

مطالعات پشتیبان

دانشکده: علوم اداری و اقتصادی

رشته: مدیریت دولتی

گرایش: توسعه منابع انسانی

مقطع: کارشناسی ارشد



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





مطالعات پشتیبان

رشته: مدیریت دولتی

گرایش: توسعه منابع انسانی

مجری طرح:

دکتر محمدمهدی فراحی



تشکر و قدردانی

بدون شك انجام مطالعات طراحی رشته مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی بدون همراهی و نظرات مشورتی خبرگان و اساتید امر امکان‌پذیر نبوده است.

لازم است از همراهی و همکاری و نظر مشورتی تمامی اعضا هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد به ویژه جناب آقای دکتر رحیم نیا مدیر محترم گروه، جناب آقای دکتر شیرازی، سرکار خانم دکتر کفاش پور، جناب آقای دکتر ملک‌زاده، جناب آقای دکتر خوراکیان و جناب آقای دکتر پویا و سایر همکاران گروه که در طول کار و طی جلسات مشورت خواهی و نیز بحث و بررسی و جمع‌بندی مطالعات صورت گرفته، تیم این مطالعات را یاری رساندند تشکر ویژه نمایم.

هم‌چنین لازم است از جناب آقای دکتر کرمی مسئول محترم دفتر برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد و کارشناس محترم این دفتر سرکار خانم پهلوان تشکر ویژه داشته باشیم. علاوه بر این از همه دوستان، اعضا هیئت علمی، خبرگان اجرایی و مدیران سازمان‌ها و دانشجویان محترمی که با اعلام نظر و راهنمایی، به تیم اجرای پژوهش در انجام مطالعات یاری رساندند تشکر می‌نمایم.



چکیده

امروزه از جمله مهم‌ترین مباحث و تخصص‌ها در حوزه دانش مدیریت، دانش نظام‌های اداری و مدیریت بخش عمومی و نیز دانش مدیریت منابع انسانی است. پیچیدگی‌های مدیریت بخش عمومی و اداره سازمان‌های دولتی و نیز مدیریت نیروی انسانی با توجه به اهمیت سرمایه‌های انسانی در دنیای امروز، توجه، مطالعه، انجام تحقیقات و تربیت متخصصان توانمند در این رشته‌های تخصصی را ضروری ساخته است. از این رو است که رشته‌های مدیریت دولتی (Public Administration) و مدیریت منابع انسانی (Human Resource Management) در اغلب دانشگاه‌های بزرگ جهان حتی در قالب یک دانشکده مستقل ارائه می‌گردد. با توجه به شکل‌گیری سازمان‌های بزرگ و دانش مدیریت در کشور ما ایران در بخش عمومی، سابقه شکل‌گیری رشته مدیریت در کشور ایران به رشته مدیریت دولتی برمی‌گردد و به صورت سنتی نیز از جمله گرایش‌های اصلی مدیریت دولتی - رشته مدیریت منابع انسانی است. رشته گرایش مذکور تا پیش از این غالباً توسط دانشگاه‌ها شهر تهران ارائه می‌شده است. دانشگاه فردوسی مشهد به جهت اهمیت نقش خویش در شرق کشور نیز از سال ۱۳۹۵ نسبت به پذیرش دانشجو در دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی اقدام نموده است. باین حال ضرورت توجه به مقتضیات رشته و بازار کار و طراحی جامع رشته گرایش مذکور، انجام بررسی‌های جامع و بازنگری رشته مذکور با توجه به اختیارات و اعطای شده به دانشگاه‌های مادر در دانشگاه فردوسی مشهد آغاز گردید.

در این طرح ابتدا نسبت به بررسی سابقه، جایگاه و اهمیت رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی پرداخته شده است و در ادامه نسبت به بررسی مناسب اسناد بالادستی، بررسی دانشگاه‌های برتر خارج از کشور در رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی، بررسی برنامه‌های مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در داخل کشور و نیز نظرخواهی از خبرگان علمی، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان درباره دانش تخصصی مورد نیاز فارغ‌التحصیلان رشته اقدام گردید. نتایج این بررسی‌ها نهایتاً مجموعه دانش تخصصی ضروری برای دانشجویان دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - منابع انسانی را مشخص نمود؛ که در قالب برنامه طراحی شده و در چارچوب درس‌های تخصصی و اختیاری اقدام گردید. در انتها در خصوص مزیت‌های برنامه طراحی شده نسبت به برنامه‌های مصوب موجود و نیز عنوان رشته بحث شده است و نهایتاً سرفصل‌های دوره ارائه شده است.



فهرست مطالب

۱۱..... مقدمه

فصل اول: کلیات

۱۲..... رشته مدیریت دولتی

۲۱..... مدیریت منابع انسانی

۳۰..... جمع‌بندی

فصل دوم: تحلیل اسناد فرادست

۳۲..... اهداف و روش شناسی

۳۳..... سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران

۳۴..... سند قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه کشور

۳۶..... سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری

۳۹..... برنامه‌های تحول در نظام اداری ایران

۴۱..... نقشه جامع علمی کشور

۴۳..... سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور

۴۴..... سند راهبردی دانشگاه

۴۵..... سند راهبردی دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد

۴۶..... نتیجه‌گیری

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

۴۹..... اهداف و روش شناسی

۵۳..... بررسی محتوای برنامه رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های خارج از کشور

۵۴..... ۱. دانشگاه هاروارد

۵۵..... ۲. دانشگاه آکسفورد



۳. دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن ۵۶
۴. دانشگاه برکلی - کالیفرنیا ۵۸
۵. دانشگاه استنفورد ۵۹
۶. دانشگاه شیکاگو ۶۰
۷. دانشگاه کلمبیا ۶۰
۸. دانشگاه کرنل ۶۲
- جمع‌بندی از برنامه رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های جهان ۶۲
- بررسی محتوای برنامه رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های خارج از کشور ۶۴
۱. دانشگاه هاروارد ۶۴
۲. دانشگاه MIT ۶۵
۳. دانشگاه علوم اقتصاد و کسب و کار لندن (LSE) ۶۶
۴. دانشگاه کالیفرنیا - برکلی ۶۸
۵. دانشگاه نورث وسترن ۶۹
۶. دانشگاه کرنل ۶۹
۷. دانشگاه مک گیل ۷۰
۸. دانشگاه پیوردو ۷۲
۹. دانشگاه تگزاس A&M ۷۲
- جمع‌بندی از برنامه رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های جهان ۷۳
- بررسی برنامه‌های رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی و منابع انسانی در ایران ۷۵
- برنامه اول: رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت نیروی انسانی مصوب ۱۳۷۶ ۷۵
- برنامه دوم: رشته مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی بازنگری مصوب ۱۳۹۴ ۷۶
- برنامه سوم: رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران در ۳ گرایش ۷۷



۷۸	برنامه چهارم: رشته مدیریت منابع انسانی- گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی
۷۸	جمع‌بندی برنامه‌های ارائه شده رشته مدیریت دولتی- منابع انسانی در داخل کشور
۸۰	یافته‌های حاصل از بررسی دانشگاه‌های خارج و داخل کشور
۸۳	درس‌های تخصصی پرتکرار مدیریت دولتی
۸۳	درس‌های تخصصی پرتکرار مدیریت منابع انسانی
۸۴	درس‌های پایه و مشترک پرتکرار رشته مدیریت
۸۵	جمع‌بندی بررسی دانشگاه‌های داخل و خارج کشور

فصل چهارم: پایش دیدگاه خبرگان و کارفرمایان

۸۸	اهداف و روش شناسی
۸۹	یافته‌های حاصل از نظرخواهی از اساتید دانشگاه/ مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان

فصل پنجم: جمع‌بندی

۹۴	بررسی و انتخاب دانش و درس‌های ضروری
۹۸	دسته‌بندی و انتخاب درس‌ها
۱۰۱	بررسی و مقایسه تعداد واحدها و مزیت‌های رشته طراحی شده
۱۰۳	تفاوت‌های رشته طراحی شده با رشته مصوب وزارت علوم
۱۰۸	بحث در عنوان رشته و پیشنهاد عنوان رشته مدیریت دولتی- مدیریت منابع انسانی

پیوست‌ها

۱۱۱	پرسشنامه نظرخواهی
-----	-------------------



فهرست جداول

- جدول ۱: دانشگاه‌های برتر دنیا و ارائه رشته‌های مدیریت دولتی در قالب دانشکده مستقل ۱۷
- جدول ۲: میزان تقاضا و رشد پیش بینی شده برای کارشناس و مدیر منابع انسانی در سطح جهان ۲۴
- جدول ۳: رشته‌های تحصیلی و تقاضای بازار برای هر رشته ۲۷
- جدول ۴: ظرفیت پذیرش رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی کارشناسی ارشد روزانه و نوبت دوم ۲۸
- جدول ۵: ظرفیت پذیرش رشته مدیریت منابع انسانی کارشناسی ارشد دوره‌های روزانه و نوبت دوم ۲۹
- جدول ۶: برنامه‌ها و سیاست‌های تحول در نظام اداری کشور در دوره‌های مختلف ۳۹
- جدول ۷: فهرست دانشگاه‌های بررسی شده در رشته مدیریت دولتی به همراه رتبه آن‌ها ۵۰
- جدول ۸: فهرست دانشگاه‌های بررسی شده در رشته مدیریت منابع انسانی به همراه رتبه آن‌ها ۵۱
- جدول ۹: دانشگاه‌های برتر دنیا و ارائه رشته‌های مدیریت دولتی در قالب دانشکده مستقل ۵۳
- جدول ۱۰: کورس‌های پیشنهادی دانشگاه‌ها و رواد برای رشته اداره امور عمومی - گرایش مدیریت و رهبری ۵۴
- جدول ۱۱: دروس رشته مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری عمومی در دانشگاه آکسفورد ۵۶
- جدول ۱۲: دروس پایه و انتخابی دوره MPA دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن ۵۷
- جدول ۱۳: دروس رشته مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری عمومی در دانشگاه کالیفرنیا - برکلی ۵۸
- جدول ۱۴: دروس رشته مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری عمومی در دانشگاه استنفورد ۵۹
- جدول ۱۵: دروس رشته مدیریت دولتی دانشگاه شیکاگو ۶۰
- جدول ۱۶: دروس رشته مدیریت دولتی دانشگاه کلمبیا ۶۱
- جدول ۱۷: دروس رشته مدیریت دولتی دانشگاه کلمبیا ۶۲
- جدول ۱۸: دانشگاه‌های بررسی شده در سطح جهان در برنامه مدیریت منابع انسانی ۶۴
- جدول ۱۹: فهرست درس‌های ارائه شده در دوره مستر منابع انسانی دانشکده کسب و کار دانشگاه‌ها و رواد ۶۵
- جدول ۲۰: درس‌های دوره مستر مدیریت منابع انسانی و روابط کار در دانشگاه MIT ۶۵
- جدول ۲۱: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه LSE ۶۷
- جدول ۲۲: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه کالیفرنیا - برکلی ۶۸
- جدول ۲۳: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه نورث وسترن آمریکا ۶۹
- جدول ۲۴: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه کرنل ۷۰
- جدول ۲۵: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه مک گیل ۷۱
- جدول ۲۶: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه پیوردو ۷۲
- جدول ۲۷: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه تگزاس ای اند ام ۷۲



