

جمهوری اسلامی ایران

سازمان برنامه و بودجه کشور

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان زنجان

بررسی و تحلیل سرمایه های انسانی دستگاه های اجرایی استان زنجان در سال ۱۳۹۹

معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی



سازمان اسناد و کتابخانه ملی
جمهوری اسلامی ایران

- سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
- عبادی، هومن، ۱۳۷۴-
بررسی و تحلیل سرمایه‌های انسانی دستگاه‌های اجرایی استان زنجان در سال
۱۳۹۹ / تهیه‌کنندگان هومن عبادی، مهدی میرزایی، همکار معصومه ناصراحمدی،
ناظر ناهیدنجفی، معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی.
زنجان: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان، ۱۴۰۱.
۳۱۷ ص.: جدول (رنگی)، نمودار (رنگی).
۹۷۸-۶۳۲-۹۴۲۴-۲-۲
- مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک
- وضعیت فهرست نویسی : فیبا
موضوع : نیروی انسانی - ایران - زنجان (استان) - آمار
Manpower - Iran - Zanjan (Province) - Statistics
سازمان‌های دولتی - ایران - زنجان (استان) - کارکنان - آمار
Administrative agencies - Iran - Zanjan (Province) - Employees - Statistics
- شناسه افزوده
شناسه افزوده
شناسه افزوده
شناسه افزوده
- میرزایی، مهدی، ۱۳۵۹-
ناصراحمدی، معصومه، ۱۳۵۰-
نجفی، ناهید، ۱۳۴۸.
سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه
انسانی
سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان
۸۶۷/۴ HD
۱۱۰۹۵۵۳۲/۳۳۱
۸۷۸۲۵۵۷
- شناسه افزوده
رده بندی کنگره
رده بندی دیویی
شماره کتابشناسی ملی
اطلاعات رکورد
کتابشناسی
- فیبا

عنوان: بررسی و تحلیل سرمایه‌های انسانی دستگاه‌های اجرایی استان زنجان در سال ۱۳۹۹

تهیه‌کنندگان: هومن عبادی - مهدی میرزایی

همکار: معصومه ناصراحمدی

ناظر: ناهید نجفی

ناشر: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان

سال انتشار: ۱۴۰۱

شمارگان: ۸ نسخه

قیمت: ۳۰۰,۰۰۰ تومان

همه حقوق برای ناشر محفوظ است.

نشانی: زنجان، بلوار دارالقرآن، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان

تلفن: ۰۲۴-۳۳۱۴۹۴۲۴ دورنگار: ۰۲۴-۳۳۱۴۹۱۰۹ کدپستی: ۴۵۱۳۸۶۹۹۹۸

پست الکترونیک: mpo-zn.ir وبگاه: info@mpo-zn.ir

پیشگفتار.....	۱۱
بخش اول سطح تحلیل استانی	۱۳
تحلیل آمار کارکنان دولت در استان زنجان.....	۱۵
۱- آمار کل کارکنان استان بر حسب جنسیت :.....	۱۵
۱-۱- ضرورت توجه به آمار کارکنان بر حسب جنسیت :.....	۱۵
۱-۲- آمار کل کارکنان استان بر حسب جنسیت :.....	۱۷
۱-۳- آمار کل کارکنان استان بر حسب جنسیت به تفکیک سطح تحصیلات :.....	۱۸
۱-۴- آمار کل کارکنان استان بر حسب جنسیت به تفکیک تحصیلات دانشگاهی :.....	۲۰
۱-۵- آمار کل کارکنان استان بر حسب جنسیت به تفکیک نوع استخدام :.....	۲۲
۲- آمار کل کارکنان استان بر حسب سطح تحصیلات :.....	۲۳
۲-۱- ضرورت توجه به سطح تحصیلات کارکنان :.....	۲۳
۲-۲- آمار کل کارکنان استان بر حسب سطح تحصیلات :.....	۲۵
۲-۳- آمار کل کارکنان استان بر حسب سطح تحصیلات به تفکیک نوع استخدام :.....	۲۷
۳- آمار کل کارکنان استان بر حسب انواع استخدام :.....	۲۸
۳-۱- ضرورت توجه به انواع استخدامی کارکنان :.....	۲۸
۳-۲- آمار کل کارکنان استان بر حسب انواع استخدام :.....	۳۱
بخش دوم سطح تحلیل شهرستانی	۳۳
آمار کارکنان دولت در شهرستان‌های استان زنجان.....	۳۵
۱- آمار کارکنان دولت در شهرستان‌های استان به تفکیک جنسیت :.....	۳۶
۲- آمار کارکنان دولت در شهرستان‌های استان به تفکیک مدارک تحصیلی :.....	۴۳
۴- آمار کارکنان دولت در شهرستان‌های استان به تفکیک انواع استخدام :.....	۵۳

