

شاخص ها و مولفه های مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت دولتی

زینب زینتی فر

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

Zeinabzinati8@gmail.com

عباس زمانی

استادیار گروه مدیریت، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران (نویسنده مسئول)

a.zamani@phu.iaun.ac.ir

رسول عسگرپور

استادیار گروه مدیریت، واحد نجف آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، نجف آباد، ایران

rasool.asgarpoor@yahoo.com

چکیده

مدیریت دولتی بخشی از اداره است که با دولت سروکار دارد و عمده تمرکز آن بر حوزه اجرایی قوه مجریه است که در آنجا وظایف دولت به انجام می رسند. اگرچه مسائل اداری در حوزه های قانون گذاری (مقننه) و قضایی (قضائیه) نیز مطرح می شود، اما مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت دولتی بر بهبود و ارتقای نیروی انسانی در این ساختارها تأکید دارد. هدف از این تحقیق، بررسی و شناسایی ویژگی های مدیریت منابع انسانی از دیدگاه شاخه های مختلف مدیریت است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش بر مبنای مطالعات مروری و بررسی اسناد و پژوهش های داخلی و خارجی مرتبط بود. این تحقیق ضمن مقایسه دیدگاه های سه گانه رشته های مدیریت صنعتی، بازرگانی و دولتی در خصوص مدیریت منابع انسانی؛ معیار هایی در خصوص هدف، تمرکز، روش ها و ابزار، توجه به نیروی انسانی، انعطاف پذیری، آموزش و توسعه، فرهنگ سازمانی و چالش های هر رشته را تبیین نمود. یافته های این تحقیق نشان داد که مهمترین شاخص ها و مؤلفه های منابع انسانی از دیدگاه مدیریت دولتی شامل: استخدام و گزینش شایسته سالارانه، آموزش و توسعه کارکنان، ارزیابی عملکرد و پاسخگویی، تعهد و انگیزش کارکنان، برنامه ریزی نیروی انسانی، روابط کاری و تعاملات سازمانی، عدالت و شفافیت در سیاست های منابع انسانی و... است. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت دولتی، اگر به درستی و با توجه به اقتضات سازمانی اجرا شود، می تواند تأثیرات مثبت بسیاری بر افزایش کارایی و اثربخشی داشته باشد. در نهایت، با اتخاذ رویکردی جامع و بهره گیری از دانش و تخصص، تحولات مورد نیاز برای بهبود عملکرد منابع انسانی در نظام دولتی امکان پذیر خواهد بود.

کلیدواژه ها: مدیریت منابع انسانی، مدیریت دولتی، نیروی انسانی، حکمرانی خوب.

مقدمه

در همه‌ی نظام‌های دولتی، دو کارکرد اصلی برای دولت‌ها وجود دارد، یکی، اداره و هدایت جامعه به‌عنوان نماد اراده مردم و دیگری، اجرای تصمیمات و سیاست‌ها. مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، نقش کلیدی در اجرای این وظایف دارد و به تنظیم و هماهنگی نیروی کار در راستای تحقق اهداف دولت کمک می‌کند (الوانی، ۱۳۹۶).

مدیریت دولتی بخشی از اداره است که بیشتر بر قوه مجریه تمرکز دارد؛ جایی که کارهای اجرایی دولت انجام می‌شود. مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت دولتی، بر تمامی فعالیت‌های کارکنان، از استخدام و آموزش تا ارزیابی و انگیزش، تأکید دارد تا نظام اجرایی دولتی بهینه شود (دانایی‌فرد، ۱۳۹۰).

در زمینه مدیریت منابع انسانی، توجه به نیازها و توانمندی‌های کارکنان دولتی، به‌عنوان یکی از اصول مهم مدیریت دولتی در نظر گرفته می‌شود. این اصول شامل برنامه‌ریزی منابع انسانی، ایجاد انگیزه و توسعه مهارت‌های کارکنان است که تأثیر مستقیمی بر بهره‌وری و کیفیت خدمات عمومی دارد (Basu, 2021).

در اواسط قرن بیستم، تغییراتی در تولید و ارائه خدمات باعث شد تا توجه بیشتری به مشتری و ارباب رجوع شود. در حوزه مدیریت دولتی، این تغییرات نیازمند تطبیق سیستم‌های منابع انسانی با نیازهای جدید جامعه و بهبود خدمات به شهروندان است (Wang, 2023). مدیریت دولتی با هدف حداکثرسازی منافع عمومی طراحی شده و به طور قابل توجهی با مدیریت خصوصی تفاوت دارد. از این رو، مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی باید با تمرکز بر منافع عمومی و اجرای سیاست‌های اجتماعی انجام شود. اداره دولتی دو جنبه دارد: یکی فعالیت اجرایی و دیگری به‌عنوان یک حوزه مطالعاتی در زمینه مدیریت منابع انسانی، این دو جنبه به شکل برنامه‌ریزی اجرایی برای استخدام و مدیریت کارکنان و همچنین تحقیق و مطالعه در زمینه بهترین روش‌ها برای بهبود عملکرد سازمان‌های دولتی دیده می‌شود (Baekgaard, 2017).

مدیریت دولتی به‌عنوان یک رشته علمی و کاربردی، به بررسی اصول و فنون اداره امور عمومی می‌پردازد. این اصول در مدیریت منابع انسانی دولتی به‌ویژه در برنامه‌ریزی نیروی کار، آموزش و توسعه، و ایجاد سیستم‌های ارزیابی عملکرد اهمیت ویژه‌ای دارد. از زمان شکل‌گیری جوامع سازمان‌یافته، نیاز به اداره امور عمومی و تدوین قوانین احساس می‌شد و با گذر زمان، مدیریت دولتی به‌عنوان یک رشته علمی مجزا شکل گرفت. مدیریت منابع انسانی نیز در این چارچوب، به‌عنوان یکی از ارکان مهم بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌های دولتی نقش دارد (Cantarelli, 2020).

هدف از این تحقیق شناسایی شاخص‌ها و مولفه‌های مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت دولتی است. این رویکرد با تمرکز بر استفاده بهینه از منابع انسانی در دستگاه‌های دولتی، به بهبود خدمات عمومی و افزایش رضایت شهروندان کمک می‌کند.

مدیریت دولتی

مدیریت دولتی به عنوان یک حوزه علمی و عملی، به مطالعه و اجرای سیاست‌ها، برنامه‌ها و فرآیندهای مربوط به اداره نهادهای عمومی و دولتی می‌پردازد. این رشته به مدیریت سازمان‌های دولتی و نحوه ارائه خدمات عمومی تمرکز دارد و شامل فعالیت‌های مختلفی از جمله برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، کنترل و ارزیابی است.

