



سازمان برنامه و بودجه کشور  
سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل  
معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

# بررسی و تحلیل وضعیت نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان اردبیل



(تا ابتدای سال ۱۳۹۶)

وضعیت نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان اردبیل – ۱۳۹۶

سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل



بررسی و تحلیل وضعیت نیروی انسانی  
دستگاه‌های اجرایی استان اردبیل  
تا ابتدای سال ۱۳۹۶

حوزه ریاست و روابط عمومی سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل



## عنوان: بررسی و تحلیل آخرین وضعیت نیروی انسانی

دستگاه‌های اجرایی استان اردبیل (ابتدای سال ۱۳۹۶)

ناشر: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل

تهیه‌کننده: معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی

تاریخ انتشار: زمستان ۱۳۹۶

شمارگان: ۵۰۰

مشخصات: ۱۶۰ ص، جدول (نشریه شماره ۱۲)

نظارت کلی بر فرآیند اجرای طرح: داود شایقی

رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل

نظارت فنی: سید کریم عبادی دولت آبادی

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی استان

ناظر هماهنگی و انتشار: نوربخش محمدی

رئیس حوزه ریاست و روابط عمومی سازمان

تهیه و تدوین: سهراب غنی زاده

رئیس گروه توسعه منابع انسانی استان

جمع آوری و بازبینی اطلاعات: عباس اسلامی

طرح روی جلد و صفحات: مسعود ناصری

ویراستاری و صفحه‌آرایی: کانون تبلیغاتی آیریس



آدرس: اردبیل شهرک اداری، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

تلفن: ۰۴۵ - ۳۳۷۴۴۲۱۰ دورنگار: ۰۴۵ - ۳۳۷۴۹۸۱۷

نشانی سایت: [www.ardabilmpo.ir](http://www.ardabilmpo.ir)

هرگونه کپی برداری و استفاده از متن و اطلاعات  
این مجموعه، فقط با ذکر منبع بلا مانع می باشد.



## تقدیر و تشکر

تقدیر و تشکر می‌نمایم از مدیران و مسئولین امور اداری و رابطین همکاری در دستگاه‌های اجرایی استان که نهایت همکاری و همراهی در ارائه به موقع اطلاعات نیروی انسانی را با این سازمان داشته‌اند. مساعدت و همراهی آنان را ارج می‌نهم و از خداوند منان سلامتی و توفیق روزافزون، برایشان آرزو مندیم. %

داود شایقی

رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل

«العالم بزمانه لا تهجم علیه اللوایس» امام صادق (ع)

«کسی که به زمان خود آگاه است در معرض هجوم اشتباهات قرار نمی‌گیرد»

## پیشگفتار:

آمار و اطلاعات نیروی انسانی بهنگام و صحیح یکی از مهم‌ترین ابزارهای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی سیاست‌گذاران و مدیران نظام اداری کشور محسوب می‌شود به طوری که امروزه حجم و کیفیت داده‌های آماری عاملی تعیین‌کننده در جهت‌گیری‌های توسعه‌ای کشورها قلمداد می‌گردد. وجود آمار و اطلاعات پرسنلی از ضرورت‌های امر برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری نیروی انسانی دستگاه‌ها است. در طی سال‌های اخیر تغییر رویکرد برنامه‌ریزی در بخش دولتی بر اساس اهدافی چون دولت چابک، بهره‌ور و بهره‌مند از فناوری‌های نوین، خدمات‌دهی باکیفیت مبتنی بر رقابت باعث شده که تحول در کمیّت و کیفیت نیروی انسانی شاغل در نهادهای دولتی به یک چالش اصلی برنامه ریزان منابع انسانی تبدیل شود.

سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان به منظور ایجاد زمینه لازم جهت انجام برنامه‌ریزی‌های مختلف نیازمند آمار جامع و کامل از کم و کیف نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان می‌باشد. لذا این سازمان در چارچوب وظایف خود انجام این مهم را عهده‌دار گردیده و بر اساس مکاتبه و هماهنگی‌های به عمل آمده با دستگاه‌های اجرایی، اطلاعات دریافتی را جمع‌بندی نموده و پس از بررسی، کنترل، پایش و انتقال به پایگاه اطلاعاتی، نتایج حاصله را به صورت نشریه آماری حاضر تهیه و تدوین نموده است.

نشریه حاضر با عنوان «بررسی و تحلیل وضعیت نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان اردبیل تا ابتدای سال ۱۳۹۶» به صورت جامع و کامل بر پایه اطلاعات دریافتی از دستگاه‌های اجرایی تهیه و تنظیم شده است و اقلام اطلاعاتی آن عمدتاً بر اساس نوع استخدام، مدرک تحصیلی، جنسیت، وضعیت پست‌های سازمانی، سنوات خدمت و ایثارگری در قالب جداول آماری جمع‌بندی گردیده و نسخه چاپی این نشریه با رعایت استانداردهای معمول در قالب جداول و نماگرهای آماری به تفکیک کلی و دستگاهی آورده شده است.

لازم به ذکر است آمار برخی دستگاه‌ها، شرکت‌ها و بانک‌ها به دلیل عدم ارسال به موقع اطلاعات در این نشریه منظور نگردیده است ولی بی‌تردید در تهیه این مجموعه مسئولین ذی‌ربط در اکثر دستگاه‌های اجرایی نهایت همکاری و مساعدت را با این سازمان داشته‌اند که لازم می‌دانم از همکاری صمیمانه آنان در ارائه آمار و اطلاعات به موقع و نیز از تلاش همکاران معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان تشکر و قدردانی نمایم.

امید است با توفیق الهی و با همت و تلاش همکاران و مدیران دستگاه‌ها در آینده تصویر بهتر و کامل‌تری از وضعیت نیروی انسانی به عنوان محور حرکت و توسعه در استان ارائه کنیم ان شاء الله....

داود شایقی

رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان اردبیل

## فهرست مطالب

### فصل اول - کلیات

|    |   |
|----|---|
| ۲  | ضرورت جمع‌بندی آمار و اطلاعات اداری     |
| ۳  | برنامه‌ریزی نیروی انسانی                |
| ۳  | اهداف و مزایای برنامه‌ریزی نیروی انسانی |
| ۴  | فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی         |
| ۵  | روش‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی        |
| ۷  | برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بخش دولتی   |
| ۸  | تکالیف قانونی در حوزه نیروی انسانی      |
| ۸  | تکالیف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری |
| ۹  | ماده ۹ ضوابط اجرایی قانون بودجه ۹۶      |
| ۱۱ | تعاریف و اصطلاحات                       |
| ۱۲ | لیست دستگاه‌های همکار در تدوین مجموعه   |

### فصل دوم - نمای کلی از وضعیت نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان

|    |   |
|----|---|
| ۱۴ | نمای کلی از وضعیت نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی استان              |
| ۱۴ | وضعیت نیروی انسانی  |
| ۱۵ | توزیع جغرافیایی نیروی انسانی  |
| ۱۶ | توزیع نیروی انسانی برحسب نوع استخدام                                |
| ۱۷ | توزیع نیروی انسانی برحسب تحصیلات                                    |
| ۱۸ | توزیع نیروی انسانی برحسب سنوات خدمت                                 |
| ۱۹ | وضعیت پست‌های سازمانی دستگاه‌ها                                     |
| ۱۹ | وضعیت پست‌های بلا تصدی شهرستان‌ها                                   |
| ۲۰ | سطوح پست‌ها   |
| ۲۱ | شاغلین ایثارگر  |
| ۲۱ | وضعیت ورودی و خروجی نیروی انسانی                                    |
| ۲۳ | تصویر کلی از جمعیت نیروی انسانی و پست‌های سازمانی دستگاه‌های اجرایی |

### فصل سوم - وضعیت نیروی انسانی به تفکیک دستگاه‌های اجرایی

|    |   |
|----|---|
| ۲۶ | وضعیت شاغلین اداره کل امور مالیاتی اردبیل               |
| ۲۸ | وضعیت شاغلین اداره کل آب و فاضلاب شهری                  |
| ۳۰ | وضعیت شاغلین اداره کل آب و فاضلاب روستایی               |
| ۳۲ | وضعیت شاغلین اداره کل استاندارد استان اردبیل            |
| ۳۴ | وضعیت شاغلین اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان اردبیل |
| ۳۶ | وضعیت شاغلین اداره کل امور عشایر استان اردبیل           |
| ۳۸ | وضعیت شاغلین اداره کل انتقال خون استان اردبیل           |
| ۴۰ | وضعیت شاغلین اداره کل اوقاف و امور خیریه استان اردبیل   |
| ۴۲ | وضعیت شاغلین اداره کل آموزش پرورش استان اردبیل          |
| ۴۴ | وضعیت شاغلین اداره کل بیمه سلامت استان اردبیل           |
| ۴۶ | وضعیت شاغلین اداره کل ثبت‌احوال استان اردبیل            |

- ۴۸ وضعیت شاغلین اداره کل ثبت اسناد و املاک استان اردبیل
- ۵۰ وضعیت شاغلین اداره کل دامپزشکی استان اردبیل
- ۵۲ وضعیت شاغلین اداره کل زندان های استان اردبیل
- ۵۴ وضعیت شاغلین اداره کل شیلات استان اردبیل
- ۵۶ وضعیت شاغلین اداره کل کتابخانه های عمومی استان اردبیل
- ۵۸ وضعیت شاغلین اداره کل گمرکات استان اردبیل
- ۶۰ وضعیت شاغلین اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اردبیل
- ۶۲ وضعیت شاغلین اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان
- ۶۴ وضعیت شاغلین اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس استان اردبیل
- ۶۶ وضعیت شاغلین اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل
- ۶۸ وضعیت شاغلین اداره کل هواشناسی استان اردبیل
- ۷۰ وضعیت شاغلین اداره کل ارتباطات و فناوری اطلاعات استان اردبیل
- ۷۲ وضعیت شاغلین اداره کل تبلیغات اسلامی استان اردبیل
- ۷۴ وضعیت شاغلین اداره کل راه و شهرسازی استان اردبیل
- ۷۶ وضعیت شاغلین استانداری اردبیل
- ۷۸ وضعیت شاغلین اداره کل اموال تملیکی استان اردبیل
- ۸۰ وضعیت شاغلین اداره کل پشتیبانی امور دام استان اردبیل
- ۸۲ وضعیت شاغلین اداره کل آب منطقه ای استان اردبیل
- ۸۴ وضعیت شاغلین اداره کل آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک استان اردبیل
- ۸۶ وضعیت شاغلین شرکت گاز استان اردبیل
- ۸۸ وضعیت شاغلین سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل
- ۹۰ وضعیت شاغلین اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان اردبیل
- ۹۲ وضعیت شاغلین اداره کل بهزیستی استان اردبیل
- ۹۴ وضعیت شاغلین اداره کل پزشکی قانونی استان اردبیل
- ۹۶ وضعیت شاغلین اداره کل تعزیرات حکومتی استان اردبیل
- ۹۸ وضعیت شاغلین شرکت توزیع برق استان اردبیل
- ۱۰۰ وضعیت شاغلین اداره کل جهاد کشاورزی استان اردبیل
- ۱۰۲ وضعیت شاغلین اداره کل حج و زیارت استان اردبیل
- ۱۰۴ وضعیت شاغلین اداره کل حوزه هنری استان اردبیل
- ۱۰۶ وضعیت شاغلین اداره کل پست استان اردبیل
- ۱۰۸ وضعیت شاغلین دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت درمانی استان اردبیل
- ۱۱۰ وضعیت شاغلین دانشگاه محقق استان اردبیل
- ۱۱۲ وضعیت شاغلین اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای استان اردبیل
- ۱۱۴ وضعیت شاغلین اداره کل تعاونی روستایی استان اردبیل
- ۱۱۶ وضعیت شاغلین سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اردبیل
- ۱۱۸ وضعیت شاغلین شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان اردبیل
- ۱۲۰ وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری استان اردبیل
- ۱۲۲ وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری شهرستان خلخال
- ۱۲۴ وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری شهرستان خلخال
- ۱۲۶ وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری شهرستان مشگین شهر
- ۱۲۸ وضعیت شاغلین اداره کل صندوق بازنشستگی استان اردبیل

- ۱۳۰ وضعیت شاغلین اداره کل فرودگاه استان اردبیل
- ۱۳۲ وضعیت شاغلین اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل
- ۱۳۴ وضعیت شاغلین اداره کل فنی حرفه‌ای استان اردبیل
- ۱۳۶ وضعیت شاغلین اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اردبیل
- ۱۳۸ وضعیت شاغلین اداره کل کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان
- ۱۴۰ وضعیت شاغلین اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) استان اردبیل
- ۱۴۲ وضعیت شاغلین اداره کل محیط‌زیست استان اردبیل
- ۱۴۴ وضعیت شاغلین اداره کل مدیریت درمان تأمین اجتماعی استان اردبیل
- ۱۴۶ وضعیت شاغلین اداره کل مدیریت شعب پست‌بانک استان اردبیل
- ۱۴۸ وضعیت شاغلین اداره کل جمعیت هلال‌احمر استان اردبیل



## مقدمه

در سال های اخیر یکی از اقدامات ارزنده معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی سازمان، جمع بندی و گردآوری آمار و اطلاعات نیروی انسانی دستگاه های اجرایی و بررسی، تحلیل و انتشار آن در قالب مجموعه گزارش مدون است. زیرا اساساً بر این واقفیم که لازمه هرگونه تصمیم گیری بهینه، داشتن اطلاعات صحیح و بهنگام می باشد. با توجه به تجربه موفق سال های گذشته، امسال و در شش ماهه اول آن نیز همکاران برای اجرای این کار تمهیدات و برنامه ریزی لازم را انجام دادند. به طوری که ابتدا فرمت و مدل کار تهیه و تدوین گردید سپس با دستگاه ها مکاتبه انجام یافت تا جداول را تکمیل و ارسال نمایند. جداول تکمیل شده در فایل EXCELL جمع بندی و در بانک اطلاعاتی ذخیره می شود. کنترل ها و پایش های آماری صورت می گیرد تا صحت و سلامت اطلاعات تأیید شود و از برآیند بررسی ها و تحلیل ها و تلخیص جداول آماری ۶۲ دستگاه اجرایی که پالایش شده، گزارش حاضر تدوین و استخراج می گردد.

این گزارش در قالب سه فصل تهیه و تنظیم شده؛ فصل اول شامل کلیات موضوع اهداف و ضرورت های جمع آوری آمار نیروی انسانی است. فصل دوم تحلیل و توصیف آماری از کل شاغلین استان را دربر می گیرد و در فصل سوم جداول آماری خلاصه شده یکایک دستگاه ها به تفکیک گنجانده شده است.

قطعاً در جمع بندی آمار و اطلاعات مذکور رابطین محترم دستگاه ها کمال همکاری را با این سازمان داشته اند بدین وسیله زحمات آن ها را ارج می نهیم و تشکر و قدردانی می نمایم همچنین همکاران معاونت علی الخصوص آقایان سهراب غنی زاده و عباس اسلامی که از ابتدای اجرای این مهم تا تدوین و چاپ گزارش تلاش وافر داشته اند قدردانی کرده و نیز حمایت های ریاست محترم سازمان و همراهی و همکاری روابط عمومی را قدر می دانیم و امید داریم این مجموعه بتواند به نحو مطلوب مورد استفاده مخاطبین، مدیران و مسئولان نهادها و سازمان ها واقع شود.

