

لهستان ناامید از ناتو؟

روشنرویکرد فراآتلانتیک را با ابتکارات دفاعی اتحادیه اروپا تطبیق داده تا بتواند از تهدیدات در امان باشد

جنگ روسیه علیه اوکراین، لهستان را به عنوان بازیگری نوظهور اما جدی در دفاع از اروپا در کانون توجه قرار داده است. این کشور با صرف ۴ درصد از تولید ناخالص داخلی خود برای دفاع، یکی از معدود کشورهای اروپایی است که از هدف ۲ درصدی فراتر رفته است. روشنرو که در دوره دونالد ترامپ هم هزینه‌ها و ابتکارات قابل توجهی را در ایجاد حضار امنیتی قدرتمند برای خود ایجاد کرده بود، به نظر نگرانی‌هایی درباره حمایت ناتو دارد و تلاش‌هایی برای ایجاد خوداتکایی انجام می‌دهد.

اگرچه اندیشکده هوس در مقاله‌ای با اشاره به هزینه ۴ درصدی تولید ناخالص داخلی در امور دفاعی لهستان، آن را به جنگ روسیه پیوند زده است، اما اگر کمی به عقب‌تر و پیش از جنگ بازگردیم، کاملاً واضح است که روشنرو از سال‌ها قبل، به این سمت و سو حرکت کرده است. این کشور در دوران ترامپ، اقدامات قابل توجهی در داخل ناتو انجام داد. روشنرو در نخستین گام به سمت افزایش هزینه‌های دفاعی حرکت کرد و تعهد خود را به تقویت قابلیت‌های نظامی خود و مشارکت در تلاش‌های دفاع جمعی نشان داد. علاوه براین، این کشور برای افزایش حضور نیروهای آمریکایی در خاک خود از نزدیک با ایالات متحده همکاری کرد. آن زمان این اقدام، بخشی از تلاش‌های گسترده‌تر برای تقویت جناح شرقی ناتو در پاسخ به نگرانی‌های امنیتی فراینده روسیه خوانده شد. یکی از ابتکارات بسیار تبلیغاتی، پیشنهاد ایجاد یک پایگاه نظامی دائمی ایالات متحده در لهستان بود که رهبران لهستان پیشنهاد کردند به افتخار رئیس‌جمهور دونالد ترامپ، «فورت ترامپ» یا «دژ ترامپ» نام‌گذاری شود. این پیشنهاد تمایل لهستان برای حضور نظامی قابل توجه‌تر و پایدارتر ایالات متحده را به عنوان یک عامل بازدارنده در برابر روسیه برجسته کرد. اگرچه پایگاه دائمی به نام فورت ترامپ ایجاد نشد، اما این مفهوم نماد همکاری نظامی نزدیک دو کشور بود. لهستان همچنین در ارتقای زیرساخت‌های نظامی خود برای میزبانی از نیروهای آمریکایی و ناتو سرمایه‌گذاری کرد. این شامل پیشرفت‌هایی در فرودگاه‌ها، امکانات آموزشی و مراکز لجستیکی بود که لهستان را به موقعیتی تواناتر و استراتژیک برای عملیات ناتو تبدیل کرد. در همین چهارچوب لهستان قراردادهای همکاری دفاعی مختلفی را با ایالات متحده امضا کرد ازجمله توافقنامه همکاری دفاعی پیشرفته (EDCA) در سال ۲۰۲۰. این توافقنامه استقرار نیروهای آمریکایی بیشتر به لهستان را تسهیل کرده و مفادی را برای بهبود همکاری دفاعی مشخص کرد. تمرینات و آموزش نظامی نیز از دیگر اقدامات نظامی روشنرو بود. لهستان به طور فعال در تمرینات نظامی متعدد ناتو شرکت کرد و میزبان آن بود و قابلیت همکاری و آمادگی نیروهای متحد را افزایش داد. این رزمایش‌ها شامل مانورهایی در مقیاس بزرگ مانند سری Defender–Europe بود که هزاران سرباز از چندین کشور ناتو در آن شرکت داشتند.