مدیریت دولتی به طور علمی به دنبال ایجاد کارایی و اثربخشی در استفاده از منابع عمومی، تحقق عدالت اجتماعی و پاسخگویی به نیازهای شهروندان است. این حوزه از ترکیب نظریات مدیریتی و علوم سیاسی شکل گرفته و به تحلیل و ارزیابی عملکرد دولت و سازمان‌های وابسته به آن در راستای بهبود خدمات عمومی می‌پردازد. از دیدگاه علمی، مدیریت دولتی به عنوان یک رشته میان‌رشته‌ای به بررسی تعاملات میان سیاست‌گذاری عمومی و مدیریت اجرایی می‌پردازد.

در این زمینه، مفاهیمی مانند بوروکراسی، شفافیت، پاسخگویی، و مسئولیت اجتماعی به عنوان اصول اساسی مطرح هستند. این اصول نشان دهنده تعهد دولت به ارائه خدمات عمومی، حفظ حقوق شهروندان و تأمین منافع جمعی است. در مدیریت دولتی، تأکید بر رویه های قانونی، انضباط اداری و رعایت استانداردهای مشخص در اجرای سیاست ها و برنامه های دولتی است که به ارتقای اعتماد عمومی و افزایش کارایی سیستم اداری منجر می شود.

به طور کلی، مدیریت دولتی به عنوان یک علم، به مطالعه و بهینه سازی فرایندهای اداری و اجرایی در سازمان های دولتی می پردازد. هدف اصلی این علم، ارائه راهکارهایی برای بهبود خدمات عمومی و افزایش کارآمدی و شفافیت در عملکرد دولت ها است. از این رو، مدیریت دولتی نقش حیاتی در شکل دهی به سیاست های عمومی، بهبود فرایندهای تصمیم گیری و اجرای بهتر برنامه های دولتی ایفا می کند. این حوزه علمی، ترکیبی از نظریه ها و تجربیات عملی را ارائه می دهد که مدیران دولتی را قادر می سازد تا در محیط های پیچیده و پویا تصمیمات بهتری اتخاذ کنند و به بهبود کیفیت زندگی شهروندان کمک کنند (الوانی، ۱۴۰۲).

سیر تحول نظریه های مدیریت دولتی از دوران مدیریت دولتی مدرن تا عصر حاضر را می توان در چارچوب نظریه های مدیریت دولتی کلاسیک، مدیریت دولتی نوین و حکمرانی خوب طبقه بندی نمود (Salarzahi, ۲۰۲۴). نتایج مطالعه رهنورد^۱ (۲۰۲۲) نشان داد که در این خصوص سه دیدگاه: طرفداران حرفه ای سازی مدیریت دولتی، طرفداران حرفه زدایی در مدیریت دولتی و طرفداران حرفه ای سازی تعدیل شده در مدیریت دولتی قابل طرح است. همچنین یافته های این تحلیل گویای آن است که مراحل ششگانه حرفه ای سازی مشاغل حرفه ای سازی مدیریت دولتی در ایران که از دهه ۱۳۴۰ در ایران شروع شده است و اکنون مراحل تکاملی خود را بسیار کند و آرام طی می کند.

از نگاهی دیگر همگرایی و تقلید خط مشی های تحول اداری از دلایل عمده به کارگیری رویکرد مدیریت دولتی نوین در کشور به شمار می روند. البته انتخاب رویکرد مدیریت دولتی نوین در کشور با وجود شرایط عمومی و اختصاصی حاکم بر نظام مدیریتی، به ناکارآمدی بیشتر و افزایش پیامدهای منفی این رویکرد و تشدید چالش های اداری (سازمانی)، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی منجر شده است. می توان گفت که مؤلفه های حکمرانی خوب، در واقع تجلی وجود ظرفیت های حاکمیتی و غیرحاکمیتی لازم برای اجرای رویکرد مدیریت گرایی است. بدون ایجاد چنین ظرفیت هایی، به کارگیری الگوی مدیریت دولتی نوین در بخش دولتی، به یقین با تبعات منفی بسیار بیشتری همراه خواهد بود (محمدزاده، ۱۳۹۸).

شایان ذکر است که در دو دهه گذشته توجه به مفهوم علم پیچیدگی و پژوهش های آن در مدیریت دولتی افزایش یافته است. علم پیچیدگی به بررسی میان رشته ای سیستم های پیچیده می پردازد و در پی فهم و تبیین این سیستم ها است. بر این اساس مدیریت دولتی به عنوان اداره سیستم های پیچیده در بخش دولتی به واکاوی بسیاری از مطالعات علم پیچیدگی پرداخته است. با این حال بررسی حوزه ای از پژوهش های علم پیچیدگی در مدیریت دولتی برای هدایت پژوهش های بیشتر در این زمینه انجام نشده است (چوسری، ۱۴۰۱).

در این راستا سالارزهی (۱۳۹۹) در تحقیق خود نشان دادند که دیدگاه جدید مدیریت دولتی به ارزش های حقوق شهروندی، مردم سالاری، نهاد گرایی، خدمت گرایی، مشارکت، سرمایه اجتماعی و جامعه مدنی توجه بیشتری نسبت به پارادایم های پیشین این حوزه شده است. همچنین قلمرو قدرت عمومی در مدیریت ارزش عمومی از حوزه دولت، دیوان سالاری های دولتی و بازار به حوزه های وسیع تری در سطح جامعه مدنی و شبکه های حکمرانی توسعه یافته است و شرکاء و بازیگران زیادی از بخش های مختلف دولت، بنگاه های تجاری و سازمان های مردم نهاد در خلق ارزش های عمومی و پاسداشت ارزش های عمومی مشارکت دارند.

¹ Rahnavard

منابع انسانی از دیدگاه مدیریت دولتی

از دیدگاه مدیریت دولتی، منابع انسانی به عنوان سرمایه اجتماعی و نیروی محرکه‌ای در نظر گرفته می‌شود که وظیفه آن‌ها ارائه خدمات عمومی و دستیابی به اهداف دولت است.

