

مدیریت دولتی نوین

دولت کارآفرین، خوب و مصلح

فرشته اولیا زاده - کارشناس ارشد مدیریت دولتی

سابقه مدیریت دولتی نوین

در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ بخش‌های امور دولتی در کشورهای توسعه یافته شاهد تغییر و تحولاتی مبنی بر تبدیل شکل دقیق سلسله مراتبی و بوروکراتیک اداره دولتی که طی قرن بیستم شیوه مسلط مدیریت بوده به نوعی مدیریت دولتی انعطاف‌پذیری و مبتنی بر بازار بوده است. این تحولات تنها تغییرات جزئی در شیوه مدیریت نبوده بلکه تغییری همه جانبه در نقش مدیریت جامعه و رابطه بین دولت و شهروندان بوده است. در واقع یک حوزه علمی (Paradiym) جدیدی است که شیوه سنتی مدیریت را که براساس اصول بوروکراسی ماکس و بر بنا شده بود و چالش فرا خواند و مورد تردید قرار داد.

پایه و اساس شکل‌گیری مدیریت دولتی نوین در اصل براساس کنفرانس مینووبروک دانشگاه سیراکوز بوده است بنابراین از این جهت نوین به حساب نمی‌آید ولی همچنان در فرآیند تکامل تئوری‌های مدیریت دولتی جایگاه قابل توجهی دارد. هدف این کنفرانس ارائه دیدگاه‌ها

و رویکردهای دانشمندان جوان در حوزه مدیریت دولتی بود. مقالات و نظرات ارائه شده در این کنفرانس جمع‌آوری و تحت مجموعه‌ای با عنوان به سوی مدیریت دولتی نوین توسط شخصی به نام مارینی منتشر شد و این سرآغازی برای نهضت مدیریت دولتی نوین بود.

مفهوم مدیریت دولتی نوین (مدیرگرایی)

برای الگوی مدیریت دولتی نوین توسط دانشمندان این رشته اشکال مختلفی ارائه گردید پولیت (۱۹۹۰) برای اولین بار آن را مدیرگرایی نامید. هود (۱۹۹۱) از آن تحت عنوان مدیریت دولتی جدید لن و روزنبوم آن را اداره دولتی مبتنی بر بازار (۱۹۹۲) و آزیون و گیلبر (۱۹۹۲) از آن به نام دولت کارآفرین یاد می‌کنند. فارنهام و هورتن مدیریت دولتی نوین را نتیجه شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی سه دهه آخر قرن بیستم می‌دانند. از نظر روز مدیرگرایی تلاشی برای استقرار E3 صرفه جویی آرای و اثر بخشی است. بدین ترتیب تعابیر مختلفی از این الگو ارائه شده است. علی‌رغم این اختلاف‌ها همه آنها وجه اشتراکی دارند. اول این

که در همه آنها بر انتقال از اداره امور دولتی سنتی به دست‌یابی به نتایج و مسئولیت‌های فردی مدیران تاکید می‌شود. دوم این که توجه همه آنها به فاصله گرفتن از دیوان‌سالاری کلاسیک به سوی انعطاف‌پذیر کردن سازمان‌ها کارکنان و شرایط و مقررات استخدامی است. سوم این که همه آنها به شفافیت هدف‌های فردی و سازمانی تاکید دارند و بالاخره کاهش وظایف دولت از طریق خصوصی سازی مورد توافق همه آنها است. تحولات صورت گرفته چند دهه گذشته منجر به گذار دولت از شکل دولت رفاه به دولت مدیریتی شده است. در این مدیریت سازمان دولتی شکل دیوان‌سالاری سنتی را کنار گذاشته و با ویژگی‌هایی چون مشترک‌گرایی انعطاف‌پذیری و مشارکت جویی رویکردی دیگر از ساختار دولتی عرضه می‌کند. در واقع مدیریت دولتی نوین شیوه ساز، و کار الگوی جدید اداره امور در دولت مدیریتی است.

الگوی مدیرگرایی مبتنی بر اصول زیر است:

- ۱- توجه ویژه به مدیریت به جای خط مشی
- ۲- لزوم ارزیابی عملکرد و کارایی
- ۳- تبدیل دیوان‌سالاری به سازمان‌های مبتنی بر بازار
- ۴- کاهش هزینه‌ها

۵- استفاده از کسب‌ها ویژه‌ای از مدیریت بر اساس انگیزه‌های پولی قرار دادهای کوتاه مدت، آزادی و نتایج.

