

دانشگاه تهران

دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

موضوع

" بررسی برنامه های آموزش وزارتخانه ها و موسسات دولتی "

" بر اساس قانون جدید استخدام کشوری "

پایان نامه فوق لیسانس

استاد راهنما: جناب آقای دکتر علی نیامی

هیئت داوران :

آقایان دکتر فریدون معتد و وزیر و دکتر حسن ستاری دکتر علی نیامی

تهیه و تنظیم از حسین خلود دانشجوی

فوق لیسانس رشته علوم اداری دانشگاه

علوم اداری و مدیریت بازرگانی

فروردین ماه ۱۳۴۸

عنوان تلگرافی : اناداف  
۴۶۲۴۷  
تلفن : ۴۶۲۴۸  
مذوق پستی : ۲۶۷۳

حسین خلود  
بررسی برنامه های آموزشی وزیر از تجانه ها و موسسات  
درسی بر اساس قانون جدید استخدام کشوری

شماره  
تایخ ۲۴ مرداد ۴۸  
پوست

مدیران داری و دبیران باررانی

رساله آقای حسین خلود درباره ( بررسی برنامه های آموزشی وزارتخانه ها  
و موسسات دولتی بر اساس قانون جدید استخدام کشوری ) در جلسه مسوخ  
۴۸/۴/۲ هیئت رسیدگی مطرح گردید و با درجه ( ) بتصویب رسید .

عضو هیئت

دکتر معتد وزیری

عضو هیئت

دکتر ستاری

استاد راهنما

دکتر نیسانی

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	موضوع و هدف بررسی
۳	روش بررسی
۶	قلمرو بررسی
۹	پیشگفتار
فصل اول :	
۱۶	بررسی فعالیت های آموزشی شورای عالی اداری سابق و سازمان امور اداری و استخدامی فعلی کشور بعنوان ستاد مرکزی اداره امور استخدامی کشور تا پایان سال ۱۳۴۷
۱۶	الف - بررسی فعالیت های آموزشی شورای عالی اداری کشور از بدو تشکیل تا تاریخ تصویب قانون استخدام کشوری
	ب - بررسی فعالیت های آموزشی سازمان امور اداری و استخدامی کشور از بدو تصویب قانون استخدام تا پایان سال ۱۳۴۷ ( برنامه پنجساله سازمان امور اداری و استخدامی کشور در زمینه آموزشی کارمندان دولت ) .
۱۹	۱ - هدف های برنامه پنجساله آموزشی
۲۳	۲ - خط مشی های برنامه پنجساله آموزشی
۲۹	۳ - روش های عملیاتی برنامه پنجساله آموزشی
۳۱	۴ - موانع و مشکلات موجود در اجرای برنامه پنجساله آموزشی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	( ۲ )
۳۳	۱- اقداماتی که جهت وصول به هدفهای برنامه پنجساله بعمل آمده است .
۳۳	۲- آموزش کارآموزی سازمان اموراداری و استخدامی کشور
۳۴	۳- توجیه اهمیت آموزش در وزارتخانه ها و موسسات دولتی
۳۶	۴- تهیه فرم تنظیم برنامه های آموزشی
۳۷	۵- بررسی و تصویب برنامه های آموزشی وزارتخانه ها و موسسات دولتی
۳۷	نحوه بررسی برنامه ها
۳۹	۶- ضوابط بررسی برنامه ها
۴۰	۷- آمار برنامه های آموزشی مصوب
	۸- بررسی و تصویب بورسهای پیشنهادی آموزشهای خارج از کشور
۴۶	۹- وزارتخانه ها و موسسات دولتی
۴۹	۱۰- آمار بورسهای مصوب
۵۲	۱۱- انتقادات و پیشنهادات
۵۳	۱۲- بررسی و ارزیابی اجمالی مراکز آموزشی و کارآموزی معتمد موجود کشور
فصل دوم:	
۵۵	۱- بررسی برنامه های آموزشی وزارتخانه ها و موسسات دولتی
۵۵	الف- احتیاجات آموزشی دستگاه های دولتی
۶۰	۲- نیازمندیهای آموزشی مشترك و بااداری مستخدمین دولت
۷۲	۳- نیازمندیهای آموزشی اختصاصی بانفی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۷۴	ب- مشخصات برنامه های آموزشی وزارتخانه ها و موسسات دولتی
۷۴	۱- هدفهای اساسی برنامه های آموزشی
۷۹	۲- محل اجرای برنامه های آموزشی ✓
۷۹	۳- مجوز تشکیل کلاسها و آموزشگاهها ✓
۸۱	۴- ارزش دوره های آموزشی ✓
۸۳	۵- مسئولیت اجرای برنامه های آموزشی ✓
۸۴	۶- هزینه برنامه های آموزشی
۸۷	۷- برنامه های درسی ( پروگرام )
۹۲	۸- مشخصات کارآموزان
	فصل سوم :
۹۷	بررسی آموزشگاهها و مراکز آموزشی وابسته به وزارتخانه ها و موسسات دولتی
۹۷	الف- هدفها و موازین بررسی
۹۹	ب- مشخصات آموزشگاه ها
۱۰۰	ج- نتایج بررسی و پیشنهادها
	فصل چهارم :
۱۳۹	مسائل و مشکلات آموزشی وزارتخانه ها و موسسات دولتی
۱۴۰	الف- ضعف کار اداری برنامه های آموزشی

