرستان‌های شهرکرد، بروجن و لردگان و دارای چهار مرکز نوآوری صنعتی در شهرک صنعتی شهرکرد و دارای سه کانون خلاقیت در دانشگاه فنی و حرفه‌ای، شهر بن و سامان می‌باشد. از سایر مراکز رشد استان می‌توان به مرکز رشد دانشگاه‌های آزاد اسلامی، علوم پزشکی و دانشگاه شهرکرد اشاره نمود. خدمات مرکز رشد شامل موارد زیر می‌باشد:

در دوره رشد می‌توانند از مشاوره رایگان مشاورین پارک و مراکز رشد در زمینه‌های بازاریابی، برنامه کسب و کار، مشاوره‌های حقوقی، مالی، قوانین کار و تامین اجتماعی استفاده کنند. کارگاه‌های آموزشی در حوزه‌های مرتبط با کسب و کار توسط واحد آموزش برگزار شده و شرکت‌های رشدی می‌توانند از این دوره‌ها استفاده نمایند. استقرار فیزیکی و اختصاص دفتر کار با یارانه و اجاره‌های پایین نیز در این دوره از دیگر حمایت‌های مراکز رشد می‌باشد. در دوره رشد با توجه به طرح تا سقف ۷۰ میلیون تومان به شرکت‌های رشدی تسهیلات اختصاص داده می‌شود. این تسهیلات در طول دو سال و در چند مرحله با توجه به میزان پیشرفت پرداخت می‌شود. بازپرداخت این تسهیلات بعد از اتمام دوره رشد خواهد بود.

در خصوص احداث پردیس پارک علم و فناوری توضیحاتی را ارائه بفرمایید؟ اینکه از چه سالی شروع و بهره‌برداری از آن چه زمانی خواهد بود؟

واگذاری اراضی پردیس پارک به مساحت ۴/۵ هکتار با کاربری آموزش عالی در اردیبهشت ماه ۱۳۹۵ انجام و در سال ۱۳۹۶ کار تسطیح و آماده‌سازی اراضی مذکور با اعتبارات منابع داخلی پارک انجام و با پیگیری‌های انجام شده در سال ۱۳۹۷ موفق به اخذ ردیف عمرانی ملی شدیم. خوشبختانه با حمایت‌های صورت گرفته پروژه با مساحت ۵۱۰۰ متر مربع واقع در میرآباد شرقی - بلوار امام خمینی (ره) با پیشرفت فیزیکی ۸۰ درصد یکی از پروژه‌های مهم استان می‌باشد که انشاءالله سعی داریم با تخصیص ۱۰۰ درصدی اعتبار مصوب سال جاری تا پایان سال به بهره‌برداری برسد. بنده بر خود لازم می‌دانم از معاونت امور اقتصادی و هماهنگی سازمان برنامه و بودجه کشور، معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، استانداری استان، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی و دیگر دستگاه‌های

ملی و استانی که در پیگیری به ثمر رسیدن پروژه ما را یاری نمودند صمیمانه تشکر و قدردانی نمایم.



در خصوص صندوق پژوهش و فناوری در پارک و این که این صندوق چه کمکی را می‌تواند به پژوهشگران در استان ارائه و چه افرادی می‌توانند از خدمات این صندوق بهره‌مند گردند توضیح بفرمایید.

صندوق پژوهش و فناوری غیردولتی استان چهارمحال و بختیاری در اواخر سال ۱۳۹۷ پس از جلسات و پیگیری‌های مکرر و متعدد

موفق به جذب سرمایه‌گذاران واجد شرایط شده و متعاقب آن خط مشی و سیاست‌ها و اختیارات هیأت مدیره تصویب و با انتخاب مدیر عامل صندوق و ثبت در اداره ثبت شرکت‌های شهرکرد و تهیه و تدوین دستورالعمل‌ها و آیین‌نامه‌ها و قراردادهای اجرایی کار رسمی خود را از اوایل سال ۱۳۹۸ آغاز نمود. سرمایه ثبتی شرکت ۳۰,۰۰۰,۰۰۰,۰۰۰ ریال می باشد که ۴۵٪ متعلق به بخش دولتی و ۵۵٪ متعلق به بخش خصوصی می باشد. بر طبق اساسنامه اهداف و دامنه فعالیت صندوق به شرح زیر تعیین شده است:

۱- اعطای وام و تسهیلات به الف- اشخاص حقیقی و حقوقی برای اجرای طرح‌های پژوهشی، پژوهش‌های کاربردی، فرهنگی، هنری و ... ب- اشخاص حقیقی و حقوقی برای اجرای مرحله تولید نیمه‌صنعتی طرح‌های به نتیجه رسیده پژوهشی و فناوری ج- اشخاص حقیقی و حقوقی برای تدوین دانش فنی حاصل از تحقیقات و انتقال نتایج تحقیقات به مرحله تولید.

۲- تأمین سرمایه ریسک‌پذیر و مشارکت و سرمایه‌گذاری در طرح‌های پژوهشی و فناوری.

۳- تضمین پرداخت به موقع تعهدات و اقساط طرح‌های پژوهشی و فناوری در مقاطع تعیین شده در قرارداد.

۴- صدور ضمانت‌نامه‌های مورد نیاز مؤسسات پژوهشی و فناوری بخش غیردولتی به متقاضیان مربوط برای اجرای طرح‌های پژوهشی و فناوری در قبال اخذ ضمانت‌های لازم از محقق.

۵- مشارکت و سرمایه‌گذاری در طرح‌های پژوهشی و فناوری.

۶- مشارکت در تجاری‌سازی طرح‌های پژوهشی و فناوری.

۷- تضمین نوسانات نرخ ارز طرح‌های مصوب.

۸- تأمین ارز مورد نیاز برای طرح‌های پژوهشی و فناوری.

نقش شرکت‌های دانش‌بنیان و فناور پارک علم و فناوری استان در دوران کرونا در استان چگونه بوده است؟

پارک علم و فناوری استان در همان روزهای ابتدایی شیوع ویروس کرونا یعنی اسفند ۱۳۹۸ اقدام به تشکیل کمیته بررسی ظرفیت‌های شرکت‌های دانش‌بنیان و فناور استان جهت کمک به کنترل ویروس کرونا نمود، که با همت تعداد ۱۵ شرکت فعال در حوزه تولید محصولات کرونایی مستقر در پارک مطابق با گزارش‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، پارک علم و فناوری استان در رتبه دوم تولید ماسک، سوم مواد ضدعفونی کننده و دوم تولید دستگاه تولید ماسک در سطح کشور قرار گرفت.

نقش پارک علم و فناوری در توسعه استان را چگونه ارزیابی می‌کنید و آیا حرکت در این زمینه را مثبت و با سرعت متناسب می‌بینید؟

پارک علم و فناوری استان چهارمحال و بختیاری مباحثات می‌کند که به عنوان عضوی از مجموعه پارک‌های کشور توانسته است با اشتغال حدوداً ۹۰۰ نفری، همچنین ورود به بازارهای ملی و بین‌المللی و ایجاد پردیس پارک علم و فناوری استان، قدم‌های مؤثر در توسعه استان و ایجاد آینده‌ای درخشان برای نسل‌های آتی این مرز و بوم بردارد. سرعت حرکت در این زمینه را نسبت به سایر استان‌ها مطلوب می‌دانم، لیکن برای تحقق رسالت پارک



علم و فناوری استان باید تمامی اجزای اکوسیستم فناوری و نوآوری استان به یاری پارک و شرکت‌های فناوری و دانش‌بنیان بیایند.

مسائل و مشکلاتی که پارک در حال حاضر در انجام مأموریت‌های خود با آن مواجه است چیست؟
از مهمترین مسائل و مشکلات پارک می‌توان به مجوزات مورد نیاز جهت واگذاری اراضی پردیس پارک علم و فناوری استان و تأمین فضای فیزیکی مورد نیاز شرکت‌ها فعال در ابعاد صنعتی اشاره نمود.

- اگر مطلب خاصی مدنظر شما هست که در این سوالات مطرح نشده است، لطفاً بفرمایید.

در ابتدای مصاحبه عرض کردم پیمودن این راه یک "الزام" است. تجربه موفق بسیاری از کشورهای توسعه یافته است، چرا ما نباید این تجربه موفق را به عنوان یک "مدل توسعه" با ساختار و ظرفیت‌های بومی خودمان استفاده نکنیم. متأسفانه هنوز بخش قابل توجهی از حوزه اقتصادی چه بخش خصوصی و چه بخش دولتی و سیاست‌گذاران این مقوله، فرهنگ نوآوری و دانش‌بنیان را درک ننموده‌اند و هنوز توسعه را در نصب ماشین آلات، استفاده از معادن، نفت و... می‌دانند. این ظرفیت سازی عظیم که توسط معاونت علمی و فناوری و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و با حمایت دولت و مجلس صورت گرفته است ظرف کمتر از یک دهه توانسته‌ایم تاکنون با ایجاد ۴۵ پارک، ۱۹۹ مرکز رشد، ۷۹۵۳ واحد فناور، ۶۳۲۶ شرکت دانش‌بنیان، ۵۶ هزار نفر شغل، بیش از ۹۸ میلیون دلار صادرات و فروش بالغ بر ۱۳ هزار میلیارد تومان، در شاخص نوآوری با ارتقاء ۷ پله‌ای نسبت به سال ۲۰۲۰ در رتبه ۶۰ در سال ۲۰۲۱ قرار بگیریم. این سرمایه انسانی نخبه و خلاق در کشور با اندک حمایت زیر ساختی، پشتیبانی و بستر سازی جهت توسعه خدمات و بازار توانسته این ظرفیت عظیم کسب و کارنوپا را بدون هیچ‌گونه استفاده از رانت و اعتبارات هزینه‌ای و جاری دولت در کشور ایجاد نماید. از طرفی دانشگاه‌های کشور هم مأموریت‌های جدیدی را در قالب دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم و مأموریت‌گرا تعریف نموده‌اند که اگر زمانی دانشگاه تکنسین و کارشناس تربیت می‌کرد امروزه می‌بایست کارآفرین و خلاق تربیت نماید.

کلام آخر بنده:

برای استفاده از سرمایه‌های عظیم انسانی "فارغ التحصیلان دانشگاهی"، جلوگیری از فرار مغزها، توسعه اقتصاد دانش محور و پایدار و نهادسازی‌های جدید، می‌بایست، زیست بوم (اکوسیستم) دانش‌بنیان و فناور ایجاد شده را ابتدا تقویت و حمایت نمود و سپس در همه لایه‌های اقتصادی و اجتماعی جامعه فرهنگ سازی نمود.



شاخص‌های کلیدی بازار کار استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹

گردآوری: فرحناز صالحی؛ رئیس گروه آمارهای ثبتی، فرابری و پردازش داده‌های آماری معاونت آمار و اطلاعات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری

مقدمه

اشتغال و بیکاری از جمله موضوع‌های اساسی اقتصاد هر کشوری است؛ به گونه‌ای که افزایش اشتغال و کاهش بیکاری به عنوان یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی جوامع تلقی می‌شود و برای ارزیابی شرایط اقتصادی کشور استفاده می‌شود. طرح آمارگیری نیروی کار از مهم‌ترین طرح‌های آماری مرکز آمار ایران است که با جمع‌آوری اطلاعات پایه‌ای نیروی کار کشور، امکان تهیه و ارزیابی برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ... را فراهم می‌کند. طرح آمارگیری نیروی کار براساس نیاز برنامه‌ریزان و با هدف محاسبه‌ی شاخص‌های فصلی و سالانه نیروی کار، از جمله نرخ مشارکت اقتصادی، نرخ بیکاری و تغییرات آن‌ها طراحی شده است. این طرح منطبق بر آخرین توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار^۱ است و برای مقایسه بین‌المللی شاخص‌های نیروی کار، امکان بهتری را فراهم می‌کند.

پیش از این، شاخص‌های عمده نیروی کار، از نتایج طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار که در سال‌های ۷۹-۱۳۷۶ به صورت سالانه و در سال ۸۲-۱۳۸۰ به صورت فصلی و در سال ۱۳۸۳ در دو فصل بهار و پاییز اجرا شده است، حاصل می‌شد. از سال ۱۳۸۴ طرح آمارگیری نیروی کار با اهداف کلی و تفصیلی وسیع‌تر جایگزین طرح مزبور شده است. این طرح با هدف دستیابی به برآوردهای فصلی و سالانه نیروی کار و همچنین تغییرات فصلی و سالانه طراحی شده است. در این طرح، علاوه بر برآورد سطوح، برآورد تغییرات نیز مورد نظر است که برای رسیدن به این هدف از روش نمونه‌گیری چرخشی^۲ استفاده می‌شود. همچنین به‌دلیل ماهیت ادواری طرح، برای طراحی بهینه آن، از نمونه پایه استفاده می‌شود.

مطالب فوق نشان می‌دهد که طرح آمارگیری نیروی کار در مقایسه با طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار، دارای تفاوت‌های قابل توجهی است. برخی از این تفاوت‌ها در طرح موضوعی، عبارت است از: تعاریف و مفاهیم، پرسشنامه، زمان آمارگیری، زمان آماری، اقلام آماری و در طرح نمونه‌گیری تفاوت‌ها شامل، نمونه پایه و روش نمونه‌گیری چرخشی است.

ناریخچه تولید آمار نیروی کار

آمارهای مربوط به ساختار نیروی کار، مبنایی برای ارزیابی و تحلیل سیاست‌های اقتصادی یک کشور محسوب می‌شود. در گذشته، نیازهای آماری بخش نیروی انسانی در کشور از طرح‌های آماری جمعیتی مرکز آمار ایران و طرح‌های نمونه‌گیری وزارت کار و امور اجتماعی تأمین می‌شد. از جمله مهم‌ترین این طرح‌ها که نتایج آن به‌صورت نشریه منتشر شده است، می‌توان به موارد زیر اشاره نمود.

- در سال ۱۳۱۸ برای نخستین بار آمار و اطلاعات مربوط به نیروی انسانی توسط اداره کل آمار و ثبت احوال در برخی از شهرهای مهم کشور.
- در سال ۱۳۳۵ ضمن اجرای اولین سرشماری عمومی نفوس که توسط اداره کل آمار عمومی اجرا گردید، اطلاعاتی بدست آمد.
- در سال‌های ۱۳۳۷ و ۱۳۴۱، سازمان برنامه با همکاری اداره کل مطالعات نیروی کار و آمار وزارت کار و امور اجتماعی، آمارگیری‌هایی را در زمینه نیروی کار انجام و نتایج آن را منتشر کرد.
- آمارگیری نمونه‌ای نفوس، توسط مرکز آمار ایران در سال ۱۳۴۷.
- آمارگیری نیروی انسانی، توسط اداره کل آمار و نیروی انسانی وزارت کار و امور اجتماعی در سال‌های ۱۳۴۸، ۱۳۴۹، ۱۳۵۰ و ۱۳۵۱.
- آمارگیری جمعیت شهری و روستایی در سال ۱۳۵۰، توسط مرکز آمار ایران.
- آمارگیری اشتغال و بیکاری در تابستان ۱۳۵۸ توسط کارکنان داوطلب مرکز آمار ایران در سطح شهر تهران.
- طرح بررسی مسائل کلی نیروی انسانی و اشتغال بر اساس توصیه اداره کل نیروی انسانی وزارت کار و امور

1. International Labour Organization
2. Rotation Sampling

اجتماعی در بهار ۱۳۶۱ همراه با توزیع کوپن ارزاق توسط بانکها و فقط در بین خانوارهای شهری.

- طرح آمارگیری خصوصیات اجتماعی - اقتصادی در سالهای ۱۳۶۶ تا ۱۳۶۸ در دوازده مرحله و نیز در سالهای ۱۳۷۱ تا ۱۳۷۴ در چهار مرحله به صورت تعاقبی.
- علاوه بر این، مرکز آمار ایران در سرشماری عمومی نفوس و مسکن در سالهای ۱۳۴۵، ۱۳۵۵، ۱۳۶۵، ۱۳۷۵، ۱۳۸۵ و آمارگیری جاری جمعیت ۱۳۷۰ آمار و اطلاعات اساسی مربوط به نیروی انسانی را که همواره حاوی اطلاعاتی در زمینه شاخصهای اشتغال و بیکاری بوده است، را جمع‌آوری نمود.
- از سال ۱۳۷۶، طرح نمونه‌گیری ویژگی‌های اشتغال و بیکاری خانوار بصورت سالانه و از سال ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۳ بصورت فصلی به اجرا درآمد و از سال ۱۳۸۴ طرح آمارگیری از نیروی کار جایگزین طرح مذکور گردید.

مبانی طرح

ضرورت اجرای طرح: از دلایلی که اجرای این طرح را ضروری می‌نماید به موارد زیر می‌توان اشاره نمود:

- (۱) شناخت وضعیت جاری شاخصهای نیروی کار در کل کشور و استانها به منظور تدوین برنامه توسعه و ارزیابی میزان موفقیت سیاستهای توسعه در سطح کل کشور و استانها؛
- (۲) لزوم شناسایی ویژگیهای نیروی کار بخصوص شناخت تغییرات ساختاری فعالیت‌های اقتصادی و مشاغل به منظور دستیابی به اهداف برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی؛
- (۳) توصیه‌های بین‌المللی مبنی بر جمع‌آوری اطلاعات تفصیلی جمعیت فعال، شاغل و بیکار کشور به صورت سالانه و فصلی و تغییرات آنها؛
- (۴) لزوم دستیابی به شاخصهای اشتغال و بیکاری در فواصل زمانی کوتاه، با دقت بالا و قابلیت مقایسه‌پذیری در سطوح بین‌المللی و نیز امکان بررسی روند تغییرات آنها در طول زمان از دیگر ضروریات اجرای این طرح است (هرندی فاطمه و دیگران، ۱۳۸۱: ۵).

(۵) تهیه شاخصهای کیفی از وضعیت نیروی کار در کل کشور و استانها.

هدف اجرای طرح: هدف کلی از اجرای این طرح شناخت ساختار و وضعیت جاری نیروی کار و تغییرات آن است. این هدف از طرق زیر تأمین می‌شود:

- برآورد فصلی و سالانه شاخصهای نیروی کار
 - برآورد تعداد سالانه در سطح کل کشور و استانها
 - برآورد تغییرات فصلی و سالانه شاخص نیروی کار در سطح کل کشور
 - برآورد تغییرات سالانه شاخص نیروی کار در سطح استانها
- جامعه هدف:** مجموعه افرادی که طبق تعریف، عضو خانوارهای معمولی ساکن یا گروهی ساکن در نقاط شهری و روستایی کشور هستند، جامعه هدف طرح را تشکیل می‌دهند. این طرح اعضاء خانوارهای معمولی غیر ساکن و خانوارهای موسسه‌ای را پوشش نمی‌دهد.

زمان آماری: زمان آماری برای تعیین وضع فعالیت، دومین و سومین هفته تقویمی (شنبه تا جمعه) ماه میانی هر فصل است که هفته مرجع آن ماه نامیده می‌شود.

زمان آمارگیری: زمان آمارگیری در هر فصل، سومین هفته تقویمی ماه میانی و هفته بعد از آن، یعنی هفته پس از هفته مرجع است. به این ترتیب که اگر در سومین هفته تقویمی ماه، به خانوار مراجعه شود، پرسشنامه‌ها با در نظر گرفتن دومین هفته تقویمی به عنوان هفته مرجع تکمیل می‌شوند و در صورتی که مراجعه به خانوار در چهارمین هفته انجام گیرد، سومین هفته ماه، هفته مرجع در نظر گرفته می‌شود.

روش نمونه‌گیری: روش نمونه‌گیری، خوشه‌ای دو مرحله‌ای طبقه‌بندی شده که واحد نمونه‌گیری مرحله اول، خوشه و واحد نمونه‌گیری گروهی شامل ۳ خانوار (عمدتاً گروه پرخش) است. نمونه‌گیری پرخشی با ثابت نگه‌داشتن بخشی از واحدهای نمونه بین دو فصل آمارگیری و تغییر بقیه واحدها، به بهترین نحو، امکان برآورد سطوح و تغییرات را فراهم می‌کند.

چارچوب و طراحی نمونه پایه: چارچوب نمونه‌گیری مرحله اول در این طرح، چهارمین نمونه پایه آمارگیری‌های خانواری است که واحدهای نمونه‌گیری مرحله اول (خوشه‌ها) را شامل می‌شود. هر خوشه، شامل یک بلوک/آبادی، بخشی از یک بلوک/آبادی بزرگ یا در مواردی مجموعه‌ای از چند بلوک/آبادی کوچک است که بر اساس اطلاعات سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵ به گونه‌ای ساخته شده است که خانوارهای نمونه در

طرح‌های آمارگیری نیروی کار ویا هزینه و درآمد خانوار را در طول دوره نمونه پایه تأمین کند. چارچوب نمونه‌گیری مرحله دوم، فهرستی از نام و نشانی خانوارهای معمولی ساکن و گروهی در خوشه‌های انتخاب‌شده از نمونه پایه است. روش ساخت این چارچوب، در مناطق شهری و روستایی متفاوت از یکدیگر است. در مناطق شهری، برای ساخت این چارچوب، در هر خوشه پیش از اجرای طرح، خانوارهای ساکن در یک محدوده جغرافیایی مشخص، فهرست می‌شوند. خانوارهای جدید معرفی شده در هر سال، بر اساس فهرست‌برداری انجام شده در ماه‌های انتهایی سال قبل، انتخاب می‌شوند. در مناطق روستایی، چارچوب نمونه‌گیری مرحله دوم از دو منبع حاصل شده است. این چارچوب در اکثر مناطق روستایی، شامل فهرست خانوارهای خوشه‌های مورد نظر بر اساس فرم‌های فهرست‌برداری سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵ است. در تعداد اندکی از خوشه‌های روستایی، این چارچوب از طریق اجرای عملیات فهرست‌برداری در ماه‌های آذر و دی سال ۱۳۹۶ حاصل شده است. **الگوی چرخش:** با توجه به اهداف، الگوی چرخش انتخابی برای این طرح، یک " الگوی ۲-۲-۲ " است، یعنی طی دوره نمونه پایه از هر خانوار نمونه، حداکثر ۴ بار آمارگیری بعمل می‌آید. به این ترتیب که خانوار، دو فصل متوالی در نمونه است. سپس به طور موقت برای دو فصل متوالی از نمونه خارج می‌شود، بعد برای دو فصل متوالی به نمونه باز می‌گردد و پس از آن تا انتهای سال‌های مربوط به دوره نمونه پایه از نمونه خارج می‌شود. در هر فصل، در داخل هر خوشه، از چهار گروه چرخش که هر یک از سه خانوار عمدتاً همجوار شده‌اند. نمونه پایه در این طرح، طی فرآیندی، با استفاده از فهرست حوزه‌های سرشماری ساخته شده است. در این طرح فهرست نمونه‌ها از سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵ بدست آمده است. در هر فصل، در داخل هر خوشه، از چهار گروه چرخش، آمارگیری می‌شود:

۱- گروهی که برای اولین بار وارد نمونه شده است.

۲- گروهی که برای دومین بار وارد نمونه شده است.

۳- گروهی که پس از دو فصل خروج موقت، مجدداً وارد نمونه شده است.

۴- گروهی که برای آخرین بار در نمونه است.

در این طرح، خانوارهای نمونه در هر فصل به گونه‌ای انتخاب می‌شوند که نیمی از نمونه‌ها در دو فصل یکسان از دو سال متوالی مشترک هستند. به عبارت دیگر، از یک خانوار نمونه در طی فصول مختلف، حداکثر ۴ بار آمارگیری به عمل می‌آید. خانوارهای نمونه مربوط به هر فصل در ماه میانی فصل آمارگیری می‌شوند. **جامعه آماری استان:** کلیه خانوارهای معمولی ساکن و گروهی ساکن در نقاط شهری و روستایی استان که بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۹۵ تعداد ۲۷۰۴۳۴ خانوار زندگی می‌کنند. **نمونه آماری استان:** بر اساس روش‌های نمونه‌گیری مرکز آمار در هر فصل تعداد ۱۳۵ خوشه و هر خوشه شامل ۱۲ خانوار و سرجمع ۱۶۲۰ خانوار به صورت نمونه انتخاب و به آنها مراجعه می‌شود.

واحد آماری: خانوار

روش اجرا/ روش جمع‌آوری اطلاعات: مراجعه حضوری به خانوار و تکمیل اطلاعات بر روی تبلت می‌باشد. با توجه به شرایط کرونایی حاکم بر کشور از اواخر سال ۱۳۹۸ این طرح به صورت ترکیبی از روش مصاحبه تلفنی و مراجعه حضوری تکمیل شد.

سطح انتشار نتایج: نتایج طرح آمارگیری نیروی کار در قالب نشریه‌های فصلی و سالانه منتشر می‌شود. در نشریه سالانه، علاوه بر شاخص‌های نیروی کار و تغییرات آن، برآورد تعداد نیروی کار نیز ارائه می‌شود و اطلاعات جمع‌آوری شده به صورت تفصیلی‌تر در اختیار کاربران گذاشته می‌شود.

تعاریف و مفاهیم

خانوار معمولی: خانوار معمولی از افرادی تشکیل می‌شود که با هم در یک اقامتگاه زندگی می‌کنند، با یکدیگر هم‌خرج هستند و معمولاً با هم غذا می‌خورند. بنابراین، لازم نیست که اعضای یک خانوار حتماً با یکدیگر رابطه خویشاوندی داشته باشند. به عبارت دیگر، خانوار لزوماً با خانواده یکی نیست. فردی که به تنهایی زندگی می‌کند نیز، خانوار تلقی می‌شود.

خانوار معمولی ساکن: آن دسته از خانوارهای معمولی که در یک اقامتگاه ثابت سکونت دارند، به‌عنوان خانوار معمولی ساکن تلقی می‌شوند.

خانوار گروهی: مجموعه افرادی که تمام یا اغلب آنان به دلیل دارا بودن شرایط خاص (به طور عمده داشتن ویژگی مشترک) اقامتگاه مشترکی را برای سکونت خانوار خود انتخاب کرده‌اند و به طور مشترک، امور زندگی در آن اقامتگاه را اداره می‌کنند، خانوار گروهی نامیده می‌شوند.

جمعیت در سن کار: کلیه افرادی که به سن متعارف و قانونی کار رسیده باشند، را جمعیت در سن کار می‌گویند.
جمعیت فعال اقتصادی: تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر (حداقل سن تعیین شده)، که در هفته تقویمی قبل از هفته آمارگیری (هفته مرجع) طبق تعریف کار، در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) و یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند (بیکار)، جمعیت فعال اقتصادی محسوب می‌شوند.

جمعیت غیرفعال اقتصادی: تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع طبق تعریف کار، در هیچ‌یک از دو گروه شاغلان و بیکاران قرار نمی‌گیرند، جمعیت غیرفعال اقتصادی محسوب می‌شوند.

شاغل: تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر که در طول هفته مرجع، طبق تعریف کار، حداقل یک ساعت کار کرده و یا بنا به دلایلی به طور موقت کار را ترک کرده باشند، شاغل محسوب می‌شوند. در این طرح گروه‌های شغلی به ۶ گروه تقسیم می‌شود:

(۱) افرادی که در طول هفته مرجع برای دریافت مزد و حقوق یا کسب سود و درآمد (نقدی یا غیرنقدی) حداقل یک ساعت کاری انجام داده‌اند.

(۲) افرادی که در هفته مرجع در محل سکونت به منظور کسب سود یا درآمد (نقدی یا غیرنقدی) حداقل یک ساعت کاری انجام داده‌اند.

(۳) افرادی که در هفته مرجع در کسب و کار متعلق به یکی از اعضای خانوار خود که با وی نسبت خویشاوندی دارند، بدون دریافت مزد (نقدی یا غیرنقدی) حداقل یک ساعت کاری انجام داده‌اند.

(۴) افرادی که در هفته مرجع حداقل یک ساعت برای تولید کالاهای بادوام به منظور خود یا خانوار خود کاری انجام داده‌اند.

(۵) در طول هفته گذشته حداقل یک ساعت به فعالیت‌هایی نظیر کارآموزی بدون مزد یا بامزد یا انجام خدمت وظیفه پرداخته‌اند.

(۶) افرادی که دارای شغل هستند ولی در طول هفته مرجع بنا به دلایلی کار نکرده‌اند. این گونه افراد، غایب موقت از کار محسوب شده و شاغل محسوب می‌شوند مانند افراد مزد و حقوق بگیر که پیوند رسمی شغلی دارند (افراد دارای بورس تحصیلی، زنان در مرخصی زایمان، کشاورزان در فصل زمستان، معلمین در فصل تابستان و...) (مرکز آمار ایران، ۱۴۰۰: صص ۳-۸-۸۰).

نرخ اشتغال (نرخ فعالیت): عبارت است از نسبت جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ۱۵ ساله و بیشتر به جمعیت در سن کار، ۱۵ ساله و بیشتر ضرب در ۱۰۰.

نسبت اشتغال: عبارت است از نسبت جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر به کل جمعیت در سن کار (۱۵ ساله و بیشتر) ضرب در ۱۰۰.

نرخ بیکاری: عبارت است از نسبت جمعیت بیکار به جمعیت فعال (شاغل و بیکار) ضرب در ۱۰۰.

بیکار: به تمام افراد ۱۵ ساله و بیشتر اطلاق می‌شود که:

۱- در هفته مرجع فاقد کار باشند (دارای اشتغال مزدبگیری و یا خود اشتغالی نباشند)؛
۲- در هفته مرجع و یا هفته بعد از آن آماده برای کار باشند (برای اشتغال مزدبگیری و یا خود اشتغالی آماده باشند)؛

۳- در هفته مرجع و سه هفته قبل از آن جویای کار باشند (اقدامات مشخصی را به منظور جستجوی اشتغال مزدبگیری و یا خود اشتغالی به عمل آورده باشند)؛

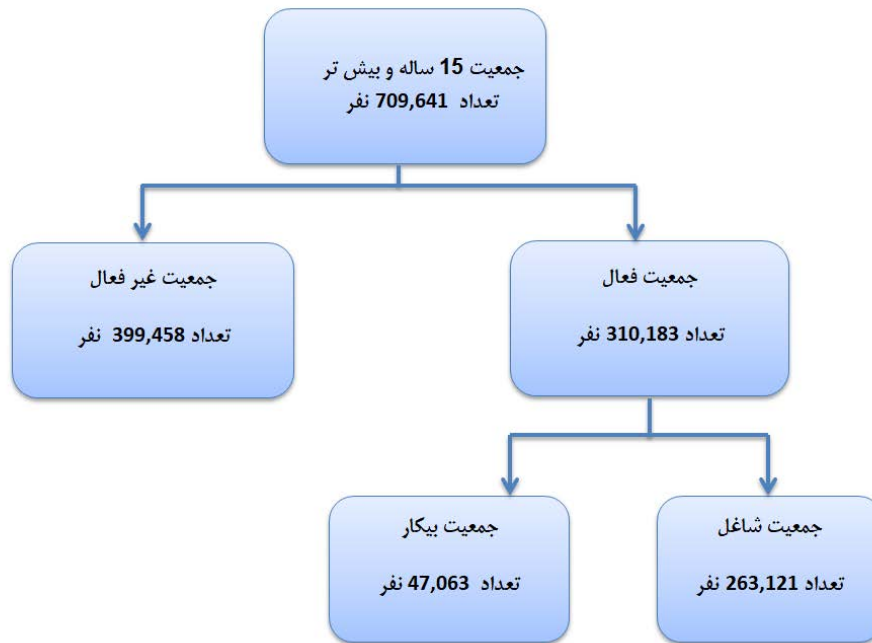
افرادی که به دلیل آغاز به کار در آینده و یا انتظار بازگشت به شغل قبلی جویای کار نبوده، ولی فاقد کار و آماده برای کار بوده‌اند نیز بیکار محسوب می‌شود.

اشتغال ناقص زمانی: افراد دارای اشتغال ناقص، شامل تمام شاغلانی است که در هفته مرجع، حاضر در سر کار یا غائب موقت از محل کار بوده، به دلایل اقتصادی نظیر رکود کاری، پیدا نکردن کار بیشتر، قرار داشتن در فصل غیرکاری و ... کمتر از ۴۴ ساعت کار کرده، خواهان و آماده برای انجام کار اضافی در هفته مرجع بوده‌اند. مجموع

ساعت کار اضافی است که افراد دارای اشتغال ناقص تمایل به انجام آن دارند (تا سقف ۴۴ ساعت).
نرخ اشتغال ناقص زمانی: عبارت است از نسبت جمعیت دارای اشتغال ناقص به جمعیت شاغل ضرب در ۱۰۰.

سهم شاغلان: عبارت است از نسبت جمعیت شاغل با ویژگی مورد نظر به کل جمعیت شاغل ضرب در ۱۰۰. شاخص‌های آماری: نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت)، نرخ اشتغال، نسبت اشتغال، نرخ بیکاری، نرخ بیکاری جمعیت ۲۴-۱۵ ساله، نرخ اشتغال ناقص، سهم اشتغال ناقص، نرخ مقدار اشتغال ناقص، سهم شاغلان.

تصویر شماره ۱: ساختار بازار کار استان در سال ۱۳۹۹



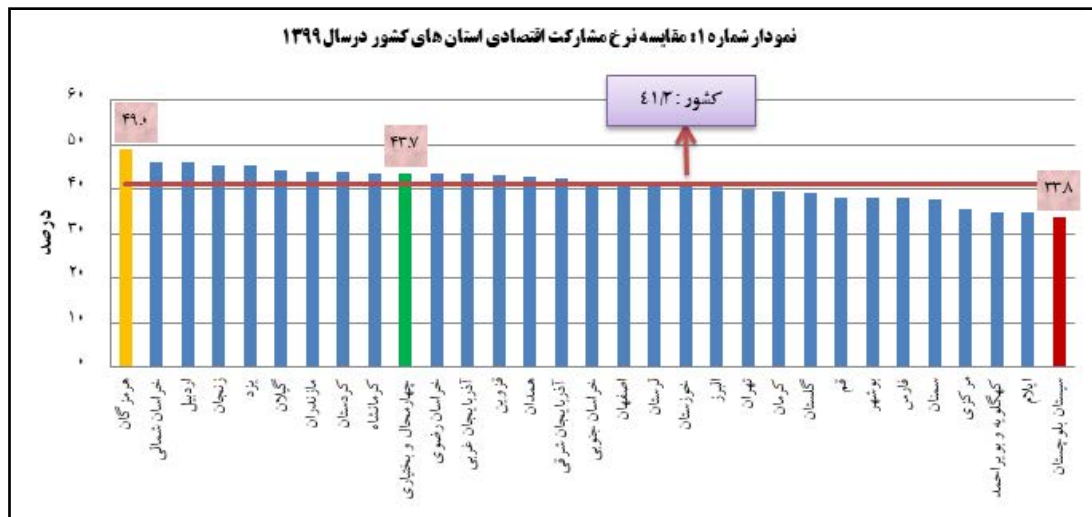
نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت)

جمعیت فعال اقتصادی: جمعیت ۱۵ ساله و بیش‌تر استان در سال ۱۳۹۹ تعداد ۷۰۹۶۴۱ نفر می‌باشد که نسبت به تعداد ۷۰۴۳۱۵ نفر در سال ۱۳۹۸ تعداد ۵۲۲۶ نفر افزایش داشته است. جمعیت فعال استان (متشکل از افرادی است که در تولید کالا و خدمات مشارکت داشته (شاغل) و یا از قابلیت مشارکت برخوردار بوده‌اند ولی شاغل نبوده‌اند (بیکار)) در سال ۱۳۹۹ تعداد ۳۱۰۱۸۳ نفر بوده که نسبت به ۳۱۵۷۱۹ نفر جمعیت فعال سال ۱۳۹۸ استان برابر ۵۵۳۶ نفر کاهش داشته است. نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت) جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۴۳/۷ درصد و در کل کشور برابر ۴۱/۳ درصد می‌باشد. استان چهارمحال و بختیاری از نظر شاخص نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت) در جایگاه ۱۰ کشور قرار دارد. بررسی تغییرات نرخ مشارکت اقتصادی سال ۱۳۹۹ استان چهارمحال و بختیاری نشان می‌دهد این شاخص در مقایسه با کل کشور ۲/۴ درصد بیشتر و نسبت به سال ۱۳۹۸ برابر ۱/۱ درصد کاهش یافته است.