سید کریم عبادی دولت آبادی

معاون توسعه مدیریت و سرمایه انسانی



## ضرورت جمع بندی آمار و اطلاعات اداری

به یقین آمار و برنامه ریزی، در توسعه همه جانبه جوامع، نقش ممتاز و برجسته ای دارد. بهره گیری درست از آمار و برنامه ریزی، افزون بر پیشبرد امور با هزینه کمتر، نقش مؤثری نیز در شناخت فرصت ها و استفاده بهینه از امکانات جامعه، پرهیز از خطرها و توسعه کشور دارد. آمار و اطلاعات درست، یکی از رموز و نمادهای توسعه در جوامع گوناگون است. امروزه اداره کشور، به برنامه ریزی، سیاست گذاری و اعمال مدیریت نیاز دارد و هیچ کدام از این موارد بدون برخورداری از اطلاعاتی که قابل اطمینان باشد، امکان پذیر نیست و برای اداره جامعه، داشتن اطلاعات و آمار دقیق شرط اصلی و اولیه است. آگاهی از شرایط فعلی، توان برنامه ریزی برای آینده را افزایش می دهد و امکان دستیابی به اهداف مورد نظر را بیشتر می کند. تصمیم گیری بدون اطلاعات کافی، پذیرفتن شرایط تحمیلی و مخاطره آمیز است و آنچه از خود اطلاعات مهم تر به نظر می رسد، درستی اطلاعات دریافتی است. با توجه به این اهمیت است که در شرایط فعلی زمینه شکوفایی و توسعه جامعه با داشتن آمار دقیق و قابل اطمینان محقق می شود.

بنابراین، آمار و اطلاعات اداری مانند آینه، تصویری واقعی از جنبه های گوناگون سازمان ترسیم می کند و بازتاب دهنده موقعیت ها، کمبودها، ضعفها و نقاط قوت و ممتاز سازمان می باشد. مدیران سازمان های دولتی برای تصمیم گیری بهتر نیازمند اطلاعات درست و بهنگام هستند تا اشتباهات و ریسک تصمیمات را به حداقل برسانند و مسیر اصولی و درست را برگزینند. بر اساس آمار و اطلاعات پرسنلی وضعیت نیروی انسانی موجود و فعال از جنبه های مختلف مورد بررسی قرار می گیرد و بر پایه آن سازمان ها مطابق اهداف خود، برنامه ریزی ها و سیاست گذاری های لازم را به انجام می رسانند. که در این برنامه ریزی ها رفع کمبودها، بررسی احتیاجات نیروی انسانی، تأمین تقاضای نیروی انسانی حال و آینده، ارتقاء و پرورش استعدادها و بهره گیری و ارزش آفرینی از اولویت اصلی برخوردارند.

## برنامه ریزی نیروی انسانی

همان گونه که در مقدمه عنوان شد یکی از کارکردهای اصلی آمار و اطلاعات پرسنلی در مدیریت منابع انسانی و علی الخصوص در انجام برنامه ریزی نیروی انسانی است. امروزه نیروی انسانی به مثابه ارزشمندترین سرمایه موجود سازمانها محسوب می شود. مدیریت بهینه و مؤثر این سرمایه می تواند سازمانها را به سمت تحرک، پویایی، کارآمدی و بهره‌وری بیشتر و بهتر سوق بدهد. لذا برنامه ریزی نیروی انسانی از ضرورتها و مأموریت‌های اصلی حوزه مدیریت نیروی انسانی دستگاهها محسوب می شود که درجه اهمیت و لزوم آن در نهادهای دولتی به دلیل نقش مؤثر دولت در توسعه، پیشرفت و بالندگی کشور بیشتر احساس می گردد.

اولین و ساده ترین تعریفی که از برنامه ریزی نیروی انسانی شده است، متعلق به ملیکوج و ماهوتی (۱۹۷۹) است که گفته اند: برنامه ریزی نیروی انسانی عرضه و تقاضای آتی کارکنان را به طور نظام یافته در سازمانها پیش بینی می کند. برنامه ریزی نیروی انسانی به تلاشی اطلاق می گردد که آینده سازمان را از نظر تقاضای محیطی پیش بینی می کند و شرایط به کارگیری نیروی انسانی را جهت اجرا و رفع تقاضا فراهم می آورد.

از نظر دسنزو و رایبیز (۱۹۸۹) برنامه ریزی نیروی انسانی فرایندی است که یک سازمان را از داشتن تعداد و انواع درست نیروی انسانی که در جای مناسب و زمان درست قرار گرفته و بتواند به طور اثربخش و کارا وظایف خود را انجام بدهند و به اهداف کلی سازمان دست یابند مطمئن می سازد.

## اهداف و مزایای برنامه ریزی نیروی انسانی

- کاهش هزینه نیروی انسانی با استفاده از پیش بینی کمبود و یا افزایش منابع انسانی و اصلاح وضعیت غیر متوازن ترکیب نیروها.
- تدارک مبنا و اساس جهت برنامه ریزی آموزشی برای کارکنان.
- بهبود فرایندهای برنامه ریزی شخصی
- تدارک ابزار لازم جهت ارزیابی مؤثر نیروی انسانی با توجه به اهداف و استراتژی های سازمان
- تعیین سیاستها و خط مشی های جذب، گزینش و آموزش نیروی انسانی مورد نیاز جهت نیل به اهداف و برنامه های سازمانی.
- تطبیق فعالیت های مختلف پرسنلی با اهداف و استراتژی های سازمانی.

## فرایند برنامه ریزی نیروی انسانی

برنامه ریزی منابع انسانی دارای سه مرحله اساسی زیر است:

### الف) بررسی و پیش بینی احتیاجات انسانی سازمان

نیاز به منابع انسانی در هر سازمان، متغیر است، و اگر استراتژی سازمان، گسترش، توسعه، حفظ وضع موجود، کوچک کردن خود و... باشد، بدون شک در کم و کیف منابع انسانی مورد نیاز آن سازمان مؤثر خواهد بود. برای پیش بینی نیروی مورد نیاز سازمان، روش های متعدد کمی و کیفی وجود دارد. از روش های کیفی می توان به روش قضاوت کارشناسی و تکنیک دلفی و از روش های کمی به روش تجزیه و تحلیل روند و شبیه سازی اشاره کرد.

### ب) بررسی و ارزیابی وضعیت موجود سازمان

بررسی و ارزیابی منابع انسانی موجود در سازمان به کمک دو ابزار اساسی موجودی مهارت و موجودی مدیریت انجام می شود. تجارب و استعداد و آموزش کارکنان غیر مدیریتی است و موجودی مدیریت شامل اطلاعاتی درباره مدیران و سرپرستان سازمان است و با آن، استعداد سازمان برآورد می شود.

### ج) مقایسه وضعیت موجود و نیازهای آینده سازمان

مرحله آخر، به مقایسه احتیاجات نیروی انسانی سازمان در آینده، وضعیت موجود سازمان پرداخته می شود نتیجه مقایسه از سه حالت خارج نیست:

**تعادل نیرو:** یعنی موجودی نیرو با میزان مورد نیاز آینده سازمان برابری می کند در اینجا اقداماتی نظیر توسعه و آموزش، بهبود مهارت ها و افزایش توانمندی های نیروی انسانی در جهت حفظ تعادل صورت می گیرد.

**کمبود نیرو:** یعنی موجودی نیرو کمتر از میزان مورد نیاز آینده سازمان است. در این حالت، اقداماتی همچون کارمند یابی از منابع داخلی و خارجی و گزینش صورت می گیرد.

**مازاد نیرو:** یعنی موجودی نیرو بیش تر از میزان مورد نیاز آینده سازمان است که در این صورت، جهت تعدیل و کاهش نیرو اقداماتی مانند بازنشستگی زودرس، باخرید، و کاهش ساعات کاری انجام می شود.

## روش های برنامه ریزی نیروی انسانی

روش های پیش بینی نیاز به نیروی انسانی بسیار متنوع است. محققان بنا به تجربیات علمی، اطلاعات در دسترس و مقتضیات اقتصادی یکی از شیوه ها را برمیگزینند گاهی برای ارائه پیش بینی های دقیق تر با استفاده از ترکیبی از چندراه اقدام می کنند اما در اصل می توان به روش های کلی زیر که به نحوی، دیگر روش ها را تحت تأثیر قرار داده اند اشاره کرد.

### روش اول:

در این روش که بسیار ساده است به طور مستقیم از کارفرمایان پرسیده می شود که مثلاً در یک یا دو سال آینده چه تعداد نیروی انسانی و با چه تخصص هایی نیازمند هستند. بعد از اخذ اطلاعات و کسر تعداد مرگومیر و بازنشستگان از جمع داده های آماری می توان پیش بینی افزایش تقاضای مؤثر نیروی کار را در سال هدف تعیین نمود. این روش بیشتر برای برنامه ریزی کوتاه مدت مناسب است.

### روش دوم:

این روش به افزایش نحوی نسبت کار به محصول موسوم است و با توجه به مشاهدات و قیاس روند گذشته، وضعیت آینده را پیش بینی می نماید. در اینجا منظور نیروی انسانی است که در یک گروه شغلی مشخصی شاغل است و غرض از تولید، تولید صنعتی و یا درآمد ملی است در واقع میزان کاربری تخصصی را در مقابل نیاز به سرمایه یعنی برای تولید یک محصول خاص اندازه می گیرند. به طور مثال در هلند پیش بینی تقاضای آینده برای مهندسان به وسیله قیاس رگرسیون خطی تعداد مهندسان بر روی درآمد ملی انجام گرفته است در سوئد نیز با استفاده از روشی شبیه روش مذکور با ادامه روند گذشته (روند خطی) و سنجش نسبت محصول به مهندسان و نسبت مهندسین به نیروی کار در بخش های گوناگون اقتصاد، نیروی متخصص مورد نیاز پیش بینی می شود البته اشکال این روش این است که صرفاً در کشورهای که نظام آماری کارآمدی دارند قابل آزمایش است.

### روش سوم:

روش مقایسه ای بین المللی است که نسبت نیروی انسانی متخصص در مشاغل و فعالیت های اقتصادی یک کشور را با توجه به ماتریس های (تخصص، شغل، فعالیت شغل و تخصص، فعالیت) الگو قرار داده و نیاز به نیروی انسانی متخصص کشور را برآورد می نماید. البته این روش با روش های دیگر ترکیب می گردد. کشور فرانسه مدت

زیادی است که از (سری های زمانی) کشورهای پیشرفته دیگر برای پیش بینی توزیع نیروی کار در بیست و پنج بخش اقتصادی خود کمک می گیرد. کره جنوبی از میان کشورهای آسیا جنوب شرقی از فرم های نیروی انسانی متخصص در گروه های شغلی و فعالیت های اقتصادی ژاپن (که از ماتریس های نیروی انسانی متخصص آن کشور استخراج می گردد) برای بهبود ساختار نیروی انسانی مورد بهره برده است این روش به طور وسیعی در کشورها مورد استفاده قرار گرفته و بسیاری از برنامه ریزان نیروی انسانی نسبت های تعدیل یافته را در کشورهای توسعه نیافته بکار بسته اند.

### روش چهارم:

این روش بنام (MRP) موسوم است و به عنوان تکنیکی مقبول تر از بقیه مورد استفاده قرار گرفته است. این روش تحت عناوین گوناگون در بسیاری از نقاط جهان به آزمایش گذاشته و (سازمان همکاری و توسعه اقتصادی) آن را طرح مناطق مدیترانه (MRP) و عمدتاً برای تهیه برنامه های آموزشی در پرتغال، اسپانیا، ایتالیا، یونان، یوگسلاوی، ترکیه بکار گرفته است. روش فوق به طور خلاصه شامل چند مرحله است که اولین مرحله آن تعیین هدف تولید ناخالص ملی در سال مورد نظر است. هدف تولید ناخالص ملی خارج از فرآیند برنامه ریزی آموزشی به وسیله برنامه اقتصادی مشخص و به برآورد نیروی متخصص مورد نیاز برای تحقق هدف منجر می شود مراحل این گونه برنامه ریزی عبارتند از:

الف- تعیین هدف تولید ناخالص ملی که به بخش های عمده فعالیت های اقتصادی مانند منابع، کشاورزی، حمل و نقل تقسیم می شود.

ب- تعیین نیروی انسانی مورد نیاز بخش ها بکار می آید.

ج- توزیع نیروی کار که انحصاراً بین گروه های شغلی تقسیم شده باشد.

د- تبدیل ساختار شغلی نیروی کار به ساختار آموزشی با استفاده از شاخص استاندارد سطح آموزشی رسمی مورد نیاز که برای هر شغل لازم است.

### روش پنجم:

روش مبتنی بر کشش نیروی کار

برنامه ریزان نیروی انسانی بر اساس دانش علمی و تجربیات کارشناسی خود دریافته اند که در اکثر کشورها رابطه مهم و قابل توجهی بین روندهای اشتغال و تغییرهای گوناگون اقتصادی اجتماعی وجود دارد. البته در بسیاری از مطالعات موردی که در این زمینه و در کشورهای مختلف صورت گرفت به این نتیجه رسیده اند که توسعه منابع انسانی هم علت

و هم معلول رشد اقتصادی-اجتماعی است یعنی بین این متغیرها یک رابطه متقابل وجود دارد گروه‌های کارشناسی متعددی مدل‌های رگرسیونی گوناگون را در این زمینه آزمایش کرده‌اند بدین‌صورت که تقاضا برای نیروی انسانی متخصص را به‌عنوان متغیری که تابع متغیرهای مستقلی مانند تولید ناخالص ملی، درآمد سرانه، تشکیل سرمایه، جمعیت کل، نرخ باسوادی و ... باشد در نظر گرفته و سپس کشش تقاضای نیروی انسانی متخصص را نسبت به متغیرهای مفروض در مدل محاسبه کرده‌اند. آنگاه بر اساس پیش‌بینی‌هایی که از روند عمومی متغیرهای اقتصادی-اجتماعی در آینده به دست می‌آورند سطح مطلوب و متناسب نیروی انسانی متخصص موردنیاز را در آینده تعیین می‌کنند چنانچه از مطالعه روش‌های فوق مستفاد می‌گردد برنامه‌ریزان نیروی انسانی در هر کشوری باید با توجه به داده‌های آماری و منابع اطلاعاتی موجود روش مناسبی را اتخاذ نمایند بدیهی است که می‌توان با تلفیق چندین روش ضریب اطمینان پیش‌بینی‌های خود را افزایش داد.

### برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بخش دولتی

هدف مدیریت سرمایه انسانی در بدنه دولت جذب نیروی انسانی متناسب با نیازها، تعالی سرمایه انسانی و استفاده بهره‌ور از آن‌ها در راستای تحقق اهداف توسعه کشور می‌باشد که بر اساس سیاست‌های کلی نظام اداری عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی، بهبود معیارها و روزآمدی روش‌های گزینش منابع انسانی به‌منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ‌نظری‌ها و نگرش‌های سلیقه‌ای و غیرحرفه‌ای، ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان و نیز زمینه‌سازی برای جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان‌های کمتر توسعه‌یافته و مناطق محروم فراهم گردد.

در این راستا توجه به اجزای زیر ضرورت دارد:

- اهداف، برنامه‌ها و تکالیف قانونی دستگاه اجرایی و راهبردها و سیاست‌های انجام فعالیت‌ها
- بررسی و تحلیل وضعیت موجود نیروی انسانی دستگاه اجرایی
- برآورد نیاز و تقاضای (کمی و کیفی) دستگاه به نیروی انسانی با رعایت راهبردهای فصل دوم قانون مدیریت
- مقایسه وضعیت موجود نیروی انسانی با نیاز واقعی دستگاه اجرایی (وضع مطلوب) و تعیین وضعیت تراز نیروی انسانی (تعادل، مازاد و یا کمبود)



- بررسی وضعیت عرضه نیروی انسانی از منابع داخلی و خارجی دستگاه اجرایی برای رفع کمبود نیروی انسانی
- تنظیم گام های عملیاتی ساماندهی نیروی انسانی دستگاه اجرایی برای رسیدن به وضعیت تعادلی

## تکالیف قانونی در حوزه نیروی انسانی

### تکالیف مقرر در قانون مدیریت خدمات کشوری

**تبصره ذیل ماده ۳۲:** دستگاه های اجرایی می توانند در شرایط خاص با تأیید سازمان تا ده درصد (۱۰٪) پست های سازمانی مصوب، بدون تعهد استخدامی و در سقف اعتبارات مصوب افرادی را به صورت ساعتی یا کار معین برای حداکثر یک سال به کار گیرند.