برخلاف بخش خصوصی که منابع انسانی را عمدتاً از منظر سودآوری و بهره‌وری اقتصادی تحلیل می‌کند، مدیریت دولتی به نیروی انسانی به عنوان وسیله‌ای برای تحقق عدالت اجتماعی، ارائه خدمات عمومی و پاسخگویی به نیازهای شهروندان می‌نگرد. این دیدگاه بر اساس رویکردهای حقوقی، شفافیت در فرآیندها و اصولی چون شایسته‌سالاری و پاسخگویی عمومی شکل گرفته است. از این منظر، نیروی انسانی در مدیریت دولتی نه فقط به عنوان کارگزاران دولت، بلکه به عنوان نمایندگان ارزش‌ها و اصول حاکم بر دولت و جامعه در نظر گرفته می‌شوند. در سازمان‌های دولتی، منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است زیرا از طریق آن، دولت می‌تواند سیاست‌ها و برنامه‌های خود را به اجرا درآورد. این امر باعث می‌شود که فرآیندهای جذب، آموزش، توسعه و ارزیابی نیروی انسانی با حساسیت و دقت بیشتری انجام شوند. همچنین، در بخش دولتی نیاز به حفظ تعادل بین بهره‌وری و اجرای عدالت اجتماعی از طریق این منابع وجود دارد. این نیاز باعث ایجاد قوانین و مقرراتی می‌شود که هدف آن‌ها تضمین شفافیت و جلوگیری از هرگونه تبعیض در مدیریت منابع انسانی است. این ویژگی‌ها در کنار نیاز به پیروی از استانداردهای عمومی و پاسخگویی به مراجع قانونی، منابع انسانی در مدیریت دولتی را به یکی از ارکان اصلی تحقق اهداف دولتی تبدیل می‌کند. به طور کلی، منابع انسانی از دیدگاه مدیریت دولتی به عنوان مهمترین دارایی دولت در نظر گرفته می‌شود که نه تنها مسئولیت انجام وظایف و ارائه خدمات عمومی را بر عهده دارند، بلکه نماینده دولت در تعامل با جامعه هستند. اهمیت این منابع باعث می‌شود که توجه ویژه‌ای به موضوعاتی مانند انگیزش، رضایت شغلی و توسعه مهارت‌ها در سازمان‌های دولتی معطوف شود. به این ترتیب، منابع انسانی به عنوان پیوند میان دولت و جامعه، نقش بسزایی در تحقق منافع عمومی و ارتقای اعتماد شهروندان به نهادهای دولتی ایفا می‌کند (مظفری، ۱۳۹۹).

مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی، به معنای فرآیند هماهنگی و مدیریت کارکنان دولت برای دستیابی به اهداف عمومی و اجتماعی است.

در این رویکرد، مدیریت منابع انسانی نقش حیاتی در ایجاد یک سازمان دولتی کارآمد و موثر ایفا می‌کند که بتواند به نیازهای شهروندان پاسخ دهد و خدمات عمومی را به بهترین نحو ارائه دهد.

برخلاف مدیریت منابع انسانی در بخش خصوصی که بیشتر بر افزایش بهره‌وری و سودآوری تمرکز دارد، مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی متکی بر رعایت اصول عدالت، شفافیت و پاسخگویی است. این اصول، فرآیندهای استخدام، آموزش، ارتقاء و ارزیابی کارکنان را در چارچوب قوانین و مقررات خاصی قرار می‌دهد که هدف اصلی آن‌ها تأمین منافع عمومی و تحقق عدالت اجتماعی است. یکی از ویژگی‌های برجسته مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی، ضرورت حفظ تعادل میان اثربخشی و رعایت عدالت اجتماعی است. مدیران دولتی باید به گونه‌ای عمل کنند که ضمن حفظ انگیزه و رضایت کارکنان، عملکرد سازمانی نیز بهبود یابد.

کومار^۲ و همکاران (2024) در پژوهشی تحت عنوان چارچوب بلاک چین برای بازیابی اطلاعات حریم خصوصی^۳ در مدیریت منابع انسانی بیان کردند که صحت و اعتبار واقعی داده‌ها در مدیریت منابع انسانی برای سازمان‌ها مهم است زیرا داده‌ها نقش موثری در استخدام، توسعه و حفظ نیروی کار ماهر دارند. از یک سو، داده‌های معتبر در یک سازمان به استخدام کارکنان ماهر قانونی کمک می‌کند. از سوی دیگر، ایمن نگه داشتن داده‌های کارمند و حفظ قوانین حفظ حریم خصوصی مانند رعایت مقررات حفاظت از

² Kumar

³ Blockchain of resOurces as human (BRON)

داده‌های عمومی نیز مسئولیت یک سازمان است. علاوه بر این، شفافیت در عملیات مدیریت منابع انسانی بسیار مهم است زیرا اعتماد و انصاف را در یک سازمان ارتقا می‌دهد.

برای دستیابی به این اهداف، برنامه‌های آموزشی و توسعه‌ای در سازمان‌های دولتی با هدف ارتقای مهارت‌ها و توانمندی‌های کارکنان طراحی می‌شوند. در این راستا، رویکرد مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی به جای رقابت‌های شدید اقتصادی، بر تحقق ارزش‌های اجتماعی و ارائه خدمات بهینه به شهروندان تأکید دارد. در نهایت، مدیریت منابع انسانی در مدیریت دولتی یک مسئولیت چندوجهی و پیچیده است که به مدیریت دقیق و متعادل نیاز دارد. از یک سو، مدیران باید با رعایت دقیق قوانین و مقررات، اطمینان حاصل کنند که فرآیندهای مدیریتی در چارچوب اصول حقوقی و اجتماعی انجام می‌شود. از سوی دیگر، آن‌ها باید با ایجاد انگیزه و توسعه مهارت‌های کارکنان، به بهبود کارایی و اثربخشی سازمان‌های دولتی کمک کنند. این تعامل میان رعایت اصول قانونی و بهبود عملکرد سازمانی، به عنوان یکی از چالش‌های اصلی مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی مطرح است (بیک زاده، ۱۴۰۲).

در این خصوص می‌توان مولفه‌های مدیریت منابع انسانی را بر اساس رویکرد مدیریت دولتی نوین شامل: اصل خصوصی سازی، اصل تمرکز زدایی، اصل کوچک سازی، اصل مدیریت گرایی و بوروکراسی زدایی تنظیم کرد (فلاح، ۱۴۰۰).

دیدگاه‌های اندیشمندان درباره نقش منابع انسانی در مدیریت دولتی

اندیشمندان حوزه مدیریت نظرات متنوعی درباره منابع انسانی در مدیریت دولتی ارائه داده‌اند که بر جنبه‌های مختلف این حوزه تمرکز دارد.

یکی از برجسته‌ترین نظریات در این زمینه مربوط به مکس وبر^۴ (Weber، ۱۹۷۸) است که بوروکراسی را به عنوان یک سیستم کارآمد و منظم برای مدیریت دولتی معرفی می‌کند. او معتقد است که در این نوع سیستم، منابع انسانی باید بر اساس شایستگی و تخصص انتخاب شوند و فرآیندهای استخدام و ارتقاء باید به صورت قانونی و شفاف انجام گیرد. این دیدگاه نشان‌دهنده اهمیت ساختارهای رسمی و قوانین در مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های دولتی است. از سوی دیگر، دیوید آوزبورن و تد گابلر^۵ (1992)، David & Ted در کتاب "بازآفرینی دولت (Reinventing Government)" بر نیاز به نوآوری و انعطاف‌پذیری در مدیریت منابع انسانی دولتی تأکید کرده‌اند. آن‌ها معتقدند که برای بهبود عملکرد و بهره‌وری در سازمان‌های دولتی، باید به جای تأکید بر رویه‌های سنتی و بوروکراتیک، به سمت رویکردهای مدیریتی نوآورانه‌تر حرکت کرد. این شامل افزایش انگیزه‌های کارکنان، بهبود شرایط کاری و ایجاد فرصت‌های توسعه حرفه‌ای است. نظریات این اندیشمندان به بازنگری در رویکردهای مدیریت منابع انسانی و تمرکز بر نتایج و اثربخشی در بخش دولتی منجر شده است.