حالا و با جنگ روسیه، لهستانی که در جناح شرقی ناتو قرار دارد و خاطره زنده‌ای از زندگی تحت حاکمیت شوروی دارد، روسیه را تهدیدی بزرگ می‌داند و از این رو با صرف هزینه‌های نظامی بیشتر، تلاش می‌کند حمایت بیشتری از ناتو را برای خود لحاظ کند به ویژه اینکه احتمال دارد دونالد ترامپ

عاطفه مرادی اسلانی

اندیشکده حکمرانی شریف

جابه‌جایی مدیران با تغییر دولت‌ها، از مسائل جدی کشور در حوزه حکمرانی اداری بوده و در ادوار مختلف، دولت‌ها رویه و سنت‌های متفاوتی را در زمینه به‌کارگیری نیروهای سیاسی در ساختار اداری ایجاد کرده‌اند. هرچند آنچه مسبق به سابقه است، اصل تغییرات فرآگیر بوده که بعضاً از آن به عنوان نقل و انتقالات اتوموسی تعبیر می‌شود. برخی با استناد به قوانین استخدامی کشور، این رویه را ضدشایسته‌سالاری و موجب دل‌سردی کارکنان با سابقهٔ دستگاه‌های اجرایی می‌دانند و از سوسوی دیگر موافقان، با اشاره به ضعف جدی ساختار بوروکراتیک کشور از حیث برخورداری از نیروهای زبده و همچنین ضرورت به‌کارگیری افراد وفادار به گفتمان سیاسی دولت جدید، در راستای تحقق ایده‌های سیاسی مد نظر رای دهندگان، تغییرات مدیریتی را امری لازم‌برجم می‌شمارند. سوال اینجاست که این تغییرات شامل چه دامنه‌ای از مدیران می‌شود و اساساً در نظام اداری جمهوری اسلامی ایران می‌توان قائل به تفکیک مدیریت سیاسی از مدیریت حرفه‌ای شد؟ در ابتدا باید گفت منظور از مدیران سیاسی چیست و چه تمایزی با مدیران حرفه‌ای دارند.

مشغولان در ساختار حکمرانی کشورها، متشکل از سه حوزه شغل‌های حرفه‌ای (بخش تکنوکراتیک)، شغل‌های سیاسی (که از مسیر انتخابات عمومی تعیین می‌شوند) و شغل‌های حاکمیتی (معمولاً انتصابی) است که هرکدام تحت قواعد اختصاصی جذب و ارتقا قرار می‌گیرند.

بخش حرفه‌ای، پیش‌برنده نیازهای تخصصی دولت در ارائه خدمات عمومی توسط دستگاه‌های اجرایی هستند، درحالی‌که شغل‌های سیاسی در راستای تحقق اولویت‌های اجرایی یک گرایش سیاسی خاص در ساختار حکمرانی شکل گرفته و نسبت وثیقی با گفتمان برآمده از صندوق‌های رای دارند. درحالی‌که شغل‌های حاکمیتی نیازهای سیاسی نظام سیاسی در معنای کل حاکمیت و نه یک دولت خاص را پوشش می‌دهد که در کشور ما شامل موقعیت‌های شغلی شوراهای رفاه‌وی، نیروهای مسلح و… می‌شود. با وجود این، بسته به نوع نظام سیاسی کشورها، میزان استقلال یا وابستگی قوا به یکدیگر و فرهنگ سیاسی حاکم در هر کشور، شاهد طیف متنوعی از قواعد جذب و استخدام و ارتقا در این سه حوزه کاری هستیم. هرچند نکته مهم آن است که تمایز ماهوی این سه حوزه از حیث کارکردی در قوانین اشتغال به رسمیت شناخته و برای هرکدام فرآیندی متناسب با اقتضانات آن ترسیم شود.

قابل تامل است که در کشورهای مختلف برای تأمین دو هدف تقویت نظام بوروکراتیک و درعین‌حال استفاده از خیرگان سیاسی خارج از دولت به جهت پیشرانی تحولات مدنظر کابینه، در دسته از مدیران رانشناسایی و برای هریک نظام جذب، ارزیابی و ارتقای اختصاصی طراحی می‌کنند ضرورت این تفکیک در کارویژه‌های متفاوت این دو دسته مدیر نهفته است. مدیریت حرفه‌ای با مفهوم و الزامات «خدمات عمومی» پیوند خورده؛ چراکه این مدیران با نظرات تخصصی خود در عین بی‌طرفی سیاسی خدمات عمومی مختلف را به شکل مستمر و بی‌وقفه به عموم شهروندان در چهارچوب مأموریت‌های اداری ارائه می‌دهند، بنابراین ضرورتاً افرادی در این جایگاه اشتغال دارند که انگیزه سیاسی برای خدمات‌دهی ویژه به برخی اقشار ندارند و کارکرد آنها نه در لایه راهبردی که در لایه عملیات است.