مقایسه الگوهای سنتی و مدیریت دولتی نوین

مبنای اصلی الگوی سنتی اداره امور دولتی اصول گرایی و وجود یک بهترین روش اداره است که از طریق فرآیندهای دیوان‌سالاری و ساختارهای سلسله‌مراتبی انعطاف‌ناپذیر اجرا می‌شود. در این الگو دولت به طور مستقیم ارائه کالا و خدمات عمومی جامعه دخالت می‌کند.

مقایسه الگوهای مدیرگرا و سنتی:

در الگو سنتی خط و مشی‌گذاری به روش یکسانی را در همه شرایط القا شیوه سنتی انجام می‌شود علی‌رغم اقتصاد ماکس و مبتنی بر این که اداره امور عمومی اجرای دقیق قوانین و خط مشی‌ها است که باید در خارج از فضای سیاسی انجام شود. لیکن در عمل جداسازی خط و مشی و اداره هیچ

گاه اجرا نشده و اداره امور در این الگو تحت کنترل رهبری سیاسی انجام می‌شود. نگرش مدیریت دولتی نوین بر خط و مشی‌گذاری استراتژیک تاکید می‌کند و استفاده از این مدیریت را برای رسیدن به نتایج ضروری می‌داند. استراتژی یعنی داشتن جهت و هدف و همه فعالیت‌های بایستی سازمان در جهت پیشبرد هدف‌های مطلوب و استراتژی‌های سازمان باشد. روش اجرا در مدیریت گرایی استفاده از مکانیزم بازار و کارایی آن است در حالی که در الگوی سنتی مکانیزم مورد عمل دیوان‌سالاری بوده است.

ساختار سازمانی در الگوی مدیریت دولتی نوین موقت و انعطاف‌پذیر است در حالی که در الگوی سنتی انعطاف‌ناپذیر خشک و رسمی است این موجب عدم کارایی و اثر بخشی الگوی سنتی می‌گردد. این ساختار سازمانی ثابت در شرایطی که محیط به طور مداوم تغییر می‌کند دست‌ورالعمل‌های ثابت و می‌کند که کاربردی نخواهد داشت به کمک مدیریت گرایی افراد در نقش‌های خود به جای کنترل و نظارت استقلال بیشتر دارند و مدیران نقش ارشادی دارند.

علل و مبانی نظری مدیریت دولتی (ضرورت‌های تغییر)

تحول و دگرگونی در بخش امور دولتی در سال‌های اخیر در پاسخ به الزامات متعدد و مرتبط با یکدیگر انجام گرفته است به طور کلی عواملی که موجب تغییر در مدیریت سنتی و تکوین مدیریت دولتی نوین شدند و به سه دسته تغییر الگوها و نظریه‌های اقتصادی، حمله به بخش دولتی و تغییرات بخش خصوصی به ویژه جهانی شدن تقسیم می‌شوند.

الف: تغییر الگوها و نظریه‌های اقتصادی

سال‌های دهه‌های ۱۹۷۰ نگرش اقتصادی مسلط، تعقل‌گرایی اقتصادی یا اقتصاد نئوکلاسیک‌ها بود. در این مدل کوچک شدن دولت موجب رشد رفاه کلی از طریق رشد کارایی اقتصادی می‌شود و اعتقاد به برتری ساز و کار بازارها در مقایسه با ساز و کار بوروکراسی‌ها و تفکر اقتصادی و اقتصاددانان با استفاده از دو تئوری انتخاب عمومی و تئوری رئیس-کارگزار توانستند در سطوح بالای بوروکراسی اعمال نفوذ کنند. تئوری



