



Clarifying the Position of Developing the Professional Competence of Managers in Determining the Key Roles of the Body Supervising Pension Funds

Seyyed Mohammad Abbasnia^{1*}

¹Assistant Professor, Department of Accounting & Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 12.21.2022

Revised: 01.21.2023

Accepted: 01.30.2023

Keyword:

Pension Funds
Regulation and Monitoring
Human Resources Capacity Building
Competence of Managers
Monitoring Body of Pension Funds
Roles of Monitoring Body

*Corresponding Author:

Seyyed Mohammad Abbasnia
Email: sm.abbasnia@pnu.ac.ir

ABSTRACT

The study of pension funds in the Iranian economy indicated that these funds currently have some problems for various reasons. The professional competence of managers in such funds and their social, political, and economic dependency, interests, or tendencies are the main issues in the governance of pension funds. Accordingly, the strategy of developing the professional competence of managers should be considered due to the roles which should be determined for the monitoring body of pension funds in accordance with the social-economic conditions of Iran. In this study, based on the qualitative paradigm, the thematic analysis method, themes analysis, optimization of international monitoring models, and upstream documentation analysis were simultaneously used. The role of the body monitoring pension funds as well as the principles of good governance in social security organizations with a focus on human resources policies based on international standards were identified and then finalized through interviews with 14 experts. After design, the final model was scrutinized with the focus group technique. The research findings categorized the roles of the body monitoring the pension funds at five levels of licensing, monitoring, intervention and correction, analysis, and communication in response to the first question. To answer the second question, nine instructions related to the professional competence of managers including instructions linked to the determination, approval, and control of the professional competence of the board of directors and managers as well as instructions related to the determination of human resources policies were selected.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The study of pension funds in the Iranian economy have indicated that these funds currently have some problems for various reasons. The professional competence of managers in such funds and their social, political, and economic dependency, interests, or tendencies are the main issues in the governance of pension funds. Accordingly, the strategy of developing the professional competence of managers should be considered due to the roles which should be determined for the entity monitoring the pension funds in accordance with the socio-economic conditions of Iran. On this basis, taking into consideration the importance of human resources capacity building, it is necessary to consider human resources capacity building strategies in identifying the roles of the institution supervising pension funds. It should also be explained in the model that is implemented for the supervision of the supervisory body on pension funds. Therefore, the two main questions of this research were:

- 1- What are the roles of the institution supervising the pension funds of the Islamic Republic of Iran?
- 2- What is the position of human resource capacity building in the supervisory model of the body overseeing pension funds?

Methodology

In this study, based on the qualitative paradigm, the thematic analysis method, themes analysis, optimization of international monitoring models, and upstream documentation analysis were simultaneously used. The role of the entity monitoring the pension funds as well as the principles of good governance in social security organizations with a focus on human resources policies based on international standards were identified and then finalized through interviewing the experts. The final model was scrutinized after designing with the focus group technique.

Results and discussion

The findings of the research in response to the first question (What are the roles of the institution that supervises the pension funds of the Islamic Republic of Iran?) indicated that the roles of the institution supervising pension funds can be classified into five levels: authorization, supervision, intervention and correction, analysis and communication.

In answer to the second question (What is the position of human resources capacity building in the supervisory model of the body overseeing pension funds?), the guidelines provided by the International Social Security Association (ISSA) were reviewed and 9 of these guidelines related to human resource capacity building including guidelines related to determining, verifying and controlling the professional competence of the board. The board and management as well as the instructions related to determining the human resources policies of the employees (development, maintenance and replacement) were selected.

Conclusion

Paying attention to human capital and its development, which is considered the most valuable capital of an organization and is the center of ability and knowledge enhancement, confirms the fact that humans are considered as a decisive and effective partner in organizations.

The development of human resources is the justification for the all-round and balanced development of the organization.

Experts have defined the set of tasks and actions that the organization performs to guide employees in the field of human resources to achieve organizational goals as human resources processes. Emphasizing the capacity building of human resources in determining good governance guidelines indicates that in today's competitive world, human resources as one of the strategic resources of organizations play a significant role in the survival of companies and for the proper use of human resources, they must be properly managed. This correct management is different according to the management paradigm and should be defined in the paradigm structure and based on the organizational nature. In this regard, the findings of this research showed that capacity building of human resources is one of the key components of the supervision model of the supervisory institution of pension funds.

5 key roles in this study, including authorization, intervention and correction, analysis, supervision and communication, were counted as the key roles of the supervisory body for pension funds in Iran, which is in accordance with the standards of the International Organization for Supervision of Pension Funds (IOPS). The secondary roles under each role, which were extracted from the themes of the research and based on the opinion of experts, realized the localization of these roles according to the legal, economic and social conditions of the country. The findings of the research comparing the key roles of the institution supervising pension funds with the guidelines of the International Social Security Association (ISSA) with the capacity building of human resources of the funds showed that through 12 sub-roles classified under the five main roles, the conditions for the realization and implementation of 11 guidelines of good governance in social security organizations were provided. In the role of licensing, instructions number 4 and 26; in the role of supervision, instructions No. 76, 77 and 79; in the role of analysis, instructions No. 12, 34, 77 and 81; in the role of intervention and correction, instructions No. 4 and 26; and finally in the role of communication, instructions No. 12, 82, 34 and 78 had the possibility of being realized in the structure of pension funds with the support of the body supervising these funds.

Acknowledgement

I am very grateful to all the professors and friends who helped in compiling the questionnaire, as well as the experts in the field of finance and social security and retirement who cooperated in completing the questionnaire.



تبیین جایگاه توسعه صلاحیت حرفه‌ای مدیران در تعیین نقش‌های کلیدی نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی

سیدمحمد عباس‌نیا*^۱

۱- استادیار، گروه حسابداری و مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۹/۳۰

بازنگری مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۰۱

پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۱۰

کلید واژگان:

صندوق‌های بازنشستگی
مقررات‌گذاری و نظارت
ظرفیت‌سازی منابع انسانی
صلاحیت مدیران
نهاد ناظر صندوق‌های بازنشستگی
نقش‌های نهاد ناظر

*نویسنده مسئول: سیدمحمد عباس‌نیا

پست الکترونیکی:

sm.abbasnia@pnu.ac.ir

مطالعه صندوق‌های بازنشستگی در اقتصاد ایران نشان می‌دهد که در حال حاضر این صندوق‌ها بنا به دلایل مختلف با مشکلاتی مواجه هستند. در این میان، موضوع صلاحیت حرفه‌ای مدیران این صندوق‌ها و وابستگی، منافع یا تمایلات اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آنها، یکی از محورهای اصلی در حکمرانی صندوق‌های بازنشستگی است. بر این اساس لازم است با توجه به نقش‌هایی که برای نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی، متناسب با شرایط اقتصادی و اجتماعی ایران باید تعیین شود، راهبرد توسعه صلاحیت حرفه‌ای مدیران مدنظر قرار گیرد. در این پژوهش بر مبنای پارادایم کیفی، هم‌زمان از روش تحلیل مضمون، بهینه‌کاو از مدل‌های نظارت بین‌المللی و بررسی اسناد بالادستی استفاده شده است. به این صورت که نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی و نیز اصول حکمرانی خوب در سازمان‌های تأمین اجتماعی با تمرکز بر خط‌مشی‌های منابع انسانی بر اساس استانداردهای بین‌المللی شناسایی گردید و از طریق مصاحبه با ۱۴ نفر از خبرگان نهایی شد. مضامین استخراج‌شده با تکنیک‌های خودآزمون، دگرآزمون و کسب نظر مصاحبه‌شوندگان اعتبارسنجی شد و الگوی نهایی پس از طراحی با تکنیک گروه کانونی مورد تدقیق قرار گرفت. یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال اول نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی را در سطوح پنج‌گانه مجوزدهی، نظارت، مداخله و اصلاح، تجزیه و تحلیل و ارتباطات دسته‌بندی شد. برای پاسخ به سؤال دوم، ۹ دستورالعمل مرتبط با صلاحیت حرفه‌ای مدیران شامل دستورالعمل‌های مرتبط با تعیین، تأیید و کنترل صلاحیت حرفه‌ای هیئت مدیره و مدیریت و نیز دستورالعمل‌های مربوط به تعیین خط‌مشی‌های منابع انسانی (توسعه، نگهداری و جایگزینی) انتخاب گردید.