درحالی‌که مدیریت سیاسی، مرتبط با مفهوم «نمایندگی سیاسی» است و با

این هدف شکل می‌گیرد که پاسخگویی مطالباتی است که از مسیر صندوق رای اکثریت یافته‌اند، بنابراین اتفاقا در این لایه، مدیران با جاه‌طلبی سیاسی خود می‌توانند انگیزه کافی برای خلق تغییرات اداری و تحقق نوآوری‌های سیاسی داشته باشند. از قضا این مدیران لزوماً کارشناس یک حوزه خاص (specialist) نیستند، بلکه از توان کافی برای اداره امور مختلف، حل تعارضات، مدیریت افکار عمومی، خلق ائتلاف‌های حمایتی و ابداع راهبردهای پیش‌برنده سازمان برخوردارند و مهارت‌های عمومی بالایی در عرصه سیاست‌ورزی دارند (generalist). با این توصیف، مراحل آموزش، تربیت، جذب، کارورزی، استخدام و ارتقای این دو دسته مدیر هرکدام اقتضات خاص خود را می‌طلبد.

برای نمونه در نظام ریاستی ایالات متحده اکثر منصوبان از خارج از دولت به کار گرفته می‌شوند. این رویه، پیش‌شرط اجرای سیاستی است که براساس انگیزه رئیس‌جمهور بنا شده؛ چراکه ممکن است برای کارآمدن دولتی با ماهیت بی‌طرفی ریشه‌دار سیاسی و تداوم شغلی دشوار باشد که چنین تصمیماتی به شدت سیاسی بگیرند. از سوی دیگر، به دلیل حضور رئیس‌جمهور به عنوان یک سیاستمدار منتخب از سوی عموم مردم، منصوبان سیاسی در کراخ سفید، درحالی‌که به‌طور رسمی «کارکنان رئیس‌جمهور» هستند و تصمیمات نهایی توسط رئیس‌جمهور گرفته می‌شود، به‌خوبی شناخته شده است که به‌عنوان نزدیک‌ترین همکاران روسای‌جمهور، نفوذ زیادی بر تصمیم‌گیری و جهت‌گیری سیاست‌های دولت دارند، به‌عنوان مثال رئیس دفتر کاخ سفید، نماینده کارکنان کاخ سفید است و مسئولیت‌مشاغل مهم مختلف از طراحی و مدیریت ساختار کلی سیستم کارکنان کاخ سفید تا هدایت و نظارت بر توسعه سیاست‌ها را برعهده دارد.

در نظام پارلمانی انگلستان که مزج شفافی بین مدیریت سیاسی و مدیریت بروکراتیک ترسیم کرده، مشاوران ویژه توسط نخست‌وزیر و سایر وزرا منصوب می‌شوند و اکثر آنها از خارج از دولت استخدام می‌شوند. مثلاً کارکنان مقرر حزب، وکلان دانشمندان و روزنامه‌نگاران. وظایف مشاوران ویژه که در آیین‌نامه رفتار مشاوران ویژه تصریح شده، عمدتاً وظایفی هستند که از فعالیت‌های وزیر ازجمله ارائه مشاوره پشتیبانی می‌کنند و شامل مشارکت در برنامه‌ریزی سیاست، نوشتن سخنرانی، برقراری ارتباط با حزب و ارائه دیدگاه‌های وزیر به رسانه هاست. به این ترتیب، انتظار می‌رود مشاوران ویژه با حزب‌گرایی آشکار به فعالیت‌های سیاسی وزیر کمک کنند. البته نقش آنها ناگزیر به مشاوره محدود می‌شود، زیرا آنها پست‌های ستادی را بدو هیچ قدرتی برای دستور دادن به کارمندان دولتی اشغال می‌کنند.