همچنین، فرنچ^۶ (French، ۱۹۵۹) با ارائه نظریه قدرت در مدیریت دولتی، به تأثیر قدرت و سیاست‌های درون سازمانی بر مدیریت منابع انسانی اشاره می‌کند. آن‌ها بیان می‌کنند که قدرت‌های رسمی و غیررسمی در سازمان‌های دولتی نقش مهمی در شکل‌دهی به رفتار کارکنان و عملکرد آن‌ها دارد. این نظریه نشان می‌دهد که در مدیریت دولتی، علاوه بر شایستگی و تخصص، عوامل سیاسی و فرهنگی نیز تأثیرگذار هستند. به طور کلی، نظرات اندیشمندان حوزه مدیریت درباره منابع انسانی در مدیریت دولتی به پیچیدگی‌های این حوزه اشاره دارد. آن‌ها تأکید دارند که مدیریت منابع انسانی در دولت‌ها نیازمند ترکیبی از رویکردهای بوروکراتیک،

⁴ Weber, Max

⁵ Osborne, David, & Gaebler, Ted

⁶ French et.al

نوآورانه و سیاست گذاری هوشمندانه است تا بتواند به اهداف اجتماعی و عمومی دست یابد. این دیدگاه ها بر اهمیت تطبیق پذیری و پاسخگویی در مدیریت منابع انسانی دولتی برای ایجاد تعادل میان کارایی سازمانی و رعایت اصول عدالت و شفافیت تأکید می کنند.

منابع انسانی از منظر سایر رشته های مدیریت

منابع انسانی از دیدگاه مدیریت صنعتی

در مدیریت صنعتی، مدیریت منابع انسانی به عنوان فرآیند برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل نیروی کار در محیط های تولیدی تعریف می شود که هدف اصلی آن افزایش کارایی، بهبود کیفیت محصولات، و کاهش هزینه ها است. در این دیدگاه، نیروی انسانی در کنار تجهیزات و ماشین آلات به عنوان یک منبع کلیدی در زنجیره تولید در نظر گرفته می شود. وظیفه اصلی مدیریت منابع انسانی در این حوزه، ایجاد تعادل میان تقاضای تولید و قابلیت های نیروی کار است تا به این ترتیب بهره وری و کارایی در عملیات تولیدی افزایش یابد. مدیریت منابع انسانی در مدیریت صنعتی بر اصول علمی نظیر مطالعات زمان و حرکت، مهندسی مشاغل، و بهینه سازی فرآیندهای تولیدی استوار است. این اصول به مدیران کمک می کنند تا فرآیندهای تولیدی را به گونه ای طراحی و اجرا کنند که از منابع انسانی به بهترین نحو استفاده شود. همچنین، در این رویکرد، توجه به آموزش های تخصصی و توسعه مهارت های فنی کارکنان برای هماهنگی بهتر با تکنولوژی های جدید و فرآیندهای تولیدی پیشرفته ضروری است. ارتقای ایمنی و کاهش حوادث کاری نیز یکی دیگر از جنبه های مهم مدیریت منابع انسانی در محیط های صنعتی است که می تواند بر کاهش ضایعات و افزایش بهره وری تأثیر بگذارد. در نهایت، مدیریت منابع انسانی در مدیریت صنعتی به دنبال دستیابی به حداکثر کارایی در تولید است، به گونه ای که نیروی کار بتواند با حداکثر توان خود در یک محیط منظم و استاندارد، عملکرد مطلوبی را ارائه دهد. در این مسیر، مدیران صنعتی علاوه بر توجه به بهره وری و کیفیت، به دنبال ایجاد شرایطی هستند که ضمن حفظ سلامت و رفاه کارکنان، انگیزه و تعهد آن ها نسبت به اهداف سازمانی افزایش یابد. این رویکرد جامع، پیوند مستقیمی با موفقیت سازمان های تولیدی و صنعتی در بازارهای رقابتی دارد (فتح اللهی ایرانی، ۱۳۹۹).

منابع انسانی از دیدگاه مدیریت بازرگانی

مدیریت منابع انسانی از دیدگاه مدیریت بازرگانی، به عنوان یک عامل استراتژیک در جهت تحقق اهداف تجاری سازمان و ایجاد مزیت رقابتی پایدار تعریف می شود. در این رویکرد، منابع انسانی به عنوان یکی از مهمترین دارایی های سازمانی در نظر گرفته می شود که می تواند نقش تعیین کننده ای در موفقیت یا شکست یک کسب و کار ایفا کند. هدف اصلی مدیریت منابع انسانی در مدیریت بازرگانی، جذب، توسعه، و نگهداشت استعدادها و سرمایه های انسانی است که می توانند در تحقق استراتژی های سازمان و افزایش سودآوری نقش کلیدی داشته باشند. در این دیدگاه، مدیریت منابع انسانی فراتر از وظایف سنتی چون استخدام و حقوق و دستمزد عمل کرده و بر توسعه استراتژی های بلندمدت متمرکز است. این استراتژی ها شامل توسعه مهارت های کارکنان، ایجاد برنامه های رهبری، و بهبود عملکرد سازمانی از طریق ارزیابی های مستمر و برنامه های انگیزشی است. همچنین، در مدیریت بازرگانی، ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی و مبتنی بر نوآوری و انعطاف پذیری از اهمیت بالایی برخوردار است. این فرهنگ می تواند به ایجاد تعهد و رضایت شغلی در کارکنان کمک کند و از طریق انگیزش و تشویق آن ها، بهره وری و کارایی سازمان را افزایش دهد. یکی دیگر از جنبه های مهم مدیریت منابع انسانی در مدیریت بازرگانی، توانایی تطبیق سریع با تغییرات محیطی و بازار است. مدیران منابع انسانی در این بخش باید بتوانند به تغییرات بازار و نیازهای جدید مشتریان پاسخ دهند و به این ترتیب استراتژی های جذب و توسعه نیروی انسانی را متناسب با این تغییرات تنظیم کنند. این رویکرد، اهمیت بهبود مستمر و یادگیری سازمانی را نیز در بر دارد که می تواند سازمان را به یک نهاد پویا و خلاق تبدیل کند. در نهایت، مدیریت منابع انسانی در مدیریت بازرگانی به دنبال ارتقای ارزش سازمان از طریق استفاده

بهینه از سرمایه های انسانی است. این هدف با ایجاد تعادل میان اهداف مالی، نیازهای کارکنان، و انتظارات بازار محقق می شود. به همین دلیل، مدیران منابع انسانی در سازمان های بازرگانی به عنوان شرکای استراتژیک در تصمیم گیری های کلان سازمان شناخته می شوند و نقش بسزایی در موفقیت تجاری و دستیابی به رشد پایدار ایفا می کنند (صائمیان، ۱۳۹۸).

جدول ۱ مقایسه ای جامع از تفاوت ها و ویژگی های دو دیدگاه مدیریت منابع انسانی در مدیریت صنعتی و مدیریت بازرگانی ارائه می دهد.

