

نظام اداری سالم و کارآمد: آسیب‌ها و راهکارها

مؤلفان:

دکتر حسن عباس زاده

سید محمد شفیعی

احمد رضا شاوردی نیاسری

www.ketab.ir



انتشارات شرکت آینده‌آموزان آنا

تهران

۱۴۰۰

سرشناسه: عباس‌زاده، حسن، ۱۳۵۳-

عنوان و نام پدیدآور: نظام اداری سالم و کارآمد: آسیب‌ها و راهکارها/ مولفان حسن عباس‌زاده، سیدمحمد شفیعی، احمدرضا شاوردی نیاسری.

مشخصات نشر: تهران: شرکت آینده آموزان آتا، ۱۴۰۰.

مشخصات ظاهری: ۳۳۶ ص: جدول (بخشی رنگی)، نقشه (رنگی)، نمودار.

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۹۷۳۰۷-۱-۳

وضعیت فهرست نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۳۲۹-۳۳۶.

موضوع: سازمانهای دولتی -- ایران -- فساد

موضوع: Iran -- Corrupt practices -- Administrative agencies

موضوع: سازمانهای دولتی -- فساد

موضوع: Administrative agencies -- Corrupt practice

موضوع: سازمانهای دولتی -- فساد -- پیشگیری

موضوع: Administrative agencies -- Corrupt practices -- Prevention

موضوع: فساد در کار

موضوع: Unfair labor practices

موضوع: تخلفات اداری -- ایران

موضوع: Misconduct in office -- Iran

موضوع: اصلاح نظام اداری -- ایران

موضوع: Civil service reform -- Iran

شناسه افزوده: شفیعی، سیدمحمد، ۱۳۵۰-

شناسه افزوده: شاوردی نیاسری، احمدرضا، ۱۳۴۲-

رده بندی کنگره: JF۱۵۲۵

رده بندی دیویی: ۳۵۳/۴۶۰۹۵۵

شماره کتابشناسی ملی: ۸۱۶۲۲۲۶

اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیا

انتشارات شرکت آینده آموزان آتا



نظام اداری سالم و کارآمد: آسیب‌ها و راهکارها

مؤلفان: دکتر حسن عباس‌زاده، سیدمحمد شفیعی و احمدرضا شاوردی نیاسری

ویراستار ادبی:

چاپ اول: تابستان ۱۴۰۰

صفحه‌آرایی و طرح جلد: سارا جوادی و حمیدرضا سعیدنیا

شمارگان: ۵۰۰

قیمت: ۱۲۰۰۰۰ تومان

نشانی انتشارات: تهران، خ کارگر شمالی، خ هیئت، پلاک ۱۵، طبقه سوم- تلفن: (۰۲۱)۶۶۵۸۲۳۷۱ - ۰۹۹۰۹۰۷۷۱۰۱

پست الکترونیکی: arta.hub.info@gmail.com - آدرس سایت: www.artahub.com

کلیه حقوق این اثر برای ناشر محفوظ است و چنانچه هر شخص حقیقی یا حقوقی این اثر را بدون اجازه ناشر، چاپ یا تکثیر کند، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۴	پیشگفتار
۱۹	فصل اول: مفهوم فساد و تخلفات اداری
۲۱	مقابله با فساد در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله
۲۱	تفاوت تخلفات اداری و فساد اداری
۲۲	مفهوم تخلفات اداری
۲۲	دیدگاه‌های عمده نسبت به تخلفات اداری
۲۴	تعریف فساد
۲۵	تعریف فساد مبتنی بر آراء مختلف
۲۵	الف. تعریف فساد با توجه به دیدگاه‌های عمومی مردم (افکار عمومی)
۲۶	ب. تعریف فساد با توجه به منافع عمومی
۲۷	ج. تعریف فساد بر اساس فرآیند تصمیم‌گیری کارکنان و سیاست‌گذاران
۳۰	د. تعریف فساد اداری در ادبیات دینی
۳۲	تعریف فساد اداری بر اساس قانون ارتقاء سلامت اداری و مقابله با فساد
۳۳	تعریف جامع فساد اداری
۳۶	انواع و دامنه فساد
۳۸	طبقه‌بندی انواع فساد و مصادیق آن‌ها
۴۰	فصل دوم: جرائم و تخلفات شایع در سازمان‌ها
۴۱	الف) جرائم
۴۱	۱- جرائم علیه امنیت