- جدول ۲۸: فراوانی درس‌های ارائه شده در دانشگاه‌های موردبررسی ۷۳
- جدول ۲۹: محتوای دوره‌های دانشگاه‌های برتر در ایران در رشته مدیریت دولتی ۷۵
- جدول ۳۰: دروس پایه و اصلی رشته مدیریت دولتی و دروس تخصصی گرایش توسعه منابع انسانی ۷۶
- جدول ۳۱: محتوای دروس رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه تهران ۷۷
- جدول ۳۲: محتوای دروس رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه تهران در گرایش منابع انسانی اسلامی ۷۸
- جدول ۳۳: جمع‌بندی برنامه‌های مدیریت دولتی - منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های ایران ۷۹
- جدول ۳۴: درس‌های تخصصی، پایه و مشترک مدیریت ارائه شده توسط دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور ۸۱
- جدول ۳۵: یافته‌های حاصل از نظرخواهی از اساتید، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان ۹۰
- جدول ۳۶: نتایج و یافته‌های حاصل از بررسی‌های درس‌ها و انتخاب نهایی ۹۶
- جدول ۳۷: دسته‌بندی دروس به دست آمده در دو بخش تخصصی و اختیاری ۹۹
- جدول ۳۸: مقایسه دروس دوره طراحی شده و دوره مصوب ۱۰۲
- جدول ۳۹: شباهت‌ها و تفاوت‌های درس‌ها در دوره طراحی شده و دوره مصوب ۱۰۴



مقدمه

با توجه به اهمیت روزافزون مطابق سازی علم روز با تغییرات و تحولات محیطی و بنا بر رسالت دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از مهم‌ترین ارکان و مراجع در زمینه تحقیق این رسالت، توجه به مطالعه و بازبینی سرفصل دروس دانشگاهی در کلیه رشته‌ها و تطابق آن‌ها با نیازها و خواسته‌های روز جامعه و صنعت، یک ضرورت اساسی به‌شمار می‌رود. در این میان، دانش مدیریت به‌عنوان یکی از دانش‌های پراهمیت در جوامع امروزی، از جمله علمی است که نیاز به بازنگری آن بسیار احساس می‌گردد. در این مطالعه، مدیریت دولتی که یکی از رشته‌های مادر در زمینه علوم مدیریت می‌باشد تحت بررسی قرار گرفته است و در این رشته گرایش مدیریت منابع انسانی که از جمله گرایش‌های مورد تقاضا و مورد نیاز در جامعه و صنعت است به‌عنوان یکی از گرایش‌های اصلی رشته مدیریت دولتی بررسی شده است. لذا هدف از این مطالعه بازبینی، باز طراحی و نهایتاً ارائه سرفصل‌های مناسب در رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد می‌باشد.

جهت رسیدن به این هدف، این مطالعه در قالب ۶ فصل دسته‌بندی گردیده است. در فصل اول که با عنوان «بررسی تاریخیچه و جایگاه رشته» مشخص شده است با بررسی تاریخیچه رشته مدیریت دولتی در دنیا و ایران آغاز گردیده و دانشگاه‌های معتبر ارائه‌دهنده این رشته در دنیا و ایران مورد بررسی قرار می‌گیرد، سپس تاریخیچه شکل‌گیری رشته مدیریت منابع انسانی، وضعیت بازار کار و تقاضا برای متخصصان منابع انسانی در دنیا و ایران و نهایتاً ظرفیت پذیرش مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی و همچنین مدیریت منابع انسانی به‌صورت یک رشته مستقل در مقطع کارشناسی ارشد دوره‌های روزانه و شبانه بررسی شده است.

در فصل دوم که با عنوان «بررسی و بازخوانی اسناد فرادست» مشخص گردیده است؛ به بررسی ۸ سند جامع راهبردی پرداخته خواهد شد. ابتدا اسناد بالادستی و راهبردی کشور در قالب دو سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور و سند قانون برنامه ششم توسعه کشور بررسی شده، سپس اسناد بالادستی تحول در نظام‌های مدیریت دولتی و منابع انسانی در کشور در قالب دو سند سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری و برنامه‌های تحول در نظام اداری و سوم اسناد بالادستی نظام آموزش عالی و دانشگاه فردوسی مشهد در قالب چهار سند نقشه جامع علمی کشور، سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور، سند راهبردی دانشگاه و سند راهبردی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد مورد بازخوانی قرار گرفتند. پس از بازنگری این اسناد ضرورت و اهمیت بازنگری سرفصل دروس در رشته‌های علوم انسانی و مدیریت، اهمیت و جایگاه رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در اهداف کلان و راهبردی کشور و نهایتاً دانش و تخصص مورد نیاز فارغ‌التحصیلان به‌ویژه در رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی مشخص خواهند گردید.

در فصل سوم، با عنوان «بررسی دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور» به بررسی دانشگاه‌های برتر جهان و ایران در

رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و سپس بررسی محتوای برنامه رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در جهان و ایران پرداخته شده و نهایتاً درس‌های تخصصی رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و درس‌های پایه



و مشترک مدیریت ارائه شده توسط دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور ارائه گردیده و درس‌های دارای بیشترین تکرار در داخل و خارج مشخص می‌گردند.

در فصل چهارم، با عنوان «بررسی نظر خبرگان و نیازهای بازار» با استفاده از نظر خواهی از اساتید، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها در این رشته در ارتباط با اهمیت هر کدام از دانش‌های تخصصی مرتبط با رشته، درجه اهمیت هر درس مشخص گردیده و با توجه به نتایج به دست آمده از نظرات خبرگان مطرح شده، دروس مشخص شده اولویت بندی خواهند گردید.

در فصل پنجم، تحت عنوان «جمع بندی نهایی و طراحی رشته» دانش و درس‌های ضروری رشته بررسی و انتخاب شده، سپس درس‌ها و تقسیم بندی آن‌ها به پایه، اصلی و تخصصی انتخاب نهایی گردیده و نهایتاً در مورد عنوان نهایی رشته و پیشنهاد عنوان رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی بحث خواهد شد.

در فصل ششم، با عنوان «شناسنامه رشته و محتوای سرفصل‌ها» ابتدا شناسنامه رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد مشخص شده و برای هر کدام از درس‌های نهایی شده در فصل پنجم، هدف درس، سرفصل دروس و منابع مورد استفاده مطرح خواهد شد.

لازم به ذکر است که در این مطالعه به دلیل سهولت دستیابی به منابع و سایت‌های مورد بررسی، تمامی منابع و سایت‌ها به صورت درون‌متنی ارجاع گردیده است و از ذکر منابع در انتهای گزارش خودداری شده است.



فصل اول

کلیات



در این بخش به بیان تاریخچه رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی و جایگاه و اهمیت آن‌ها پرداخته می‌شود. ابتدا نسبت به بیان سابقه رشته مدیریت دولتی و اهمیت آن پرداخته خواهد شد و سپس در مورد رشته مدیریت منابع انسانی صحبت شده است. در میانه بحث به ارتباط بین این دو رشته پرداخته شده است. در هر دو رشته، به سابقه آن ابتدا در جهان و سپس ایران پرداخته شده است؛ و در این میان سابقه هر دو زمینه تخصصی در دانشگاه فردوسی مشهد با توجه به اهمیت آن بحث شده است.

رشته مدیریت دولتی

رشته مدیریت دولتی (اداره امور عمومی)^۱ دانش تخصصی در حوزه اجرای سیاست‌ها دولت و حکومت و نیز نحوه اداره دستگاه‌های دولتی است. هم‌چنین یک رشته دانشگاهی است که دانش‌آموختگان را برای پذیرش مسئولیت‌ها کارشناسی و اجرایی در دستگاه‌های دولتی و عمومی آماده می‌سازد. این رشته به‌عنوان رشته‌ای «با زمینه تحقیق و پژوهش گسترده و متنوع» شناخته می‌شود و هدف اساسی این توسعه مدیریت و سیاست‌گذاری برای کارآمد ساختن هرچه بیشتر دولت‌ها است. سایر تعاریف و واژگانی که برای این حوزه تخصصی استفاده شده است عبارت‌اند از «مدیریت برنامه‌های عمومی»^۲، سیاست‌گذاری و اجرای سیاست‌های عمومی در جهت حل مسائل واقعی شهروندان^۳ و مطالعه تصمیم‌گیری دولت، تجزیه و تحلیل سیاست‌های عمومی^۴.