آسیب‌شناسی مساله در داخل کشور

در کشور ما تعریف حقوقی پست‌های سیاسی و تعیین ضوابط انتصاب و نظام پرداخت و پاداش مدیران سیاسی در لایه‌های مدیریتی کشور با خلأ جدی مواجه است. درحال حاضر به‌جز ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، تصریحی پیرامون تعریف و تعیین مصداق پست‌های سیاسی و نیز کارکرد‌های مورد انتظار از پست‌های سیاسی در تمایز یا مدیران حرفه‌ای وجود ندارد و صرفاً برخی مشاغل از حیث حقوق و مزایای مالی با پست‌های سیاسی ماده ۷۱ هم‌تراز شده‌اند. این درحالی است که با بررسی انجام‌شده از روند انتصابات مدیران نهاد‌های دولتی و عمومی (فارغ از وزرا و استانداران که در ماده ۷۱ مندرج شده)، بسیاری از مدیران عامل شرکت‌های دولتی مادر که شرکت‌هایشان وابسته به وزارتخانه‌ها هستند و عموماً از گردش مالی بالا



رئیس‌جمهور بعدی آمریکا باشد. ترامپ در یک سخنرانی تهدید کرد که اگر اعضا سهم خود را در ناتو پرداخت نکنند، از روسیه خواهد خواست به آنها حمله کند. این نگرانی باعث شده است تا روشنرو ۴ درصد از تولید ناخالص داخلی‌اش را صرف امور دفاعی کند. اندیشکده چتم هوس در تحلیلی به قلم «آرمی‌داون ریچ» پژوهشگر ارشد برنامه اروپا به این مساله پرداخته و اظهار امیدواری کرده که لهستان سناره‌ای نوظهور برای امنیت اروپا باشد.

او این هزینه‌ها را به شکلی منطقی دانسته؛ چراکه لهستان مجبور است برای یک سناریوی میان‌مدت تا بلندمدت برنامه‌ریزی کند که به موجب آن ایالات متحده ممکن است منابع خود را به اقیانوس هند و اقیانوس آرام تخصیص دهد، زیرا چنین اقداماتی را که نویسنده چتم هوس «جنگ طلبانه» توصیف کرده در این منطقه افزایش داده است. از نظر او، چنین تغییری پیامدهایی برای امنیت و دفاع لهستان خواهد داشت.

تحلیلگر چتم هوس، اصول اصلی سیاست امنیتی لهستان را ضمانت امنیتی چتم هوس ۵ می‌داند که از طریق عضویت آن در ناتو و روابط

دوجانبه با ایالات متحده ارائه می‌شود. وی در این باره می‌گوید: «در آینده، لهستان باید رویکرد تاریخی فرآتلانتیک خود را با رویکردی که ابتکارات رهبری اتحادیه اروپا را برای کمک به افزایش ظرفیت صنعتی دفاعی خود به حد اکثر می‌رساند، تطبیق دهد.» به اعتقاد او لهستان می‌تواند به یکی از برجسته‌ترین بازیگران امنیتی اروپا تبدیل شود. بین سال‌های ۲۰۲۲ تا ۲۰۲۳، بودجه دفاعی این کشور ۴۶ درصد رشد داشته است. صرف افزایش بودجه

حرفه و سیاست؛ دو مسیر متفاوت در حکمرانی

برخورد دارند؛ با معیارهای سیاسی دولت حاکم انتخاب شده‌اند. قابل توجه است که حضور وزرا در مجامع عمومی و هیات‌مدیره این شرکت‌ها، خود زمینه‌ساز اعمال نفوذ دولت بر فعالیت این نهادها را فراهم می‌کند، برای نمونه روند انتصاب مدیران شرکت‌های نفت و پتروشیمی در دوره‌های مختلف به این شکل بوده که معمولاً تکنوکرات هستند، سابقه فعالیت انقلابی داشته‌اند، با تغییر دولت هاتغییرمی‌کنندو به‌طور میانگین مدیریت دوساله دارند، همچنین روند انتصاب مدیران عامل شرکت‌ها و سازمان‌های وابسته به وزارت کار نظیر شستا، صندوق بازنشستگی کشوری و بهزیستی به این صورت است که رزومه سیاسی افراد کلیدی مهمی در انتصاب آنها دارد و روسوای منصوب عموماً سابقه فعالیت در نهاد‌های عمومی غیردولتی را دارند.