انتخاب عمومی یک نظریه‌های اساسی اقتصادی در بوروکراسی است. فرض اصلی این تئوری وجود یک دیدگاه جامع تعقل گرای است. بر این اساس یک انسان تعقل گرا باید توسط سیستم انگیزشی (تشویق و تنبیه) در درون محیط زیست خود هدایت شود. مخالفان بوروکراسی بر اساس این فرض معتقدند که عامل اصلی انگیزش بوروکراتها علائق خودخواهانه آنها و نه منافع عمومی است. از این دیدگاه بوروکراتها خوب کار نمی‌کنند و توجهی به هیچ یک از منافع عمومی ندارند. نظریه پردازان تئوری انتخاب عمومی بر این باورند که زمانی بهترین بهره عاید می‌شود که حداکثر نقش به عهده بازارها و حداقل نقش به عهده دولت باشد اگر نقش دولت در عرضه کالا و خدمات کاهش یابد اقتصاد در مجموع سود خواهد بود. ساز و کار بازارها به عنوان نقطه مقابل بوروکراسی ها در مقابل هیچ کس پاسخگو نیستند مکانیسم بهتری برای پاسخ گویی می‌باشند.

دومین تئوری مورد استفاده مخالفان بوروکراسی تئوری کارفرما - کارگزار یا سهامداران - مدیران می‌باشند. سهامداران خواهان حداکثر سود هستند در حالی که ممکن است مدیران یعنی کارگزاران این سهامداران به دنبال رشد بلند مدت و حقوق بیشتری برای خود باشند. موسسات الزاما سود را به نفع سهامداران حداکثر نمی‌کنند.

جدایی مالکیت از کنترل قدرت سهامداران را کاهش می‌دهد. کاربرد این تئوری در بخش دولتی منجر به بر هم خوردن نظام پاسخگویی می‌شود زیرا مدیران دولتی نمی‌دانند که صاحبان اصلی سود (مردم یا دولت را می‌توان صاحبان اصلی در بخش دولتی تلقی کرد) در هر مورد انجام چه کارهایی را از آنها انتظار دارند به دلیل دولتی بودن، انگیزه سود اثر جدی نداشته، بازاری برای سهام وجود ندارد و معیاری برای سنجش ورشکستگی در دست نیست.

ب : حمله به بخش دولتی

سال های دهه ۱۹۸۰ دوران انتقال و حملات شدید به دولت هم به لحاظ اندازه و هم به لحاظ قابلیت آن بوده است. این حملات سه جنبه داشته است یکی از ابعاد حمله به دولت به لحاظ مقیاس بخش دولتی با این عقیده که دولت ها بزرگ اند و منافع کمیاب را مصرف می‌کنند بوده است. دوم این که دامنه عملیات آن بسیار وسیع است و دولت خود را درگیر فعالیت های بسیار کرده است. در حالی که ابزارهای جایگزین برای بسیاری از اقدامات آن در بازار وجود دارد. در پاسخ به این دیدگاه خیلی از فعالیت های دولتی در گذشته به بخش خصوصی واگذار گردید و روند خصوصی سازی در بسیاری از کشورها از جمله انگلستان و سایر کشورهای غربی حتی در شرق و جنوب شرق آسیا سرعت بیشتری یافت. شیوه‌های مورد استفاده در دولت به ویژه بوروکراسی یکی دیگر از ابعاد حملات شدید به دولت است. استفاده از ابزارهای بوروکراتیک بیش از پیش عامل تثبیت کننده وضع موجود و عدم اثر بخشی شناخته شد.

ج : جهانی شدن و رقابت

این واقعیت که کارایی و مدیریت بخش دولتی بر اقتصاد و رقابت ملی اثر می‌گذارد به همراه تغییر و تحولات سریع در بخش خصوصی منجر به

دومین تئوری مورد استفاده مخالفان بوروکراسی تئوری کارفرما - کارگزار یا سهامداران - مدیران می‌باشند. سهامداران خواهان حداکثر سود هستند در حالی که ممکن است مدیران یعنی کارگزاران این سهامداران به دنبال رشد بلند مدت و حقوق بیشتری برای خود باشند. موسسات الزاما سود را به نفع سهامداران حداکثر نمی‌کنند

ضروری شدن ایجاد تغییر در بخش دولتی گردید. اعتقاد بر این است که بهبود مدیریت بخش دولتی جز لاینفک و اساسی برای عملکرد بهتر اقتصادی در رقابت جهانی است اگر دولت ها بخش خود را تغییر ندهند و این تغییرات با تحولات بخش خصوصی هم جهت نباشد با مقاومت و مخالفت روبه رو خواهند شد.