مقدمه

در همه سازمان‌ها مهم‌ترین و تأثیرگذارترین رکن برای رسیدن به اهداف سازمانی و به تعبیر دیگر اثربخشی، مدیریت است. می‌توان شکست هر سازمان را تا حدود زیادی به مدیریت و رهبری غیرکارآمد آن سازمان مربوط دانست. به همین دلیل امروزه تلاش می‌کنند افرادی را در پست‌های مدیریت بگمارند که برای رهبری اثربخش، توانایی و شایستگی‌های لازم را داشته باشند (پورکریمی و همکاران، ۲۰۱۶).

سازمان‌های مختلف به‌ویژه سازمان‌های خدماتی به طرز چشمگیری با مشکلاتی مانند کمبود نیروهای کار، نرخ ترک خدمت بالا، ناکافی بودن مهارت‌ها و شکاف‌های شایستگی به خصوص در سطح مدیریتی مواجه هستند. یعنی افرادی که مشاغل را احراز کرده‌اند از سطح مطلوب شایستگی موردنیاز شغل برخوردار نیستند (مارتین و مارش، ۲۰۰۶).^۱ دستیابی به این مهم به درک و شناخت کامل انسان‌ها و فراهم کردن شرایط مناسب برای کار و تلاش نیاز دارد. از موارد قابل بررسی در این زمینه، قرار دادن افراد در جایگاه‌های متناسب با توانایی، تجارب و قابلیت آنها و همچنین اهمیت نقش مدیران است. مدیران به‌واسطه وظایف و اختیاراتی که بر عهده دارند می‌توانند نقش بی‌بدیلی را در هدایت و راهبری سازمان بر عهده گیرند. به‌واسطه همین اهمیت بوده است که از دهه‌های آغازین تولد علم مدیریت، همواره از وظایف، نقش‌ها و ویژگی‌های مدیران سخن به میان آمده است (موسسه حکومت‌داری عامه، ۲۰۰۲).^۲

آسیب‌شناسی نهادی در صندوق‌های بازنشستگی در ایران به‌عنوان یکی از ارکان نظام مالی در این مطالعه به این دلیل در ساختار مقاومت‌سازی اقتصاد کشور اهمیت ویژه دارد که بر اساس پیش‌بینی و محاسبات بانک جهانی در سیستم بازنشستگی ایران، تعهدات بیمه‌ای تأمین‌نشده صندوق بازنشستگی کشوری در دوره سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۴۴۹ معادل ۳۵ درصد و برای سازمان تأمین اجتماعی ۱۴۰ درصد تولید ناخالص داخلی خواهد بود. این بدهی‌های تأمین‌نشده، وضعیت مالی نظام و وضعیت رفاهی اعضا را به‌شدت تهدید می‌کند. بانک جهانی یکی از دلایل عمده افزایش تعهدات بیمه‌ای در ایران را رشد سریع تعداد مستمری‌بگیران (۹ درصد در سال) می‌داند (بانک جهانی، ۲۰۰۳).^۳ در گزارش بانک جهانی آمده است که سیستم بازنشستگی ایران از مدل‌های مناسب بین‌المللی پیروی نمی‌کند و نظارت‌های جاری نیز این امر را دشوار می‌کند که به شفافیت لازم برای تصمیمات مالی صندوق‌های بازنشستگی دست یابد. در این گزارش همچنین نسبت به دخالت‌های دولتی و سیاسی در امور صندوق‌های بازنشستگی ایران هشدار داده شده است (عباس‌نیا و همکاران، ۲۰۱۹).

بر این اساس بنا بر آن چه در خصوص اهمیت ظرفیت‌سازی، صلاحیت و شایستگی‌های مدیران گفته شد و همچنین نظر به اهمیت مدیریت صحیح در صندوق‌های بازنشستگی که با بحران مواجه هستند، لازم است در شناسایی نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی، راهبردهای ظرفیت‌سازی مدیران مدنظر قرار گیرد و در واقع جایگاه ظرفیت‌سازی مدیران در الگویی که برای نظارت نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی اجرا می‌شود تبیین گردد. بنابراین دو سؤال اصلی این پژوهش عبارت است از:

- ۱- نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی جمهوری اسلامی ایران کدام است؟
- ۲- جایگاه ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران در الگوی نظارتی نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی چگونه است؟

مبانی نظری و پیشینه

مسائل متعدد پیش‌روی صندوق‌های بازنشستگی در کشور از جمله تغییرات جمعیتی و افزایش عمر، پیشی‌گرفتن تعداد مستمری‌بگیران از تعداد شاغلین، بدهی‌های دولت به صندوق‌های بازنشستگی، مدیریت نشدن سرمایه‌گذاری

^۱ Martin & Marsh

^۲ Instituut Voor De Overheid

^۳ World Bank

کارآمد و جوه بازنشستگی و غیره، بازنگری جدی در ساختار اداره صندوق‌های بازنشستگی را لازم می‌آورد (صفری، ۲۰۱۶). مسئله نبود تعادل بین منابع و مصارف صندوق‌های بازنشستگی و فزونی گرفتن مصارف بر منابع یا به عبارتی از دست دادن کارکرد صندوق برای صندوق‌های بازنشستگی، به موضوعی قابل تأمل در محافل علمی کشور تبدیل شده است، به طوری که موضوع صندوق‌های بازنشستگی یکی از محورهای اساسی موردبررسی در برنامه ششم توسعه بود. بررسی‌ها نشان می‌دهد در صورتی که اصلاحات اساسی در این صندوق‌ها صورت نپذیرد، در آینده‌ای نه چندان دور، کسری صندوق‌های بازنشستگی می‌تواند بحران‌های اساسی برای کشور ایجاد کند (انصاری و همکاران، ۲۰۱۷). در این راستا، اگرچه مدیریت و مداخله دولت در امور صندوق‌های بازنشستگی، با مزایایی همچون تأمین درآمد بازنشستگی در لایه نخست طرح‌های تأمین اجتماعی همراه است اما واقعیت آن است که پیامدهای منفی دخالت دولت، بیشتر از مزایای آن است و عملکرد صندوق‌های بازنشستگی را دستخوش تهدید جدی کرده است. برای مثال، افزایش حقوق کارمندان بدون در نظر گرفتن اقتضائات درآمدی صندوق‌های بازنشستگی از جانب دولت و مجلس، منجر به پدید آمدن نبود توازن در منابع و مصارف صندوق‌ها می‌شود و مدیریت آن‌ها را دچار معضل می‌کند (صفری، ۲۰۱۶). این مسئله در حالی است که در اغلب کشورهای جهان، صندوق‌های بازنشستگی از مهم‌ترین واسطه‌های مالی محسوب می‌شود و به دلیل ویژگی خاص منابعشان که مهم‌ترین آن افق بلندمدت جمع‌آوری منابع و البته تعدات مربوط در قالب مستمری است، تفاوت‌هایی با سایر واسطه‌های مالی دارند. همین امر سبب شده است که در نبود یک نهاد ناظر، ردپای سرمایه‌گذاری منابع عظیم این صندوق‌ها در بیشتر حوزه‌های مالی و سرمایه‌گذاری از بازار سهام و مستغلات گرفته تا شرکت‌های بیمه و بانک‌ها گسترده شده و به دنبال آن درهم‌تنیدگی صندوق‌های بازنشستگی با کل نظام مالی کشور به حدی بالا باشد که عملاً هر چالشی در زمینه منابع و مصارف آن‌ها به صورت عملی برای ریسک سیستمیک^۱ ظاهر شده و خطر بی‌ثباتی مالی در کل نظام مالی را افزایش دهد (ابراهیمی و همتی، ۲۰۱۸؛ تک‌روستا، ۲۰۲۲). همچنین، با توجه به اینکه این صندوق‌ها ابزاری برای تأمین آتیه تمام یا حداقل بخش عمده‌ای از جمعیت کشور می‌باشند، عملکرد وضعیت مالی آن‌ها بر آینده میلیون‌ها نفر تأثیر دارد و می‌تواند پیامدهای اقتصادی، اجتماعی و سیاسی زیادی در برداشته باشد. بنابراین اداره مؤثر این صندوق‌ها، تعیین خط‌مشی‌های مناسب بازنشستگی و نظارت بر فعالیت آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (روشنی، ۲۰۱۵). بر این اساس، موضوع تنظیم‌گری صندوق‌های بازنشستگی و ایجاد مقام ناظر بر این صندوق‌ها در راستای اداره مؤثر و اصلاح ساختار حکمرانی آن‌ها از ضروریات مورد تأکید سازمان‌های داخلی و بین‌المللی است (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۱۶؛ موسوی خطاط و همکاران، ۲۰۱۷)^۲. در این میان، موضوع ظرفیت‌سازی منابع انسانی، اعم از مدیران و کارکنان این صندوق‌ها و وابستگی، یکی از محورهای اصلی در حکمرانی صندوق‌های بازنشستگی است که انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی (ISSA) به‌عنوان مهم‌ترین نهاد فعال بین‌المللی در حوزه تأمین اجتماعی، آن را در زمره رهنمودها و دستورالعمل‌های تخصصی خود معرفی کرده است (طاهری بهروز و حاجی قربانی دولابی، ۲۰۱۵). بر این اساس، نکته حائز اهمیت آن است که متولی تحقق این مؤلفه در اجرای حکمرانی خوب در صندوق‌های بازنشستگی چه نهادی است؟ بسیاری از کشورها در حوزه صندوق‌های بازنشستگی، دارای نهاد ناظر متمرکز یا غیرمتمرکز هستند. اگرچه ممکن است این ساختار، بنا بر نوع شرایط حقوقی و اقتصادی آن‌ها از حیث ارتباطی که با سایر نهادهای ناظر در بازارهای مالی دارد متفاوت باشد اما در هر حال یک نهاد ناظر که نقش تنظیم‌گری را ایفا کند و بر اجرای استانداردهای بین‌المللی، مانند رهنمودهای حکمرانی انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی نظارت داشته باشد و یک وحدت رویه را در راهبری صندوق‌های بازنشستگی ایجاد کند، وجود دارد (چهارمحالی و همکاران، ۲۰۱۷؛ غلامی و همکاران، ۲۰۲۲؛ روشنی، ۲۰۱۵). در چنین شرایطی اگر بخواهیم نقصان وجود یک نهاد ناظر مستقل در ساختار صندوق‌های بازنشستگی ایران را مرتفع سازیم، ضروری است تا ابتدا نقش‌ها، ساختار و سازوکار ایجاد چنین نهادی به‌طور دقیق شناسایی شود تا