بخش سوم سطح تحلیل دستگاهی ۶۵

تحلیل اطلاعات در سطح دستگاه‌های اجرایی استان : ۶۶

آمار کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک جنسیت ۶۷

تحلیل آماری : ۷۰

آمار کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان برحسب مدارک تحصیلی ۷۱

تحلیل آماری : ۷۴

آمار کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان برحسب تحصیلات دانشگاهی ۷۵

آمار کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان به تفکیک کارکنان ستادی و اجرایی ۷۹

آمار کارکنان دستگاه‌های اجرایی استان برحسب نوع استخدام ۸۳

اطلاعات پست‌های سازمانی باتصدی و بلاتصدی دستگاه‌های اجرایی استان ۸۷

بخش چهارم داده‌ها و اطلاعات آماری ۹۱

اداره کل نوسازی و تجهیز مدارس استان ۹۳

شرکت گاز استان ۹۶

اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده آبی استان ۹۹

اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان ۱۰۲

اداره کل امور مالیاتی استان ۱۰۵

اداره کل انتقال خون استان ۱۰۸

اداره کل بهزیستی استان ۱۱۱

شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی (منطقه زنجان) ۱۱۴

اداره کل پزشکی قانونی استان ۱۱۷

اداره کل تبلیغات اسلامی استان ۱۲۰

شرکت توزیع نیروی برق استان ۱۲۳

اداره کل ثبت احوال استان ۱۲۶

۱۲۹	اداره کل جهاد کشاورزی استان
۱۳۲	حوزه هنری تبلیغات اسلامی استان
۱۳۵	آموزشکده فنی الغدیر زنجان
۱۳۸	دانشگاه زنجان
۱۴۱	شرکت غله و خدمات بازرگانی
۱۴۷	اداره کل کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان
۱۵۰	گمرک استان
۱۵۳	مدیریت درمان تامین اجتماعی استان
۱۵۶	اداره کل منابع طبیعی
۱۵۹	اداره کل کتابخانه های عمومی استان
۱۶۲	جمعیت هلال احمر استان
۱۶۵	اداره کل هواشناسی استان
۱۶۸	اداره کل حفاظت محیط زیست استان
۱۷۱	اداره کل ثبت اسناد و املاک استان
۱۷۴	تعاون روستایی استان
۱۷۷	بیمه دانا
۱۸۰	اداره کل استاندارد و تحقیقات صنعتی استان
۱۸۳	اداره کل بیمه سلامت استان
۱۸۶	بانک صنعت و معدن
۱۸۹	اداره کل پست استان
۱۹۲	اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان
۱۹۵	بنیاد نخبگان استان
۱۹۸	مدیریت شعب پست بانک استان

۲۰۱	 حج و زیارت استان
۲۰۴	 اداره کل راه آهن منطقه شمالغرب
۲۰۷	 اداره شعب بانک توسعه تعاون استان
۲۱۰	 اداره کل زندان‌ها و اقدامات تأمینی استان
۲۱۳	 اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان
۲۱۶	 شرکت آب منطقه‌ای زنجان
۲۱۹	 آب و فاضلاب شهری استان
۲۲۲	 جمع‌آوری و فروش اموال تملیکی استان
۲۲۵	 اداره کل امور اقتصادی و دارایی استان
۲۲۸	 بانک سپه استان
۲۳۱	 شرکت برق منطقه‌ای زنجان
۲۳۴	 بنیاد مسکن استان
۲۳۷	 اداره کل دامپزشکی استان
۲۴۰	 اداره کل میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان
۲۴۳	 شرکت شهرک‌های صنعتی استان
۲۴۶	 دانشگاه جامع علمی کاربردی استان
۲۴۹	 دانشگاه پیام نور استان
۲۵۲	 دانشگاه تحصیلات تکمیلی علوم پایه زنجان
۲۵۵	 آزمایشگاه فنی مکانیک خاک استان
۲۶۱	 دانشگاه علوم پزشکی زنجان
۲۶۴	 اداره کل اوقاف و امور خیریه استان
۲۶۷	 اداره کل راه و شهرسازی استان
۲۷۰	 بانک ملی