علاوه بر این جهانی شدن نیز بر مدیریت بخش دولتی اثر گذار است. سرعت انتشار عقاید، دیدگاه‌ها و دستاوردهای تکنولوژی موجب شده است که مرزهای ملی بیش از پیش ماهیت خود را از دست بدهند. در چنین شرایطی نقش دولت ها در ایجاد مزیت رقابتی ملی بسیار مهم است. نقش دولت در ایجاد مزیت می‌تواند در ارائه خدمات عمومی مانند آموزش، بهداشت، حفظ محیط زیست یا خط و مشی های مالیاتی ضدت است، خط و مشی مالی و پولی و... معنا یابد لذا جهاتی شدن اصلاح ساختارهای اداری را الزامی تر می‌کند.

آنچه که در مورد سیر تکوین تئوری مدیریت دولتی نوین می‌توان گفت این است که این تئوری بسیاری بنیاد تر از کاهش اندازه دولت یا حاصل تغییر نظریه‌های اقتصادی می‌باشد. ریشه اصلی گرایش به مدیریت گرایی یا سازگاری و اشکالات نظری و عملی موجود در الگوی سنتی اداره است. با توجه به این که این مشکلات می‌تواند در عین حال معیار ارزیابی الگوهای مدیر گرا باشد مورد بررسی قرار گرفت.

۱- عدم کارایی و انعطاف ناپذیری

مهمترین مشکل نظریه سنتی، فقدان کارایی و اثر بخشی است. به نظر اون هیوز نظریه سنتی فرایند گراست و کمتر توجه به اهداف دارد. بسیاری از اصول اداری با توجه ای که به کنترل‌های رسمی دارند فقط باعث افزایش هزینه‌ها می‌شوند تشریفات زائد اداری موجب جایگزینی اهداف فردی به جای اهداف سازمانی فساد اداری و رفتارهای سیاسی در سازمان می‌شود. در حالی که الگوی مدیریت دولتی نوین ابزاری است برای کاهش هزینه ها در بخش دولتی و برای افزایش کارایی روش های بخش خصوصی را سر مشق قرار می‌دهد. این روش ها متضمن را سرمشق قرار می‌دهد این روش متضمن صرفه جویی در منافع عملکرد موثر و انعطاف پذیری به منظور افزایش خلاقیت و توان رقابت است.

۲- اشکال در کنترل سیاسی

دوگانگی و جدایی خط مشی گذاری و اداره امور از جمله اشکالات الگوی سنتی است اگر چه ماکس و بر این اعتقاد بود که اداره امور عمومی باید خارج از فضای سیاسی باشد، ولی این جدایی در عمل هیچ گاه اجرا نشد. نگرش مدیریت گرایی بر خط مشی گذاری استراتژیک است. این شیوه از خط مشی گذاری در فضای بسته امکان پذیر

نبوده و در قلمرو محیط های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی طرح می‌گردد. نقش یک مدیر در یک فضای کارآمد مهمترین از صرفا اجرای دستورات است. آنها نظرات شهروندان را اخذ و به عنوان یک ضرورت استراتژیک در نظر می‌گیرند.

۳- پاسخگویی مسئولیت

یکی از اشکالات نظریه سنتی روش های مبهم و پیچیده پاسخگویی است. روش های پاسخگویی مسئولیت در نظریه سنتی به لحاظ فقدان انعطاف پذیری کارا نیست بخش خصوصی از طریق نظریه کارفرما - کارگزار روش های ساده‌ای برای اطمینان از عملکرد موثر سازمان ها دارد. کاربرد این تئوری در بخش دولتی با واگذاری اختیار لازم به مدیران دولتی مسئولیت انجام اهداف و برنامه‌های دولت را به آنها محول می‌کند.

۴- دموکراسی

از دیگر اشکالات نظریه سنتی ناسازگاری بین دموکراسی و بوروکراسی است. الگوی دیوان سالاری مبتنی بر انتخابات نیست و به کار گماردن افراد در مناصب انتصابی است و این بر قدرت صاحبان مناصب افزوده و از نفوذ شهروندان و سیاست مداران می‌کاهد همچنین محرمانه بودن اطلاعات در بوروکراسی با ویژگی های یک جامعه دموکراتیک ناسازگار است.