جدول شماره ۱: نرخ مشارکت اقتصادی استان چهارمحال و بختیاری و کل کشور سال ۱۳۹۹

سکونت		جنسیت		کل	شرح
روستایی	شهری	زن	مرد		
۹۱،۹	۱۳،۵	۱۳،۹	۶۸،۷	۴۱،۳	کل کشور
۸۳،۱	۱۹،۳	۱۵،۷	۷۰،۹	۴۳،۷	استان

مأخذ: مرکز آمار ایران. دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری



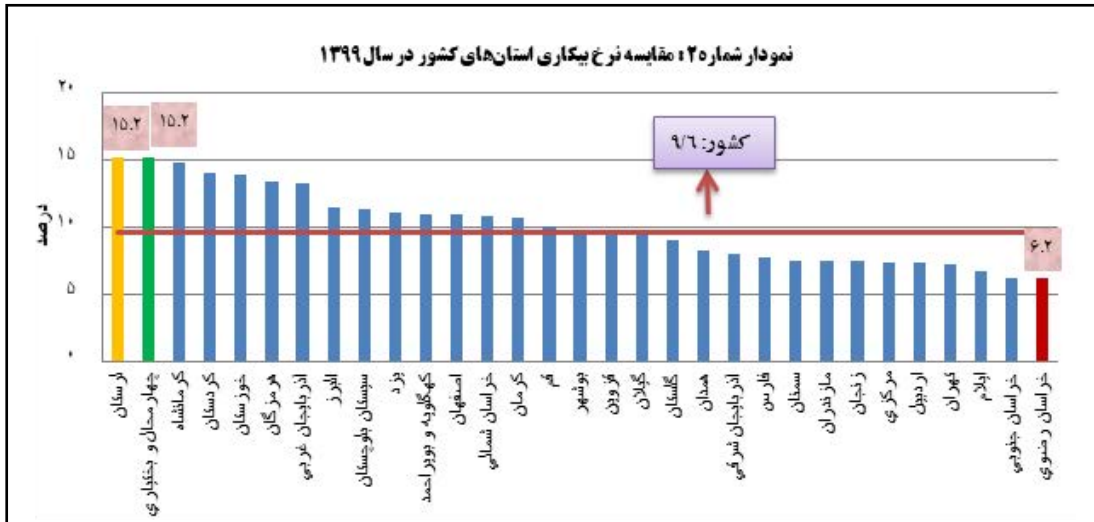
مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

شاغلین و بیکاران: از جمعیت ۳۱۰۱۸۳ نفر فعال استان در سال ۱۳۹۹، تعداد ۲۶۳۱۲۱ نفر شاغل و ۴۷۰۶۳ نفر بیکار بوده‌اند. مقایسه این ارقام با سال ۱۳۹۸ نشان می‌دهد از تعداد شاغلین سال ۱۳۹۸ (۲۶۷۲۵۹ نفر) تعداد ۴۱۳۸ نفر کاسته و به تعداد بیکاران سال ۱۳۹۸ (۴۸۴۶۰ نفر) تعداد ۱۳۹۸ نفر افزوده شده است. در سال ۱۳۹۹ نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر استان برابر ۱۵/۲ درصد و در کل کشور برابر ۹/۶ درصد می‌باشد. استان چهارمحال و بختیاری از نظر شاخص نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر در جایگاه اول کشور قرار دارد. این شاخص در مقایسه با سال ۱۳۹۶ (۲۰/۸) حدود ۵/۶ درصد کاهش یافته است. این در حالی است که در همین بازه زمانی نرخ بیکاری کشور ۲/۵ درصد کاهش داشته است. نرخ بیکاری جمعیت ۱۵-۲۴ ساله نشان می‌دهد که میزان بیکاری در این گروه سنی در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۳۰/۷ درصد و در کل کشور برابر ۲۳/۷ درصد می‌باشد. استان چهارمحال و بختیاری از این حیث در جایگاه ۲۵ قرار دارد. بررسی تغییرات نرخ بیکاری سال ۱۳۹۹ استان چهارمحال و بختیاری نشان می‌دهد که این شاخص در مقایسه با کشور ۵/۶ درصد بیشتر و نسبت به سال ۱۳۹۸ حدود ۰/۲ درصد کاهش داشته است.

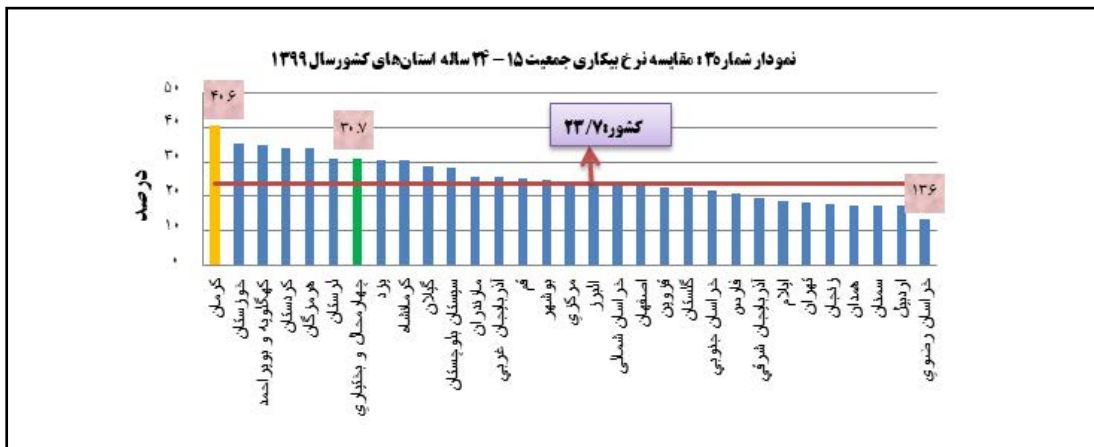
جدول شماره ۲: نرخ بیکاری استان چهارمحال و بختیاری و کل کشور در سال ۱۳۹۹

شرح	جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر	جمعیت فعال	شاغل	بیکار	نرخ بیکاری	نرخ بیکاری ۱۵-۲۴ ساله
کل کشور	۶۲,۳۷۵,۷۳۵	۲۵۷۳۷۱۱۰	۳,۲۶۳,۰۴۷	۲,۴۷۴,۰۶۳	۹,۶	۲۳,۷
استان	۷۰۹,۶۴۱	۳۱۰,۱۸۳,۳	۲۶۳,۱۲۱	۴۷,۰۶۳	۱۵,۲	۳۰,۷

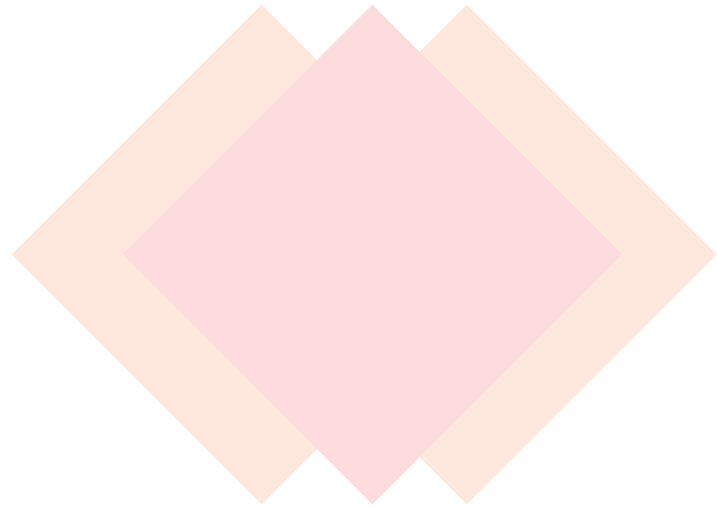
مأخذ: مرکز آمار ایران. دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری



مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران



مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

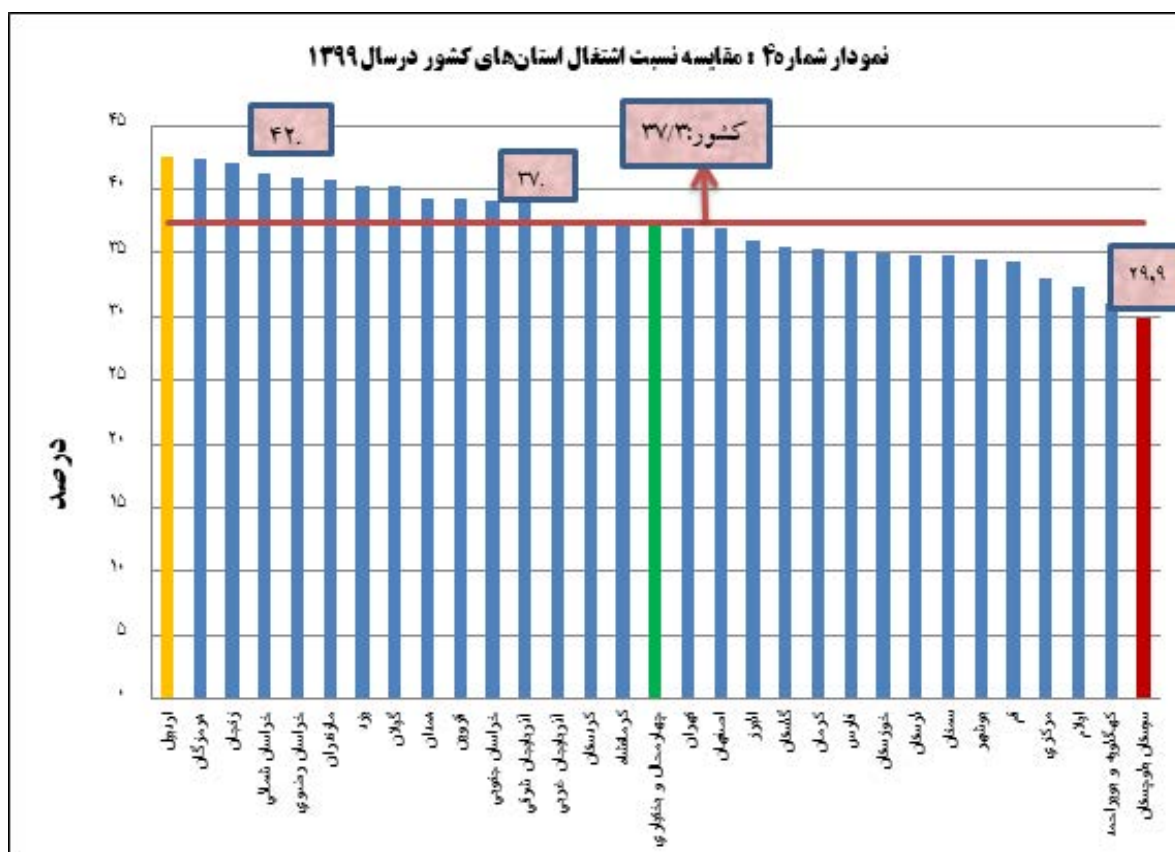


نسبت اشتغال: برای بیشتر کشورها این شاخص اغلب بهتر از نرخ بیکاری است. این شاخص هنگامی که بر حسب جنس بیان می‌شود، مورد توجه خاص قرار می‌گیرد؛ زیرا تفکیک مرد و زن می‌تواند اطلاعاتی درباره تفاوت‌های مربوط به جنس در بازار کار یک کشور ارائه دهد (حاجیان مهسا و دیگران، ۱۳۹۳: ص ۸۴). نسبت اشتغال در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۳۷/۱ درصد و در کل کشور برابر ۳۷/۳ درصد می‌باشد. استان چهارمحال و بختیاری از نظر شاخص نسبت اشتغال در جایگاه ۱۶ کشور قرار دارد.

جدول شماره ۴: نسبت اشتغال جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر بر حسب جنس و نقاط شهری و روستایی در سال ۱۳۹۹

شرح	شاغل	نسبت اشتغال			نقاط شهری			نقاط روستایی		
		کل	مرد	زن	کل	مرد	زن	کل	مرد	زن
کل کشور	۲۳۲۶۳۰۴۷	۳۷,۳	۶۲,۹	۱۱,۷	۳۶,۲	۶۱,۳	۱۱,۰	۴۱,۰	۶۸,۳	۱۴,۰
استان	۲۶۳۱۲۱	۳۷,۱	۶۱,۱	۱۲,۴	۳۷,۳	۵۹,۴	۱۵,۰	۳۶,۷	۶۴,۳	۷,۰

مأخذ: مرکز آمار ایران. دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری

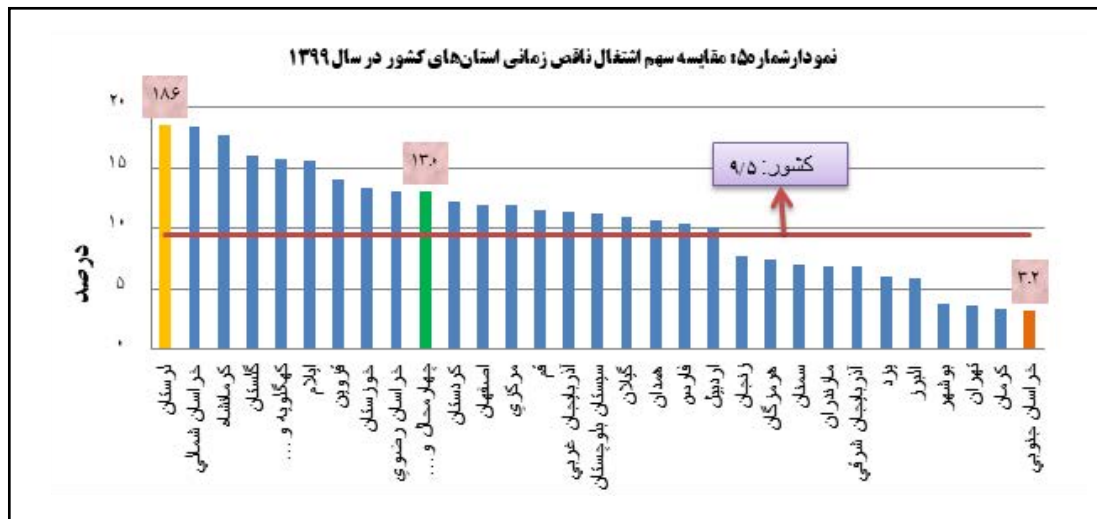


مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

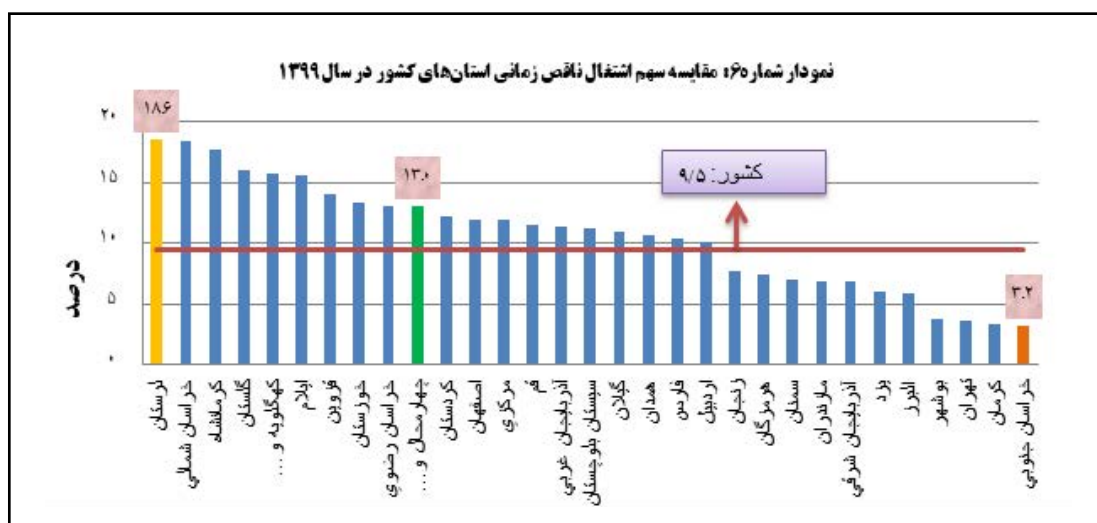
سهم اشتغال ناقص زمانی: اشتغال ناقص زمانی منعکس کننده کم بهره‌گیری از ظرفیت مولد نیروی کار است. افراد دارای اشتغال سهم جمعیت شاغل دارای اشتغال ناقص زمانی در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۱۳ درصد می‌باشد، یعنی ۱۳ درصد از جمعیت شاغل در هفته کاری، کمتر از ۴۴ ساعت فعالیت داشته‌اند. این درحالی است که میزان این شاخص در کل کشور ۹/۵ درصد بوده و این استان از نظر شاخص سهم جمعیت شاغل دارای اشتغال ناقص زمانی در جایگاه ۱۰ کشور قرار دارد.

جدول شماره ۴: سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص زمانی بر حسب جنسیت و محل سکونت

شرح	کل	جنسیت		سکونت	
		مرد	زن	شهری	روستایی
کل کشور	۹,۵	۱۰,۴	۴,۲	۸,۲	۱۳,۲
استان	۱۳,۰	۱۴,۸	۴,۰	۱۱,۴	۱۶,۳

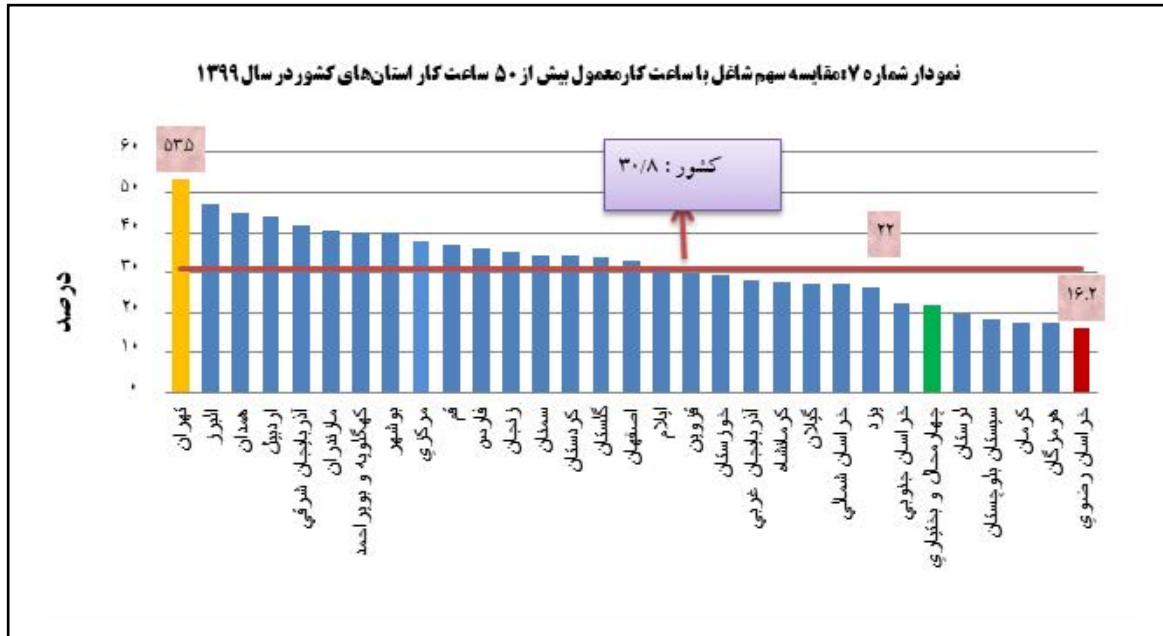


مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

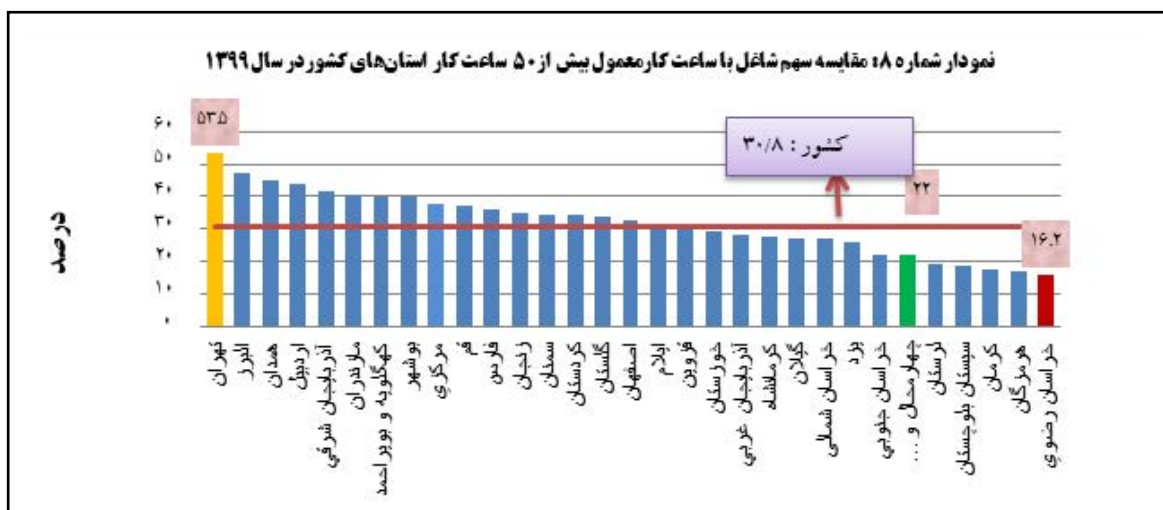


مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

سهم شاغلین با ساعت کار معمول بیش از ۵۰ ساعت: سهم شاغلین دارای بیش از ۵۰ ساعت کار استان برابر ۳۰/۶ درصد می‌باشد. یعنی ۳۰ درصد از جمعیت شاغل در هفته کاری، بیش از ۵۰ ساعت فعالیت داشته‌اند. این درحالی است که میزان این شاخص در کل کشور ۳۴/۴ درصد بوده و این استان از نظر شاخص سهم جمعیت شاغل دارای اشتغال ناقص زمانی، در جایگاه ۱۰ کشور قرار دارد.



مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران



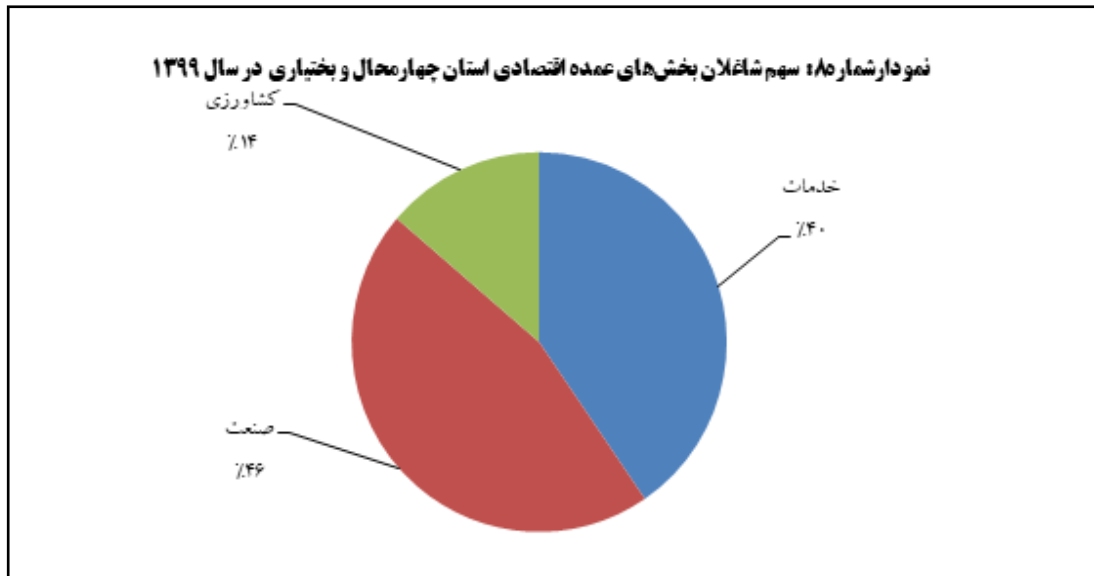
مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

سهم شاغلین بخش‌های عمده اقتصادی: در سال ۱۳۹۹ از تعداد ۲۶۳۱۲۱ شاغل ۱۵ ساله و بیشتر استان چهارمحال و بختیاری؛ تعداد ۳۶۰۹۲ نفر در بخش کشاورزی معادل ۱۳/۷ درصد، تعداد ۱۲۰۵۶۰ نفر در بخش صنعت معادل ۴۵/۸ درصد و تعداد ۱۰۶۴۶۹ نفر معادل ۴۰/۵ درصد در بخش خدمات اشتغال داشته‌اند. سهم اشتغال بخش‌های عمده اقتصادی کشور به ترتیب برابر است: بخش کشاورزی ۲۷/۱ درصد، بخش صنعت ۳۰/۱ درصد و بخش خدمات ۴۲/۸ درصد. استان چهارمحال و بختیاری از نظر سهم شاغلان بخش کشاورزی جایگاه ۲۵، در بخش صنعت در جایگاه ۱ و بخش خدمات در جایگاه ۲۶ قرار دارد.

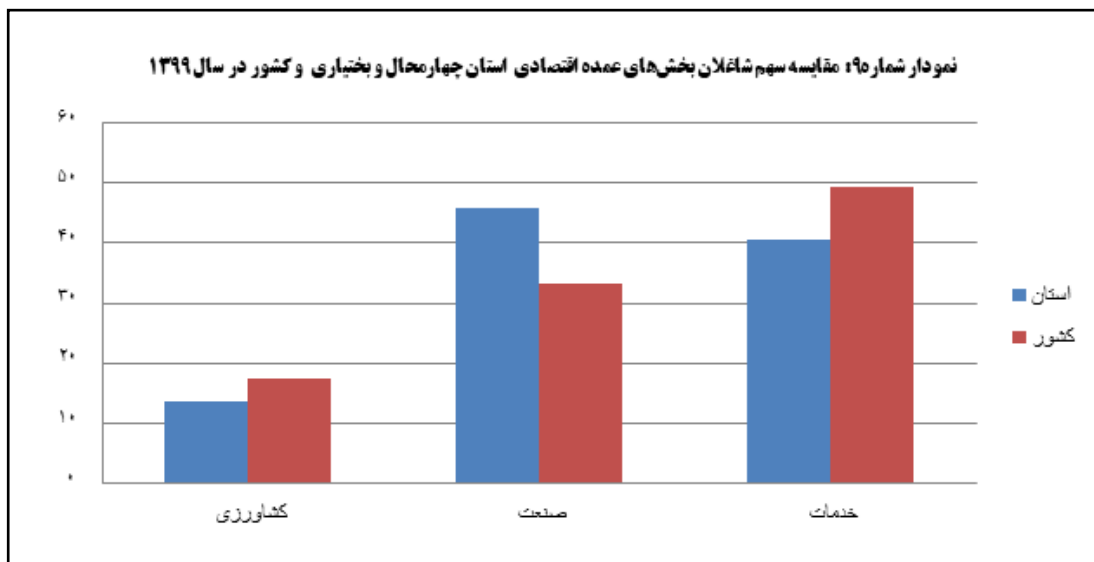
جدول شماره ۵: سهم شاغلین ۱۵ ساله و بیشتر بخش‌های عمده اقتصادی استان چهارمحال و بختیاری و کشور در سال ۱۳۹۹

سهم اشتغال در بخش‌های عمده اقتصادی								شاغل	شرح
کشاورزی		صنعت		خدمات		اظهارنشده			
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۱۷,۴	۴۰۴۲۸۳۲	۲۳,۳	۷۷۴۸۵۱۵	۴۹,۳	۱۱۴۶۹۶۴۰	۰,۰	۲۰۶۰	۲۳۲۶۳۰۴۷	کل کشور
۱۳,۷	۳۶۰۹۲	۴۵,۸	۱۲۰۵۶۰	۴۰,۵	۱۰۶۴۶۹	۰,۰	۰	۲۶۳۱۲۱	استان

مأخذ: مرکز آمار ایران. دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری



مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران



مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

وضع شغلی: وضع شغلی شاغلان بر اساس آخرین طبقه‌بندی بین‌المللی (ICSE - 1993) و با توجه به شرایط کشور طبقه‌بندی شده و نتایج آن به تفکیک بخش خصوصی (شامل کارفرما، کارکن مستقل، مزد و حقوق بگیر و کارکن فامیلی بدون مزد) و بخش عمومی (شامل مزد و حقوق بگیر بخش عمومی) قابل ارائه می‌باشد. گفتنی است، آمار کارآموزان به تفکیک بخش خصوصی و عمومی نیز قابل استخراج است.

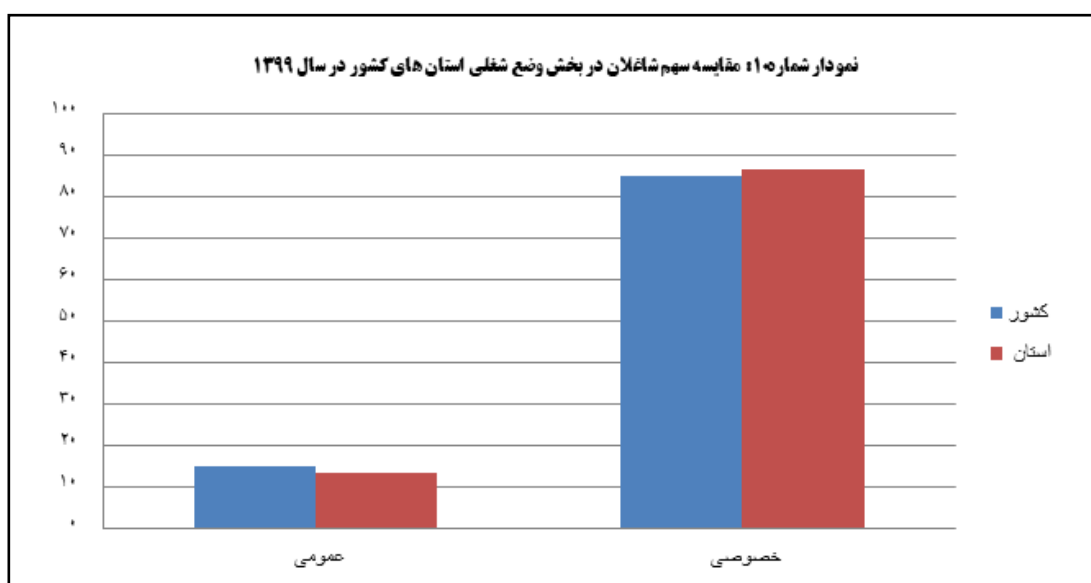
در سال ۱۳۹۹ از تعداد ۲۶۳۱۲۱ شاغل ۱۵ ساله و بیشتر استان چهارمحال و بختیاری؛ تعداد ۳۴۸۹۹ نفر در بخش

خصوصی معادل ۸۶/۷ درصد، تعداد ۲۲۸۲۲۲ نفر در بخش عمومی معادل ۱۳/۳ درصد اشتغال داشته‌اند. سهم اشتغال بخش‌های بر اساس وضع شغلی کشور به ترتیب برابر است: بخش خصوصی ۸۵/۱ درصد، بخش عمومی ۱۴/۹ درصد است.

جدول شماره ۶: سهم جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر بر حسب وضع شغلی استان چهارمحال و بختیاری و کشور در سال ۱۳۹۹

سهم اشتغال در بخش وضع شغلی						شاغل	شرح
اظهار نشده		عمومی		خصوصی			
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۰	۰	۱۴,۹	۳۴۵۹۲۰۵	۸۵,۱	۱۹۸۰۳۸۴۲	۲۳۲۶۳۰۴۷	کل کشور
۰	۰	۱۳,۳	۲۲۸۲۲۲	۸۶,۷	۳۴۸۹۹	۲۶۳۱۲۱	استان

مأخذ: مرکز آمار ایران، دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری



مأخذ: نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹ مرکز آمار ایران

نتیجه‌گیری

برای ارزیابی دقیق نتایج نیروی کار باید از روش تفکر سیستمی استفاده کرد. قاعده اصلی تفکر سیستمی این است که همه چیز به هم مرتبط است. از اصلی‌ترین مزایای تفکر سیستمی این است که به تمام جوانب توجه دارد. اما این نگرش باید همسو باشد، برای بررسی بازار کار و ارزیابی وضعیت اقتصادی یک کشور باید مجموع شاخص‌ها را در کنار هم دید. شاخص‌های مهمی که برای ارزیابی بازار کار می‌توان از آن‌ها بهره برد، عبارتند از: "نرخ مشارکت اقتصادی، نسبت اشتغال، وضع شغلی، اشتغال بر حسب بخش‌های فعالیت اقتصادی، اشتغال بر حسب گروه‌های عمده شغلی، ساعات کار، بیکاری، بیکاری جوانان، سهم جمعیت دارای اشتغال ناقص زمانی، جمعیت خارج از نیروی کار و سهم شاغلین با ۵۰ ساعت کار و بیشتر در هفته". تمامی شاخص‌های نام‌برده شده در کنار هم می‌توانند تصویر بهتری از بازار کار استان و کشور ارائه داده و با کمک آنها ارزیابی مطلوب‌تری از بازار کار بدست آورد. همچنین اطلاع از نحوه جابجایی‌ها و جریان‌ها در بازار کار بین سه وضع فعالیت (شاغل، بیکار و غیرفعال) نیز در اطلاع از وضعیت بازار کار کمک شایان توجهی خواهد کرد. بر اساس نتایج بدست آمده می‌توان گفت:

- نرخ مشارکت اقتصادی (نرخ فعالیت) جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۴۳/۷ درصد و از شاخص کل کشور برابر ۴۱/۳ درصد حدود ۲/۴ درصد بیشتر می‌باشد؛
- نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر استان برابر ۱۵/۲ درصد و از شاخص کل کشور برابر ۹/۶ درصد حدود

۵/۶ درصد بیشتر است؛

- نرخ بیکاری جمعیت ۱۵-۲۴ ساله در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۳۰/۷ درصد و از شاخص کل کشور برابر ۲۳/۷ درصد حدود ۷ درصد بیشتر است؛
 - نسبت اشتغال در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۳۷/۱ درصد و در کل کشور برابر ۳۷/۳ درصد می‌باشد و با الگوی کشور تقریباً یکسان است؛
 - سهم جمعیت شاغل دارای اشتغال ناقص زمانی در استان چهارمحال و بختیاری برابر ۱۳ درصد می‌باشد و از شاخص کل کشور برابر ۹/۵ درصد حدود ۳/۵ درصد کمتر است؛
 - سهم شاغلین دارای بیش از ۵۰ ساعت کار استان برابر ۳۰/۶ درصد می‌باشد و از شاخص کل کشور برابر ۳۴/۴ درصد حدود ۳/۸ درصد کمتر است؛
 - الگوی سهم شاغلین بخش‌های عمده اقتصادی استان با کشور بسیار متفاوت است؛ سهم شاغلان بخش کشاورزی معادل ۱۳/۷ درصد، در بخش صنعت معادل ۴۵/۸ درصد و در بخش خدمات معادل ۴۰/۵ اشتغال داشته‌اند. سهم اشتغال بخش‌های عمده اقتصادی کشور به ترتیب: بخش کشاورزی ۲۷/۱ درصد، بخش صنعت ۳۰/۱ درصد و بخش خدمات ۴۲/۸ درصد می‌باشد؛
 - سهم وضع شغلی شاغلین در بخش خصوصی معادل ۸۶/۷ درصد و در بخش عمومی معادل ۱۳/۳ درصد می‌باشد و با شاخص کل کشور برابر ۸۵/۱ درصد در بخش خصوصی و ۱۴/۹ درصد در بخش عمومی تقریباً یکسان است؛
 - همچنین اطلاع از نحوه جابجایی‌ها و جریان‌ها در بازار کار بین سه وضع فعالیت (شاغل، بیکار و غیرفعال) نیز در اطلاع از وضعیت بازار کار کمک شایان توجهی خواهد کرد.
- متأسفانه به دلیل عوامل مختلف از قبیل: تفاوت ساختار سنی جمعیت استان با ساختار سنی جمعیت کشور، عدم سرمایه‌گذاری بخش دولتی و شرکت‌های بزرگ در چند سال اخیر، مهاجرت نخبگان و صاحبان دانش، آشنایی کمتر صاحبان دانش و کارآفرینان با ادبیات مالی موجب شده تا نرخ بیکاری استان همواره از نرخ بیکاری کشور بالاتر باشد. البته به راحتی نمی‌توان در باره علل بیکاری بحث کرد. این موضوع باید در ابعاد مختلف بررسی شود.

پیشنهادات

- اجرای طرح پژوهشی درباره مشخصات و ویژگی‌های بیکاران استان، علت‌یابی و بررسی علل و عوامل مهاجرت نیروی کار متخصص و کارآمد استان طی سال‌های ۹۹-۱۳۹۰.
- اجرای طرح پژوهشی بررسی آمارهای جریان حاصل از آمارگیری نیروی کار طی سال‌های ۹۹-۱۳۹۰.

فهرست منابع و مآخذ

- هرنیدی، فاطمه و دیگران (۱۳۸۱)، طرح پیشنهادی برای آمارگیری نیروی کار. تهران، مرکز آمار ایران: گروه پژوهشی طرح‌های فنی و روش‌های آماری.
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۰)، راهنمای آمارگیری طرح نیروی کار ۱۴۰۰، تهران، مرکز آمار ایران: دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری، گروه نیروی کار.
- مرکز آمار ایران (۱۴۰۰)، نتایج طرح نیروی کار ۱۳۹۹، تهران، مرکز آمار ایران: دفتر جمعیت، نیروی کار و سرشماری، گروه نیروی کار.

گزارش تحلیلی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۹

گردآوری: رعنا مقصودی / محمد ملک‌محمدی؛ مدیر و کارشناس مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری

مقدمه

حضرت علی (ع) در خصوص اهمیت آموزش می‌فرمایند: "آن که به سطح فهم برسد می‌تواند تمام حقایق را بشکافد و آن که به سطح درک برسد می‌تواند تمام سرچشمه‌های قوانین و معادلات خلقت را به‌دست آورد." (کافی ج ۲ ص ۵۱).

در دنیای در حال تغییر کنونی آموزش و پژوهش در سازمان‌ها و نهادها به دلایل فراوان به عنوان ضرورتی انکارناپذیر پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی سبب شده است که هر از چندگاهی نظریات، تکنیک‌ها و روش‌های جدیدی وارد عرصه زندگی شود؛ لذا برای ادامه حیات به ناچار باید آنان را آموخت و برخی از روشها و سیستم‌های قدیمی را که کارآیی ندارند، کنار نهاد. هرچه دانش و مهارت‌های کارکنان با نیازهای جامعه، پیشرفت‌های علمی و تغییرات فن‌آوری هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد، درجه اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می‌رود. بنابراین، هدف از آموزش، بهبود نتایج عملکردی و افزایش دانش، مهارت، نگرش و توانایی کارکنان است و سازمان‌ها به خلق، توسعه و حفظ رقابت‌پذیری کارکنان از طریق آموزش تأکید دارند و همین امر توجه به آموزش و بهسازی نیروی انسانی را از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار نموده است. اساس بهسازی سازمانی که به نام‌های دیگری چون توسعه و بالندگی سازمانی نیز خوانده شده، بهسازی نیروی انسانی است که به صورت آموزش‌های ضمن خدمت در سازمان‌ها انجام می‌شود. هدف نظام آموزش بهسازی سازمان به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی، فراهم آوردن زمینه‌ای است که بر اساس آن توانایی‌های بالقوه افراد به فعل درآمده و استعدادهای آنان شکوفا گردد. این هدف از طریق ایجاد فرصت‌های آموزشی جهت کارکنان تحقق می‌یابد.