پیشگفتار

بر اساس نظریه‌های سنتی کارکنان سازمان‌ها، جزئی از عوامل تولید محسوب شده و به نیروی کار معروف بودند. ولی طبق نظریه‌های سیستمی، اقتضایی و مشارکتی، کارکنان در سازمان‌ها، مهمترین عامل تولید بوده و به جای نیروی کار منابع انسانی گفته می‌شود. در هزاره جدید، کارکنان سازمانها برتر از عوامل تولید و به عنوان سرمایه مطرح می‌باشند.

پس از سالهای زیادی تجربه، دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهد در امور کاری خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد. منابع انسانی اساس ثروت واقعی یک سازمان را تشکیل می‌دهند. بین سرمایه انسانی و بهره‌وری در سازمانها رابطه‌ای مستقیم وجود دارد. از دغدغه‌های مهم سازمانهای موفق جهان، گردآوری سرمایه انسانی فرهیخته و خردورزی است که قادر به ایجاد تحول در سازمانی که به آن متعلق اند، باشند.

امروزه قدرت کشورها و سازمانها را سرمایه مادی، ماشین آلات و تجهیزات رقم نمی‌زنند بلکه نیروی انسانی کارآمد و خلاق تعیین کننده قدرت و توان رقابتی سازمانها و کشورهاست. پیر دراکر پدر مدیریت معاصر معتقد است بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده، نیروی انسانی کشورها و سازمانها خواهد بود. امروزه ارزش افزوده ذهن‌ها با ارزش‌تر از ارزش افزوده سایر منابع می‌باشد. به همین منظور گفته می‌شود که بسیاری از مشکلات امروزی ما در حیطه تجهیزات و امکانات نیست بلکه در حیطه انسانها است.

اگر قبول کنیم که سرمایه انسانی بزرگترین و با ارزش‌ترین دارایی هر سازمان و کشوری محسوب می‌شود باید بپذیریم هر چیز که با ارزش‌تر و گرانبهاتر باشد به حفظ و نگهداری، مراقبت و مدیریت بهتر نیز نیازمند است. لذا سازمان‌ها در کنار سایر برنامه‌ریزی‌هایی که انجام

می‌دهند باید برنامه‌ریزی نیروی انسانی نیز داشته باشند، زیرا شرط لازم برای موفقیت سایر برنامه‌ها داشتن نیروی انسانی کارآمد، با انگیزه و ماهر است. برنامه‌ریزی نیروی انسانی در همهٔ سازمان‌ها لازم و ضروری بوده و ابزاری است که مدیریت را در این راه یاری می‌دهد. اولین مرحله فرآیند برنامه‌ریزی نیروی انسانی را گردآوری آمار و اطلاعات لازم و تحلیل آنها عنوان کرده‌اند. این مرحله از حساس‌ترین و مهمترین مراحل برنامه‌ریزی سرمایه‌های انسانی محسوب می‌شود، چرا که به عنوان پایه و زیر بنای شروع کار برنامه‌ریزی است.

با توجه به اهمیت و نقش سرمایه‌های انسانی در سازمان‌ها، مجموعه حاضر در راستای فراهم نمودن زمینه لازم برای استفاده بهینه از سرمایه‌های انسانی استان زنجان در معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان برنامه و بودجه استان و بر اساس اطلاعات گردآوری شده از ۷۳ دستگاه اجرایی استان تا پایان اسفند ماه سال ۱۳۹۹ فراهم شده است. امید است مجموعه حاضر نقش موثری در مدیریت بهینه سرمایه‌های انسانی استان داشته باشد.

رامین میرزایی

رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان