

تعامل دوسویه مدیریت منابع انسانی و اصلاح الگوی مصرف

گفت‌وگویی اختصاصی با دکتر بهروز دری، عضو هیات علمی و دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

دکتر بهروز دری دانش آموخته در رشته مدیریت صنعتی هستند. ایشان در طول دو دهه فعالیت تخصصی و تعامل نزدیک با صنایع بزرگ کشور، صاحب تجربه و نظرات کاربردی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌باشند. تدریس در مقاطع مختلف تحصیلی به ویژه ارائه درس "بررسی مسائل نیروی انسانی در صنعت" در مقطع کارشناسی ارشد، از جمله فعالیت‌های تخصصی ایشان در حوزه منابع انسانی در دانشگاه است. انجام پروژه‌های مختلف، ارائه خدمات مشاوره تخصصی، تالیف و تدوین کتب و مقالات متعدد، ابتکار عمل در تدوین نظام جامع منابع انسانی و نظام جانشینی و پرورش مدیران از جمله تلاش‌های حرفه‌ای و تخصصی ایشان می‌باشد. دکتر دری هم‌اکنون معاون اداری و مالی دانشگاه شهید بهشتی است. نظر به اهمیت نقش منابع انسانی در اصلاح الگوی مصرف، تبیین نقش نظام، رویه‌ها و مقررات حوزه منابع انسانی در شکل‌گیری تفکر و بینش استفاده از منابع محدود سازمان در پاسخگویی به نیازهای متنوع، موضوع اصلی گفتگویی بوده است که در ادامه خلاصه‌ای از این گفتگو آورده شده است.



■ نقش و جایگاه حوزه و مدیریت منابع انسانی در موضوع اصلاح الگوی مصرف را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
ابتدا لازم است موضوع اصلاح الگوی مصرف را با رفتار مصرف‌کننده مرتبط کنیم. رفتار مصرف‌کننده آن‌گونه فعالیت‌های فیزیکی، احساسی و ذهنی است که افراد به هنگام تامین نیازهای خود و چگونگی استفاده از خدمات بروز می‌دهند. مصرف‌کننده در واقع یک واحد تصمیم‌گیری است که در جهت دستیابی به رضایت و بهبود سبک زندگی به جمع‌آوری اطلاعات و پردازش آنها در پرتو موقعیت موجود می‌پردازد.
رفتار مصرف‌کننده تابعی از چندین متغیر از جمله مواردی همچون برانگیخته بودن، دربرگیرنده فعالیت‌های زیاد، وجود یک فرایند، متفاوت بودن از از حیث زمان بروز و پیچیدگی آن، وجود نقش‌های مختلف، تاثیرپذیری از عوامل خارجی و رفتارهای مختلف ناشی از تفاوت‌های فردی است. از این‌رو الگوی بهینه مصرف نیازمند تعریف مجموعه‌ای از نظام‌ها و رویه‌های رفتاری است. بحث اصلاح الگوی مصرف که امسال از جانب مقام معظم رهبری مطرح شده و سرلوحه فعالیت سازمان‌های کشور قرار گرفته است، برای اجرا، نیاز به نوعی تغییر نگرش و رفتار نسبت به مصرف منابع متنوع و محدود کشور دارد.
باید به این مسأله مهم توجه داشته باشیم که منابع کشور محدود و نیازهای آن نامحدود و متنوع است. برای برقراری رشد و توسعه پایدار در کشور، باید بین منابع محدود و نیازهای نامحدود تعادل برقرار شود.

الگوی مصرف صرفاً به یک اراده شخصی بر نمی‌گردد و به خرد جمعی در سطح کلان نیاز دارد. با فرض اینکه سیاست‌های کشور و برنامه‌های کلان با این نگاه تنظیم شود، سازمان‌ها با تأثیرگیری از آن، می‌توانند سیستم‌ها و فرایندهای خود را در جهت رعایت صرفه‌جویی، تنظیم مجدد کنند. به این معنا که از بعضی فعالیت‌های زائد و سیستم‌های موازی جلوگیری کنند تا فرایند منطقی تجمیع امکانات برای پاسخگویی به نیازهای سازمان‌ها به درستی انجام شود.