اداره امور عمومی به‌طور ویژه بر «سازمان‌دهی سیاست‌ها و اجرای برنامه‌های دولت و هم‌چنین رفتار مقامات، مدیران و کارکنان دولتی (معمولاً غیر انتخاب شده)» متمرکز است. این رشته در بردارنده زمینه‌های گسترده‌ای از سازمان‌های دولتی تا شهرداری‌ها و سازمان‌های مدیریت شهری، سازمان‌ها و دستگاه‌های خدمات دولتی و عمومی، سازمان‌های عمومی و سازمان‌های غیرانتفاعی و مردم‌نهاد را می‌باشد. زمینه‌های و گرایش‌های مختلف رشته مدیریت دولتی متنوع است باین حال در یکی از نظریات ارائه شده شش پایه اصلی برای این دانش طرح شده است که شامل مدیریت منابع انسانی، تئوری سازمانی، تجزیه و تحلیل سیاست‌ها و خط مش‌گذاری، آمار و بودجه‌بندی و اخلاق^۵ می‌باشد.^۶

^۱ - رشته مدیریت دولتی در سرتاسر جهان غالباً با عنوان تخصصی Public Administration نام برده می‌شود. البته عناوین دیگری نظیر public Management نیز گاه‌ها استفاده می‌شود.

^۲ - the management of public programs

^۳ - translation of [politics](#) into the reality that [citizens](#) see every day

^۴ - the [analysis of the policies](#)

^۵ - Handbook of Public Administration. Eds Jack Rabin, W. Bartley Hildreth, and Gerard J. Miller. 1989: Marcel Dekker, NY. p. iii

^۶ - [human resources](#), [organizational theory](#), [policy analysis](#) and [statistics](#), [budgeting](#), and [ethics](#)

^۷ - UN Economic and Social Council. Committee of Experts on Public Administration. Definition of basic concepts and terminologies in governance and public administration. 2006; <https://publicadministration.un.org/en/CEPA>



فصل اول: کلیات

اولین بار در امریکا مدیریت دولتی (اداره امور عمومی) به عنوان یک رشته علمی و دانشگاهی مطرح شد. در این کشور دانشگاهیانی مانند وودرو ویلسون در سال‌های دهه ۱۸۸۰ که از بعد از روسای جمهور به نام آمریکا گردید با طرح اصلاحات خدمات دولتی در امریکا به تدریج زمینه طرح مدیریت دولتی را به عنوان یک رشته علمی و دانشگاهی فراهم آوردند. با نهایتاً ابتدای قرن ۲۰ و انتشار نظریه بوروکراسی ماکس وبر، جامعه‌شناس آلمانی، رشته مدیریت دولتی به عنوان یک رشته علمی میان‌رشته‌ای ([multidisciplinary](#)) بازمینه تحقیق و پژوهش گسترده طرح گردید.^۱

پل اپلبای^۲ (۱۹۴۷) مدیریت دولتی را رهبری بخش عمومی در پاسخگویی به موضوعات و مسائل عمومی که به طور مستقیم درگیر اقدامات اجرایی است تعریف کرد. در یک دموکراسی، باید با چنین رهبری و اقدامات اجرایی به گونه‌ای اقدام نمود که احترام، شأن، منافع، ارزش و ظرفیت‌های شهروندان را تأمین و به آن احترام گذاشته شود. گوردون کلاپ (۱۹۴۸) اداره امور عمومی را «به عنوان ابزار عمومی تعریف کرد که به موجب آن جامعه دموکراتیک امکان تحقق یافتن می‌یابد». جایی که مفاهیم عدالت، آزادی و فرصت اقتصادی برابر برای انسان‌ها اهمیت می‌یابد و به این ترتیب «با مردم» مرتبط می‌شود. به گفته جیمز دی. کارول و آلفرد م. زاک، انتشار مقاله «وودرو ویلسون» با عنوان «مطالعه اداره»^۳ در سال ۱۸۸۷، به عنوان آغاز مدیریت عمومی به عنوان یک رشته خاص مطالعاتی نام برده می‌شود.^۴

از منظر آکادمیک، «مرکز ملی اطلاعات آموزشی امریکا»^۵ رشته مدیریت دولتی (اداره امور عمومی) را چنین تعریف می‌کند: برنامه‌ای که افراد را برای پذیرش مسئولیت‌های اجرایی و کارشناسی در سازمان‌های دولتی در سطح ملی و محلی آماده می‌سازد و بر مطالعه نظام‌مند مدیریت و سازمان‌های اجرایی در بخش عمومی متمرکز است. این برنامه شامل مطالعه نقش‌ها، اصول و سازوکارهای تحول در اداره امور عمومی، مدیریت سیاست‌ها و خطی‌های عمومی، روابط قانون‌گذاری و اجرای خط‌مشی‌ها، فرایندهای بودجه‌ریزی و مدیریت مالی در دولت، قوانین و حقوق اداره، مدیریت امور کارکنان و پرسنل در بخش دولتی، اخلاق حرفه‌ای و روش تحقیق می‌باشد.

اگرچه سابقه اداره و حکومت‌داری و نظریه‌پردازی درباره آن به تمدن‌های چین، یونان و ایران می‌رسد، باین حال اولین تلاش‌ها برای معرفی رشته مدیریت دولتی به عنوان رشته (**Field**) ای مستقل و آکادمیک توسط افرادی نظیر لورنز ون اشتاین^۶ در اروپا و وودرو ویلسون^۷ در امریکا صورت گرفت.^۸

^۱ - حسن دانایی فرد (۱۳۹۵)، نهضت‌های مدیریتی در بخش دولتی، انتشارات سمت.

^۲ - [Paul H. Appleby](#)

^۳ - [The Study of Administration](#)

^۴ - رضا طهماسبی (۱۳۹۲)، درآمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی، انتشارات سمت.

^۵ - National Center for Education Statistics (NCES); <https://nces.ed.gov/>

^۶ - Lorenz von Stein

^۷ - Woodrow Wilson

^۸ - رضا طهماسبی (۱۳۹۲)، درآمدی بر نظریه‌های مدیریت دولتی، انتشارات سمت.



فصل اول: کلیات

لورنز وان اشتاین استاد دانشگاه وین در دهه ۱۸۵۰ به عنوان بنیان گذار علم اداره امور عمومی شناخته می شود. در زمان وی اداره امور عمومی به عنوان بخشی از قوانین اداری ذیل علوم سیاسی و یا رشته حقوق تعریف می گردید. باین حال وی معتقد بود عمل اداری گسترده تر از این مفاهیم است و دانشی است مبتنی بر گستره ای از نظریات در رشته های جامعه شناسی، علوم سیاسی، حقوق اداری و بودجه ریزی دولتی. وی رشته اداره امور عمومی را به عنوان یک دانش و رشته علمی متفاوت معرفی نمود و تأکید می نمود رشته مدیریت دولتی می بایست هم بر نظریه و هم اقدامات اجرایی متمرکز باشد. وی معتقد بود رشته اداره امور عمومی نوعی علم است به این علت که می بایست از طریق به کارگیری روش های عملی تولید و ارزیابی شود.^۱

در امریکا افرادی نظیر وودرو ویلسون نقش اساسی در شکل گیری دانش و رشته مدیریت دولتی داشتند. وی در سال ۱۸۸۷ با مقاله «مطالعه اداره»^۲ تأثیر قابل توجهی به نوع نگاه ها به دانش اداره سازمان های عمومی ایجاد نمود. ویلسون از جمله چهره های تأثیرگذار سیاسی و علمی در داخل کشور امریکا و عرصه بین الملل بوده است. وی طی سال های ۱۹۱۳ تا ۱۹۲۱ رئیس جمهور امریکا و طی سال های ۱۹۰۲ تا ۱۹۱۰ رئیس دانشگاه پرینستون بوده است.

ویلسون با ارائه تعریف از علم اداره تلاش نمود تا حوزه علم اداره و مدیریت سازمان های عمومی را حوزه ای مستقل از سیاست و علوم سیاسی معرفی نماید؛ و سعی نمود با ارائه اصول علم اداره، سازوکارهای مناسب را جهت دستیابی به کارایی در دستگاه های عمومی و اداری تعریف نماید. در ادامه تلاش های نظریه پردازانی مانند ماکس وبر و بعداً اپل بای و گودنو منجر به توسعه نظریه پردازی در حوزه علم اداره و مدیریت سازمان های عمومی گردید.^۳

در ادامه تلاش های جامعه علمی برای رشد و توسعه دانش مدیریت دولتی «انجمن اداره امور عمومی»^۴ در سال ۱۹۳۹ تأسیس گردید که به عنوان یک گروه حرفه ای پیشرو از متخصصان و افراد حرفه ای و صاحب نظر در عمل اداره شناخته می شود. در سال ۱۹۴۰ نیز نشریه معتبر «مطالعات علم اداره»^۵ با حمایت این انجمن تأسیس شد. به گزارش سالیانه ۲۰۱۵ انجمن مدیریت دولتی امریکا در حدود ۷۳۰۰ عضو فعال از افراد دانشگاهی در سراسر جهان داشته است.

بر اساس بررسی های صورت گرفته محقق در حال حاضر تقریباً در تمامی ۱۰ دانشگاه برتر (غیر از دانشگاه های فنی نظیر MIT) سال ۲۰۱۷ بر اساس رتبه بندی QS شامل دانشگاه های هاروارد، لندن، پنسیلوانیا، استنفورد، کالیفرنیا، آکسفورد، شیکاگو و نیز دانشگاه هایی مانند کرنل، کلمبیا، یورک، بوستون، کونکوردیا، مک گیل، منچستر تماماً از جمله دانشگاه های مطرح در ارائه رشته مدیریت دولتی در دوره های کارشناسی ارشد و Phd می باشند. اغلب دانشگاه های برتر جهان دارای دانشکده ای مستقل جهت ارائه رشته های مدیریت دولتی و خطی مشی گذاری عمومی

۱- همان

۲ - The Study of Administration

۳ - حسن دانایی فرد (۱۳۹۵)، نهضت های مدیریتی در بخش دولتی، انتشارات سمت.