¹ Systemic Risk

² International Monetary Fund

از وقوع پدیده «شکست هماهنگی»^۱ تا حد ممکن اجتناب گردد. در بررسی پیشینه تحقیقات صورت گرفته دو دسته مطالعه وجود دارد: ۱- مطالعاتی که به موضوع ظرفیت‌سازی منابع انسانی و صلاحیت مدیران پرداخته‌اند که این دسته مطالعات زیادی را دربرمی‌گیرد و از آن جمله می‌توان به مطالعه (غفاری، ۲۰۱۹)، (محبت و همکاران، ۲۰۱۹)، (رسایی فرد، ۲۰۱۹) و (غلامی، ۲۰۲۳) اشاره کرد. ۲- مطالعات محدودتری را شامل می‌شود که موضوع نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی را تبیین می‌کند که در این دسته مطالعات نیز می‌توان به پژوهش‌های (صفری، ۲۰۱۶)، (روشنی، ۲۰۱۵)، (ابراهیمی و همتی، ۲۰۱۸) و (ادبی فیروزجائی و دیندار کله‌سر، ۲۰۲۲) اشاره کرد.

(صفری، ۲۰۱۶) در مطالعه خود با عنوان «بازطراحی طرح‌های بازنشستگی خصوصی ترکیبی در ایران» به امکان‌سنجی اجرای طرح‌های بازنشستگی خصوصی ترکیبی از دو بعد مالی و فقهی پرداخته است. او به این نتیجه رسیده است که طرح‌های بازنشستگی ترکیبی، خالص جریان وجه نقد طرح طی سال‌های مورد مطالعه، نه تنها از ارزش منفی برخوردار نبود که روندی افزایشی نیز داشت.

(روشنی، ۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی» به بررسی ساختار سیستم بازنشستگی در ایران و نظارت بر آن پرداخته و نتایج مطالعه دربرگیرنده این موضوع است که صندوق‌های بازنشستگی در ایران فاقد نهاد ناظر متمرکز هستند. از این رو ضرورت دارد که قوانین و مقررات نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی تدوین و ساختار نظارتی مناسبی برای اجرای آنها طراحی شود که به نظر می‌رسد بهتر است به صورت تخصصی بر فعالیت صندوق‌های بازنشستگی نظارت شود.

(ابراهیمی و همتی، ۲۰۱۸) به نقش و تأثیرگذاری صندوق‌های بازنشستگی در ثبات مالی اقتصاد ایران و لزوم شکل‌گیری مقام ناظر احتیاطی پرداختند. در این مطالعه پیشنهاد می‌شود دو نهاد ناظر در سطح خرد و کلان برای صندوق‌های بازنشستگی به وجود آید که در سطح خرد «شورای عالی بیمه و بازنشستگی» با ورود نمایندگان صندوق‌ها و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در «شورای عالی بیمه» می‌تواند شروع به کار کند و در سطح کلان با تعریف یک نهاد بالادستی برای این شورا و شورا‌های عالی پول و اعتبار، بورس و معماری و شهرسازی؛ «شورای عالی سیاستگذاری احتیاطی» یا به عرصه وجود بگذارد که مسئول نظارت کلان بر تقریباً تمام اجزای سیستم مالی از جمله صندوق‌های بازنشستگی باشد و با نظارت بر کارکرد این اجزا بتواند از به خطر افتادن ثبات مالی جلوگیری کند.

(بانک جهانی) در سال ۲۰۰۳ در مطالعه‌ای به بررسی سیستم بازنشستگی در ایران: چالش‌ها و فرصت‌ها پرداخته است. در این مطالعه بر ضرورت بهبود توسعه، مکانیزم مالی، مشوق‌ها، حقوق صاحبان سهام، مدیریت اشاره گردیده است. این گزارش در ۸ بخش تنظیم شد. بخش اول زمینه مورد مطالعه را معرفی می‌کند. بخش دوم مروری کلی بر سیستم بازنشستگی ایران دارد. بخش سوم و چهارم سازمان تأمین اجتماعی و سازمان بازنشستگی کشوری را بررسی می‌کنند. بخش پنجم بر رفتار مالیاتی ذخایر بازنشستگی تمرکز دارد. بخش ششم چارچوبی را برای بازسازی سیستم بازنشستگی ارائه می‌دهد که انواع مکانیزم‌های بازنشستگی را نشان می‌دهد و تجارب بین‌المللی را بررسی می‌کند. بر مبنای چارچوب بخش قبل در بخش هفتم جهت‌گیری استراتژیک را برای اصلاح و بازسازی سیستم بازنشستگی ایران ارائه می‌دهد و کاربردهای مالی و مالیاتی را بیان می‌کند و در نهایت در بخش هشتم مطالعه به اقتصاد سیاسی اصلاح بازنشستگی اشاره دارد و پیشنهاد‌های لازم را برای طراحی و اجرای برنامه اصلاح موفق نظام بازنشستگی معرفی می‌کند.

¹ Coordination failure

روش پژوهش

این پژوهش بر مبنای پارادایم کیفی صورت گرفته است. برای دستیابی به نتیجه مطلوب در پژوهش، به‌طور هم‌زمان از روش تحلیل مضمون، بهینه‌کاوی از مدل‌های نظارت بین‌المللی و بررسی اسناد بالادستی استفاده شده است. به این صورت که نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی و نیز اصول حکمرانی خوب در سازمان‌های تأمین اجتماعی با تمرکز بر خط‌مشی‌های منابع انسانی بر اساس استانداردهای بین‌المللی شناسایی گردید و از طریق مصاحبه با خبرگان نهایی شد. مضامین استخراج‌شده با تکنیک‌های خودآزمون، دگرآزمون و کسب نظر مصاحبه‌شوندگان اعتبارسنجی شد و الگوی نهایی پس از طراحی با تکنیک گروه کانونی مورد تدقیق قرار گرفت.

با توجه به موضوع این تحقیق، پژوهش حاضر محدود به قلمرو مکانی خاصی نمی‌شود و سراسر کشور را در برمی‌گیرد و از نظرات خبرگان حوزه‌ی مالی و تأمین اجتماعی و بازنشستگی در تمام کشور استفاده خواهد شد. به عبارتی قلمرو مکانی پژوهش، نظام بازنشستگی و بازار مالی ایران می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق، به‌منظور کسب نظر تخصصی الگوی مورد هدف، به شرح گروه‌های سه‌گانه ذیل تعریف شده‌اند:

- الف) اعضای هیئت مدیره و مدیران عامل، مدیران ارشد، کارشناسان ارشد نهادهای مالی و ارکان نظارتی بازار پول و سرمایه
- ب) اعضای هیئت مدیره و مدیران عامل، مدیران ارشد، کارشناسان ارشد صندوق‌های بازنشستگی
- ج) اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها (در گروه‌های مرتبط با موضوع پژوهش).