دولت های کارآفرین، خوب و مصلح

در دهه ۱۹۸۰ تفکرات سنتی اداره امور دولتی به شکل اساسی مورد تردید قرار گرفت در سال های دهه ۹۰ دیدگاه‌های کاملا متفاوتی طرح شد. به طور مثال در دهه ۱۹۷۰ بر اداره امور عمومی تاکید می‌شد. این تاکید در دهه ۸۰ بر مدیریت دولتی و دهه ۹۰ کارآفرینی مرکز توجه قرار گرفت. نظام بوروکراتیک دهه ۱۹۶۰ و ۷۰ جای خود را به مدیریت دولتی نوین در دهه ۸۰ و در دهه ۹۰ دولت کارآفرین (توسط آربورن و گیبلر ۱۹۹۳) جایگزین آن شد. فرهنگ بوروکراتیک (دهه‌های ۱۹۶۰ و ۷۰) جای خود را با فرهنگ مدیریت در دهه ۸۰ و پس از آن به فرهنگ کارآفرینی کسب و کار در دهه ۹۰ داد. دولت بزرگ که در دهه ۱۹۷۰ طرفدار داشت. در دهه ۸۰ به کوچک زیباست تغییر و در دهه ۹۰ ایده دولت کارساز جایگزین آن گردید.

مدیریت دولتی نوین به دنبال اصلاح روش های اداره امور بخش عمومی است به گونه ای که دولت و سازمان های دولتی کارآمدتر و بهتر عمل کنند. در مورد کارآفرینی بخش عمومی نظرات مختلفی وجود دارد برخی معتقدند که بوروکراتیک غیر شفاف و محافظه کار بودن این بخش موجب می‌شود که اصولا بخش دولتی نتواند کارآفرین باشد.

عده ای دیگر کارآفرینی این بخش را مترادف با کارآفرینی بخش تجاری و بازرگانی می‌دانند در مقابل برخی دیگر اعتقاد دارند که کارآفرینی این

بخش از بخش بازرگانی متمایز است. کارآفرینی بخش عمومی لزوما به دنبال کسب سود و به دست آوردن ثروت نیست. آنسوف وجود کارآفرینی را عامل هوشیاری در مقابل فرصت های منافع استفاده نشده می‌داند پیتر دراگر کارآفرینی را درک کردن برای تغییر می‌داند و کارآفرین از نظر او فردی است همواره به دنبال تغییرات او فردی است که همواره به دنبال تغییرات است که همواره به دنبال تغییرات است و به آن پاسخ می‌دهد یا به عنوان فرصت به آن نگاه می‌کند.

به طور کلی از اواسط دهه ۱۹۹۰ موضوع کاربرد کارآفرینی در بخش دولتی متفاوت از بخش بازرگانی طرح و چارچوب هایی هم برای آن ارائه گردید ولی با این وجود هنوز الگو و روش خاصی در مدیریت دولتی برای آن طراحی نشده است. کارآمد کردن مدیریت دولتی باعث می‌شود که بخش عمومی می‌تواند بر مشکلات موجود در بخش غلبه کند. این مشکلات عبارتند از :

۱- تعدد و ابهام در اهداف که منجر به ناتوانی مدیریت می‌شود.
۲- محدودیت اختیار در مدیریت که منجر به کاهش نوآوری می‌گردد.
۳- سیستم های پاداش نادرست که منجر به کاهش ریسک پذیری می‌شود.
۴- جهت گیری کوتاه مدت که منجر به کاهش دیدگاه‌های بلند مدت و ابتکارات کارآفرینانه با آثار بلند مدت می‌شود.

۵- سیاست های پرسنلی محدود کننده که منجر به کاهش توانایی رهبران برای برانگیختن کارکنان می‌شود.

به طور کلی تئوری دولت کارفرین از تئوری موسسه انسانی شوترین گرفته شده است و اجزای آن مبتنی بر فعابست انسانی، کشف فرصت ها، یادگیری، بررسی و تجدید نظر برنامه ها و حذف اشتباهات است. به این اجزا وضعیت نا اطمینانی کامل نیز اضافه و اقتصاددانان بر این اعتقادند که کارآفرینان حوادث خارجی را درک و برنامه‌هایی مطابق تجزیه و دانش خود فرمول بندی می‌کند و پس از تجدید نظر اشتباهات را کاهش می‌دهند.

به طور کلی کارآفرینی پاسخی است به توانایی دولت (صرف نظر از ابعاد و اندازه آن) منابع ناکافی و تخصیص آن اولویت بندی نامناسب منابع و پیش بینی رفتار شهروندان.