**ماده ۲۴:** در راستای اجرای احکام این فصل کلیه دستگاه های اجرایی موظفاند از تاریخ تصویب این قانون اقدامات ذیل را انجام دهند:

الف - حداکثر شش ماه پس از تصویب این قانون آن دسته از وظایفی که قابل واگذاری به بخش غیردولتی است را احصاء و با رعایت راهکارهای مطروحه در این فصل نسبت به واگذاری آن ها اقدام نمایند. به نحوی که طی هر برنامه بیست درصد (۲۰٪) از میزان تصدی های دولت در امور قابل واگذاری کاهش یابد.

ب - تعداد مجوزهای استخدامی مذکور در ماده (۵۱) این قانون به نحوی تعیین گردد که تعداد کارمندان دستگاه های اجرایی که به هر نحو حقوق و مزایا دریافت می کنند و یا طرف قرارداد می باشند هر سال به میزان دو درصد (۲٪) در امور غیر حاکمیتی نسبت به سال قبل کاهش یابد.

ج - حداکثر معادل یک سوم کارمندان که به روش های بازنشستگی، بازخریدی، استعفا و سایر موارد از خدمت دستگاه های اجرایی خارج می شوند استخدام نمایند.

**ماده ۴۴:** به کارگیری افراد در دستگاه های اجرایی پس از پذیرفته شدن در امتحان عمومی که به طور عمومی نشر آگهی می گردد و نیز امتحان یا مسابقه تخصصی امکان پذیر است. دستورالعمل مربوط به نحوه برگزاری امتحان عمومی و تخصصی به تصویب شورای توسعه مدیریت می رسد.

## ماده ۹ ضوابط اجرایی قانون بودجه ۹۶

هرگونه به‌کارگیری نیروی انسانی جدید به هر شکل و عنوان در مشاغل و فعالیت‌های دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری (از محل هرگونه اعتبار) صرفاً با مجوز سازمان اداری و استخدامی کشور با اخذ تأییدیه سازمان مبنی بر پیش‌بینی بار مالی در قانون و با رعایت قوانین و مقررات مربوط ازجمله قانون مدیریت خدمات کشوری امکان‌پذیر است.

### بخشی از دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی

بر اساس دستورالعمل ساماندهی نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی شماره ۲۰۶/۱۷۲۵۵۶ مورخ ۱۳۹۳/۱۲/۲۶

ماده ۲- دستگاه‌های اجرایی مکلف‌اند حداکثر ظرف مدت چهار ماه سند برنامه نیروی انسانی دستگاه را به تفکیک دو بخش ستادی و عملیاتی در افق زمانی ۳ ساله، با رعایت الزامات قانونی (ازجمله: بندهای «الف»، «ب» و «ج» ماده ۲۴، تبصره ذیل ماده ۳۲، مواد ۱۳، ۱۶، ۱۷، ۴۱، ۴۴ و بند «و» ماده ۴۲ قانون مدیریت و تبصره ۲ ماده ۵۱، بند «ج» ماده ۶۵ و ماده ۵۷ قانون برنامه پنجم توسعه و ماده ۳ قانون اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ قانون اساسی) تدوین و پس از تأیید سازمان، اجرا نمایند.

ماده ۳- دستگاه‌های اجرایی موظف‌اند بر اساس برنامه نیروی انسانی تأیید شده توسط سازمان، نسبت به تهیه تراز نیروی انسانی خود اقدام نموده و چنانچه با کمبود یا مازاد نیروی انسانی مواجه باشند، بر اساس بندهای ذیل نسبت به ساماندهی نیروی انسانی خود اقدام نمایند.

### الف) شرایط کمبود نیروی انسانی

ماده ۴- دستگاه‌های اجرایی که با کمبود نیروی انسانی مواجه باشند، تقاضای جذب نیروی انسانی موردنیاز را به سازمان ارسال می‌نمایند تا با رعایت قوانین و مقررات مربوطه نسبت به صدور مجوز تأمین نیروی انسانی موردنیاز اقدام گردد. سازمان موظف است قبل از صدور هرگونه مجوزهای استخدامی، امکان تأمین نیروی انسانی موردنیاز دستگاه را از بین نیروهای اضافه بر نیاز سایر دستگاه‌های اجرایی موردبررسی قرار دهد.

تبصره: تأمین نیرو و استخدام در واحدهای تخصصی ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی در چارچوب شرایط احراز مشاغل صرفاً از میان دارندگان مدارک تحصیلی فوق‌لیسانس و دکتری صورت خواهد گرفت.

ماده ۵- تمدید قرارداد هریک از نیروهای غیررسمی (پیمانی و قراردادی)، علاوه بر وجود اعتبار موردنیاز، مستلزم کسب شرایط و امتیازات لازم از ارزیابی عملکرد وی است که بر اساس عواملی چون، رضایت از خدمات کارمند، رضایت مدیران ذی ربط و ارباب رجوع و... به دست می آید. دستورالعمل اجرایی این ماده توسط سازمان تهیه و ابلاغ خواهد شد.

### ب) شرایط و تعیین تکلیف نیروهای اضافه بر نیاز:

ماده ۶- دستگاه های اجرایی برای ساماندهی نیروهای اضافه بر نیاز رسمی، پیمانی و قراردادی خود، حسب مورد و بر اساس قوانین و مقررات مربوطه به روش های ذیل اقدام خواهند نمود:

۱- انتقال نیروهای رسمی و پیمانی به سایر دستگاه های اجرایی و یا سایر واحدهای همان دستگاه (بر اساس مقررات مربوط)

۲- بازنشستگی مستخدمان واجد شرایط بازنشستگی

۳- آماده به خدمت نمودن کارمندان رسمی (بر اساس ماده ۱۲۲ قانون مدیریت)

۴- بازخرید سنوات خدمت کارمندان رسمی (بر اساس بند «ب» ماده ۲۱، ردیف دوم ماده ۴۸ قانون مدیریت و ماده ۴۵ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۴/۸/۱۵)

۵- اعطای مرخصی بدون حقوق به کارمندان رسمی و پیمانی با موافقت دستگاه (بر اساس تبصره «ج» ماده ۲۱ قانون مدیریت) و پرداخت حق بیمه سهم کارمند و دولت توسط کارمند به صندوق بازنشستگی (بر اساس ماده ۳۰ قانون برنامه پنجم توسعه)

۶- معرفی به سازمان آموزش فنی و حرفه ای و سایر مراکز آموزش تخصصی- حرفه ای ذی ربط برای طی دوره های آموزشی مهارتی موردنیاز بخش های غیردولتی با هزینه دستگاه اجرایی متبوع

۷- انتقال کارمندان رسمی به بخش غیردولتی (بر اساس بند «د» ماده ۲۱ قانون مدیریت)

۸- مأموریت کارمندان رسمی به بخش غیردولتی (بر اساس بند «ه» ماده ۲۱ قانون مدیریت)

۹- لغو قرارداد با رعایت مفاد آیین نامه استخدام پیمانی یا مفاد قرارداد کارمندان قراردادی و یا استفاده از اختیار عدم تمدید قرارداد در پایان مدت قرارداد

## تعاریف و اصطلاحات

### کارمند دستگاه اجرایی

فردی است که بر اساس ضوابط و مقررات مربوط، به موجب حکم و یا قرارداد مقام صلاحیت دار در یک دستگاه

اجرایی به خدمت پذیرفته می شود. ( ماده ۷ قانون م . خ . ک )

### پست سازمانی

عبارت است از جایگاهی که در ساختار سازمانی دستگاه های اجرایی برای انجام وظایف و مسئولیت های مشخص

پیش بینی و برای تصدی یک کارمند در نظر گرفته می شود. ( ماده ۶ قانون م . خ . یک )

### نیروی رسمی

مستخدم رسمی کسی است که به موجب حکم رسمی در یکی از گروه های جداول حقوق موضوع ماده ۳۰ برای

تصدی یکی از پست های سازمانی دستگاه های دولتی استخدام شده باشد .

### نیروی پیمانی

مستخدم پیمانی کسی است که به موجب قرارداد به طور موقت برای مدت معین و کار مشخص استخدام

می شود.

### نیروی قراردادی کار معین (مشخص)

منظور از کارکنان قراردادی کار معین (مشخص) مشمولین بند ب ماده یک مصوبه شماره ۲۱۳۴۷/ت/۴۷۶۴۳

مورخ ۹۰/۱۱/۱ هیئت وزیران می باشد .

### نیروی کارگری

منظور از کارکنان قراردادی کارگری مشمولین بند الف ماده یک مصوبه شماره ۲۱۳۴۷/ت/۴۷۶۴۳ مورخ


۹۰/۱۱/۱ هیئت وزیران می باشد .

## دستگاه اجرایی

شامل ۶۲ دستگاه اجرایی به شرح ذیل است که در خصوص مراحل ارسال آمار و اطلاعات پرسنلی با این سازمان همکاری و مساعدت داشته‌اند که از بابت این همکاری و همراهی از مدیران و مسئولین اداری آن‌ها تشکر و قدرانی می‌گردد.

### لیست دستگاه‌های همکار در تدوین مجموعه حاضر

- امور مالیاتی
- آب و فاضلاب شهری
- آب و فاضلاب روستایی
- استاندارد
- امور اقتصادی و دارایی
- امور عشایر
- انتقال خون
- اوقاف و امور خیریه
- آموزش پرورش
- بیمه سلامت
- ثبت‌احوال
- ثبت‌اسناد و املاک
- دامپزشکی
- زندان‌های استان
- شیلات
- کتابخانه‌های عمومی
- گمرکات
- منابع طبیعی و آبخیزداری
- میراث فرهنگی صنایع‌دستی و گردشگری
- نوسازی توسعه و تجهیز مدارس
- ورزش و جوانان
- هواشناسی
- ارتباطات و فناوری اطلاعات
- تبلیغات اسلامی
- راه و شهرسازی
- استانداری اردبیل
- اموال تملیکی
- امور پشتیبانی
- آب منطقه‌ای
- آزمایشگاه فنی مکانیک خاک
- شرکت گاز
- بهزیستی
- پزشکی قانونی
- تعزیرات حکومتی
- توزیع نیروی برق
- جهاد کشاورزی
- حج و زیارت
- حوزه هنری
- پست استان
- علوم پزشکی
- دانشگاه محقق
- راهداری و حمل‌ونقل جاده‌ای
- تعاون روستایی
- صنعت و معدن
- شرکت نفت
- شهرداری اردبیل
- شهرداری مشکین‌شهر
- شهرداری خلخال
- شهرداری سرعین
- هلال‌احمر
- صندوق بازنشستگی
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی
- فرودگاه
- فرهنگ ارشاد اسلامی
- فنی حرفه‌ای
- کار و رفاه
- کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان
- کمیته امداد
- محیط‌زیست
- مدیریت درمان تأمین اجتماعی
- پست‌بانک
- بنیاد شهید و امور ایثارگران



# فصل دوم

## نمای کلی از وضعیت نیروی انسانی دستگاه‌های اجرایی

## نمای کلی از وضعیت نیروی انسانی دستگاه های اجرایی استان

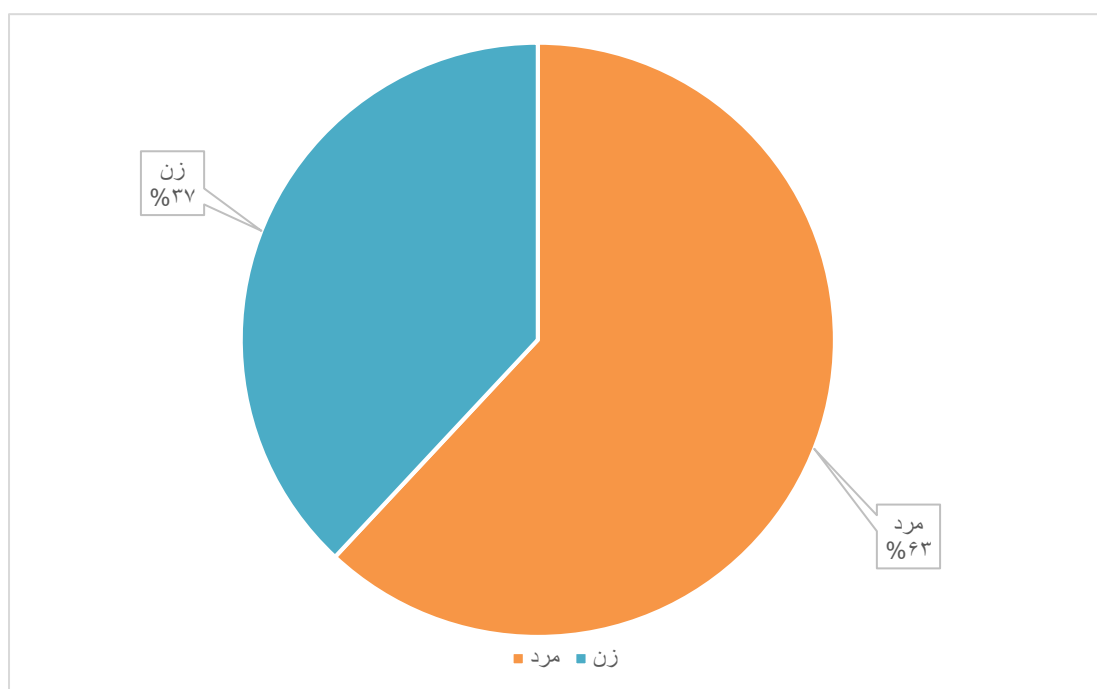
### وضعیت نیروی انسانی

مجموعه حاضر اطلاعات نیروی انسانی که از ۶۲ دستگاه اجرایی استان جمع بندی و تهیه و تدوین شده را بررسی و نشان می دهد. بر اساس داده های مذکور تا ابتدای سال ۱۳۹۶، ۳۹۳۱۱ نفر در دستگاه های اجرایی استان اردبیل شاغل می باشند. از این تعداد ۲۴۷۲۰ نفر (۶۳ درصد) را مردان و ۱۴۵۹۱ نفر (۳۷ درصد) را زنان تشکیل می دهند. جدول و نمودار شماره ۱ تعداد کل نیروی انسانی و جنسیت شاغلین را نشان می دهد.