نمونه‌گیری در پژوهش حاضر بر اساس دو راهبرد نمونه‌گیری ملاک محور و نمونه‌گیری شبکه‌ای یا گلوله‌برفی صورت گرفت. این نوع نمونه‌گیری طی فرایند پژوهش توسعه می‌یابد و نمی‌توان به‌طور کامل آن را از قبل طراحی کرد زیرا اساس گروه نمونه، مفاهیم و مسائل نظری است که طی دوره پژوهش به‌وجود می‌آید بنابراین حجم نمونه نیز در ابتدای پژوهش قابل محاسبه نیست و زمانی خاتمه می‌یابد که هر مقوله به اشباع نظری برسد (محبت و همکاران، ۲۰۱۹). تعداد نمونه در این بخش به ۱۴ رسید (جدول ۱). اشباع نظری در نمونه یازدهم حاصل گردید اما برای اطمینان از کفایت نظری ۳ نمونه ادامه پیدا کرد و با توجه به تولید نشدن مضامین جدید، اشباع نظری تأیید و نمونه‌گیری خاتمه یافت.

جدول ۱. پراکنش دقیق مصاحبه‌شوندگان با توجه به مسئولیت اجرایی

ردیف	مسئولیت اجرایی مصاحبه‌شونده / موضوع مطالعه مجزا
۱	طرح پیشنهادی نظام نوین بازنشستگی
۲	دکتری اقتصاد- هیئت علمی دانشگاه شریف- مشاور وزارت رفاه و مرکز پژوهش‌های مجلس در حوزه تنظیم‌گری صندوق‌های بازنشستگی
۳	دکتری اقتصاد- رئیس مؤسسه تحقیقات بازنشستگی صندوق بازنشستگی کشوری
۴	دکتری اقتصاد- معاون اقتصادی وزیر رفاه
۵	کارشناس ارشد مدیریت- جانشین صندوق بازنشستگی نیروهای مسلح
۶	دکتری اقتصاد- مدیر گروه محاسبات بیمه‌ای مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
۷	دکتری مدیریت مالی- مشاور وزیر راه، مسکن و شهرسازی- عضو هیئت علمی دانشگاه
۸	دکتری سیاستگذاری- عضو هیئت علمی دانشگاه تهران- دبیر کمیسیون اجتماعی دولت
۹	دکتری مدیریت- مدیر کل بیمه‌های اجتماعی وزارت رفاه- دبیر هیئت امنای صندوق‌های بازنشستگی
۱۰	دکتری اقتصاد- معاون اجتماعی وزیر رفاه
۱۱	دکتری مدیریت- عضو کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی
۱۲	دکتری پزشکی- عضو کمیسیون اجتماعی مجلس شورای اسلامی
۱۳	دکتری مالی- متخصص حوزه صندوق‌های بازنشستگی خصوصی
۱۴	مشاور وزیر رفاه و مدیر عامل سابق صندوق بیمه اجتماعی کشاورزان، روستاییان و عشایر

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمونی^۱ انجام شد که در چارچوب آن داده‌های کیفی بر مبنای شرایط صندوق‌های بازنشستگی در کشور تلیخیص و طبقه‌بندی شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده بر مبنای شیوه کار در این راهبرد، به صورت استخراج کدهای توصیفی و دسته‌بندی مضامین پایه، مضامین سازمان دهنده و مضامین فراگیر صورت گرفته است (جدول ۴).

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی جمهوری اسلامی ایران کدام است؟

برای پاسخ به سؤال اول ابتدا با استفاده از روش بهینه‌کاوی مدل‌های مختلف نظارت بر صندوق‌های بازنشستگی، یک پرسش‌نامه نیمه‌ساختاریافته شامل ۱۴ سؤال تخصصی تدوین گردید و سپس با استفاده از روش مصاحبه به شرح اطلاعات جدول ۱، مصاحبه‌های خبرگانی صورت گرفت. همچنین یک سند مکتوب با عنوان «طرح نظام نوین بازنشستگی» که در مرحله بررسی در کارگروه بازنشستگی کمیسیون اجتماعی دولت بود، مورد تحلیل قرار گرفت. مصاحبه‌های انجام شده بین ۲۰ تا ۱۲۰ دقیقه به طول انجامید و پس از اجرای گزاره‌های مرتبط تفکیک شد و کدهای توصیفی مرتبط با گزاره‌ها استخراج گردید. در مجموع تعداد ۱۹۰ کد توصیفی به دست آمد. سپس تعداد ۴۹ مضمون پایه از کدهای توصیفی استخراج شد و در ادامه با پشتوانه نظری نقش‌های کلیدی نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی که بر اساس بهینه‌کاوی و متمرکز بر استانداردهای (سازمان بین‌المللی ناظران بازنشستگی و سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۵)^۲ بودند در قالب ۵ مضمون سازمان‌یافته دسته‌بندی شدند. در انتها مضامین سازمان‌یافته حاصل ذیل مضمون فراگیر نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی قرار گرفتند و شبکه مضامین (شکل ۱) ترسیم گردید.

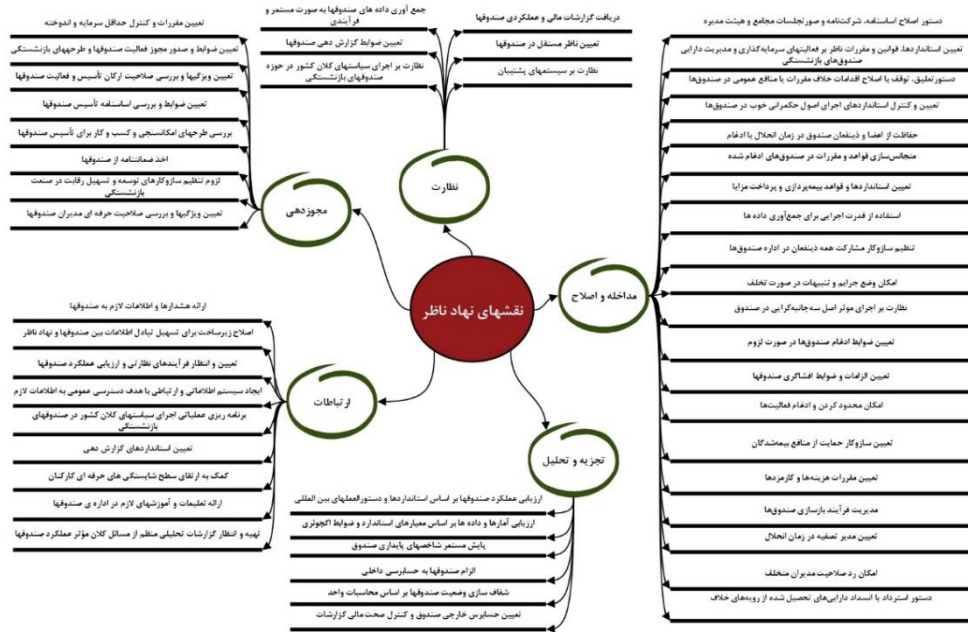
یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال اول حاکی از آن بود که نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی می‌تواند در سطوح پنج‌گانه مجوزدهی، نظارت، مداخله و اصلاح، تجزیه و تحلیل و ارتباطات دسته‌بندی کرد (شکل ۱).