شاخص ها و مؤلفه های منابع انسانی در مدیریت دولتی

شاخص ها و مؤلفه های منابع انسانی در مدیریت دولتی به مجموعه ای از عوامل اشاره دارد که به بهبود کارایی، اثربخشی و شفافیت در مدیریت کارکنان سازمان های دولتی کمک می کند. در مدیریت دولتی، این شاخص ها به دلیل تمرکز بر عدالت اجتماعی، شفافیت و پاسخگویی عمومی از اهمیت خاصی برخوردارند. مهم ترین شاخص ها و مؤلفه های منابع انسانی در مدیریت دولتی شامل موارد زیر است:

۱. استخدام و گزینش شایسته سالارانه:

استخدام و گزینش در مدیریت دولتی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا کارکنان دولت نه تنها مسئول اجرای سیاست ها و برنامه های عمومی هستند، بلکه نمایندگان دولت در تعامل با جامعه نیز محسوب می شوند. در این فرآیند، شایسته سالاری به معنای انتخاب افراد بر اساس صلاحیت ها، توانمندی ها، و تجربیات آنها است. در سیستم های دولتی، معمولاً فرآیند استخدام به صورت رقابتی و از طریق آزمون ها و مصاحبه های استاندارد انجام می شود. شفافیت در این فرآیندها باعث افزایش اعتماد عمومی و اطمینان از رعایت عدالت اجتماعی می شود. همچنین، نظام های نظارتی و مقرراتی دقیق برای جلوگیری از تبعیض، فساد و اعمال نفوذ در این فرآیند وجود دارد که تضمین می کند تنها افرادی که دارای شایستگی های لازم هستند، به کار گرفته شوند (سیلور، ۱۴۰۰).

۲. آموزش و توسعه کارکنان:

در مدیریت دولتی، آموزش و توسعه کارکنان نه تنها برای بهبود مهارت های شغلی و فنی آنها، بلکه برای ارتقای توانایی های مدیریتی، آگاهی از قوانین و مقررات دولتی، و تطبیق با تغییرات تکنولوژیکی و اجتماعی بسیار اهمیت دارد. برنامه های آموزشی منظم و مستمر، شامل دوره های آموزشی تخصصی، کارگاه های عملی و برنامه های آموزشی مدیریتی، از عناصر اصلی این شاخص هستند. این آموزش ها با هدف افزایش کارایی، بهبود خدمات رسانی و ایجاد فرصت های ارتقاء شغلی برای کارکنان طراحی می شوند. سازمان های دولتی با ارائه برنامه های توسعه حرفه ای، نه تنها به بهبود عملکرد کارکنان کمک می کنند، بلکه انگیزه و تعهد آنها را نیز افزایش می دهند (عموزاده خلیلی، ۱۳۹۶).

۳. ارزیابی عملکرد و پاسخگویی:

ارزیابی عملکرد کارکنان در مدیریت دولتی یکی از ابزارهای اصلی برای تضمین تحقق اهداف سازمانی و اطمینان از اجرای مؤثر سیاست های دولتی است. این ارزیابی ها باید بر اساس معیارهای شفاف، عینی و قابل اندازه گیری انجام شود تا از هرگونه سوگیری جلوگیری شود. سیستم های ارزیابی عملکرد در سازمان های دولتی معمولاً به صورت دوره ای و با استفاده از ابزارهایی مانند بازخورد ۳۶۰ درجه، سنجش شاخص های کلیدی عملکرد (KPI) و ارزیابی های رفتاری انجام می شوند. هدف این ارزیابی ها نه تنها شناسایی نقاط ضعف و قوت کارکنان است، بلکه بهبود عملکرد، توسعه مهارت ها و افزایش انگیزه آنها نیز مدنظر است. از سوی دیگر، پاسخگویی یکی از مؤلفه های مهم در مدیریت دولتی است که از طریق این ارزیابی ها تقویت می شود؛ به این معنی که کارکنان در برابر وظایف و مسئولیت های خود به مراجع قانونی و سازمانی پاسخگو هستند (اسمعیلی، ۱۳۹۸).

۴. تعهد و انگیزش کارکنان:

یکی از چالش های مهم در مدیریت دولتی، ایجاد تعهد و انگیزش در میان کارکنان است، چرا که انگیزه و رضایت شغلی به طور مستقیم بر بهره وری و کیفیت خدمات ارائه شده تأثیر می گذارد. سیستم های پاداش و تشویق، فرصت های ارتقاء شغلی، امنیت شغلی و شرایط کاری مناسب از جمله عوامل انگیزشی در سازمان های دولتی هستند. ایجاد فرهنگ سازمانی که در آن تعهد و وفاداری به اهداف سازمانی ترویج شود، به افزایش انگیزش کارکنان کمک می کند. علاوه بر این، برنامه های حمایتی نظیر ارائه مزایای اجتماعی و بهبود شرایط رفاهی کارکنان نقش مهمی در حفظ انگیزه و رضایت آنها ایفا می کند. در مدیریت دولتی، دستیابی به این اهداف باید همسو با قوانین و مقرراتی باشد که عدالت و شفافیت را تضمین می کند (شکاری، ۱۳۹۱).

۵. برنامه ریزی نیروی انسانی:

برنامه ریزی نیروی انسانی در مدیریت دولتی شامل فرآیند پیش بینی، تأمین، و مدیریت نیروی کار مورد نیاز برای دستیابی به اهداف سازمانی است. این برنامه ریزی شامل تجزیه و تحلیل نیازهای حال و آینده سازمان، شناسایی مهارت های لازم، تعیین تعداد نیروی انسانی مورد نیاز و تدوین استراتژی های جذب و توسعه است. در این راستا، سازمان های دولتی باید اطمینان حاصل کنند که نه تنها نیروی انسانی کافی در اختیار دارند، بلکه این نیروها دارای مهارت ها و توانمندی های مناسب برای اجرای مأموریت ها هستند. برنامه ریزی نیروی انسانی باید بر مبنای داده های دقیق و تحلیل های استراتژیک انجام شود تا از بهینه سازی منابع انسانی و کاهش هدررفت نیروی کار اطمینان حاصل شود (شعبان، ۱۳۹۴).

۶. روابط کاری و تعاملات سازمانی:

کیفیت روابط کاری و تعاملات میان کارکنان و مدیران در سازمان های دولتی نقش مهمی در موفقیت این سازمان ها ایفا می کند. تعاملات سازمانی مثبت که بر اساس احترام، همکاری و ارتباطات باز و شفاف شکل گرفته باشد، می تواند منجر به افزایش بهره وری، کاهش تعارضات و ارتقای سطح رضایت شغلی کارکنان شود. از سوی دیگر، وجود ساختارهای رسمی و غیررسمی ارتباطی در سازمان های دولتی به تسهیل فرآیندهای تصمیم گیری و اجرای سیاست ها کمک می کند. ایجاد محیط کاری که در آن ارزش های سازمانی مانند اعتماد، احترام و همکاری ترویج شود، یکی از اهداف مهم مدیریت منابع انسانی در مدیریت دولتی است (سهرابی، ۱۳۹۳).