پس اصلاح الگوی مصرف، نیازمند اعمال سیاست‌های متناسب با این موضوع و ایجاد هماهنگی در دستگاه‌های مختلف کشور در این راستاست. به فرض اینکه این سیاست‌ها بین و روشن باشد، می‌توان از مجموعه‌های خرد و کلان سازمان‌های دولتی و خصوصی انتظار کاهش مصرف داشت.
نقش مدیریت منابع انسانی در این موضوع از این جهت حائز

■ به نظر شما مدیریت منابع انسانی چگونه می‌تواند در اصلاح الگوی مصرف نقش اساسی ایفا کند؟
سیاست‌گذاری‌های مناسب در کشور می‌تواند بهترین محمل نگاه کلان برای تنظیم الگوی مصرف باشد. تنظیم

امروزه در سازمان‌های کشور شاهد تراکم نیروهای انسانی هستیم که با اهداف و فعالیت‌های اکثر سازمان‌ها تناسبی ندارد. این مسأله اگر به نحو مناسبی کنترل نشود، اولین عاملی است که مانع صرفه‌جویی در منابع می‌شود

تغییر رفتارهای فردی و گروهی، تعدیل سیستم‌های کار، تغییر و تبدیل رویه‌ها از جمله چالش‌هایی است که نیازمند بکارگیری تدابیر مدیریتی با درک صحیح از قانون و بهره‌مندی از دستورالعمل‌ها و رویه‌های اجرایی مناسب می‌باشد

اهمیت است که عوامل چندگانه‌ای برای انجام یک فعالیت دست به دست هم می‌دهد. نیروی انسانی، عوامل فیزیکی و مواد اولیه، منابع مالی و اطلاعات مجموعه‌ای است که در انجام یک فعالیت دخیلند. در این میان منابع انسانی نقش محوری دارد.

هر عضوی از سازمان که به دنبال انجام یک فعالیت است، می‌تواند در انتخاب امکانات و منابع به گونه‌ای عمل کند که منجر به انجام فعالیت‌ها و خدمات باکیفیت شود. پس منابع انسانی در این موضوع هم نقش متفکر و هماهنگ‌کننده در بکارگیری منابع را بر عهده دارد و هم نقش اختصاصی به‌عنوان یک عامل مصرف‌کننده امکانات و منابع.

با رویکردی نظام‌مند منابع انسانی هر سازمان در قالب یک نظام منابع انسانی می‌تواند به‌طور موثر نقش‌آفرینی کند. این در صورتی است که تعداد نیروی انسانی، متناسب با اندازه منطقی سازمان باشد. چگونگی جذب، نگهداری و پرورش نیروها و رعایت تمام رویه‌های مربوط به این حوزه می‌تواند افراد را متناسب با نیازهای بنگاه سازماندهی کند. متناسب‌سازی افراد سازمان با مأموریت‌های آن به‌شکلی که اندازه منطقی هر سازمان در بکارگیری منابع انسانی رعایت شود، از عمده‌ترین مسائلی است که منجر به صرفه‌جویی و اصلاح الگوی مصرف می‌شود. از این نظر می‌توان در عین حال که به بهترین وجه از امکانات منابع انسانی و پتانسیل‌های در دسترس استفاده کرد، از هرگونه عدم تناسب نیز جلوگیری نمود.

■ به زعم شما متناسب‌سازی افراد با مأموریت سازمان یکی از راه‌های مهم اصلاح الگوی مصرف است. در صورت عدم تناسب نیروهای سازمان با مأموریت آن، اساساً سازمان با چه مشکلاتی مواجه خواهد شد؟

عدم تناسب منابع و نیروهای سازمان با مأموریت‌های آن، مسائل اساسی را به دنبال خواهد داشت. امروزه در سازمان‌های کشور شاهد تراکم نیروهای انسانی هستیم که با اهداف و فعالیت‌های اکثر سازمان‌ها تناسبی ندارد. تراکم نیروی انسانی نیازهای قابل توجهی را در استفاده از منابع سازمان تحمیل می‌کند. سازمان‌ها طبیعتاً به دنبال تأمین نیازهای پرسنل خود هستند. این مسأله اگر به نحو مناسبی کنترل نشود، اولین عاملی است که مانع صرفه‌جویی در منابع می‌شود.