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۴۲	ب - ناهماهنگی و ضعف تشکیلات واحد های آموزشی در دستگاه های دولتی
۱۴۳	ج - کمبود مربیان و اساتید
۱۴۵	د - مشکلات مالی
۱۴۶	ه - مسئله تشخیصی احتیاجات و ارزیابی برنامه های آموزشی
۱۴۹	و - ابهام نقش آموزش در رهبری و مدیریت دستگاه ها
۱۵۲	ز - بیعلاقگی کارمندان شرکت در برنامه های آموزشی
۱۵۶	ح - عدم استقرار سیستم برنامه ریزی استعدادی در وزارتخانه ها و سازمانهای دولتی
فصل پنجم :	
۱۶۰	نتایج و پیشنهادها
۱۶۱	الف - پیشنهادهایی در زمینه برنامه های آموزش اداری
۱۶۱	۱- لزوم ایجاد تمرکز و هماهنگی در برنامه های آموزش اداری
۱۶۵	۲- چگونگی ایجاد تمرکز و هماهنگی در آموزشهای اداری
۱۶۶	استفاده از تسهیلات برنامه های آموزشی موجود
۱۶۷	تعیین ضابطه های آموزشی و اجرای امتحانات پایان دوره
۱۷۰	اجرای برنامه های آموزش اداری مشترک
۱۷۲	۳- توصیه های اجرایی

## فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱۷۲	- در مورد آموزش مدیران سطح بالا
۱۷۳	- در مورد آموزش مدیران سطح متوسط
۱۷۳	در مورد آموزش توجیهی
۱۷۵	- در مورد تشکیل و تقویت مراکز آموزشی مورد نیاز
۱۷۸	ب- پیشنهادات در زمینه آموزشهای اختصاصی یافتی
۱۷۹	۱- تربیت روسا • ادارات آموزش و متصدیان برنامه ها
۱۸۰	۲- ایجاد سرویس راهنمایی و مشاوره علمی
۱۸۱	۳- ادغام برنامه های کوتاه مدت فنی در صورت امکان
۱۸۲	۴- احاله تدریجی برنامه های دراز مدت فنی به دانشگاه ها و موسسات عالی آموزش کشور

### ضمائم :

- فهرست وزارتخانه ها و موسسات مشمول قانون استخدام کشوری
- ۲- فرم تنظیم برنامه های آموزش
- ۳- پرسشنامه شماره ۱
- ۴- پرسشنامه شماره ۲

## موضوع و هدف بررسی

موضوع این بررسی آشنائی کامل با برنامه های آموزشی است که در حال حاضر

در دستگاه های دولتی مشمول قانون استخدام کشوری اجرا میشود .

هدف این بررسی مهارتست از وصول بیک خط مشی کلی و اساسی درباره

برنامه های آموزشی کارمندان در دستگاه های دولتی و موسسات وابسته بآن

بدین لحاظ برای وصول به هدف مزبور لازم است نکات زیر روشن شود :

۱- فعالیتهائی که سازمان امور اداری و استخدامی کشور بعنوان ستاد

مرکزی اداره امور استخدامی و با توجه به مسئولیت های قانونی خود در زمینه

آموزش کارمندان دولت بعمل میآورد از چه قرار است ؟

۲- نوع برنامه های آموزشی در دستگاه های دولتی چیست ؟

۳- هزینه اجرای این برنامه ها و لو به تقریب چقدر است و از چه محل تامین

میگردد ؟

۴- چه نوع اطلاعات و معلومات و مهارتهائی بکارمندان آموخته میشود ؟

۵- چه دسته از کارمندان دولت و در چه مرحله از عمر و خدمتشان تحت این

تعلیمات قرار میگیرند .