آموزش کارکنان دولت به عنوان یکی از موضوعات مهم مدیریت منابع انسانی به استناد بخشنامه نظام جامع آموزش کارکنان دولت در دستگاه‌های اجرایی انجام می‌گردد. سیاستگذاری و تعیین راهبردهای آموزش کارکنان دولت توسط سازمان اداری و استخدامی کشور انجام می‌گردد. در اجرای ماده ۵۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مذکور، به‌منظور توانمندسازی و ارتقاء سطح دانش، بینش و مهارت کارمندان دولت، «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور (وقت) در قالب بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۸۳۴ مورخ ۲۰۰۱/۱۳۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰ به تمام دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون فوق‌الذکر برای اجرا ابلاغ گردید و متعاقباً برخی از مواد آن طی اصلاحیه‌های شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴، ۱۴۵۰۹۹ مورخ ۱۳۹۳/۱۱/۲۰ (فناوری اطلاعات)، ۸۳۰۷۸ مورخ ۱۳۹۴/۰۵/۱۴، ۳۹۴۷۵۴ مورخ ۱۳۹۴/۱۲/۰۹ و ۱۳۳۵۲۶۸ مورخ ۱۳۹۶/۰۵/۲۲ مورد بازنگری قرار گرفته یا اصلاح شده است. برخی از نکات برجسته نظام آموزش کارمندان دولت به شرح زیر می‌باشد:

- تمامی کارمندان رسمی و پیمانی (اعم از مدیران و کارکنان) در شمول این نظام آموزشی قرار داشته و شرکت کارمندان قرارداد کار معین نیز در دوره‌های آموزشی موضوع این نظام براساس مفاد این بخشنامه و نیاز دستگاه اجرایی، الزامی است.
- آموزش‌های مصوب طی شده توسط کارمندان براساس نظام قبلی آموزش کارکنان (موضوع بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۸) و مقررات مربوط، در چارچوب این نظام قابل احتساب است. نحوه احتساب آموزش‌های طی شده توسط کارمندان و تطبیق آنها با این نظام در دستورالعمل‌های نظام آموزش کارمندان مشخص و ابلاغ خواهد شد.

فرآیند آموزش کارکنان دولت

بر اساس ماده ۴ بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت فرآیند آموزش کارمندان دولت به شرح مراحل ذیل می‌باشد:

الف - خط مشی گذاری آموزشی: تعیین اهداف و راهبردهای کلان آموزش کارمندان دولت به شرح زیر صورت می‌پذیرد:

۱- اهداف و راهبردهای کلان آموزش کارمندان دولت بر اساس چشم انداز بیست ساله، سیاست‌های نظام اداری، قانون برنامه پنجم توسعه کشور و همچنین راهبردهای دولت در حوزه منابع انسانی توسط معاونت توسعه مدیریت، تعریف، تدوین و جهت اجرا به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ می‌شود.

۲- دستگاه‌های اجرایی موظفند براساس اهداف و راهبردهای کلان آموزش ابلاغ شده توسط معاونت توسعه مدیریت، اهداف و راهبردهای آموزش دستگاه خود را تدوین و پس از تصویب در کمیته راهبری آموزش، عملیاتی نمایند.

ب - طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی: مرحله طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی کارمندان شامل دو فعالیت اصلی زیر است:

۱- نیازسنجی و طراحی آموزش‌ها: دستگاه‌های اجرایی موظفند براساس اهداف و راهبردهای آموزش، نیازهای آموزشی سازمانی، شغلی و فردی کارمندان و مدیران را شناسایی و برای مرتفع نمودن آنها دوره‌ها و پودمان‌های آموزشی متناسب طراحی نموده و به طور مستمر نیازها و دوره‌ها را روزآمد کنند.

۲- تدوین برنامه‌های آموزش: دومین مرحله برنامه‌ریزی آموزشی، طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی دستگاه است. برنامه عملیاتی آموزش دستگاه اجرایی باید در سه بازه زمانی راهبردی، پنج‌ساله و یکساله طراحی گردد. در طراحی برنامه‌های آموزشی، باید اهداف و راهبردهای کلان آموزش کارمندان دولت، اهداف و راهبردهای آموزش کارمندان دستگاه و نیازهای آموزشی و توسعه‌ای کارمندان و مدیران مورد توجه قرار گیرد. برنامه‌های آموزش دستگاه اجرایی پس از تصویب کمیته راهبری آموزش جهت اجرا به واحد آموزش ابلاغ می‌شود.

ج - اجرای آموزش‌ها: مدیریت و راهبری برنامه‌های تدوین شده آموزش و چگونگی فراهم نمودن امکانات و منابع کافی برای اجرای دوره‌های آموزشی در این مرحله از فرآیند آموزش صورت می‌گیرد. واحد سازمانی متولی آموزش دستگاه اجرایی، مسؤلیت اجرایی برنامه‌های آموزش را تحت نظارت کمیته راهبری آموزش دستگاه بر عهده خواهد داشت.

د - نظارت و ارزشیابی آموزشی:

- نظارت بر کیفیت اجرای فرآیند نظام آموزش کارکنان در دستگاه‌های اجرایی با معاونت توسعه مدیریت می‌باشد (فرآیندها، محتوای آموزشی، مدرسین، آزمون و اثربخشی دوره‌ها).

- ارزشیابی برنامه‌های آموزشی (ارزشیابی از فراگیر، ارزشیابی از مدرسین، ارزشیابی مدیریت اجرایی، بررسی اثربخشی برنامه‌های آموزشی و غیره) بر عهده دستگاه اجرایی می‌باشد.

- دستورالعمل‌های مربوط به فرآیند آموزش کارمندان (فرآیندهای فوق‌الذکر) توسط معاونت توسعه مدیریت تهیه و ابلاغ خواهد شد.

وظایف دستگاه‌های اجرایی در موضوع آموزش

در اجرای ماده ۵۸ قانون مدیریت خدمات کشوری و ماده ۲ آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مذکور، «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» با توجه به موارد زیر برای اجرا ابلاغ گردیده است (بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۸۳۴ مورخ ۱۳۹۰/۱۱/۳۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رییس‌جمهور):

۱- تمامی کارمندان رسمی و پیمانی (اعم از مدیران و کارکنان) در شمول این نظام آموزشی قرار داشته و شرکت کارمندان قرارداد کار معین نیز در دوره‌های آموزشی موضوع این نظام بر اساس مفاد این بخشنامه و نیاز دستگاه اجرایی، الزامی است.

۲- آموزش‌های مصوب طی شده توسط کارمندان بر اساس نظام قبلی آموزش کارکنان (موضوع بخشنامه شماره ۱۰۵/۲۲۵۵۴ مورخ ۱۳۸۰/۱۲/۲۸) و مقررات مربوط، در چارچوب این نظام قابل احتساب می‌باشد. نحوه احتساب آموزش‌های طی شده توسط کارمندان و تطبیق آنها با این نظام در دستورالعمل‌های نظام مشخص و ابلاغ خواهد شد.

۳- در اجرای ماده ۵۶ قانون مدیریت خدمات کشوری و بند ۴/الف نظام آموزش کارکنان، سامانه و برنامه آموزش مدیران توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی طراحی و پس از تأیید معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ خواهد شد.

۴- مرکز آموزش مدیریت دولتی موظف است با همکاری دستگاه‌های اجرایی به منظور تعیین صلاحیت مدرسان آموزش‌های پیش‌بینی شده در نظام آموزش کارمندان، نسبت به آموزش، سنجش و ارزیابی مدرسان و تشکیل بانک اطلاعاتی مدرسان اقدام نماید.

۵- مواد و محتوای آموزشی مورد نیاز دوره‌های عمومی و فرهنگی، مدیران و مشاغل عمومی به صورت استاندارد توسط مرکز آموزش مدیریت دولتی برای استفاده دستگاه‌های اجرایی، تهیه و تدوین می‌شود.

۶- نظارت و ارزشیابی فرآیندهای آموزش کارمندان و مفاد مندرج در این نظام آموزشی بر عهده معاونت راهبردی منابع انسانی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور بوده و دستگاه‌های اجرایی مکلفند تا گزارش‌های عملکرد خود را بر اساس چارچوب‌های تعیین شده به این معاونت ارائه نمایند.

مراحل آموزش در دستگاه‌های اجرایی

الف) سیاستگذاری: شامل تدوین استراتژی‌ها و تعیین اهداف می‌گردد.

ب) نیازسنجی: شامل تعیین نوع و مقدار آموزش به تفکیک پرسنل می‌گردد. چه کسی باید آموزش ببیند؟ چه نوع آموزشی برای رفع نیاز در داخل و خارج سازمان؟

ج) طراحی آموزشی: شامل تمامی اطلاعات موجود در یک دوره آموزشی و چگونگی اجرای آن است که عبارتند از: ۱- تعیین عناوین آموزشی ۲- سرفصل‌های آموزشی ۳- اهداف آموزشی ۴- محتوای آموزش ۵- فناوری آموزش ۶- روش آموزش ۷- شرایط شرکت‌کنندگان ۸- روش ارزشیابی ۹- ویژگی مدرسان.

د) برنامه‌ریزی آموزشی: در برگزیده اهداف، انتظارات، شرکت‌کنندگان، روش‌ها، زمان‌بندی اجرا، منابع مورد نیاز و ملاک‌های ارزشیابی است.

ه) مدیریت اجرایی آموزش: شامل پشتیبانی‌های لازم برای اجرای برنامه‌های آموزشی (قبل از آموزش، حین آموزش، پس از آموزش) می‌گردد.

و) ارزشیابی و پایش و بهبود فرآیند آموزش: شامل اندازه‌گیری نتایج آموزش از طریق ملاک‌ها و استانداردهای از قبل تعیین شده می‌گردد. آیا سرمایه‌گذاری سازمان در امر آموزش موجب بهبود عملکرد کارکنان و یا افزایش بهره‌وری و کارایی سازمان شده است؟

*دستگاه‌های اجرایی موظفند براساس مدل سیستمی، آموزش و معیارهای اصلی و فرعی (مندرج در ماده «۳» بخشنامه)، فرآیندهای اجرایی، ساختار آموزش و به‌طور کلی کیفیت فرآیند آموزش را براساس پرسشنامه ارزیابی آموزش، مورد خودارزیابی قرار داده و نقاط قابل بهبود را شناسایی و اصلاحات لازم را انجام دهند.

نکته: پرسشنامه ارزیابی معیارهای اصلی و فرعی آموزش در دستگاه‌های اجرایی در بخش پایانی پیوست شماره (۱) بخشنامه مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ درج گردیده است.

*دستگاه‌های اجرایی مکلفند مشخصات کلی برنامه‌های آموزشی سالانه کارمندان خود را در قالب «فرم‌های الف، ب، ج و د» تکمیل و نسخه‌ای از برنامه‌های آموزشی سالانه مصوب (ستادی و استانی) را پس از تأیید کمیته سرمایه انسانی (مستقر در سازمان مرکزی متبوع) با امضاء بالاترین مقام مسئول آموزش دستگاه، به سازمان اداری و استخدامی کشور ارسال نمایند.

اهم الزامات

- رعایت نسبت آموزش‌های عمومی و اختصاصی، مدیریتی و عمومی.
- تمرکز بر آموزش‌های سازمانی و شغلی با رویکرد مهارتی و کاربردی.
- تمرکز بر کیفیت به جای کمیت.
- ممنوعیت برگزاری دوره‌ها و یا پودمان‌های بلندمدت که منجر به اعطای گواهینامه‌های با ارزش استخدامی می‌گردد.

- رعایت سرانه آموزشی پیش‌بینی شده برای کارمندان و مدیران (۶۰ ساعت برای مدیران و ۴۰ ساعت برای کارمندان)



نظارت بر آموزش

بر اساس بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت نظارت بر کیفیت اجرای فرایند نظام آموزش کارکنان در دستگاه‌های اجرایی در ستاد بعهدہ سازمان اداری و استخدامی کشور و در استان‌ها بعهدہ مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استانها است که مراحل آن شامل: نظارت بر فرایندها، محتوای آموزشی، مدرسین، آزمون و اثربخشی دوره‌ها می‌باشد. همچنین ارزشیابی دوره‌های آموزشی (ارزشیابی از فراگیر، ارزشیابی از مدرسین، ارزشیابی مدیریت اجرایی، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی و غیره) بر عهده دستگاه اجرایی قرار گرفته است.

از سال ۱۳۹۹ این مدیریت در راستای اجرایی نمودن ماده ۷ اصلاحیه نظام آموزش کارکنان دولت به شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ و نیز بخشنامه شماره ۹۷۲۵۳۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲ سازمان اداری و استخدامی کشور و همچنین نامه شماره ۲۲۴۶۵۳ مورخ ۱۳۹۹/۵/۶ سازمان مذکور اطلاعات دوره‌های آموزشی برگزار شده ۵۱ دستگاه اجرایی در استان که ارزیابی عملکرد آنها توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان انجام می‌گردد را طی گزارش نه ماهه و سه ماهه آخر سال ۱۳۹۹ دریافت نموده که نوشتار حاضر گزارش تحلیلی آموزش در سال ۱۳۹۹ در این ۵۱ دستگاه اجرایی در استان می‌باشد. در سال ۱۴۰۰ مقرر گردیده انجام این موضوع به صورت سامانه‌ای صورت پذیرد.

بررسی تحلیلی دوره‌های آموزشی برگزار شده سال ۱۳۹۹ دستگاه‌های اجرایی در استان

پس از انجام مکاتبات با دستگاه‌های اجرایی، اطلاعات آموزش سال ۱۳۹۹ مربوط به ۵۱ دستگاه دریافت و مورد بررسی قرار گرفته و رتبه‌بندی و تحلیل آنها براساس مؤلفه‌های مشخص شده در بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت به شرح زیر انجام گردید. آمار کل کارکنان و مدیران، از مجموع آمارهای اعلام شده دستگاه‌های اجرایی بدست آمده و صرفاً شامل آمار ۵۱ دستگاه مندرج در جداول می‌باشد.

- ۱- سرانه آموزشی مدیران و کارکنان.
- ۲- مجموع مدت زمان برگزاری دوره و میانگین ساعت آموزشی بر اساس تعداد مدیران و کارکنان.
- ۳- تحلیل دوره‌های آموزشی طی شده به تفکیک گروه.
- ۴- تعداد عناوین دوره‌های آموزشی طی شده بر اساس تقویم آموزشی.
- ۵- سایر اطلاعات دوره‌های آموزشی. (اعتبارات آموزشی، نحوه اجرای دوره، مرکز مجری و مدرسان دوره)
- ۶- رعایت نسبت آموزش‌های عمومی و اختصاصی.

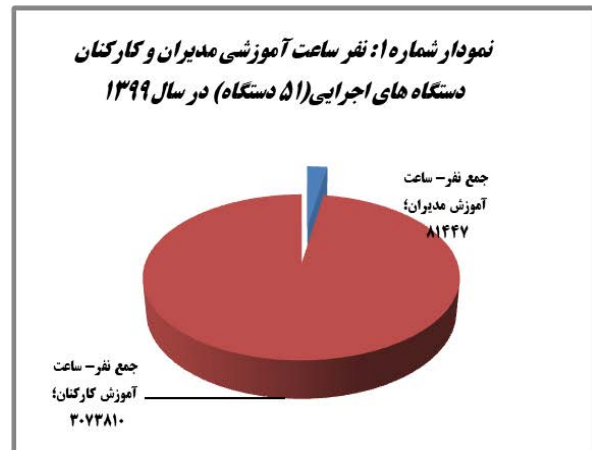
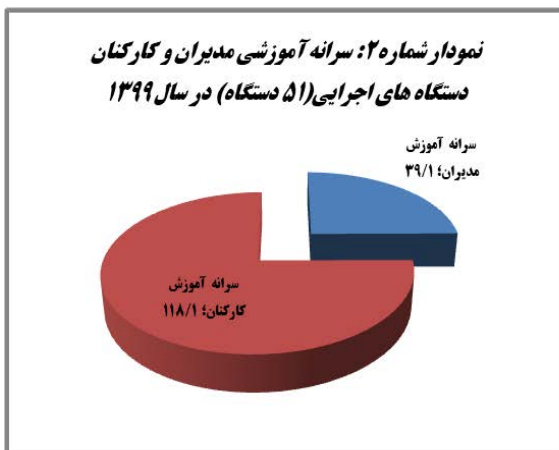
۱- سرانه آموزشی مدیران و کارکنان

بر اساس بخشنامه شماره ۳۱۱۴۶/۹۰/۲۰۰ مورخ ۴/۱۲/۹۰ و همچنین دستورالعمل نحوه احتساب و تطبیق آموزش‌های کارمندان دولت، حداقل سرانه آموزشی، برای مدیران ۶۰ ساعت و برای کارکنان ۴۰ ساعت تعیین شده و دستگاه‌های اجرایی موظفند با رعایت این سرانه، بودجه آموزشی مورد نیاز را به طور سالانه در بودجه سنواتی پیش‌بینی و پس از تصویب هزینه نمایند.

الف) سرانه آموزشی مدیران و کارکنان در کلیه دستگاه‌های اجرایی (۵۱ دستگاه): بر اساس اطلاعات دریافتی، تعداد ۲۸۱۱۰ نفر شامل ۲۰۸۲ نفر مدیر و ۲۶۰۲۸ نفر سایر کارکنان، در دوره‌های آموزشی شرکت داشته‌اند. بر این اساس سرانه آموزشی در سال ۱۳۹۹ برای مدیران ۳۹٫۱ ساعت به ازای هر مدیر است که از سرانه استاندارد آموزشی مدیران (۶۰ ساعت) پایین‌تر است. همچنین سرانه آموزشی برای سایر کارکنان دستگاه‌های اجرایی به میزان ۱۱۸٫۱ ساعت است که از سرانه استاندارد آموزشی کارکنان (۴۰ ساعت) بالاتر می‌باشد. پایین‌تر بودن سرانه آموزشی مدیران و بالاتر بودن سرانه آموزشی کارکنان از ساعت استاندارد آموزشی نشان می‌دهد که شرکت مدیران در دوره‌های آموزشی ضعیف بوده، اما شرکت سایر کارکنان در دوره‌های آموزشی بسیار مطلوب می‌باشد. با گذراندن ۴۲٫۵۱۷ ساعت دوره آموزشی در سال ۱۳۹۹ در مجموع ۳٫۱۵۵٫۲۵۷ نفر ساعت آموزشی حاصل شده، که ۸۱٫۴۴۷ نفر ساعت مربوط به مدیران و ۳٫۰۷۳٫۸۱۰ نفر ساعت نیز مربوط به سایر کارکنان می‌باشد. سرانه آموزشی مدیران و کارکنان در ۵۱ دستگاه اجرای مشمول ارزیابی عملکرد در سال ۱۳۹۹ به شرح جدول و نمودار شماره ۱ و ۲ می‌باشد.

جدول شماره ۱: سرانه آموزشی مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی (۵۱ دستگاه) استان در سال ۱۳۹۹

۲۷۳۸	جمع مدت دوره آموزشی طی شده مدیران (ساعت)	۸۱۴۴۷	جمع نفر-ساعت آموزش مدیران	۲۰۸۲	جمع تعداد مدیران
۳۹۷۷۹	جمع مدت دوره آموزشی طی شده کارکنان (ساعت)	۳۰۷۳۸۱۰	جمع نفر-ساعت آموزش کارکنان	۲۶۰۲۸	جمع تعداد کارکنان
۴۲۵۱۷	مجموع مدت دوره آموزشی طی شده (ساعت)	۳۱۵۵۲۵۷	جمع نفر ساعت آموزش کارکنان نظام اداری استان (۵۱ دستگاه)	۲۸۱۱۰	جمع کل کارکنان ۵۱ دستگاه
۳۹٫۱	سرانه آموزش مدیران	۲٫۶	نفر-ساعت آموزش مدیران (درصد)	۷٫۴	تعداد مدیران (درصد)
۱۱۸٫۱	سرانه آموزش کارکنان	۹۷٫۴	نفر-ساعت آموزش کارکنان (درصد)	۹۲٫۶	تعداد کارکنان (درصد)



ب) سرانه آموزشی مدیران و کارکنان به تفکیک دستگاه اجرایی: بر اساس اطلاعات دریافتی از هر دستگاه اجرایی، نفر ساعت و سرانه آموزشی برای کارکنان و مدیران محاسبه و به شرح جدول شماره ۲ و ۳ می‌باشد. یادآوری می‌گردد نفر ساعت آموزشی، حاصل ضرب مدت دوره در تعداد افراد شرکت کننده در دوره و سرانه آموزشی از تقسیم نفرساعت آموزشی حاصل شده بر تعداد کارکنان هر دستگاه محاسبه می‌گردد. همچنین بر اساس بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت سرانه آموزشی برای مدیران ۶۰ ساعت و برای سایر کارکنان ۴۰ ساعت در هر سال می‌باشد. همانطور که ملاحظه می‌شود تنها سه دستگاه اجرایی سرانه آموزشی استاندارد را برای مدیران داشته‌اند و سایر دستگاه‌های اجرایی از استاندارد سرانه تعیین شده در بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت بسیار پایین و یا در حد صفر بوده‌اند.

جدول شماره ۲: فهرست دستگاه‌های اجرایی (۵۱ دستگاه) استان در سال ۱۳۹۹ بر حسب سرانه آموزشی مدیران

ردیف	نام دستگاه	تعداد کل مدیران	نفرساعت آموزشی مدیران	سرانه آموزش مدیران	ردیف	نام دستگاه	تعداد کل مدیران	نفرساعت آموزشی مدیران	سرانه آموزش مدیران
۱	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۴۲	۵۰۱۶۸	۱۱۹۴٫۵	۲۷	اداره کل حفاظت محیط زیست	۲۸	۸۵	۳٫۰
۲	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	۱۸	۱۵۶۸	۸۷٫۱	۲۸	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۳۰	۵۴	۱٫۸
۳	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۲۵	۱۵۵۰	۶۲٫۰	۲۹	استانداری	۱۴۹	۰	۰٫۰
۴	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۱۲۷	۷۵۳۲	۵۹٫۳	۳۰	شهرداری شهرکرد	۲۸	۰	۰٫۰
۵	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۳۰	۱۳۷۱	۴۵٫۷	۳۱	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۲۴	۰	۰٫۰
۶	اداره کل تبلیغات اسلامی	۷	۲۵۴	۳۶٫۳	۳۲	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۲۴	۰	۰٫۰
۷	اداره کل راه و شهرسازی	۳۶	۱۰۰۱	۲۷٫۸	۳۳	اداره کل بهزیستی	۵۴	۰	۰٫۰
۸	اداره کل جهاد کشاورزی	۷۵	۲۰۴۸	۲۷٫۳	۳۴	اداره کل امور مالیاتی	۶۴	۰	۰٫۰
۹	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۳۷	۹۹۰	۲۶٫۸	۳۵	اداره کل تأمین اجتماعی	۳۵	۰	۰٫۰
۱۰	اداره کل استاندارد	۹	۲۳۸	۲۶٫۴	۳۶	اداره کل دامپزشکی	۳۰	۰	۰٫۰
۱۱	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۶	۱۴۲	۲۳٫۷	۳۷	اداره کل هواشناسی	۲۲	۰	۰٫۰
۱۲	اداره کل آموزش و پرورش	۶۵۸	۱۲۲۰۹	۱۸٫۶	۳۸	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۱۳	۰	۰٫۰
۱۳	اداره کل تعزیرات حکومتی	۱۱	۲۰۳	۱۸٫۵	۳۹	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۵۲	۰	۰٫۰
۱۴	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۸	۱۳۶	۱۷٫۰	۴۰	اداره کل امور عشایر	۱۵	۰	۰٫۰
۱۵	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۱۷	۲۷۴	۱۶٫۱	۴۱	اداره کل ورزش و جوانان	۲۲	۰	۰٫۰
۱۶	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۱	۱۶	۱۶٫۰	۴۲	شرکت آب و فاضلاب	۱۱۰	۰	۰٫۰
۱۷	اداره کل پزشکی قانونی	۴	۶۴	۱۶٫۰	۴۳	فرودگاه بین المللی شهرکرد	۴	۰	۰٫۰
۱۸	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۳۳	۴۷۴	۱۴٫۴	۴۴	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۲	۰	۰٫۰
۱۹	اداره کل گمرک	۴	۵۲	۱۳٫۰	۴۵	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۱۱	۰	۰٫۰
۲۰	اداره کل پست	۸	۸۰	۱۰٫۰	۴۶	اداره کل تعاون روستایی	۱	۰	۰٫۰
۲۱	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۲۹	۲۳۳	۸٫۰	۴۷	پارک علم و فناوری	۵	۰	۰٫۰
۲۲	اداره کل بیمه سلامت	۱۵	۱۰۰	۶٫۷	۴۸	شرکت شهرک‌های صنعتی	۱۵	۰	۰٫۰
۲۳	مدیریت حج و زیارت	۱	۶	۶٫۰	۴۹	اداره کل انتقال خون	۹	۰	۰٫۰
۲۴	اداره کل ثبت احوال	۲۹	۱۶۵	۵٫۷	۵۰	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۳	۰	۰٫۰
۲۵	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۵	۶۸	۴٫۵	۵۱	مدیریت صندوق بازنشستگی	عدم اعلام اطلاعات		
۲۶	شرکت توزیع نیروی برق	۸۷	۳۶۶	۴٫۲	جمع نهایی			۲۰۸۲	۸۱۴۴۷

جدول شماره ۳: فهرست دستگاه‌های اجرایی (۵۱ دستگاه) استان در سال ۱۳۹۹ بر حسب سرانه آموزشی سایر کارکنان

ردیف	نام دستگاه	جمع کل کارکنان	تفریحات آموزشی کارکنان	سرانه آموزشی کارکنان	ردیف	نام دستگاه	جمع کل کارکنان	تفریحات آموزشی کارکنان	سرانه آموزشی کارکنان
۱	اداره کل حفاظت محیط زیست	۴۰	۵۱۵۳۸	۱۲۸۸,۵	۲۷	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۷۴	۵۹۲۸	۸۰,۱
۲	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۲۸	۹۱۲۰	۳۲۵,۷	۲۸	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۱۱۶	۸۵۵۲	۷۳,۷
۳	استانداری	۲۵۵	۶۴۰۷۶	۲۵۱,۳	۲۹	اداره کل تبلیغات اسلامی	۳۲	۲۳۲۰	۷۲,۵
۴	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۷۰۸۰	۱۵۹۰۶۷۴	۲۲۴,۷	۳۰	اداره کل بهزیستی	۲۹۹	۲۱۶۷۱	۷۲,۵
۵	اداره کل هواشناسی	۳۷	۸۱۳۳	۲۱۹,۸	۳۱	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۱۲۲	۸۶۶۰	۷۱
۶	اداره کل پست	۹۵	۱۸۸۸۰	۱۹۸,۷	۳۲	اداره کل پزشکی قانونی	۳۹	۲۶۴۶	۶۷,۸
۷	اداره کل استاندارد	۲۳	۴۴۵۶	۱۹۳,۷	۳۳	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۲۵	۱۶۷۴	۶۷
۸	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۷۵۸	۱۱۳۸۷۸	۱۵۰,۲	۳۴	اداره کل آموزش و پرورش	۱۲۵۱۸	۸۰۷۸۱۶	۶۴,۵
۹	اداره کل امور عشایر	۲۹	۴۳۴۹	۱۵۰,۰	۳۵	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۸۴	۵۲۸۴	۶۲,۹
۱۰	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۴۳	۶۳۱۴	۱۴۶,۸	۳۶	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۸۴	۴۹۰۴	۵۸,۴
۱۱	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱۱۱	۱۶۲۴۰	۱۴۶,۳	۳۷	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۱۹۰	۱۰۹۰۶	۵۷,۴
۱۲	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۵۴	۷۷۴۲	۱۴۳,۴	۳۸	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۰۱	۵۷۵۵	۵۷
۱۳	اداره کل بیمه سلامت	۵۹	۸۴۴۲	۱۴۳,۱	۳۹	اداره کل انتقال خون	۵۱	۲۷۸۰	۵۴,۵
۱۴	اداره کل تعزیرات حکومتی	۳۳	۴۶۴۴	۱۴۰,۷	۴۰	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۱۲۸	۶۴۹۰	۵۰,۷
۱۵	اداره کل ثبت احوال	۷۲	۹۸۷۴	۱۳۷,۱	۴۱	اداره کل راه و شهرسازی	۱۳۸	۶۵۲۸	۴۷,۳
۱۶	اداره کل تأمین اجتماعی	۲۴۵	۳۳۵۲۶	۱۳۶,۸	۴۲	شهرداری شهرکرد	۴۹۴	۲۲۹۰۴	۴۶,۴
۱۷	اداره کل امور مالیاتی	۲۶۳	۳۵۷۱۸	۱۳۵,۸	۴۳	مدیریت حج و زیارت	۴	۱۸۲	۴۵,۵
۱۸	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	۱۰۸	۱۴۳۱۶	۱۳۲,۶	۴۴	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۱۵	۶۱۸	۴۱,۲
۱۹	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۱۳۳	۱۶۰۳۶	۱۲۰,۶	۴۵	شرکت شهرک‌های صنعتی	۲۵	۱۰۰۸	۴۰,۳
۲۰	اداره کل گمرک	۲۴	۲۴۵۸	۱۰۲,۴	۴۶	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۴۵	۱۶۷۰	۳۷,۱
۲۱	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۳۸۹	۳۹۴۴۰	۱۰۱,۴	۴۷	اداره کل ورزش و جوانان	۱۲۵	۴۲۴۲	۳۳,۹
۲۲	شرکت توزیع نیروی برق	۹۶	۸۹۷۳	۹۳,۵	۴۸	اداره کل تعاون روستایی	۵۶	۱۴۷۰	۲۶,۳
۲۳	اداره کل دامپزشکی	۱۲۰	۱۰۶۶۶	۸۸,۹	۴۹	شرکت آب و فاضلاب	۶۳۶	۱۳۷۴۲	۲۱,۶
۲۴	اداره کل جهاد کشاورزی	۴۳۶	۳۷۱۴۴	۸۵,۲	۵۰	پارک علم و فناوری	۱۵	۲۲۷	۱۵,۱
۲۵	اداره کل پزشکی قانونی	۳۹	۳۲۷۸	۸۴,۱	۵۱	مدیریت صندوق بازنشستگی	عدم اعلام اطلاعات		
۲۶	فرودگاه بین المللی شهرکرد	۴۲	۳۴۲۸	۸۱,۶	جمع نهایی		۲۶۰۲۸	۳۰۷۳۸۱۰	

۲- مجموع مدت زمان برگزاری دوره و میانگین ساعت آموزشی بر اساس تعداد مدیران و کارکنان

بر اساس اطلاعات دریافتی از دستگاه‌های اجرایی، مجموع مدت زمان طی شده آموزشی، برای کارکنان و مدیران و تعداد افراد شرکت کننده در این دوره‌ها و میانگین ساعت شرکت در دوره‌های آموزشی بر حسب تعداد مدیران و کارکنان در هر دستگاه به شرح جدول شماره ۴ محاسبه و ارائه شده است. همانطور که ملاحظه می‌شود از مجموع ۴۲,۵۱۷ ساعت دوره طی شده، ۲۷۳۸ ساعت مربوط به حضور مدیران و ۳۹,۷۷۹ ساعت مربوط به حضور سایر کارکنان است. در مجموع مدیران ۵۱ دستگاه اجرایی بطور متوسط در ۱,۳ ساعت دوره آموزشی و سایر کارکنان در ۱,۵ ساعت دوره آموزشی حضور داشته‌اند. بالاترین زمان حضور در دوره‌های آموزشی مدیران مربوط به شرکت آب منطقه‌ای با ۱۳۶۵ ساعت و در دوره‌های آموزشی کارکنان مربوط به دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی با مجموع ۱۱۸۵۸ ساعت می‌باشد.