۷. عدالت و شفافیت در سیاست های منابع انسانی:

عدالت و شفافیت در سیاست های منابع انسانی یکی از اصول اساسی در مدیریت دولتی است که به جلوگیری از فساد، تبعیض و اعمال نفوذ کمک می کند. در این رویکرد، تمامی تصمیم گیری ها در زمینه هایی مانند استخدام، ارتقاء، ارزیابی و پاداش باید بر اساس معیارهای عینی و مشخص انجام شود. شفافیت در فرآیندهای مدیریتی نه تنها اعتماد عمومی را افزایش می دهد، بلکه به بهبود روابط میان کارکنان و مدیران نیز کمک می کند. در مدیریت دولتی، تضمین این اصول از طریق ایجاد سیستم های نظارتی و اجرای دقیق مقررات و آیین نامه های منابع انسانی انجام می شود (دیلی، ۱۳۹۷).

جمع بندی دیدگاه های اندیشمندان درباره شاخص های مدیریت منابع انسانی در مدیریت دولتی

جدول (۱) به جمع بندی دیدگاه های اندیشمندان مختلف در مورد شاخص های کلیدی مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی می پردازد. هر یک از این نظرات به شاخص هایی اشاره دارد که نقش اساسی در بهبود کارایی و اثربخشی سیستم های دولتی و ارتقاء کیفیت خدمات عمومی دارند.

جدول (۱): خلاصه دیدگاه های اندیشمندان درباره شاخص های مدیریت منابع انسانی در مدیریت دولتی

نام اندیشمند	شاخص مورد تأکید	توضیحات
الوانی (۱۳۹۶)	شفافیت در سیاست های استخدامی	تأکید بر شفافیت و عدالت در استخدام نیروی انسانی در دستگاه های دولتی.
دانایی فرد (۱۳۹۰)	توسعه مهارت ها و آموزش کارکنان	اهمیت توانمندسازی کارکنان از طریق برنامه های آموزشی مستمر.
باسو ^۷ (۲۰۲۱)	ایجاد انگیزه و رضایت شغلی	تأکید بر ارتقاء انگیزه و حفظ رضایت شغلی کارکنان دولتی.
وانگ ^۸ (۲۰۲۳)	پاسخگویی و شفافیت	لزوم توجه به پاسخگویی و شفافیت در ارائه خدمات دولتی.
بکگارد ^۹ (۲۰۱۷)	عدالت در ارزیابی عملکرد	اهمیت ارزیابی منصفانه و کارآمد عملکرد کارکنان دولتی.
ویر ^{۱۰} (۱۹۷۸)	استخدام و گزینش شایسته سالارانه	ویر تأکید می کند که بوروکراسی بر شایسته سالاری، قوانین مشخص و فرآیندهای استخدام شفاف استوار است.
دیوید و تد ^{۱۱} (۱۹۹۲)	آموزش و توسعه کارکنان	آزبورن و گابلر به ضرورت نوآوری و توانمندسازی کارکنان برای بهبود عملکرد دولت ها اشاره دارند.
دراکر ^{۱۲} (۲۰۱۲)	ارزیابی عملکرد و اثربخشی	دراکر بر اهمیت ارزیابی منظم و مبتنی بر داده ها برای ارتقای اثربخشی کارکنان و بهره وری سازمان تأکید دارد.
آرگریس ^{۱۳} (۱۹۹۷)	تعهد و انگیزش کارکنان	آرگریس به اهمیت انگیزش، یادگیری سازمانی و ایجاد فرهنگ سازمانی تعهد آور در سازمان های دولتی اشاره می کند.

جدول (۲): مقایسه مدیریت منابع انسانی در سه دیدگاه مدیریت دولتی، صنعتی و بازرگانی

معیار مقایسه	مدیریت دولتی	مدیریت صنعتی	مدیریت بازرگانی
هدف اصلی	ارائه خدمات عمومی کارآمد، تحقق عدالت اجتماعی و افزایش رضایت شهروندان	افزایش بهره وری، کارایی در تولید و بهینه سازی فرآیندها	ایجاد مزیت رقابتی، افزایش سودآوری و تحقق اهداف تجاری
تمرکز	برنامه ریزی و اجرای سیاست های عمومی، هماهنگی بین کارکنان دولتی و تأمین منابع انسانی لازم برای انجام وظایف دولتی	فرآیندهای تولیدی، هماهنگی بین نیروی انسانی و ماشین آلات	توسعه استعدادها، ایجاد فرهنگ سازمانی و نوآوری در کسب و کار
روش ها و ابزارها	سیستم های ارزیابی عملکرد، آموزش های دولتی و توسعه مهارت های مدیریتی، پیاده سازی سیاست های دولتی	مطالعات زمان و حرکت، مهندسی شغل ها، استاندارد سازی	استراتژی های رهبری، برنامه های انگیزشی، توسعه فرهنگی

⁷ Basu

⁸ Wang

⁹ Baekgaard

¹⁰ Weber

¹¹ David & Ted

¹² Drucker

¹³ Argyris

توجه به نیروی انسانی	به عنوان منابع کلیدی برای تحقق سیاست های عمومی و خدمت به مردم	به عنوان ابزاری برای دستیابی به تولید بهینه	به عنوان سرمایه ای استراتژیک برای تحقق اهداف سازمانی
انعطاف پذیری	معتدل، با توجه به قوانین و مقررات دولتی اما با نیاز به تطبیق با تغییرات سیاسی و اجتماعی	کمتر، تمرکز بیشتر بر استانداردسازی و قوانین ثابت	بیشتر، توانایی تطبیق سریع با تغییرات محیطی و بازار
آموزش و توسعه	تأکید بر آموزش های عمومی و تخصصی مرتبط با وظایف دولتی و ارتقای مهارت های مدیریتی	تأکید بر مهارت های فنی و تخصصی	تأکید بر توسعه رهبری، یادگیری سازمانی و خلاقیت
فرهنگ سازمانی	مبتنی بر اصول اخلاقی، انضباط سازمانی و تعهد به ارائه خدمات عمومی با تأکید بر شفافیت و پاسخگویی	منظم، استاندارد و متکی بر اصول علمی و مهندسی	پویا، مبتنی بر نوآوری، انگیزش و مشارکت کارکنان
چالش ها	چالش در حفظ انگیزه و تعهد کارکنان دولتی، حفظ تعادل بین بهره وری و عدالت اجتماعی، کنترل بروکراسی و پیچیدگی های سازمانی	حفظ بهره وری و کیفیت در محیط های تولیدی	جذب و نگهداشت استعدادها در محیط های رقابتی

نتیجه گیری

مدیریت منابع انسانی با رویکرد مدیریت دولتی نوین می تواند تحولات اساسی در ارتقای کارایی و بهره وری نیروی انسانی در سازمان های دولتی ایجاد کند. بهره مندی صحیح از استراتژی های جذب، آموزش، نگهداشت و توسعه منابع انسانی، به عنوان یکی از ارکان اساسی مدیریت منابع، نقشی کلیدی در این مسیر ایفا می کند.