نکته دیگر این است که با توجه به اینکه در بخش دولتی شاهد تخصیص بودجه کشور هستیم و بخش بزرگی از این بودجه به حقوق و دستمزد کارکنان اختصاص دارد، این حجم بزرگ از هزینه، معمولاً فعالیت‌های اصلی سازمان را تحت شعاع قرار می‌دهد و باعث می‌شود فعالیت‌ها یا به انجام نرسد و یا ناقص انجام شود. مثلاً فعالیت‌هایی که در خصوص طراحی سیستم‌ها، تأمین تجهیزات و یا فعالیت‌های عمرانی مورد نظر است به موقع به بهره‌برداری نمی‌رسد که این تأخیر در اجرای برنامه‌ها باعث معطل ماندن مأموریت‌های اصلی سازمان و افزایش هزینه‌های مربوط می‌شود.

معطل ماندن مأموریت‌های کلیدی موجب عدم پاسخگویی به‌موقع به نیازهای جامعه و عدم پاسخگویی به نیازهای جامعه، یعنی از دست دادن فرصت‌هایی که هزینه آن غالباً غیرقابل جبران است.

■ شما چه راهکارهایی برای حل این مشکل پیشنهاد می‌کنید؟

یکی از راه‌کارهای حل این مشکل تنظیم مجدد نظام‌های

جذب و بکارگیری نیروهای انسانی است. به این معنا که در صورت خروج نیروی انسانی به هر شکل، ورودی‌ها کنترل و تا حد ممکن به کاهش نیروی انسانی ناکارآمد توجه شود. این سیاست باعث می‌شود فعالیت‌های معطل مانده به جریان افتاده و چرخ اقتصادی سازمان روان‌تر حرکت کند.

نکته بعدی مربوط به پیاده‌سازی کامل و جامع سیستم‌های منابع انسانی است. استقرار سیستم‌های منابع انسانی در سازمان‌ها، نیازمند نگاه و رفتار حرفه‌ای به این کار است. نگاه حرفه‌ای به حوزه منابع انسانی یعنی دقت در تأمین نیازهای سازمان، جذب و نگهداری نیروها، افزایش انگیزه افراد برای حضور در سازمان به‌خصوص از ناحیه خدماتی که به پرسنل اختصاص می‌یابد.

■ آیا بحث آموزش و توسعه نیروی انسانی می‌تواند در بهبود کارکرد منابع انسانی موثر باشد؟

در رویکرد سنتی مدیریت، بسیاری از فعالیت‌های مربوط به آموزش نیروی انسانی به‌عنوان هزینه تلقی می‌شود، اما در نگاه مدرن، آموزش نوعی سرمایه‌گذاری است. در صورت ارائه آموزش مؤثر و یادگیری افراد سازمان، میزان خطای منابع انسانی در انجام وظایف محوله به حداقل ممکن می‌رسد. کاهش خطای منابع انسانی به دلیل یادگیری مستمر، به معنای صرفه‌جویی و استفاده بهتر از منابع و ایجاد فرصت‌های بیشتر برای سازمان است.

نکته بعدی برای پیاده‌سازی سیستم‌های حرفه‌ای منابع انسانی مسأله رشد و توسعه نیروی انسانی، به خصوص نیروی انسانی متخصص است. اگر رشد و توسعه منابع انسانی به‌طریقی نظام‌مند و در قالب مدیریت مسیر پیشرفت شغلی در سازمان تحقق پیدا کند، نیروی انسانی متخصص از کارایی بیشتری برخوردار می‌شود و کارایی بیشتر باز هم به صرفه‌جویی منابع منجر می‌شود. نیروی انسانی با فرض انتخاب صحیح، آموزش مناسب، رشد و ارتقا و در مرحله بعد با ایجاد نظام‌های ارزیابی عملکرد در سازمان، می‌تواند در کنار سایر عوامل منجر به فعالیت‌های مؤثر با نگاه بهره‌برداری از منابع اقتصادی شود.