دولت خوب

بین دولت خوب و دولت کارآمد یا کارآفرین در ادبیات مربوطه تفاوت چندانی وجود ندارد. تفاوت در کلماتی است که بیانگر ماهیت و وظایف تغییر یافته دولت است برخی آنرا Government Good، برخی دیگر Government Efficient و عده ای نیز آن را Government Better می‌نامند و برخی هم آن را دولت کارآفرین می‌نامند. دولت کارآفرین از کلمه فرانسوی Interprender اقتباس شده است.

برای دولت خوب ویژگی هایی بر شمرده که این ویژگی ها عبارتند از :

۱- **مشروعیت** : مشروعیت دولتی منوط به استفاده از فرآیندهای مشارکتی در اداره امور و توجه به رضایت مندی مردم و جامعه است.
۲- **پاسخگویی** : دولت ها و عوامل آنها باید در



متعالی هستند که ضمن تأمین نیازها و خواسته‌های مادی جامعه به نیازهای تعالی و روحی افراد نیز توجه دارند.

انتقادات مربوط به مدیریت دولتی نوین

علی رغم ضرورت و الزام گذار از مدیریت دولت رفاه و سنتی به مدیریت دولتی نوین، اجرای آن با دشواری‌های زیادی روبرو است. ماهیت تغییرات و لزوم آنها در عالم تئوری ساده و روشن است اما در عمل نحوه ایجاد و تحقق این تغییرات چندان شفاف نخواهد بود و ایراداتی بر آن وارد است. این انتقادات عبارتند از:

۱- مبنای اقتصادی مدیریت

بنیاد اساسی در مدیریت دولتی نوین اقتصاد است. در این زمینه دو انتقاد بر این تئوری وارد است. اول این که اقتصاد یک علم اجتماعی ناقص است و کاربرد آن در دولت مشکلاتی را به بار می‌آورد. انتقاد دوم این که اگر اقتصاد به عنوان اساس و شالوده بخش خصوصی کاربرد آن در بخش دولتی نتایج مطلوب را به همراه ندارد. پولیت در این زمینه معتقد است که بخش دولتی منحصر به فرد است. یعنی قوانین مصرف کننده بر آن حاکم نیست. در این بخش عرضه و تقاضای کالا و خدمات عمومی مانند عرضه و تقاضای مؤسسات یا مشتریان عمل نمی‌کند.

۲- شالوده مدیریت بخش خصوصی

اقتباس مدیر گریایی از مدل فعالیت بخش خصوصی به دلیل تفاوت‌های آن با بخش دولتی کار نادرستی است. اولی‌تعیین اهداف و ارزیابی عملکرد و نتایج در بخش دولتی دشوار است. ثانیاً سود به عنوان سنجش عملکرد یا ارزیابی آن، در بخش دولتی بر عکس بخش خصوصی کاربرد مؤثر ندارد. در عین حال که تعیین هدف ضروری است زیرا بدون هدف یک سازمان دولتی دلیل وجودی خود را از دست می‌دهد.

۳- رابطه ناسالم کار و فشار بر کارکنان

رویکرد مدیر گریایی ارزیابی و اندازه گیری عملکرد است و به جنبه‌های روانی - اجتماعی رفتار سازمانی توجهی ندارد. در شرایط رقابتی که مدیریت دولتی نوین آن را توصیه می‌کند یکی از راهکارهای اصلی، کاهش هزینه‌های نیروی انسانی است. بررسی‌های اداری نشان می‌دهد که یکی از اساسی‌ترین مشکل مدیران میانی و مستخدمان دولتی فقدان امنیت بوده است. عدم امنیت شغلی با کاهش روحیه نیز همراه بوده است به طوری که در بررسی ۴۰ درصد از کارکنان بخش دولتی انگلستان اظهار می‌دارند که چنانچه در جای دیگر حقوق بیشتری بگیرند شغل خود را عوض می‌کنند.