مقررات انضباطی حاکم بر کارکنان دولت در ایران	۱۵۹
۱-۱- محاکمه و مجازات در قانون استخدام کشوری (مصوب سال ۱۳۰۱)	۱۵۹
۲-۱- نظامنامه محاکمات اداری (مصوب ۱۳۱۵/۴/۱۰ هیأت وزیران)	۱۶۱
۳-۱- تصویب نامه شماره ۸۴۶۸ مورخ ۱۳۱۸/۷/۳ هیأت وزیران	۱۶۴
۴-۱- تصویب نامه شماره ۱۹۷۵۸ مورخ ۱۳۲۴/۱۰/۲۴ هیأت وزیران	۱۶۴
۵-۱- آیین نامه دادرسی اداری (موضوع تبصره ۱ ماده ۵۸ قانون استخدام کشوری مصوب سال ۱۳۴۵)	۱۶۵
فرآیند رسیدگی و چگونگی شروع به تعقیب	۱۶۶
۶-۱- قانون رسیدگی به اعمال خلاف حیثیت و شئون شغلی و اداری کارکنان دولت و شهرداری ها (مصوب ۱۳۵۴/۲/۲)	۱۶۷
بعد از انقلاب	۱۶۸
مقررات انضباطی ناظر بر کارکنان دولت در ایران پس از پیروزی انقلاب اسلامی	۱۷۱
مجموعه قوانین مربوط به پاک سازی	۱۷۲
آئین نامه اجرایی قانون هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری	۱۷۸
قانون اصلاح قانون هیأت های رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۶۵/۷/۲)	۱۷۹
آیین نامه اجرایی قانون اصلاح قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۶۵/۹/۱۲)	۱۷۹
قانون رسیدگی به تخلفات اداری (مصوب ۱۳۶۵/۱۲/۲۵)	۱۸۱
فصل هشتم: مدیریت تعارض منافع فردی با منافع عمومی	۱۸۳
مفهوم تعارض منافع	۱۸۴
سطوح تعارض	۱۸۵
انواع تعارض منافع	۱۸۷
عناصر تعارض منافع سازمانی	۱۹۱
دسته بندی موقعیت های تعارض منافع سازمانی	۱۹۲
راهکارهای مدیریت موقعیت های تعارض منافع	۱۹۴

۱۹۶	طرح مدیریت تعارض منافع
۱۹۶	فصل اول: کلیات
۱۹۶	بخش اول: تعاریف و مضمولان
۱۹۹	بخش دوم: مسئولیت اجرای قانون
۲۰۰	فصل دوم: قواعد اختصاصی مدیریت تعارض منافع
۲۰۰	بخش اول: مشارکت در فرآیندهای تصمیم‌گیری رسمی اثرگذار بر منافع خصوصی
۲۰۲	بخش دوم: تصدی مشاغل هم‌زمان
۲۰۳	بخش سوم: سهامداری در شرکت‌های خصوصی
۲۰۳	بخش چهارم: تابعیت مضاعف
۲۰۴	بخش پنجم: دریافت هدایا
۲۰۴	بخش ششم: سفرهای خارجی
۲۰۵	فصل سوم: ضمانت اجرا و دادرسی
۲۰۶	فصل نهم: سیستم اطلاعات منابع انسانی و سلامت سازمان
۲۰۹	تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی
۲۱۱	کاربرد تکنولوژی پیشرفته اطلاعاتی
۲۱۱	مشارکت بیشتر در تصمیم‌گیری
۲۱۵	مزایای به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعات مدیریت
۲۱۷	تعاریف سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۲۲	اجزای اصلی سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۲۳	روند تکامل سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۳۰	ویژگی‌های سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۳۱	ابعاد سیستم‌های اطلاعات منابع انسانی

۲۳۴	مدیریت اطلاعات
۲۴۳	فصل دهم: سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی و نظام اداری سالم
۲۴۷	نقش و اهمیت سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی در بهبود سلامت نظام اداری
۲۵۰	مشکلات و موانع به کارگیری سیستم اطلاعات منابع انسانی
۲۵۰	سلامت سازمانی
۲۵۲	زیربنای نظری سلامت سازمانی
۲۵۵	ابعاد سلامت سازمانی
۲۵۵	ابعاد دهگانه سلامت سازمانی از دیدگاه مایلز
۲۶۰	ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه لایدن و کلینگل
۲۶۱	سطوح و ابعاد سلامت سازمانی از دیدگاه پارسونز
۲۶۴	سلامت سازمانی و تصمیم‌گیری مدیران
۲۶۷	فصل یازدهم: ویژگی‌های نظام اداری سالم و ناسالم
۲۶۹	سازمان سالم از نظر ریچارد بکهارد
۲۷۰	ویژگی‌های سازمان ناسالم از نگاه لایدن و کلینگل
۲۷۱	ویژگی‌های سازمان سالم
۲۷۷	ویژگی‌های نظام اداری ناسالم
۲۸۱	عوامل تهدیدکننده سلامت نظام اداری
۲۸۵	پیامدهای وجود و استمرار فساد اداری
۲۸۷	فصل دوازدهم: آسیب‌های نظام اداری ایران، استراتژی‌ها و راهکارها
۲۸۹	چالش‌های نظام اداری کشور
۲۹۴	نظام ناشایستگی در مدیریت منابع انسانی
۲۹۸	برنامه‌ها و سیاست‌های کلی در زمینه ارتقای سلامت اداری