وضعیت انتصاب روسای سازمان‌های مناطق آزاد کشور به‌ویژه دو منطقه کیش و قشم به این شکل است که عمدتاً عمر مدیریتی کوتاهی دارند. استفاده از افراد غیر بومی منطقه امری رایج است؛ مدیران لزوماً سابقه کار قبلی در حوزه مناطق آزاد را ندارند و عمدتاً مدیران سابقه فعالیت در نهاد‌های عمومی غیردولتی را دارند و البته چندین مدیرعامل درطول فعالیت دارای تخلفات مالی گسترده بوده‌اند، بنابراین می‌توان گفت علاوه‌بر پست‌های سیاسی مطرح در ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، در لایه‌های مدیریتی کشور مشاغلی وجود دارند که با مأموریت سیاست‌گذاری کلان و فرابخشی و تعهد به گفتمان دولت حاکم شکل می‌گیرند، درنتیجه ایجاد ضوابطی در راستای کارآمدسازی این پست‌ها درکنار تعهد گفتمانی ضروری است؛ چراکه معمولاً نهاد‌های مرتبط این پست‌ها، گردش مالی بسیار بالایی دارند و ناکارآمدی در اداره آنها خسارات جبران‌ناپذیری به اقتصاد کشور وارد می‌سازد.

هرچند در سالیان اخیر ضوابطی در قالب آیین‌نامه‌های دولتی برای احراز صلاحیت هیات‌مدیره‌ها و مدیران عامل شرکت‌های دولتی وضع شده، اما همچنان به شایستگی‌های پایه از حیث تحصیلات و تجربه شغلی مرتبط اکتفا و مهارت‌های سیاسی لازم برای پست مدنظر مغفول واقع شده است. همچنین درصورتی‌که سطوح سیاسی سازمان شامل معاونت‌های اصلی هر وزارتخانه، ریاست شوراهای اصلی وابسته به وزارتخانه، مدیرکل‌ها و مشاوران و دستیاران وزیر در نظر گرفته شود که عملاً با تغییر دولت‌ها، مشمول تحول مدیریتی می‌شوند، ضوابطی برای انتصاب این سطوح علاوه‌بر سطوح وزیر و معاون وی باید وجود داشته باشد تا مانع از سوءاستفاده از قدرت و سیاست‌زدگی اداره کشور شود. براساس رویه قانونی فعلی، طبق بنده ماده ۲۹ قانون مدیریت خدمات کشوری؛ «تعداد پست‌های مشاور برای مقامات اجرایی مذکور در بندهای (الف)، (ب) و (ج) ماده (۷۱) حداکثر (۱۰) و برای سایر مقامات اجرایی مذکور در این ماده حداکثر (۴) و برای روسای موسسات دولتی باگستره کشوری حداکثر (۳) پست در سقف پست‌های مصوب تعیین می‌گردد.»

مبتنی بر الحاقیه بخشنامه شماره ۷۰۸۳۲ مورخ ۱۳۹۷/۱۲/۸۸ سازمان اداری و استخدامی کشور در سال ۱۴۰۱ برای استفاده از ظرفیت جوانان‌نخبه و متخصصان؛ «وزرا، روسای سازمان‌های مستقل وزیرنظر رئیس‌جمهور، استانداران و روسای موسسات دولتی باگستره کشوری مجازند حداکثر ۵ نفر از طریق احکام انشائی یا ابلاغ داخلی به عنوان «دستیار» یا «مشاور» تعیین کنند.»

همچنین براساس ابلاغیه سازمان برنامه و بودجه صورت‌مخ ماده ۱۳۹۶ به دستگاه‌های اجرایی موضوع بند پنج قانون مدیریت خدمات کشوری؛ «به منظور پرهیز از بروز مشکل در نحوه تطبیق و هم‌ترازی در پست‌های سازمانی مصوب

محل یک مرکز آموزش نیروهای مشترک خواهد بود که در آن نیروهای اوکراینی در کنار نیروهای ناتو آموزش خواهند دید.

