



دانش مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی

دکتر سیدمهدی الوانی

دکتر حامد محمدی

دکتر مهرداد صباغی

سرشناسه	: الوانی، سیدمهدی، ۱۳۲۳ -
عنوان و نام پدیدآور	: دانش مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی / سیدمهدی الوانی، حامد محمدی، مهرداد صباغی.
مشخصات نشر	: تهران: صفار، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	: ۲۱۹: مصور، جدول و نمودار.
شابک	: 978-964-388-622-6
وضعیت فهرست‌نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۹۶ - ۲۱۹.
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
موضوع	: سازمان‌های دولتی -- مدیریت
موضوع	: Administrative agencies -- Management
شناسه افزوده	: محمدی، حامد، ۱۳۵۱ -
شناسه افزوده	: صباغی، مهرداد، ۱۳۵۱ -
رده‌بندی کنگره	: II۴ ۵۴۹.
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸.۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۹۴۲۲۳۷۱

پیش از انتشار: انتشارات صفار



۳۰۰۰۵۳۵۱

نام کتاب	: دانش مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی
نویسندگان	: دکتر سید مهدی الوانی - دکتر حامد محمدی - دکتر مهرداد صباغی
حروفچینی	: معرفت
لیتوگرافی	: گنج شایگان
چاپخانه	: گنج شایگان
تیراژ	: ۲۲۰ نسخه
قیمت	: ۱,۹۵۰,۰۰۰ ریال
نوبت چاپ	: اول - تابستان ۱۴۰۳
ناشر	: انتشارات صفار
مرکز پخش	: خیابان انقلاب - روبروی دبیرخانه دانشگاه تهران - بازارچه کتاب - طبقه زیرین
	انتشارات اشراقی ① ۶۶۴۰۸۴۸۷
	پخش کتاب بینش ① ۶۶۴۹۶۲۹۹
	کتابفروشی صفا ① ۶۶۹۷۸۸۴۶

www.saffarpublishing.ir

www.Eshraghipub.com

Email: saffar_publishing@yahoo.com

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۳۸۸-۶۲۲-۶

ISBN 978-964-388-622-6

این اثر، مشمول قانون حمایت مؤلفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۴۸ است، هرکس تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه مؤلف (ناشر) نشر، یا پخش یا عرضه کند مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

مدیریت واحد تولید انتشارات صفار: ۰۹۱۲-۱۰۷۳۰۰۳

فهرست مطالب

فصل اول: شناخت مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۹
مقدمه.....	۱۰
مفهوم مدیریت منابع انسانی.....	۱۱
مفهوم مدیریت رهبری منابع انسانی.....	۱۴
سیر تکاملی مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۱۸
تئوری سرمایه انسانی.....	۲۱
اهمیت مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۲۱
درک ماهیت مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۲۳
دلایل اصلی تمرکز بر مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۲۷
مضامین قابل رؤیت در مدیریت منابع انسانی بخش دولتی.....	۳۰
جنبه‌های بارز مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۳۵
اصلاحات در نظام مدیریت منابع انسانی بخش دولتی.....	۳۶
رهافت‌های عمومی به مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۳۸
سه الگوی اصلاح مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۴۰
ارزش‌های محوری مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی.....	۴۲
نسبت کارکنان منابع انسانی در بخش دولتی.....	۴۵
نتیجه‌گیری.....	۴۵
فصل دوم: مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی.....	۴۷
مقدمه.....	۴۸
تفاوت بین بخش دولتی و خصوصی.....	۴۹
تفاوت مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی (عمومی) و خصوصی.....	۵۳
مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی با رویکرد مدیریت دولتی نوین.....	۵۹
شباهت‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی.....	۶۰

نتیجه‌گیری..... ۶۲

فصل سوم: جایگاه مدیریت منابع انسانی در رویکردهای مدیریت دولتی..... ۶۳

مقدمه..... ۶۴

رویکرد اول: مدیریت دولتی سنتی..... ۶۵

رویکرد دوم: مدیریت دولتی نوین..... ۷۰

رویکرد سوم: خدمات عمومی نوین..... ۷۷

رویکرد چهارم: مدیریت ارزش‌های عمومی مبتنی بر حکمرانی شبکه‌ای..... ۸۶

نتیجه‌گیری..... ۸۸

فصل چهارم: اقدامات مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی..... ۸۹