جدول ۱- تعداد نیروی انسانی به تفکیک جنسیت (نفر)

| جنسیت | ستاد | اردبیل | بيله سوار | پارس آباد | خلخال | سرعین | نیر | مشکین شهر | گرمی | نمین | کوثر | جمع   |
|-------|------|--------|-----------|-----------|-------|-------|-----|-----------|------|------|------|-------|
| مرد   | ۵۲۳۴ | ۷۱۱۷   | ۱۰۹۴      | ۲۴۶۲      | ۱۷۵۷  | ۴۵۶   | ۵۹۵ | ۲۸۹۱      | ۱۵۷۴ | ۹۹۷  | ۵۴۳  | ۲۴۷۲۰ |
| زن    | ۷۹۹  | ۶۳۶۲   | ۵۵۰       | ۱۴۶۱      | ۱۱۸۴  | ۱۹۲   | ۳۲۳ | ۱۹۸۲      | ۸۱۶  | ۶۵۳  | ۲۶۹  | ۱۴۵۹۱ |
| جمع   | ۶۰۳۳ | ۱۳۴۷۹  | ۱۶۴۴      | ۳۹۲۳      | ۲۹۴۱  | ۶۴۸   | ۹۱۸ | ۴۸۷۳      | ۲۳۹۰ | ۱۶۵۰ | ۸۱۲  | ۳۹۳۱۱ |

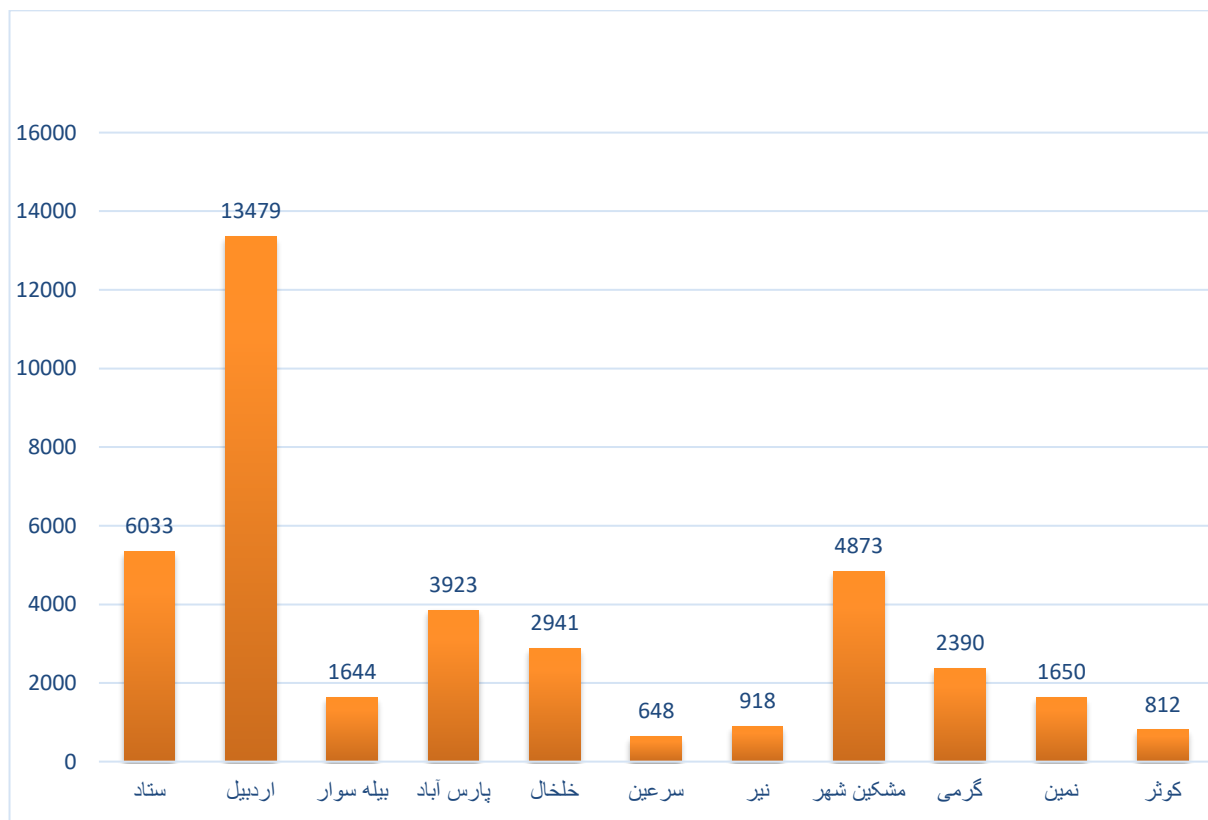
نمودار ۱- توزیع شاغلین برحسب جنسیت



## توزیع جغرافیایی نیروی انسانی

بر اساس تقسیمات کشوری، استان اردبیل مجموعاً از ۱۰ شهرستان تشکیل یافته است بخشی از داده‌های جمع‌آوری شده این مجموعه توزیع شاغلین دستگاه‌ها را برحسب مناطق جغرافیایی مذکور نشان می‌دهد. بر طبق داده‌ها بیشترین آمار شاغلین متعلق به دستگاه‌های اجرایی مستقر در مرکز استان یعنی شهرستان اردبیل و ستاد مرکزی آنان می‌باشد که مجموعاً ۱۹۵۱۲ نفر از کارکنان را شامل می‌گردد بعد از آن شهرستان مشگین‌شهر با ۴۸۷۳ نفر و شهرستان پارس‌آباد ۳۹۲۳ نفر از جایگاه بعدی برخوردار هستند و کمترین آمار شاغلین دستگاه‌ها هم به ترکیب شهرستان کوثر و سرعین اختصاص دارد. نمودار ذیل وضعیت کارکنان را برحسب توزیع شهرستانی نمایش می‌دهد.

نمودار ۲- تعداد کارکنان در شهرستانها





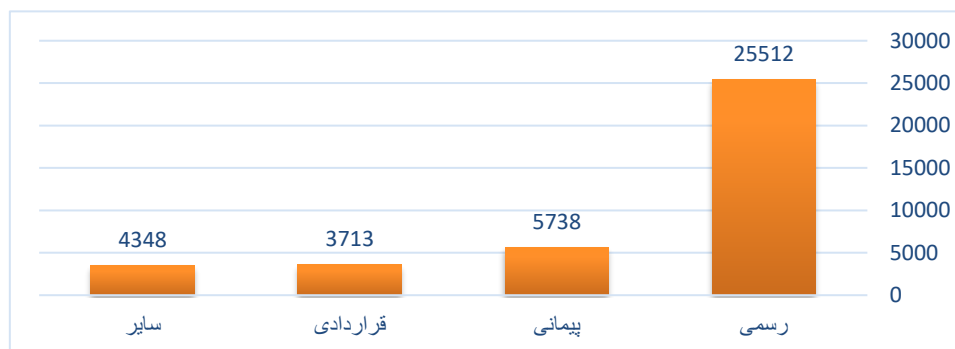
## توزیع نیروی انسانی برحسب نوع استخدام

جدول شماره ۲ و نمودار شماره ۳ تعداد کارکنان را برحسب نوع استخدام (خدمت) در دستگاه های اجرایی استان نشان می دهد. مطابق آن بیشترین آمار کارکنان متعلق به کارکنان رسمی است که ۲۵۵۱۲ نفر یعنی ۶۵ درصد شاغلین را شامل می گردد. کارکنان پیمانی به تعداد ۵۷۳۸ و به نسبت ۱۵ درصد در ردیف دوم قرار دارند. پرسنل قراردادی با ۳۷۱۳ نفر ۹ درصد کل کارکنان را تشکیل می دهند و سایر اشکال استخدام هم به تعداد ۴۳۴۸ نفر (۱۱ درصد) می باشند. در مجموع حدوداً ۸۰ درصد از کل کارکنان به شکل رسمی (ثابت) و پیمانی در دستگاه ها خدمت می نمایند.

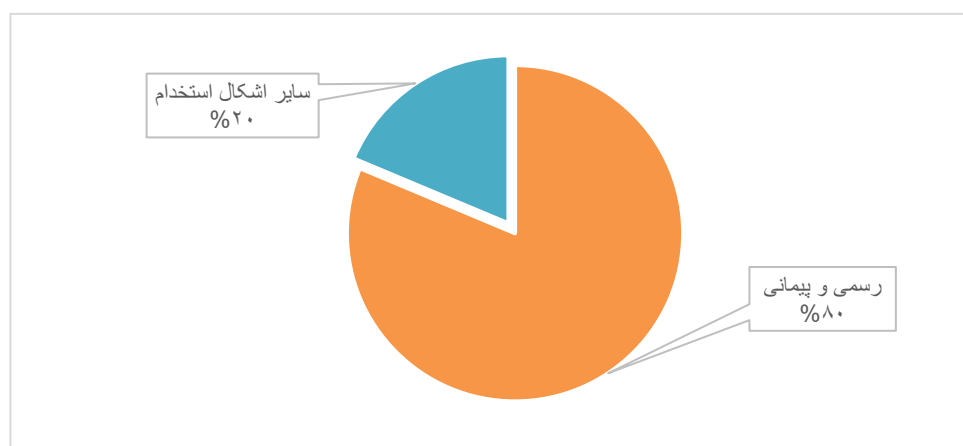
## جدول ۲- تعداد نیروی انسانی به تفکیک مدرک تحصیلی و وضعیت استخدامی (نفر)

| جمع   | دکتر | فوق لیسانس | لیسانس | فوق دیپلم | دیپلم | زیر دیپلم |          |
|-------|------|------------|--------|-----------|-------|-----------|----------|
| 25512 | 610  | 4088       | 14882  | 2879      | 2494  | 559       | رسمی     |
| 5738  | 274  | 1126       | 2956   | 436       | 678   | 268       | پیمانی   |
| 3713  | 35   | 142        | 1020   | 487       | 1007  | 1022      | قراردادی |
| 4348  | 434  | 129        | 1418   | 438       | 882   | 1047      | سایر     |
| 39311 | 1353 | 5485       | 20276  | 4240      | 5061  | 2896      | جمع      |

## نمودار ۳- وضعیت استخدامی کارکنان



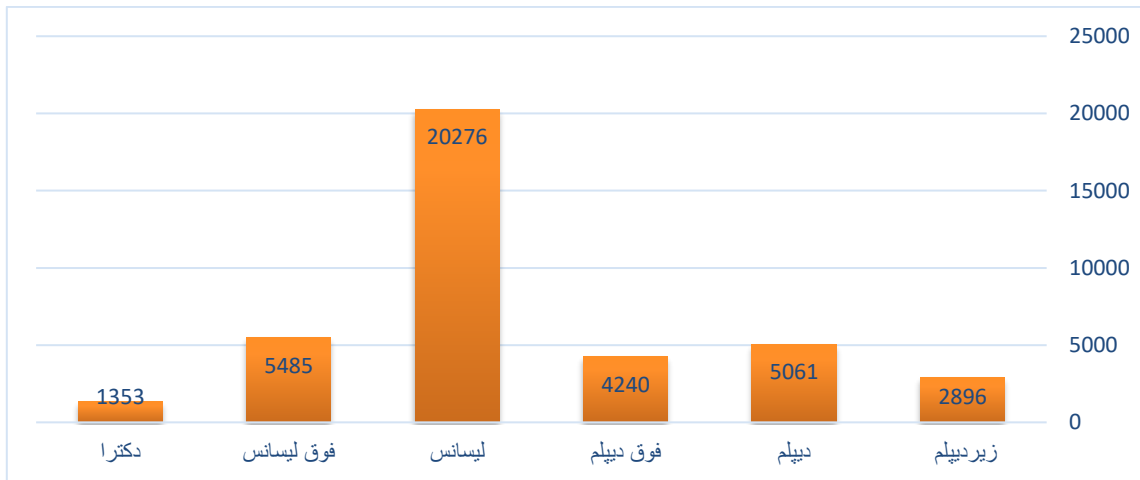
## نمودار ۴- توزیع کلی نوع استخدام نیروها



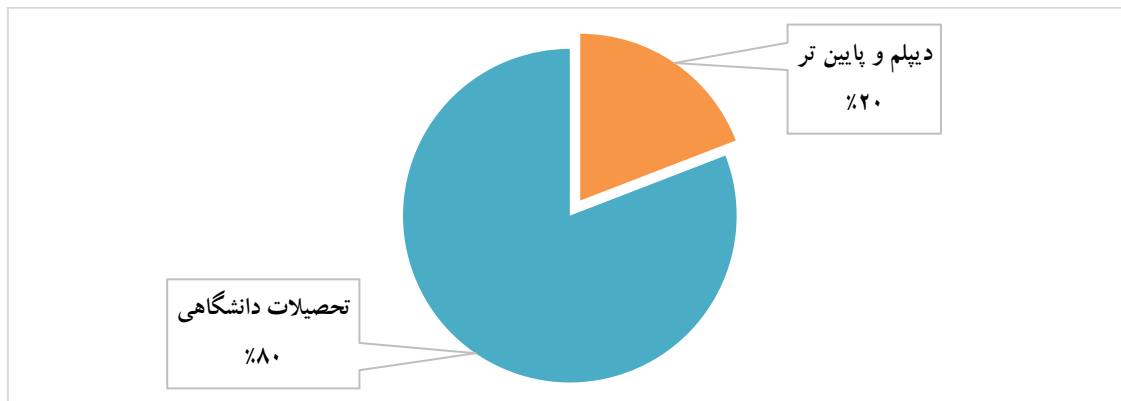
## توزیع نیروی انسانی برحسب تحصیلات

نمودار شماره ۵ و ۶ وضعیت تحصیلات کارکنان دستگاهها را تبیین می کنند. بر اساس آن بیشترین آمار مربوط به کارکنان با تحصیلات دانشگاهی لیسانس به تعداد ۲۰۲۷۶ نفر (۵۲ درصد) می باشد. شاغلین با مدرک تحصیلی فوق لیسانس به تعداد ۵۴۸۵ نفر (۱۴ درصد) از جایگاه دوم برخوردار هستند. دارندگان مدرک تحصیلی فوق دیپلم ۴۲۴۰ نفر (۱۱ درصد)، دکتری ۱۳۵۳ نفر (۳ درصد)، دیپلم ۵۰۶۱ نفر (۱۳ درصد) و زیر دیپلم ۲۸۹۶ نفر (۷ درصد) می باشند. در مجموع ۸۰ درصد از کارکنان دستگاههای اجرایی استان دارای تحصیلات دانشگاهی هستند که این رقم به سهم خود نه تنها بالاتر از سطح متوسط کشوری است بلکه علاوه بر آن افزایش سطح مهارت، دانش و استعداد شاغلین و نیز میزان حرفه ای بودن سازمانها را بازگو می نماید. در این آمار سهم کارکنان دیپلم و زیر دیپلم ۲۰ درصد است. در آمار کل کارکنان نظام اداری کشور سهم تحصیل کردگان دانشگاهی ۷۵ درصد و سایر افراد ۲۵ درصد است.

### نمودار ۵- سطح تحصیلات کارکنان



### نمودار ۶- وضعیت کلی تحصیلات کارکنان



### توزیع نیروی انسانی برحسب سنوات خدمت

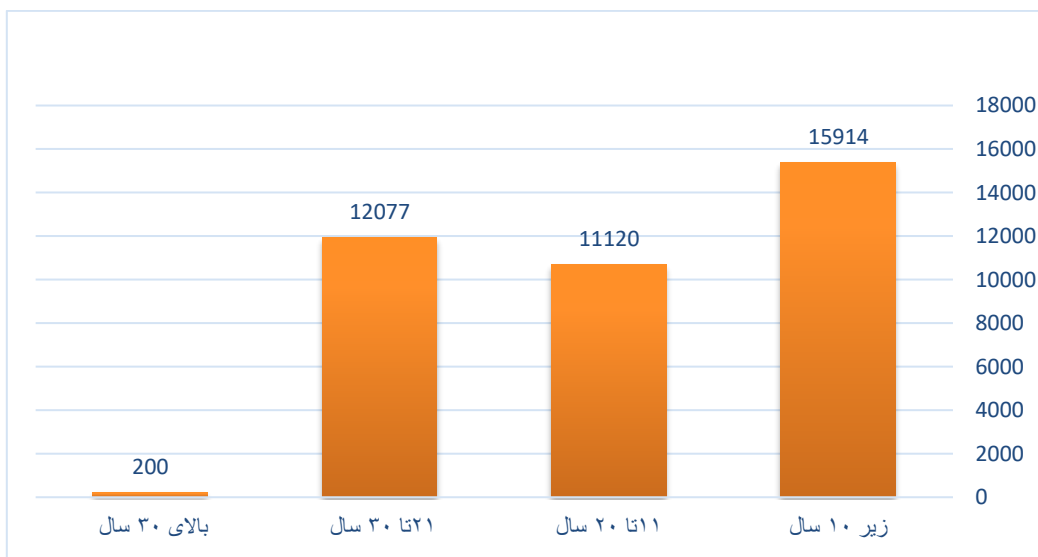
بررسی سوابق خدمتی نیروی انسانی استان طبق جدول و نمودار ذیل بیان می‌دارد که ۴۰ درصد کارکنان کمتر از ۱۰ سال سنوات خدمت دارند. ۲۸ درصد مابین ۱۱ تا ۲۰ سال خدمت، ۳۱ درصد مابین ۲۱ تا ۳۰ سال و ۲۳۳ نفر با نسبت جزئی شش صدم درصد از سابقه خدمت بالای ۳۰ سال برخوردار هستند. در نتیجه حدود ۵۴ درصد کارکنان دارای سابقه خدمت زیر ۱۵ سال می‌باشند. این موضوع نشان می‌دهد با احتساب حداکثر ۳۰ سال مدت خدمت شاغلین، جمعیت کارکنان دستگاه‌ها نسبتاً جمعیت جوان و فعال محسوب می‌شود.