■ با توجه به اینکه الگوی مصرف و منابع انسانی، اثرات متقابلی نسبت به هم دارند، حوزه مدیریت منابع انسانی چه نقشی می‌تواند در قبال اصلاح الگوی مصرف داشته باشد؟

مقاله اصلاح الگوی مصرف باید در هر سازمان متأثر از رویکردی راهبردی باشد. در سازمان‌ها باید محاسبه کرد چه میزان از منابع مالی صرف نیازهای منابع انسانی می‌شود، زیرا بخش مهمی از منابع مالی سازمان به پرداخت‌های مستقیم و غیرمستقیم اختصاص می‌یابد. گرچه سهم این پرداخت‌ها در مجموعه منابع مالی قابل توجه است اما نتیجه آن، یعنی بهره‌مندی از نقش برتر نیروی انسانی در انجام فعالیت‌های سازمان بدون شک می‌تواند جبران‌کننده باشد. مهمترین عامل در بهبود الگوی مصرف، نگرش نسبت به چگونگی بکارگیری منابع انسانی است. در این حالت است که می‌توان گفت الگوی مصرف با مدیریت منابع انسانی پیوند می‌خورد.

منابع انسانی باید دارای فرهنگ صحیح استفاده از منابع باشد. استفاده صرفه‌جویانه از منابع فیزیکی و مواردی همچون آب، برق و گاز کاملاً شاخص‌پذیر است، اما آیا تداخل‌های سازمانی از ناحیه سوءرفتارها و سوءعملکردهایی که عمدتاً مربوط به جامعه انسانی است، باعث سوء استفاده از سایر منابع نمی‌شود؟ وقتی نظام‌های

و فرایندی منطقی از واگذاری مدیریت دولتی به مدیریت بنگاه اقتصادی است که لازم است با مدیریتی صحیح و به دور از هر گونه شتابزدگی انجام شود. تغییر در مالکیت و انتقال آن از بخش دولتی به خصوصی و تمام الزامات آن باید از رویکردی علمی برخوردار باشد. اما متأسفانه شاهد انجام صحیح این قانون نیستیم. به این معنا که در قالب‌های جدید همان محتوای قدیمی به کار گرفته می‌شود و همان تفکر دولتی و سیاست‌ها در قالب ظاهری خصوصی‌سازی به اجرا در می‌آید. در ظاهر، ترکیب جدیدی از نیروی انسانی شکل می‌گیرد، اما ترکیب، ناقص و نارساست. اصلی‌ترین تهدید در این خصوص عدم انتقال از وضعیت سنتی به وضعیت جدید با هوشمندی کافی و عدم توفیق در اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ در فرآیند خصوصی‌سازی است.

■ به عنوان آخرین سوال، انجام هر چه بهتر اصلاح الگوی مصرف نیازمند رعایت و توجه به چه مواردی است؟

لازم است از فرصت پیش آمده به درستی استفاده کنیم. تغییرات کلیدی، فروپاشی‌هایی را در پیش دارد که منجر به کارآمدی صنعت می‌شود. حوزه‌های صنعتی کشور ما سازوکارهای قدیمی دارد. اگر قرار است صنعت کشور اصلاح شود باید در فضای رقابتی کاملاً عینی و واقعی قرار بگیرد. در غیر این صورت رانت‌ها و فرصت‌هایی را ایجاد می‌کند که به جای تولید کالا و محصول باکیفیت، منجر به تولید محصول نامرغوب می‌شود. در صورتی که اگر در بازار رقابتی، محصول با کیفیت عرضه شود و مشتری آن را بپسندد و به کار گیرد، به رشد اقتصاد و بنگاه‌های اقتصادی منجر می‌شود. بکارگیری نیروهای کارآمد، تجهیزات مناسب و استفاده از مواد اولیه مرغوب منجر به تولید محصول باکیفیت و رضایت مشتری و چرخش صنایع داخلی می‌شود.

اگر صنعتی با تکیه بر پشتیبانی‌ها و رانت‌های متعدد، در مقطعی سرپا بماند، این حضور همیشگی و ماندگار نیست. در اینجا عمده‌ترین ضرر را نیروهای انسانی می‌بینند، زیرا اولین چیزی که مورد صرفه‌جویی برای بقا قرار می‌گیرد، نیروی انسانی است که باعث لطامت جبران‌ناپذیری به جامعه می‌شود. آنچه به عنوان فرهنگ کارکنان اشاره شد، موضوع جدی و قابل تاملی است. نحوه شکل‌گیری گروه‌های کاری، سازمان‌های غیررسمی، ناکارآمدی ارتباطات رسمی، توسعه فرهنگ شفاهی به جای رفتار مبتنی بر مستندسازی و استفاده از رویه‌های منطقی و هوشمندانه در فرایند حل مسائل سازمانی و... موجب بروز نوعی فرهنگ کار در سازمان می‌شود که استفاده از نظام‌های دانشی را در سازمان تقلیل می‌دهد.