مقدمه..... ۹۰

مفهوم اقدامات مدیریت منابع انسانی..... ۹۱

اقدامات مدیریت منابع انسانی با رویکرد فرایندی..... ۹۲

۱. اقدامات مدیریت منابع انسانی بخش دولتی در مرحله "ورود"..... ۹۲

۲. اقدامات مدیریت منابع انسانی بخش دولتی در مرحله "نگهداشت"..... ۱۰۴

۳. اقدامات مدیریت منابع انسانی بخش دولتی در مرحله "خروج"..... ۱۲۲

نتیجه‌گیری..... ۱۲۳

فصل پنجم: چالش‌های منابع انسانی در بخش دولتی..... ۱۲۵

مقدمه..... ۱۲۶

تأمین بر چالش‌های مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی..... ۱۲۷

۱. چالش‌های فرایندی مدیریت منابع انسانی..... ۱۲۷

۱-۱. چالش‌های فرایند "ورود"..... ۱۲۷

۲-۱. چالش‌های فرایند "نگهداشت"..... ۱۳۴

۳-۱. چالش‌های فرایند "خروج"..... ۱۳۹

۲. چالش‌های ظرفیت‌سازی مدیریت منابع انسانی..... ۱۴۰

۱-۲. عدم نهادینه‌سازی اقدامات منابع انسانی در بستر مدیریت خدمات کشوری..... ۱۴۰

۲-۲. کیفیت ضعیف و فقدان تواناسازی نیروی انسانی در بخش دولتی..... ۱۴۱

۳-۲. فقدان ظرفیت مدیریت عمومی..... ۱۴۲

۴-۲. فقدان شیوه‌های مناسب جهت ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق در بخش دولتی..... ۱۴۳

۳. چالش‌های محیط ملی فراروی مدیریت منابع انسانی..... ۱۴۵

فصل اول: شناخت مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی ♦ ۵

- ۱-۳. چالش‌های اقتصادی- اجتماعی فراروی مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ۱۴۵
- ۲-۳. عدم حمایت سیاسی از مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ۱۴۶
۴. چالش‌های محیط بین‌المللی فراروی مدیریت منابع انسانی ۱۴۶
۵. دوگانگی سیاست‌گذاری و اجرا در مدیریت منابع انسانی بخش دولتی ۱۴۸
۶. چالش‌های پژوهشی مدیریت منابع انسانی ۱۴۹
- آینده مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی ۱۵۱
- نتیجه‌گیری ۱۵۱

فصل ششم: چالش‌های مدیریت منابع انسانی در نظام اداری ایران ۱۵۳

- مقدمه ۱۵۴
- جایگاه مدیریت منابع انسانی در اسناد بالادستی نظام اداری ایران ۱۵۵
- بررسی بافت ایران ۱۵۷
- چالش‌ها ۱۶۰
۱. چالش‌های فرایند ورود در نظام اداری ایران ۱۶۰
۲. چالش‌های فرایند نگهداشت در نظام اداری ایران ۱۶۸
۳. چالش‌های فرایند خروج در نظام اداری ایران ۱۷۵
- نتیجه‌گیری ۱۷۸

فصل هفتم: به چالش کشیدن نقادانه برخی مفروضات عرصه پرورش و توسعه منابع ۱۷۹

- انسانی ۱۷۹
- مقدمه ۱۸۰
- جایگاه نظری توسعه منابع انسانی (HRD) ۱۸۱
- برخورد نقادانه با برخی فرضیه‌های توسعه منابع انسانی ۱۸۳
- نتیجه‌گیری ۱۹۲
- منابع ۱۹۵

پیشگفتار

مدیریت منابع انسانی یکی از موضوعات قابل تامل در سازمان‌های امروزی است و سازمان‌ها با توجه به نوع مأموریتی که در جامعه دنبال می‌کنند، می‌توانند از طریق منابع انسانی شایسته و روزآمد به کسب مزیت رقابتی نائل گردند. طبیعتاً این مهم برای دولت‌ها نیز بسیار حائز اهمیت است، زیرا وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی وابسته به آن می‌توانند با توانمندسازی و بالندگی منابع انسانی به منظور تدوین و تبیین خط‌مشی‌های مناسب موجب کسب مزیت رقابتی برای کشور خود گردند و از این طریق می‌توان شاهد افزایش سطح توسعه رفاه کشور بود.