۴- سیاسی شدن

یکی از نتایج مدیریت گریایی تبدیل مدیران به خط و منشی گذاری سیاسی و اقتصادی است یا اینکه رهبران سیاسی سعی می‌کنند رؤسای ادارات را خود تعیین کنند و از آنها انتظار حمایت سیاسی دارند. فارتنام و هورتن معتقد هستند که مدیران دولتی به ویژه مدیران ارشد تبدیل به عاملان تغییرات اساسی و اجتماعی می‌شوند و موجب سیاسی شدن

بحران‌ها به جای حل بحران‌ها: آزر برون و

گیبیلر بر این اعتقادند که یکی از پیامدهای هدایت و نظارت به جای دخالت، تعیین خدماتی است که در عوض اقدام برای جلوگیری از بروز مشکلات به علائم اولیه هشدار دهنده توجه می‌کنند. دولت‌های کار آفرین نه تنها برای جلوگیری از وقوع حادثه تأکید دارند بلکه دیدگاه بلند مدتی در برنامه ریزی و تصمیم گیری خود اتخاذ می‌کنند تا بتوانند مشکلات احتمالی آینده را پیش بینی کنند.

۹- ارجحیت مکانیسم بازار بر مکانیسم‌های

بوروکراتیک: دولت‌های کار آفرین سعی دارند

تا با استفاده از اهرم‌های مختلف و حضور غیر مستقیم در بازار زمینه مناسب برای دستیابی به نتایج مطلوب را فراهم کنند و بازارها را سازمان داده و در آن نفوذ کنند.

دولت مصلح

دولت مصلح باید بتواند عدالت اقتصادی را که همان رفاه عمومی و ایجاد تعادل و توازن در ثروت‌ها و درآمدها است را تحقق بخشد. از یک طرف به همه افراد حق می‌دهد که از یک زندگی متعارف و آبرومندانه انسانی بر خوردار باشد و از سوی دیگر با اتخاذ احکام به منظور متوازن کردن ثروت‌ها و درآمدها سعی در کاهش فاصله طبقاتی می‌کند. نشانه‌های دولت مصلح را می‌توان در سخنان حضرت علی (ع) که در نامه‌های ایشان به مالک اشتر آمده به روشنی دید. یکی از توصیه‌های حضرت به مالک این است که وظیفه دولت تنها تأمین مسایل رفاهی و دنیوی ملت نیست، بلکه باید به جنبه‌های معنوی مردم توجه شود. دولت مصلح بر اساس عدل رفتار می‌کند. در این نوع دولت به کارمند خادم و خائن به یک دید نگرسته نمی‌شود. خائن تنبیه و خادم تشویق می‌شود. معیار تشویق افراد تنها کار و نتایج حاصله از آن می‌باشد.

قبل اقداماتشان مسوول و پاسخگو باشند.

۳- شایستگی: دولتمردان و سازمان‌های دولتی باید در مورد وظایف محوله از شایستگی لازم برخوردار باشند.

۴- احترام به حقوق بشر و رعایت قانون:

تعیین و تأمین چارچوبی مناسب برای فعالیت‌های اجتماعی - اقتصادی و تشویق افراد به مشارکت، احترام به حقوق شهروندان و قانون مداری لازم و ضروری است. آزر برون و گیبیلر توصیه‌های زیر با عنوان اصول و مبنای دولت خوب و کار آفرین ارائه داده‌اند.

۱- نظارت به جای اجرا: دولت‌ها به جای این که خود تأمین کننده خدمات مورد نیاز جامعه باشند از طریق تأمین زمینه‌ها و تسهیلات لازم برای انجام امور توسط مردم ناظر بر اداره امور گردند.

۲- تقویت تشکلهای مردمی و محلی برای

حل مشکلات به جای ارائه خدمات: این

توصیه مبتنی بر این فرض است که مردم نسبت به چیزی که مالک آن هستند تعهد بیشتری به آنچه توسط دیگران کنترل می‌شود دارند.

۳- تشویق و افزایش رقابت به جای

انحصار: رقابت به آگاهی بیشتر در مورد هزینه و ارتقا کیفیت خدمات رسانی منجر خواهد شد.

۴- عمل بر اساس رسالت‌ها و نه قوانین و

مقررات: دولت‌های کار آفرین بر این نکته تأکید دارند که کارکنان خود را از قید قوانین و مقررات زائد و دست و پاگیر آزاد سازند تا آنها بتوانند با خلاقیت و انعطاف هر چه بیشتر، رسالت‌های کلان خود را تعقیب کنند.