مصاحبه‌شوندگان مسائل مذکور را در عبارات و گزاره‌های مختلفی بیان کرده‌اند و به عنوان نمونه در مضمون «مجوزدهی» یکی از مشارکت‌کنندگان که سابقه همکاری با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی را نیز داشته است چنین بیان می‌کند: «عملاً مدیریت صندوق‌ها که نیازمند تخصص جدی در حوزه‌های مالی و اقتصادی است، در دست افرادی قرار گیرد که صلاحیت‌های لازم برای این جایگاه را نداشته باشند» (م ۲). مصاحبه‌شونده دیگری ذیل مضمون «نظارت» با اشاره به دریافت گزارش‌های مالی و عملکردی صندوق‌ها بیان می‌کند: «قوانین و بندهایی هست مثلاً در ارتباط با بحث مالی یا پایداری صندوق‌ها، مثلاً صندوق‌ها موظف هستند هر ۳ سال گزارش اکچوئری یا محاسبات بیمه‌ای راجع به پایداری صندوق‌ها را به هیئت‌مدیره ارائه کنند ولی این ساختار و مکانیسم اصلاً شفاف نیست و ممکن است اثربخشی نداشته باشد» (م ۶). مصاحبه‌شونده دیگری در خصوص مضمون «تجزیه و تحلیل» می‌گوید: «اینکه وضعیت صندوق‌ها الان چقدر بحرانی است بر مبنای محاسبات واحد انجام نمی‌شود» (م ۱۰). مضمون «مداخله و اصلاح» را یکی از مصاحبه‌شوندگان به این صورت تصریح می‌دارد: «صندوق‌های موجود با چه شاخص‌هایی باید فعالیت بکنند. شاخص‌های مالی‌شان پرتفوی دارای‌هایی‌شان چه باید باشد، چه شاخص‌های بیمه‌پردازی‌شان، شاخص‌های یا معیارهای بازنشستگی‌شان، شاخص‌ها یا معیارهای محاسبه مستمری و حق بازنشستگی

¹ Thematic analysis

² International Organisation of Pension Supervisors & Organisation for Economic Co-operation and Development

و همه این موارد» (م۴). همچنین در خصوص مضمون سازمان دهنده «ارتباطات» به عنوان یکی از نقش های پنج گانه نهاد ناظر بر صندوق های بازنشستگی، یکی از مصاحبه شوندگان ابزار می دارد که: «سیاست های رشد اقتصادی و اشتغال از دیگر عوامل تأثیرگذار بر حیات صندوق هاست» (م۸).



شکل ۱. شبکه مضامین نقش های نهاد ناظر

سؤال دوم: جایگاه ظرفیت سازی و صلاحیت مدیران در الگوی نظارتی نهاد ناظر بر صندوق های بازنشستگی چگونه است؟

به منظور پاسخ به این سؤال، رهنمودهای (انجمن بین المللی تامین اجتماعی، ۲۰۱۳)^۱ مورد بررسی قرار گرفت و ۹ دستورالعمل مرتبط با ظرفیت سازی و صلاحیت مدیران شامل دستورالعمل های مرتبط با تعیین، تأیید و کنترل صلاحیت حرفه ای هیئت مدیره و مدیریت و نیز دستورالعمل های مربوط به تعیین خط مشی های منابع انسانی کارکنان (توسعه، نگهداری و جایگزینی) انتخاب گردید (جدول ۲).

¹ International Sports Sciences Association

جدول ۲. دستورالعمل‌های مرتبط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران

موضوع	شماره دستورالعمل مرتبط	شرح
تبیین تأیید و کنترل صلاحیت حرفه‌ای (هیئت مدیره و مدیریت)	دستورالعمل شماره ۴	- تضمین انطباق فرایند انتخاب اعضای هیئت مدیره و مدیریت صندوق با استانداردهای مناسب و قابل اطمینان توسط مقام مستقل ذی‌صلاح
	دستورالعمل شماره ۲۶	- الزام به وجود استانداردهای واضح، شفاف و مستند، مناسب و قابل اطمینان برای تصدی پست‌های هیئت مدیره و مدیریت صندوق
	دستورالعمل شماره ۱۲	- بازبینی و به‌روزرسی استانداردهای صلاحیت هیئت‌مدیره و مدیریت صندوق بر اساس خط‌مشی مقرر
	دستورالعمل شماره ۳۴	-
تبیین خط‌مشی‌های منابع انسانی (توسعه، نگهداری و جایگزینی)	دستورالعمل‌های شماره ۷۶	- تعیین خط‌مشی به استخدام، انتخاب و ترفیع
	دستورالعمل‌های شماره ۷۷	- تعیین خط‌مشی ارزیابی عملکرد
	دستورالعمل‌های شماره ۷۸	- تعیین خط‌مشی توسعه و آموزش
	دستورالعمل‌های شماره ۷۹	- تعیین خط‌مشی نگهداری/حفظ و مدیریت استعدادها
	دستورالعمل‌های شماره ۸۰	- تعیین خط‌مشی برنامه‌ریزی جایگزینی
	دستورالعمل‌های شماره ۸۱	- تعیین خط‌مشی پاداش و کار شایسته
	دستورالعمل‌های شماره ۸۲	- تعیین خط‌مشی ترویج ارزش‌های جمعی

بر این مینا، مضامین پایه مستخرج مربوط به سؤال اول (تعیین نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی) و جدول دستورالعمل‌های مرتبط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران، در اختیار گروه کانونی پنج‌نفره قرار گرفت (جدول ۳) و از ایشان خواسته شد که با توجه به متغیرهایی که در دستورالعمل ارائه شده وجود دارد، مضامین تحلیلی را بر اساس ارتباطی که با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران دارند، با انتخاب یکی از گزینه‌های مرتبط، نسبتاً مرتبط و نامرتب برای هر مضمون پالایش کنند.

جدول ۳. اطلاعات کلی درباره مشخصات خبرگان در جلسات گروه کانونی

ردیف	مشخصات خبرگان در جلسات گروه کانونی
۱	عضو شورای پژوهشی مؤسسه عالی پژوهش تأمین اجتماعی
۲	مدیرکل در سازمان تأمین اجتماعی
۳	عضو هیئت مدیره سازمان بیمه سلامت ایران
۴	مشاور مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی
۵	عضو هیئت علمی گروه اقتصاد دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات

نتیجه امتیازدهی اعضای گروه کانونی با استفاده از فرمول زیر در جدول ۴ ارائه شده است.

$$CVR = \frac{ne - (\frac{N}{2})}{N/2}$$

که در آن ne تعداد پاسخ به گزینه مرتبط و N تعداد اعضای پانل می‌باشد و با توجه به اینکه اعضای گروه کانونی این پژوهش ۵ نفر می‌باشند؛ حداقل میزان قابل قبول برای حفظ معیار در مدل ۰/۹۹ می‌باشد (لاوشی، ۱۹۷۵)^۱. مضمینی که امتیاز کمتر از ۱ را اخذ کردند از دایره مضامین مرتبط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران خارج شدند.

جدول ۴. نتیجه اعتبارسنجی مضامین توسط اعضای گروه کانونی

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	CVR بر اساس ارتباط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران	وضعیت مضمون در ارتباط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران
		تعیین مقررات هزینه‌ها و کارمزدها	۰.۹۲	رد
		مدیریت فرایند بازسازی صندوق‌ها	۰.۹۵	رد
		تعیین استانداردها و قواعد بیمه‌پردازی و پرداخت مزایا	۰.۸۹	رد
		تعیین استانداردها، قوانین و مقررات ناظر بر فعالیت‌های سرمایه‌گذاری و مدیریت دارایی صندوق‌های بازنشستگی	۰.۹۲	رد
		حفاظت از اعضا و ذی‌نفعان صندوق در زمان انحلال یا ادغام	۰.۹۴	رد
		متجانس‌سازی قواعد و مقررات در صندوق‌های ادغام‌شده	۰.۹۵	رد
		تعیین مدیر تصفیه در زمان انحلال	۰.۹۶	رد
		دستور تعلیق، توقف یا اصلاح اقدامات خلاف مقررات یا منافع عمومی در صندوق‌ها	۰.۹۶	رد
		امکان رد صلاحیت مدیران متخلف	۱	تأیید
		دستور استرداد یا انسداد دارایی‌های تحصیل‌شده از رویه‌های خلاف	۰.۹۵	رد
		دستور اصلاح اساسنامه، شرکت‌نامه و صورت‌جلسات مجامع و هیئت مدیره در صورت لزوم	۰.۸۸	رد
		امکان وضع جرایم و تنبیهات در صورت تخلف	۰.۸۷	رد
		استفاده از قدرت اجرایی برای جمع‌آوری داده‌ها	۰.۸۹	رد
		تعیین سازوکار حمایت از منافع بیمه‌شدگان	۰.۹۶	رد
		تعیین و کنترل استانداردهای اجرای اصول حکمرانی خوب در صندوق‌ها	۰.۹۲	رد
		نظارت بر اجرای موثر اصل سه‌جانبه‌گرایی در صندوق	۰.۹۵	رد
		تنظیم سازوکار مشارکت همه ذی‌نفعان در اداره صندوق‌ها	۰.۹۲	رد
		امکان محدود کردن و ادغام فعالیت‌ها	۰.۸۶	رد
		تعیین ضوابط ادغام صندوق‌ها در صورت لزوم	۰.۸۵	رد
		تعیین الزامات و ضوابط افشاجاری صندوق‌ها	۰.۹۲	رد

ملاحظه و اصلاح

نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی

¹ Lawshe

وضعیت مضمون در ارتباط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران	CVR بر اساس ارتباط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
رد	۰.۹۵	تعیین مقررات و کنترل حداقل سرمایه و اندوخته	مجوزدهی	
رد	۰.۸۹	تعیین ضوابط و صدور مجوز فعالیت صندوق‌ها و طرح‌های بازنشتی		
تأیید	۱	تعیین ویژگی‌ها و بررسی صلاحیت حرفه‌ای مدیران صندوق‌ها		
رد	۰.۸۶	تعیین ویژگی‌ها و بررسی صلاحیت ارکان تأسیس و فعالیت صندوق‌ها		
رد	۰.۸۸	تعیین ضوابط و بررسی اساسنامه تأسیس صندوق‌ها		
رد	۰.۹۶	بررسی طرح‌های امکان‌سنجی و کسب‌وکار برای تأسیس صندوق‌ها		
رد	۰.۹۲	تعیین قواعد و صدور مجوز ارکان فعالیت صندوق‌ها و طرح‌های بازنشتی		
رد	۰.۸۹	اخذ ضمانت‌نامه از صندوق‌ها		
رد	۰.۹۲	لزوم تنظیم سازوکارهای توسعه و تسهیل رقابت در صنعت بازنشتی		
تأیید	۱	ارائه هشدارها و اطلاعات لازم به صندوق‌ها		
تأیید	۱	تهیه و انتشار گزارش‌های تحلیلی منظم از مسائل کلان مؤثر بر عملکرد صندوق‌ها		
تأیید	۱	اصلاح زیرساخت ICT برای تسهیل تبادل اطلاعات بین صندوق‌ها و نهاد ناظر		
تأیید	۱	تعیین و انتشار فرایندهای نظارتی و ارزیابی عملکرد صندوق‌ها		
رد	۰.۸۶	ایجاد سیستم اطلاعاتی و ارتباطی با هدف دسترسی عموم به اطلاعات لازم		
رد	۰.۸۹	برنامه‌ریزی عملیاتی اجرای سیاست‌های کلان کشور در صندوق‌های بازنشتی		
رد	۰.۸۵	تعیین استانداردهای گزارش‌دهی		
رد	۰.۹۷	کمک به ارتقای سطح شایستگی‌های حرفه‌ای کارمندان		
تأیید	۱	ارائه تعلیمات و آموزش‌های لازم در اداره صندوق‌ها		
تأیید	۱	دریافت گزارش‌های مالی و عملکردی صندوق‌ها		
تأیید	۱	جمع‌آوری داده‌های صندوق‌ها به صورت مستمر و فرایندی	تأیید	
رد	۰.۹۷	تعیین ناظر مستقل در صندوق‌ها		
رد	۰.۹۲	تعیین ضوابط گزارش‌دهی صندوق‌ها		
تأیید	۱	نظارت بر سیستم‌های پشتیبان		

وضعیت مضمون در ارتباط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران	CVR بر اساس ارتباط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
رد	۰.۹۲	نظارت بر اجرای سیاست‌های کلان کشور در حوزه صندوق‌های بازنشستگی		
تأیید	۱	ارزیابی عملکرد صندوق‌ها بر اساس استانداردها و دستورالعمل‌های بین‌المللی		
رد	۰.۸۶	ارزیابی آمارها و داده‌ها بر اساس معیارهای استاندارد و ضوابط اکچوئری		
رد	۰.۹۵	تعیین حسابرسان خارجی صندوق و کنترل صحت مالی گزارش‌ها	تجزیه و تحلیل	
رد	۰.۸۷	پایش مستمر شاخص‌های پایداری صندوق		
رد	۰.۹۱	الزام صندوق‌ها به حسابرسی داخلی		
تأیید	۱	شفاف‌سازی وضعیت صندوق‌ها بر اساس محاسبات واحد		

بر این اساس، جدول ۵ در خصوص مضامین مرتبط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران در الگوی نظارتی نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی از بین نقش‌های مقام ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی کشور حاصل گردید و جایگاه ظرفیت‌سازی منابع انسانی در مضمون مرتبط به همراه دستورالعمل متناظر در رهنمودهای ISSA از طریق گروه قانونی تعیین شد.

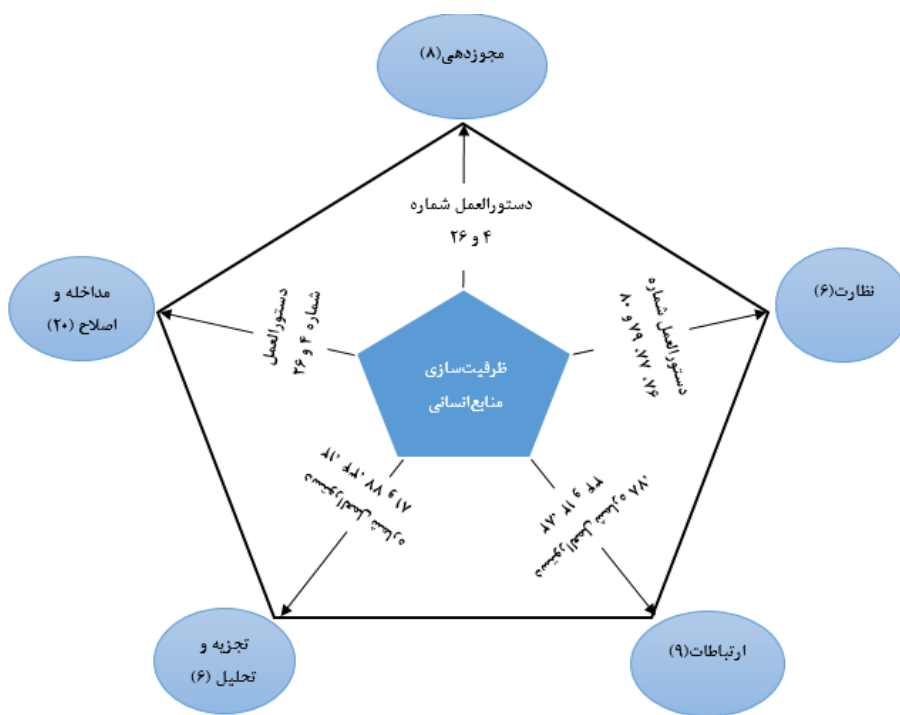
جدول ۵. مضامین مرتبط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران از بین نقش‌های مقام ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی کشور

مضمون فراگیر	نقش‌های اصلی (مضامین سازمان‌دهنده)	نقش‌های فرعی (مضامین پایه)	جایگاه ظرفیت‌سازی منابع انسانی در مضمون مرتبط	دستورالعمل متناظر در رهنمودهای ISSA	شرح دستورالعمل
نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی	مداخله و اصلاح	امکان رد صلاحیت مدیران متخلف	امکان رد صلاحیت مدیران متخلف	دستورالعمل‌های شماره ۴ و ۲۶	صلاحیت و مسئولیت قانونی هیئت مدیره و مدیریت صندوق
	مجوزدهی	تعیین ویژگی‌ها و بررسی صلاحیت حرفه‌ای مدیران صندوق‌ها	تعیین ویژگی‌ها و بررسی صلاحیت حرفه‌ای مدیران صندوق‌ها	دستورالعمل‌های شماره ۴ و ۲۶	صلاحیت و مسئولیت قانونی هیئت مدیره و مدیریت صندوق
	ارتباطات	ارائه هشدارها و اطلاعات لازم به صندوق‌ها	ارائه هشدارها و اطلاعات لازم به مدیران صندوق	دستورالعمل شماره ۷۸	توسعه و آموزش

مضمون فراگیر	نقش‌های اصلی (مضامین سازمان‌دهنده)	نقش‌های فرعی (مضامین پایه)	جایگاه ظرفیت‌سازی منابع انسانی در مضمون مرتبط	دستورالعمل متناظر در رهنمودهای ISSA	شرح دستورالعمل
		تهیه و انتشار گزارش‌های تحلیلی منظم از مسائل کلان موثر بر عملکرد صندوق‌ها	کمک به توسعه دانش سیستمی و کلان‌نگر مدیران و کارکنان	دستورالعمل شماره ۷۸	توسعه و آموزش
		اصلاح زیرساخت ICT برای تسهیل تبادل اطلاعات بین صندوق‌ها و نهاد ناظر	اصلاح زیرساخت ICT برای تسهیل دانش‌افزایی مدیران و کارکنان	دستورالعمل شماره ۷۸ و ۸۲	توسعه و آموزش، ترویج ارزش‌های جمعی
		تعیین و انتشار فرایندهای نظارتی و ارزیابی عملکرد صندوق‌ها	شفاف‌سازی فرایندهای نظارت بر عملکرد مدیران	دستورالعمل‌های شماره ۱۲ و ۳۴	خطمشی افشا
		ارائه تعلیمات و آموزش‌های لازم در اداره صندوق‌ها	ارائه تعلیمات و آموزش‌های لازم به مدیران و کارکنان	دستورالعمل شماره ۷۸	توسعه و آموزش
		دریافت گزارش‌های مالی و عملکردی صندوق‌ها	بررسی عملکرد مدیران بر اساس نتایج اقدامات	دستورالعمل شماره ۷۷	ارزیابی عملکرد
نظارت		جمع‌آوری داده‌های صندوق‌ها به صورت مستمر و فرآیندی	ارزیابی مستمر عملکرد مدیران	دستورالعمل شماره ۷۶ و ۷۷	ارزیابی عملکرد، ترفیع
		نظارت بر سیستم‌های پشتیبان	نظارت بر سیستم‌های پشتیبان و جایگزینی منابع انسانی	دستورالعمل شماره ۷۹ و ۸۰	نگهداری/حفظ و مدیریت استعداد، برنامه‌ریزی جایگزینی
		ارزیابی عملکرد صندوق‌ها بر اساس استانداردها و دستورالعمل‌های بین‌المللی	بررسی عملکرد مدیران بر اساس نتایج اقدامات	دستورالعمل شماره ۷۷	ارزیابی عملکرد
تجزیه و تحلیل		شفاف‌سازی وضعیت صندوق‌ها بر اساس محاسبات واحد	یکسان‌سازی شاخص‌های سنجش عملکردی	دستورالعمل‌های شماره ۱۲ و ۳۴ و ۸۱	خطمشی افشا

بر این اساس در همه نقش‌های اصلی پنج‌گانه نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی، جایگاه ظرفیت‌سازی منابع انسانی صندوق‌های بازنشستگی مدنظر قرار گرفته است و این جایگاه طبق یافته‌های پژوهش از طریق ۱۲ نقش فرعی مربوطه برقرار می‌شود.

به دنبال استخراج نقش‌های نهاد ناظر و مضامین مرتبط با ظرفیت‌سازی منابع انسانی، بر اساس نتایج جلسات گروه کانونی، باید نقش‌های پنج‌گانه نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی را به صورت چندبعدی و به شکل طیفی در نظر گرفت. این نقش‌ها را می‌توان به صورت شماتیک در قالب یک پنج ضلعی نمایش داد. در شکل ترسیم‌شده، در گوشه‌های این پنج‌ضلعی، نقش‌های پنج‌گانه آورده شده است و جایگاه ظرفیت‌سازی منابع انسانی صندوق‌های بازنشستگی بر اساس مضامین پایه و رهنمودهای (انجمن بین‌المللی تامین اجتماعی، ۲۰۱۳) در یک فضای طیفی، مطابق نظر خبرگان گروه کانونی، درون این پنج ضلعی قرار گرفته‌اند. پراکندگی مضامین بر اساس بررسی مفاهیم اولیه هر مضمون و بحث و تبادل نظر در گروه کانونی صورت گرفته است. برای نمونه دستورالعمل «شماره ۴ و ۲۶» پس از قرار گرفتن در دسته نقش مجزوده‌ی روی طیف قرار گرفته است. سایر مؤلفه‌ها و مضامین نیز مطابق این فرایند در پنج‌ضلعی جایابی شده‌اند که در شکل شماره ۲ قابل مشاهده است. فراوانی جملات کلیدی هر نقش داخل پراوتر جلوی آن ذکر شده است.



شکل ۲. نقش‌های نهاد ناظر و مضامین مرتبط با ظرفیت‌سازی و صلاحیت مدیران

بحث و نتیجه‌گیری

توجه به سرمایه انسانی و توسعه آن که ارزشمندترین سرمایه‌های یک سازمان محسوب می‌شود و محور توانایی و دانش‌افزایی است، مؤید این واقعیت است که انسان به‌عنوان شریک تعیین‌کننده و مؤثر در سازمان‌ها، مدنظر قرار می‌گیرد و توسعه منابع انسانی، موجب توسعه همه‌جانبه و متوازن سازمان است (سپهوند و همکاران، ۲۰۱۶). صاحب‌نظران،

مجموعه وظایف و اقداماتی را که سازمان برای هدایت کارکنان در حوزه منابع انسانی در راستای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌دهد، در قالب فرایندهای منابع انسانی تعریف کرده‌اند (آرمسترانگ، ۲۰۱۰؛ چاند، ۲۰۱۰)^۱. تأکید بر ظرفیت‌سازی منابع انسانی در تعیین دستورالعمل‌های حکمرانی خوب، حاکی از آن است که در دنیای رقابتی امروز منابع انسانی به‌عنوان یکی از منابع استراتژیک سازمان‌ها نقش چشمگیری را در بقای شرکت‌ها ایفا می‌کنند و برای استفاده مناسب از منابع انسانی لازم است تحت مدیریت صحیح قرار گیرند. این مدیریت صحیح با توجه به پارادایم مدیریت، متفاوت است و باید در ساختار پارادایمی و بر اساس ماهیت سازمانی تعریف گردد (توکلی و بزرگ حداد، ۲۰۱۵).

در این راستا، یافته‌های این پژوهش نشان داد که ظرفیت‌سازی منابع انسانی از مؤلفه‌های کلیدی الگوی نظارتی نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی است.

پنج نقش کلیدی در این مطالعه شامل مجوزدهی، مداخله و اصلاح، تجزیه و تحلیل، نظارت و ارتباطات به‌عنوان نقش‌های کلیدی نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی در ایران، احصا گردیدند که با استانداردهای (سازمان بین‌المللی ناظران بازنشستگی و سازمان همکاری اقتصادی و توسعه، ۲۰۱۵) مطابقت دارند. نقش‌های فرعی ذیل هر نقش، که از مضامین پژوهش و بر اساس نظر خبرگان استخراج گردید، بومی‌سازی این نقش‌ها را با توجه به شرایط قانونی، اقتصادی و اجتماعی کشور محقق می‌سازد.

یافته‌های پژوهش در مقایسه نقش‌های کلیدی نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی با دستورالعمل‌های (انجمن بین‌المللی تأمین اجتماعی، ۲۰۱۳) با ظرفیت‌سازی منابع انسانی صندوق‌ها نشان داد که از طریق ۱۲ نقش فرعی ذیل نقش‌های اصلی پنج‌گانه، شرایط تحقق و اجرای ۱۱ دستورالعمل حکمرانی خوب در سازمان‌های تأمین اجتماعی را فراهم می‌سازد. به نحوی که در نقش مجوزدهی، دستورالعمل‌های شماره ۴ و ۲۶؛ در نقش نظارت، دستورالعمل‌های شماره ۷۶، ۷۷ و ۷۹؛ در نقش تجزیه و تحلیل، دستورالعمل‌های شماره ۱۲، ۳۴، ۷۷ و ۸۱؛ در نقش مداخله و اصلاح، دستورالعمل‌های شماره ۴ و ۲۶ و بالاخره در نقش ارتباطات، دستورالعمل‌های شماره ۱۲، ۸۲، ۳۴ و ۷۸ امکان تحقق در ساختار صندوق‌های بازنشستگی را به پشتوانه نهاد ناظر بر این صندوق‌ها پیدا خواهند کرد.

نتیجه این تحقیق مؤید پژوهش‌هایی است که ایجاد مقام ناظر مستقل صندوق‌های بازنشستگی را از ضروریات اصلاح ساختار تنظیم‌گری در این صندوق‌ها می‌دانند. تحقیقات (جلیلی، ۲۰۰۸)، (روشا و همکاران، ۱۹۹۹)^۲، (بانک جهانی، ۲۰۰۳) و (راجکومار، ۲۰۱۲)^۳ جزو این دسته از پژوهش‌ها قرار می‌گیرند. همچنین مطالعه (بانک جهانی، ۲۰۰۳) به ضرورت مدیریت صحیح این صندوق‌ها با توجه به بحران پیش روی آنها تأکید کرده‌اند که نتایج این مطالعه مؤید این پژوهش است.

تفاوت عمده و اساسی پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌های انجام شده در این حوزه علاوه بر بُعد روش‌شناختی در این است که تا کنون مطالعه‌ای در خصوص نقش‌های نهاد ناظر بر صندوق‌های بازنشستگی ایران صورت نگرفته است. علاوه بر این ظرفیت‌سازی منابع انسانی در صندوق‌های بازنشستگی در پژوهشی یافت نشد.

در پایان پیشنهاد می‌شود مطالعه‌ای در خصوص مقایسه ظرفیت‌سازی منابع انسانی و صلاحیت مدیران در نهادهای ناظر سایر بخش‌های بازار مالی مانند بازار سرمایه، بازار پول و بازار بیمه صورت پذیرد. همچنین، پیشنهاد می‌شود در تدوین قانون تنظیم‌گری صندوق‌های بازنشستگی، بخشی مجزا به صورت تخصصی بر ظرفیت‌سازی منابع انسانی به‌ویژه فرایندهای توسعه صلاحیت حرفه‌ای مدیران صندوق‌های بازنشستگی متمرکز گردد. همچنین با توجه به اینکه برای عبور از بحران صندوق‌های بازنشستگی کشور نیازمند اصلاح ساختار تنظیم‌گری (مقررات‌گذاری و نظارت) در این صندوق‌ها هستیم. بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر پیشنهاد می‌گردد نهاد ناظر تنظیم‌گری به صورت واحد مستقل با هدف اصلاح

¹ Armstrong; Chand

² Rocha

³ Rajkumar

روند سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌گذاری در صندوق‌های بازنشستگی در کشور ایجاد گردد تا با مقررات‌گذاری و نظارت صحیح متولی اصلاح ساختار مقررات‌گذاری و نظارت در این صندوق‌ها گردد.

References

- Abbasnia, S. M., Botshekan, M. H., Dehghan Dehnavi, M. A., Mohaghegh Nia, M. J., & Aslipour, H. (2019). Designing a network of factors affecting structural defects in pension fund regulation (Towards the realization of the goals of the Resistance Economy and the Second Step Statement of the Revolution). *Basij Strategic Studies*, 22(84), 113-134. https://www.bsrq.ir/article_110234.html?lang=en
- Adabi Firouzjaei, B., & Dindar Kaleh Sar, Y. (2022). Identifying the Factors Influencing the Investment Return of the Armed Forces' Pension Fund in the Iranian Financial Market. *Defense Economics*, 6(22), 9-28. https://eghtesad.sndu.ac.ir/article_1954.html
- Ansari, M. A., Falahati, A., & Delangizan, S. (2017). Modelling and Strategic Analysis of Pension Crisis in Iran: A Game Theory Approach. *Journal of Improvement Management*, 11(1), 61-92. https://www.behboodmodiriat.ir/article_49062.html?lang=en
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's essential human resource management practice: A guide to people management*. Kogan Page Publishers. https://books.google.com/books/about/Armstrong_s_Essential_Human_Resource_Man.html?id=eh6CW9AOgoEC
- Chaharmahali, H., Botshekan, M. H., & Salehifar, M. (2017). *An income on reforms and privatization of pension funds*. Khatam Al Anbia Air Defense University. <https://www.gisoom.com/book/11360453>
- Chand, M. (2010). Human resource management practices in Indian hospitality enterprises: an empirical analysis. *Managing Leisure*, 15(1-2), 4-16. <https://doi.org/10.1080/13606710903447972>
- Ebrahimi, E., & Hemati, M. (2018). The role and effectiveness of pension funds in the financial stability of Iran's economy; the need to form a precautionary supervisor. *Monetary and Banking Research Institute*, 1-30. <https://old.mbri.ac.ir/?PageName=News&ID=293878&Language=1>
- Ghaffari, R. (2019). Manager's Competency, Axiomatic Instruments in Pursuit of Organizational Good Governance and Green Human Resources Management in Cooperative Agencies, Work and Social Welfare. *Social Welfare*, 18(70), 241-270. <https://doi.org/10.29252/refahj.18.70.241>
- Gholami, M. (2023). reconnaissance and ranking Proposed corrections at Pension funds from opinion of stakeholders. *Strategic Management Studies of National Defence Studies*, 13(52), 261-231. https://smsnds.sndu.ac.ir/article_2657.html?lang=en
- Gholami, M., Khoshchehre, M., Ezati, M., & Fartookzadeh, H. (2022). Strategies for preventing crises caused by the status of pension funds (Case study of the Social Security Organization). *National Security*, 11(42), 387-416. https://ns.sndu.ac.ir/article_1741.html?lang=en
- Instituut Voor De Overheid. (2002). *Competency management in the public sector: European variations on a theme* (S. Horton, A. Honddeghem, & D. Farnham, Eds.). IOS Press. https://books.google.com/books/about/Competency_Management_in_the_Public_Sect.html?id=zRWcRAApWL8C&source=kp_book_description
- International Monetary Fund. (2016). *Global Financial Stability Report*. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/gfsr/2016/02/>
- International Organisation of Pension Supervisors & Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015, October 29-30). *Pension Trends and the Changing Supervisory*

- Landscape*. OECD/IOPS Global Forum On Private Pensions, Berlin, Germany. http://eltia.eu/images/FINAL_AGENDA_GF-2015.pdf
- International Sports Sciences Association. (2013). *Good Governance Guidelines for Social Security Institutions*. <https://www.issa.int/guidelines/gg>
- Jalili, T. (2008). *Prioritization of factors affecting the implementation of the multi-layer system in the national pension fund* [Master, Allameh Tabataba'i]. Tehran, Iran. https://d-l.b.atu.ac.ir/faces/search/bibliographic/biblioFullView.jspx?_afPfm=15isn5c60y
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2006). Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools*, 43(3), 267-281. <https://doi.org/10.1002/pits.20149>
- Mohabbat, H., Fathi Vajargah, K., & Jafari, P. (2019). Identifying the Model and Designing the Competencies of the Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions of Iran: A Qualitative Study. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 6(21), 67-91. <http://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/29887>
- Mosavi Khatat, S. M., Khalili, A., & Sedighi, S. (2017). *Expert opinion on: "Efficiency plan and promotion of pension fund management"*. Islamic Council Research Center. <https://rc.majlis.ir/en/report/show/1031944>
- Porkarimi, J., Farzaneh, M., & Norozi, M. (2016). Exploring the Professional Competencies of High School Principals: The Results of a Mixed Method Study. *School Administration*, 4(1), 1-25. https://jsa.uok.ac.ir/article_43570.html
- Rajkumar, S. (2012). *Pension Fund Management At the World Bank*. World Bank. [https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/social-protection/Rajkumar_Pension%20Fund%20Management%20at%20the%20World%20Bank%20\(poll\)_PCC15.pdf](https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/Event/social-protection/Rajkumar_Pension%20Fund%20Management%20at%20the%20World%20Bank%20(poll)_PCC15.pdf)
- Rasayi Fard, R. (2019). Integrative Review of HRD Theory Building Literature: Thinking Proceedings and Applied Learnings. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 6(21), 93-123. <http://rimag.ricest.ac.ir/fa/Article/30967>
- Rocha, R., Hinz, R., & Gutierrez, J. (1999). *Improving regulations and supervision of pension funds : are there lessons from the Banking Sector?(English)*. World Bank. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/320021468739450860/improving-regulations-and-supervision-of-pension-funds-are-there-lessons-from-the-banking-sector>
- Roshani, K. (2015). *Supervision of pension funds*. Vice President of Economic Affairs, Ministry of Economic Affairs and Finance. <https://discuss.tp4.ir/t/topic/516/2>
- Safari, M. (2016). *Redesigning combined private pension schemes in Iran based on Imami jurisprudence and system dynamics* [PhD, Imam Sadegh University]. Tehran, Iran. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/6c43a179aaabf3e5345eace6820d08d1>
- Sepahovand, R., Vahdati, H. A., Esmaili, M. R., & Rahimi Aghdam, S. (2016). Designing a Constant Competitive Advantage Model Based on Human Capital Competency in Insurance Industry. *Journal of Research in Human Resources Management*, 8(1), 179-208. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_19426.html?lang=en
- Taheri Behrouz, I., & Haji Ghorbani Dolabi, M. (2015). *Good governance in social security organizations*. Ministry of Cooperation, Labor and Social Welfare.

- Takroosta, H. (2022). A Survey of the Factors Influencing the Investment Decisions of the Iranian Armed Forces' Pension Fund. *Defense Economics*, 7(23), 37-52. https://eghtesad.snu.ac.ir/article_1967.html?lang=en
- Tavakoli, A., & Bozorg Haddad, E. (2015, April 14). *Providing a competency model for public sector managers based on the good governance paradigm*. International Conference on Economics, Management and Social Sciences Barcelona, Spain. <https://civilica.com/doc/388153/>
- World Bank. (2003). *World Development Report 2003: Sustainable Development in a Dynamic World: Transforming Institutions, Growth, and Quality of Life*. <https://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/0-8213-5150-8>