۶- معایب و نواقص این برنامه ها چیست ؟



۷- احتیاجات آموزشی واقعی دستگاه های دولتی چیست تا بر مبنای آن

بتوان طرح های اصلاحی برنامه های مفید و جامع الاطراف تهیه و اجرا نمود ؟

۸- مشکلات طرح و تنظیم و تصویب و اجرا و بالاخره ارزیابی وین گیری برنامه

های آموزشی مورد لزوم از چه قرار است ؟

بطور خلاصه هدف این بررسی آنست که در مرحله اول به بینیم فعالیت های

آموزشی دولت از بدو تاسیس قانون جدید استخدام کشوری که در ۳ خرداد ماه

۴۵ تصویب رسید تا چه پایه و سمت دارد و در تحت چه شرایطی و یا چه روشی

علی میشود و کم و کیف آن چگونه است و برای اجرای آن چه مقدار نیرو و وقت و

سرمایه مصرف میگردد . پس از آنکه این مرحله از بررسی بنیادین و لو تریس یعنی

نتایج که بتوان بوسیله آن در نهائی از وضع کلی برنامه های آموزشی دستگاه های

دولتی مشمول قانون استخدام کشوری رسم نمود رسید میتوان امیدوار بود که وصول

به هدف اصلی امکان پذیر باشد . و چنانکه میدانیم در فصل چهارم قانون جدید بد

استخدام کشوری موادی ( مواد ۴۴ و ۴۵ و ۴۶ ) در مورد آموزش کارمندان

دولت پیش بینی شده که مشمول اجرای آن اداره کل آموزش و انتصاب سازمان امور

اداری و استخدامی کشور میباشد و در واقع این بررسی برای روشن کردن راهی

است که سازمان در تحقق روح قانون در مورد آموزش کارمندان دولت باید به بیناید .

زیرا بدیهی است تا تصویری از وضع این آموزشها و برنامه های کارآموزی ترسیم نگردد راهی برای پیشنهاد اصلاحات اساسی در این زمینه گشوده نخواهد شد .

### روش بررسی :

این بررسی و تحقیق با استفاده از روش طمی تحقیق بعمل آمده بدینمعنی که سعی شده است حتی الامکان مسایل موجود بخورد دقیق مورد بررسی قرار گرفته و طل مشکلات تعیین شده و اطلاعات لازم درباره آن از منابع موجود جمع آوری و مورد تجزیه تحلیل قرار گیرد و سپس با توجه به منابع حاصله از تحقیق ، پیشنهاد های لازم در مورد رفع مشکل ارائه گردد .

برای جمع آوری اطلاعات لازم در مورد این بررسی از سه روش زیر استفاده شده

است :

الف - تهیه و توزیع پرسشنامه : برای آنکه اظهار نظر درباره وضع آموزشهای وزارتخانه ها و موسسات دولتی مبتنی بر اطلاعات کتبی و دقیقی باشد که با فرصت کافی از طرف مقامات مسئول ارائه شده باشد تهیه پرسشنامه های مخصوصی که حاوی سوالات مربوط به هدف های فوق الاشعار باشد ضروری تشخیص داده شد ، روی همین اصل پرسشنامه های متعددی تهیه گردید که نمونه های آن در پایین این رساله بچشم میخورد .

ب- مصاحبه با افراد صاحب نظر و مطلع : چون در مورد این بررسی دقیق

تنها اتکا به پرسشنامه کافی بنظر نمیرسد و اصولا ممکن بود خطاها و نارسائی های ناشی از پرسشنامه نگارنده را از دسترسی به اطلاعات معتبر و قابل اطمینان محروم سازد این بود که در این مورد از روش مصاحبه نیز استفاده گردید . بدین معنی که از طریق مصاحبه با افراد صاحب نظر و مطلع در امور آموزشی و وزارتخانه ها و موسسات دولتی نسبت به تصحیح و تکمیل اطلاعات جمع آوری شده بوسیله پرسش نامه اقدام گردید .