همچنین با بررسی سنوات خدمت کارکنان بالای ۲۰ سال سابقه و نیز با مرور آمار خروجی‌ها (که در جدول بعدی آمده) می‌توان نتیجه گرفت که در سال‌های آتی هر ساله حدوداً و به‌طور متوسط ۱۱۵۰ نفر از پرسنل دستگاه‌ها بازنشسته و اختتام خدمت خواهند داشت.

جدول ۳- تعداد نیروی انسانی بر اساس سنوات خدمت (نفر)

| جمع   | بالای ۳۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۱۱ تا ۲۰ سال | زیر ۱۰ سال |
|-------|--------------|--------------|--------------|------------|
| ۳۹۳۱۱ | ۲۰۰          | ۱۲۰۷۷        | ۱۱۱۲۰        | ۱۵۹۱۴      |

نمودار ۷- سنوات خدمت کارکنان



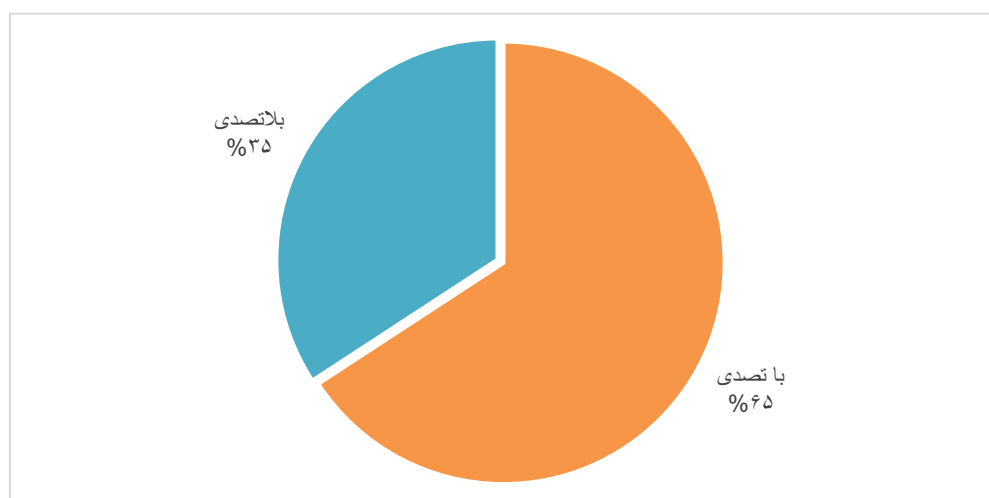
## وضعیت پست های سازمانی دستگاهها

بررسی وضعیت پست های سازمانی دستگاهها بیانگر این است که مجموعاً ۲۲۷۱۰ پست سازمانی در تشکیلات اداری ۶۲ دستگاه اجرایی موصوف وجود دارد که از این تعداد ۱۴۸۳۶ (۶۵ درصد) پست با تصدی و ۷۸۷۴ (۳۵ درصد) پست بلا تصدی می باشند. البته در آمار اعلامی سازمان آموزش و پرورش به دلیل عدم منظور نمودن پست ثابت برای کادر آموزشی، تعداد پست سازمانی کادر آموزشی در ذیل آمار مذکور نیامده است.

### جدول ۴- تعداد پست های سازمانی بر اساس آخرین تشکیلات تفصیلی مصوب

| وضعیت پست | ستاد استان | اردبیل | بيله سوار | پارس آباد | خلخال | سرعین | نیر | مشکین شهر | گرمی | نمین | کوثر | جمع   |
|-----------|------------|--------|-----------|-----------|-------|-------|-----|-----------|------|------|------|-------|
| با تصدی   | 4064       | 4292   | 560       | 1219      | 1091  | 229   | 344 | 1295      | 845  | 539  | 358  | 14836 |
| بلا تصدی  | 2108       | 2195   | 343       | 565       | 533   | 187   | 211 | 709       | 471  | 325  | 227  | 7874  |
| جمع کل    | 6172       | 6486   | 903       | 1784      | 1624  | 416   | 555 | 2004      | 1316 | 864  | 585  | 22710 |

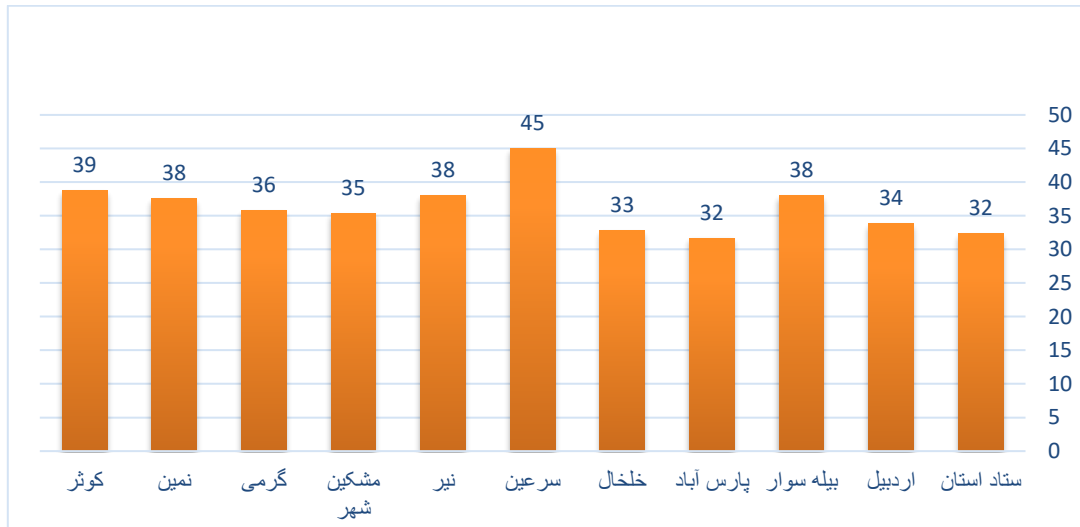
### نمودار ۸- وضعیت پست های سازمانی دستگاهها



### وضعیت پست های بلا تصدی شهرستانها

بررسی آماری وضعیت پست های بلا تصدی (بدون تصدی مستخدم) برحسب شهرستانها در نمودار شماره ۹ نشان می دهد که عموماً شهرستان های با جمعیت نیروی انسانی کمتر همانند شهرستان سرعین، کوثر، نیر، نمین و بيله سوار درصد پست بلا تصدی بیشتری نسبت به بقیه مناطق دارند و برعکس آن مناطق با تعداد نیروی انسانی زیاد همانند ستاد استان، شهرستان اردبیل و پارس آباد از نسبت پایین تر پست بلا تصدی در تشکیلات خود برخوردار هستند و به تعبیر دیگر سهم پست با تصدی آنها نسبتاً بیشتر است.

### نمودار ۹- درصد پست بلا تصدی بر حسب شهرستان



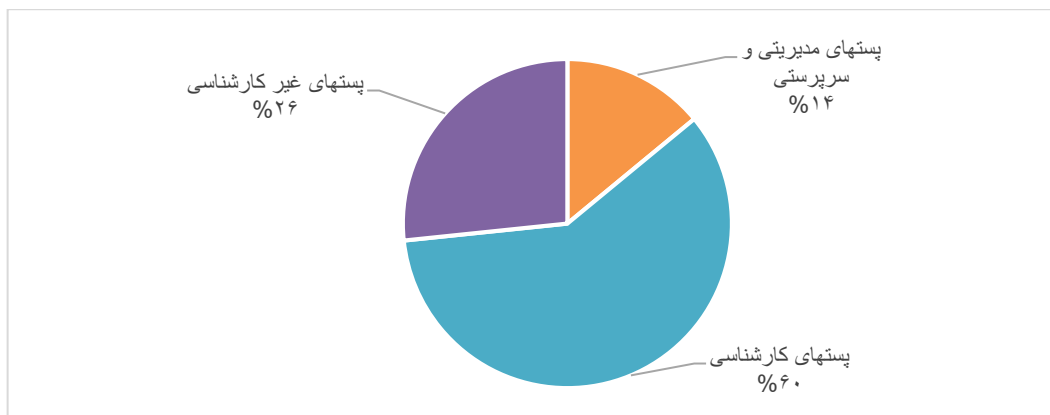
### سطوح پست ها

آمار سطح پست های سازمانی مطابق جدول ۵ و نمودار ۱۰ گویای این است که در ساختار تشکیلاتی دستگاه های استان ۱۴ درصد پست مدیریتی و سرپرستی، ۶۰ درصد پست کارشناسی و ۲۶ درصد پست غیر کارشناسی تعریف شده است. آنچه مسلم است به دلیل سیاست کلان دولت در امر واگذاری امور تصدی گری دستگاه ها به بخش غیردولتی و نیز افزایش تعداد دانش آموزان دانشگاهی شاهد کاهش پست های غیر کارشناسی خواهیم بود و برعکس آن سهم پست های کارشناسی به مرور زمان از این هم بیشتر و پایدارتر در تشکیلات اداری نمایان خواهد شد.

### جدول ۵- سطح پست های سازمانی مصوب (تعداد)

| جمع کل | پست های غیر کارشناسی | پست های کارشناسی | پست های مدیریتی و سرپرستی |
|--------|----------------------|------------------|---------------------------|
| ۲۲۷۱۰  | ۵۹۹۴                 | ۱۳۵۶۷            | ۳۱۴۹                      |

### نمودار ۱۰- سطح پست های سازمانی دستگاه ها



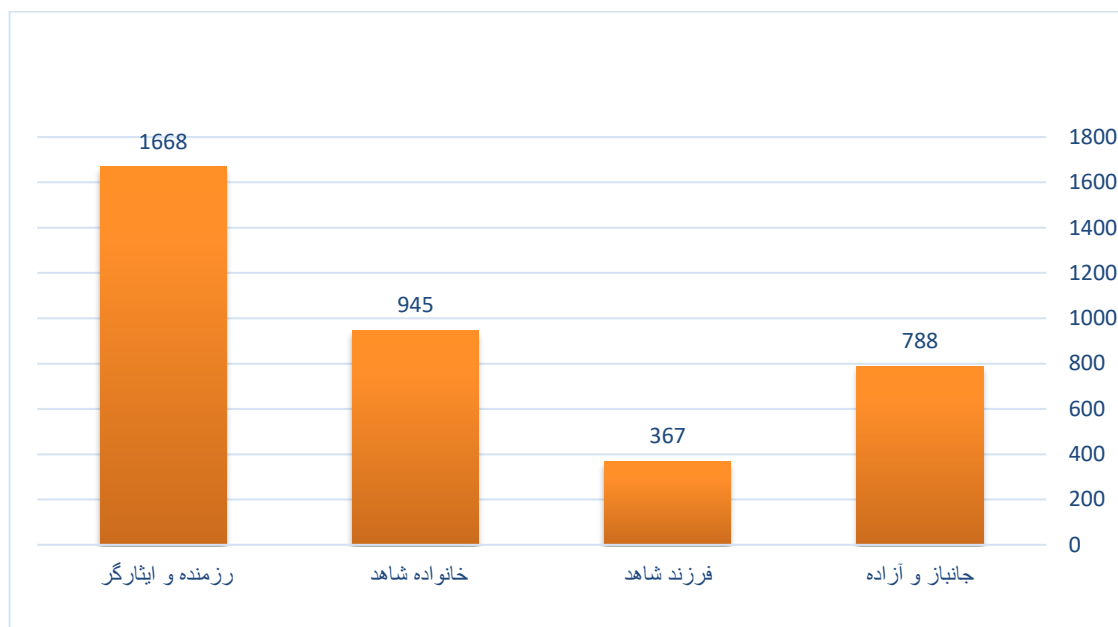
## شاغلین ایثارگر

بر اساس آمار اعلامی سازمانها از مجموع کارکنان، ۳۷۶۸ نفر جامعه ایثارگران معزز شاغل در دستگاهها را تشکیل می دهند که از این تعداد مطابق جدول ۶ و نمودار ۱۱، ۴۴ درصد رزمنده و ایثارگر، ۲۵ درصد خانواده شاهد، ۱۰ درصد فرزند شاهد و ۲۱ درصد جانباز و آزاده می باشند .

جدول ۶- تعداد نیروی انسانی ایثارگر به تفکیک نوع ایثارگری

| جمع  | رزمنده و ایثارگر | خانواده شاهد | فرزند شاهد | جانباز و آزاده |
|------|------------------|--------------|------------|----------------|
| ۳۷۶۸ | ۱۶۶۸             | ۹۴۵          | ۳۶۷        | ۷۸۸            |

نمودار ۱۱- توزیع شاغلین ایثارگران



## وضعیت ورودی و خروجی نیروی انسانی

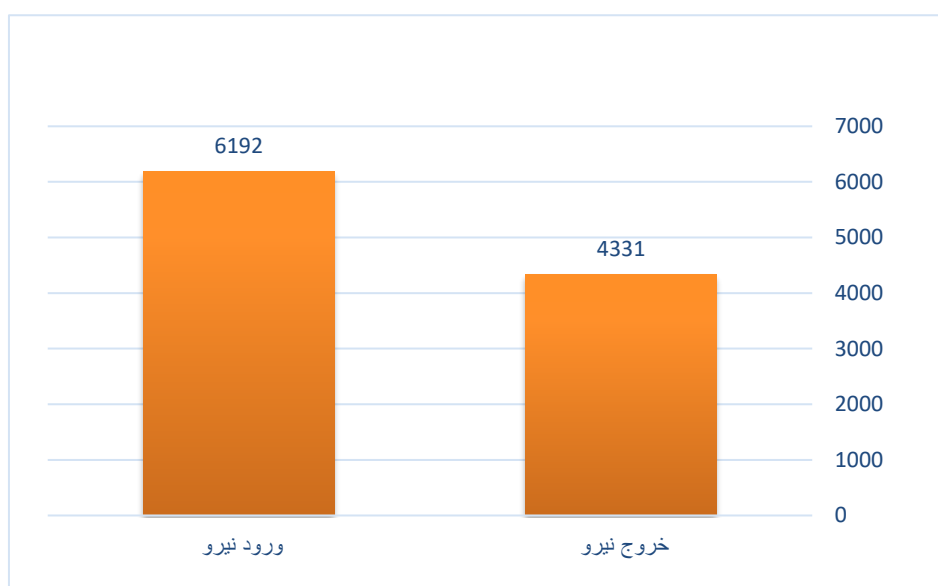
به استناد داده های حاصله، در طول برنامه پنجم توسعه کل خروجی نیرو اعم از بازنشستگی، استعفا، اخراج و ... شامل ۴۳۳۱ نفر و کل ورودی نیرو (جذب شدگان) ۶۱۹۲ نفر می باشد. در این مدت نسبت ورود به خروج نیرو ۱,۴۳ است که از دلایل اصلی بالا بودن سهم خروجی به ورودی نیرو می توان به سیاست های اشتغال زایی و جذب نیرو در دولت دهم علی الخصوص استخدام در مناطق محروم و نیز به تبدیل وضع استخدامی تعدادی از کارکنان اشاره نمود که عمدتاً در سال های اول برنامه بسیار ظهور و بروز داشته است .

لیکن همان گونه که در جدول پایینی ارائه گردیده طی سال های اخیر برعکس روند فوق الذکر میزان خروجی نیرو از ورودی آن بیشتر است به طوری که در سال ۱۳۹۶ در مقابل ۶۱۸ نفر جذب شده ۱۱۹۸ نفر خروجی وجود داشته و متعاقباً برای سال ۱۳۹۷ هم ۱۱۱۹ نفر خروجی پیش بینی می شود و همان گونه که در توضیحات قبلی آمده در سال های آتی حدوداً و به طور متوسط ۱۱۵۰ نفر هر ساله از پرسنل دستگاه ها بازنشسته و اختتام خدمت خواهند داشت .