جدول شماره ۴: مجموع مدت دوره و میانگین ساعت آموزشی طی شده بر حسب تعداد مدیران و کارکنان در دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد مدیران دستگاه	تعداد سایر کارکنان دستگاه	جمع کل کارکنان دستگاه	مدت دوره طی شده مدیران	مدت دوره طی شده سایر کارکنان	جمع مدت دوره‌ها	تعداد شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی			میانگین مدت دوره طی شده برای سایر کارکنان	میانگین مدت دوره طی شده برای مدیران
								مدیران	سایر کارکنان	جمع		
۱	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۲۵	۱۲۲	۱۴۷	۶۲	۳۵۸	۴۲۰	۲۰۰	۵۹۰	۷۹۰	۲,۵	۲,۹
۲	شرکت آب و فاضلاب	۱۱۰	۶۳۶	۷۴۶	۰	۵۵۴	۵۵۴	۰	۱۴۹۳	۱۴۹۳	۰,۰	۰,۹
۳	اداره کل انتقال خون	۹	۵۱	۶۰	۰	۸۲	۸۲	۰	۳۴۰	۳۴۰	۰,۰	۱,۶
۴	اداره کل استاندارد	۹	۲۳	۳۲	۶۵	۵۱۲	۵۷۷	۴۸	۴۹۲	۵۴۰	۷,۲	۲۲,۳
۵	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۲۹	۴۳	۷۲	۳۰	۲۰۸	۲۳۸	۵۶	۳۴۱	۳۹۷	۱,۰	۴,۸
۶	اداره کل امور عشایر	۱۵	۲۹	۴۴	۰	۳۴۴	۳۴۴	۰	۱۰۴	۱۰۴	۰,۰	۱۱,۹
۷	اداره کل امور مالیاتی	۶۴	۲۶۳	۳۲۷	۰	۶۸۴	۶۸۴	۰	۴۳۴۲	۴۳۴۲	۰,۰	۲,۶
۸	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۱۱	۲۵	۳۶	۰	۳۸۶	۳۸۶	۰	۱۶۰	۱۶۰	۰,۰	۱۵,۴
۹	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	۱۸	۱۰۸	۱۲۶	۵۶	۲۵۶	۳۱۲	۳۰۲	۱۶۷۱	۱۹۷۳	۳,۱	۲,۴
۱۰	اداره کل آموزش و پرورش	۶۵۸	۱۲۵۱۸	۱۳۱۷۶	۱۹	۱۴۵۰	۱۴۶۹	۴۰۷	۳۴۰۳۵	۳۴۴۴۲	۰,۰	۰,۱
۱۱	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۳۷	۷۴	۱۱۱	۶۸	۳۵۰	۴۱۸	۲۷۲	۳۵۷	۶۲۹	۱,۸	۴,۷
۱۲	اداره کل بهزیستی	۵۴	۲۹۹	۳۵۳	۰	۱۳۷۸	۱۳۷۸	۰	۱۷۵۹	۱۷۵۹	۰,۰	۴,۶
۱۳	اداره کل بیمه سلامت	۱۵	۵۹	۷۴	۴۰	۴۷۴	۵۱۴	۱۳	۶۳۲	۶۴۵	۲,۷	۸,۰
۱۴	اداره کل پزشکی قانونی	۴	۳۹	۴۳	۵۱	۶۴۲	۶۹۳	۱۰	۲۵۲	۲۶۲	۱۲,۸	۱۶,۵
۱۵	اداره کل پست	۸	۹۵	۱۰۳	۴۴	۹۶۶	۱۰۱۰	۱۲	۷۸۶	۷۹۸	۵,۵	۱۰,۲
۱۶	اداره کل تأمین اجتماعی	۳۵	۲۴۵	۲۸۰	۰	۲۰۶	۲۰۶	۰	۱۵۰۹	۱۵۰۹	۰,۰	۰,۸
۱۷	اداره کل تبلیغات اسلامی	۷	۳۲	۳۹	۵۲	۲۸۴	۳۳۶	۲۵	۱۴۰	۱۶۵	۷,۴	۸,۹
۱۸	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۶	۱۰۱	۱۰۷	۳۸	۱۱۶۹	۱۲۰۷	۱۰	۱۷۵	۱۸۵	۶,۳	۱۱,۶
۱۹	اداره کل تعاون روستایی	۱	۵۶	۵۷	۰	۶	۶	۰	۱۲۵	۱۲۵	۰,۰	۰,۱
۲۰	اداره کل تعزیرات حکومتی	۱۱	۳۳	۴۴	۱۶۳	۹۵۶	۱۱۱۹	۲۹	۲۸۶	۳۱۵	۱۴,۸	۲۹,۰
۲۱	اداره کل ثبت احوال	۲۹	۷۲	۱۰۱	۳۹	۴۸۸	۵۲۷	۱۶	۸۴۱	۸۵۷	۱,۳	۶,۸
۲۲	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۲۴	۱۳۳	۱۵۷	۰	۱۹۲	۱۹۲	۰	۶۹۳	۶۹۳	۰,۰	۱,۴
۲۳	اداره کل جهاد کشاورزی	۷۵	۴۳۶	۵۱۱	۷۸	۵۶۴	۶۴۲	۱۱۰	۲۵۲۹	۲۶۳۹	۱,۰	۱,۳
۲۴	اداره کل حفاظت محیط زیست	۲۸	۴۰	۶۸	۸۵	۵۷۲	۶۵۷	۱۲	۴۳۵۳	۴۳۶۵	۳,۰	۱۴,۳

ادامه جدول شماره ۴: مجموع مدت دوره و میانگین ساعت آموزشی طی شده بر حسب تعداد مدیران و کارکنان در دستگاه های اجرایی در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد مدیران دستگاه	تعداد سایر کارکنان دستگاه	جمع کل کارکنان دستگاه	مدت دوره طی شده مدیران کارکنان	مدت دوره طی شده سایر کارکنان	تعداد شرکت کنندگان در دوره های آموزشی			جمع مدت دوره ها
							مدیران	سایر کارکنان	جمع	
۲۵	اداره کل دامپزشکی	۳۰	۱۲۰	۱۵۰	۰	۱۴۴	۰	۷۶۸	۷۶۸	۱۴۴
۲۶	اداره کل راه و شهرسازی	۳۶	۱۳۸	۱۷۴	۸۹	۵۸۴	۱۷۴	۱۲۸	۲۲۰	۶۷۳
۲۷	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای	۳۳	۸۴	۱۱۷	۱۸	۱۷۲	۱۱۷	۷۹	۴۵۹	۱۹۰
۲۸	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۱۷	۱۹۰	۲۰۷	۲۶	۵۰۲	۲۰۷	۴۵	۱۰۵۷	۵۲۸
۲۹	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۸	۱۵	۲۳	۴۸	۱۷۰	۲۳	۴۱	۶۱	۲۱۸
۳۰	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۵	۵۴	۶۹	۳۸	۷۹۸	۶۹	۷	۵۶۵	۸۳۶
۳۱	اداره کل گمرک	۴	۲۴	۲۸	۲۸	۴۵۶	۲۸	۷	۲۸۰	۴۸۴
۳۲	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۳۰	۱۱۱	۱۴۱	۱۸	۱۷۰۹	۱۴۱	۶۳	۹۶۰	۱۷۲۷
۳۳	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۱۳	۸۴	۹۷	۰	۴۴۲	۹۷	۰	۳۹۸	۴۴۲
۳۴	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۳	۴۵	۴۸	۰	۳۸	۴۸	۰	۲۶۴	۳۸
۳۵	اداره کل هواشناسی	۲۲	۳۷	۵۹	۰	۱۸۷۲	۵۹	۰	۱۸۱	۱۸۷۲
۳۶	اداره کل ورزش و جوانان	۲۲	۱۲۵	۱۴۷	۰	۶۵۰	۱۴۷	۰	۴۱۸	۶۵۰
۳۷	استانداری	۱۴۹	۲۵۵	۴۰۴	۰	۷۲۷	۴۰۴	۰	۳۳۵۳	۷۲۷
۳۸	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۲	۳۹	۴۱	۰	۳۴۲	۴۱	۰	۳۳۵	۳۴۲
۳۹	پارک علم و فناوری	۵	۱۵	۲۰	۰	۱۱۹	۲۰	۰	۲۰	۱۱۹
۴۰	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۱۲۷	۷۰۸۰	۷۲۰۷	۲۸	۱۱۸۵۸	۷۲۰۷	۱۴۸۸	۱۶۶۵۸۰	۱۱۸۸۶
۴۱	شرکت توزیع نیروی برق	۸۷	۹۶	۱۸۳	۱۰۲	۸۲۷	۱۸۳	۴۷	۷۴۹	۹۲۹
۴۲	شرکت سهامی آب منطقه ای	۳۰	۱۲۸	۱۵۸	۱۳۶۵	۹۵۴	۱۵۸	۱۸۴	۶۵۹	۲۳۱۹
۴۳	شرکت شهرک های صنعتی	۱۵	۲۵	۴۰	۰	۹۲	۴۰	۰	۱۳۶	۹۲
۴۴	شهرداری شهرکرد	۲۸	۴۹۴	۵۲۲	۰	۱۴۷۲	۵۲۲	۰	۷۸۷	۱۴۷۲
۴۵	فرودگاه بین المللی شهرکرد	۴	۴۲	۴۶	۰	۱۴۱۸	۴۶	۰	۵۰	۱۴۱۸
۴۶	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۱	۱۱۶	۱۱۷	۱۶	۵۲۴	۱۱۷	۲	۱۳۶۹	۵۴۰
۴۷	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۵۲	۳۸۹	۴۴۱	۰	۹۲	۴۴۱	۰	۳۹۷۴	۹۲
۴۸	مدیریت حج و زیارت	۱	۴	۵	۶	۱۰۸	۵	۱	۲۵	۱۱۴
۴۹	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۴۲	۷۵۸	۸۰۰	۶۶	۳۹۰	۸۰۰	۳۰۳۴	۳۳۶۶	۴۵۶
۵۰	مدیریت صندوق بازنشستگی	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰	۰
۵۱	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۲۴	۲۸	۵۲	۰	۲۳۸	۵۲	۰	۵۰۰	۲۳۸
	جمع نهایی	۲۰۸۲	۲۶۰۲۸	۲۸۱۱۰	۲۷۳۸	۳۹۷۷۹	۲۷۳۸	۶۶۴۸	۲۴۵۵۳۹	۴۲۵۱۷

۳- تحلیل دوره‌های آموزشی طی شده به تفکیک گروه

بر اساس ماده ۵ بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت، دوره‌های آموزشی کارمندان دولت از نوع آموزش‌های کوتاه‌مدت بوده و با عنایت به زمان اجرا، ماهیت و محتوای آنها در چهار گروه به شرح زیر طبقه‌بندی می‌شوند:

۱- آموزش‌های توجیهی بدو خدمت

۲- آموزش‌های شغلی

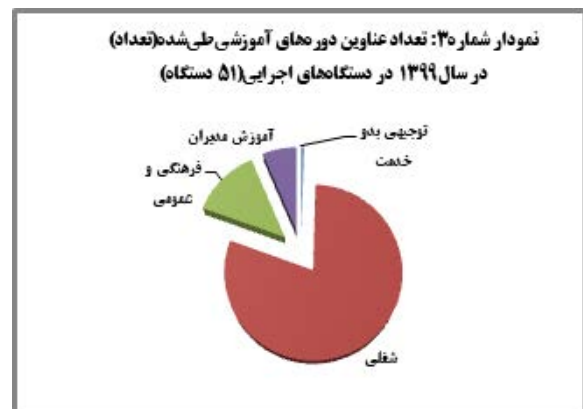
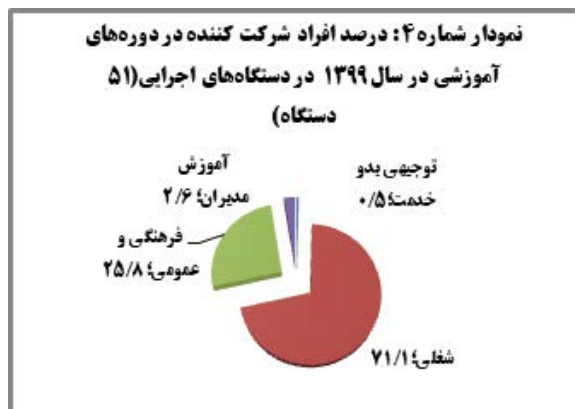
۳- آموزش‌های فرهنگی و عمومی

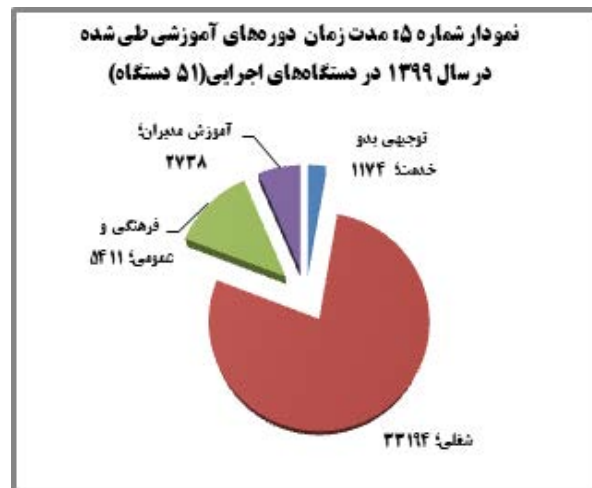
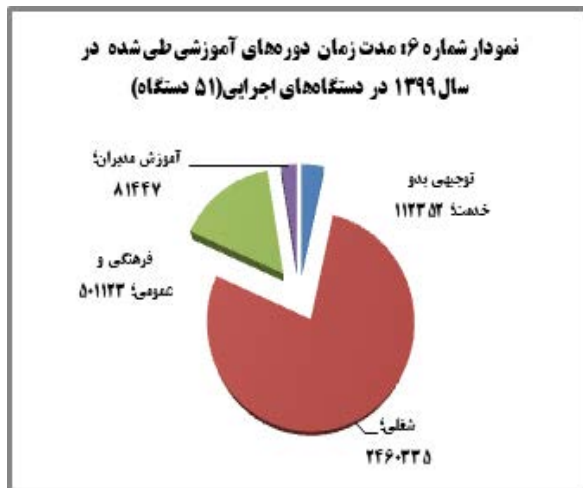
۴- آموزش‌های مدیران

بر اساس گزارش دریافتی از دستگاه‌های اجرایی استان، دوره‌های آموزشی طی شده کارکنان بر اساس گروه‌های چهارگانه آموزشی در سال ۱۳۹۹ به شرح جدول شماره ۵ می‌باشد. همانطور که ملاحظه می‌شود در سال ۱۳۹۹ مدیران و کارکنان در ۵۱ دستگاه اجرایی مورد بحث، در ۳۳۰۷ عنوان دوره به مدت ۴۲,۵۱۷ ساعت شرکت کرده‌اند که در نهایت ۳,۱۵۵,۲۵۷ نفر ساعت آموزشی حاصل شده است. بالاترین نفرساعت، بیشترین تعداد عنوان دوره برگزار شده و مدت زمان دوره طی شده و بالاترین تعداد شرکت‌کنندگان مربوط به گروه آموزشی شغلی می‌باشد. با توجه به این که شرایط برگزاری دوره توجیهی بدو خدمت خاص بوده و برای افراد جدیدالاستخدام و یا در حال تبدیل وضعیت اجرا می‌گردد، لذا کمترین برگزاری دوره مربوط به دوره‌های آموزشی مدیران می‌باشد. همانطور که در جداول بعدی نیز ملاحظه می‌گردد در ۲۳ دستگاه اجرایی، مدیران در هیچ دوره آموزشی شرکت نداشته و سرانه آموزشی این گروه از مدت استاندارد تعیین شده بسیار پایین‌تر می‌باشد.

جدول شماره ۵: گزارش دوره‌های آموزشی طی شده مدیران و کارکنان دستگاه‌های اجرایی (۵۱ دستگاه) در سال ۱۳۹۹ بر حسب گروه دوره

عناوین	توجیهی بدو خدمت	شغلی	فرهنگی و عمومی	آموزش مدیران	کل آموزش‌ها
تعداد عناوین دوره آموزشی برگزارشده(تعداد)	۱۶	۲۶۴۷	۴۳۲	۲۱۲	۳۳۰۷
تعداد عناوین دوره آموزشی برگزارشده(درصد)	۰,۵	۸۰,۰	۱۳,۱	۶,۴	۱۰۰
تعداد افراد شرکت کننده(نفر)	۱۲۰۲	۱۷۹۳۰۱	۶۵۰۳۶	۶۶۴۸	۲۵۲۱۸۷
تعداد افراد شرکت کننده(درصد)	۰,۵	۷۱,۱	۲۵,۸	۲,۶	۱۰۰,۰
مدت زمان دوره آموزشی طی شده(ساعت)	۱۱۷۴	۳۳۱۹۴	۵۴۱۱	۲۷۳۸	۴۲۵۱۷
مدت زمان دوره آموزشی طی شده(درصد)	۲,۸	۷۸,۱	۱۲,۷	۶,۴	۱۰۰
نفرساعت آموزشی	۱۱۲۳۵۲	۲۴۶۰۳۳۵	۵۰۱۱۲۳	۸۱۴۴۷	۳۱۵۵۲۵۷
نفرساعت آموزشی(درصد)	۳,۶	۷۸,۰	۱۵,۹	۲,۶	۱۰۰





۳-۱) گزارش کل دوره‌های آموزشی برحسب گروه‌های چهارگانه: مجموع مدت زمان و نفرساعت دوره‌های آموزشی طی شده توسط مدیران و کارکنان، بر اساس گروه دوره (توجیهی بدو خدمت، شغلی، فرهنگی و عمومی و مدیران) و به تفکیک هر دستگاه به شرح جدول شماره ۶ می‌باشد.

جدول شماره ۶: گزارش دوره‌های آموزشی طی شده کارکنان نظام اداری استان در سال ۱۳۹۹ بر حسب گروه دوره به تفکیک دستگاه (۵۱ دستگاه)

ردیف	نام دستگاه	توجیهی بدو خدمت		شغلی		آموزش مدیران		فرهنگی و عمومی		جمع آموزش‌ها	
		مدت دوره	نفر ساعت	مدت دوره	نفر ساعت	مدت دوره	نفر ساعت	مدت دوره	نفر ساعت	مدت دوره	نفر ساعت
۱	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۲۰۰	۹۴۵۰۰	۱۱۳۴۶	۱۱۴۳۷۶۲	۲۸	۷۵۳۲	۳۱۲	۳۵۲۴۱۲	۱۱۸۸۶	۱۵۹۸۲۰۶
۲	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۰	۰	۳۷۴	۱۰۱۲۷۰	۶۶	۵۰۱۶۸	۱۶	۱۲۶۰۸	۴۵۶	۱۶۴۰۴۶
۳	استانداری	۰	۰	۶۱۷	۴۰۵۸۲	۰	۰	۱۱۰	۲۳۴۹۴	۷۲۷	۶۴۰۷۶
۴	اداره کل تأمین اجتماعی	۰	۰	۱۳۲	۲۰۵۱۴	۰	۰	۷۴	۱۳۰۱۲	۲۰۶	۳۳۵۲۶
۵	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۰	۰	۰	۰	۶۲	۱۵۵۰	۳۵۸	۸۶۶۰	۴۲۰	۱۰۲۱۰
۶	اداره کل بهزیستی	۰	۰	۱۳۲۲	۱۴۰۴۳	۰	۰	۵۶	۷۶۲۸	۱۳۷۸	۲۱۶۷۱
۷	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۰	۰	۷۶	۳۱۵۵۲	۰	۰	۱۶	۷۸۸۸	۹۲	۳۹۴۴۰
۸	اداره کل پست	۱۴۰	۹۹۴۰	۲۸۴	۱۳۶۸	۴۴	۸۰	۵۴۲	۷۵۷۲	۱۰۱۰	۱۸۹۶۰
۹	اداره کل امور مالیاتی	۷۰	۹۸۰	۲۴۴	۲۸۷۳۰	۰	۰	۳۷۰	۶۰۰۸	۶۸۴	۳۵۷۱۸
۱۰	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۷۰	۶۳۰	۱۹۰	۱۵۲۶	۳۸	۶۸	۵۳۸	۵۵۸۶	۸۳۶	۷۸۱۰
۱۱	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۰	۰	۳۶۹	۵۸۱۱	۱۶	۱۶	۱۵۵	۲۶۷۱	۵۴۰	۸۴۹۸
۱۲	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۷۰	۸۴۰	۱۵۰۰	۹۸۵۲	۱۸	۵۴	۱۳۹	۵۵۴۸	۱۷۲۷	۱۶۲۹۴
۱۳	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۰	۰	۱۹۲	۵۴۷۴	۳۰	۲۳۳	۱۶	۸۴۰	۲۳۸	۶۵۴۷
۱۴	اداره کل راه و شهرسازی	۰	۰	۲۲۴	۱۵۵۸	۸۹	۱۰۰۱	۳۶۰	۴۹۷۰	۶۷۳	۷۵۲۹
۱۵	اداره کل جهاد کشاورزی	۰	۰	۵۴۶	۳۶۳۳۴	۷۸	۲۰۴۸	۱۸	۸۱۰	۶۴۲	۳۹۱۹۲
۱۶	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۷۰	۳۵۰	۳۶	۵۱۶	۱۸	۴۷۴	۶۶	۴۳۸۸	۱۹۰	۵۷۲۸
۱۷	شهرداری شهرکرد	۷۰	۴۲۰	۱۳۳۴	۱۸۸۸۸	۰	۰	۶۸	۴۰۱۶	۱۴۷۲	۲۳۳۲۴
۱۸	اداره کل تعزیرات حکومتی	۰	۰	۵۱۲	۲۸۱۰	۱۶۳	۲۰۳	۴۴۴	۱۸۳۴	۱۱۱۹	۴۸۴۷
۱۹	اداره کل ثبت احوال	۰	۰	۴۵۴	۶۴۴۸	۳۹	۱۶۵	۳۴	۳۴۲۶	۵۲۷	۱۰۰۳۹
۲۰	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۰	۰	۳۰۲	۴۱۱۰	۶۸	۹۹۰	۴۸	۱۵۹۸	۴۱۸	۶۶۹۸

ادامه جدول شماره ۶: گزارش دوره‌های آموزشی طی شده کارکنان نظام اداری استان در سال ۱۳۹۹ بر حسب گروه دوره به تفکیک دستگاه (۵۱ دستگاه)

ردیف	نام دستگاه	توجیهی بدو خدمت		شغلی		آموزش مدیران		فرهنگی و عمومی		جمع آموزش‌ها	
		تفرساعت	مدت دوره	تفرساعت	مدت دوره	تفرساعت	مدت دوره	تفرساعت	مدت دوره	تفرساعت	مدت دوره
۲۱	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۱۶۱۰	۷۰	۳۳۴۶	۷۹۴	۱۳۶۵	۱۳۷۱	۳۱۴۴	۹۰	۲۳۱۹	۹۴۷۱
۲۲	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	.	.	۸۰۱۸	۴۷۰	۲۶	۲۷۴	۲۸۸۸	۳۲	۵۲۸	۱۱۱۸۰
۲۳	شرکت توزیع نیروی برق	.	.	۶۲۹۳	۷۱۱	۱۰۲	۳۶۶	۲۶۸۰	۱۱۶	۹۲۹	۹۳۳۹
۲۴	شرکت آب و فاضلاب	.	.	۱۲۹۸۰	۵۴۸	.	.	۴۹۲	۶	۵۵۴	۱۳۴۷۲
۲۵	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۹۸۰	۷۰	۴۱۱۶	۷۵۴	۳۸	۱۴۲	۱۶۳۹	۳۴۵	۱۲۰۷	۶۸۷۷
۲۶	اداره کل استاندارد	.	.	۲۵۶۲	۳۹۸	۶۵	۲۳۸	۱۸۹۴	۱۱۴	۵۷۷	۴۶۹۴
۲۷	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۱۶۷۰	۳۸	۳۸	۱۶۷۰
۲۸	اداره کل گمرک	.	.	۱۰۳۴	۱۸۸	۲۸	۵۲	۱۴۲۴	۲۶۸	۴۸۴	۲۵۱۰
۲۹	اداره کل انتقال خون	.	.	۱۵۷۶	۵۴	.	.	۱۲۰۴	۲۸	۸۲	۲۷۸۰
۳۰	اداره کل هواشناسی	.	.	۷۸۰۰	۱۸۵۶	.	.	۳۳۳	۱۶	۱۸۷۲	۸۱۳۳
۳۱	اداره کل ورزش و جوانان	۲۸۰	۷۰	۳۲۷۴	۴۹۶	.	.	۹۶۸	۸۴	۶۵۰	۴۵۲۲
۳۲	اداره کل اوقاف و امور خیریه	.	.	۷۸۴	۱۸۴	.	.	۸۹۲	۲۰۲	۳۸۶	۱۶۷۶
۳۳	اداره کل بیمه سلامت	.	.	۷۷۲۲	۴۶۲	۴۰	۱۰۰	۷۲۰	۱۲	۵۱۴	۸۵۴۲
۳۴	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	.	.	۱۴۳۱۶	۲۵۶	۵۶	۱۵۶۸	.	.	۳۱۲	۱۵۸۸۴
۳۵	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	.	.	۱۹۸۴	۳۴۲	۳۴۲	۱۹۸۴
۳۶	اداره کل تبلیغات اسلامی	.	.	۱۹۸۰	۲۶۲	۵۲	۲۵۴	۳۴۰	۲۲	۳۳۶	۲۵۷۴
۳۷	فرودگاه بین المللی شهرکرد	.	.	۳۰۹۴	۱۲۵۸	.	.	۳۳۴	۱۶۰	۱۴۱۸	۳۴۲۸
۳۸	اداره کل پزشکی قانونی	۲۱۰	۷۰	۲۷۵۴	۵۴۴	۵۱	۶۴	۳۱۴	۲۸	۶۹۳	۲۳۴۲
۳۹	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	.	.	۳۳۲	۱۰۸	۴۸	۱۳۶	۲۸۶	۶۲	۲۱۸	۷۵۴
۴۰	مدیریت حج و زیارت	۷۰	۷۰	۱۸۲	۳۸	۶	۶	.	.	۱۱۴	۲۵۸
۴۱	پارک علم و فناوری	.	.	۲۰۷	۹۹	.	.	۲۰	۲۰	۱۱۹	۲۲۷
۴۲	اداره کل آموزش و پرورش	.	.	۸۰۷۸۱۶	۱۴۵۰	۱۹	۱۲۲۰۹	.	.	۱۴۶۹	۸۲۰۰۲۵
۴۳	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	.	.	۵۲۸۴	۴۴۲	۴۴۲	۵۲۸۴
۴۴	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	.	.	۹۱۲۰	۲۳۸	۲۳۸	۹۱۲۰
۴۵	اداره کل ثبت اسناد و املاک	.	.	۱۶۰۳۶	۱۹۲	۱۹۲	۱۶۰۳۶
۴۶	اداره کل امور عشایر	۷۰	۷۰	۴۲۷۹	۲۷۴	۳۴۴	۴۳۴۹
۴۷	اداره کل حفاظت محیط زیست	۱۴۷۲	۶۴	۴۵۱۵۴	۴۸۰	۸۵	۸۵	۴۹۱۲	۲۸	۶۵۷	۵۱۶۲۳
۴۸	اداره کل تعاون روستایی	.	.	۱۴۷۰	۶	۶	۱۴۷۰
۴۹	شرکت شهرک‌های صنعتی	.	.	۱۰۰۸	۹۲	۹۲	۱۰۰۸
۵۰	اداره کل دامپزشکی	.	.	۱۰۶۶۶	۱۴۴	۱۴۴	۱۰۶۶۶
۵۱	مدیریت صندوق بازنشستگی
	جمع نهایی	۱۱۲۳۵۲	۱۱۷۴	۲۴۶۰۳۳۵	۳۳۱۹۴	۲۷۳۸	۸۱۴۴۷	۵۰۱۱۳۳	۵۴۱۱	۴۲۵۱۷	۳۱۵۵۲۵۷

۲-۳- گزارش دوره‌های گروه آموزشی شغلی: دوره‌های آموزشی شغلی به آموزش‌هایی اطلاق می‌گردد که توانمندی‌های مورد نیاز مشاغل مشترک بین کلیه دستگاه‌های اجرایی را به شاغلین انتقال می‌دهد. آموزش‌های شغلی به چهار دسته به شرح زیر تقسیم می‌شوند:

۱- آموزش‌های ویژه کارمندان استخدام آزمایشی

۲- آموزش‌های ارتقاء شغلی

۳- آموزش‌های تمدید قرارداد کار معین

۴- آموزش‌های کوتاه مدت خارج از کشور

با توجه به اطلاعات دریافتی، دستگاه‌های اجرایی استان (۵۱ دستگاه) در دوره‌های شغلی به شرح جدول شماره ۷ بر اساس نفرساعت آموزشی رتبه‌بندی گردیده‌اند. بدیهی است دستگاه‌های اجرایی که تعداد کارکنان آنها بیشتر باشند در صدر جدول قرار می‌گیرند. همانطور که در جداول قبل نیز ملاحظه می‌گردد، اکثریت دوره‌های طی شده در سال ۱۳۹۹ در گروه آموزش شغلی می‌باشد. در سال مذکور ۲۶۴۷ عنوان دوره شغلی به مدت ۳۳,۱۹۴ ساعت برای تعداد ۱۷۹,۳۰۱ نفر انجام شده که ماحصل آن ۲,۴۶۰,۳۳۵ نفر ساعت آموزشی می‌باشد. البته باید توجه داشت که تعداد کارکنان در هر دستگاه در نفرساعت آموزشی بدست آمده تأثیر قابل توجهی داشته و بدیهی است دستگاه اجرایی که دارای کارمندان بیشتری می‌باشد، دوره بیشتری هم توسط کارکنان آن طی شده است.

جدول شماره ۷: فهرست دستگاه‌های اجرایی بر اساس دوره‌های طی شده در گروه شغلی در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره طی شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	نفر ساعت آموزشی	ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره طی شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	نفر ساعت آموزشی
۱	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۱۳۲۲	۱۱۲۹۹۴	۱۱۳۴۶	۱۱۴۳۷۶۲	۲۷	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۲۱	۵۹	۷۵۴	۴۱۱۶
۲	اداره کل آموزش و پرورش	۸۷	۳۴۰۳۵	۱۴۵۰	۸۰۷۸۱۶	۲۸	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۲۴	۱۲۶	۳۰۲	۴۱۱۰
۳	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۴۲	۲۵۷۸	۳۷۴	۱۰۱۲۷۰	۲۹	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۴۳	۲۰۱	۷۹۴	۳۳۴۶
۴	اداره کل حفاظت محیط زیست	۳۴	۳۳۲۷	۴۸۰	۴۵۱۵۴	۳۰	اداره کل ورزش و جوانان	۳۸	۲۹۵	۴۹۶	۳۲۷۴
۵	استانداری	۲۹	۲۰۸۷	۶۱۷	۴۰۵۸۲	۳۱	فروودگاه بین المللی شهرکرد	۴۵	۴۷	۱۲۵۸	۳۰۹۴
۶	اداره کل جهاد کشاورزی	۳۰	۲۴۸۴	۵۴۶	۳۶۳۳۴	۳۲	اداره کل تعزیرات حکومتی	۳۱	۱۶۹	۵۱۲	۲۸۱۰
۷	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۸	۲۹۸۸	۷۶	۳۱۵۵۲	۳۳	اداره کل پزشکی قانونی	۴۷	۲۰۴	۵۴۴	۲۷۵۴
۸	اداره کل امور مالیاتی	۳۶	۳۷۸۲	۲۴۴	۲۸۷۳۰	۳۴	اداره کل استاندارد	۲۶	۲۲۰	۳۹۸	۲۵۶۲
۹	اداره کل تأمین اجتماعی	۶	۸۰۰	۱۳۲	۲۰۵۱۴	۳۵	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۳۴	۳۳۵	۳۴۲	۱۹۸۴
۱۰	شهرداری شهرکرد	۶۵	۵۰۶	۱۳۳۴	۱۸۸۸۸	۳۶	اداره کل تبلیغات اسلامی	۱۲	۹۶	۲۶۲	۱۹۸۰
۱۱	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۹	۶۹۳	۱۹۲	۱۶۰۳۶	۳۷	اداره کل انتقال خون	۸	۲۱۹	۵۴	۱۵۷۶
۱۲	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	۳۶	۱۶۷۱	۲۵۶	۱۴۳۱۶	۳۸	اداره کل راه و شهرسازی	۲۶	۱۷۹	۲۲۴	۱۵۵۸
۱۳	اداره کل بهزیستی	۸۴	۱۰۳۸	۱۳۲۲	۱۴۰۴۳	۳۹	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۳	۱۰۹	۱۹۰	۱۵۳۶
۱۴	شرکت آب و فاضلاب	۳۲	۱۴۱۱	۵۴۸	۱۲۹۸۰	۴۰	اداره کل تعاون روستایی	۴	۱۲۵	۶	۱۴۷۰

ادامه جدول شماره ۷: فهرست دستگاه‌های اجرایی بر اساس دوره‌های طی شده در گروه شغلی در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره طی شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	نفر ساعت آموزشی	ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره طی شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	نفر ساعت آموزشی
۱۵	اداره کل دامپزشکی	۸	۷۶۸	۱۴۴	۱۰۶۶۶	۴۱	اداره کل پست	۳۱	۱۱۴	۲۸۴	۱۳۶۸
۱۶	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۶۴	۵۹۷	۱۵۰۰	۹۸۵۲	۴۲	اداره کل گمرک	۲۰	۱۳۸	۱۸۸	۱۰۳۴
۱۷	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۱۳	۵۰۰	۲۳۸	۹۱۲۰	۴۳	شرکت شهرک‌های صنعتی	۱۳	۱۳۶	۹۲	۱۰۰۸
۱۸	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۳۲	۶۹۶	۴۷۰	۸۰۱۸	۴۴	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۱۳	۸۹	۱۸۴	۷۸۴
۱۹	اداره کل هواشناسی	۳۲	۱۴۴	۱۸۵۶	۷۸۰۰	۴۵	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۳	۴۳	۳۶	۵۱۶
۲۰	اداره کل بیمه سلامت	۳۰	۵۸۷	۴۶۲	۷۷۲۲	۴۶	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۱۰	۲۸	۱۰۸	۳۳۲
۲۱	اداره کل ثبت احوال	۱۹	۴۳۸	۴۵۴	۶۴۴۸	۴۷	پارک علم و فناوری	۱۱	۱۹	۹۹	۲۰۷
۲۲	شرکت توزیع نیروی برق	۳۹	۳۲۸	۷۱۱	۶۲۹۳	۴۸	مدیریت حج و زیارت	۵	۲۴	۲۸	۱۸۲
۲۳	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۶۰	۱۱۳۷	۳۶۹	۵۸۱۱	۴۹	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۰	۰	۰	۰
۲۴	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۲۰	۲۳۶	۱۹۲	۵۴۷۴	۵۰	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۰	۰	۰	۰
۲۵	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۱۵	۳۹۸	۴۴۲	۵۲۸۴	۵۱	مدیریت صندوق بازنشستگی	۰	۰	۰	۰
۲۶	اداره کل امور عشایر	۱۷	۱۰۳	۳۷۴	۴۲۷۹		جمع نهایی	۲۶۴۷	۱۷۹۳۰۱	۳۳۱۹۴	۲۴۶۰۳۳۵

۳-۳- گزارش دوره‌های گروه آموزشی توجیهی (بدو خدمت) و تصدی شغل: آموزش‌های توجیهی و تصدی شغل در بدو ورود به خدمت با دو هدف طراحی و اجرا می‌گردند. صدور حکم کارگزینی کارکنان جدیدالاستخدام منوط به طی این آموزش‌ها است.

الف) آشنا ساختن کارمندان جدیدالاستخدام با اهداف و وظایف دستگاه اجرایی محل خدمت آنها، قوانین و مقررات استخدامی، کلیات قانون مدیریت خدمات کشوری، حقوق فردی و شغلی، محیط کار، قانون اساسی نظام جمهوری اسلامی ایران و نظام اداری.

ب) ایجاد توانایی‌های شغلی (دانش، مهارت و نگرش) مورد نیاز برای تصدی شغل توسط کارمندان جدیدالاستخدام (رسمی، پیمانی و قراردادی).

جدول شماره ۸ گزارش دوره‌های توجیهی بدو خدمت گذرانده شده کارکنان دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹ را نشان می‌دهد. بدیهی است دوره‌های مذکور برای کارکنان جدیدالاستخدام و یا کارکنانی که در مرحله تبدیل وضعیت هستند، برگزار می‌گردند، لذا ممکن است کلیه دستگاه‌های اجرایی برای این دوره افراد مشمول نداشته باشند، بنابراین نام دستگاه‌های اجرایی که دوره مذکور را برگزار نکرده‌اند در این جدول قید شده است. از مجموع ۳،۱۵۷،۲۵۷ نفر ساعت آموزشی بدست آمده در سال ۱۳۹۹، نفر ساعت مربوط به دوره‌های توجیهی ۱۱۲۳۵۲ می‌باشد که در ۱۴ دستگاه اجرایی در قالب ۱۶ عنوان و برای تعداد ۱۲۰۲ نفر از کارکنان به مدت ۱۱۷۴ ساعت برگزار شده است.

جدول شماره ۸: فهرست دستگاه‌های اجرایی بر اساس دوره‌های طی شده در گروه توجیهی بدو خدمت در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره طی شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	تعداد ساعات آموزشی
۱	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۲	۹۴۵	۲۰۰	۹۴۵۰۰
۲	اداره کل پست	۲	۱۴۲	۱۴۰	۹۹۴۰
۳	اداره کل آب منطقه‌ای	۱	۲۳	۷۰	۱۶۱۰
۴	اداره کل حفاظت محیط زیست	۱	۲۳	۶۴	۱۴۷۲
۵	اداره کل امور مالیاتی	۱	۱۴	۷۰	۹۸۰
۶	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱	۱۴	۷۰	۹۸۰
۷	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱	۱۲	۷۰	۸۴۰
۸	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱	۹	۷۰	۶۳۰
۹	شهرداری شهرکرد	۱	۶	۷۰	۴۲۰
۱۰	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۱	۵	۷۰	۳۵۰
۱۱	اداره کل ورزش و جوانان	۱	۴	۷۰	۲۸۰
۱۲	اداره کل پزشکی قانونی	۱	۳	۷۰	۲۱۰
۱۳	مدیریت حج و زیارت	۱	۱	۷۰	۷۰
۱۴	اداره کل امور عشایر	۱	۱	۷۰	۷۰
	جمع نهایی	۱۶	۱۲۰۲	۱۱۷۴	۱۱۲۳۵۲

۴-۳) گزارش دوره‌های گروه آموزشی فرهنگی و عمومی: این آموزش‌ها به سه دسته زیر تقسیم می‌شوند:

۱- آموزش‌های فرهنگی و اجتماعی: به آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که به منظور رشد فضایل اخلاقی، معنوی، فرهنگ‌پذیری سازمانی و بهینه‌سازی روابط انسانی کارمندان و مدیران در نظام اداری ارائه می‌شود.

۲- آموزش توانمندی‌های اداری: به آموزش‌هایی اطلاق می‌گردد که به منظور افزایش دانش، مهارت و نگرش عمومی مرتبط با مأموریت و وظایف عمومی دولت و دستگاه اجرایی و یا توانمندی‌های فردی طراحی و اجرا می‌شود.

۳- آموزش‌های عمومی فناوری اطلاعات: به آموزش‌هایی اطلاق می‌گردد که توانمندی‌های کارکنان را در حوزه فناوری اطلاعات در سطح عمومی ارتقاء می‌دهد.

گزارش دوره‌های گذرانده شده در گروه مذکور به شرح جدول شماره ۹ ارائه گردیده است. بدیهی است دستگاه‌های اجرایی که تعداد کارکنان آنها بیشتر باشند در صدر جدول قرار می‌گیرند. همانطور که ملاحظه می‌گردد تعداد ۴۳۲ عنوان دوره آموزشی در گروه فرهنگی و عمومی برای تعداد ۶۵,۰۳۸ نفر از کارکنان نظام اداری در مدت ۵۴۱۱ ساعت برگزار که ماحصل آن ۵۰۱,۱۲۳ نفر ساعت آموزشی می‌باشد.