ج- استفاده از مآخذ و منابع موجود در سازمان امور اداری و استخدامی کشور: در این باره از منابع و مآخذ موجود در اداره کل آموزش و انتخاب سازمان امور اداری و استخدامی کشور نیز استفاده بعمل آمد خصوصا بررسیهایی که در کمیته آموزش شورای عالی اداره سابق و قسمت آموزش اداره کل آموزش و انتخاب سازمان امور اداری و استخدامی بعمل آمده است چراغ راه هدایت نگارنده بوده است . این نکته نیز لازم بتذکر است که نگارنده در گردآوری اطلاعات از طریق بررسی نامه با اشکالات زیادی مواجه بوده ام که نهلا بهعضی از موارد آن اشاره میشود .

د- چون هر يك از وزارتخانه ها در مورد اجرای برنامه های آموزشی وضع خاصی داشتند گاهی بعضی سوالات مطروحه در پرسشنامه با طرز کار و روش ایشان تطبیق

نمیگردد و باین جهت سوالات مبهم و احتمالات نامفهوم جلوه میکند به همین دلیل در غالب موارد برای برگردن پرسشنامه در وزارتخانه مورد نظر لزوم پیدا میکند تا با ادای توضیحات کار تکمیل پرسشنامه تسهیل گردد .

۲- پاسخ بعضی سوالات پرسشنامه محتاج مطالعه و وقت زیادی بود که غالباً

پاسخ دهندگان قادر نبودند آنها را تهیه و در پرسشنامه وارد نمایند . باین جهت برخی از سوالات خود بخود بلا جواب میماند .

۳- جواب بعضی سوالات کلی و آماری مستلزم مقداری کار و صرف انرژی و

ابراز علاقه بود که متأسفانه در کمتر از متصدیان آموزشی وزارتخانه ها مشاهده میشد .

۴- پاسخ برخی پرسشهای مربوط به هزینه ها و وجوه مصرف شده چون از روی

دقت تهیه نمیشد قابل اعتماد و اطمینان بنظر نمی رسید .

۵- تفاوت دید بینی و گاهی تنبلی باعث میشد که برخی پاسخ ها سرسری و

ناقص تهیه شود و این امر تا حدی اعتبار پرسشنامه را کاهش میداد .

۶- در بسیاری از دستگاه ها چون امور آموزشی متمرکز نبود باین جهت تکمیل

پرسشنامه ها زیاد از حد دستخوش تاخیر میگردد و همین عوامل باعث گردید زمانی

متجاوز از ۱۸ ماه ( یکسال ونیم ) صرف تهیه و تنظیم این رساله تحقیقی گردد .

باتوجه به نکاتی که ذکر شد نظر به وسعت و نوع برنامه های آموزشی ، جمع آوری

اطلاعات مربوط با مور آموزشی دستگاه های دولتی تنها از طریق پرسشنامه علمی نگردید بلکه حضورا با نمایندگان صلاحیت دار وزارتخانه هاتماس گرفته شد و همانطور که در فوق اشاره گردید از طریق مصاحبه و مذاکره و تجسس و کاوشهای زیاد معلومات و اسناد لازم را گردآوری نمودم . خلاصه اینکه جمع آوری اطلاعات مورد لزوم این بررسی بطرق مختلف از طریق مصاحبه ، مذاکره ، مشاهده و تحقیق و تجسس و کاوش مستد و مراقبت در تهیه مدارک و اسناد و سنجش و ارزیابی آنها علمی گردید .

### قلمرو بررسی

قلمرو تحقیقی در این بررسی به وزارتخانه ها و موسسات دولتی مشمول قانون استخدامی کشور محدود میشود . چون اگر بنا باشد سایر موسسات دولتی از قبیل شرکتهای وابسته بدولت مانند شرکت ملی نفت ایران و سایر موسسات غیرمشمول نیز مورد بررسی قرار گیرد دامنه بحث بحدی بالا خواهد گرفت که نتیجه گیری آن تقریبا با توجه بامکانات موجود غیرممکن خواهد شد . بعلاوه چون موسساتی نظیر شرکت ملی نفت ایران و موسسات مشابه آن که بصورت بازرگانی اداره میشود تابع خط مشی کلی و اساسی سایر دستگاه های دولتی که از قانون استخدامی کشور تبعیت مینمایند نمیباشند بنابراین مطالعه و بررسی این قبیل موسسات با هدف

این تحقیق سازگارند و امید بود . در هر حال ما زبان هائی که در نظر این بررسی

قرار گرفته شامل ۱۹ وزارتخانه و ۶۲۷ جوسه دولتی وابسته بآنهاست که متجاوز از

۲۲۰ هزار گارنت دولت را در بر میگیرد ( ضمیمه شماره ۱ ) .