۴ - American Society for Public Administration (ASPA)

۵ - Public Administration Review



فصل اول: کلیات

می‌باشند. دانشگاه‌ها و اروراد از جمله دانشگاه‌هایی که دارای دانشکده‌ای مستقل و معتبر با عنوان مدرسه حکومت‌داری کندی در ارائه دوره‌های مدیریت دولتی است. جدول ذیل نام و نشانی دانشکده‌های حکومت‌داری یا سیاست‌گذاری عمومی^۱ را در دانشگاه‌های برتر دنیا نشان می‌دهد.

جدول ۱: دانشگاه‌های برتر دنیا و ارائه رشته‌های مدیریت دولتی در قالب دانشکده مستقل	
نشانی	دانشگاه و نام دانشکده مستقل
Harvard Kennedy School of Government https://www.hks.harvard.edu/	دانشگاه هاروارد، دانشکده حکومت‌داری کندی
https://publicpolicy.stanford.edu/	دانشگاه استنفورد، دانشکده خط‌مشی‌گذاری عمومی
Blavatnik School of Government https://www.bsg.ox.ac.uk/study/mpp	دانشگاه آکسفورد، دانشکده حکومت‌داری بالواتنیک
LSE School of Public Policy http://www.lse.ac.uk/IPA/School-of-Public-Policy	دانشگاه لندن، دانشکده سیاست‌گذاری عمومی
Wharton School of Business Economics and Public Policy https://bepp.wharton.upenn.edu/	دانشگاه پنسیلوانیا، دانشکده اقتصاد کسب‌وکار و سیاست‌گذاری عمومی وارتون
Harris School of Public Policy http://harris.uchicago.edu/PublicPolicy	دانشگاه شیکاگو، دانشکده مدیریت دولتی هریس
Goldman School of Public Policy https://gspp.berkeley.edu/	دانشگاه کالیفرنیا، دانشکده سیاست‌گذاری عمومی گلدمن
School of International and Public Affairs https://sipa.columbia.edu	دانشگاه کلمبیا، دانشکده مطالعات امور عمومی و بین‌الملل
Cornell Institute of Public Affairs http://www.cipa.cornell.edu/	دانشگاه کرنل، موسسه مطالعات امور عمومی کرنل

همان‌طور که ملاحظه می‌شود اغلب دانشگاه‌های بزرگ و مطرح دنیا، رشته مدیریت دولتی را نه تنها در سطح رشته و گروه ارائه می‌دهند بلکه دانشکده‌ای تخصصی جهت ارائه این رشته تأسیس نموده‌اند.

^۱ - غالباً رشته‌های مدیریت دولتی در دانشکده‌هایی با عناوین دانشکده حکومتداری (Governance School) یا دانشکده خط‌مشی‌گذاری (School of Public Policy) ارائه می‌گردد. این واژه‌ها ناظر به مفهوم و هدف کلی مدیریت دولتی که حکومتداری به معنای عام و سیاست‌گذاری در بخش عمومی است اشاره دارد. این دانشکده‌ها مستقل از دانشکده‌های علوم سیاسی (School of Political Science) می‌باشند.



فصل اول: کلیات

این نکته حائز اهمیت است که دانشگاه‌های مذکور رشته مدیریت دولتی (Public Administration) را ذیل دانشکده بیشتر با عناوین حکومت‌داری (Government)، سیاست‌گذاری عمومی (Public Policy)، یا امور عمومی (Public Affairs) ارائه می‌دهند.

امروزه در دانشگاه‌های دنیا، رشته مدیریت دولتی شامل گرایش‌های متعددی است. یکی از گسترده‌ترین و جامع‌ترین و مورد اجماع‌ترین این دسته‌بندی‌ها از گرایش‌های رشته مدیریت دولتی، 4 گرایش و زمینه تخصصی را برای این رشته ارائه می‌کند.^۱ این ۵ گرایش عبارت‌اند از:

خطی مشی گذاری عمومی (Public Policy Making): دربردارنده رویکردها و نظریه‌های تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در بخش عمومی است.

مدیریت در سازمان‌های عمومی (Public Administration): شامل مطالعه ساختار نهادها و مؤسسات دولتی و شناخت ابعاد و پیچیدگی‌های سیستمی و رفتاری سازمان‌های عمومی است.

بودجه‌ریزی در بخش عمومی (Public Budgeting and Finance): دربردارنده فنون و نظریات شیوه‌های تأمین مالی و بودجه‌ریزی در بخش عمومی است.

مدیریت منابع انسانی (Human Resource Management): دربردارنده نظریات و فنون نظام‌ها و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی شامل تأمین منابع انسانی، ایجاد انگیزه و جبران خدمات، مدیریت عملکرد به منظور دستیابی به بالاترین میزان کارایی و بهره‌وری در بخش عمومی است.

درباره آغاز و تداوم رشته مدیریت دولتی در ایران مطالعات معدودی صورت گرفته است. باین حال آنچه از کتب و گفته‌های شفاهی برخی از استادان این حوزه برداشت می‌شود آن است که «اداره امور عمومی» کانون تمرکز دولت‌ها (و توسعه رشته مدیریت) در سال‌های گذشته (در ایران) بوده است و رشته‌های «مدیریت بازرگانی و گاه صنعتی» کم‌رنگ بوده است. در سال‌های ۱۳۳۲-۱۳۳۳ ش توجه به مسئله بهبود سازمان‌ها اداری و نیاز سازمان‌های دولتی به کارکنان و کارشناسان در نظام اداری ایران، زمینه تأسیس موسسه علوم اداری و بازرگانی فراهم شد و موسسه علوم اداری دانشکده حقوق و علوم سیاسی و اقتصادی بر اساس مذاکراتی که در دی‌ماه ۱۳۳۳ ش بین نمایندگان دانشگاه تهران و هیئت عملیات اقتصادی آمریکا در ایران صورت گرفت، با همکاری موقر دانشکده علوم اداری دانشگاه کالیفرنیا جنوبی به وجود آمد (موسسه علوم اداری و بازرگانی، ۱۳۴۱). بر اساس این قرارداد، مقرر شد شش نفر از استادان آمریکایی در موسسه به تدریس مشغول شوند و ۱۸ نفر برای تحصیل در رشته علوم اداری به لس‌آنجلس اعزام گردند تا پس از فارغ‌التحصیل شدن به عضویت هیئت عملی موسسه درآیند. این قرارداد اجرایی شد و برنامه فوق‌لیسانس علوم اداری در پاییز ۱۳۳۳ پس از اجرای یک دوره آزمایشی افتتاح گردید. در تیرماه ۱۳۳۸ اساسنامه

فصل اول: کلیات

موسسه علوم اداری و بازرگانی به تصویب شورای دانشگاه تهران رسید و به موجب آن برای اداره امور موسسه اعم از اداری و آموزشی تعداد کافی، استاد، دانشیار و کارمندان اداری استخدام شدند.^۱

بنابراین تأسیس رشته مدیریت دولتی ایران به سال‌های انتهایی دهه ۱۳۳۰ در موسسه علوم اداری و بازرگانی و ابتدای دهه ۱۳۴۰ در دانشگاه تهران برمی‌گردد.^۲ و البته همان‌طور که گزارش شده است در این راستا از دیگر اتفاق‌های تأثیرگذار بر توسعه رشته مدیریت دولتی تأسیس رشته مدیریت در ایران با رشته مدیریت دولتی بوده است. این مهم با توجه به گستردگی سازمان‌های عمومی در ایران نسبت به بخش خصوصی از اهمیت بیشتر این رشته و دانش تخصصی حکایت دارد. تأسیس مرکز آموزش مدیریت (که بعدها عنوان دولتی نیز به آن اضافه شد) حاصل مطالعات و ارزیابی‌های کمیته آموزش برای رفع نیازهای کارمندان دولت در زمینه تخصص‌های مختلف و موردنیاز دولت بود.

گرچه از روزهای نخستین استقرار جمهوری اسلامی در ایران، انجمن‌های مختلفی از جمله انجمن مدیریت ایران (سیاست، ۱۳۸۵)، انجمن علوم مدیریت، انجمن رفتار سازمانی و ... شکل گرفته است؛ اما انجمنی که به شکل خاص مدیریت در بخش دولتی را دنبال کند تا ۱۳۹۰ ش وجود نداشت. در این سال انجمن مدیریت دولتی ایران تأسیس شد. با شکل‌گیری مؤسسات آموزش دهنده مدیریت دولتی به تدریج رشته مدیریت دولتی در سایر دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه تهران (دهه ۱۳۴۰) علامه طباطبائی^۳ (دوره کارشناسی^۴ ۱۳۵۱ و کارشناسی ارشد^۵ ۱۳۶۸)، دانشگاه شهید بهشتی (۱۳۷۰)^۶ و دانشگاه تربیت مدرس (از بدو تأسیس، تشکیل گروه مدیریت دولتی در سال ۱۳۸۹)^۷

رشته مدیریت دولتی در کشورها به‌ویژه از آن روی حائز اهمیت است که اصولاً توسعه سازمان‌های اداری و بزرگ در کشور ما و شکل‌گیری دانش مدیریت در سازمان‌های عمومی و بخش دولتی بوده است. در حال حاضر نیز حتی بسیاری از شرکت‌های بزرگ اقتصادی دولتی اند؛ بنابراین دانش و تخصص مدیریت دولتی از اهمیت بسا بیشتر برخوردار خواهد بود. در کشور ما نسل اول اساتید مدیریت و بزرگان رشته مدیریت که در تأسیس رشته مدیریت و توسعه آن در کشور کوشیدند، تربیت‌شدگان مدیریت دولتی بوده‌اند. اساتیدی نظیر علی محمد اقتداری، فضل‌الله اکبری، منوچهر زند حقیقی، پرویز کیقبادی و سایرین.^۸

^۱ - حسن دانایی فرد (۱۳۹۵)، نهضت‌های مدیریتی در بخش دولتی، انتشارات سمت.