جدول شماره ۹: فهرست دستگاه‌های اجرایی بر اساس دوره‌های طی شده در گروه فرهنگی و عمومی در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	تعداد ساعات آموزشی	ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	تعداد ساعات آموزشی
۱	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۴۲	۵۳۶۴۱	۳۱۲	۳۵۲۴۱۲	۳۷	اداره کل انتقال خون	۳	۱۳۱	۲۸	۱۳۰۴
۲	استانداری	۷	۱۳۶۶	۱۱۰	۲۳۴۹۴	۲۸	اداره کل ورزش و جوانان	۹	۱۱۹	۸۴	۹۶۸
۳	اداره کل تأمین اجتماعی	۵	۷۰۹	۷۴	۱۳۰۱۲	۲۹	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۱۳	۷۱	۲۰۲	۸۹۲
۴	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۱	۷۸۸	۱۶	۱۳۶۰۸	۳۰	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۲	۱۰۵	۱۶	۸۴۰
۵	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۲۹	۵۹۰	۳۵۸	۸۶۶۰	۳۱	اداره کل جهاد کشاورزی	۱	۴۵	۱۸	۸۱۰
۶	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۲	۹۸۶	۱۶	۷۸۸۸	۳۲	اداره کل بیمه سلامت	۱	۴۵	۱۲	۷۲۰
۷	اداره کل بهداشتی	۵	۷۳۱	۵۶	۷۱۳۸	۳۳	شرکت آب و فاضلاب	۱	۸۲	۶	۴۹۲
۸	اداره کل پست	۳۶	۵۳۰	۵۴۲	۷۵۷۲	۳۴	اداره کل تبلیغات اسلامی	۳	۴۴	۲۲	۴۴۰
۹	اداره کل امور مالیاتی	۲۶	۵۴۶	۳۷۰	۶۰۰۸	۳۵	فرودگاه بین المللی شهرکرد	۶	۳	۱۶۰	۳۳۴
۱۰	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۳۶	۴۴۷	۵۳۸	۵۵۸۶	۳۶	اداره کل هواشناسی	۲	۳۷	۱۶	۳۳۳
۱۱	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۹	۳۵۱	۱۳۹	۵۵۴۸	۳۷	اداره کل پزشکی قانونی	۴	۴۵	۲۸	۳۱۴
۱۲	اداره کل راه و شهرسازی	۳۱	۴۱	۳۶۰	۴۹۷۰	۳۸	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۵	۳۳	۶۲	۲۸۶
۱۳	اداره کل حفاظت محیط زیست	۷	۱۰۰۳	۲۸	۴۹۱۲	۳۹	پارک علم و فناوری	۱	۱	۲۰	۲۰
۱۴	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۷	۴۱۱	۶۶	۴۳۸۸	۴۰	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	۰	۰	۰	۰
۱۵	شهرداری شهرکرد	۶	۲۷۵	۶۸	۴۰۱۶	۴۱	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۰	۰	۰	۰
۱۶	اداره کل ثبت احوال	۴	۴۰۳	۳۴	۲۴۲۶	۴۲	مدیریت حج و زیارت	۰	۰	۰	۰
۱۷	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۱۱	۴۳۵	۹۰	۳۱۴۴	۴۳	اداره کل آموزش و پرورش	۰	۰	۰	۰
۱۸	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۴	۳۶۱	۳۲	۲۸۸۸	۴۴	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۰	۰	۰	۰
۱۹	شرکت توزیع نیروی برق	۱۶	۴۲۱	۱۱۶	۳۶۸۰	۴۵	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۰	۰	۰	۰
۲۰	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۸	۲۳۲	۱۵۵	۲۶۷۱	۴۶	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۰	۰	۰	۰
۲۱	اداره کل استاندارد	۱۷	۲۷۲	۱۱۴	۱۸۹۴	۴۷	اداره کل امور عشایر	۰	۰	۰	۰
۲۲	اداره کل تعزیرات حکومتی	۲۴	۱۱۷	۴۴۴	۱۸۳۴	۴۸	اداره کل تعاون روستایی	۰	۰	۰	۰
۲۳	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۶	۳۶۴	۲۸	۱۶۷۰	۴۹	شرکت شهرک‌های صنعتی	۰	۰	۰	۰
۲۴	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۲۵	۱۰۲	۳۴۵	۱۶۳۹	۵۰	اداره کل دامپزشکی	۰	۰	۰	۰
۲۵	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۴	۳۳۱	۴۸	۱۵۹۸	۵۱	مدیریت صندوق بازنشستگی	۰	۰	۰	۰
۲۶	اداره کل گمرک	۲۳	۱۴۲	۳۶۸	۱۴۲۴		جمع نهایی	۴۳۳	۳۵۰۳۳	۱۱۳۵	۵۰۱۱۳۳

۵-۳) گزارش دوره‌های گروه آموزش مدیران: به آموزش‌هایی اطلاق می‌گردد که در راستای تعالی معنوی و حرفه‌ای مدیران در زمینه‌های بهبود نگرش و بصیرت‌افزایی و توسعه مهارت‌های انسانی، ادراکی و فنی در چارچوب «سامانه و برنامه آموزش مدیران» طراحی و اجرا می‌گردد. طی این آموزش‌ها براساس برنامه آموزش مدیران برای انتصاب، ارتقاء و تمدید مدت مدیریت حرفه‌ای الزامی است. آموزش‌های مدیران در دو بخش زیر طبقه بندی می‌شوند:

الف- تعالی معنوی مدیران ب- تعالی حرفه‌ای مدیران

گزارش دوره‌های طی شده در گروه مذکور به شرح جدول شماره ۱۰ محاسبه و ارائه گردیده است. بدیهی است دستگاه‌های اجرایی که تعداد کارکنان آنها بیشتر باشند در صدر جدول قرار می‌گیرند. همانطور که ملاحظه می‌گردد تعداد مدیران ۵۱ دستگاه اجرایی مورد بررسی بالغ بر ۷,۴ آمار کارکنان نظام اداری می‌باشد که با شرکت ایشان در ۲۱۲ عنوان دوره آموزشی به مدت ۲۷۳۸ ساعت ۸۱,۴۴۷ نفرساعت آموزشی حاصل گردیده است. بر اساس بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت، مراجع مجاز برای برگزاری دوره‌های آموزشی مدیران مرکز آموزش مدیریت دولتی و مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها می‌باشند. همانطور که ملاحظه می‌گردد مدیریت درمان تأمین اجتماعی، اداره کل آموزش و پرورش و دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی استان در مرتبه اول تا سوم در این گروه قرار گرفته‌اند. مدیران ۲۳ دستگاه نیز در دوره‌های آموزشی مدیران شرکت نداشته‌اند. یادآوری می‌گردد سرانه آموزش مدیران در ۵۱ دستگاه اجرایی مورد بحث در سال ۱۳۹۹ برابر ۳۹,۱ بوده که با ساعت استاندارد معین برای مدیران (۶۰ ساعت) فاصله زیادی دارد و لازم است دستگاه‌های اجرایی تدابیر لازم برای شرکت مدیران خود در دوره‌های آموزشی مدیران را اتخاذ نمایند.

جدول شماره ۱۰: فهرست دستگاه‌های اجرایی بر اساس دوره‌های طی شده در گروه آموزش مدیران در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	صفر ساعت آموزشی	ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	نفر ساعت آموزشی
۱	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۵	۳۰۳۴	۶۶	۵۰۱۶۸	۲۷	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۲	۲	۱۶	۱۶
۲	اداره کل آموزش و پرورش	۴	۴۰۷	۱۹	۱۲۲۰۹	۲۸	مدیریت حج و زیارت	۱	۱	۶	۶
۳	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۷	۱۴۸۸	۲۸	۷۵۳۲	۲۹	استانداری	۰	۰	۰	۰
۴	اداره کل جهاد کشاورزی	۴	۱۱۰	۷۸	۲۰۴۸	۳۰	اداره کل تأمین اجتماعی	۰	۰	۰	۰
۵	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	۹	۳۰۲	۵۶	۱۵۶۸	۳۱	اداره کل بهزیستی	۰	۰	۰	۰
۶	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۹	۲۰۰	۶۲	۱۵۵۰	۳۲	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۰	۰	۰	۰
۷	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۲۳	۱۸۴	۱۳۶۵	۱۳۷۱	۳۳	اداره کل امور مالیاتی	۰	۰	۰	۰
۸	اداره کل راه و شهرسازی	۱۲	۱۲۸	۸۹	۱۰۰۱	۳۴	شهرداری شهرکرد	۰	۰	۰	۰
۹	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۹	۲۷۲	۶۸	۹۹۰	۳۵	شرکت آب و فاضلاب	۰	۰	۰	۰
۱۰	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۳	۷۹	۱۸	۴۷۴	۳۶	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۰	۰	۰	۰
۱۱	شرکت توزیع نیروی برق	۱۵	۴۷	۱۰۲	۳۶۶	۳۷	اداره کل انتقال خون	۰	۰	۰	۰
۱۲	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۴	۴۵	۲۶	۲۷۴	۳۸	اداره کل هواشناسی	۰	۰	۰	۰
۱۳	اداره کل تبلیغات اسلامی	۶	۲۵	۵۲	۲۵۴	۳۹	اداره کل ورزش و جوانان	۰	۰	۰	۰
۱۴	اداره کل استاندارد	۷	۴۸	۶۵	۲۲۸	۴۰	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۰	۰	۰	۰

ادامه جدول شماره ۱۰: فهرست دستگاه‌های اجرایی بر اساس دوره‌های طی شده در گروه آموزش مدیران در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	صنفر ساعت آموزشی	ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	صنفر ساعت آموزشی	ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	صنفر ساعت آموزشی	ردیف	نام دستگاه	تعداد عنوان دوره برگزار شده	تعداد افراد شرکت کننده	مدت زمان دوره	صنفر ساعت آموزشی
۱۵	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۱۴	۵۶	۳۰	۲۳۳	۴۱	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۱۴	۵۶	۳۰	۲۳۳	۴۱	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۰	۰	۰	۰
۱۶	اداره کل تعزیرات حکومتی	۲۳	۲۹	۱۶۳	۲۰۲	۴۲	فرودگاه بین المللی شهرکرد	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل تعزیرات حکومتی	۲۳	۲۹	۱۶۳	۲۰۲	۴۲	فرودگاه بین المللی شهرکرد	۰	۰	۰	۰
۱۷	اداره کل ثبت احوال	۴	۱۶	۳۹	۱۶۵	۴۳	پارک علم و فناوری	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل ثبت احوال	۴	۱۶	۳۹	۱۶۵	۴۳	پارک علم و فناوری	۰	۰	۰	۰
۱۸	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۵	۱۰	۲۸	۱۴۲	۴۴	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۵	۱۰	۲۸	۱۴۲	۴۴	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۰	۰	۰	۰
۱۹	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۵	۴۱	۴۸	۱۳۶	۴۵	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۵	۴۱	۴۸	۱۳۶	۴۵	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۰	۰	۰	۰
۲۰	اداره کل بیمه سلامت	۶	۱۳	۴۰	۱۰۰	۴۶	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل بیمه سلامت	۶	۱۳	۴۰	۱۰۰	۴۶	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۰	۰	۰	۰
۲۱	اداره کل حفاظت محیط زیست	۱۲	۱۲	۸۵	۸۵	۴۷	اداره کل امور عشایر	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل حفاظت محیط زیست	۱۲	۱۲	۸۵	۸۵	۴۷	اداره کل امور عشایر	۰	۰	۰	۰
۲۲	اداره کل پست	۷	۱۲	۴۴	۸۰	۴۸	اداره کل تعاون روستایی	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل پست	۷	۱۲	۴۴	۸۰	۴۸	اداره کل تعاون روستایی	۰	۰	۰	۰
۲۳	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۳	۷	۲۸	۶۸	۴۹	شرکت شهرک‌های صنعتی	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۳	۷	۲۸	۶۸	۴۹	شرکت شهرک‌های صنعتی	۰	۰	۰	۰
۲۴	اداره کل پزشکی قانونی	۸	۱۰	۵۱	۶۴	۵۰	اداره کل دامپزشکی	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل پزشکی قانونی	۸	۱۰	۵۱	۶۴	۵۰	اداره کل دامپزشکی	۰	۰	۰	۰
۲۵	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱	۶۳	۱۸	۵۴	۵۱	مدیریت صندوق بازنشستگی	۰	۰	۰	۰	۰	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱	۶۳	۱۸	۵۴	۵۱	مدیریت صندوق بازنشستگی	۰	۰	۰	۰
۲۶	اداره کل گمرک	۴	۷	۲۸	۵۲	۲۸	جمع نهایی	۸۱۴۴۷	۲۷۲۸	۶۶۸	۲۱۲	۲۸	اداره کل گمرک	۴	۷	۲۸	۵۲	۲۸	جمع نهایی	۸۱۴۴۷	۲۷۲۸	۶۶۸	۲۱۲

۴- تعداد عناوین دوره‌های آموزشی طی شده بر اساس تقویم آموزشی

بر اساس اطلاعات دریافتی از دستگاه‌های اجرایی مورد بررسی، تعداد عناوین دوره آموزشی مصوب مندرج در تقویم آموزشی دستگاه و درصد اجرایی شدن آن در جدول شماره ۱۲ ارائه گردیده است. بر اساس بخشنامه آموزش کارکنان دولت، تقویم آموزشی هر دستگاه بر اساس نیازسنجی آموزشی تنظیم و پس از تصویب امور آموزش و بهسازی نیروی انسانی سازمان اداری و استخدامی کشور در یک سال اجرا می‌گردد. در برخی از موارد شرکت کارکنان در برخی از دوره‌های آموزشی خارج از تقویم آموزشی مصوب بر حسب مقتضیات ضروری می‌باشد. بر اساس بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت، دستگاه‌های اجرایی موظفند ساختار آموزش و به‌طور کلی کیفیت فرآیند آموزش را براساس پرسشنامه ارزیابی آموزش، مورد خودارزیابی قرار داده و نقاط قابل بهبود را شناسایی و اصلاحات لازم را انجام دهند. همچنین لازم است مشخصات کلی برنامه‌های آموزشی سالانه کارمندان خود را در قالب «فرم‌های الف، ب، ج و د» تکمیل و نسخه‌ای از برنامه‌های آموزشی سالانه مصوب (ستادی و استانی) را پس از تأیید کمیته سرمایه انسانی (مستقر در سازمان مرکزی متبوع) با امضاء بالاترین مقام مسئول آموزش دستگاه، به سازمان اداری و استخدامی کشور ارسال و پس از تأیید نسخه‌ای را به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان (مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری) ارسال نمایند.

جدول شماره ۱۱: فهرست دستگاه‌های اجرایی بر اساس تقویم آموزشی دستگاه و عملیاتی نمودن آن در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	درصد انجام ارزشیابی در دوره‌های آموزشی طی شده		تعداد دوره آموزشی مصوب در تقویم آموزشی	ارسال تقویم آموزشی دستگاه اجرایی به مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده نگری	نام دستگاه	ردیف	درصد انجام ارزشیابی در دوره‌های آموزشی طی شده		تعداد دوره آموزشی مصوب در تقویم آموزشی	ارسال تقویم آموزشی دستگاه اجرایی به مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده نگری	نام دستگاه	ردیف
		درصد دوره‌های طی شده خارج از تقویم آموزشی	درصد دوره‌های طی شده مصوب در تقویم آموزشی					درصد دوره‌های طی شده خارج از تقویم آموزشی	درصد دوره‌های طی شده مصوب در تقویم آموزشی				
۱	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	✓	۱۰۰	۱۰۸۰	✓	۱۰۸۰	۲۷	۲۰	۵۶	۹۴	۱۰۸۰	۱	۱۰۰
۲	شهرداری شهرکرد	✓	۱۰۰	۷۹	✓	۷۹	۲۸	۰	۱۱	۸۸	۷۹	۲	۱۰۰
۳	اداره کل آموزش و پرورش	-	۰	۷۰	✓	۷۰	۲۹	۱۰۰	۰	۱۰۰	۷۰	۳	۱۰۰
۴	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	✓	۱۰۰	۹۸۷	✓	۹۸۷	۳۰	۱۰۰	۵	۹۴	۹۸۷	۴	۱۰۰
۵	اداره کل تعزیرات حکومتی	✓	۱۰۰	۴۵۴	-	۴۵۴	۳۱	۱۰۰	۰	۱۰۰	۴۵۴	۵	۱۰۰
۶	اداره کل پست	-	۰	۱۳۱	✓	۱۳۱	۳۲	۱۰۰	۱۵	۸۴	۱۳۱	۶	۱۰۰
۷	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	✓	۱۰۰	۶۴	-	۶۴	۳۳	۱۰۰	۳۶	۶۴	۶۴	۷	۱۰۰
۸	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	✓	۱۰۰	۵۷	✓	۵۷	۳۴	۱۰۰	۱۸	۸۱	۵۷	۸	۱۰۰
۹	شرکت توزیع نیروی برق	✓	۱۰۰	۵۰	✓	۵۰	۳۵	۱۰۰	۳۰	۶۹	۵۰	۹	۱۰۰
۱۰	اداره کل راه و شهرسازی	✓	۱۰۰	۵۵	-	۵۵	۳۶	۱۰۰	۷۹	۲۱	۷۸	۱۰	۱۰۰
۱۱	اداره کل امور مالیاتی	✓	۱۰۰	۷۶	✓	۷۶	۳۷	۱۰۰	۴۶	۵۳	۷۶	۱۱	۱۰۰
۱۲	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	✓	۱۰۰	۷	✓	۷	۳۸	۹	۷۹	۲۱	۷	۱۲	۱۰۰
۱۳	اداره کل پزشکی قانونی	✓	۱۰۰	۶۱۶	✓	۶۱۶	۳۹	۵۶	۱۸	۸۱	۶۱۶	۱۳	۱۰۰
۱۴	فرودگاه بین‌المللی شهرکرد	✓	۱۰۰	۱۱۰	✓	۱۱۰	۴۰	۱۰۰	۰	۱۰۰	۱۱۰	۱۴	۱۰۰
۱۵	اداره کل استاندارد	✓	۱۰۰	۱۰	✓	۱۰	۴۱	۳۸	۸۴	۱۶	۱۰	۱۵	۱۰۰
۱۶	اداره کل بهزیستی	✓	۱۰۰	۲۵	✓	۲۵	۴۲	۱۷۸	۸	۹۳	۲۵	۱۶	۱۰۰
۱۷	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	✓	۱۰۰	۱۴۳	-	۱۴۳	۴۳	۱۰۰	۲	۹۷	۱۴۳	۱۷	۱۰۰
۱۸	اداره کل ورزش و جوانان	✓	۱۰۰	۱۱۳	✓	۱۱۳	۴۴	۱۰۰	۰	۱۰۰	۱۱۳	۱۸	۱۰۰
۱۹	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	متمم	۱۰۰	۱۶۲	✓	۱۶۲	۴۵	۳۹	۱۵	۸۴	۱۶۲	۱۹	۱۰۰
۲۰	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	✓	۱۰۰	۹۴	✓	۹۴	۴۶	۲۷	۵۵	۴۴	۹۴	۲۰	۱۰۰
۲۱	اداره کل گمرک	✓	۱۰۰	۳۱	✓	۳۱	۴۷	۶۶	۲۸	۶۱	۳۱	۲۱	۱۰۰
۲۲	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	✓	۱۰۰	۵۰	✓	۵۰	۴۸	۱۰۰	۰	۱۰۰	۵۰	۲۲	۱۰۰
۲۳	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	✓	۱۰۰	۳۸	✓	۳۸	۴۹	۰	۲۱	۷۸	۳۸	۲۳	۱۰۰
۲۴	استانداری	✓	۱۰۰	۳۹	-	۳۹	۵۰	۱۰۰	۰	۱۰۰	۳۹	۲۴	۱۰۰
۲۵	اداره کل بیمه سلامت	✓	۱۰۰	۱۲	✓	۱۲	۵۱	۴۵	۷	۳۹	۱۲	۲۵	۱۰۰
۲۶	اداره کل ثبت احوال	✓	۱۰۰	۷۳	✓	۷۳	۸۶	۰	۰	۱۰۰	۷۳	۲۶	۱۰۰

۵- سایر اطلاعات دوره های آموزشی (اعتبارات آموزشی، نحوه اجرای دوره، مرکز مجری و مدرسان دوره)

میزان اعتبارات پیش‌بینی شده برای آموزش کارکنان دولت و مبلغ هزینه‌کرد آن بر اساس اطلاعات دریافتی از دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹، در جدول شماره ۱۲ ارائه شده است. با توجه به شرایط ناشی از شیوع ویروس کرونا اکثریت آموزش‌ها به صورت غیرحضوری انجام شده است. از مجموع ۳۳۰۷ عنوان دوره آموزشی طی شده ۹۴٫۶ درصد به صورت غیرحضوری و ۵٫۴ درصد به صورت حضوری برگزار گردیده است. همچنین در خصوص مرکز مجری آموزش‌ها، بر اساس اطلاعات دریافتی دوره‌ها به صورت درون سازمانی که توسط دستگاه اجرایی در استان و یا ستاد دستگاه برگزار شده و یا توسط مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان و یا سایر مراکز آموزشی برگزار گردیده است. بر اساس بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت مراکز و مؤسساتی مجاز به برگزاری دوره‌های آموزشی کارکنان دولت می‌باشند که بر اساس دستورالعمل اعتبارسنجی به شماره ۱۵۵۸۵۰۵ مورخ ۱۳۹۶/۹/۱۸، گواهینامه اعتبارسنجی را در حیطه‌های موردنظر از سازمان اداری و استخدامی کشور و یا مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان‌ها اخذ نموده باشند. همانطور که ملاحظه می‌گردد ۷۱ درصد از آموزش‌ها به صورت درون سازمانی و مابقی دوره‌ها توسط مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان و سایر مراکز برگزار گردیده است.

در سال ۱۳۹۷ بخشنامه نحوه احراز صلاحیت تدریس و اجرای برنامه تربیت مدرسان دوره‌های آموزشی کارکنان دولت توسط سازمان اداری و استخدامی کشور ابلاغ گردید. در این بخشنامه فرایند دریافت گواهینامه صلاحیت برای متقاضیان تدریس در دوره‌های آموزشی کارکنان دولت تبیین گردیده است. در این استان در سال ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹ دوره مذکور برگزار گردیده در حال حاضر تعداد ۱۱۵ نفر از مدرسان در استان دارای گواهینامه صلاحیت می‌باشند. بر اساس بند ۳ بخشنامه مذکور مراکز مجری دوره‌های آموزشی کارکنان دولت موظف به استفاده از همکاری مدرسانی است که علاوه بر دارا بودن صلاحیت موضوعی تدریس، دارای گواهینامه مدرسی نیز باشند.

جدول شماره ۱۲: گزارش آموزش دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹ بر اساس اعتبارات، نحوه اجرای دوره، مرکز مجری و مدرسان

ردیف	نام دستگاه	اعتبارات (میلیون ریال)		نحوه اجرای دوره		مرکز آموزشی برگزار کننده			درصد استفاده از مدرسان دارای گواهینامه صلاحیت در دوره‌های آموزشی طی شده	
		میزان هزینه‌کرد اعتبارات به آموزش	میزان اعتبارات پیش‌بینی شده آموزش در دستگاه اجرایی	درصد دوره‌های طی شده غیر حضوری	درصد دوره‌های طی شده حضوری	درصد دوره‌های طی شده درون سازمانی	درصد دوره‌های طی شده در سایر مراکز آموزشی	درصد دوره‌های طی شده در سایر مراکز آموزشی		
۱	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۸۵	۸۵	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۲۳٫۷	۷۶٫۳	۱۰۰٫۰
۲	شرکت آب و فاضلاب	۳،۴۹۲	۴۳۸	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۳۰	۹۷٫۰	۱۰۰٫۰
۳	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	متمرکز	متمرکز	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۴۰٫۰	۶۰٫۰	۰٫۰
۴	اداره کل انتقال خون	۵	۰	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۶۳٫۶	۱۸٫۲	۷۲٫۷
۵	اداره کل استاندارد	۶۰	۳۳٫۲	۸٫۰	۹۲٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۷۴٫۰	۱۴٫۰	۵۶٫۰
۶	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۴۴۰	۲۲۶،۲۸۸	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۲۵٫۰	۳۸٫۹	۳۶٫۱
۷	اداره کل امور عشایر	۴۳۲،۹۷۴	۱۹۸،۷۲۴	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۰٫۰	۲۷٫۸	۷۲٫۲
۸	اداره کل امور مالیاتی	۵۰	۱۸،۹۵۱	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۷۳٫۰	۱٫۶	۲۵٫۴
۹	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۵	۰	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۵۰٫۰	۰٫۰	۴۶٫۲

ادامه جدول شماره ۱۲: گزارش آموزش دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹ بر اساس اعتبارات، نحوه اجرای دوره، مرکز مجری و مدرسان

ردیف	نام دستگاه	اعتبارات (میلیون ریال)		نحوه اجرای دوره		مرکز آموزشی برگزار کننده			درصد استفاده از مدرسان دارای گواهینامه صلاحیت در دوره‌های آموزشی طی شده
		میزان هزینه کرد اعتبارات به آموزش	میزان اعتبارات پیش بینی شده آموزشی در دستگاه اجرایی	درصد دوره‌های طی شده غیر حضوری	درصد دوره‌های طی شده حضوری	درصد دوره‌های طی شده در روزن سازمانی	درصد دوره‌های طی شده در سایر مراکز آموزشی	درصد دوره‌های طی شده در مراکز آموزش	
۱۰	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	متمرکز	متمرکز	۰.۰	۱۰۰.۰	۱۷.۱	۱۴.۲	۶۸.۶	۱۰۰.۰
۱۱	اداره کل آموزش و پرورش	متمرکز	متمرکز	۰.۰	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۴۹.۵
۱۲	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	متمرکز	متمرکز	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۸۱.۱	۱۸.۹	۷۵.۷
۱۳	اداره کل بهزیستی	۱۵۰	۱۵۰	۰.۰	۱۰۰.۰	۸۷.۶	۱۲.۴	۰.۰	۴۶.۱
۱۴	اداره کل بیمه سلامت	۵۳	۸۰	۱۶.۲	۸۳.۸	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۱۶.۲
۱۵	اداره کل پزشکی قانونی	۴۷.۵	۱۵۰	۸.۳	۹۱.۷	۶۵.۰	۰.۰	۲۵.۰	۰.۰
۱۶	اداره کل پست	متمرکز	متمرکز	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰
۱۷	اداره کل تأمین اجتماعی	۱۲۱۰	۵۷۰	۰.۰	۱۰۰.۰	۳۶.۴	۱۸.۲	۴۵.۵	۱۰۰.۰
۱۸	اداره کل تبلیغات اسلامی	۱۱۰	۱۸	۴.۸	۹۵.۲	۵۲.۴	۲۳.۸	۲۳.۸	۱۹.۰
۱۹	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	متمرکز	متمرکز	۰.۰	۱۰۰.۰	۲۲.۳	۴۸.۴	۱۹.۴	۹۰.۳
۲۰	اداره کل تعاون روستایی	متمرکز	متمرکز	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۷۵.۰
۲۱	اداره کل تعزیرات حکومتی	متمرکز	متمرکز	۰.۰	۱۰۰.۰	۳۴.۶	۰.۰	۶۵.۴	۰.۰
۲۲	اداره کل ثبت احوال	متمرکز	متمرکز	۷.۴	۹۲.۶	۸۸.۹	۰.۰	۱۱.۱	۱۱.۱
۲۳	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۰	۰	۰.۰	۱۰۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۷۷.۸
۲۴	اداره کل جهاد کشاورزی	۲۰۰	۱۹۶.۳	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۷۱.۴
۲۵	اداره کل حفاظت محیط زیست	۲۲۰	۳۱۰.۸	۰.۰	۱۰۰.۰	۷۰.۴	۲۵.۹	۳.۷	۲۵.۹
۲۶	اداره کل دامپزشکی	۵۰	۵۰	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۱۰۰.۰
۲۷	اداره کل راه و شهرسازی	۲۰۰	۰	۰.۰	۱۰۰.۰	۲.۹	۱.۴	۹۵.۷	۷۸.۳
۲۸	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۲۵۰	۲۵۰	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۴۳.۹	۷.۱	۳۵.۷
۲۹	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۱۱۰	۷۴	۱۵.۰	۸۵.۰	۸۷.۵	۰.۰	۱۲.۵	۱۲.۵
۳۰	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۱۴۰	۶۱.۰۶	۹.۳	۹۰.۷	۱۴.۰	۳۷.۲	۴۸.۸	۳۷.۲
۳۱	اداره کل گمرک	۶۶	۴۶.۸	۲.۱	۹۷.۹	۴۲.۶	۱۲.۸	۴۴.۷	۸۷.۲
۳۲	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۲۱,۸۰۲	۹,۴۴۷	۸.۰	۹۲.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۸.۰
۳۳	اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری	۵۶۰	۵۶۰	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۱۶.۰
۳۴	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۳۰۰	-	۰.۰	۱۰۰.۰	۰.۰	۰.۰	۰.۰	۱۰۰.۰
۳۵	اداره کل هواشناسی	۲۰	۷۵	۰.۰	۱۰۰.۰	۸۲.۴	۸.۸	۸.۸	۷۳.۵
۳۶	اداره کل ورزش و جوانان	۵۰	۳۲,۰۹۴	۰.۰	۱۰۰.۰	۸۱.۳	۱۸.۸	۰.۰	۰.۰
۳۷	استانداری	۱۵	۱۵	۸.۳	۹۱.۷	۵۸.۳	۰.۰	۴۱.۷	۵۵.۶

ادامه جدول شماره ۱۲: گزارش آموزش دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹ بر اساس اعتبارات، نحوه اجرای دوره، مرکز مجری و مدرسان

ردیف	نام دستگاه	اعتبارات (میلیون ریال)		نحوه اجرای دوره		مرکز آموزشی برگزار کننده		
		میزان اعتبارات پیش بینی شده آموزشی در دستگاه اجرایی	میزان هزینه کرد اعتبارات به آموزش	درصد دوره‌های طی شده حضوری	درصد دوره‌های طی شده غیر حضوری	درصد دوره‌های طی شده درون سازمانی	درصد دوره‌های طی شده سایر مراکز آموزشی	درصد دوره‌های طی شده در صلاحیت در دوره‌های آموزشی طی شده
۳۸	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۸۳,۳	۸۷,۴۵	۱۴,۷	۸۵,۳	۱۰۰,۰	۰,۰	۷۶,۵
۳۹	پارک علم و فناوری	۸۰۰	۷۰۰	۰,۰	۱۰۰,۰	۷۵,۰	۲۵,۰	۱۰۰,۰
۴۰	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۱۰۰	۵۵	۸,۲	۹۱,۸	۱۰۰,۰	۰,۰	۰,۰
۴۱	شرکت توزیع نیروی برق	۲۹۰۰۰	۰	۰,۰	۱۰۰,۰	۰,۰	۷,۱	۹۲,۹
۴۲	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۱۵۰	۱۳۶۰	۱,۳	۹۸,۷	۸۹,۷	۱,۳	۴۴,۹
۴۳	شرکت شهرک‌های صنعتی	۱۱۰	۵۳,۸	۵۳,۸	۴۶,۳	۳۰,۸	۰,۰	۶۹,۲
۴۴	شهرداری شهرکرد	۳۸۰۰	۷۳۰	۱۳,۹	۸۶,۱	۲,۸	۱,۴	۹۵,۸
۴۵	فرودگاه بین المللی شهرکرد	۲۰	۵	۰,۰	۱۰۰,۰	۸۲,۴	۱۵,۷	۲,۰
۴۶	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	متمرکز	متمرکز	۰,۰	۱۰۰,۰	۸۴,۳	۰,۰	۱۰,۷
۴۷	کمیته امداد امام خمینی (ره)	۸۰۰	۳۰	۰,۰	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۰,۰	۰,۰
۴۸	مدیریت حج و زیارت	۱,۸۹	۰	۴۲,۹	۵۷,۱	۰,۰	۳۸,۶	۷۱,۴
۴۹	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۱۴,۹	۱۳,۹۱۷	۰,۰	۱۰۰,۰	۱۰۰,۰	۰,۰	۱۶,۷
۵۰	مدیریت صندوق بازنشستگی	۰,۰	۰,۰	۰,۰	۰,۰	۰,۰	۰,۰	۰,۰
۵۱	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۵۱۲	۴۷۱,۲	۷,۷	۹۲,۳	۶۱,۵	۰,۰	۳۸,۵

۶- رعایت نسبت آموزش‌های عمومی و اختصاصی

بر اساس ماده ۱۲ بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت به شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ حداکثر یک پنجم کل آموزش‌ها برای اخذ گواهینامه نوع دوم می‌تواند از آموزش‌های عمومی و فرهنگی مصوب باشد. همچنین آموزش‌های توجیهی بدو استخدام برای گواهینامه‌های آموزشی نوع دوم قابل احتساب نیست. همچنین بر اساس ماده ۳ بخشنامه مذکور، صرفاً دوره‌های آموزشی شغلی و مدیران برای احتساب در ارتقاء رتبه‌های شغلی ملاک است. همانطور که ملاحظه می‌شود از مجموع ۴۲,۵۱۷ ساعت دوره برگزار شده ۷۸,۱ درصد به دوره‌های گروه شغلی و ۶,۴ درصد به دوره‌های گروه آموزش مدیران تعلق دارد. همچنین ۱۲,۷ درصد مربوط به گروه دوره‌های فرهنگی و عمومی است. اطلاعات جدول شماره ۱۳ نشان می‌دهد نسبت آموزش‌های تخصصی به عمومی در استان مطلوب می‌باشد، لیکن درصد شرکت مدیران در آموزش‌های مربوطه بسیار پایین است.

جدول شماره ۱۳: گزارش نسبت آموزش‌های عمومی و تخصصی در دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	جمع مدت دوره طی شده	مدت زمان دوره طی شده در گروه تخصصی	مدت زمان دوره طی شده در گروه فرهنگی و عمومی	درصد دوره طی شده در گروه تخصصی	درصد دوره طی شده در گروه فرهنگی و عمومی	درصد دوره طی شده در گروه تخصصی	درصد دوره طی شده در گروه آموزشی مدیران	درصد دوره طی شده در گروه شغلی و آموزش مدیران
۱	اداره کل آموزش و پرورش	۱۴۶۹	۰	۰	۰	۰	۱۹	۱۴۵۰	۱۰۰
۲	اداره کل تعاون روستایی	۶	۰	۰	۰	۰	۰	۶	۱۰۰
۳	اداره کل ثبت اسناد و املاک	۱۹۲	۰	۰	۰	۰	۰	۱۹۲	۱۰۰
۴	اداره کل دامپزشکی	۱۴۴	۰	۰	۰	۰	۰	۱۴۴	۱۰۰
۵	اداره کل میراث فرهنگی	۴۴۲	۰	۰	۰	۰	۰	۴۴۲	۱۰۰
۶	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای	۳۱۲	۰	۰	۰	۰	۵۶	۲۵۶	۱۰۰
۷	آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک	۳۴۲	۰	۰	۰	۰	۰	۳۴۲	۱۰۰
۸	شرکت شهرک‌های صنعتی	۹۲	۰	۰	۰	۰	۰	۹۲	۱۰۰
۹	مرکز تحقیقات آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۲۳۸	۰	۰	۰	۰	۰	۲۳۸	۱۰۰
۱۰	اداره کل هواشناسی	۱۸۷۲	۱۶	۰	۰	۰	۰	۱۸۵۶	۹۹,۱
۱۱	شرکت آب و فاضلاب	۵۵۴	۶	۰	۰	۰	۰	۵۴۸	۹۸,۹
۱۲	اداره کل بیمه سلامت	۵۱۴	۱۲	۰	۰	۰	۴۰	۴۷۲	۹۷,۷
۱۳	اداره کل جهاد کشاورزی	۶۴۲	۱۸	۰	۰	۰	۷۸	۵۶۴	۹۷,۲
۱۴	مدیریت درمان تأمین اجتماعی	۴۵۶	۱۶	۰	۰	۰	۶۶	۳۷۴	۹۶,۵
۱۵	اداره کل بهزیستی	۱۳۷۸	۵۶	۰	۰	۰	۰	۱۳۲۲	۹۵,۹
۱۶	دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی	۱۱۸۸۶	۳۱۲	۲۰۰	۰	۰	۲۸	۱۱۳۴۶	۹۵,۷
۱۷	اداره کل زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی	۵۲۸	۳۲	۰	۰	۰	۲۶	۴۷۰	۹۳,۹
۱۸	اداره کل ثبت احوال	۵۲۷	۳۴	۰	۰	۰	۳۹	۴۵۴	۹۳,۵
۱۹	اداره کل تبلیغات اسلامی	۳۳۶	۲۲	۰	۰	۰	۵۲	۲۶۲	۹۳,۵
۲۰	اداره کل امور اقتصادی و دارایی	۲۳۸	۱۶	۰	۰	۰	۳۰	۱۹۲	۹۳,۳
۲۱	شرکت سهامی آب منطقه‌ای	۲۳۱۹	۷۰	۹۰	۰	۰	۱۳۶۵	۷۹۴	۹۳,۱
۲۲	شهرداری شهرکرد	۱۴۷۲	۷۰	۷۰	۰	۰	۰	۱۳۳۴	۹۰,۶
۲۳	فرودگاه بین‌المللی شهرکرد	۱۴۱۸	۰	۰	۰	۰	۰	۱۴۱۸	۸۸,۷
۲۴	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران	۴۱۸	۰	۰	۰	۰	۶۸	۳۰۲	۸۸,۵
۲۵	اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری	۱۷۲۷	۷۰	۱۳۹	۰	۰	۱۸	۱۵۰۰	۸۷,۹
۲۶	شرکت توزیع نیروی برق	۹۲۹	۰	۰	۰	۰	۱۰۲	۷۱۱	۸۷,۵
۲۷	اداره کل حفاظت محیط زیست	۶۵۷	۶۴	۲۸	۰	۰	۸۵	۴۸۰	۸۶,۰
۲۸	اداره کل پزشکی قانونی	۶۹۳	۷۰	۲۸	۰	۰	۵۱	۵۴۴	۸۵,۹
۲۹	استانداری	۷۲۷	۰	۰	۰	۰	۰	۷۲۷	۸۴,۹
۳۰	پارک علم و فناوری	۱۱۹	۰	۰	۰	۰	۰	۹۹	۸۳,۲
۳۱	(کمیته امداد امام خمینی (ره)	۹۲	۰	۰	۰	۰	۰	۷۶	۸۲,۶
۳۲	اداره کل استاندارد	۵۷۷	۰	۰	۰	۰	۶۵	۳۹۸	۸۰,۲
۳۳	اداره کل امور عشایر	۳۴۴	۷۰	۰	۰	۰	۰	۲۷۴	۷۹,۷
۳۴	اداره کل ورزش و جوانان	۶۵۰	۷۰	۸۴	۰	۰	۰	۴۹۶	۷۶,۳
۳۵	اداره کل غله و خدمات بازرگانی	۲۱۸	۰	۰	۰	۰	۴۸	۱۰۸	۷۱,۶
۳۶	کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان	۵۴۰	۰	۰	۰	۰	۱۶	۳۶۹	۷۱,۳
۳۷	اداره کل انتقال خون	۸۲	۰	۰	۰	۰	۰	۵۴	۶۵,۹

ادامه جدول شماره ۱۳: گزارش نسبت آموزش‌های عمومی و تخصصی در دستگاه‌های اجرایی در سال ۱۳۹۹

ردیف	نام دستگاه	جمع مدت دوره طی شده	مدت زمان دوره طی شده در گروه تخصصی بدو خدمت	مدت زمان دوره طی شده در گروه فرهنگی و عمومی	مدت زمان دوره طی شده در گروه شغلی	مدت زمان دوره طی شده در گروه آموزش مدیران	درصد دوره طی شده در گروه تخصصی بدو خدمت	درصد دوره طی شده در گروه فرهنگی و عمومی	درصد دوره طی شده در گروه شغلی	درصد دوره طی شده در گروه آموزش مدیران	درصد دوره طی شده در گروه شغلی و آموزش مدیران
۳۸	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۲۰۷	۷۰	۳۴۵	۷۵۴	۳۸	۵٫۸	۲۸٫۶	۶۲٫۵	۳٫۱	۶۵٫۶
۳۹	اداره کل تأمین اجتماعی	۲۰۶	۰	۷۴	۱۳۲	۰	۰٫۰	۳۵٫۹	۶۴٫۱	۰٫۰	۶۴٫۱
۴۰	اداره کل تعزیرات حکومتی	۱۱۱۹	۰	۴۴۴	۵۱۲	۱۶۳	۰٫۰	۳۹٫۷	۴۵٫۸	۱۴٫۶	۶۰٫۳
۴۱	اداره کل اوقاف و امور خیریه	۳۸۶	۰	۲۰۲	۱۸۴	۰	۰٫۰	۵۲٫۳	۴۷٫۷	۰٫۰	۴۷٫۷
۴۲	اداره کل راه و شهرسازی	۶۷۳	۰	۳۶۰	۲۲۴	۸۹	۰٫۰	۵۳٫۵	۳۳٫۳	۱۳٫۲	۴۶٫۵
۴۳	اداره کل گمرک	۴۸۴	۰	۲۶۸	۱۸۸	۲۸	۰٫۰	۵۵٫۴	۳۸٫۸	۵٫۸	۴۴٫۶
۴۴	مدیریت حج و زیارت	۱۱۴	۷۰	۰	۳۸	۶	۶۱٫۴	۰٫۰	۳۳٫۳	۵٫۳	۳۸٫۶
۴۵	اداره کل امور مالیاتی	۶۸۴	۷۰	۳۷۰	۲۴۴	۰	۱۰٫۲	۵۴٫۱	۳۵٫۷	۰٫۰	۳۵٫۷
۴۶	اداره کل پست	۱۰۱۰	۱۴۰	۵۴۲	۲۸۴	۴۴	۱۳٫۹	۵۴٫۷	۲۸٫۱	۴٫۴	۳۲٫۵
۴۷	اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده‌ای	۱۹۰	۷۰	۶۶	۳۶	۱۸	۳۶٫۸	۳۴٫۷	۱۸٫۹	۹٫۵	۲۸٫۴
۴۸	اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی	۸۳۶	۷۰	۵۲۸	۱۹۰	۳۸	۸٫۴	۶۴٫۴	۲۲٫۷	۴٫۵	۲۷٫۳
۴۹	اداره کل صنعت، معدن و تجارت	۴۲۰	۰	۳۵۸	۰	۶۲	۰٫۰	۸۵٫۲	۰٫۰	۱۴٫۸	۱۴٫۸
۵۰	مدیریت صندوق بازنشستگی	۰	۰	۰	۰	۰	۰٫۰	۰٫۰	۰٫۰	۰٫۰	۰٫۰
۵۱	اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۳۸	۰	۳۸	۰	۰	۰٫۰	۱۰۰٫۰	۰٫۰	۰٫۰	۰٫۰
	جمع نهایی	۴۲۵۱۷	۱۱۷۴	۵۴۱۱	۳۳۱۹۴	۲۷۳۸	۲٫۸	۱۲٫۷	۷۸٫۱	۶٫۴	۸۴٫۵

نتیجه‌گیری

آموزش ضمن خدمت مجموعه‌ای از عملیات مرتب، منظم و پشت‌سرهم، پیوسته و با اهداف مشخص و معینی است که به منظور ارتقاء سطح دانش و آگاهی، ارتقاء سطح مهارت‌های شغلی، مهارت‌های اجتماعی و ادراکی، ارتقاء سطح نگرش و ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار در افراد شاغل انجام می‌گردد. یکی از عوامل اصلی ناکارآمدی آموزش‌ها بخصوص آموزش‌های ضمن خدمت، عدم اتخاذ رویکرد نظام‌مند و بی‌توجهی یا کم‌توجهی نسبت به هر یک از گام‌های فرایند آموزش می‌باشد. برای کیفیت‌بخشی به آموزش‌های ضمن خدمت رعایت گام به گام این فرآیند برای تحقق اهداف آموزشی ضروری است.