کشورها می‌توانند با وضع نظام‌های مناسب مالی، آموزشی، مالیاتی، زیست محیطی و ... به کسب مزیت رقابتی دست یابند. بنابراین، میزان انعام‌ها که عامل اصلی در وضع خط‌مشی‌های مناسب جهت کسب مزیتی رقابتی، وجود نیروی انسانی، کارآمد می‌باشد که با توسعه دانش و آگاهی خود، می‌تواند بستر مناسب جهت نیل به توسعه پایدار کشور رقم بزند. واقعیت این است که سازمان‌های دولتی در یک بستر سیاسی فعالیت می‌نمایند و همواره فضای سیاسی در سازمان‌های دولتی بر نحوه تصمیم‌گیری‌ها تأثیرگذار می‌باشد و طبیعتاً مدیریت منابع انسانی نیز یکی از زمینه‌های تأثیرپذیر در این فضای سیاسی قلمداد می‌گردد و دخالت سیاست در اجرا می‌تواند موجب کاهش کارایی در سازمان‌های دولتی در به‌کارگیری موثر منابع آنها شود. یکی از منابع اصلی و راهبردی سازمان‌های دولتی، منابع انسانی است و به منظور به‌کارگیری موثر این منبع می‌بایست مدیریت خدمات کشوری به گونه‌ای تبیین گردد که بتوان از این منبع راهبردی جهت نیل به اهداف و چشم‌انداز و الزامات برنامه توسعه دست یافت و در همین راستا، مدیریت خدمات کشوری باید فضای مناسب جهت جذب، بهسازی و به‌کارگیری منابع انسانی در بخش دولتی رقم زند و از دخالت بی‌رویه سیاست در نحوه جذب و به‌کارگیری منابع انسانی جلوگیری نموده و موجب تحقق شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی گردد.

از آن جایی که هر جامعه‌ای نیازمند سازماندهی مدیریت کارکنان بخش کشوری خود می‌باشد، در تبیین مجموعه حاضر تلاش شده است تا مدیریت منابع انسانی از منظر مدیریت خدمات کشوری مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد و شایسته به نظر می‌رسد که منابع انسانی در سازمان‌های دولتی همواره در یک فضای سیاسی-اداری مورد تحلیل و مطالعه قرار گیرد و همواره ذات و مأموریت بخش دولتی ایجاب می‌نماید که منابع انسانی در یک چنین محیطی مورد مطالعه و نقادی قرار گیرد. بنابراین،

نگارندگان در تدوین این مجموعه تلاش داشته‌اند تا در یک چنین فضایی به منابع انسانی در بخش دولتی نگریسته شود.

مجموعه حاضر در هفت فصل سازماندهی گردیده است. در فصل اول، بر شناخت مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی تاکید شده است. در فصل دوم، مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی و خصوصی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. در فصل سوم، جایگاه مدیریت منابع انسانی در رویکرد های مدیریت دولتی مورد مطالعه قرار گرفته و در بخش چهارم، اقدامات مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، و سپس در فصل پنجم نیز چالش های منابع انسانی در بخش دولتی. مورد بررسی و بحث قرار گرفته است. در فصل ششم چالش های مدیریت منابع انسانی در نظام اداری ایران و در فصل هفتم نقدی بر برخی مفروضات در عرصه پرورش و توسعه منابع انسانی ارائه شده است.

با توجه به مطالب مطروحه در این مجموعه و با عنایت به این مهم که مدیریت منابع انسانی در بستر سیاسی مورد بررسی قرار گرفته است، امید می‌رود مجموعه حاضر آغازی باشد برای بررسی‌ها، مطالعات و کنکاش های بیشتر در زمینه مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، به خصوص در نظام اداری ایران.