^۲ - گروه آموزشی-مدیریت-دولتی / <http://management.ut.ac.ir/fa/>

^۳ - دانشگاه علامه طباطبائی در سال ۱۳۵۸ با ادغام بیست و هفت دانشکده، آموزشگاه و مؤسسه آموزش عالی در تهران دو مجتمع آموزشی بزرگ به نام‌های مجتمع دانشگاهی ادبیات و علوم انسانی و مجتمع دانشگاهی علوم اداری و بازرگانی تأسیس شد-

<http://www.atu.ac.ir/index.aspx?siteid=1&fkeyid=&siteid=1&pageid=698>

^۴ - <http://sma.atu.ac.ir/index.aspx?siteid=11&fkeyid=&siteid=11&pageid=566>

^۵ - <http://sma.atu.ac.ir/index.aspx?siteid=11&fkeyid=&siteid=11&pageid=4936>

^۶ - <https://sbu.ac.ir/Cols/FMA/Pages/%D9%85%D8%B9%D8%B1%D9%81%DB%8C.aspx>

^۷ - <http://modares.ac.ir/?siteid=31&pageid=3329&owner=3329>

^۸ - حسن دانایی فرد، (۱۳۹۵)، نهضت‌های مدیریتی در بخش دولتی، انتشارات سمت.



فصل اول: کلیات

در حال حاضر در اغلب دانشگاه‌های بزرگ از جمله دانشگاه تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه تربیت مدرس، گروه مدیریت دولتی فعال بوده و نسبت به پذیرش دانشجو و ارائه دوره‌ها در رشته‌ها و گرایش‌ها مختلف مدیریت دولتی می‌پردازد. گرایش‌های مختلف رشته مدیریت دولتی در ایران تا پیش از سال ۱۳۹۴ در مقطع کارشناسی ارشد شامل گرایش‌های ذیل بوده است:

- مدیریت منابع انسانی؛
- سیستم‌های اطلاعاتی؛
- مدیریت مالی دولتی؛
- تشکیلات و روش‌ها؛
- مدیریت تحول؛
- مدیریت مالی دولتی؛

در سال ۱۳۹۴ بر اساس مصوبه مورخه ۲۴ تیر ۱۳۹۴ شورای تحول و ارتقای علوم انسانی شورای عالی انقلاب فرهنگی^۱ رشته مدیریت دولتی در ۷ گرایش ذیل تدوین شده است:

- توسعه منابع انسانی؛
- طراحی سازمان‌های دولتی؛
- بودجه و مالی عمومی؛
- خط‌مشی گذاری عمومی؛
- مدیریت پیشرفت و توسعه شهری و روستایی؛
- مدیریت تحول؛ و
- مدیریت رفتار سازمانی.

گرایش‌های مذکور در ۲۰ واحد درسی مشترک بوده و تفاوت آن‌ها در ۸ واحد درسی است. سابقه رشته مدیریت دولتی در دانشگاه فردوسی مشهد به سال ۱۳۷۲ در سطح کارشناسی^۲ برمی‌گردد. با این حال پذیرش دانشجو در رشته مذکور در سطح کارشناسی ارشد تا سال ۱۳۹۵ صورت نگرفت. برخلاف اغلب دانشگاه‌های جامع و بزرگ ایران که ارائه رشته مدیریت را با رشته مدیریت دولتی آغاز کرده‌اند و بعد رشته‌های مدیریت بازرگانی به آن اضافه شده است و هم اکنون مدیریت دولتی در سطح یک گروه آموزشی در این دانشگاه‌ها فعال است در دانشگاه فردوسی مشهد در سطح کارشناسی ابتدا رشته مدیریت بازرگانی تشکیل شده و پس از ۴ تا ۵ سال رشته مدیریت دولتی ارائه گردید. سطح

^۱ - <http://ms.farhangolm.ir/>

^۲ - <https://www.um.ac.ir/Faculty-schools-id-13.html>



فصل اول: کلیات

کارشناسی ارشد فاصله به مراتب بیشتر بوده است. دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت بازرگانی در سال ۱۳۷۳ در دانشگاه فردوسی مشهد ارائه می‌گردد اما پذیرش دانشجویان در دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی از سال ۱۳۹۵ پس از حدود ۲۲ سال صورت می‌گیرد.

به نظر می‌رسد برخلاف اهمیت رشته مدیریت دولتی و روندی که در کشور در خصوص این رشته طی شده است در دانشگاه فردوسی مشهد به صورت مناسبی به این رشته پرداخته نشده است. دلیل آن شاید به علت نوع تخصص اعضای هیئت علمی گروه مدیریت بوده است. این مهم چه در پذیرش دانشجویان و چه در جذب هیئت علمی خود را نشان می‌دهد. متأسفانه دانشگاه فردوسی مشهد به عنوان دانشگاهی مرجع در حوزه مدیریت دولتی شناخته نمی‌شود و با توجه به اهمیت و ضرورت دانش مذکور در کشور، برنامه‌ریزی مناسب در خصوص توسعه رشته مذکور در دانشگاه از اهمیت و ضرورت خاص برخوردار خواهد بود.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود از جمله مهم‌ترین و اصلی‌ترین گرایش‌ها و تخصص‌های رشته مدیریت دولتی چه در داخل کشور چه در خارج از کشور گرایش مدیریت منابع انسانی است. در ادامه در مورد اهمیت رشته مدیریت منابع انسانی، تاریخچه و جایگاه آن در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است.

مدیریت منابع انسانی

شکل‌گیری دانش مدیریت منابع انسانی به اوایل قرن بیستم بازمی‌گردد. شکل‌گیری این دانش هم‌زمان با شکل‌گیری دانش مدیریت و تحت تأثیر نظریه‌پردازانی کلاسیک از جمله فردریک وینسلو تیلور (۱۹۱۵-۱۸۵۶) بوده است. اولین نظریه‌هایی که به عنوان نظریه‌های مدیریت علمی طرح گردیده است با تمرکز بر مسائل انسانی بوده است و اصول آن ناظر به مدیریت منابع انسانی می‌باشد. از جمله مهم‌ترین دغدغه‌های مدیریت علمی یافتن راه‌های بهبود بهره‌وری نیروی کار بوده است.

در ادامه اغلب تمرکز نظریه‌پردازان دوره‌های بعد در مدیریت نیز بر مسائل انسانی و رفتاری بوده است. نسل دوم نظریه‌پردازی در مدیریت انسانی ناشی از تحقیقات افرادی نظیر التون مایو و مطالعات هاثورن (۱۹۳۲-۱۹۲۴) سرچشمه گرفت. تلاش‌های بعدی به وسیله نظریه‌پردازان روانشناسان و رفتارشناسان سازمانی و اجتماعی شکل گرفت که با افرادی نظیر آبراهام مزلو، کورت لوین، دیوید مک کلند و فردریک هرزبرگ آغاز گردید و پایه‌های مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، رفتار سازمانی و تئوری سازمانی را بنا نهاد و منجر به توسعه دانش رفتار سازمانی گردید. در ادامه مبتنی بر توسعه دانش نظری در حوزه رفتار سازمانی، فنون و سیستم‌های مدیریت منابع انسانی طراحی و توسعه یافت و در نیمه دوم قرن بیستم دانش مدیریت منابع انسانی بلوغ خود را یافته و منابع انسانی و اهمیت مدیریت آن به عنوان یکی از اصلی‌ترین منابع سازمان اهمیت بیش‌ازپیش در توسعه رشته مدیریت یافت. در حال حاضر و در عصر



فصل اول: کلیات

اقتصاد دانشی، سرمایه‌های دانشی و فکری به‌عنوان مهم‌ترین دارایی‌های استراتژیک سازمان مطرح شده است و توسعه سرمایه‌های انسانی که دربردارنده دانش حل مسائل سازمان می‌باشند، در کانون دانش و فن و عمل مدیریت قرار گرفته است. دانش مدیریت استراتژیک منابع انسانی امروزه به‌عنوان یکی از استراتژی‌های کلیدی ترین دانش‌ها و تخصص‌ها در مدیریت سازمان‌ها چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوصی مطرح شده است.

بر همین اساس سابقه مؤسسات و انجمن‌های علمی مدیریت منابع انسانی به سال‌های ابتدایی قرن بیستم برمی‌گردد. در سال ۱۹۱۳، یکی از قدیمی‌ترین انجمن‌های تخصصی مدیریت منابع انسانی، با عنوان «انجمن رفاه کارکنان»^۱ تأسیس گردید. بعدها این انجمن به «موسسه مدیریت کارکنان»^۲ تغییر نام داد و نهایتاً در سال ۲۰۰۰ به‌عنوان «مؤسسه حرفه‌ای کارکنان و توسعه»^۳، هم‌چنان به فعالیت خویش ادامه می‌دهد.^۴

در ایالات متحده، اولین موسسه آموزش عالی که به آموزش و تربیت فارغ‌التحصیلان در حوزه مدیریت نیروی انسانی می‌پرداخت در سال ۱۹۴۵ تأسیس شد. این موسسه که اولین موسسه آموزش عالی منابع انسانی در جهان بوده است در قالب «دانشکده (مدرسه) روابط کار و صنعتی»^۵ در دانشگاه کرنل^۶ تأسیس گردید.^۷ در سال ۱۹۴۸ نیز اولین انجمن منابع انسانی آمریکا به‌عنوان «انجمن اداره امور پرسنلی آمریکا»^۸ آغاز به کار کرد. این انجمن در ادامه کار با نام «جامعه مدیریت منابع انسانی»^۹ به‌عنوان بزرگ‌ترین انجمن حرفه‌ای منابع انسانی در دنیا در حال فعالیت است. این موسسه در حال حاضر بیش از ۲۸۵۰۰۰ عضو در بیش از ۱۶۵ کشور جهان دارد.^{۱۰}

در اتحاد جماهیر شوروی نیز استالین در دوران زمامداری خود «بخش منابع انسانی»^{۱۱} را در حزب بلشویک ایجاد نمود؛ که نشان‌دهنده اهمیت شکل گرفته سیاست‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی در کل جهان بوده است.^{۱۲} به‌طور کلی از اوایل دهه ۱۹۲۰ مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک تخصص حرفه‌ای خودنمایی کرد. شرکت‌های بزرگ و ادارات مختلف دوایر و تشکیلاتی تحت این عنوان دایر کردند. با نزدیک شدن به قرن ۲۱ ام، رقابتی شدن و دانشی شدن فضای کسب و کار منجر به تبدیل شدن نیروی کار به سرمایه‌های ارزشمند شد و در نتیجه «مدیریت منابع انسانی»