در مقابل، ورود غیرعلمی و غیرحرفه ای به اصلاح و تغییر سیاست های منابع انسانی، به ویژه در نهادهای دولتی، می تواند آسیب های جبران ناپذیری به پیکره حساس و کارآمد آن وارد کند و چالش های متعددی را در ارتقای کیفیت عملکرد کارکنان ایجاد نماید. هرگونه تحول بنیادی در نظام مدیریت منابع انسانی که به دنبال بهبود عملکرد، انگیزش و افزایش بهره وری کارکنان باشد، باید از گام نخست فرهنگ و ماهیت اجرایی آن را هدف قرار دهد. مدیریت دولتی نوین با توجه به تغییرات محیطی و نیازهای سازمانی، بر اهمیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی تأکید دارد.

این تحقیق ضمن مقایسه دیدگاه های سه گانه رشته های مدیریت صنعتی، بازرگانی و دولتی در خصوص مدیریت منابع انسانی؛ معیارهایی در خصوص هدف اصلی، تمرکز، روش ها و ابزار، توجه به نیروی انسانی، انعطاف پذیری، آموزش و توسعه، فرهنگ سازمانی و چالش های هر رشته را تبیین نمود.

همچنین شاخص های مورد تأکید اندیشمندان در خصوص مدیریت منابع انسانی از دیدگاه مدیریت دولتی شامل: شفافیت در سیاست های استخدامی، توسعه مهارت ها و آموزش کارکنان، ایجاد انگیزه و رضایت شغلی، پاسخگویی و شفافیت، عدالت در ارزیابی

عملکرد، استخدام و گزینش شایسته سالارانه، آموزش و توسعه کارکنان، ارزیابی عملکرد و اثربخشی و تعهد و انگیزش کارکنان بود که بیان شد.

بررسی عملکرد گذشته مدیریت دولتی نشان می دهد که سیاست اغلب دولت ها بر پایه توسعه نیروی انسانی و بهبود وضعیت موجود استوار است. در این میان، رویکردهایی مانند مدیریت عملکرد و ارزیابی کارایی نیروی انسانی از اهمیت بالایی برخوردارند. همچنین ثبات اقتصادی و استفاده بهینه از منابع انسانی، نقشی کلیدی در پایداری ساختارهای دولتی ایفا کرده و فرایند بازاری شدن و واگذاری بخشی از وظایف به بخش خصوصی نیز می تواند به بهبود بهره وری و کاهش بوروکراسی های زائد کمک کند. در نهایت، ضروری است که با اتخاذ رویکردی جامع در مدیریت منابع انسانی و بهره گیری از دانش و تخصص متخصصین این حوزه، به دنبال تحولات بنیادی در نظام مدیریت دولتی باشیم تا شاهد ارتقای کارایی، اثربخشی و پاسخگویی بیشتر سازمان های دولتی و در نهایت، جلب رضایت و رفاه حال آحاد جامعه باشیم.

منابع

- حامد کریمی، علیرضا شیروانی، ماشاله ولیخانی (۱۴۰۲) توسعه مدل عملکرد مدیریت دولتی خدمت محور در سازمان های دولتی، فصلنامه علمی ترویج علم، دوره ۱۴، شماره ۲ - شماره پیاپی ۲۵ مهر ۱۴۰۲ صفحه ۱۹۱-۱۹۱
- سید مهدی الوانی، لیلا شمس. ۱۴۰۲. نو فناوری ها و مدیریت دولتی ایران. نشریه مطالعات مدیریت خدمات عمومی. 32-1.
- مجید بیک زاده، علی قربانپان، هاتف حمداللهی*. ۱۴۰۲. مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی. نشریه رویکردهای نوین در علوم مدیریت. 221-228.
- مهریار چوسری مرتضی، دانایی فرد حسن (۱۴۰۱) علم پیچیدگی و مدیریت دولتی: مطالعه از حوزه ای دانشی، نشریه: پژوهش های مدیریت عمومی، دوره: ۱۵، شماره: ۵۸: صفحات ۶۷-۹۰
- واعظی سیدمجتبی، کریمی محمود (۱۴۰۱) جستاری بر نظریه مدیریت دولتی نوین و جایگاه آن در حقوق اداری، نشریه: دانش حقوق عمومی، دوره: ۱۱، شماره: ۳۸: صفحات ۱-۲۶
- توکلی غلامرضا، سعادت مند علیرضا، دانایی فرد حسن، محمدظاهری محمد (۱۴۰۰) ارائه نظریه در تبیین ماهیت و کارکرد مدیریت دولتی با محوریت جابه جایی مدیران دولتی: نظریه ابرهای بارانی، نشریه: مدیریت سازمان های دولتی، دوره: ۱۰، شماره: ۱ (پیاپی ۳۷) صفحات ۶۷-۸۰
- بنیاد سیلور، آناهیتا صالح بلوردی. ۱۴۰۰. مدیریت نوین منابع انسانی، فرایند استخدام و گزینش: بیشتر در مورد فرایند استخدام و گزینش بدانید. شرکت سنجش ساز و کار آرامیس
- فلاح حبیب اله، مهرآرا اسداله، طبری مجتبی (۱۴۰۰) مدل مدیریت منابع انسانی مبتنی بر مدیریت دولتی نوین، چشم انداز مدیریت دولتی، دوره: ۱۲، شماره: ۱: صفحات ۱۵۷-۱۷۷
- رنگریز حسن (۱۴۰۰) تحلیل گفتمان مدیریت دولتی ایران در بخش اقتصادی، نشریه: سیاست گذاری عمومی، دوره: ۷، شماره: ۴: صفحات ۷۱-۸۹
- عبدالحمید مهدی، اسمعیلی گیوی محمدرضا، باقرزادسه ساری سید محمدرضا (۱۳۹۹) ارائه راهکارهای ارتقاء کیفی تولیدات علمی حوزه مدیریت دولتی در ایران بر مبنای تحلیل محتوای نشریه ی چشم انداز مدیریت دولتی، نشریه: چشم انداز مدیریت دولتی، دوره: ۱۱، شماره: ۲: صفحات ۹۷-۱۲۶:
- سالارزهی حبیب اله (۱۳۹۹) مدیریت ارزش عمومی: پارادایم نوین در مدیریت دولتی بر پایه ارزش های عمومی، نشریه پژوهش های مدیریت عمومی، دوره: ۱۳، شماره: ۴۷: صفحات ۱۸۹-۲۱۸
- سهیل فتح الهی ایرانی. ۱۳۹۹. اثربخشی مدیریت منابع انسانی در واحدهای صنعتی. همایش ملی بهبود و بازسازی سازمان و کسب و کار

راحله مظفری، بهمن روئین. ۱۳۹۹. واکاوی منابع انسانی در زمینه افزایش انگیزه و کارآیی بهتر در سازمان های دولتی. مجله رهیافتی در مدیریت بازرگانی. 3. 637-646.