در ۸ ژوئیه ۲۰۲۴، لهستان و اوکراین توافقنامه امنیتی دوجانبه جدیدی را امضا کردند که بسته‌های جدید کمک نظامی در سال جاری، آموزش نیروهای مسلح اوکراین و همکاری نزدیک در صنعت نظامی را تضمین می‌کند. این توافقنامه نیز شامل برنامه انتقال بخشی از تولید تسلیحات لهستانی به اوکراین و همچنین کار روی ترتیبی برای رهگیری موشک‌های روسی شلیک شده به لهستان در آسمان خاک اوکراین، گامی که بازدارندگی در جناح شرقی ناتو را افزایش می‌دهد، می‌شود. گذشته، لهستان در مورد تقویت ابتکارات دفاعی اتحادیه اروپا به دلیل ترس از تکرار ساختارهای ناتو، محتاط بود. لهستان در دولت قبلی، علی‌رغم هزینه‌های بالای دفاعی خود، برای پیوستن به طرح‌های دفاعی اتحادیه اروپا مانند همکاری ساختاریافته دائمی (PESCO) کند بود. اخیراً این نگرش شروع به تغییر کرده و لهستان به پتانسیل اتحادیه اروپا برای تکمیل ناتو به‌عنوان یک ستون کلیدی امنیت اروپا اذعان کرده است. در نشست ناتو در ژوئیه ۲۰۲۴، وزیر دفاع لهستان بر اهمیت هماهنگی قابلیت‌های ناتو و اتحادیه اروپا تأکید کرد و به افزایش سهم اتحادیه اروپا در تأمین مالی صنعت دفاعی و قابلیت‌ها اذعان کرد.

جاه سنگی درپیش است

به نوشته چتم هوس، اما لهستان با چالش‌هایی نیز مواجه است. این کشور در حفظ پرسنل نظامی دچار مشکل است و با وجود برنامه‌های بلندپروازانه برای جذب نیرو، نتوانسته است واحدهای نظامی تازه تشکیل خود را به‌طور کامل سازماندهی کند. به این معنا که این واحدها نتوانسته‌اند به افزایش قابلیت عملیاتی کمک کنند. گزارش اخیر وزارت دفاع سوئد تأیید کرد توانایی عملیاتی لهستان به دلیل کمبود پرسنل و تجهیزات محدود شده است. حمایت نظامی مستقیم لهستان از اوکراین به نوسازی زرادخانه این کشور سرعت بخشیده است، اما استفاده کامل از قابلیت‌های جدید مشروط به زمان‌بندی تحویل و آموزش است. تحلیلگر چتم هوس معتقد است از آنجایی‌که لهستان به سمت نقش برجسته‌تری در حفاظت از امنیت اروپا حرکت می‌کند، باید این را با تلاش‌ها برای حفظ روابط نزدیک با ایالات متحده متعادل کند.

درحالی‌که مشارکت این کشور در امنیت اروپا تا به امروز مشخص است و لهستان متعهد به ایفای نقش رهبری بیشتر در امنیت اروپاست، چند سال طول می‌کشد تا بتواند به پتانسیل کامل خود دست یابد. این امر مستلزم افزایش سرمایه‌گذاری‌های صنعتی دفاعی برای توسعه توانمندی و تدارکات و درعین‌حال هماهنگی با شرکای اروپایی خود است. نگرانی برای لهستان این است که هرگونه تقویت دفاعی اروپا ممکن است به قیمت امکان جدایی بیشتر ایالات متحده از اروپا باشد. از آنجایی‌که لهستان به سمت نقش برجسته‌تری در حفاظت از امنیت اروپا حرکت می‌کند، باید این را با تلاش‌ها برای حفظ روابط نزدیک با ایالات متحده متعادل کند.