اطلاعات آموزشی ۵۱ دستگاه اجرایی استان که در قالب فرم‌های مربوطه (فرم ۱ و ۲) در دو نوبت بصورت گزارش ۹ ماهه (از ابتدای سال تا پایان آذر ماه) و گزارش ۳ ماهه (ابتدای دی تا پایان اسفندماه) به مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان ارسال شده بود، بر اساس مؤلفه‌های متفاوت مورد ارزیابی قرار گرفت. شاخص‌های بدست آمده نشان می‌دهد که در برخی از شاخص‌ها وضعیت آموزش در استان مطلوب و در برخی از آنها نیاز به برنامه‌ریزی و اتخاذ رویکرد مناسب ضروری به نظر می‌رسد. از جمله آموزش مدیران در حد بسیار پایینی از سرانه استاندارد است، در برخی از دستگاه‌های اجرایی مدت زمان اجرای دوره برای مدیران صفر و در تعدادی نیز در حد بسیار پایین است، همچنین سرانه آموزش کارکنان در برخی از دستگاه‌های اجرایی نیز کمتر از استاندارد تعیین شده است. استفاده از مدرسان دارای گواهینامه صلاحیت تدریس لازم است بجد رعایت گردد. همچنین ارزشیابی دوره‌های آموزشی به نظر می‌رسد بطور کامل انجام نشده است که با توجه به لزوم انجام آن و اطلاع از تحقق یا عدم تحقق اهداف آموزشی باید مورد توجه قرار گیرد.

مسائل اساسی و اولویت‌دار استان چهارمحال و بختیاری و راه‌کارهای پیشنهادی برای رفع مشکلات بر اساس سند آمایش استان

گردآوری: معاونت هماهنگی برنامه و بودجه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری

مقدمه

موضوع توسعه همواره یکی از مسائل مهم در حوزه نظر و عرصه عمل بوده است. فرآیند توسعه استان نیازمند شناخت و درک درست از منابع و فرصت‌های موجود برای بهره‌برداری از آن‌ها و کلیه روندهای منطقه‌ای، ملی و حتی بین‌المللی است که بر منطقه و استان و منابع آن تأثیرگذار است. در این گزارش مسائل اساسی و اولویت‌دار استان با توجه به وضع موجود و نقاط قوت و ضعف و همچنین فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی فراروی توسعه استان بر اساس سند بالا دستی آمایش تهیه و تنظیم شده است. همچنین با کمک دستگاه‌های متولی مربوط، پیشنهادات کاربردی برای هر بخش نیز ارائه گردیده که امید است با در نظر گرفتن این موارد و هدایت صحیح منابع و برنامه‌ریزی‌های انجام شده، منجر به تحقق اهداف توسعه‌ای برای پیشرفت استان شود.

۱- نوسانات شدید منابع آب و خشکسالی

- رعایت سهم و حق‌آبه محیط زیست از منابع آب استان در سقف آب قابل برنامه‌ریزی ابلاغی.
- توسعه فعالیت‌های مربوط به آبخیزداری و آبخوان‌داری.
- کاهش هدر رفت منابع (آب، خاک و انرژی) در راستای توسعه پایدار.
- اولویت‌دهی به تأمین نیازهای آبی حوضه‌های آبخیز مبداء.
- تدوین برنامه‌ها و سیاست‌های مرتبط با بهبود بهره‌وری آب و اصلاح الگوی کشت.
- تکمیل و تجهیز شبکه‌های جمع‌آوری و تصفیه فاضلاب با استفاده از سرمایه‌گذاری‌های عمومی و دولتی.
- بهره‌گیری از بازیافت پساب شهری در خدمات شهری.
- تعیین سهم استان از هر یک از حوضه‌های آبی با توجه به نیازهای آبی.
- بررسی و بازنگری در طرح‌های انتقال آب برون حوضه‌ای.
- انتقال آب درون حوضه‌ای با رویکرد کاهش بهره‌برداری از منابع آب زیرزمینی.
- الزام واحدهای صنعتی به تصفیه پساب‌ها و بازچرخانی آن در فرآیند تولید واحدهای صنعتی.
- حفظ و تقویت زیست‌پذیری طبیعی از طریق تغییر الگوی کشت اراضی کم‌بازده زراعی آبی
- استقرار الگوی بهینه کشت منطقه‌ای مبتنی بر توان اکولوژیک حوضه‌های آبخیز با در نظر گرفتن آب قابل برنامه‌ریزی مصوب و اولویت تولید محصولات راهبردی با مشارکت کشاورزان.
- استفاده از سازوکارهای قانونی، نهادی و ساختاری جهت هماهنگی و سیاستگذاری در راستای وفای ملی جهت بهره‌برداری بهینه از منابع آب در بخش‌های مختلف مصرف.
- افزایش کارایی و کاهش تلفات آب در کلیه مراحل زنجیره استحصال تا مصرف.
- تحویل حجمی آب به بخش کشاورزی با تأکید بر استقرار سیستم اندازه‌گیری و برخط کردن آمار و اطلاعات منابع و مصارف آب با اولویت شبکه‌های آبیاری زهکشی و چاه‌ها.
- مدیریت جامع و یکپارچه حوضه‌های آبخیز برای بهره‌برداری بهینه از منابع پایه (آب، خاک و پوشش گیاهی).

۲- پایین بودن در آمد سرانه استان نسبت به متوسط کشور

- گسترش گردشگری بوم‌گردی در پهنه استان.
- تنوع بخشی به فعالیت‌های اقتصادی، توسعه زنجیره ارزش و برندسازی محصولات تولیدی و صنایع دستی جامعه عشایری.

- تنوع‌بخشی به فعالیت‌های اقتصادی روستاها و تعریف نقش و عملکرد خاص برای روستاهای دارای مزیت نسبی و رقابتی.

۳- ضعف در زیرساخت‌های گردشگری استان

- توسعه زیرساخت‌ها و خدمات در نقاط سکونتگاهی دارای نقش گردشگری با نگاه ویژه به موضوع گردشگری شهری.
- معرفی ویژگی‌های فرهنگی و حمایت از آیین‌ها، سنت‌ها و مراسم ویژه اقوام مختلف استان.
- تقویت و بهبود زیرساخت‌های لازم به منظور شناسایی و توسعه توانمندی‌های فرهنگی و هنری استان.
- احیاء هنرهای رو به فراموشی و تقویت تولید و بازرگانی صنایع دستی.
- توسعه بوم‌گردی، طبیعت‌درمانی و گردشگری جامعه‌محور، مبتنی بر جاذبه‌های طبیعی، فرهنگی و تاریخی منحصر به فرد مناطق و جامعه عشایری.
- توسعه و به‌کارگیری فناوری‌های نوین نظیر اینترنت اشیا و واقعیت گسترده (شامل واقعیت افزوده، واقعیت مجازی و...) در توسعه گردشگری و معرفی میراث فرهنگی استان.
- بازنگرایی ضوابط و معیارهای تغییر کاربری اراضی متناسب با ویژگی‌های بوم‌شناختی هر قلمرو.
- بهره‌گیری از رویکرد برندسازی مکانی و معرفی آوازه قلمروهای خاص میراث فرهنگی، تاریخی و طبیعی استان.
- صیانت و حفاظت فیزیکی، حقوقی و معنایی میراث تاریخی، طبیعی و فرهنگی در مقابل هرگونه تهدید اعم از زوال، تجاوز، سرقت و تخریب با تاکید بر مشارکت‌های مردمی.

۴- نبود صنایع تبدیلی و زنجیره‌های تولید

- توسعه فعالیت‌های مرتبط با فرآوری کانی‌های معدنی دارای مزیت، محصولات غذایی و آشامیدنی سالم و ارگانیک و تولید داروهای گیاهی.
- تکمیل زنجیره تولید در کانون‌های صنعتی مستقر بر محورهای توسعه.
- تشکیل و تکمیل زنجیره ارزش و توسعه صادرات تولیدات صنعتی و صنایع معدنی با اولویت محصولات با ارزش افزوده بالا.
- کاربست رویکرد توسعه خوشه‌ای در شهرک‌ها، نواحی صنعتی و معدنی.
- ایجاد و توسعه زنجیره ارزش محصولات گلخانه‌ای و محیط‌های کنترل شده (مانند هواکشت و آب‌کشت).

۵- کمبود فرصت‌های شغلی پایدار در استان

- توسعه، تقویت و معرفی بازار محصولات و خدمات استان با استفاده از برند استان.
- توسعه دانش و فناوری‌های نوین بهره‌برداری پایدار از ظرفیت‌ها و قابلیت‌های پهنه سرزمینی استان.
- احداث و توسعه مجتمع‌های کشاورزی (دامی و زراعی) و همچنین شهرک‌های تولیدی نهاده‌ها و نیز شهرک‌های فرآوری محصولات کشاورزی (بادام، گردو و ...).
- گسترش گردشگری بوم‌آورد، اجتماع محور، فرهنگ مینا، خلاق و متنوع در پهنه استان.
- حفاظت و بهره‌برداری مشارکتی از جنگل‌ها و مراتع و استفاده از محصولات جانبی جنگل و مرتع.
- گسترش و ارتقاء رویکردهای تقاضامحور آموزش فنی و حرفه‌ای و تنوع‌بخشی به شیوه‌های مهارت‌افزایی متناسب با تخصص‌ها و مزیت‌های هر شهرستان.

۶- فقدان مشوق‌های لازم برای جذب و رونق سرمایه‌گذاری و عدم سرمایه‌گذاری شرکت‌های بزرگ دولتی در استان

- حمایت و تشویق بخش غیردولتی به سرمایه‌گذاری از طریق فراهم سازی زیرساخت‌ها، اعطاء تسهیلات، ایجاد امکانات و ...

- ایجاد بازارهای مالی جدید به منظور کاهش خروج سرمایه و جذب سرمایه‌های جدید.
- حمایت و تشویق بخش خصوصی به سرمایه‌گذاری.
- حمایت از تولید (بیمه، صندوق سرمایه‌گذاری و ...).
- اولویت‌دهی به اراضی خالی شهرک‌ها و نواحی صنعتی در گسترش فعالیت‌های صنعتی استان.
- افزایش مشارکت سرمایه‌ای ایدرو، ایمیدرو، بنیاد مستضعفان و ...
- تأمین مالی طرح‌ها و واحدهای صنعتی بزرگ از طریق تسهیلات فاینانس و یوزانس برای تسریع در تکمیل طرح‌های نیمه تمام و تأمین مواد اولیه از خارج کشور.
- توسعه سرمایه‌گذاری خارجی و مشارکت در زنجیره تولید و عرضه جهانی.
- ایجاد و توسعه شهرک‌ها و پارک‌های علمی و فناوری و حمایت‌های ویژه تسهیلاتی از صنایع نانو، بیوتکنولوژی و صنایع نوین.

۷- تکمیل نبودن کریدورهای ارتباطی استان (ریلی، جاده‌ای)

- تقویت شبکه‌های حمل و نقلی استان در راستای محورهای توسعه‌ای.
- تسریع در احداث و بهره‌برداری از شبکه ریلی در استان.
- تقویت نقش استان در شبکه گذرراه‌های ترانزیتی منطقه‌ای و ملی.
- بهره‌برداری از حداکثر ظرفیت‌های کریدورهای ارتباطی ملی.
- تکمیل، تقویت و تجهیز محورهای ارتباط‌دهنده نظام سکونتگاهی و مراکز اصلی فعالیت به محورهای اصلی منطبق بر گذرراه‌های ملی.
- توسعه شبکه حمل و نقل با رویکرد حمل و نقل یکپارچه با اولویت اتصال مراکز سکونتگاهی طبق نظام سلسله مراتبی شهرهای استان.

۸- کمبود خدمات و زیرساخت‌ها در نقاط سکونتگاهی (شهری و روستایی)

- تعادل بخشی به شبکه سلسله مراتبی سکونتگاهی از طریق توسعه زیرساخت‌ها و ارتقاء سطح خدمات.
- ارتقاء سطح خدمات در مراکز ثانویه استان متناسب با جمعیت حوزه نفوذ هر یک.
- زمینه‌سازی برای ایفای نقش ناحیه شهری-صنعتی شهرکرد در منطقه.
- حفظ و جذب جمعیت در روستاها با تأکید بر ارتقاء پویایی و ماهیت تولید محوربودن روستاها.

۹- نبود زیرساخت‌های کافی در صنایع تبدیلی، تکمیلی و بسته‌بندی محصولات

- سامان‌دهی استقرار صنایع استان و شکل‌دهی به زنجیره فعالیت‌های صنایع.
- ایجاد و توسعه زنجیره ارزش گوشت قرمز، شیر، طیور و عسل در مناطق مستعد استان.
- ساماندهی و توسعه زنجیره ارزش و تأمین شیلات در مناطق مستعد استان.
- ساماندهی و توسعه زنجیره‌های ارزش و تأمین محصولات دام و طیور.

۱۰- محدود بودن صادرات و عدم گسترش محصولات صادراتی

- بسط استانداردهای صادراتی در تولید محصولات غذایی، آشامیدنی و دارویی.
- ایجاد پایگاه‌ها و پایانه‌های تخصصی صادرات محصولات کشاورزی.
- توسعه صادرات در محصولات دارای مزیت.
- بهبود کیفیت محصولات و خدمات متناسب با استانداردهای ملی و بین‌المللی.

۱۱- سهم پایین استان در بخش‌های مهم اقتصادی کشور

- تعادل بخشی به فعالیت‌های اقتصادی وابسته به مراعات و جنگل‌ها با توجه به ظرفیت آن‌ها.

- توسعه و تنوع بخشی به فعالیت‌های اقتصادی با توجه به توانمندی در مزیت‌ها و نقش‌های هر سکونتگاه.
- تمرکز بر تولید اقلام کشاورزی دارای مزیت (بادام، آلبان، دام و ...) با توجه به توان‌های محیطی.
- توسعه برندینگ و مارکتینگ در بخش کشاورزی.
- توسعه و تقویت گردشگری پایدار متناسب با قابلیت‌ها و مزیت‌های استان.
- افزایش سهم از منابع ملی با تأکید بر تأمین عدالت اجتماعی.
- افزایش سهم صنعت و معدن در تولید ناخالص ملی استان.
- توسعه صادرات در محصولات دارای مزیت.
- افزایش سهم گردشگری و تجاری‌سازی صنایع دستی در اقتصاد ملی با تأکید بر ارتقاء زیرساخت‌های گردشگری و تسهیل سفر گردشگران داخلی و خارجی

۱۲- مهاجرت منفی و کاهش سهم جمعیت استان از کل کشور

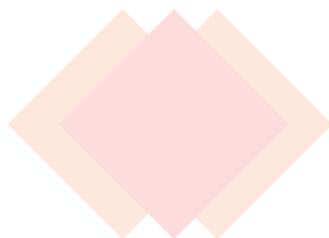
- افزایش سطح رفاه اجتماعی (اشتغال، درآمد، خدمات و ...) به منظور کاهش مهاجرت و خروج سرمایه با اولویت‌دهی به مناطق کمتر توسعه یافته.
- توزیع متناسب زیرساخت و خدمات در نقاط سکونتگاهی شهری و روستایی.
- پیاده‌سازی الگوی مطلوب توسعه نظام سکونتگاهی به صورت شبکه شهری چند مرکزی خوشه‌ای با رویکرد توسعه و تثبیت شهرهای بزرگ، توسعه شهرهای کوچک و میانی، تقویت کانون‌های روستایی متوسط و بزرگ.
- تقویت پیوند روستاها با شهرهای کوچک و میانی.
- ارتقاء زیست‌پذیری مناطق عشایری و افزایش رضایت از زندگی عشایر.

۱۳- رشد اندک پایین شاخص‌های بهره‌وری در بخش‌های مهم اقتصادی استان

- تنوع‌بخشی به فعالیت‌های اقتصادی متناسب با مزیت‌ها، قابلیت‌ها و تخصص‌های پهنه سرزمینی استان.
- ارتقای کارایی عوامل تولید (نیروی انسانی، سرمایه، فناوری، نهاده‌ها و ...).
- توسعه و معرفی برند استان.
- توسعه فناوری‌های پاک در فعالیت‌های اقتصادی.

۱۴- پایین بودن سطح برخورداری از امکانات بهداشتی و درمانی در استان

- ارائه خدمات بهداشتی و درمانی متناسب با سطوح نظام سکونتگاهی.
- فراهم نمودن دسترسی عادلانه به زیرساخت و خدمات بهداشتی و درمانی با کیفیت مطلوب در سراسر استان بخصوص مناطق کمتر برخوردار.
- ارتقاء شاخص‌های رفاهی، بهداشتی و درمانی جامعه عشایری به منظور بهبود کیفیت زندگی.
- ارتقاء امید به زندگی، تأمین سلامت، تغذیه سالم جمعیت و دسترسی به مسکن مناسب برای ساکنان همه مناطق استان.
- گسترش پوشش و دسترسی به بیمه‌های اجتماعی.



گزارش رسیدگی به تخلفات انتظامی پیمانکاران

گردآوری: مدیریت فنی و اجرایی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری

قراردادهای دولتی بر اساس ماهیت آن دارای اصول و قواعد ویژه‌ای هستند و قانونگذار در جهت تأمین منافع عمومی افراد جامعه، قوانین و مقررات خاصی برای آنها تدوین نموده است. سالیانه مبالغ زیادی از بودجه عمومی دولت صرف احداث، تکمیل یا بازسازی در طرحهای عمرانی می‌گردد و از این رو در راستای حسن اجرای طرحهای مزبور، لازم است قراردادهای پیمانکاری مربوطه به نحوی مطلوب منعقد و مفاد آنها عملیاتی گردد، چنانکه در قانون برگزاری مناقصات شرایط خاصی برای انعقاد و نظارت بر حسن اجرای قراردادهای یاد شده پیش بینی شده است. مفاسد اقتصادی پروژه‌های عمرانی، از جمله معضلات مبتلابه کشور در سطوح مختلف است که بخشی از بودجه عمومی اختصاص یافته به این بخش را در خود فرو می‌بلعد. لذا دستورالعمل نحوه رسیدگی به تخلفات انتظامی پیمانکاران به شماره ۹۴۸۶۷ مورخ ۹۹/۰۳/۳۰، نحوه و ضوابط انتظامی (حرفه‌ای) پیمانکاران در مرحله تشخیص صلاحیت توسط سازمان و یا فرآیند ارجاع کار و اجرای موضوع پیمان توسط پیمانکار با گزارش دستگاه اجرایی و یا آرای قطعی قضایی را تعیین می‌کند. بنابراین برای ایجاد وحدت رویه در رابطه با رسیدگی به تخلفات پیمانکاران و تعیین تنبیهات انضباطی در مرجع تشخیص صلاحیت نظام فنی و اجرایی استان و هیأت بدوی شامل رییس سازمان، مدیر نظام فنی و اجرایی، رئیس حراست سازمان، کارشناسان تشخیص صلاحیت پیمانکاران و نماینده تشکل صنفی استان تشکیل گردید.

پس از بررسی در اولین جلسه هیأت بدوی استان شیوه نامه‌ای تدوین و ملاک عمل قرار گرفت، در این شیوه نامه برای تخلفات منجر به خسارات وارد به پروژه در مواقعی که عملکرد پیمانکار (اعم از تخلف یا سهل انگاری) سبب وارد شدن خسارت به پروژه گردد و پیمانکار نسبت به جبران آن اقدام مؤثری انجام نداده باشد، ۳۰ تا ۱۸۰- نمره در نظر گرفته می‌شود. لذا برای تعیین میزان امتیاز منفی برای هر پیمان رابطه زیر ملاک عمل خواهد بود:

$$\text{امتیاز منفی} = \text{Min} \left(\left(\frac{B}{A} \times 2 \times 150 \right) + 30, 180 \right)$$

مبلغ خسارت وارده به پروژه: B مبلغ اولیه پیمان: A

همچنین درصد استفاده از امتیاز قراردادهای دارای تخلف برای دوره‌های بعدی تشخیص صلاحیت به شرح زیر می‌باشد:
الف- در مواردی که در آنها تخلفات، منجر به خسارت به پروژه شده اند:

$$\text{امتیاز قابل احتساب قرارداد (به درصد)} = \text{MAX} \left(\left(50 - \left[\frac{B}{A} \times 100 \right] \right), 0 \right)$$

مبلغ خسارت وارده به پروژه: B مبلغ اولیه پیمان: A

ب- فسخ پیمان به دلیل واگذاری پیمان به شخص ثالث:

امتیاز قابل احتساب قرارداد (به درصد) = ۰

ج- فسخ پیمان به دلایلی غیر از واگذاری به شخص ثالث:

امتیاز قابل احتساب قرارداد (به درصد) = ۵۰

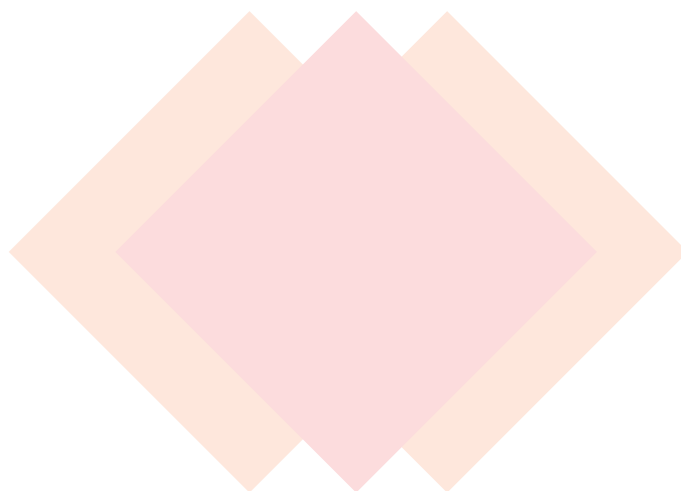
همچنین در خصوص ماده ۱۴ دستورالعمل فوق، برای تشخیص نوع محرومیت به صورت زیر عمل می‌گردد:

الف- در تخلفات تا سقف نمره ۶۰-، تقلیل ظرفیت و تقلیل پایه (مطابق تبصره ذیل ماده ۱۴).

ب- در تخلفات با نمره ۶۱- تا ۱۲۰-، حذف رشته.

ج- در تخلفات با نمره ۱۲۱- تا ۱۸۰-، سلب گواهینامه.

در این جلسه مقرر گردید بر اساس ماده ۲۳ دستورالعمل نحوه رسیدگی به تخلفات انتظامی، پیمانکاران موظف هستند ظرف مدت یک ماه لایحه دفاعی مکتوب خود را در خصوص تخلفات مطروحه، به دبیرخانه هیأت ارسال نمایند. پس از اتمام مهلت یک ماهه پاسخگویی پیمانکاران از تاریخ ارسال نامه به آدرس اعلامی آنها در سامانه ساجات، موارد جهت تصمیم گیری در جلسه آتی هیأت مطرح گردد.



معرفی ظرفیت‌های توسعه استان با رویکرد آمایش سرزمین / قسمت پنجم

گردآوری: مجید شاه‌محمدی کارشناس برنامه‌ریزی کشوری معاونت هماهنگی برنامه و بودجه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری

مقدمه

استان چهارمحال و بختیاری در پهنه سرزمینی کشور، با برخورداری از ظرفیت‌های بسیار در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و منابع طبیعی از موقعیتی مطلوب برای رشد و توسعه و خروج از تنگناها و محدودیت‌ها برخوردار است. وجود مزیت‌های کم‌نظیر از جمله اقلیم متنوع در پهنه استان، منابع غنی آب، ارتفاعات و مواهب طبیعی موجب شده است تا استان ظرفیت‌های ویژه‌ای در بخش‌های مختلف کشاورزی، صنعت، گردشگری و ... داشته باشد. با توجه به مزیت نسبی تولیدات کشاورزی در استان چهارمحال و بختیاری و نیز به دلیل ویژگی‌های غالب محصولات کشاورزی و پیوندهای پیشین قوی آن‌ها با صنایع غذایی و آشامیدنی، صنایع تبدیلی در محصولات دارای مزیت مانند بادام، فرآورده‌های گوشتی و لبنی، آبیان سردآبی و ... کشاورزی از فعالیت‌های پیش‌ران توسعه در استان محسوب می‌شود. صنایع تبدیلی و تکمیلی غذایی به دلیل استفاده از محصولات کشاورزی به عنوان مواد اولیه می‌تواند هم عاملی برای استفاده بهتر از این محصولات تلقی شده و هم ارزش افزوده ناشی از محصولات کشاورزی استان را افزایش دهد و از خام‌فروشی محصولات جلوگیری نماید.

گفتنی است استان چهارمحال و بختیاری تاکنون در برخی از حوزه‌ها و فعالیت‌ها تخصصی نداشته و بنابراین این فعالیت‌ها در ساختار اصلی اقتصادی استان مشاهده نمی‌شود، اما استان از ظرفیت‌های بالقوه‌ای برخوردار است که بالفعل شدن آن‌ها و فعال شدن استان در این حوزه‌ها، می‌تواند فرایند توسعه استان را تحت تأثیر قرار دهد. یکی از این فعالیت‌ها، گردشگری است. استان چهارمحال و بختیاری با ویژگی‌های طبیعی و اقلیمی خاص و برخورداری از منابع طبیعی بکر همچون ارتفاعات، قله پوشیده از برف، گذرها و دره‌ها، جنگل‌های گسترده، رودخانه‌ها و تالاب‌ها، تنوع زیستی، اثر ملی طبیعی و ... می‌تواند به‌عنوان یکی از مقاصد گردشگری مبتنی بر طبیعت‌گردی در سطح کشور مطرح شود.

بنابراین بر اساس مطالعات آمایش سرزمین استان اصلی‌ترین فعالیت‌هایی که پیش‌ران توسعه استان محسوب می‌گردند را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

- توسعه فعالیت‌های آبخیزداری و آبخوان‌داری
- انتقال آب به حوزه‌های داخلی استان
- تولید انرژی از منبع خورشیدی
- توسعه گردشگری مبتنی بر طبیعت
- تحقیق و توسعه در بهره‌وری کشاورزی
- اتکا به مزیت‌های صنعتی
- رعایت الزامات زیست‌محیطی

ظرفیت‌های توسعه مبتنی بر منابع طبیعی

وسعت عرصه‌های جنگلی استان ۳۳۵ هزار هکتار یعنی حدود ۲۰ درصد از کل مساحت استان را پوشش داده است. این سهم به طور متوسط در کشور حدود ۸٫۵ درصد است. مراتع استان (با تراکم خوب، متوسط و زیاد) نیز حدود ۵۰ درصد از مساحت استان را به خود اختصاص داده است. این منابع بیشتر در نیمه غربی استان توزیع شده و اهمیت مهمی برای دامداری شبانی استان دارد. نتیجه این که هرچند استان چهارمحال و بختیاری سهم بسیار کمی از مساحت کشور و منطقه را برخوردار است، اما همین مساحت، منابع بسیار با ارزش و کمیابی همچون جنگل و مرتع را در بر گرفته که اهمیت ملی و فراتر از آن دارد و می‌توان با بهره‌گیری از این ظرفیت مطلوب به اهداف توسعه‌ای دست یافت. راهکارهای پیشنهادی در این بخش می‌تواند به شرح زیر باشد:

- تنوع بخشی به فعالیت‌های اقتصادی متناسب با ویژگی پهنه‌های جنگلی، مرتعی و تحت مدیریت.
- گسترش فعالیت‌های جنگل‌داری در ارتفاعات غربی استان.
- سرمایه‌گذاری‌های بخش عمومی در راستای حفظ و بهبود محیط زیست.
- حفظ و ارتقاء توان گونه‌های بومی گیاهی و جانوری و تقویت زیست‌پذیری طبیعی.

- توسعه تحقیقات جانوری و جنگلداری در استان.
- تکمیل و تقویت محصولات گردشگری مبتنی بر طبیعت در نیمه غربی استان.
- توانمندسازی جوامع روستایی و عشایری در پهنه‌های جنگلی، مرتعی و تحت مدیریت به منظور مشارکت در حفظ و بهبود محیط زیست و ایفای نقش‌های جدید.
- تعادل بخشی به فعالیت‌های اقتصادی وابسته به مراتع و جنگل‌ها با توجه به ظرفیت آن‌ها.
- تقویت نقش اقتصادی بدون آب محورهای آبی.
- ارتقاء زیست پذیری مناطق عشایری و افزایش رضایت از زندگی عشایر.

ظرفیت‌های توسعه صنایع تبدیلی و تکمیلی کشاورزی در استان

بیشتر مزیت‌های استان چهارمحال و بختیاری در بخش کشاورزی و محصولات این بخش است. تولیدات بادام و آلبان سردآبی استان در سطح ملی دارای جایگاه هستند و بنابراین هم تولید و هم فرآوری این محصولات می‌تواند به‌عنوان فعالیت‌های پیش‌ران توسعه استان تلقی شوند. بنابراین با توجه به مزیت نسبی تولیدات کشاورزی در استان چهارمحال و بختیاری و نیز به‌دلیل ویژگی‌های غالب محصولات کشاورزی و پیوندهای پیشین قوی آن‌ها با صنایع غذایی و آشامیدنی، صنایع تبدیلی در محصولات دارای مزیت مانند بادام، فرآورده‌های گوشتی و لبنی، آلبان سردآبی و ... از فعالیت‌های پیش‌ران توسعه در استان محسوب می‌شوند. این صنایع به دلیل استفاده از محصولات کشاورزی به عنوان مواد اولیه می‌تواند هم عاملی برای استفاده بهتر از این محصولات تلقی شود و هم ارزش افزوده ناشی از محصولات کشاورزی استان را افزایش دهد و از خام‌فروشی محصولات جلوگیری کند.

ظرفیت‌های توسعه دامپروری در استان

وجود مراکز پرورش دام و طیور صنعتی در شهرستان شهرکرد، رتبه نخست تولید محصولات دام و طیور را به این شهرستان داده است. شهرستان‌های بروجن، کوهرنگ و فارسان نیز با کمی تغییر در رتبه از این لحاظ در جایگاه‌های بعدی قرار دارند. براساس داده‌های موجود و تحلیل‌های صورت گرفته بر تعداد بهره‌برداران و میزان و ارزش تولیدات زیربخش‌های مختلف کشاورزی در هر یک از شهرستان‌های استان، رتبه‌بندی تخصص شهرستان‌ها به شرح جدول شماره ۱ می‌باشد.

جدول شماره ۱: رتبه‌بندی شهرستان‌های استان چهارمحال و بختیاری در زیربخش‌های کشاورزی

بخش کشاورزی	رتبه اول	رتبه دوم	رتبه سوم
پرورش دام سنگین سنتی	شهرکرد	بروجن	فارسان
پرورش دام سنگین صنعتی	شهرکرد	کوهرنگ	فارسان
پرورش دام سبک سنتی	شهرکرد	بروجن	بروجن
پرورش دام سبک صنعتی	شهرکرد	بروجن	کوهرنگ
پرورش طیور سنتی	شهرکرد	بروجن	کوهرنگ
پرورش طیور صنعتی	شهرکرد	بروجن	فارسان
پرورش آلبان	اردل	کوهرنگ	لردگان
پرورش زنبور عسل	کیار	شهرکرد	بروجن

ظرفیت‌های توسعه گردشگری در استان

یکی از مزیت‌ها و توانمندی‌های استان چهارمحال و بختیاری در حوزه گردشگری به‌ویژه گردشگری مبتنی بر طبیعت‌گردی است. ویژگی‌های طبیعی استان و برخورداری از منابع طبیعی بکر مانند ارتفاعات و قله پوشیده از برف، گذارها و دره‌ها، تالاب‌ها و رودخانه‌ها، جنگل‌های گسترده، تنوع گونه‌های جانوری و ... در کنار وجود تفاوت‌های اقلیمی با استان‌های منطقه (به ویژه خوزستان)، می‌تواند استان را به یکی از مقاصد اصلی گردشگری در سطح منطقه و کشور تبدیل کند. منابع و ظرفیت‌های گردشگری استان به تفکیک شهرستان در جدول زیر مشخص شده‌اند.

جدول شماره ۲: منابع و پتانسیل‌های موجود گردشگری استان به تفکیک سطوح عملکردی و گونه‌ها و شهرستان

شهرستان	سطوح عملکردی							گونه‌شناسی	
	بین‌المللی	فراملی	ملی	منطقه‌ای	محلی	طبیعی	تاریخی-فرهنگی	انسان ساخت	
اردل	۰	۱	۱	۹	۴۸	۲۴	۳۴	۱	
بروجن	۰	۰	۲	۳	۵۲	۱۶	۳۷	۴	
شهرکرد	۰	۳	۵	۱۷	۹۵	۱۰	۹۷	۱۳	
فارسان	۰	۰	۲	۶	۲۹	۷	۲۷	۳	
کوه‌رنگ	۲	۰	۶	۱۱	۴۸	۲۳	۴۱	۳	
کیار	۰	۱	۱	۵	۳۶	۱۵	۲۸	۰	
لردگان	۱	۲	۰	۶	۶۶	۱۴	۶۱	۰	
استان	۳	۷	۱۷	۵۷	۳۷۴	۱۰۹	۳۲۵	۲۴	

اما نکته قابل توجه درباره فعالیت‌های موجود گردشگری استان این است که از همه ظرفیت استان برای درآمدزایی در این حوزه استفاده نشده و استان دارای تصویر مشخصی در ذهن مخاطب گردشگر نیست. نکته دیگر این که بیش از ۹۰ درصد از گردشگرانی که به استان وارد می‌شوند اقامتی بیش از دو روز در استان نداشته و عمده دلیل آن می‌تواند به نامناسب بودن مکان‌های اقامتی از جمله هتل، مهمانپذیر، عدم وجود اقامتگاه‌های بوم‌گردی و کمپینگ‌های عشایری و ضعف زیرساخت‌های گردشگری برای کانون‌ها مرتبط باشد. بنابراین همچنان که در گذشته توسعه گردشگری استان به عنوان یک مأموریت دیده شده است، امروز هم با توجه به ویژگی‌ها و مزیت‌ها، لازم است موضوع به صورت مأموریت استان تداوم یابد. اما برای ورود استان به یک مسیر جدید در توسعه گردشگری لازم است تا نگاه‌های تازه‌ای به وجود آید. در این مورد می‌توان به مأموریت ایجاد یک تصویر مناسب از استان در ذهن مخاطبان در کنار ایجاد زیرساخت‌ها و محصولات گردشگری اشاره کرد که تاکنون مغفول مانده است.

ظرفیت‌های توسعه شهری در استان

در این رابطه لازم است گفته شود که تنها در سرشماری سال ۱۳۸۵ بود که میزان شهرنشینی از ۵۰ درصد عبور کرد. شهرهای استان نیز به لحاظ اندازه شهری هنوز در مقیاس منطقه‌ای و ملی قادر به کارکردهای فرا استانی نیستند. به عنوان مثال در سطح استان تنها دو شهر است که جمعیت بالای ۵۰ هزار نفر دارند که یکی از آنها یعنی بروجن تنها در سرشماری ۱۳۸۵ از مرز ۵۰ هزار نفر عبور کرده است. شهرکرد نیز در فاصله ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۰ با ادغام چند آبادی بزرگ نظیر مهدی‌شهر و چالستر توانست از مرز ۱۵۰ هزار نفر عبور نماید. پیداست با چنین اندازه‌های شهری امکان نقش آفرینی در مقیاس فراستانی وجود ندارد، مگر آن که کارکرد ویژه و منحصربه‌فردی را که جنبه خاص گردشگری و یا فرهنگی و تولیدی داشته و بتواند اعتباری فرا استانی و ملی کسب نماید، ایجاد گردد. در این میان تنها شهرکرد است که تا حدودی به لحاظ موقعیت اداری خود کارکردهای فرا استانی پیدا کرده و این شهر را با مراکز منطقه‌ای و ملی پیوند می‌دهد. بنابراین به جز شهرکرد، حداکثر کارکردی که می‌توان برای شهرهای استان قائل شد کارکردهای ناحیه‌ای است. منظور از کارکردهای ناحیه‌ای در اینجا کارکردهای فرا شهرستانی می‌باشد. پیداست آن شهرهایی که محلی نامیده شده‌اند حداکثر کارکردشان در حد شهرستان تشخیص داده شده است.

ظرفیت‌های توسعه روستایی در استان

بطور کلی ظرفیت‌های توسعه روستایی با غلبه بخش کشاورزی تعریف می‌شود. اما به نظر می‌رسد که اگر سه بخش فعالیت اقتصادی را برای شناخت این مفهوم در نظر بگیریم، نقش فعالیت‌های خدماتی که در دنیای جدید بسیار گسترده شده، در روستاها نیز اهمیت زیادی یافته است. به عنوان مثال از کل شاغلین روستایی در سال ۱۳۹۵ نزدیک به ۴۰ درصد در بخش کشاورزی فعال بودند، حدود ۶ درصد در بخش صنعت و ۴۰ درصد در فعالیت خدماتی مشغول کار بوده‌اند. با این حال این وضعیت در تمام شهرستانهای استان عمومیت ندارد. برخی

از شهرستان‌ها هستند که سهم فعالیت بخش کشاورزی به طور آشکاری بر دیگر فعالیت‌های موجود در نواحی روستایی غلبه دارد.

شهرستان‌های کوهرنگ و بروجن به ترتیب با داشتن ۷۰ و ۵۱ درصد کل شاغلین مشغول به کار در بخش کشاورزی، به طور قاطعی خصوصیات کارکرد روستایی خود را نمایان ساخته‌اند. اما دیگر شهرستان‌ها تماماً سهم بخش کشاورزی در شاغلین آنها کمتر از ۴۰ درصد و سهم بخش خدمات در آنها بیش از ۵۰ درصد بوده است. در میان شهرستان‌ها، شهرستان فارس با کمترین سهم شاغلین بخش کشاورزی یعنی فقط حدود ۲۰ درصد و در عوض با ۷۲ درصد شاغلین بخش خدمات از دیگر شهرستان‌های استان نقش خدماتی برجسته‌تری نشان داده است.

ظرفیت‌های توسعه آبی پروری

استان چهارمحال و بختیاری به واسطه وجود رودخانه‌های متعدد، آب سرشار و دمای مناسب قطب پرورش ماهیان سردآبی به شمار می‌رود ولی به دلیل آلودگی کمتر و نیاز آبی کمتر، پرورش ماهیان گرمابی نیز امکان پذیر است. در حال حاضر استان چهارمحال و بختیاری به دلیل دارا بودن منابع آبی مناسب قطب تولید ماهیان سردابی ایران شناخته می‌شود و رتبه نخست تولید ماهی قزل‌آلا را به خود اختصاص داده است. در سال ۱۳۹۵ تعداد ۴۰۴ واحد پرورش ماهی در استان فعال بوده است که با ظرفیت تولیدی ۲۳۳۴۷ تن ماهی، ارزشی معادل ۲۳۴۳ میلیارد ریال با اشتغال ۲۱۶۴ نفر را برای استان در پی داشته است. جدول زیر تعداد واحد پرورش ماهی و میزان تولید آبی پروری شهرستان‌های استان را در سال ۱۳۹۵ نشان می‌دهد.

جدول شماره ۳: تعداد واحد پرورش ماهی و میزان تولید آبی پروری شهرستان‌های استان در سال ۱۳۹۵

ردیف	نام شهرستان	تعداد واحد	میزان تولید (تن)	فارس	لردگان	اردل	بومهن	کاز	سازان	ن
۱	تعداد مزرعه پرورش ماهی	مزرعه	۲	۲۲	۸	۷۲	۱۱۳	۴۶	۱۳۶	۴
۶	تولیدات آبیان	تن	۳۱	۶۱۵	۶۰۷	۳۸۲۱	۸۸۱۶	۴۸۳۷	۴۵۹۱	۲۳

علیرغم آنکه در آبی‌پروری آب مصرف نمی‌شود بلکه آبیان از آن برای تأمین نیازهای فیزیولوژیک استفاده می‌کنند ولی معضلات آلودگی آب‌ها حائز اهمیت است. با این وجود ۳۵۷۱ هکتار از اراضی استان واجد توان برای آبی‌پروری هستند. با توجه به واقع شدن پهنه‌های واجد توان در مجاورت رودخانه‌های استان ولی به دلیل نقش رقابتی آب جهت تخصیص به سایر کاربری‌ها مساحت این پهنه‌ها به شرح زیر دسته‌بندی می‌شود.

- پهنه‌های واقع در محدوده‌های ممنوعه: ۷۰۸ هکتار
- پهنه‌های واقع در محدوده‌های ممنوعه بحرانی: ۲۸۶ هکتار
- پهنه‌های واقع در محدوده‌های مجاز: ۲۵۷۷ هکتار

جمع‌بندی

در استان چهارمحال و بختیاری علیرغم برخورداری از مزیت‌ها و توانمندی‌های بالقوه مختلف در زمینه‌های مختلف کشاورزی، گردشگری، صنعتی، معدنی، منابع انسانی و ... اما به لحاظ دارا بودن شرایط خاص جغرافیایی یا سیاستگذاری‌های نادرست در دوران‌های گذشته، ظرفیت‌های آن آنچنان که شایسته است مورد توجه و بهره‌برداری لازم قرار نگرفته، به همین دلیل برخی از پتانسیل‌های استان همچنان بالقوه باقی‌مانده و به فعلیت مطلوب نرسیده است. از جمله این ظرفیت‌ها، گردشگری است. استان چهارمحال و بختیاری با دارا بودن ویژگی‌های طبیعی و اقلیمی خاص و بهره‌مندی از منابع طبیعی بکر نظیر دشت‌ها، تالاب‌ها، رودخانه‌های خروشان، جنگل‌های گسترده، قله مرتفع و ... می‌تواند به‌عنوان یکی از مقاصد گردشگری مبتنی بر طبیعت‌گردی و همیمنطور گردشگری مذهبی، سلامت، کشاورزی و عشایری باشد. دیگر مزیت استان چهارمحال و بختیاری در بخش کشاورزی و محصولات این بخش است. تولیدات بادام و آبیان سردآبی استان در سطح ملی دارای جایگاه هستند و بنابراین هم تولید و هم فرآوری این محصولات می‌تواند به‌عنوان فعالیت‌های پیش‌ران توسعه استان تلقی شوند. معادن غنی کائولن، خاک‌نسوز، سیلیس، سنگ گچ و ... از دیگر ظرفیت‌های استان در بخش معدن هستند که با سرمایه‌گذاری بیشتر می‌توان علاوه بر ایجاد فرصت‌های شغلی جدید باعث ایجاد ارزش افزوده بالاتر برای استان شد.

گزارش نتایج پژوهش‌های انجام شده مصوب شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان چهارمحال و بختیاری در سال ۱۳۹۸

گردآوری: مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری با همکاری دستگاه اجرایی مرتبط

یکی از موضوعات مهم و قابل توجه در انجام طرح‌های پژوهشی، استفاده از نتایج حاصل از آنها در برنامه‌ریزی‌ها و به اصطلاح جلوگیری از صرفاً کتابخانه‌ای و بایگانی شدن پژوهش‌های انجام شده می‌باشد. فصلنامه نگرش توسعه در بام ایران با همین رویکرد از شماره‌های قبل اقدام به انتشار نتایج حاصل شده از اجرای طرح‌های پژوهشی مصوب شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان مربوط به دستگاه‌های اجرایی که مشمول اعتبارات هزینه‌ای می‌باشند نموده است. امید است که با تحقق این هدف نتایج مطلوبی حاصل گردد. در این شماره دو طرح مربوط به استانداردی چهارمحال و بختیاری ارائه می‌گردد.

عنوان طرح: مطالعه مناطق اولویت‌دار بوم گردی روستایی استان چهارمحال و بختیاری

دستگاه اجرایی: استانداری چهارمحال و بختیاری

مجری: دانشگاه شهرکرد

خلاصه طرح: اثر منفی بسیاری از فعالیتهای گردشگری بر محیط‌زیست، سیاست‌های ملی و بین‌المللی را تحت تأثیر قرار داده و این موضوع مطرح است که چگونه فعالیتهای گردشگری می‌تواند بر توسعه اقتصادی نواحی روستایی (که با رکود شدید فعالیتهای کشاورزی در دهه‌های اخیر مواجه‌اند) تأثیر مثبتی داشته باشد. پرسش اساسی این است که جوامع روستایی تا چه حد قادر به سازمان‌دهی زندگی اقتصادی خود هستند تا افراد دارای نفع (سرمایه‌گذاران محلی) بتوانند از گردشگری پایدار بهره‌مند شوند. به هر حال مفهوم گردشگری پایدار هنوز به‌خوبی تبیین نشده و بنابراین لازم است که این مفهوم عملیاتی شود، گرچه در عمل تحقق این هدف، ساده نیست و پیش‌شرطهایی در این زمینه وجود دارد. علاوه بر این باید به زمینه‌های وسیع‌تر گردشگری پایدار توجه شود. آیا می‌توان آن را مشابه آنچه توسط کمیسیون جهانی محیط‌زیست و توسعه (۱۹۸۷) مطرح شده، در نظر گرفت؟ با توجه به اینکه گردشگری و فعالیتهای کشاورزی، ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند پرسش دیگر این است که تا چه حد توسعه پایدار به‌عنوان یک مفهوم می‌تواند مشکلات زیست محیطی را علاوه بر مشکلات منطقه‌ای در نواحی کشاورزی پیرامونی حل کند؟ گردشگری روستایی، یکی از اجزای مهم صنعت گردشگری است و نیروی اصلی در زمینه بهبود و رشد اقتصادی روستاها محسوب می‌شود. گردشگری روستایی با ایجاد فرصتی راهبردی سبب تنوع اقتصاد محلی شده و با ایجاد فرصت‌های شغلی مولد مبتنی بر قابلیت‌های موجود در روستا، موجب افزایش سطح رفاه، استانداردهای زندگی، درآمد و امنیت در روستا می‌شود. همچنین سبب ثبات و نگهداشت جمعیت در روستا، پیشگیری از مهاجرت‌های بی‌رویه، حفظ تعادل اکولوژیک و منابع طبیعی و حفظ بافت سنتی و ویژگیهای فرهنگی روستا می‌شود. با استناد به برنامه جامع گردشگری، بخشی از برنامه تراکم فعالیتهای گردشگری استان چهارمحال و بختیاری در فصول مختلف را نشان داده که این امر بیانگر آنست که به ترتیب فصول زمستان، تابستان، پاییز و بهار به ترتیب با درصدهای، ۴۰/۴۶، ۲۷/۶۸، ۱۹/۳۰ و ۱۲/۸۳ بیشترین تراکم گردشگر را به خود اختصاص داده است. بررسی وضعیت پراکنش منابع گردشگری استان چهارمحال و بختیاری بر اساس سطوح عملکردی حاکی از آن است که بیشترین تعداد منابع گردشگری، محلی و استانی با فراوانی ۳۷۴ و درصد ۸۱/۶۶ و سپس منابع منطقه‌ای، ملی، فراملی و بین‌المللی به ترتیب با درصدهای ۱۲/۴۵، ۳/۷۱، ۱/۵۳ و ۰/۶۶ درصد، پتانسل‌های گردشگری استان را به خود اختصاص داده‌اند. لازم به ذکر است که با استناد به طرح جامع گردشگری استان، شهرستان‌های کوهرنگ و لردگان به ترتیب با فراوانی ۲ و ۱ جاذبه در سطح بین‌الملل، تنها شهرستان‌های با وجود این منابع می‌باشند. در سطح فراملی شهرستان‌های شهرکرد، لردگان، کیار و اردل به ترتیب با فراوانی‌های، سه، دو، یک و یک منبع دارای پتانسیل می‌باشند. شهرستان‌های کوهرنگ و شهرکرد به ترتیب با ۶ و ۵ منبع؛ شهرستان‌های بروجین و فارسان هرکدام با دو منبع و شهرستان‌های کیار و اردل هرکدام با یک منبع در سطح ملی تعدادی از منابع را در سطح ملی به خود اختصاص داده‌اند (طرح جامع گردشگری استان چهارمحال و بختیاری، ۱۳۹۰). بررسی توزیع منابع گردشگری در استان چهارمحال و بختیاری حاکی از آنست که پراکنش نسبتاً منظمی بین شهرستان‌های استان (البته مشروط بر آنکه شهرستان‌های بن، سامان و شهرکرد و لردگان و خانمیرزا را یکی تلقی کرد) برقرار است. بر اساس سند ملی توسعه استان چهارمحال و بختیاری با محوریت گردشگری، کشور به ۷ منطقه گردشگری تقسیم شده که هر منطقه از نظر فضایی منطبق بر حدود

تقسیمات سیاسی کشور (استان) و مشتمل بر چند استان می‌باشد. براین اساس استان چهارمحال و بختیاری در منطقه ۴ گردشگری تحت نام "پایتخت باستانی" و همراه استان خوزستان قرار می‌گیرد.

عنوان طرح: راهکارهای جلب و توسعه مشارکت‌های مردمی در حوزه کاهش خشونت‌های اجتماعی با تأکید بر طرح یک مدل بر اساس سرمایه‌های اجتماعی

دستگاه اجرایی: استانداری چهارمحال و بختیاری

مجری: دانشگاه شهرکرد

خلاصه طرح: جوامع انسانی در عصر جدید بر اثر تحولات همه جانبه‌ای از جمله شهری شدن، صنعتی شدن، رشد علم و پیش‌هایی چون جهانی شدن و مانند آن با مسائل و پیچیدگی‌های بسیاری مواجه شده و از سوی دیگر منابع سنتی اجتماعی نیز دستخوش انحلال و یا تغییر شده‌اند. از این رو ایجاد منابع جدید فرهنگی اجتماعی برای بقای جامعه و تداوم آن ضروری می‌نماید. یکی از این منابع، مشارکت‌های همه جانبه اجتماعی است که در جامعه سنتی از اعتبار بالایی برخوردار بوده و اکنون نیز باید با شرایط جدید، بازیابی و بکارگیری شود. یکی از زمینه‌های ضروری برای مشارکت اجتماعی، مشارکت در کاهش اختلافات، برخوردها و کاهش خشونت‌ها است که بر اساس اعلام استانداری (دفتر امور اجتماعی و فرهنگی استانداری) در سال‌های اخیر در استان افزایش یافته و نیاز به مشارکت مردمی برای کاهش آن احساس می‌شود. رویکرد، استفاده از منابع اجتماعی (اجتماع محور) و استفاده از ظرفیت‌های مردمی برای برنامه‌ریزی و حل مسائل، از جمله رویکردهای مورد تأیید و توجه علوم اجتماعی است. در این راستا این پژوهش به منظور بررسی وضعیت مشارکت مردم استان در کاهش خشونت‌ها با تأکید بر مدل سرمایه اجتماعی، انجام شده است. برای انجام این تحقیق از دو روش کمی (پیمایش) و روش کیفی (مصاحبه و تحلیل محتوای نظرات) استفاده شده است. در روش پیمایش از یک پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده و در روش کیفی از تکنیک مصاحبه استفاده و نظرات ۲۷ نفر از صاحب‌نظران، اساتید دانشگاه از رشته‌های مختلف علوم انسانی، مدیران ذیربط و افراد درگیر و شهروندان عادی که به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند، جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل گردید. اطلاعات پرسشنامه نیز از طریق **spss**، **amos** یا معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج بطور خلاصه نشان داد:

الف. بین متغیرهای سودمندی (دیدگاه اقتصادی داشتن)، داشتن انگیزه، اعتماد اجتماعی، ارزش‌های مثبت و نگرش نسبت به مشارکت‌کنندگان با متغیر مشارکت در کاهش خشونت رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد ($\text{Sig} \leq 0/05$). با توجه به مقادیر ضریب پیرسون می‌توان گفت شدت رابطه بین متغیرهای سودمندی، ارزش‌های مثبت و نگرش نسبت به مشارکت‌کنندگان با متغیر مشارکت در کاهش خشونت ضعیف و شدت رابطه متغیرهای داشتن انگیزه و اعتماد اجتماعی با این متغیر در حد متوسط برآورد شده است.

ب. رابطه بین متغیرهای ارزش‌های منفی، بی‌تفاوتی و احساس نابرابری (گرچه در جامعه میانگین بی تفاوتی و احساس نابرابری رو به افزایش است) با متغیر مشارکت در کاهش خشونت به لحاظ آماری معنادار نیست ($\text{Sig} > 0/05$). به عبارت دیگر مقدار ضریب همبستگی بین این متغیرها با متغیر مشارکت در کاهش خشونت در نمونه آماری پژوهش ناشی از تصادف یا خطای نمونه‌گیری برآورد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد قابلیت تعمیم به جامعه آماری پژوهش را ندارد. به عبارتی بی تفاوتی و احساس نابرابری در جامعه باعث کاهش مشارکت نمی‌شود.

در مجموع: مدل معادلات ساختاری برای مجموعه متغیرها نشان می‌دهد: الف. ضریب تعیین برابر با ($R^2 = 0/37$) است. به بیان دیگر ۳۷ درصد از تغییرات متغیر مشارکت در کاهش خشونت بر حسب متغیرهای مستقل پژوهش قابل تبیین است. با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین این مقدار بالایی برآورد می‌شود. به عبارت دیگر متغیرهای مستقل پژوهش در حد بالایی توان تبیین واریانس متغیر مشارکت در کاهش خشونت را دارند. ب. اثر متغیرهای سودمندی، انگیزه، اعتماد اجتماعی، بی‌تفاوتی و احساس نابرابری بر متغیر مشارکت در کاهش خشونت به لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$). با توجه به مقادیر مربوط به ضرایب تأثیر این متغیرها می‌توان گفت اثر متغیرهای سودمندی، انگیزه و احساس نابرابری بر مشارکت در کاهش خشونت مستقیم و در حد ضعیف و اثر متغیر اعتماد اجتماعی (بعنوان مهمترین بعد سرمایه اجتماعی) مستقیم و در حد متوسط به بالاست. اثر متغیر بی‌تفاوتی معکوس و در حد ضعیف برآورد شده است. ج. اثر متغیرهای ارزش‌های مثبت، ارزش‌های منفی و نگرش نسبت به مشارکت‌کنندگان بر مشارکت در کاهش خشونت به لحاظ آماری معنادار نیست ($P > 0/05$). به عبارت دیگر مقدار اثر ضعیف این متغیرها بر مشارکت در کاهش خشونت در نمونه آماری پژوهش ناشی از تصادف یا خطای نمونه‌گیری برآورد می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد قابلیت تعمیم به جامعه آماری پژوهش را ندارد.

توزیع اعتبارات سال ۱۴۰۰ در استان چهارمحال و بختیاری



به گفته رییس سازمان مدیریت و برنامه ریزی چهارمحال و بختیاری در شورای برنامه ریزی و توسعه استان، هشت هزار و ۷۸۷ میلیارد ریال از اعتبارات مربوط به بودجه سال جاری در استان توزیع شد که از این مبلغ چهار هزار و ۱۲۵ میلیارد ریال اعتبارات هزینه‌ای و چهار هزار و ۶۶۲ میلیارد ریال اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای بوده است و دستگاه‌های اجرایی چهارمحال و بختیاری بهره‌مند از این اعتبارات باید تا پایان مردادماه سال جاری نسبت به مبادله موافقت نامه پروژه‌های خود اقدام نمایند. همچنین از محل اعتبارات ماده ۲۳ جرایم راهنمایی و رانندگی مبلغ ۴۰ میلیارد و ۳۴۸ میلیون ریال به چهارمحال و بختیاری اختصاص یافته که از این مبلغ ۲۸ میلیارد و ۲۴۴ میلیون ریال به شهرهای استان و ۱۲ میلیارد و ۱۰۴ میلیون ریال به دهیاری‌های استان اختصاص داده شد. ۲۸۷ میلیارد و ۷۴۰ میلیون ریال اعتبار نیز از محل منابع ساماندهی روستایی مربوط به بنیاد مسکن انقلاب اسلامی به استان اختصاص یافت که این مبلغ اعتبار برای روستاهای بالای ۲۰ خانوار محروم از طرح هادی، روستاهای نیازمند بازنگری طرح هادی و عملیات اجرایی طرح‌های هادی روستایی در روستاهای استان هزینه می‌گردد. مجموع اعتبارات هزینه‌ای و تملک دارایی‌های سرمایه‌ای استان در سال ۱۳۹۲ برابر چهار هزار و ۲۳۹ میلیارد ریال بود که این میزان اعتبار با ۵۹۴ درصد رشد به ۲۹ هزار و ۴۳۶ میلیارد ریال در سال جاری رسیده است. اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای استان از سه هزار و ۱۵۰ میلیارد ریال در سال ۱۳۹۲ و تخصیص یک هزار و ۳۹۰ میلیارد ریال، با ۷۰۰ درصد رشد به ۲۵ هزار و ۱۶۲ میلیارد ریال در سال جاری افزایش یافته که تاکنون ۹ هزار و ۴۶۰ میلیارد ریال آن تخصیص داشته و تا پایان سال قابل افزایش خواهد بود، همچنین تخصیص کل اعتبارات استان در سال ۱۳۹۲ برابر ۵۸ درصد بوده که در سال گذشته به ۸۱ درصد افزایش پیدا کرده است، در این مدت تخصیص اعتبارات تملک‌دارایی‌های سرمایه‌ای استان نیز از ۴۴ درصد به ۷۷ درصد افزایش یافته است. اعتبارات مصوب تملک دارایی‌های سرمایه‌ای استان در قانون بودجه سال گذشته ۱۰ هزار و ۹۰۲ میلیارد ریال بوده، اما در طول سال مبلغ ۸ هزار و ۷۰۹ میلیارد ریال دیگر از محل ردیف‌های متفرقه به طرح‌های استان ابلاغ شده که تخصیص آن بسیار قابل توجه و برابر ۹۰ درصد می‌باشد. اعتبارات هزینه‌ای استان از یک هزار و ۸۵۰ میلیارد ریال در سال ۱۳۹۲ با درصد رشد قابل توجه به سه هزار و ۸۲۲ میلیارد ریال در سال گذشته و چهار هزار و ۱۴۵ میلیارد ریال در سال جاری افزایش یافت. جهت‌گیری‌های بودجه ۱۴۰۰ در سطح استان در مرحله نخست، اولویت به تکمیل و بهره‌برداری از ۷۳۱ طرح نیمه‌تمام با نیاز اعتباری بیش از ۶۰ هزار میلیارد ریال است. توجه به رشد تولید و ایجاد اشتغال با اجرای ۴۶ طرح جهش تولید و ۳۴ پروژه اقتصاد مقاومتی در استان از دیگر جهت‌گیری‌های بودجه ۱۴۰۰ در استان به‌شمار می‌رود. توجه به سند آمایش سرزمینی استان در توزیع اعتبارات، اولویت به ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های استان در حوزه‌های حمل و نقل و ارتباطات، زیرساخت‌های صنعتی، معدنی، کشاورزی و گردشگری، توجه ویژه به بهداشت و درمان و سلامت و تکمیل و بهره‌برداری از پروژه‌های آموزشی، فرهنگی، مذهبی و ورزشی با رویکرد بهبود محیط زیست و حفظ منابع طبیعی و آبخیزداری، بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد، بهره‌گیری از مشارکت بخش‌های عمومی و خصوصی در تکمیل طرح‌ها، بهره‌گیری از اعتبارات متمرکز و ردیف‌های بودجه‌ای متفرقه، تأمین منابع برای افزایش حقوق کارکنان و پرداخت مطالبات باننشستگان و شاخص‌مندکردن توزیع اعتبارات در بودجه ۱۴۰۰ به عنوان دیگر جهت‌گیری‌های بودجه استان مورد توجه بوده است. توزیع اعتبارات ۱۴۰۰ در استان چهارمحال و بختیاری براساس ۲۵۶ شاخص در بخش‌های مختلف بررسی و انجام شده است. به گزارش روابط عمومی، اعضای شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان با کلیات اجرایی چهار طرح در استان شامل ۲ مجتمع گردشگری در سامان و بروجن، طرح جامع جوققان از شهرستان فارسان و کارخانه آسفالت چلگرد مرکز شهرستان کوهرنگ موافقت کردند.

کسب رتبه سوم استان در موضوع تخصیص اعتبار به طرح‌های مصوب جهش تولید در کشور



باید تا پایان تیرماه جذب شوند. رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان با اشاره به اینکه در محور شهرکرد- بروجن به لردگان مشکل تملک اراضی قطعه سفیددشت به فرادنبه حل شده است، اظهار داشتند: آسفالت رویه اول این قطعه انجام شده و رویه دوم آسفالت نیز در حال انجام است، در آینده‌ای نزدیک این محور با حضور مسئولان کشوری افتتاح و به بهره‌برداری خواهد رسید. همچنین طرح‌های عمرانی از جمله کنارگذر شمالی شهرکرد، محور سفیددشت به فرادنبه، طرح‌های انتقال آب در حوزه کشاورزی و ... در آینده‌ای نزدیک افتتاح خواهند شد.

رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری در تیرماه سال جاری در جلسه ستاد اقتصاد مقاومتی استان از دریافت کسب رتبه سوم کشوری استان چهارمحال و بختیاری در تخصیص اعتبار به طرح‌های مصوب برنامه جهش تولید استان‌های کشور خبر داد. به گفته ایشان، تاکنون ۱۱۴ میلیارد و ۲۵۰ میلیون تومان اعتبار به این طرح‌ها تخصیص یافته که این اعتبارات معادل ۶.۴ درصد کل اعتبارات اختصاص یافته به این طرح‌ها در کشور است. همچنین با توجه به تخصیص اخیر، امکان ارتقاء این جایگاه وجود دارد. ۴۶ پروژه جهش تولید برای اجرا در سال ۱۴۰۰ در استان مصوب شده که اتمام این پروژه‌ها نیازمند ۲۲۸۰ میلیارد تومان اعتبار است. وی با بیان اینکه ۳۴ پروژه اقتصاد مقاومتی در استان چهارمحال و بختیاری تعریف شده است، ادامه دادند: ۱۸ پروژه مربوط به سال ۱۴۰۰ و ۱۶ پروژه مربوط به سال ۱۳۹۹ است. کل اعتبار مورد نیاز برای تکمیل و بهره‌برداری از این طرح‌ها ۴۶۷۵ میلیارد تومان و ۱۳۵ هزار دلار منابع ارزی است و تاکنون ۱۵۵۲ میلیارد تومان از این اعتبارات در دو سال اخیر تخصیص یافته است. جذب اعتبارات پروژه‌های زیرساختی اقتصاد مقاومتی محدودیت زمانی داشته و این اعتبارات

ابلاغ نظام نامه مدیریت دانش به دستگاه‌های اجرایی استان

سازمانی موجود) نسبت به ایجاد تغییرات ساختاری مورد نیاز با هماهنگی آن سازمان اقدام کنند. به گزارش روابط عمومی، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان ناظر اجرای این نظام‌نامه و استقرار مدیریت دانش در دستگاه‌های اجرایی می‌باشد و همچنین به عنوان یکی از دستگاه‌های اجرایی مشمول این نظام‌نامه، اقدامات خود را در راستای اجرایی کردن مدیریت دانش در سازمان آغاز کرده است.



به گفته رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان در راستای اجرای بند ۱۶ سیاست‌های کلی نظام ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) مبنی بر دانش‌بنیان کردن نظام اداری از طریق به‌کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه‌سازی اطلاعات و در راستای عملیاتی کردن برنامه پنجم جامع اصلاح نظام اداری، شورای عالی اداری نظام‌نامه مدیریت دانش در دستگاه‌های اجرایی را تصویب و سازمان اداری استخدامی کشور این نظام‌نامه را ابلاغ نمود. بی‌شک استقرار مدیریت دانش باعث تحولی شگرف در بهبود ارائه خدمات به مردم شریف ایران و زمینه ساز پیشرفت کشور خواهد بود. همچنین مدیریت دانش به عنوان مزیت رقابتی اصلی هر کشوری دارای ارزش است و کشف، تولید، ثبت و به‌کارگیری آن می‌تواند گنجینه ارزشمندی را برای آیندگان فراهم کند. این نظام‌نامه به دستگاه‌های اجرایی استان ابلاغ شده است و به موجب آن دستگاه‌های اجرایی مکلفند در راستای استقرار نظام مدیریت دانش، ضمن تعیین واحد متولی مدیریت دانش (از بین واحدهای

بازدید معاون امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه سازمان برنامه و بودجه کشور و دبیر ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی کشور به همراه جمعی از مسئولان استانی از روند اجرای طرح‌ها و پروژه‌های عمرانی استان

پروژه برگزار شود. ایشان تاکید کردند باتوجه به آمار بالای تصادفات در این محور باید روند اجرایی و تکمیل و بهره برداری از آن تسریع شود. برای محور شلمزار به ناغان ۳۵ میلیارد تومان اعتبار تخصیص یافته و با تکمیل این محور و ادامه آن تا کارون چهار این جاده ترانزیتی به خوزستان، استان‌های جنوبی و سپس خلیج فارس متصل می‌شود. ایشان در پایان با تاکید بر این که تمامی پروژه‌های راه‌سازی در استان فعال هستند، بیان نمودند، همت و جدیت مسئولان استانی در این خصوص قابل تقدیر است. با وجود شرایط ناشی از شیوع کرونا، مشکلات جدی ناشی از تحریم و اثرات خشکسالی، تأمین اعتبارات برای رفع محرومیت از استان‌های محروم به ویژه استان چهارمحال و بختیاری روند رو به رشدی داشته و اعتبارات مورد نیاز طرح‌های مهم پیش بینی و تخصیص یافته است. به گزارش روابط عمومی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان، کلنگ زنی محور لردگان به ایذه، کلنگ زنی طرح فرهنگی- هنری داراب افسر بختیاری، بازدید از محور ارتباطی شهرکرد- شلمزار، بازدید از طرح راه آهن مبارکه- سفیددشت- شهرکرد، بازدید از جاده بیمارستان بروجن و دانشکده‌های نیمه تمام دانشگاه شهرکرد در شهر بروجن از جمله برنامه‌های سفر یک روزه معاون امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه سازمان برنامه و بودجه کشور به استان بود.

دکتر حمید پور محمدی، معاون امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه سازمان برنامه و بودجه کشور و دبیر ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی کشور با حضور استاندار استان، نمایندگان مردم استان در مجلس شورای اسلامی، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان و جمعی از مسئولان استانی از روند اجرای طرح‌ها و پروژه‌های عمرانی استان بازدید کردند. دبیر ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی کشور اظهار داشتند: در سال گذشته اعتبارات خوبی به پروژه راه آهن مبارکه- سفیددشت - شهرکرد؛ اختصاص یافته و این پروژه به عنوان یکی از مهمترین پروژه‌های استان تا کنون بیش از ۵۰ درصد پیشرفت فیزیکی دارد و چند پیمانکار در تمامی قطعات این پروژه مشغول به فعالیت هستند. در سال جاری نیز تا به حال ۲۰۰ میلیارد تومان به این پروژه اختصاص یافته و در تلاش هستیم اعتبارات بیشتری را نیز برای آن فراهم کنیم. همچنین با اتمام پروژه راه آهن مبارکه- سفیددشت به شهرکرد تولیدات واحدهای تولیدی استان می‌تواند از طریق شبکه ریلی جابجا شوند که تاثیر قابل توجهی بر هزینه‌های تولید خواهد داشت. دکتر پورمحمدی در ادامه با اشاره به پروژه چهارخطه محور ارتباطی شهرکرد به شلمزار، بیان نمودند، اتمام این پروژه نیازمند ۲۰۰ میلیارد تومان اعتبار است که مقرر شد هفته آینده جلسه‌ای برای بررسی و تخصیص اعتبار به این



برگزاری جلسه پیگیری موارد مطرح شده در سفر معاون امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه سازمان برنامه و بودجه کشور به استان چهارمحال و بختیاری با حضور مسئولان استانی



در جلسه برگزار شده در مرداد ماه سال جاری استاندار استان، نمایندگان مردم شریف استان در مجلس شورای اسلامی، نمایندگان شرکت ساخت و توسعه زیربناهای حمل و نقل کشور، مدیر کل راه و شهرسازی و رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان با جناب آقای دکتر پورمحمدی، معاون امور اقتصادی و هماهنگی برنامه و بودجه سازمان برنامه و بودجه کشور، موارد مطرح شده در سفر دکتر پورمحمدی به استان چهارمحال و بختیاری پیگیری شد. به گفته رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان، با توجه به تغییر احجام راه ارتباطی فرخ شهر، شلمزار، ناغان، کارون ۴ دستورات و هماهنگی‌های لازم برای صدور مجوز ماده ۲۳ قانون الحاق (۲) برای طرح فوق انجام پذیرفت و در راستای تأمین اعتبار ۲۰۰ میلیارد تومان منابع مالی مورد نیاز برای تکمیل و بهره‌برداری از محور ارتباطی قطعه شهر کرد- شلمزار با استفاده از ظرفیت ماده ۵۶ قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت، اقدامات لازم با هماهنگی شرکت ساخت و توسعه زیربناهای کشور و مدیر عامل بانک رفاه کارگران صورت پذیرفت. باتوجه به اهمیت و ضرورت تسریع در اجرای طرح آبرسانی محور بن، بروجن و بر اساس دستور آقای دکتر نوبخت، تأمین اعتبار مربوط به دیون طرح به میزان ۱۸۵ میلیارد تومان به امور تلفیق و هماهنگی بودجه سازمان برنامه و بودجه کشور ارائه و مقرر گردید اقدامات لازم درخصوص ابلاغ آن صورت پذیرد. در این جلسه مقرر گردید مکاتبات لازم از طریق نماینده مردم اردل، فارسان، کیار و کوهرنگ در خصوص تأمین اعتبار مورد نیاز برای فعال سازی سد گهرو، محوردشتک - فارسان و محور گهرو- شلمزار با سازمان برنامه و بودجه کشور انجام گیرد. ضمن این که اولویت و ضرورت‌های انتقال آب سدبیدکان به اراضی زیر دست مطرح و مقرر گردید از محل منابع اشتغال‌زایی مربوط به اعتبارات محرومیت‌زدایی اعتبارات مورد نیاز در این خصوص پیشنهاد و پیگیری گردد. همچنین در خصوص درخواست‌های تأمین اعتبار دانشکده‌های دانشگاه شهرکرد و سایر موارد، دستورات لازم صادر و پیگیری‌های مورد نیاز انجام گردید.

برگزاری جلسه ویدئو کنفرانس آئین بهره‌برداری از دو میلیون و ۵۵۰ هزار واحد مسکن روستایی مقاوم سازی شده و ۳۴۲۰ واحد مسکن محرومین در استان با حضور معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور



اشاره به این که ۲۴۳۰ واحد مسکن محرومان از مرحله اول طرح در چهارمحال و بختیاری به بهره‌برداری رسیده است، اظهار داشتند: زیربنای واحدهای احداث شده در این طرح ۱۴۶ هزار متر مربع بوده است. همچنین احداث ۱۰۰۰ واحد مسکن محرومان دیگر در تاریخ ۲۴ تیرماه ۱۳۹۹ با حضور معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور و رئیس فقید بنیاد مسکن انقلاب اسلامی در استان کلنگ زنی شد. برای اجرای طرح در این مرحله ۵۰ میلیارد تومان تسهیلات بانکی ارزان قیمت اختصاص یافت که ۱۰۰ درصد آن پرداخت گردیده است. ضمن این که از ۳۰ میلیارد تومان کمک بلاعوض مربوط به این مرحله، حدود ۹۳ درصد به متقاضیان پرداخت شده است. زیربنای واحد مسکونی احداث شده در مرحله دوم احداث مسکن محرومان در چهارمحال و بختیاری ۶۰ هزار متر مربع است و این واحدها در حال حاضر از پیشرفت فیزیکی ۹۹ درصدی برخوردار هستند. در فرآیند احداث مسکن محرومان در چهارمحال و بختیاری ۲۷۵۰ نفر در بخش ساختمان‌سازی مشغول به کار شدند.

جلسه آئین بهره‌برداری از دو میلیون و ۵۵۰ هزار واحد مسکن روستایی مقاوم‌سازی شده و ۳۴۲۰ واحد مسکن محرومین در چهارمحال و بختیاری با حضور دکتر محمدباقر نوبخت معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه به صورت ویدئو کنفرانس برگزار شد. رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان با بیان این که طرح احداث مسکن محرومان در این استان در دو مرحله عملیاتی شد، افزود: در مرحله اول احداث ۲۴۴۰ واحد مسکن محرومان به یاد شهید گلگون کفن این استان با حضور دکتر محمدباقر نوبخت رئیس معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه کشور در ۳۱ مرداد ۱۳۹۸ به‌عنوان چهارمین استان بهره‌مند از این طرح کشوری کلنگ‌زنی شد. به گفته رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری برای احداث ۲۴۴۰ واحد مسکن محرومان در چهارمحال و بختیاری ۹۷ میلیارد تومان تسهیلات بانکی ارزان قیمت و ۶۱ میلیارد تومان کمک بلاعوض در نظر گرفته شد که ۱۰۰ درصد تسهیلات بانکی به متقاضیان پرداخت و از تسهیلات بلاعوض نیز تاکنون ۵۹.۵ میلیارد تومان پرداخت شده است. ایشان در ادامه با

رشد تولید ناخالص داخلی یا GDP استان (به قیمت‌های جاری بازار) از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۸

افزایشی در سال ۱۳۹۶ به ۷۳ درصد و در سال ۱۳۹۸ به ۸۰ درصد رسید. این استان از نظر مقدار تولید ناخالص داخلی در مقایسه با استان‌های کشور رتبه ۲۹ را دارد، در بخش "کشاورزی، جنگل‌داری و ماهی‌گیری" در بین استان‌های کشور جایگاه ۲۳، در بخش‌های "صنعت" و "فعالیت‌های مالی و بیمه" رتبه ۲۷، در بخش‌های "ساخت‌وساز"، "استخراج معدن"، "اداره امور عمومی، خدمات شهری و تأمین اجتماعی" رده ۳۱، در بخش‌های "تأمین برق، گاز، بخار و تهویه هوا"، "فعالیت‌های حرفه‌ای، علمی و فنی" و "املاک و مستغلات" جایگاه ۲۸ و در بخش‌های "خدماتی" و "آبرسانی، مدیریت پسماند، فاضلاب و فعالیت تصفیه" رتبه ۳۰ را به خود اختصاص داد. وی یادآور شد: در بخش‌های "حمل و نقل، انبارداری و پست" و "عمده‌فروشی و خرده‌فروشی، تعمیر وسایل نقلیه موتوری و موتورسیکلت" رتبه ۲۶، در بخش "فعالیت‌های اداری و خدمات پشتیبانی" رده ۱۶، در بخش‌های "هنر، سرگرمی، تفریح و سایر خدمات" و "اطلاعات و ارتباطات" جایگاه ۲۹، در بخش "فعالیت‌های مربوط به سلامت انسان و مددکاری اجتماعی" جایگاه ۲۲ و در بخش "آموزش" رتبه ۲۴ را در بین استان‌های کشور داشته است. ایشان اظهار داشتند: مسئولان دستگاه‌های اجرایی استان باید تا یک هفته آینده گزارش وضعیت آخرین اقدامات مربوط به طرح‌های مصوب در سفر معاونان وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی به استان را همراه با پیشنهادهای اجرایی برای رفع مشکلات احتمالی این طرح‌ها به دبیرخانه کارگروه اقتصادی، اشتغال و سرمایه‌گذاری استان ارائه دهند.

تولید ناخالص داخلی استان در سال ۱۳۹۲ برابر ۶۸ هزار و ۷۶۸ میلیارد ریال بود که در سال ۱۳۹۶ به ۱۱۶ هزار و ۸۹ میلیارد ریال رسید و در سال ۱۳۹۸ به ۲۱۲ هزار و ۷۳۳ میلیارد ریال افزایش یافت. به گفته رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان در کارگروه اقتصادی، اشتغال و سرمایه‌گذاری، کل ارزش افزوده فعالیت‌های اقتصادی استان در سال ۱۳۹۲ برابر ۶۸ هزار و ۳۲۴ میلیارد ریال بود که در سال ۱۳۹۶ به ۱۱۴ هزار و ۳۱۹ میلیارد ریال رسید و در سال ۱۳۹۸ تا ۲۱۰ هزار و ۳۹۱ میلیارد ریال افزایش یافت. همچنین تولید سرانه استان به قیمت جاری بازار در سال ۱۳۹۲ برابر ۷۵ میلیون ریال بود که در سال ۱۳۹۶ به ۹۱ میلیون ریال و در سال ۱۳۹۸ به ۱۲۱ میلیون ریال افزایش پیدا کرد و نکته قابل توجه در ارتباط با تولید سرانه این است که، شاخص فوق در طول سال‌های اخیر در سطح استان نسبت به شاخص مشابه کشور رشد بیشتری داشت و فاصله خود را با شاخص میانگین کشوری کاهش داده است و سهم استان از تولید ناخالص داخلی کشور در سال ۱۳۹۲ برابر ۶۲ درصد و در سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۸ برابر ۷۰ درصد بوده است. همچنین سهم ارزش افزوده بخش کشاورزی استان از کشور در سال ۱۳۹۲ برابر ۱.۵ درصد بود که در سال ۱۳۹۶ به ۱.۷۵ درصد افزایش یافت، اما در سال ۱۳۹۸ به ۱.۶۴ درصد کاهش یافت، سهم ارزش افزوده بخش صنعت استان از کشور در سال ۱۳۹۲ برابر ۴۴ درصد بود که در سال‌های ۱۳۹۶ و ۱۳۹۸ به ۵۱ درصد افزایش یافت، سهم ارزش افزوده بخش خدمات استان از کشور نیز در سال ۱۳۹۲ برابر ۷۵ درصد بود که در یک روند



پرداخت پاداش پایان خدمت بازنشستگان استان تا پایان سال ۱۳۹۹



اجرائی واریز شده و دستگاه‌های اجرائی موظف به واریز آن به حساب ذینفعان هستند. مبلغ ۴۷۹۱۹ میلیون ریال نیز مربوط به مانده مرخصی بازنشستگان است که به استناد جزء «۲» بند(و) تبصره(۱۲) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و ماده(۲۱) ضوابط اجرائی قانون بودجه سال ۱۴۰۰ و نیز جزء «۷» بند(۲) دستورالعمل اجرائی بودجه سال ۱۴۰۰ دستگاه‌های اجرائی استانی مکلفند از محل صرفه جویی در منابع در اختیار یا فروش اموال منقول و غیر منقول مازاد و یا از محل درآمد اختصاصی نسبت به تأمین و پرداخت آن اقدام نمایند.

توسعه استان مبلغ چهار هزار و ۴۰۰ میلیارد ریال اعتبار تملک دارایی‌های سرمایه‌ای از محل منابع استانی و توازن توزیع و در اختیار کمیته برنامه‌ریزی شهرستان‌ها قرار گرفت تا به پروژه‌های اولویت‌دار شهرستانی اختصاص دهند. البته اعتبارات مربوط به طرح‌های استانی که رویکرد شهرستانی ندارند، هنوز توزیع نشده و باید تعیین تکلیف شوند. همچنین تاکنون ۷۰۰ میلیارد ریال اعتبار راه‌روستایی، ۳۰۰ میلیارد ریال اعتبار آب روستایی، سه هزار و ۹۸۰ میلیارد ریال منابع محرومیت‌زدایی و ۷۵۰ میلیارد ریال اعتبار در اختیار نمایندگان مردم استان در مجلس شورای اسلامی توزیع نشده و در مجموع پنج هزار و ۷۳۰ میلیارد ریال اعتبار قابل توزیع وجود دارد که پس از ابلاغ دستورالعمل‌های مربوطه در خصوص آن تصمیم‌گیری خواهد شد. از مجموع سه هزار و ۹۸۰ میلیارد ریال اعتبار محرومیت‌زدایی مربوط به استان چهارمحال و بختیاری تاکنون سه هزار و ۱۴۰ میلیارد ریال به استان ابلاغ شده و پروژه‌هایی نیز برای استفاده از آن پیشنهاد شده که در حال بررسی هستند. مبادله موافقت‌نامه‌های اعتبارات هزینه‌ای دستگاه‌های اجرائی چهارمحال و بختیاری انجام شده و تمهیدات لازم برای مبادله موافقت‌نامه اعتبارات سرمایه‌ای استان نیز اتخاذ شده است. همچنین و در این نشست مبلغ ۲۷۶ میلیارد و ۵۶۱ میلیون ریال اعتبار برای ۶۳ پروژه سطح استان اختصاص داده شد.

علی شهریارپور، رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان با اشاره به این موضوع اعلام کرد مبلغ ۱۴۷۲۴۳ میلیون ریال بابت پرداخت مانده مطالبات پاداش پایان خدمت تعداد ۹۱ نفر از بازنشستگان دستگاه‌های اجرائی مشمول اعتبارات هزینه‌ای استانی سال ۱۳۹۹ از طریق سازمان هدفمند سازی یارانه‌ها به حساب دستگاه‌های اجرائی استان واریز گردید. بر این اساس دستگاه‌های اجرائی موظف هستند در اسرع وقت نسبت به پرداخت مطالبات بازنشستگان خود اقدام نمایند. همچنین به دلیل مسائل مشکلات و محدودیت‌های موجود در اعتبارات هزینه‌ای در سال‌های اخیر مطالبات بازنشستگان برخی دستگاه‌های اجرائی از سال ۱۳۹۰ به بعد پرداخت نشده بود که با پیگیری‌های انجام شده در دو سال اخیر ۱۰۰ درصد مانده پاداش پایان خدمت و مانده مرخصی‌ها تا پایان سال ۱۳۹۸ پرداخت شده و هیچ گونه مطالباتی باقی نمانده است که موفقیت قابل توجهی به شمار می‌آید. تنها مطالبات پرداخت نشده مربوط به بازنشستگان عزیز سال ۱۳۹۹ بوده که از کل مطالبات این عزیزان که بالغ بر مبلغ ۱۹۵۱۶۴ میلیون ریال می‌باشد مبلغ ۱۴۷۲۴۳ میلیون ریال بابت پاداش پایان خدمت در روزهای اخیر به حساب دستگاه‌های

رشد ۱۸ درصدی اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای این استان در سال جاری نسبت به سال گذشته



به گفته رییس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی چهارمحال و بختیاری در شورای برنامه‌ریزی و توسعه استان، اعتبارات تملک دارایی‌های سرمایه‌ای استان در سال جاری برابر ۲۵ هزار میلیارد ریال از منابع مختلف استانی، توازن، ملی، استانی ویژه، بند "ط" تبصره ۲ (تنش آبی) و اعتبارات محرومیت‌زدایی بوده است. از این میزان اعتبار، مبلغ ۱۴ هزار و ۷۰۰ میلیارد ریال مربوط به طرح‌های ملی، استانی ویژه و اعتبارات توازن ملی است که پروژه‌های آن مشخص است و نیاز به توزیع در شورای برنامه‌ریزی و توسعه ندارد. ایشان اظهار داشتند: در نشست قبلی شورای برنامه‌ریزی و



تجلیل از جانبازان و خانواده معزز شهدا در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان به مناسبت هفته دولت و گرامیداشت شهدای کارمند

به گزارش روابط عمومی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان، در مراسمی به مناسبت هفته دولت و گرامیداشت شهدای کارمند، از جانبازان و خانواده معزز شهدا در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان تجلیل به عمل آورد. رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اظهار داشتند: ایثارگران ذخایر معنوی و سند عینی استقامت و پایداری ملت ایران هستند که با تحمل سخت‌ترین شرایط، عزت و اقتدار کشور را به ارمغان آوردند. از سوی دیگر ضبط و ثبت تاریخ شفاهی این سرمایه‌های معنوی برای سازمان یک ضرورت است چرا که فرهنگ ایثار کارکنان بخشی از فرهنگ سازمانی و زمینه ساز ترویج آن برای آیندگان است.

تخصیص اعتبار به طرح احداث راه اصلی شهرکرد - بازفت - مسجد سلیمان



به گفته رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری، اعتبار مصوب در قانون بودجه سال ۱۴۰۰ برای طرح احداث راه اصلی شهرکرد - بازفت - مسجد سلیمان ۵۷۵ میلیارد ریال بود که با پیگیری‌های انجام شده ۲۸۷ میلیارد و ۵۰۰ میلیون ریال آن برابر ۵۰ درصد تخصیص پیدا کرد. در همین راستا دستگاه اجرایی مرتبط با این طرح موظف است در سریع‌ترین زمان ممکن نسبت به جذب اعتبار تخصیص یافته و پرداخت مطالبات پیمانکاران شاغل در طرح اقدام کند. در قطعه شهرکرد - شلمزار از این طرح، حجم تردد و ترافیک بسیار بالا است و روزانه افزون بر ۱۵ هزار تردد در این جاده ثبت می‌شود. به همین علت و با توجه ترافیک بالا و متناسب نبودن مشخصات فنی جاده با ترافیک آن، تصادفات متعددی با خسارت‌های جانی و مالی بسیار زیاد در آن رخ می‌دهد. رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی چهارمحال و بختیاری اظهار داشتند: تکمیل و بهره‌برداری از جاده شهرکرد - شلمزار - مسجد سلیمان یکی از اولویت‌های اصلی راه‌های در دست احداث استان و همچنین از مطالبات مردمی به‌شمار می‌رود. بر همین اساس این طرح جزو طرح‌های اقتصاد مقاومتی چهارمحال و بختیاری قرار گرفته و امید است با افزایش تخصیص آن در زمان مقرر تکمیل و بهره‌برداری شود.



انتظامی (حرفه ای) پیمانکاران» به شماره ۹۲/۴۲۷۸۷۲ مورخ ۹۲/۰۵/۲۰ می باشد. همچنین این دستورالعمل در ۳۶ ماده، ۲۳ بند و ۹ تبصره توسط سازمان برنامه و بودجه کشور به دستگاه های اجرایی و پیمانکاران ابلاغ گردیده است.

تدوین شیوه نامه دستورالعمل نحوه رسیدگی به تخلفات انتظامی پیمانکاران

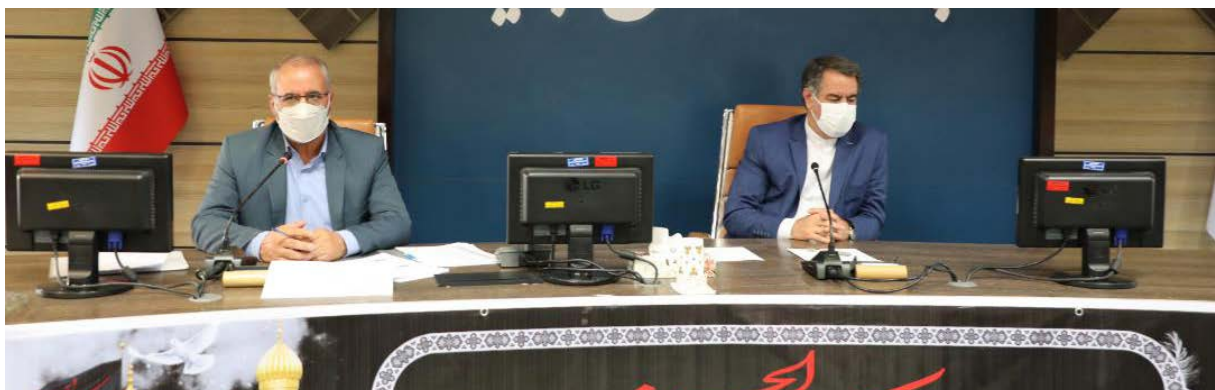
به گفته رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهارمحال و بختیاری به منظور ایجاد وحدت رویه در نحوه برخورد با تخلفات، شیوه نامه دستورالعمل نحوه رسیدگی به تخلفات انتظامی پیمانکاران مصوب شد. این دستورالعمل نحوه و ضوابط رسیدگی به تخلفات انتظامی (حرفه ای) پیمانکاران در مراحل تشخیص صلاحیت، ارجاع کار، حین اجرای پیمان و تا زمان خاتمه و تحویل قطعی موضوع پیمان و یا زمان بهره برداری، همچنین میزان تنبیهات انضباطی و محرومیت آنان را در حوزه شمول بند ب ماده ۱ قانون برگزاری مناقصات تعیین می کند. این دستورالعمل جایگزین «دستورالعمل نحوه رسیدگی به تخلفات

برگزاری جلسه کارگروه آموزش، پژوهش و فناوری استان با حضور اعضاء

می گردد. دبیر کارگروه آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری اظهار داشتند: مبلغ اعتبارات پژوهشی استان در سال ۱۴۰۰ حدود ۶ میلیارد ریال می باشد. در این جلسه علی شهبازیپور ضمن ارائه گزارشی از بانک اطلاعات پژوهشی استان که توسط سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان و با مصوبه کارگروه عملیاتی گردیده، بیان داشتند، تاکنون در ۴۸۰ طرح پژوهشی که در فاصله سالهای ۱۳۹۰ تاکنون در استان توسط مراکز آموزش عالی و دستگاه های اجرایی استانی اجرا گردیده در این بانک ثبت و مقرر گردید سایر طرح های خاتمه یافته نیز در سایت مذکور به آدرس <http://chb.mpedu.ir> ثبت گردند. ارتقاء هم افزایی، سهولت در دسترسی به اطلاعات و نتایج طرح های پژوهشی و کاهش هزینه ها و جلوگیری از اجرای طرح های تکراری بخشی از اهداف راه اندازی این بانک اطلاعاتی به شمار می رود. به گزارش روابط عمومی سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان، در این جلسه برنامه عملیاتی کارگروه در قالب ۴۴ برنامه برای ۲۰ مأموریت کارگروه مصوب و مقرر گردید گروه های کاری نسبت به اجرایی نمودن برنامه ها و ارائه گزارش آن به کارگروه اقدامات لازم را معمول دارند.

رئیس سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهارمحال و بختیاری روز یکشنبه در جلسه کارگروه آموزش، پژوهش، فناوری و نوآوری استان دستورالعمل اجرایی بند (ه) تبصره (۹) قانون بودجه سال ۱۴۰۰ مربوط به نحوه اجرای طرح های پژوهشی دستگاه های اجرایی مشمول نظام اعتبارات هزینه ای استانی را تشریح نمود.

به گفته ایشان طرح های پژوهشی دستگاه های اجرایی در سال ۱۴۰۰، فرایند مندرج در دستورالعمل مذکور را برای عملیاتی و اجرایی شدن طی می نمایند. در اولین مرحله، پیشنهاد های دستگاه های اجرایی مشمول نظام اعتبارات هزینه ای استانی دریافت و با توجه به پیشنهادات، اولویت های پژوهشی توسط این سازمان تدوین و اعلام می گردد. به منظور عملیاتی نمودن دستورالعمل فوق، سازمان پس از بررسی پیشنهادها و بر اساس اسناد بالادستی، اسناد توسعه استان، سیاست ها و اولویت های پژوهشی مصوب شورای عالی عتف، ۳۵ عنوان اولویت جهت بررسی و تصویب ارائه شده است. پس از اعمال نظرات اعضاء محترم کارگروه و تصویب شورای برنامه ریزی و توسعه استان، اولویت های مصوب در شورا به دستگاه های مشمول ابلاغ و بر اساس آن عناوین طرح های پژوهشی از دستگاه های اجرایی دریافت



بررسی طرح‌ها و برنامه‌ها برای رشد اقتصادی ۸ درصدی کشور در بودجه ۱۴۰۱ در جلسهای در استان

بخش‌های اقتصادی استان اظهار داشتند: هدف‌گذاری نرخ رشد اقتصادی سال ۱۴۰۱ استان در بخش کشاورزی ۸٫۷، بخش معدن ۹، بخش صنعت ۱۰٫۹، بخش خدمات ۶٫۴ و در جمع ارزش افزوده معادل ۷٫۶ درصد می‌باشد. همچنین دستگاه‌های اجرایی باید حداکثر تا اول مهر ماه سال جاری نسبت به اعلام طرح‌ها و پروژه‌های اولویت‌دار جهت توزیع اعتبارات در بودجه سال ۱۴۰۱ اقدام نمایند. به گزارش روابط عمومی سازمان، در ادامه این جلسه الگوهای اقتصادی در سطح استان با استفاده از الگوهای اقتصادی کشور، روند ارزش افزوده طی سال‌های ۹۰ الی ۹۹ و الزامات تحقق رشد اقتصادی در سال ۱۴۰۱ تبیین گردید.



اولین جلسه بررسی طرح‌ها و برنامه‌ها برای تحقق رشد اقتصادی ۸ درصدی هدف‌گذاری شده برای سال ۱۴۰۱ با حضور رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان، معاون هماهنگی و امور عمرانی استانداری، فرمانداران، مدیران و کارشناسان دستگاه‌های اجرایی برگزار گردید.

به گفته رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان در راستای منویات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) و رهنمودهای رئیس جمهور محترم در خصوص حل مشکلات اقتصادی کشور، رشد اقتصادی ۸ درصدی با تأکید بر سهم بهره‌وری در اولویت برنامه‌های دولت و لایحه بودجه سال ۱۴۰۱ قرار گرفته است. در بودجه ۱۴۰۱، شاخص‌های کلان اقتصادی با هدف رفاه و معیشت مردم و رشد اقتصادی ۸ درصدی تعیین خواهد شد. جایگاه توسعه استان و شهرستان‌ها در تمامی بخش‌ها با توجه به مفاد سند آمایش سرزمین استان و اسناد توسعه‌ای شهرستان‌ها مشخص می‌شود و با تعیین این جایگاه، شاخص‌های اقتصادی شهرستانی هدف‌گذاری و پس از آن، پروژه‌ها و طرح‌ها در هر شهرستان به منظور تحقق اهداف توسعه‌ای انتخاب و اجرایی خواهند شد. رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری با اشاره به مدل کلان اقتصادی کشور در خصوص پیش‌بینی رشد

آغاز بکار سامانه نظارت بر آموزش دستگاه‌های اجرایی استان

سهولت در انجام این فرایند در سال ۱۴۰۰ طراحی سامانه‌ای در دستور کار قرار گرفت. این سامانه با برگزاری جلسات متعدد با پشتیبان سامانه و بررسی بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت اکنون به بهره‌برداری رسیده و بررسی اطلاعات مورد نیاز در فرایند نظارت از طریق این سامانه انجام می‌گردد.



به گفته مدیر آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان بر اساس بخشنامه نظام آموزش کارکنان دولت، نظارت بر کیفیت اجرای فرایند نظام آموزش کارکنان در دستگاه‌های اجرایی در ستاد به عهده سازمان اداری و استخدامی کشور و در استان‌ها به عهده مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استانها است که شامل : نظارت بر فرایندها، محتوای آموزشی، مدرسین، آزمون و اثربخشی دوره‌ها می‌باشد. همچنین ارزشیابی دوره‌های آموزشی (ارزشیابی از فراگیر، ارزشیابی از مدرسین، ارزشیابی مدیریت اجرایی، بررسی اثربخشی دوره‌های آموزشی و غیره) بر عهده دستگاه اجرایی قرار گرفته است. از سال ۱۳۹۹ این مدیریت در راستای اجرایی نمودن ماده ۷ اصلاحیه نظام آموزش کارکنان دولت به شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ و نیز بخشنامه شماره ۹۷۲۵۳۰ مورخ ۱۳۹۵/۱۱/۲ سازمان اداری و استخدامی کشور و همچنین نامه شماره ۲۲۴۶۵۲ مورخ ۱۳۹۹/۵/۶ سازمان مذکور اطلاعات دوره‌های آموزشی برگزار شده ۵۱ دستگاه اجرایی در استان که ارزیابی عملکرد آنها توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان انجام می‌گردد را طی گزارش نه ماهه و سه ماهه آخر سال ۱۳۹۹ دریافت نموده و به منظور

تجلیل از ۱۴ دستگاه اجرایی برتر استان برگزیدگان جشنواره شهید رجایی

انجام شده است. در سال جاری از مجموع ۶۲ دستگاه اجرایی شرکت کننده در فرآیند ارزیابی، ۵۲ دستگاه اجرایی موفق به بارگذاری اطلاعات و مستندات خود در سامانه شدند که پس از بررسی در نهایت ۱۴ دستگاه اجرایی برتر انتخاب و از آنها تقدیر گردید. ارزیابی استانداردها و فرمانداری‌ها برعهده وزارت کشور بوده که در همین راستا سه فرمانداری شهرکرد، بروجن و فارس توانستند امتیاز عالی را در بین فرمانداری‌ها کسب کنند. بر اساس ارزیابی‌های انجام شده، در مجموع امتیازات شاخص‌های عمومی و اختصاصی، ادارات کل امور اقتصادی و دارایی، حفاظت محیط زیست و مدیریت درمان تامین اجتماعی مقام برتر را در بین تمامی دستگاه‌های شرکت کننده کسب کردند. در بین گروه‌های پنج‌گانه، شرکت توزیع نیروی برق در گروه دستگاه‌های زیربنایی و توسعه زیرساخت و کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان در گروه دستگاه‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی رتبه برتر این جشنواره را به خود اختصاص دادند. همچنین اداره کل امور مالیاتی در گروه دستگاه‌های تولیدی و خدماتی، اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری در گروه دستگاه‌های عمومی و قضایی و اداره کل بیمه سلامت استان در گروه دستگاه‌های مربوط به حوزه سلامت و رفاه اجتماعی مقام نخست را کسب کردند. در امتیاز شاخص‌های عمومی، ادارات کل جهاد کشاورزی و پزشکی قانونی استان مقام برتر را به دست آوردند. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی استان و اداره کل آموزش و پرورش استان رتبه برتر را در انجام اقدامات برجسته و تاثیرگذار به خود اختصاص دادند. همچنین ادارات کل ثبت احوال و انتقال خون استان به‌عنوان دستگاه‌های اجرایی برتر در کار و فعالیت گروهی معرفی شدند. فرمانداری شهرستان شهرکرد به‌عنوان فرمانداری برتر در ارزیابی عملکرد فرمانداری‌های چهارمحال و بختیاری انتخاب و از فرماندار آن شهرستان تقدیر گردید. همچنین، در این جشنواره از معاون سیاسی، امنیتی و اجتماعی استاندار، رئیس کل دادگستری، دادستان عمومی و انقلاب، فرمانده سپاه حضرت قمرینی هاشم (ع)، مدیرکل اطلاعات، فرمانده نیروی انتظامی، مدیرکل صدا و سیما، رئیس مجمع امور صنفی استان و معاون درمان دانشگاه علوم پزشکی به‌عنوان مدیران فعال و تاثیرگذار در مدیریت بحران کرونا در استان تجلیل به عمل آمد.

آئین تجلیل از دستگاه‌های اجرایی برتر منتخب در بیست و چهارمین جشنواره شهید رجایی با حضور استاندار چهارمحال و بختیاری هجدهم شهریور ماه سال جاری برگزار شد. در این آئین، مدیران ۱۴ دستگاه منتخب استان که براساس شاخص‌های عمومی و اختصاصی و خدمات برتر موفق به کسب بیشترین امتیاز در جشنواره شهید رجایی شده بودند مورد تجلیل قرار گرفتند. به گفته معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان، این استان امسال در مجموع میانگین امتیاز شاخص‌های اختصاصی و عمومی دستگاه‌های اجرایی نسبت به سال قبل ۵.۳ درصد، در شاخص‌های عمومی ۷.۰۶ درصد و در شاخص‌های اختصاصی ۳.۶۴ درصد رشد داشته است. همچنین ترویج فرهنگ کار گروهی، شفافیت عملکرد دستگاه‌های اجرایی، آگاهی مردم از عملکرد ادارات و بهبود کمی و کیفی خدمات دولتی از مهم‌ترین هدف‌های برگزاری جشنواره شهید رجایی به‌شمار می‌رود. دستگاه‌های اجرایی برتر استان بر اساس فرآیند تعیین شده و با توجه به امتیاز شاخص‌های عمومی و اختصاصی مشخص شده‌اند. به طوری که در مرحله نخست، بارگذاری مستندات از سوی دستگاه‌های اجرایی در سامانه ارزیابی عملکرد انجام شد. در مرحله بعد فرآیند خودارزیابی از سوی دستگاه اجرایی و همچنین دستگاه ملی مربوطه انجام و پس از آن امتیاز دستگاه‌ها و مستندات بارگذاری شده برای کارشناسان سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان به منظور بررسی کارشناسی و اختصاص امتیاز اولیه ارسال گردید. سپس به کارشناسان دستگاه‌های اجرایی استان اجازه دسترسی به سامانه داده شد تا از امتیاز خود و چگونگی اختصاص آن به محورهای عمومی و اختصاصی مطلع شده و در صورت وجود اعتراض، آن را ثبت تا پس از بررسی اعتراض و مستندات جدید بارگذاری شده، نمره نهایی آنها اختصاص داده شود، امتیاز مورد نظر در این ارزیابی را در مجموع ۲ هزار امتیاز می‌باشد که یک‌هزار امتیاز آن به شاخص‌های عمومی و یک‌هزار امتیاز به شاخص‌های اختصاصی تعلق گرفته است. ارزیابی امسال در پنج گروه: دستگاه‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی، دستگاه‌های تولیدی و خدماتی، دستگاه‌های زیرساختی و زیربنایی، دستگاه‌های مربوط به بخش سلامت و رفاه اجتماعی و دستگاه‌های عمومی و قضایی



دریافت گواهینامه صلاحیت برگزاری دوره‌های آموزشی کارکنان دولت توسط جهاد دانشگاهی استان

مدیر آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اعلام کرد، مرکز آموزشی تخصصی شماره ۲ جهاد دانشگاهی استان از تاریخ ۳۰ خرداد ماه سال ۱۴۰۰ گواهینامه اعتبارسنجی و صلاحیت برگزاری دوره‌های آموزشی کارکنان دولت در گروه «امور اداری، مالی و بازرگانی» و در سه حیطه «خدمات اداری و عمومی، امور اداری و امور مالی» را از این سازمان دریافت نموده و مجاز به برگزاری دوره‌های آموزشی کارکنان دولت با رعایت قوانین و مقررات نظام جامع آموزش کارکنان و با نظارت مدیریت آموزش و پژوهش‌های توسعه و آینده‌نگری این سازمان می‌باشد. شایان ذکر است گواهینامه مذکور با استناد به بخشنامه شماره ۱۵۵۸۵۰۵ مورخ ۱۳۹۶/۹/۱۸ و نامه شماره ۳۶۷۹۴ مورخ ۱۳۹۹/۷/۱۶ سازمان اداری و استخدامی کشور صادر گردیده است.



اخبار مدیریت اداری، مالی و پشتیبانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان چهارمحال و بختیاری



به گفته مدیر اداری، مالی و پشتیبانی سازمان با توجه به بخشنامه شماره ۳۷۴۸۹۹ مورخ ۱۳۹۹/۰۸/۲۷ سازمان اداری و استخدامی کشور و براساس مصوبات ستاد کرونای استان به‌منظور حفظ سلامت همکاران و خانواده‌های محترمشان، عملیات ضدعفونی محیطی، تحویل اقلام بهداشتی از قبیل الکل و ماسک و برنامه دورکاری در طی سال جاری به‌صورت مستمر اجرا گردیده است. همچنین به منظور رفاه همکاران محترم و همچنین حمایت از خرید کالای ایرانی، تفاهم‌نامه‌های خرید اقساطی کالا برای کارکنان سازمان با فروشگاه‌های بزرگ (لوازم خانگی، نوشت افزار) منعقد شده است، ضمن اینکه با انعقاد تفاهم‌نامه با بانک قرض‌الحسنه مهر ایران، شرایط برخورداری کارکنان سازمان از مزایای کالا کارت اعتباری فراهم گردید.

شیوه نامه تهیه مقالات جهت چاپ در فصلنامه «نگرش توسعه در بام ایران»

شرایط تدوین مقالات جهت چاپ در فصلنامه «نگرش توسعه در بام ایران» سازمان به شرح زیر می باشد :

- ۱- مقاله باید دارای انشای روان و از نظر دستور زبان و آیین نگارش، خالی از اشکال باشد.
- ۲- حجم مقاله شامل متن، شکل ها، نمودارها و یا جداول حداکثر ۱۵ صفحه باشد.
- ۳- در اولین صفحه مقاله لازم است عنوان کامل مقاله (به فارسی و انگلیسی)، نام و نام خانوادگی ، آخرین مدرک تحصیلی ، محل اشتغال، ایمیل(رایانامه) نویسنده یا نویسندگان نوشته شود. همچنین چکیده ای از مقاله (در حد حداقل ۲۵۰ و حداکثر ۳۰۰ کلمه) و عنوان کلید واژه ها (حداکثر ۵ واژه) آورده شود. تبصره ۱: مشخصات نویسنده مقاله به جز در صفحه اول در هیچ قسمت دیگری از مقاله ذکر نمی شود.
- تبصره ۲: اصطلاحات خارجی با معادل های دقیق و رسا در زبان فارسی و نام کامل واژه و عبارت های اختصاری بکاررفته در متن، به زیرنویس ارجاع شود.
- ۴- متن مقاله با قلم B Mitra و اندازه ۱۲ نوشته شود.
- ۵- درج منابع پایانی به ترتیب الفبایی و طبق نمونه های زیر باشد:
۱) کتاب فارسی : نام خانوادگی نویسنده(ویرگول) نام نویسنده (سال چاپ)(ویرگول)عنوان کتاب(با حروف ضخیم و کج) (نقطه)محل انتشار(دو نقطه)نام انتشارات (ویرگول)نوبت چاپ
نمونه: مردوخ، بازید(۱۳۹۲)، روش شناسی آینده نگری. تهران: نشر نی، چاپ دوم.
- در چاپ اول، نوشتن نوبت چاپ لازم نیست.
- در صورتی که کتاب دو نویسنده داشته باشد، پس از نام نویسنده اول، نام و نام خانوادگی نویسنده دوم و و پس از آن، سال انتشار می آید.
- در صورتی که کتاب ترجمه باشد، پس از نام کتاب، علامت ویرگول و پس از آن، نام مترجم می آید.
۲) نشریه / مجله فارسی: نام خانوادگی نویسنده (ویرگول) نام نویسنده(سال چاپ) (ویرگول) عنوان مقاله (داخل گیومه و با حروف ضخیم و کج) (ویرگول) نام نشریه/ مجله (ویرگول) (دوره) (ممیز)(سال نشر) (شماره نشریه/ مجله)(ویرگول)(شماره صفحات از چپ به راست و کوچک به بزرگ)
نمونه: شکوئی، حسین و سیدمهدی موسی کاظمی محمدی(۱۳۸۱)، «سنجش پایداری اجتماعی توسعه شهرقم»، فصلنامه پژوهشهای جغرافیایی، دوره دوم/ سال ششم، شماره سوم، صص ۲۷ - ۴۱
- در صورتی که مقاله بیش از دو نویسنده داشته باشد، پس از نام نویسنده اول، نام و نام خانوادگی نویسنده دوم و پس از آن، عبارت (و همکاران) و پس از آن، سال انتشار درج می گردد.
۳) کتاب و مجله انگلیسی : روش ارجاع پایانی در کتاب و مجلات انگلیسی، مانند نمونه های زیر است:
Book: Glasson, J., ۱۹۹۴, An Introduction to Regional Planning, Hedge, London.
Journal: Charlotte, L., ۲۰۰۷, Global Cities in the South, Cities, Vol. ۲۴, No. ۶, pp.۴۴۸-۴۶۱.
- قلم قابل قبول برای مطالب انگلیسی و ارجاعات درون متنی و پایانی، Times New Roman و اندازه آن ۱۱ است.
- تمامی اعداد و ارقام، انگلیسی نوشته شود.
تبصره: در صورت استفاده از پایان نامه یا رساله های دانشجویی، ذکر نام استاد راهنما، عنوان رشته و نام دانشگاه مربوط، الزامی است.
- ۶- مسؤولیت صحت و سقم مقاله از لحاظ علمی و حقوقی بر عهده نویسنده یا نویسندگان است.
- ۷- فصلنامه نگرش توسعه در پذیرش، رد و ویرایش مقالات مختار و از بازگرداندن مقالات دریافتی معذور است.



Presidency
Plan and Budget Organization
Management and Planning Organization Of Chaharmahal & bakhtiari Province



منطقه حفاظت شده تنگ صیباد



منطقه حفاظت شده تنگ صیباد

آدرس : شهرکرد / بلوار آیت الله کاشانی / خیابان برنامه و بودجه
سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان چهارمحال و بختیاری

www.chmb.mporg.ir