شرایط و برنامه‌های موفق کشور، گسترش وظایف و فعالیت‌های دولت و تغییر نگرش مدیریت کشور در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی زمینه‌ساز تدوین قانون مدیریت خدمات کشوری شد. اجرای قانون قطعاً با چالش‌هایی در سازمان‌ها به همراه است. تغییر رفتارهای فردی و گروهی، تعدیل سیستم‌های کار، تغییر و تبدیل رویه‌ها از جمله چالش‌هایی است که نیازمند بکارگیری تدابیر مدیریتی با درک صحیح از قانون و بهره‌مندی از دستورالعمل‌ها و رویه‌های اجرایی مناسب می‌باشد.



کاری در سازمان‌ها تنظیم نیست و موازی کاری و تداخل در امور وجود دارد، بیشترین حد اتلاف منابع صورت می‌گیرد. بکارگیری نیروهای متناسب با مأموریت‌های سازمان همراه با آماده‌سازی آنان و اعمال سیستم حرفه‌ای منابع انسانی، می‌تواند به بهترین شکل به اصلاح الگوی مصرف منجر شود.

اگر نیروی انسانی یک سازمان به اندازه کافی است، این نیروها باید غنی‌سازی شده، توانمندی‌شان افزایش یابد و با همان نیروهای محدود فعالیت‌های بیشتری در سازمان انجام داد. اگر نیروهای سازمان بیشتر از حد نیاز است، تا حد ممکن باید با اتکا به سیاست‌هایی که قانون اجازه می‌دهد، به حداقل برسند. اگر امکان کاهش نیرو وجود ندارد، باید فعالیت‌های سازمان، بدون بکارگیری نیروهای جدید و با توانمند کردن نیروهای موجود افزایش یابد. مهمتر از همه، بهبود فرهنگ مناسب سازمانی است که افراد با تمسک به آن سهم و مشارکت خود در بکارگیری سایر منابع را به خوبی تعریف می‌کنند.

صرفه‌جویی اساساً از یک نهاد فکری و اندیشه شروع می‌شود و به مرحله عمل می‌رسد. اصل، ایجاد زیرساخت‌های فکری و اندیشه‌ای است و تنها در این صورت، صرفه‌جویی عملاً امکان‌پذیر می‌شود، البته به مقررات و قوانین مناسب نیز نیاز است.

برای صرفه‌جویی باید کنترل‌های درونی و بیرونی به صورت همزمان کارکرد داشته باشد تا الگوی مصرف متعادل شود. این فرهنگ باید رواج یابد که انجام کار با کیفیت مناسب در زمان کمتر، نه تنها نکوهش نمی‌شود که پاداش هم می‌گیرد. ایجاد انگیزه و پاداش‌دهی به این فرهنگ که نیروی انسانی همواره به دنبال جلوگیری از اتلاف زمان، منابع و انرژی است، کمک می‌کند.

■ یکی از مشکلاتی که صنایع و بنگاه‌های اقتصادی با آن روبه‌رو هستند، فرهنگ کارکنان آنهاست که با بحث‌های جدیدی که در خصوص پیاده‌سازی اصل ۴۴ و خصوصی‌سازی صنایع مطرح است و با قانون مدیریت خدمات کشوری که به نوعی استفاده از نیروهای بهره‌ور و پرداخت حقوق و مزایا براساس عملکرد است، مغایرت دارد. با این تناقضات فرهنگی در پیشبرد فرهنگ کار، چه باید کرد؟

در پیاده‌سازی اصل ۴۴ تأکید بر آغاز رویکردی هوشمندانه

سیاست‌گذاری‌های مناسب در کشور می‌تواند بهترین محمل نگاه کلان برای تنظیم الگوی مصرف باشد. تنظیم الگوی مصرف صرفاً به یک اراده شخصی برنمی‌گردد و به خرد جمعی در سطح کلان نیاز دارد