دوشنبه اول مرداد ۱۴۰۳



شماره ۴۱۸۸



FARHIKHTEGANDAILY.COM



FARHIKHTEGANONLINE

دستگاه‌های اجرایی و با توجه به حکم شماره ۸۹۶/۳۹ مورخ ۱۳۹۵/۱۷/۲۰ هیات مستشاری دیوان محاسبات کشور، از تاریخ ابلاغ این بخشنامه استفاده از عناوین نظیر «مشاور وزیر و مدیرکل»، «مشاور و مدیرکل» و عناوین مشابه برای تخصیص به پست‌های سازمانی در دستگاه‌های اجرایی ممنوع است.»
در این خصوص، فقدان رویه اداری مشخص و ضعف نظام حقوقی جذب و ارزیابی مشاوران وزیر منجر به ایجاد تشتت رویه‌ای و برخورد‌های سلیقه‌ای در این حوزه شده و توجه‌پذیری برخی انتصابات را با ابهام مواجهه کرده است. با وجود این، درحالی‌که ضوابط حقوقی ناظر به انتصابات تصریح دارند، همچنان در عمل رویه‌های متفاوتی در دولت‌ها اتفاق افتاده است و وفاداری سیاسی و روابط دوستانه غیررسمی نقش مهمی در این انتصابات داشته‌اند. درکنار مدیران سیاسی لایه نهاد‌های عمومی و دولتی، برخی مشاغل سیاسی ذیل وزارت کشور از دایره مصادیق ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری خارج شده‌اند که جای تامل دارد. معاونان و مدیرکل استانداری‌ها (حداقل هفت پست در هر استان؛ ۲۱۷ پست در سراسر کشور)، ۴۴۰ فرماندار موجود در کشور، ۲۸ شهردار (متمرکز در مراکز استان‌ها) و به‌طور خاص هشت شهردار کلاشهرهای رسمی (تهران، مشهد، اصفهان، کرج، شیراز، تبریز، قم، اهواز و کرمانشاه) ۶۷۵۱ عضو اصلی شوراهای شهر سراسر کشور و به شکل ویژه ۱۲۵ نفر اعضای اصلی شوراهای شهر کلاشهرهای کشور؛ همگی دارای مشاغل سیاسی بوده که برخی انتخابی و برخی انتصابی است و با تغییر دولت‌ها دستخوش تغییر می‌شوند. ضمناً درکنار هرکدام از پست‌های مذکور، تعدادی مشاور و دستیار هم باید در نظر گرفته شود. برای نمونه در فرمانداری‌ها، پست دستیار مردم‌سازی با سطح هم‌ترازی رئیس اداره از محل تغییر عنوان یکی از پست‌های کارشناسی بلا تصدی موجود ایجاد می‌شود.

پیشنهاد‌های سیاستی

پست سیاسی در کشور دارای مصداق گسترده و به شکل قدر متیقن مشتمل بر ۳۵۰۰ عنوان شغلی است که عدم توجه قانونگذار به تعریف و تعیین مصداق و ضوابط ارتقای شغلی این بخش، بسترساز برخورد‌های سلیقه‌ای و جناحی و سیاست‌زدگی نظام مدیریتی کشور شده است و علی‌رغم تصمیم‌گیری این مشاغل در حوزه‌های مهم، تخصصی و اثرگذار بر نظام حکمرانی و آینده کشور، ناهمگونی و فراز و فرود تاریخی در قابلیت مدیران سیاسی، نظور بالای این مدیران در چرخش دولت‌ها، سازوکار ارزیابی و انتخاب نامشخص و نرخ قابل توجه تخلفات و پرونده‌های قضایی این لایه درکنار فقدان سازوکار آموزش و توانمندسازی تشکیلاتی، حافظه سیاسی، فرآیند یادگیری و انتقال تجربه و سازوکار جایگزینی و انتقال بین نسلی در جریانات سیاسی و نهاد‌های تربیت‌کننده نیروی سیاسی از آسیب‌های جدی عدم برنامه‌ریزی بلندمدت در حوزه پست‌های سیاسی است. بنابراین بازنگری در ماده ۷۱ قانون مدیریت خدمات کشوری، تعیین ضوابط حقوقی جذب و ارتقای پست‌های سیاسی در کشور و ترسیم نگاشت نهادی آموزش‌های ضمن خدمت و ارزیابی ناظر به مهارت‌های سیاسی به مدیران امری ضروری است. همچنین دولت، برای تأمین نیروی انسانی زبده و متعهد به گفتمان سیاسی خود لازم است که اقدام به ایجاد بسترهای لازم جهت آموزش، جذب و کارورزی کرده و پایگاه داده‌ای از اشخاص مستعد برای تصدی پست‌های سیاسی در سراسر کشور، مبتنی بر شاخص‌های عینی کند.