۳۰۲	ارتقای سلامت اداری و مبارزه با فساد اداری
۳۰۲	الف) راهکارهایی که به عوامل ساختاری مربوط می‌شوند
۳۰۳	ب) سیاست‌زدایی از نظام اداری
۳۰۳	ج) جلوگیری از فساد استخدامی
۳۰۴	د) افزایش حقوق و مشارکت کارکنان نظام اداری
۳۰۵	نقش فرهنگ سازمانی در پیشگیری از فساد اداری
۳۰۷	استراتژی‌های مبارزه با فساد اداری
۳۰۹	عوامل تسهیل‌کننده سلامت نظام اداری
۳۱۱	شیوه‌های افزایش سلامت نظام اداری
۳۱۵	نقش مدیران عالی در سلامت نظام اداری
۳۱۷	اقدامات و تجارب جهانی
۳۱۷	راهکارهای ارتقای سلامت نظام اداری
۳۱۹	مراکز تأثیرگذار در مبارزه با فساد اداری
۳۱۹	راهکارهای اصلاح و تحول نظام اداری کشور
۳۲۳	نتیجه‌گیری و پیشنهاداتی جهت استقرار نظام اداری سالم و کارآمد
۳۲۲	فهرست منابع

سرمایه انسانی یکی از ارکان جامعه و به تبع آن هر سازمانی است و عامل اصلی برای رسیدن به اهداف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی می‌باشد. بنابراین توجه جدی به حفظ سرمایه انسانی از گزند ابتلائات مختلف که در سر راه او قرار دارد و هدایت او به سوی جامعه‌ای سالم و کارآمد، از وظایف نظام و مدیران ارشد هر دستگاه و سازمان دولتی است. به کارگیری صحیح سرمایه انسانی در جهت اهداف هر سازمان، نیاز به ابزار و وسایل گوناگون دارد که یکی از آنها محیط اداری سالم است. صاحب‌نظران معتقدند فساد اداری را باید به عنوان یک تهدید جدی برای عدالت اجتماعی و امنیت عمومی کشور و به تبع آن منابع انسانی جامعه در نظر گرفت و وجود این گونه فساد می‌تواند عواقبی جدی برای ثبات سیاسی و اقتصادی کشور داشته باشد چرا که دامنه بسیار وسیعی از تنگناهای اجتماعی و اقتصادی با موضوع فساد اداری مرتبط بوده و حاد شدن این تنگناها می‌تواند دغدغه‌های جدی برای امنیت ملی باشد. در بعد سیاسی، فساد اداری دموکراسی و پاکی دولت را مورد سؤال قرار می‌دهد. در بعد قضایی، فساد اداری حاکمیت قانون را تضعیف نموده و در بخش عمومی نیز باعث ارائه غیرمنصفانه خدمات دولتی می‌گردد. گرچه داشتن نهادهای نظارتی و بازدارنده برای اصلاح و سالم‌سازی محیط کار و فراهم آوردن زمینه‌های رشد و توسعه اهداف موردنظر دولت لازم است و باید نسبت به افرادی که خارج از چارچوب قوانین و مقررات حرکت می‌نمایند برخورد و افراد خاطی را تنبیه نمود ولی شناختن ریشه‌های تخلف و بزه در شناختن ناهنجاری‌هایی که باعث وقوع تخلف می‌شود کمک بسزایی در جهت جلوگیری از وقوع فساد و ایجاد سلامت و سالم‌سازی محیط اداری و بهره‌وری سرمایه انسانی خواهد داشت. در کشورهای در حال توسعه، دولت‌ها وظایف گسترده‌ای بر عهده دارند، به گونه‌ای که دامنه فعالیت دولتی آنها به مراتب گسترده‌تر از کشورهای صنعتی است. این امر همراه با تفاوت‌های موجود در نظام سیاسی آنها، از جمله عوامل اصلی رواج و توسعه فساد اداری در کشورهای مزبور تلقی می‌شوند.