جدول ۷- تعداد خروجی و ورودی نیروی انسانی در طول برنامه پنجم توسعه (نفر)

| ورود نیرو | خروج نیرو |
|-----------|-----------|
| ۶۱۹۲      | ۴۳۳۱      |

نمودار ۱۲- ورود و خروج نیرو در طول برنامه پنجم توسعه



جدول ۸- تعداد خروجی و ورودی نیروی انسانی در طول سال ۹۶ و پیش بینی خروجی سال ۹۷ (نفر)


| ورود نیرو در سال ۹۶ | خروج نیرو در سال ۹۶ | پیش بینی خروجی نیرو در سال ۹۷ |
|---------------------|---------------------|-------------------------------|
| ۶۱۸                 | ۱۱۹۸                | ۱۱۱۹                          |

جدول ۹ تصویر کلی از جمعیت نیروی انسانی و پست های سازمانی دستگاه های اجرایی

| ردیف | نام دستگاه                           | تعداد نیروی انسانی | درصد شاغلین رسمی و پیمانی | درصد تحصیلات دانشگاهی | تعداد پست سازمانی | درصد پست با تصدی |
|------|--------------------------------------|--------------------|---------------------------|-----------------------|-------------------|------------------|
| 1    | سازمان آموزش و پرورش                 | 18421              | 98                        | 90                    | 1090              | 100              |
| 2    | دانشگاه علوم پزشکی                   | 7418               | 61                        | 67                    | 6767              | 67               |
| 3    | شهرداری اردبیل                       | 1210               | 25                        | 42                    | 1170              | 37               |
| 4    | اداره کل جهاد کشاورزی                | 866                | 95                        | 84                    | 1224              | 67               |
| 5    | مدیریت درمان تأمین اجتماعی           | 766                | 89                        | 72                    | 918               | 83               |
| 6    | دانشگاه محقق                         | 683                | 76                        | 90                    | 1605              | 32               |
| 7    | شرکت گاز                             | 606                | 26                        | 69                    | 171               | 91               |
| 8    | استانداری اردبیل                     | 604                | 78                        | 76                    | 609               | 74               |
| 9    | شرکت توزیع برق                       | 568                | 66                        | 70                    | 508               | 74               |
| 10   | اداره کل امور مالیاتی                | 525                | 91                        | 93                    | 523               | 91               |
| 11   | اداره کل بهزیستی                     | 407                | 67                        | 77                    | 470               | 58               |
| 12   | اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای | 370                | 54                        | 47                    | 244               | 68               |
| 13   | شرکت آب و فاضلاب شهری                | 351                | 44                        | 72                    | 518               | 58               |
| 14   | شهرداری مشگین شهر                    | 312                | 16                        | 16                    | 163               | 28               |
| 15   | اداره کل فنی و حرفه ای               | 306                | 57                        | 77                    | 181               | 97               |
| 16   | کمیته امداد                          | 295                | 100                       | 82                    | 322               | 92               |
| 17   | اداره کل زندان ها                    | 288                | 76                        | 86                    | 468               | 47               |
| 18   | اداره کل منابع طبیعی                 | 272                | 90                        | 74                    | 278               | 83               |
| 19   | آب منطقه ای                          | 249                | 45                        | 88                    | 216               | 62               |
| 20   | اداره کل راه و شهرسازی               | 237                | 82                        | 72                    | 350               | 55               |
| 21   | اداره کل ثبت اسناد و املاک           | 226                | 98                        | 86                    | 267               | 83               |
| 22   | صنعت معدن و تجارت                    | 211                | 52                        | 84                    | 163               | 67               |
| 23   | اداره کل دامپزشکی                    | 198                | 79                        | 82                    | 274               | 55               |
| 24   | اداره کل ورزش و جوانان               | 196                | 60                        | 65                    | 166               | 69               |
| 25   | جمعیت هلال احمر                      | 192                | 73                        | 76                    | 276               | 51               |
| 26   | شهرداری خلخال                        | 182                | 11                        | 17                    | 80                | 21               |
| 27   | اداره کل پست                         | 180                | 57                        | 70                    | 164               | 63               |
| 28   | شرکت آب و فاضلاب روستایی             | 178                | 59                        | 72                    | 243               | 44               |
| 29   | اداره کل ثبت احوال                   | 173                | 96                        | 87                    | 194               | 85               |
| 30   | اداره کل کتابخانه ها                 | 170                | 76                        | 93                    | 182               | 93               |



|     |     |     |     |     |                                    |    |
|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------------------|----|
| 63  | 220 | 80  | 88  | 168 | بنیاد شهید و امور ایثارگران        | 31 |
| 48  | 318 | 78  | 93  | 166 | محیطزیست                           | 32 |
| 60  | 182 | 84  | 72  | 158 | اداره کل تعاون کار و رفاه اجتماعی  | 33 |
| 73  | 128 | 82  | 67  | 144 | اداره کل میراث فرهنگی و صنایع دستی | 34 |
| 88  | 146 | 87  | 91  | 142 | اداره کل گمرکات                    | 35 |
| 88  | 41  | 76  | 35  | 124 | کانون پرورش فکری کودکان            | 36 |
| 80  | 101 | 76  | 71  | 119 | اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی      | 37 |
| 48  | 118 | 58  | 41  | 291 | شرکت توزیع نفت                     | 38 |
| 41  | 29  | 19  | 11  | 108 | شهرداری سرعین                      | 39 |
| 88  | 70  | 80  | 77  | 102 | سازمان مدیریت و برنامه ریزی        | 40 |
| 43  | 113 | 81  | 57  | 97  | اداره کل انتقال خون                | 41 |
| 60  | 99  | 88  | 62  | 94  | شرکت فرودگاه                       | 42 |
| 59  | 89  | 85  | 60  | 88  | اداره کل بیمه سلامت                | 43 |
| 100 | 149 | 88  | 87  | 83  | اداره کل تعاون روستایی             | 44 |
| 55  | 102 | 67  | 68  | 80  | مدیریت امور عشایر                  | 45 |
| 55  | 143 | 91  | 91  | 79  | سازمان اقتصاد و دارایی             | 46 |
| 59  | 115 | 77  | 93  | 73  | اداره کل هواشناسی                  | 47 |
| 55  | 29  | 68  | 23  | 71  | آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک         | 48 |
| 29  | 151 | 85  | 64  | 66  | اداره کل پزشکی قانونی              | 49 |
| 91  | 57  | 79  | 85  | 61  | اداره کل نوسازی مدارس              | 50 |
| 74  | 72  | 96  | 26  | 53  | پست بانک                           | 51 |
| 71  | 69  | 94  | 100 | 49  | اداره کل تبلیغات اسلامی            | 52 |
| 47  | 72  | 95  | 60  | 48  | اداره کل اوقاف و امور خیریه        | 53 |
| 84  | 56  | 94  | 91  | 47  | تعزیرات حکومتی                     | 54 |
| 67  | 61  | 86  | 84  | 44  | اداره کل استاندارد                 | 55 |
| 30  | 67  | 95  | 100 | 20  | اداره کل شیلات                     | 56 |
| 16  | 54  | 85  | 45  | 20  | پشتیبانی امور دام                  | 57 |
| 62  | 21  | 89  | 74  | 19  | اداره کل فناوری اطلاعات            | 58 |
| 100 | 14  | 93  | 100 | 14  | مدیریت حوزه هنری                   | 59 |
| 67  | 9   | 78  | 56  | 9   | مدیریت اموال تملیکی                | 60 |
| 100 | 6   | 86  | 100 | 7   | مدیریت حج و زیارت                  | 61 |
| 100 | 5   | 100 | 71  | 7   | مدیریت صندوق بازنشستگی             | 62 |



**فصل سوم**  
**وضعیت نیروی انسانی**  
**به تفکیک**  
**دستگاه های اجرایی**

### وضعیت شاغلین اداره کل امور مالیات اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن  |
|-----------------------------|-----|-----|
| ۵۲۵                         | ۴۱۷ | ۱۰۸ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۳٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۲۵۰             | ۱۵۱          | ۱۲۲          | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۵۲۳                  | ۴۷۹     | ۴۴       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۵

پست های کارشناسی  
۴۲۳

پست های مدیریتی  
۸۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۱

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۳۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۶

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل آب و فاضلاب شهری

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۳۵۱                         | ۳۲۱ | ۳۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۴۴٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۱۷۷             | ۸۸           | ۸۴           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۵۱۸                  | ۲۹۸     | ۲۲۰      |

پست های غیر کارشناسی  
۲۰۳

پست های کارشناسی  
۲۲۰

پست های مدیریتی  
۹۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸۵

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۷

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین اداره کل آب و فاضلاب روستایی

| زن | مرد | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|----|-----|-----------------------------|
| ۸  | ۱۷۰ | ۱۷۸                         |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۵۹٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۴۸              | ۶۰           | ۷۰           | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۴۳                  | ۱۰۶     | ۱۳۷      |

پست های غیر کارشناسی  
۷۰

پست های کارشناسی  
۱۲۴

پست های مدیریتی  
۴۹

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۸

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۴

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۳۵



### وضعیت شاغلین اداره کل استاندارد استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۴۴                          | ۳۱  | ۱۳ |

#### بر حسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۸۴٪

#### بر حسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۲۲          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۳          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۹           |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۶۱                   | ۴۱      | ۲۰       |

پست های غیر کارشناسی  
۶

پست های کارشناسی  
۴۱

پست های مدیریتی  
۱۴

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۶

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۱

### وضعیت شاغلین اداره کل امور اقتصاد و دارایی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۷۹                          | ۶۳  | ۱۶ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۱٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۲۲           | ۲۳           | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۴۳                  | ۷۹      | ۶۴       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۰

پست های کارشناسی  
۵۰

پست های مدیریتی  
۸۳

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین اداره کل امور عشایر استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۸۰                          | ۷۲  | ۸  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۸٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۶۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۲۶              | ۲۵           | ۲۷           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۰۲                  | ۵۶      | ۴۶       |

پست های غیر کارشناسی

۱۷

پست های کارشناسی

۶۲

پست های مدیریتی

۲۳

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۲۶

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۲۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۷

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

۴

### وضعیت شاغلین اداره کل انتقال خون استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۹۷                          | ۴۸  | ۴۹ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۵۷٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۱٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۷۰              | ۲۴           | ۳            | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۱۳                  | ۴۹      | ۶۴       |

پست های غیر کارشناسی  
۹

پست های کارشناسی  
۸۷

پست های مدیریتی  
۱۷

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۱

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵۹

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۲



### وضعیت شاغلین اداره کل اوقاف و امور خیریه استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۴۸                          | ۳۸  | ۱۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۵٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۳۳          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۸           |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۶           |
| بالای ۳۰ سال    | ۱           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۷۲                   | ۴۷      | ۲۵       |

پست های غیر کارشناسی

۳

پست های کارشناسی

۵۳

پست های مدیریتی

۱۶

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۴

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۲۹

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

+

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

+

### وضعیت شاغلین اداره کل آموزش پرورش استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد  | زن   |
|-----------------------------|------|------|
| ۱۸۴۲۱                       | ۹۹۱۱ | ۸۵۱۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۸٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۰٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۵۵۶۷        |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۴۹۵۳        |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۷۸۴۸        |
| بالای ۳۰ سال    | ۵۳          |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۰۹۰                 | ۱۰۹۰    | ۰        |

پست های غیر کارشناسی  
۱۳۸

پست های کارشناسی  
۶۵۷

پست های مدیریتی  
۲۹۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۴۵۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۹۷۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۷۰۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۷۵۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۸۶

### وضعیت شاغلین اداره کل بیمه سلامت استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۸۸                          | ۷۷  | ۱۱ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۵٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۱۱              | ۵۹           | ۱۸           | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۸۹                   | ۵۳      | ۳۶       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۳

پست های کارشناسی  
۵۰

پست های مدیریتی  
۲۶

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل ثبت احوال استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۷۳                         | ۱۴۷ | ۲۶ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی، به کل نیروها ۸۷٪

#### سنوآت خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۸۷              | ۴۹           | ۳۷           | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۹۴                  | ۱۶۶     | ۲۸       |

پست های غیر کارشناسی  
۳۸

پست های کارشناسی  
۱۱۵

پست های مدیریتی  
۴۱

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۵

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۵

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+



### وضعیت شاغلین اداره کل ثبت اسناد و املاک استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۲۶                         | ۲۰۲ | ۲۴ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۸٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۹۵              | ۸۹           | ۳۸           | ۴            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۶۷                  | ۲۲۲     | ۴۵       |

پست های غیر کارشناسی  
۶۱

پست های کارشناسی  
۱۷۵

پست های مدیریتی  
۳۱

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۴

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۶

### وضعیت شاغلین اداره کل دامپزشکی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۹۸                         | ۱۸۵ | ۱۳ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۹٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد نفر |
|-----------------|-----------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۷۶        |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۶۱        |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۶۱        |
| بالای ۳۰ سال    | ۰         |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۷۴                  | ۱۵۷     | ۱۱۷      |

پست های غیر کارشناسی  
۷۸

پست های کارشناسی  
۱۵۱

پست های مدیریتی  
۴۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۱

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۶

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۶

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل زندان های استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۸۸                         | ۲۶۷ | ۲۱ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۱۳۳             | ۱۴۵          | ۱۰           | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۴۶۸                  | ۲۲۰     | ۲۴۸      |

پست های غیر کارشناسی  
۲۴۸

پست های کارشناسی  
۱۶۸

پست های مدیریتی  
۵۲

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵۶

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۴

### وضعیت شاغلین اداره کل شیلات استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۰                          | ۱۸  | ۲  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۱۰۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۵٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۱               | ۶            | ۱۲           | ۱            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۶۷                   | ۲۰      | ۴۷       |

پست های غیر کارشناسی

۰

پست های کارشناسی

۵۰

پست های مدیریتی

۱۷

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۵

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

۲



### وضعیت شاغلین اداره کل کتابخانه های عمومی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۷۰                         | ۹۶  | ۷۴ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۴٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۹۶          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۶۴          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۰          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۸۲                  | ۱۷۰     | ۱۲       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۴۰

پست های کارشناسی  
۲۲

پست های مدیریتی  
۲۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۶

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۷۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
\*

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۱

### وضعیت شاغلین اداره کل گمرکات استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۴۲                         | ۱۲۷ | ۱۵ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۴۸          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۷۹          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۵          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۴۶                  | ۱۲۸     | ۱۸       |

پست های غیر کارشناسی  
۶۶

پست های کارشناسی  
۷۱

پست های مدیریتی  
۹

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱

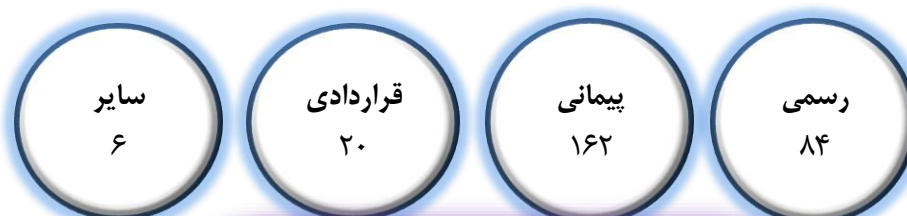
پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۱

### وضعیت شاغلین اداره کل منابع طبیعی و آبخیزداری استان اردبیل

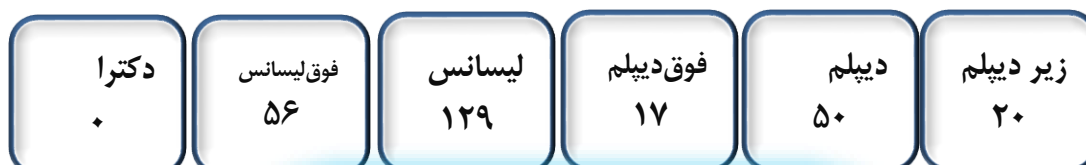
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۷۲                         | ۲۴۶ | ۲۶ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۴٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۰۳         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۰۳         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۶۰          |
| بالای ۳۰ سال    | ۶           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۷۸                  | ۲۳۱     | ۴۷       |