^۱ - Welfare Workers' Association

^۲ - Institute of Labour Management

^۳ - Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD)

^۴ - "History of HR and the CIPD". Chartered Institute of Personnel and Development. Retrieved 2016-07-19. <https://www.cipd.co.uk/about/who-we-are/history>

^۵ - School of Industrial and Labor Relations, <https://www.ilr.cornell.edu/>

^۶ - Cornell University

^۷ - "About Cornell ILR". Cornell University School of Industrial and Labor Relations. Retrieved 2010-01-29., <https://www.ilr.cornell.edu/about-ilr>

^۸ - American Society for Personnel Administration (ASPA)

^۹ - Society for Human Resource Management (SHRM), <https://www.shrm.org/>

^{۱۰} - About SHRM". Society for Human Resource Management. Archived from the original on 16 January 2009. Retrieved 22 December 2011., <https://www.shrm.org/about-shrm/pages/default.aspx>

^{۱۱} - HR Department

^{۱۲} - https://en.wikipedia.org/wiki/Human_resource_management#cite_note-15



فصل اول: کلیات

به واژه‌ای گسترده تبدیل شد؛ و به تدریج دانشگاه‌ها و مدارس مختلف در سرتاسر جهان نسبت به ارائه این رشته در سرفصل دوره‌های مدیریت خویش اقدام نمودند.

امروزه در کشورهای توسعه‌یافته از جمله آمریکا اهمیت مدیریت منابع انسانی و مدیریت کارکنان در حدی است که حتی برخی دانشگاه‌های معتبر دنیا اختصاصاً دانشگاه‌ها یا دانشکده‌هایی در رشته‌های مدیریت منابع انسانی و مطالعات نیرو کار و روابط کار ایجاد کرده‌اند. از جمله اولین این موارد همان‌طور که گفته شد می‌توان به دانشکده روابط صنعتی و کاری در دانشگاه کرنل اشاره نمود. دانشگاه کرنل رتبه ۱۶ بهترین دانشگاه‌های دنیا را در فهرست QS در سال ۲۰۱۷ به خود اختصاص داده است.^۱ این دانشکده در حال حاضر به ارائه رشته‌های و گرایش‌های مختلف مدیریت منابع انسانی در مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترا ادامه می‌دهد. علاوه بر از جمله دانشگاه‌ها یا دانشکده‌هایی که تماماً به مطالعه و ارائه رشته‌های مدیریت منابع انسانی اختصاص یافتند می‌توان به دانشگاه روتگرز - دانشگاه ایالتی نیوجرسی - دانشکده مدیریت و روابط کار^۲ و مدرسه مدیریت منابع انسانی در دانشگاه یورک^۳ کانادا که به‌عنوان یکی از دانشکده‌های پیشرو در حوزه آموزش و مطالعات منابع انسانی محسوب می‌گردد اشاره نمود. در کنار این‌ها در بسیاری از دانشگاه‌های دیگر دنیا از جمله دانشگاه هاروارد، دانشگاه کسب و کار لندن، دانشگاه آکسفورد، دانشگاه استنفورد و سایر دانشگاه‌ها رشته مدیریت منابع انسانی در قالب یک دوره در سطوح مختلف در ذیل بخش مدیریت در دانشکده‌ها و یا مدارس کسب و کار^۴ و یا سایر دانشکده‌ها ارائه می‌دهند.^۵ در ادامه در مطالعات تطبیقی و بررسی تجارب دانشگاه‌های برتر در حوزه مدیریت منابع انسانی به فهرستی از مهم‌ترین این دانشگاه‌ها اشاره خواهد شد.

انجمن مدیریت منابع انسانی آمریکا، شش حوزه کارکردی را برای منابع انسانی بیان داشته است که در جدول ۲ این شش حوزه همراه با تعاریف هر حوزه بیان شده است^۶:

- ۱- مدیریت راهبردی منابع انسانی: همکاری با سایر بخش‌های سازمان به منظور تدوین و اجرای طرح‌هایی برای تولید و ارائه کالا و خدمات با کیفیت
- ۲- برنامه‌ریزی نیروی انسانی و کارمندیابی: شناخت مشاغلی که نیاز به نیروی کار جدید دارند و انتخاب و گزینش کارکنان موردنظر آن‌ها
- ۳- توسعه و بالندگی منابع انسانی: ارزیابی عملکرد کارکنان، آموزش دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های جدید به کارکنان

^۱ - <https://www.topuniversities.com/universities/cornell-university#wurs>

^۲ - Rutgers University, School of Management and Labor Relations, <https://newbrunswick.rutgers.edu/academics/school-management-and-labor-relations>

^۳ - the School of Human Resources Management, York University, <http://shrm.laps.yorku.ca/>

^۴ - Business Schools

^۵ - https://en.wikipedia.org/wiki/Human_resource_management#cite_note-33

^۶ - https://en.wikipedia.org/wiki/Strategic_human_resource_planning



فصل اول: کلیات

۴- روابط کار: همکاری با اتحادیه‌های کارگری، رسیدگی به شکایات، اطمینان از رفتارهای عادلانه و منصفانه با کارکنان

۵- جبران خدمات و پاداش‌دهی کارکنان: پرداخت عادلانه و منصفانه با کارکنان و ارائه مزایایی چون بیمه

۶- ایمنی و سلامت کارکنان: تدوین رویه‌هایی به منظور پیش‌گیری از سوانح و حوادث و کاهش خشونت در محیط کار

در حوزه علوم مدیریت منابع انسانی و زیرشاخه‌های این علم شامل روابط کار، جبران خدمات و حقوق و دستمزد، آموزش و یادگیری و ایمنی و بهداشت کارکنان تعداد زیادی سازمان‌ها و انجمن‌های حرفه‌ای ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی وجود دارند که امر آموزش و پرورش متخصصان را بر عهده دارند و برابر شیوه‌های مختلف گواهینامه‌های صلاحیت و تخصص حرفه‌ای **Professional in Human Resources** صادر می‌کنند.^۱

بررسی وضعیت بازار کار و تقاضا برای متخصصان منابع انسانی نیز به گونه دیگری نشان‌دهنده اهمیت و جایگاه دانش و تخصص مدیریت منابع انسانی است. پایگاه تخصص مشاغل اونت^۲ از جمله معتبرترین سایت‌های ارزیابی وضعیت و تحلیل مشاغل در امریکا و همچنین دنیا می‌باشد. بر اساس برآوردهای این پایگاه تخصصی میزان تقاضا برای کارشناسان منابع انسانی طی سال‌های ۲۰۱۴ تا ۲۰۲۴ سالیانه بین ۵ تا ۸ درصد خواهد بود و رأی مدیر منابع انسانی این رشد بین ۹ تا ۱۳ درصد و بیش از متوسط خواهد بود.

جدول ۲: میزان تقاضا و رشد پیش‌بینی شده برای کارشناس و مدیر منابع انسانی در سطح جهان (پایگاه تخصصی مشاغل اونت)

کارشناس منابع انسانی	رشد پیش‌بینی شده (۲۰۱۴ تا ۲۰۲۴)	متوسط (۵ تا ۸ درصد)
مدیر منابع انسانی	رشد پیش‌بینی شده (۲۰۱۴ تا ۲۰۲۴)	سریع‌تر از متوسط (۹ تا ۱۳ درصد)

اطلاعات مذکور نشان‌دهنده اهمیت روزافزون حرفه مدیریت منابع انسانی طی سال‌های آتی در سطح جهان خواهد بود و رشد بیش از متوسط این حرفه ضرورت پرورش نیروی متخصص در این حوزه را در دانشگاه‌ها جهت دستیابی به نیروی توانمند و پاسخگویی به نیاز بازار کار مشخص می‌نماید.

در داخل کشور و به صورت سنتی مدیریت منابع انسانی غالباً از گرایش‌های مدیریت دولتی بوده است. بر اساس مصوبه سال ۱۳۷۶ شورای برنامه‌ریزی آموزش عالی، مدیریت نیروی انسانی به‌عنوان یکی از گرایش‌های رشته مدیریت دولتی در مقطع کارشناسی ارشد در کنار ۴ گرایش دیگر تدوین و مورد تصویب قرار می‌گیرد.^۳ این رشته گرایش از همان ابتدا توسط دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس، علاوه طباطبائی و شهید بهشتی ارائه شده است. تا سال‌های اخیر نیز همین

۱ - همان

۲ - <https://www.onetonline.org/link/summary/11-3121.00>

۳ - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی، رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت نیروی انسانی به نشانی:

<https://prog.msrt.ir/fa/grid/113/>



فصل اول: کلیات

چند دانشگاه محدود نسبت به ارائه این رشته گرایش در سطح کارشناسی ارشد اقدام نموده‌اند. در سال ۱۳۹۴ رشته مدیریت دولتی و گرایش‌های آن مورد بازنگری قرار می‌گیرد. مطابق با مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۹۴ که پیش از این نیز بدان اشاره شد، مدیریت منابع انسانی با نام «توسعه منابع انسانی» به‌عنوان یکی از گرایش‌های رشته مدیریت دولتی نیز مورد بازنگری قرار گرفته است.^۱ اگرچه مدیریت منابع انسانی از جمله مباحث اصلی مدیریت دولتی و اداره امور عمومی در سطح جهان است با این حال برخلاف کشورمان ایران، این رشته یا به‌صورت مستقل ارائه می‌گردد و یا جزو گرایش‌های رشته‌های مدیریت کسب و کار (MBA) در سطح جهان می‌باشد. از جمله دلایل ارائه رشته مدیریت منابع انسانی ذیل رشته مدیریت دولتی در ایران را می‌توان موارد ذیل برشمرد:

- شکل‌گیری رشته مدیریت در ایران با ارائه رشته مدیریت دولتی آغاز شده است
- به‌صورت سنتی رشته مدیریت منابع انسانی همراه با مدیریت دولتی عرضه گردیده است.
- بیشتر اساتید رشته مدیریت منابع انسانی در رشته مدیریت دولتی تربیت شده‌اند بوده‌اند.
- حرفه مدیریت منابع انسانی، در بخش دولتی در ایران توسعه یافته‌تر از بخش خصوصی و بازرگانی می‌باشد.
- بخش دولتی در ایران از دیرباز، در توسعه نظام‌ها، قوانین و سیستم‌های توسعه مدیریت و منابع انسانی پیشرو بوده است.