۵- توجه و تمرکز بر نتایج و برون داد به

جای درون داد: دولت‌های کار آفرین بر نتایج تأکید دارند زیرا این روش باعث بهبود عملکرد خواهد شد. بر عکس در روش سنتی دولت‌های بر

دولت‌های کار آفرین سعی دارند تا با استفاده از اهرم‌های مختلف و حضور غیر

مستقیم در بازار زمینه مناسب برای دستیابی به نتایج مطلوب را فراهم کنند و

بازارها را سازمان داده و در آن نفوذ کنند

درون داد تأکید دارند.

۶- مشتری گریایی و اولویت به مشتری به

جای تأمین نیازهای بوروکراسی: بسیاری از نظام‌های بخش دولتی عمدتاً در جهت منافع به وجود آورندگان آنها قرار دارند و کمتر به کسانی که باید محور ارائه خدمات (مشتریان) قرار گیرند توجه می‌کنند. دولت‌های کار آفرین تلاش می‌کنند نظام‌ها و فرآیندهایی را تأمین کنند که استفاده کنندگان به راحتی بتوانند به خدمات عمومی دست یابند.

۷- کسب درآمد به جای هزینه کردن:

دولت‌ها معمولاً هزینه می‌کنند نه کسب درآمد. دولت‌های کار آفرین درصدد یافتن روش‌هایی هستند که با استفاده از آنها اولاً درآمدهایی از منابع مختلف غیر مالیاتی به دست آورند ثانیاً هزینه‌های خود را ضمن اجتناب از هدر دادن پول و منابع به شکل مؤثر مهار کنند.

۸- سرمایه گذاری بر پیش گیری از وقوع

مدیریت می‌گردند.

۵- نفعی عدالت اجتماعی

از نظر پولیت مدیر گریایی وسیله خصوصی سازی است و بر ارائه خدمات عمومی طبق اصول بازار تأکید می‌کند. در بعضی از کشورها تجارب خصوصی سازی سبب بر خورداری بیشتر طبقات مرفه جامعه و طبقاتی شدن جامعه شده است. مردم انتظار دارند اصل برابری در دستیابی به خدمات عمومی رعایت شود به نظر کرلی (kerley) مدیر گریایی مبتنی بر E3 (صرفه جویی، اثر بخشی و کار آیی) است ولی در ارائه خدمات عمومی باید E چهارم Equity (برابری) به آن اضافه شود.

۶- مشکلات اجتماعی و فرهنگی

الگوی مدیر گریایی مبتنی بر عقلانیتی فردی و نظریه انتخاب عمومی است و علت تلاش‌های انسان را جلب منفعت، رفع ضرر و به طور کلی انگیزه‌های فردی می‌شناسد. در فرهنگ‌هایی که مبنای نظام‌های اداری و سیاسی آنها عقلانیت اجتماعی و مصالح عمومی است تعدیل این الگو با توجه به موقعیت ضروری است. تعهد اجتماعی عامل مهم نیل به اهداف ملی به ویژه در کشورهای در حال توسعه که با اشاعه فرهنگ فرد گریایی می‌تواند متزلزل شود.

منابع:

- ۱- مدیریت دولتی نوین، اون هیوز، ترجمه مهدی الوانی، خلیل شورینی، غلامرضا معمارزاده، انتشارات مروارید، چاپ سوم، ۱۳۸۰.
- ۲- آیین کشور داری از دیدگاه امام علی (ع)، تألیف آیت‌الله حاج شیخ محمد فاضل لنگرانی، انتشارات دفتر نشر فرهنگ اسلامی، چاپ سوم ۱۳۷۰.
- ۳- حکومت داری مدیریت و توسعه، مارک لرنر و دیوید هیوم، ترجمه عباس منوریان، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ اول، ۱۳۷۹.
- ۴- نقش دولت در جهان در حال تحول، بانک جهانی، گروه مترجمین، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی، چاپ اول ۱۳۷۸.
- ۵- تئوری‌های سازمانی دولتی، رابرت جی دنهارت، ترجمه مهدی الوانی، حسن دانایی فرد، انتشارات صفار - اشراقی، چاپ اول ۱۳۸۰.
- ۶- فصلنامه مدیریت دولتی، شماره‌های ۴۸ و ۴۷ و ۵۰ و ۵۱ و ۵۲ و ۳۹ و ۳۶، مرکز آموزش مدیریت دولتی.