بررسی نقش و جایگاه قانون مدیریت خدمات کشوری

پارادایمی نوین در اصلاح و بهبود نظام‌های منابع انسانی کشور

گفتگوی اختصاصی با دکتر سید احمد طباطبایی
 معاون راهبردی منابع انسانی معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری

دکتر سید احمد طباطبایی، دانش آموخته رشته مدیریت دولتی در گرایش توسعه، علاوه بر داشتن سوابق و سمت‌های مختلف اجرایی در زمینه مدیریت نظام‌های منابع انسانی در کشور، صاحب چندین کتاب، مقاله و ترجمه در زمینه طراحی نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی است. دکتر طباطبایی هم اکنون سمت معاون راهبردی منابع انسانی در معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری را بر عهده دارد. در گفتگوی مفصلی با ایشان، سعی شده است ضمن تشریح و تبیین ابعاد مختلف قانون خدمات کشوری، کارکردهای مختلف این قانون به‌ویژه در حوزه منابع انسانی و همچنین نقش آن در اصلاح الگوی مصرف در کشور بحث و بررسی شود.



■ یک سؤال پایه‌ای و کلیدی خوانندگان نشریه این است که اساساً فلسفه تدوین و تصویب قانون مدیریت خدمات کشوری چه بوده و چه کارکردهایی برای آن در حوزه‌های مختلف به‌ویژه در حوزه منابع انسانی در نظر گرفته شده است؟

یکی از نکات کلیدی و اساسی که باید در قانون مدیریت خدمات کشوری به آن توجه کرد تغییر نقش و جایگاه کارکردی دولت است. در واقع یکی از اهداف اصلی این قانون آن است که دولت باید از نقش سنتی‌اش یعنی از تصدی‌گری به مدیریت و راهبری کلان تغییر نقش دهد. در جای جای قانون مدیریت خدمات کشوری به‌خصوص در زمینه تغییر نقش کارکردی دولت و اصلاحات ساختاری این امر در قالب مفاهیمی مثل تمرکز بر امور حاکمیتی و واگذار کردن امور تصدی مورد توجه قرار گرفته است. در قانون مدیریت خدمات کشوری نقش دولت به‌صورت یک دولت کارآفرین و بهره‌ور ترسیم شده است و سازمان‌های دولتی موظفند در این راستا حرکت نمایند.

بنابراین موضوع محوری در این قانون، تغییر نقش دولت است. بر همین اساس دولت باید بیشتر الگوسازی کند و نقش آن بیشتر اعلام ضوابط و شاخص‌هاست و کمتر باید در امور اجرایی دخالت کند. این نقش در نص قانون مدیریت خدمات کشوری به‌خوبی تبیین شده و باید اجرایی شود. همچنین در قانون بر امور راهبردی و نظارتی و حاکمیتی دولت توجه خاصی شده است، یعنی ضمن دخالت دولت در امور حاکمیتی و نظارتی، بیشتر در سایر بخش‌ها و حتی در بخش‌های حاکمیتی هم تا آنجا که امکان دارد الگوسازی نموده و ضوابط و استانداردها را اعلام و بر اجرای آن نظارت

موضوع محوری در این قانون، تغییر نقش دولت است. بر همین اساس دولت باید بیشتر الگوسازی کند و نقش آن بیشتر اعلام ضوابط و شاخص‌هاست و کمتر باید در امور اجرایی دخالت کند. این نقش در نص قانون مدیریت خدمات کشوری به‌خوبی تبیین شده و باید اجرایی شود

کند. از دیگر جنبه‌های مهم این قانون، بحث شفاف‌سازی رابطه مردم و دولت است که بخشی از این شفاف‌سازی در مفاهیم مربوط به فصل پنجم قانون که شامل مباحثی همچون دولت الکترونیک، ایجاد بانک اطلاعات و در واقع ارائه خدمات باکیفیت و استفاده از فناوری‌های نوین است که در بخش رابطه ملت و حاکمیت مورد توجه قرار می‌گیرد که عملیاتی کردن این مفاهیم به معنای کاهش ارتباط ارباب‌رجوع با دولت است.

■ جایگاه دیگر بخش‌ها از جمله بخش خصوصی در قانون مدیریت خدمات کشوری به چه شکلی ترسیم و تبیین شده است؟

به‌طور کلی ما می‌توانیم مفاهیم بنیادین قانون مدیریت