ناهید صائمیان. ۱۳۹۸. مدیریت منابع انسانی: مدیریت بازرگانی. پیدار
عاطفه اسمعیلی. ۱۳۹۸. مدیریت و ارزیابی عملکرد منابع انسانی. دارالفنون
محمدزاده سلطان مرادی هادی، فیضی طاهره، گرامی پور مسعود، یدالهی مهدی (۱۳۹۸) تبیین و آسیب شناسی الگوی جاری مدیریت دولتی در ایران، نشریه: مدیریت دولتی دوره: ۱۱، شماره: ۱ صفحات: ۱-۲۶
جانال دیلی، مسعود دهقانیان، حسامالدین حسین زاده احمدی. ۱۳۹۷. مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی (سیاست ها و روش ها). صالحیان الوانی، سید مهدی (۱۳۹۶) تصمیم گیری و تعیین خط مشی دولتی
مجید عموزاده خلیلی، دکتر مجید فتاحی. ۱۳۹۶. نقش آموزش کارکنان در توسعه منابع انسانی. تدبیر. 13.
مصطفی شعبان. ۱۳۹۴. برنامه ریزی مدیریت منابع انسانی. کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار
آرزو سهرابی، مرجان فیاضی، محمدعلی شاه حسینی. ۱۳۹۳. هماهنگی و تعاملات درون سازمانی الزام موفقیت مدیریت استراتژیک منابع انسانی. کنفرانس بین المللی اقتصاد، حسابداری، مدیریت و علوم اجتماعی
غلامرضا شکاری، مجتبی لطفی. ۱۳۹۱. منابع انسانی انگیزش کارکنان در سازمان های دولتی. اولین کنفرانس ملی مهندسی صنایع و سیستم ها
دانایی فرد، حسن، الوانی، سید مهدی (۱۳۹۰) درآمدی بر نظریه های مدیریت دولتی، نظریه عامه در مدیریت دولتی

Salarzahi, H., Salehi Nodez, A., & Alipour, M. (2024). Philosophical Analysis of Public Administration Theories in The Framework of Sociological Paradigms. *Public Management Researches*, 16 (62), 161-198.
García-Cruz, J., Rincon-Roldan, F., & Pasamar, S. (2024). When the stars align: The effect of institutional pressures on sustainable human resource management through organizational engagement. *European Management Journal*.
Kumar, G., Saha, R., Gupta, M., & Kim, T. H. (2024). BRON: A blockchained framework for privacy information retrieval in human resource management. *Heliyon*, 10(13).
Wang, C., Tang, Y., Mo, Y., Huang, M. M., & Abdul-Rahman, H. (2023). Structured mathematical modelling on innovation management in project-oriented small construction firms. *Heliyon*, 9(2).
Rahnavard R. The Evolution of Professionalization of Public Management in Iran. *JMDP* 2022; 35 (1): 143-162
Basu, R. (2021). Revisiting Fred W. Riggs' Model in the Context of 'Prismatic' Societies Today. *Indian Journal of Public Administration*, 67(1), 87-95
Igor, Mantsurov., Yana, Khrapunova., Valeriy, Omelchenko. (2021). Institutional analysis, planning and control in the system of the governmental management. 2021(7):54-74.
Cantarelli, P., Bellé, N., & Belardinelli, P. (2020). Behavioral public HR: Experimental evidence on cognitive biases and debiasing interventions. *Review of Public Personnel Administration*, 40(1), 56-81.
Battaglio, P. R., JR., Belardinelli, P., Bellé, N., & Cantarelli, P. (2019). Behavioral Public Administration ad fontes: A Synthesis of Research on Bounded Rationality, Cognitive Biases, and Nudging in Public Organizations. *Public Administration Review*, 79(3), 304-20
Aldrin, G., Acosta., Víctor, H., Andaluz., Jessica, S., Ortiz., Franklin, M., Silva., Julio, C., Tapia., Christian, P., Carvajal., Washington, X., Quevedo. (2018). e-Tourism: Governmental Planning and Management Mechanism. 162-170.
Baekgaard, M. (2017). Prospect Theory and Public Service Outcomes: Examining Risk Preferences in Relation to Public Sector Reforms. *Public Administration*, 95(4), 927-42.
Xiaosong, Zheng., Jaan, Alver. (2015). An Exploratory Study of Governmental Management Accounting in China. *Journal of Applied Management and Investments*, 4(2):102-110.
Drucker, P. (2012). The practice of management. Routledge.
Argyris, C., & Schön, D. A. (1997). Organizational learning: A theory of action perspective. *Reis*, (77/78), 345-348.
David, O., & Ted, G. (1992). Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector.
Weber, M. (1978). Economy and society: An outline of interpretive sociology (Vol. 1). University of California press.
French, J. R. (1959). The bases of social power. *Studies in Social Power*. Ann Arbor, MI: Research Center for Group Dynamics/Institute for Social Researches, Univ. of Michigan.

Indicators and components of human resource Management with a public Management approach

Zainab zinatifar

PhD student in public Administration, Department of Management, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran
Zeinabzinati8@gmail.com

Abbas Zamani

Assistant professor, Department of Management, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran (Responsible Author)
a.zamani@phu.iaun.ac.ir

Rasul Asgharpour

Assistant professor, Department of Management, Najafabad Branch, Islamic Azad University, Najafabad, Iran
rasool.asgarpoor@yahoo.com

Abstract:

Public administration is a branch of governance that deals with the government, primarily focusing on the executive branch where governmental functions are carried out. Although administrative issues are also relevant in the legislative and judicial branches, human resource management with a public administration approach emphasizes the improvement and development of personnel within these structures. The objective of this research is to explore and identify the characteristics of human resource management from the perspective of different branches of management. The research methodology employed in this study is based on a comprehensive review of literature and the examination of both domestic and international documents and studies related to the topic. This study, while comparing the views of three major management disciplines—industrial, commercial, and public—regarding human resource management, outlines criteria related to objectives, focus, methods and tools, attention to human resources, flexibility, training and development, organizational culture, and the challenges of each discipline. The findings of this research reveal that the most important indicators and components of human resource management from the perspective of public administration include merit-based recruitment and selection, employee training and development, performance evaluation and accountability, employee commitment and motivation, human resource planning, labor relations and organizational interactions, justice, and transparency in HR policies, among others. Furthermore, the results demonstrate that human resource management with a public administration approach, when implemented correctly and in accordance with organizational requirements, can significantly enhance efficiency and effectiveness. Ultimately, by adopting a comprehensive approach and leveraging knowledge and expertise, the necessary transformations for improving human resource performance in the public sector can be achieved.

Keywords: Human Resource Management, Public Administration, Workforce, Good Governance.