پست های غیر کارشناسی  
۴۸

پست های کارشناسی  
۱۴۳

پست های مدیریتی  
۸۷

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸۲

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۴

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۲

### وضعیت شاغلین اداره کل میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی استان

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۴۴                         | ۱۱۶ | ۲۸ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۷٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۶۴              | ۵۴           | ۲۵           | ۱            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۲۸                  | ۹۴      | ۳۴       |

پست های مدیریتی  
۳۱

پست های کارشناسی  
۷۱

پست های غیر کارشناسی  
۲۶

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۷

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۲

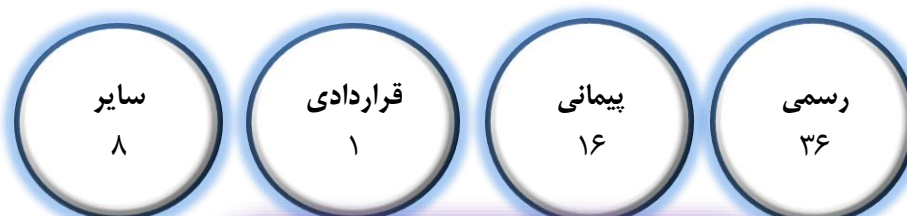
پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۱



### وضعیت شاغلین اداره کل نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۶۱                          | ۵۶  | ۵  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۸۵٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۹٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۱۳              | ۱۶           | ۳۲           | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۵۷                   | ۵۲      | ۵        |

پست های غیر کارشناسی  
۱۳

پست های کارشناسی  
۳۴

پست های مدیریتی  
۱۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۶

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۴

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۱۰

### وضعیت شاغلین اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۹۶                         | ۱۵۹ | ۳۷ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۶۵٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۸۷              | ۷۹           | ۲۸           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۶۶                  | ۱۱۵     | ۵۱       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۲

پست های کارشناسی  
۱۰۴

پست های مدیریتی  
۵۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۴

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۳

### وضعیت شاغلین اداره کل هواشناسی استان اردبیل

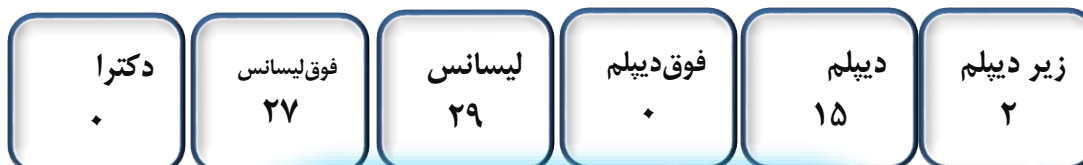
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۷۳                          | ۷۰  | ۳  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۳٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۲۲              | ۴۱           | ۹            | ۱            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۱۵                  | ۶۸      | ۴۷       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۴

پست های کارشناسی  
۶۷

پست های مدیریتی  
۳۴

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۶

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۹

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
\*

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۲

### وضعیت شاغلین اداره کل ارتباطات و فناوری اطلاعات استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۹                          | ۱۹  | ۰  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۴٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۹٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۵          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۴           |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۰           |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۱                   | ۱۳      | ۸        |

پست های غیر کارشناسی  
۱

پست های کارشناسی  
۱۴

پست های مدیریتی  
۶

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
\*

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۶

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
\*

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
\*



### وضعیت شاغلین اداره کل تبلیغات اسلامی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۴۹                          | ۴۷  | ۲  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۱۰۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۴٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۸               | ۲۲           | ۱۸           | ۱            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۶۹                   | ۴۹      | ۲۰       |

پست های غیر کارشناسی

۳

پست های کارشناسی

۵۰

پست های مدیریتی

۱۶

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۳

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

۷

### وضعیت شاغلین اداره کل راه و شهرسازی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۳۷                         | ۲۲۳ | ۱۴ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۸۲٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد نفر |
|-----------------|-----------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۸۶        |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۶۶        |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۸۰        |
| بالای ۳۰ سال    | ۵         |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۳۵۰                  | ۱۹۴     | ۱۵۶      |

پست های غیر کارشناسی  
۸۶

پست های کارشناسی  
۲۱۲

پست های مدیریتی  
۵۲

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۰۵

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۰۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۸

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۱

### وضعیت شاغلین اداره کل استانداری اردبیل

| زن | مرد | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|----|-----|-----------------------------|
| ۸۳ | ۵۲۱ | ۶۰۴                         |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۸٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| بالای ۳۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۱۱ تا ۲۰ سال | زیر ۱۰ سال خدمت |
|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| ۵            | ۱۶۸          | ۱۷۰          | ۲۶۱             |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۶۰۹                  | ۴۵۴     | ۱۵۵      |

پست های غیر کارشناسی  
۱۳۴

پست های کارشناسی  
۳۵۱

پست های مدیریتی  
۱۲۴

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۱۳

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل اموال تملیکی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۹                           | ۹   | ۰  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۵۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۸٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۴               | ۲            | ۳            | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۹                    | ۶       | ۳        |

پست های مدیریتی  
۲

پست های کارشناسی  
۷

پست های غیر کارشناسی  
۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰



### وضعیت شاغلین اداره کل پشتیبانی امور دام استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۰                          | ۱۸  | ۲  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۴۵٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۵٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۲          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۵           |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۳           |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۵۴                   | ۹       | ۴۵       |

پست های غیر کارشناسی  
۲۸

پست های کارشناسی  
۱۶

پست های مدیریتی  
۱۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین اداره کل آب منطقه‌ای استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۴۹                         | ۲۲۹ | ۲۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۴۵٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۸٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۸۶              | ۸۹           | ۶۸           | ۶            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۱۶                  | ۱۳۳     | ۸۳       |

پست های غیر کارشناسی

۸

پست های کارشناسی

۱۵۴

پست های مدیریتی

۵۴

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۲۹

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۲۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۵

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

۵

### وضعیت شاغلین اداره کل آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۷۱                          | ۶۸  | ۳  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۲۳٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۶۸٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۲۱          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۳۰          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۲۰          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۹                   | ۱۶      | ۱۳       |

پست های مدیریتی  
۷

پست های کارشناسی  
۱۲

پست های غیر کارشناسی  
۱۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

+

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۴

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

+

### وضعیت شاغلین شرکت گاز استان اردبیل

| زن | مرد | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|----|-----|-----------------------------|
| ۲۸ | ۵۷۸ | ۶۰۶                         |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۲۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۶۹٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| بالای ۳۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۱۱ تا ۲۰ سال | زیر ۱۰ سال خدمت |
|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| ۱۳           | ۶۳           | ۱۲۹          | ۴۰۱             |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۷۱                  | ۱۵۵     | ۱۶       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۰۵

پست های کارشناسی  
۳۱

پست های مدیریتی  
۳۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۲

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
+

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+



### وضعیت شاغلین سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان اردبیل

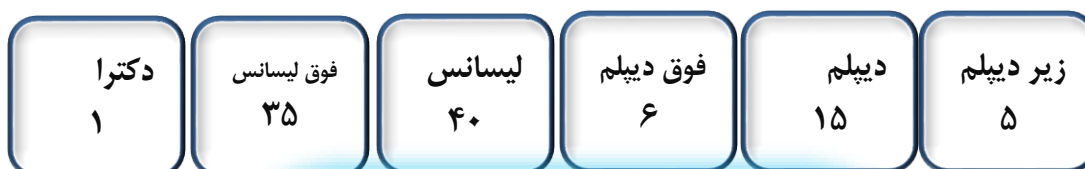
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۰۲                         | ۸۸  | ۱۴ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۷٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۰٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۳۴          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۵۷          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۷۰                   | ۶۲      | ۸        |

پست های غیر کارشناسی  
۴

پست های کارشناسی  
۳۷

پست های مدیریتی  
۲۹

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
\*

### وضعیت شاغلین اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان اردبیل

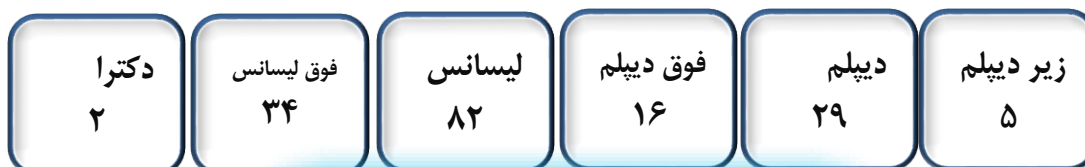
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۶۸                         | ۱۴۰ | ۲۸ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۸۸٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۰٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۲۲           | ۸۶           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۲۰                  | ۱۳۹     | ۸۱       |

پست های غیر کارشناسی

۰

پست های کارشناسی

۱۷۲

پست های مدیریتی

۴۸

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۳۴

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۲۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۳

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

۱

### وضعیت شاغلین اداره کل بهزیستی استان اردبیل

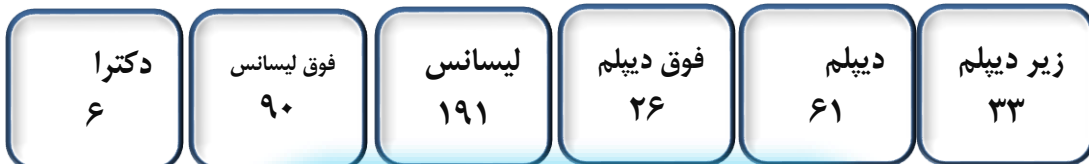
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن  |
|-----------------------------|-----|-----|
| ۴۰۷                         | ۲۳۷ | ۱۷۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۷٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۶۳         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۲۸         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۱۵         |
| بالای ۳۰ سال    | ۱           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۴۷۰                  | ۲۷۱     | ۱۹۹      |

پست های غیر کارشناسی  
۲۲

پست های کارشناسی  
۳۵۹

پست های مدیریتی  
۸۹

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل پزشکی قانونی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۶۶                          | ۵۵  | ۱۱ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۴٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



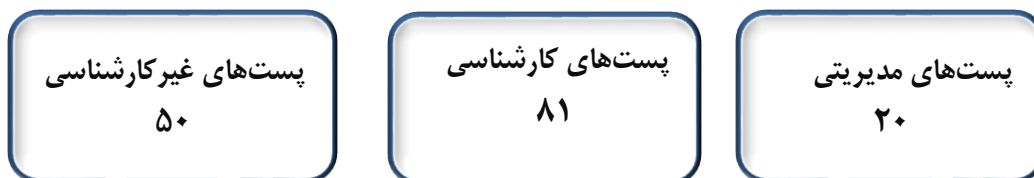
نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۵٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

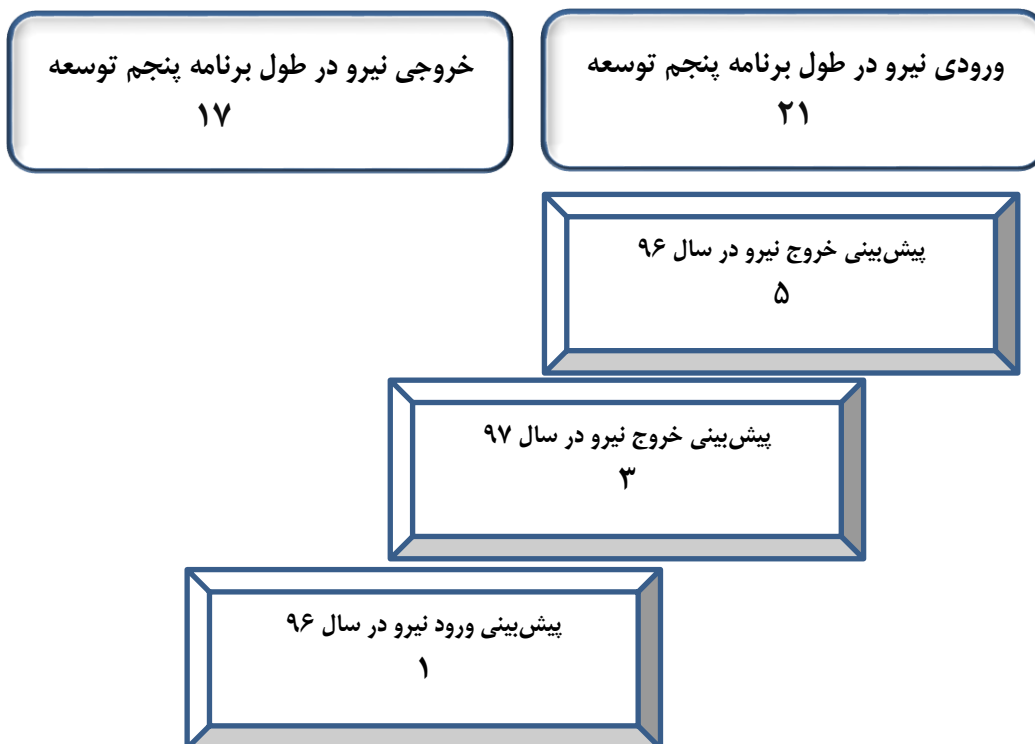
| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۳۷          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۲۴          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۵           |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

**وضعیت پست های سازمانی:**

|                      |         |          |
|----------------------|---------|----------|
| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
| ۱۵۱                  | ۴۴      | ۱۰۷      |



**ورودی و خروجی نیروی انسانی:**





### وضعیت شاغلین اداره کل تعزیرات حکومتی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۴۷                          | ۴۵  | ۲  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۴٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۸           |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۷          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۲۲          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۵۶                   | ۴۷      | ۹        |

پست های غیر کارشناسی  
۲۶

پست های کارشناسی  
۱۲

پست های مدیریتی  
۱۸

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
\*

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
\*

### وضعیت شاغلین شرکت توزیع برق استان اردبیل

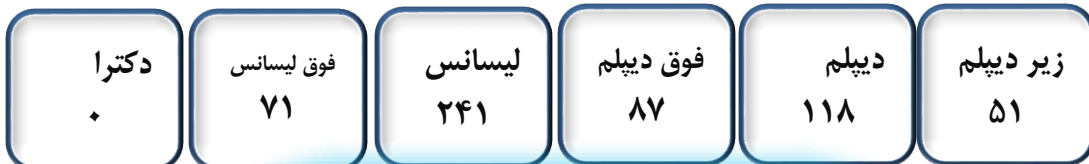
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۵۶۸                         | ۵۳۱ | ۳۷ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۰٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۲۰۶          | ۵۷           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۵۰۸                  | ۳۷۵     | ۱۳۳      |

پست های غیر کارشناسی  
۱۸۷

پست های کارشناسی  
۱۸۸

پست های مدیریتی  
۱۳۳

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۷۵

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۲۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۳۵

### وضعیت شاغلین اداره کل جهاد کشاورزی استان اردبیل

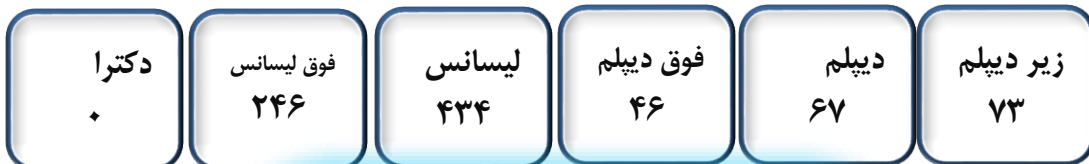
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن  |
|-----------------------------|-----|-----|
| ۸۶۶                         | ۷۲۸ | ۱۳۸ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۵٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۴٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۳۶۷             | ۱۳۵          | ۳۴۳          | ۲۱           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۲۲۴                 | ۸۲۷     | ۳۹۷      |