### این گئی که در تنظیم این رساله مورد عمل قرار خواهد گرفت

این رساله شامل یک پیش گفتار و پنج فصل خواهد بود در پیش گفتار ابتدا مقدمه ای در زمینه لزوم تجهیز نیروی انسانی کشورهای در حال توسعه از طریق آموزش مورد بحث قرار خواهد گرفت و سپس بطور اختصار به تاریخچه آموزش کارمند آن دولت در اروپا و آمریکا و ایران اشاره خواهد شد و بالاخره نقش سازمان امور اداری و استخدامی کشور با توجه به مسئولیت های قانونی که بموجب فصل چهارم قانون استخدام کشوری در زمینه آموزش کارمند آن دولت بعهده دارد توجیه خواهد گردید .

در فصل اول فعالیت های آموزشی شورای عالی سابق اداری کشور و سازمان امور اداری و استخدامی فعلی بعنوان ستاد مرکزی اداره امور استخدامی کشور مورد بررسی قرار خواهد گرفت .

در فصل دوم برنامه های آموزشی وزارتخانه ها و موسسات دولتی بررسی خواهد شد . و در فصل سوم به بررسی آموزشگاه ها و مراکز آموزشی وابسته به وزارتخانه ها و موسسات دولتی خواهیم پرداخت . فصل چهارم به بررسی مسائل و مشکلات آموزشی اختصاص داده خواهد شد و در فصل پنجم به نتیجه گیری و ارائه راه حل های عملی تحت عنوان نتایج و پیشنهادات خواهد پرداخت .

## پیش‌گفتار

از پدیده‌های مهمی که در تحولات جهانی امروز مورد توجه علمی قرار گرفته مسئله نظام اداری است. سازمان اداری هر کشوری از بهترین و موثرترین عوامل اجرای برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی آن کشور بشمار میرود. و این نکته ای است که در باره آن اتفاق نظر کامل وجود دارد. همچنین نظریه اهمیت و نقش روز افزون نظام اداری در پیشرفت برنامه‌های توسعه ملی است که سازمان ملل متحد نیز مطالعات و تحقیقات دامنه اداری در این باره بعمل آورده است.

ضمن بررسی‌هایی که سالهای اخیر توسط کارشناسان سازمان ملل در امور تشکیلات اداری کشورهای در حال رشد بعمل آمده مسئله ای که در همه جا بدون استثناء بدان اشاره شده کمبود و فقدان نیروی انسانی ورزیده و کارآموده است.

اگرچه این مسئله تنها اختصاص بکشورهای مزبور ندارد و کشورهای پیشرفته نیز کم‌وبیش با این مشکل مواجه اند ولی در هر حال باید قبول کرد که تکمیل و اجرای برنامه‌های توسعه ملی در کشورهای در حال توسعه بدون بهبود امور اداری امکان پذیر نخواهد بود. از زمانی که مسئله کمبود نیروی انسانی کارآموده در دستگامهای اداری مورد توجه قرار گرفته همه جا از آموزش بعنوان تنها علاج و داروی موثر این نقیصه نام برده میشود.



بطور کلی مورد توجه آموزش کارکنان دولت و اهمیت آن در علوم اداری به از چندین جنبه ای

در دم مورد توجه فنی قرار گرفته تا آن تاریخ تنها ما زمانهای محدودی بودند که به

تدریس و تسلیم کارکنان خود سعی کافی مبذول میداشتند .

در امین کا تا سال ۱۹۴۹ آموزش کارکنان دولت رونق چندانی نداشت

به همین دلیل در اولین گزارش کمیسیون هورر عدم توجه دولت نسبت به آموزش مسوول

انتقاد شدید قرار گرفت ولی با اولین قانونی که در مورد آموزش کارکنان دولت در تاریخ

۱۹۵۸ زنگنه گذشت آموزش بعنوان یکی از جنبه های مثبت اداری مورد توجه قرار

گرفت .