بر اساس صحبت‌های شفاهی محقق که خود از فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در سطح کارشناسی ارشد دانشگاه تهران (۱۳۸۵) و دکتری منابع انسانی دانشگاه تهران (۱۳۹۲) می‌باشد با برخی اساتید خود، با شکل‌گیری گرایش‌های مختلف رشته مدیریت دولتی در دهه ۱۳۷۰، گرایش مدیریت نیروی انسانی از اولین گرایش‌هایی بوده است که در رشته مدیریت دولتی نسبت به جذب و پذیرش دانشجویان اقدام نموده است. از جمله اولین دانشگاه‌ها که به ارائه رشته مدیریت دولتی - گرایش مدیریت منابع انسانی پرداخته‌اند، دانشگاه تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه علامه طباطبائی و دانشگاه تربیت مدرس بوده‌اند. در حال حاضر نیز اغلب دانشگاه‌های جامع و بزرگ کشور نسبت به پذیرش دانشجویان در رشته مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی اقدام می‌نمایند.

از جمله مهم‌ترین تحولات صورت گرفته در خصوص رشته مدیریت منابع انسانی تأسیس گروه مدیریت منابع انسانی در سال ۱۳۹۲ در دانشکده مدیریت دانشگاه تهران بوده است.^۲ این دانشگاه بر اساس مجوز و مصوبه جلسه ۶۹۰ مورخ ۸/۴/۸۷ شورای گسترش آموزش عالی مبنی بر ضرورت ایجاد رشته مدیریت منابع انسانی و مطابق با مواد آیین‌نامه واگذاری اختیارات برنامه‌ریزی درسی به دانشگاه‌ها رشته مذکور را بازنگری و در تاریخ ۲۸/۱/۸۶ به تصویب شورای

^۱ - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی، رشته مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی به نشانی:

<https://prog.msrt.ir/fa/grid/113/>

^۲ - دانشگاه تهران، پایگاه اطلاع‌رسانی گروه مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران. نشانی:

گروه آموزشی - مدیریت - منابع انسانی / <http://management.ut.ac.ir/fa/>



فصل اول: کلیات

برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه می‌رساند.^۱ و پس از تأسیس گروه مدیریت منابع انسانی نسبت به اجرای رشته مدیریت منابع انسانی در این گروه و پذیرش دانشجو اقدام می‌نماید.

اگرچه همچنان در دانشگاه مذکور، گروه مدیریت دولتی نسبت به پذیرش دانشجو در رشته مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی اقدام می‌نماید. با این حال به صورت تخصصی گروه مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران در ۳ گرایش و بعد با اضافه شدن گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی در ۴ گرایش ذیل در سطح کارشناسی ارشد نسبت به پذیرش دانشجو می‌نمایند:^۲

- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- مدیریت عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی
- مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
- مدیریت منابع انسانی اسلامی

رشته مدیریت منابع انسانی - گرایش مدیریت منابع انسانی در سال ۱۳۹۱ توسط شورای گسترش آموزش عالی تدوین و تصویب می‌گردد.^۳ از سال ۱۳۹۲ برخی از دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه تهران، دانشگاه شیراز^۴، دانشگاه خوارزمی^۵، دانشگاه زنجان نسبت به ارائه رشته - گرایش مذکور اقدام می‌نمایند.

مراجعه به پایگاه اطلاع‌رسانی دانشگاه‌های مذکور به‌ویژه دانشگاه‌های شهر تهران نشان می‌دهد این دانشگاه‌ها علاوه بر پذیرش در مقطع کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی (چه در رشته مدیریت دولتی و چه در رشته مستقل مدیریت منابع انسانی) در سطح دکتری نیز در رشته مدیریت منابع انسانی دانشجو پذیرش می‌نمایند. این موارد نشان‌دهنده روند رو به رشد اهمیت رشته و ضرورت پاسخگویی به نیازهای بازار کار توسط دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه‌ها مادر می‌باشد. بررسی ظرفیت‌ها و فرصت‌های بازار کار در داخل کشور نیز به گونه دیگری اهمیت دانش و تخصص مدیریت منابع انسانی را در بازار کار کشور نشان می‌دهد. اگرچه اطلاعات دقیقی درباره ظرفیت‌های بازار کار در کشور وجود ندارد با این حال مراجعه به برخی پایگاه‌های اطلاع‌رسانی مشاغل و بازار کار در ایران اطلاعات مفیدی را در این زمینه در اختیار می‌گذارد. پایگاه اطلاع‌رسانی کار «ایران تلنت» از جمله پایگاه‌های اطلاع‌رسانی مناسب در این زمینه است. این

^۱ - دانشگاه تهران، پایگاه اطلاع‌رسانی مدیریت برنامه ریزی و نظارت آموزشی معاونت آموزشی دانشگاه تهران. نشانی:

<http://academics.ut.ac.ir/fa/page/1252/> - علوم-اجتماعی-و-رفتاری

^۲ - <http://academics.ut.ac.ir/fa/department?collegelid=9&page=5>

^۳ - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه ریزی آموزش عالی، رشته مدیریت منابع انسانی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی به نشانی:

<https://prog.msrt.ir/fa/grid/113/>

^۴ - دانشگاه شیراز، سایت بخش مدیریت دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اجتماعی به نشانی:

http://shirazu.ac.ir/mng_dep/node/52

^۵ - دانشگاه خوارزمی، سایت گروه مدیریت منابع انسانی دانشکده مدیریت، به نشانی:

<http://mgnt.khu.ac.ir/> - رشته‌های-گروه ۴



فصل اول: کلیات

پایگاه مرجع معتبر کارایی برای مشاغل حرفه‌ای و سازمان‌های پیشروست می‌باشد، هر ساله اطلاعات مناسبی از بازار کار از جمله ظرفیت‌های بازار کار و سطوح حقوق و دستمزد را در اختیار می‌گذارد. اگرچه فرصت‌های ارائه‌شده در این پایگاه شامل تمام فرصت‌های بازار کار و شامل تمام مناطق کشور نیست اما می‌تواند نمونه مناسبی از فرصت‌های بازار کار برای مشاغل حرفه‌ای و تخصصی در پایتخت کشور و ایران باشد. بر اساس اطلاعات اخذشده از این پایگاه در تاریخ ۱۵ شهریورماه ۱۳۹۶ فرصت‌های بازار کار تخصصی و حرفه‌ای معرفی شده در پایگاه مذکور به شرح جدول ذیل بوده است: همان‌گونه که ملاحظه می‌گردد، بیشترین فرصت‌های بازار کار در پایگاه مذکور مربوط به کارشناس فروش و بازاریابی و مدیریت بازرگانی و سپس مهندس نرم‌افزار و طراح وب است. در رتبه سوم تخصص حسابداری و مالی قرار دارد و نهایتاً در جایگاه چهارم پر تقاضاترین رشته‌ها، تخصص‌هایی مهندسی صنایع/مدیریت صنعتی و کارشناس/مدیریت منابع انسانی قرار دارد.

جدول ۳: رشته‌های تحصیلی و تقاضای بازار برای هر رشته

رشته	تقاضای بازار	رشته	تقاضای بازار
کارشناس فروش و بازاریابی	۴۶۵	کارشناس ترانزیت و مبادلات	۲۳
مهندس نرم‌افزار و توسعه وب	۱۹۸	کارشناس حقوقی	۲۱
حسابداری و مالی	۱۵۷	مهندس عمران و معماری	۲۰
کارمند اداری و دفتری	۷۲	مدیر اجرایی	۱۰
مهندسی صنایع - مدیریت صنعتی	۷۲	روابط عمومی	۸
کارشناس/مدیر منابع انسانی	۷۰	مهندس کشاورزی	۸
داروساز و سایر	۶۲	مترجم	۵
کارشناس فناوری اطلاعات	۵۶	کارشناس محیط و ایمنی	۴
مهندس برق و الکترونیک	۴۳	تحلیل‌گر اقتصادی	۳
مهندس شیمی و صنایع غذایی	۳۲	کارشناس آموزش	۳
طراحی و هنر	۲۸	مهندس معدن	۳
مهندس مکانیک	۲۷	هتل داری	۲
کارشناس تحقیق و توسعه	۲۶		

با وجود اهمیت رشته مدیریت منابع انسانی و تقاضای گسترده بازار در این زمینه، با این حال سابقه رشته مدیریت منابع انسانی همانند رشته مدیریت دولتی در سطح کارشناسی ارشد در این دانشگاه محدود و کوتاه‌مدت است. دانشگاه فردوسی مشهد اولین بار در سال ۱۳۹۵ هم‌زمان با پذیرش دانشجوی مدیریت دولتی در مقطع کارشناسی ارشد در دو گرایش توسعه منابع

فصل اول: کلیات

انسانی نسبت به پذیرش دانشجو اقدام نموده است. در سطح کارشناسی ارشد در این دانشگاه غالباً گرایش‌های مدیریت بازرگانی و بازاریابی، مدیریت تولید و عملیات و مدیریت رفتار سازمانی ارائه می‌شده است.