پست های غیر کارشناسی  
۲۱۲

پست های کارشناسی  
۸۲۸

پست های مدیریتی  
۱۸۴

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۰۲

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۵۸

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۶۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۶۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین اداره کل حج و زیارت استان اردبیل

| زن | مرد | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|----|-----|-----------------------------|
| ۰  | ۷   | ۷                           |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۱۰۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| بالای ۳۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۱۱ تا ۲۰ سال | زیر ۱۰ سال خدمت |
|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| ۰            | ۲            | ۴            | ۱               |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۶                    | ۶       | ۰        |

پست های مدیریتی  
۱

پست های کارشناسی  
۳

پست های غیر کارشناسی  
۲

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
+

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
+

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+



### وضعیت شاغلین اداره کل حوزه هنری استان اردبیل

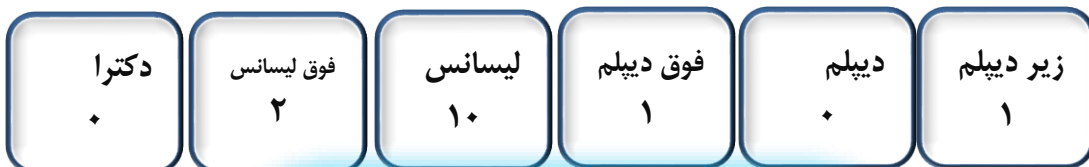
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۴                          | ۱۲  | ۲  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۱۰۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۳٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد نفر |
|-----------------|-----------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۲        |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۲         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۰         |
| بالای ۳۰ سال    | ۰         |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۴                   | ۱۴      | ۰        |

پست های غیر کارشناسی  
۱

پست های کارشناسی  
۱۰

پست های مدیریتی  
۳

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
\*

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
\*

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
\*

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
\*

### وضعیت شاغلین اداره کل پست استان اردبیل

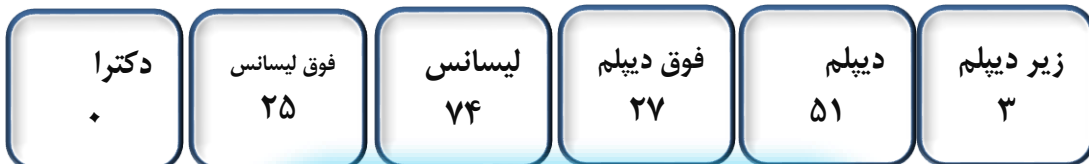
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۸۰                         | ۱۷۰ | ۱۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۵۷٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۰٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۹           |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۳۴         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۳۷          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۶۴                  | ۱۰۳     | ۶۱       |

پست های غیر کارشناسی  
۱۱۸

پست های کارشناسی  
۳۰

پست های مدیریتی  
۱۶

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۴

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۶

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت درمانی استان اردبیل

| زن   | مرد  | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|------|------|-----------------------------|
| ۴۱۷۵ | ۳۲۴۳ | ۷۴۱۸                        |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۶۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد نفر |
|-----------------|-----------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۴۳۹۴      |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۷۵۹      |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۲۴۲      |
| بالای ۳۰ سال    | ۲۳        |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۶۷۶۷                 | ۴۵۳۱    | ۲۲۳۶     |

پست های غیر کارشناسی  
۲۷۶۴

پست های کارشناسی  
۳۴۸۳

پست های مدیریتی  
۵۲۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۶۵۸

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸۲۶

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۹۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱۱۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۳۰۰

### وضعیت شاغلین دانشگاه محقق استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۶۸۳                         | ۵۸۴ | ۹۹ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۰٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۴۵۴         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۳۳         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۹۳          |
| بالای ۳۰ سال    | ۳           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۶۰۵                 | ۵۲۲     | ۱۰۸۳     |

پست های غیر کارشناسی  
۱۲۹

پست های کارشناسی  
۱۴۲۳

پست های مدیریتی  
۵۳

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۸

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۹

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۵

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۲



### وضعیت شاغلین اداره کل راهداری و حمل و نقل جاده ای استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۳۷۰                         | ۳۶۶ | ۴  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۵۴٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۴۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۸۴         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۵۷          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۲۵         |
| بالای ۳۰ سال    | ۴           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۴۴                  | ۱۶۵     | ۷۹       |

پست های غیر کارشناسی  
۳۹

پست های کارشناسی  
۱۵۰

پست های مدیریتی  
۵۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۸

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲۸

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۲۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین اداره کل تعاونی روستایی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۸۳                          | ۷۷  | ۶  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۸۷٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۸٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۷          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۸          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۴۲          |
| بالای ۳۰ سال    | ۶           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۴۹                  | ۱۴۹     | ۰        |

پست های غیر کارشناسی  
۲۵

پست های کارشناسی  
۱۰۹

پست های مدیریتی  
۱۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۹

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین سازمان صنعت، معدن و تجارت استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۱۱                         | ۱۹۷ | ۱۴ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۵۲٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۴٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱۱         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۶۰          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۴۰          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۶۳                  | ۱۰۹     | ۵۴       |

پست های غیر کارشناسی  
۳

پست های کارشناسی  
۱۱۷

پست های مدیریتی  
۴۳

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۴

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۶

### وضعیت شاغلین شرکت ملی پخش فرآورده های نفتی استان اردبیل

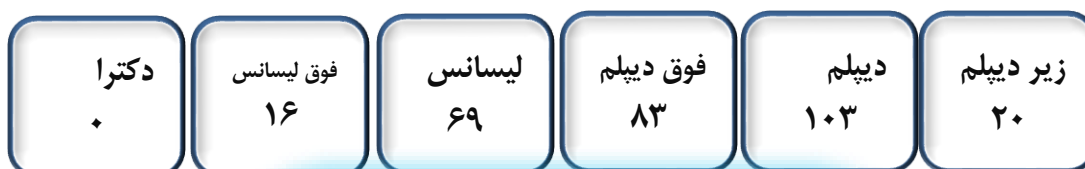
| زن | مرد | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|----|-----|-----------------------------|
| ۷  | ۲۸۴ | ۲۹۱                         |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۴۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۵۸٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۱۱۵             | ۱۱۲          | ۵۳           | ۱۱           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۱۸                  | ۱۱۸     | ۰        |

پست های غیر کارشناسی  
۳۲

پست های کارشناسی  
۵۷

پست های مدیریتی  
۲۹

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۶

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰



### وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری استان اردبیل

| زن | مرد  | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|----|------|-----------------------------|
| ۴۸ | ۱۱۶۲ | ۱۲۱۰                        |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۲۵٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۴۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| بالای ۳۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۱۱ تا ۲۰ سال | زیر ۱۰ سال خدمت |
|--------------|--------------|--------------|-----------------|
| ۱۴           | ۲۹۸          | ۲۹۱          | ۶۰۷             |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۱۷۰                 | ۴۳۶     | ۷۳۴      |

پست های غیر کارشناسی  
۵۹

پست های کارشناسی  
۱۰۵۰

پست های مدیریتی  
۶۱

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵۱۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۸۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۸۸

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری شهرستان خلخال

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۸۲                         | ۱۶۸ | ۱۴ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۱۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۱۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۶۸           | ۱۳           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۸۰                   | ۱۷      | ۶۳       |

پست های مدیریتی  
۳۳

پست های کارشناسی  
۳۳

پست های غیر کارشناسی  
۱۴

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۵

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۶

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۷

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۴۳

### وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری شهرستان سرعین

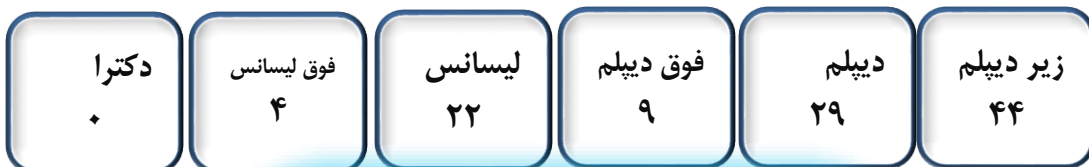
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۰۸                         | ۱۰۷ | ۱  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۱۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۱۹٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۸           |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۸۹          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۱          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۹                   | ۱۲      | ۱۷       |

پست های مدیریتی  
۱

پست های کارشناسی  
۱۰

پست های غیر کارشناسی  
۱۸

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۴

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۳

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین اداره کل شهرداری شهرستان مشگین شهر

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۳۱۲                         | ۳۰۴ | ۸  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی، پیمانی، به کل نیروها ۱۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۱۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد نفر |
|-----------------|-----------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۷۴       |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۰۸       |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۳۰        |
| بالای ۳۰ سال    | ۰         |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۶۳                  | ۴۶      | ۱۱۷      |

پست های غیر کارشناسی  
۴۲

پست های کارشناسی  
۱۰۱

پست های مدیریتی  
۲۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
+

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+



### وضعیت شاغلین اداره کل صندوق بازنشستگی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۷                           | ۵   | ۲  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۱۰۰٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد نفر |
|-----------------|-----------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۰         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۵         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۲         |
| بالای ۳۰ سال    | ۰         |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۵                    | ۵       | ۰        |

پست های مدیریتی  
۲

پست های کارشناسی  
۳

پست های غیر کارشناسی  
۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
+

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
+

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل فرودگاه استان اردبیل

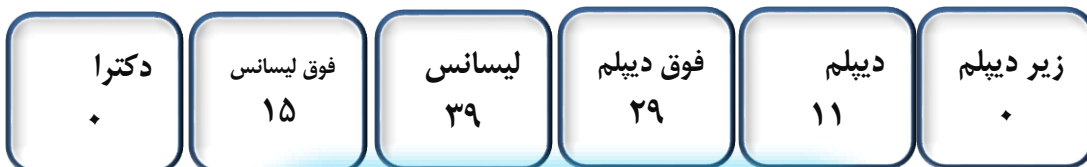
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۹۴                          | ۸۸  | ۶  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۶۲٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۸٪

#### سنوآت خدمت کارکنان (نفر)

| سنوآت خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۴۱          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۳۷          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۶          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۹۹                   | ۶۰      | ۳۹       |

پست های غیر کارشناسی  
۳۵

پست های کارشناسی  
۲۶

پست های مدیریتی  
۳۸

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
+

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۱۹                         | ۹۴  | ۲۵ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۱٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۴۸           | ۲۱           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۰۱                  | ۸۱      | ۲۰       |

پست های غیر کارشناسی  
۷

پست های کارشناسی  
۷۸

پست های مدیریتی  
۱۶

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+

### وضعیت شاغلین اداره کل فنی حرفه ای استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۳۰۶                         | ۲۴۱ | ۶۵ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۵۷٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۷٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۵۵         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۱۳۴         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۷          |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۸۱                  | ۱۷۵     | ۶        |

پست های غیر کارشناسی  
۱۳

پست های کارشناسی  
۱۳۳

پست های مدیریتی  
۳۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۶۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
+

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+



### وضعیت شاغلین اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اردبیل

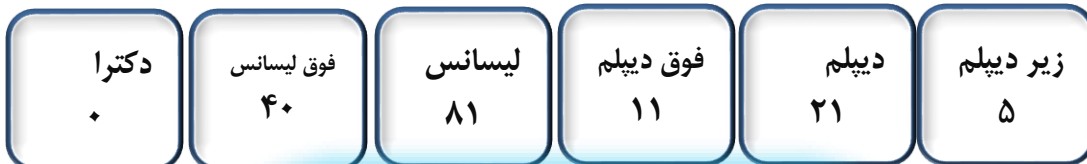
| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۵۸                         | ۱۳۸ | ۲۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۲٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۴٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۹۷           | ۱۸           | ۲            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۱۸۲                  | ۱۰۹     | ۷۳       |

پست های غیر کارشناسی

۰

پست های کارشناسی

۱۴۳

پست های مدیریتی

۳۹

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۴۷

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۳۷

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

۳۲

### وضعیت شاغلین اداره کل کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان استان

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۲۴                         | ۶۱  | ۶۳ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۳۵٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد نفر |
|-----------------|-----------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۴۲        |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۷۲        |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۰        |
| بالای ۳۰ سال    | ۰         |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۴۱                   | ۳۶      | ۵        |

پست های غیر کارشناسی  
۴

پست های کارشناسی  
۲۵

پست های مدیریتی  
۱۲

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۵

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۵

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۲

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۰

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۰

### وضعیت شاغلین اداره کل کمیته امداد امام خمینی (ره) استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۲۹۵                         | ۲۸۵ | ۱۰ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۱۰۰٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۸۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۲۴              | ۱۲۰          | ۱۵۰          | ۱            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۳۲۲                  | ۲۹۵     | ۲۷       |

پست های غیر کارشناسی

۲

پست های کارشناسی

۲۶۶

پست های مدیریتی

۵۴

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۳۰

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه

۲۴

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶

۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷

۳

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶

۰

### وضعیت شاغلین اداره کل محیط زیست استان اردبیل

| زن | مرد | تعداد کل نیروی انسانی (نفر) |
|----|-----|-----------------------------|
| ۲۷ | ۱۳۹ | ۱۶۶                         |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۹۳٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۸٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۱۰۵             | ۳۹           | ۲۲           | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۳۱۸                  | ۱۵۴     | ۱۶۴      |

پست های غیر کارشناسی  
۱۶۵

پست های کارشناسی  
۹۴

پست های مدیریتی  
۵۹

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۳

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۷۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
+

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
+



### وضعیت شاغلین اداره کل مدیریت درمان تامین اجتماعی استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن  |
|-----------------------------|-----|-----|
| ۷۶۶                         | ۳۹۹ | ۳۶۷ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۸۹٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۲٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۲۹۸         |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۳۶۰         |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۱۰۸         |
| بالای ۳۰ سال    | ۰           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۹۱۸                  | ۷۶۳     | ۱۵۵      |

پست های غیر کارشناسی  
۳۱۳

پست های کارشناسی  
۵۹۵

پست های مدیریتی  
۱۰

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۰۱

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۴۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱۰

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۱۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۵

### وضعیت شاغلین اداره کل مدیریت شعب پست بانک استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۵۳                          | ۵۰  | ۳  |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۲۶٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۹۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| زیر ۱۰ سال خدمت | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۲۱ تا ۳۰ سال | بالای ۳۰ سال |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| ۳۸              | ۸            | ۷            | ۰            |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۷۲                   | ۵۳      | ۱۹       |

پست های غیر کارشناسی  
۳۱

پست های کارشناسی  
۱۶

پست های مدیریتی  
۲۵

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۷

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۱۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۱

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۲

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۹

### وضعیت شاغلین اداره کل جمعیت هلال احمر استان اردبیل

| تعداد کل نیروی انسانی (نفر) | مرد | زن |
|-----------------------------|-----|----|
| ۱۹۲                         | ۱۶۶ | ۲۶ |

#### برحسب نوع استخدام (نفر)



نسبت کارکنان رسمی و پیمانی به کل نیروها ۷۳٪

#### برحسب مدرک تحصیلی (نفر)



نسبت دارندگان مدارک دانشگاهی به کل نیروها ۷۶٪

#### سنوات خدمت کارکنان (نفر)

| سنوات خدمت      | تعداد (نفر) |
|-----------------|-------------|
| زیر ۱۰ سال خدمت | ۸۶          |
| ۱۱ تا ۲۰ سال    | ۴۰          |
| ۲۱ تا ۳۰ سال    | ۶۵          |
| بالای ۳۰ سال    | ۱           |

## وضعیت پست های سازمانی:

| تعداد کل پست سازمانی | با تصدی | بلا تصدی |
|----------------------|---------|----------|
| ۲۷۶                  | ۱۴۲     | ۱۳۴      |

پست های غیر کارشناسی  
۷۴

پست های کارشناسی  
۱۵۰

پست های مدیریتی  
۵۲

## ورودی و خروجی نیروی انسانی:

خروجی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۳

ورودی نیرو در طول برنامه پنجم توسعه  
۲۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۶  
۳

پیش بینی خروج نیرو در سال ۹۷  
۳

پیش بینی ورود نیرو در سال ۹۶  
۱۱