در انگلستان نیز تا سال ۱۹۴۴ آموزش جامع و تخصصی برای کارکنان وجود

نداشت ولی از آن تاریخ بعد که اداره گل کارآموزی و آموزش وابسته به وزارت خزانه اداری

تاسیس گردید آموزش جای خود را در حل مسائل مربوط به توسعه طلبی از گد .

در فرانسه نیز برای اولین بار در سال ۱۹۴۶ مرکز آموزشی جدیدی بنام مدرسه

ملی امور اداری تاسیس گردید و با اجرای برنامه های آموزشی جامع برای به بسود کیفیت

و کارائی خدمات دولتی پرداخت ( ۱ ) .

( ۱ - سازمان ملل متحد ، کتاب آموزش و اداره امور دولتی ( نیویورک - سنسای زمان

ملل متحد - ۱۹۶۶ ) صفحه ۴

د کشورمان نیز بناسبت تحولات عمیق اجتماعی و اقتصادی چند ساله اخیر که  
 بابتکار شاهنشاه آریامهر صورت گرفته لزوم هم آهنگی اقدامات دولت با این تحولات  
 و اهمیت مسئله آموزش و پرورش و نقش آن در افزایش کارآئی کارمندان مورد توجه خاص  
 قرار گرفت و در تهیه لایحه قانونی استخدام کشوری فصل جداگانه‌ای (فصل چهارم)  
 با امر آموزش کارمندان اختصاص داده شد.

بموجب مواد ۴ و ۵ فصل چهارم لایحه قانونی استخدام کشوری سازمان امور  
 اداری و استخدامی کشور موظف گردید که احتیاجات آموزشی وزارتخانه ها و موسسات  
 دولتی مشمول لایحه را با همکاری خود آنها مورد بررسی قرار داده اقدامات لازم را جهت  
 تامین این احتیاجات بعمل آورد.

این اولین بار است که مسئله آموزش سازمان های دولتی بعنوان امری جدی و  
 فعالیت مستمر تلقی شده است. تا این تاریخ فقط زمانی مسئله آموزش در وزارتخانه  
 ها و موسسات دولتی مطرح میشد که یک احتیاج فوری و خاص برای تربیت متخصصین و یا  
 گروه مورد نیازی احساس میکردید و البته بعضی احساس چنین احتیاجی وزارتخانه و یا  
 موسسه مربوطه بموجب قانون یا تصویب نامه یا فقط طبق دستور العمل و پروتکل اقدام  
 بتأمین و اجرای برنامه های آموزشی مخصوص میکرد و این برنامه ها معمولاً پس از  
 تامین کادرمورد نیاز متوقف میشد البته در بعضی از سازمانها بصورت برنامه دائمی نیز

باقی مانده ولی هیچگاه اسرارآموزش کارمندان از جنبه های عمومی و ملی مورد توجه قرار نگرفته است.

برای روشن شدن اهمیت آموزش در دستگاه های دولتی کشور بجااست به اطلاعات و آماری که در سال جاری با استفاده از فرم های تطبیق توسط اداره کل طبقه بندی و ارزش یابی مشاغل در سازمان امور اداری و استخدامی کشور تهیه شده اشاره شود.

این ارقام که بر اساس یک بررسی آثار نسبتاً دقیق بدست آمده کارمندان رسمی دولت ایران را از لحاظ تعداد به طبقات زیر تقسیم مینماید :

## آمار توزیع دستجات مختلف کارمندان دولت

## برحسب درجات تحصیلی (۱)

درصد تقریبی	تعداد	تحصیلات	ردیف
۲۷/۶ درصد	۴۳۳۶۷	بیسوادان و افراد یکه تحصیلاتی از ششم ابتدائی بیائین دارند	۱
" ۱۵/۳	۲۳۹۴۹	سواد ششم ابتدائی	۲
" ۰/۴	۷۱۷	سواد دور تا اول متوسطه	۳
" ۳۹/۳	۶۱۶۴۸	سواد دیپلم	۴
" ۱/۲	۱۷۸۶	مافوق دیپلم	۵
" ۱۲/۳	۱۹۰۴۲	لیسانس	۶
" ۳/۱	۲۲۸۱	فوق لیسانس	۷
" ۲/۶	۴۰۸۵	دکتر	۸
۱۰۰٪	۱۵۶۸۷۵	جمع	

۱- مآخذ : فرمهای تطبیق اداره کل طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل سازمان

امور اداری و استخدامی کشور - تهران ۱۳۴۷+