متأسفانه برخلاف سابقه‌ای که اغلب دانشگاه‌های بزرگ کشور در هر دو رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی داشته‌اند و نسبت به جذب و تربیت فارغ‌التحصیلان و توسعه ظرفیت‌های علمی و هیئت‌علمی خویش در این زمینه اقدام نموده‌اند، دانشگاه فردوسی مشهد تاکنون به صورت مناسبی نسبت به ظرفیت‌سازی و در ادامه پذیرش دانشجو اقدام ننموده است. این مهم با توجه به نیازهای تخصصی که در شرق کشور و نقش محوری دانشگاه فردوسی مشهد در این منطقه از کشور خواهد داشت قابل توجه ویژه می‌باشد. وضعیت و آمار پذیرش دانشجو در رشته‌های مدیریت دولتی - منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در سایر دانشگاه‌ها و دانشگاه فردوسی مشهد طی سال‌های قبل این مهم را نشان می‌دهد.

جدول الف ظرفیت پذیرش رشته مدیریت دولتی در گرایش مدیریت منابع انسانی را در مقطع کارشناسی ارشد برای صرفاً دوره‌های روزانه و نوبت دوم بین سال‌های ۱۳۹۱-۱۳۹۵ را نشان می‌دهد. آمار مذکور شامل دوره‌های مجازی، آموزش محور، پردیس‌های خودگردان و نیز دانشگاه‌های غیرانتفاعی و پیام نور نمی‌شود. اگرچه غالباً همان دانشگاه‌های ارائه‌دهنده دوره‌های روزانه و نوبت دوم نسبت به ارائه همین رشته‌ها در دوره در دوره‌های مجازی و پردیس‌های دانشگاهی اقدام می‌نموده‌اند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، درحالی‌که دانشگاه‌های تهران غالباً نسبت به ارائه رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی از سال‌های گذشته اقدام نموده‌اند، دانشگاه فردوسی مشهد از سال ۱۳۹۵ نسبت به پذیرش دانشجو در این رشته گرایش اقدام نموده است؛ و از مجموع ظرفیت پذیرش دوره‌های روزانه و شبانه دانشگاه‌های برتر کشور، سهمی حدود ۲ درصد این ظرفیت را به خود اختصاص داده است.

جدول ۴: ظرفیت پذیرش رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی کارشناسی ارشد دوره‌های روزانه و نوبت دوم (غیر از مجازی - پردیس‌های خودگردان - دانشگاه‌های غیرانتفاعی - پیام نور، دانشگاه آزاد و ...)^۱

مجموع	۱۳۹۵	۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	
۷۴	سایر گرایش‌ها	۱۲	۱۴	(*) ۲۷	(*) ۲۱	دانشگاه تهران
۳۶	۱۲	۵	۵	(*) ۶	(*) ۸	دانشگاه تربیت مدرس
۳۲	۷	۷	۶	۶	۶	دانشگاه شهید بهشتی
۱۰۸	۱۴	۲۰	۲۰	۳۴	۲۰	دانشگاه علامه طباطبائی
۵۴	۱۰	۵	۲۰	۸	۱۱	دانشگاه سیستان و بلوچستان
۳۵	۱۲	۸	۱۵	-	-	دانشگاه تهران (پردیس فارابی)
۲۵	۱۵	۱۰	-	-	-	دانشگاه ایلام
۱۶	۱۰	۶	-	-	-	دانشگاه شاهد

^۱ - تهیه شده توسط مجری بر اساس بررسی دفترچه راهنمای انتخاب رشته دوره‌های تحصیلات تکمیلی سازمان سنجش آموزش کشور -

<http://www.sanjesh.org/>

(*) در این سال رشته مدیریت دولتی فاقد گرایش بوده است و دانشجو می‌توانسته است گرایش مدیریت منابع انسانی را در دانشگاه مذکور پس از ورود انتخاب نماید.



فصل اول: کلیات

۹	۹	-	-	-	-	دانشگاه فردوسی مشهد
۳۸۹						مجموع

بررسی وضعیت رشته مدیریت منابع انسانی نیز همین وضعیت را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ذیل از ظرفیت پذیرش رشته مدیریت منابع انسانی کارشناسی ارشد دوره‌های روزانه و نوبت دوم، غیر از دوره‌های مجازی، پردیس‌های خودگردان، دانشگاه‌های غیرانتفاعی و دانشگاه پیام نور در سال‌های ۱۳۹۱ تا ۱۳۹۵ مشاهده می‌شود، دانشگاه فردوسی جزو دانشگاه‌های ارائه‌دهنده رشته مدیریت منابع انسانی نمی‌باشد (و همچنان دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۱۳۹۶ نیز در این رشته دانشجوی پذیرش ننموده است). این رشته مستقل از سال ۱۳۹۱ در دانشگاه تهران نسبت به اخذ دانشجو اقدام و به تدریج در دانشگاه مذکور و سایر دانشگاه‌ها تأسیس می‌گردد. ظرفیت پذیرش این رشته طی ۵ سال گذشته در دوره‌های روزانه و نوبت دوم ۳۷۰ نفر بوده است.

جدول ۵: ظرفیت پذیرش رشته مدیریت منابع انسانی کارشناسی ارشد دوره‌های روزانه و نوبت دوم (غیر از مجازی - پردیس‌های خودگردان - دانشگاه‌های غیرانتفاعی - پیام نور، دانشگاه آزاد و ...)^۱

مجموع	۱۳۹۵	۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	دانشگاه
۱۷۵	۲۰	۱۲	۴۵	۸۰	۱۸	دانشگاه تهران
۸۱	۱۲	۱۵	۳۰	۲۴	-	دانشگاه تهران (پردیس فارابی)
۳۰	۶	۹	۹	۶	-	دانشگاه شیراز
۳۴	۲۴	۱۰	-	-	-	دانشگاه خوارزمی
۳۰	۱۶	۱۲	-	-	-	دانشگاه زنجان
۲۰	۱۳	۷	-	-	-	دانشگاه مازندران
-	-	-	-	-	-	دانشگاه فردوسی مشهد

همچنین همان‌گونه که در دو جدول فوق قابل مشاهده است دو رشته مدیریت دولتی گرایش‌های منابع انسانی و همچنین مدیریت منابع انسانی در طی سال‌های اخیر در سراسر کشور روند رو به رشدی داشته است و این نشان‌دهنده توجه جامعه آکادمیک به افزایش نیاز بازار کار به این رشته تخصصی می‌باشد.

^۱ - تهیه شده توسط مجری بر اساس بررسی دفترچه راهنمای انتخاب رشته دوره‌های تحصیلات تکمیلی سازمان سنجش آموزش کشور -

جمع بندی

در این بخش تاریخچه شکل گیری رشته دانشگاهی و تخصصی مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در جهان و ایران مورد بررسی قرار گرفت. همچنین شواهدی از رشد اهمیت و تقاضای دانش و تخصص مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی ارائه گردید. بررسی ها نشان دهنده اهمیت قابل توجه و فزاینده دانش مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در جهان است. اغلب دانشگاه های برتر دنیا رشته مدیریت دولتی و حکومت داری را در سطح دانشکده و مدرسه ارائه می دهند. همچنین این دانشگاه ها رشته مدیریت منابع انسانی را غالباً در دانشکده های کسب و کار و در قالب رشته های جداگانه ارائه می دهند. گاهی دانشکده ها و مدارس مستقلی به صورت کامل ظرفیت خود را به ارائه این رشته ها تخصیص داده اند. توسعه انجمن های حرفه ای و علمی در این رشته ها نشان دهنده اهمیت قابل توجه این رشته های تخصصی است. بررسی های مختصری از بازار کار نیز نشان دهنده روند روبه رشد بالاتر از متوسط در خصوص تقاضای این رشته و فارغ التحصیلان آن ها در دنیا است.

هم چنین سابقه شکل گیری رشته مدیریت در کشور نشان دهنده آن است که به دلیل اهمیت و توسعه سازمانی مبتنی بر بخش دولتی در کشور، ابتدا رشته مدیریت دولتی در سال های دهه ۱۳۳۰ در کشور و در دانشگاه تهران تأسیس شده است و اولین تربیت شدگان رشته مدیریت در کشور در این رشته تخصصی بوده اند. در اغلب دانشگاه های جامع و برتر کشور در تهران، رشته مدیریت دولتی طی بیشتر از دو دهه گذشته ارائه شده است. سابقه این رشته در دانشگاه تهران بیش از ۶۰ سال است. طی همین مدت نیز گرایش مدیریت منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد به عنوان یکی از گرایش های اصلی رشته مدیریت دولتی در کشور و هم زمان با آن ارائه شده است. روند پذیرش دانشجو هم در رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی و نیز در رشته مدیریت منابع انسانی در مقطع کارشناسی ارشد طی سالیان اخیر در دانشگاه های کشور رشد یافته است. در این بین دانشگاه فردوسی مشهد سهم ناچیزی از این ظرفیت پذیرش این رشته را به خود اختصاص داده است. سابقه پذیرش دانشجو در سطح کارشناسی ارشد در این رشته ها به سال ۱۳۹۵، ۲۵ سال پس از شکل گیری دانشکده علوم اداری و اقتصادی و تأسیس رشته مدیریت در این دانشکده شروع شده است. به عبارت دیگر تربیت فارغ التحصیلان توانمند در رشته مدیریت دولتی و منابع انسانی در شرق کشور توسط دانشگاه مادر این منطقه کشور مهجور مانده است. این مسئله باعث محدود شدن ظرفیت های هیئت علمی در پذیرش و ارائه این رشته ها شده است. ظرفیتی که می بایست با توجه به اهمیت رشته مذکور در سطح جهان و کشور و نیز تقاضای رو به رشد بازار کار، به صورت مناسبی توسعه یافته و مبنای پذیرش هر چه بیشتر دانشجو در این رشته تربیت نیروی متخصص، دانشگاهی و حرفه ای برای پاسخگویی به این نیاز سازمان ها و بازار کار قرار گیرد.



فصل دوم

تحلیل اسناد فرادست



فصل دوم: تحلیل اسناد فرادست

از جمله مواردی که می‌بایست مبنای توسعه رشته‌ها در نظام آموزش عالی قرار گیرد، نوع سیاست‌ها و راهبردهایی است که در اسناد فرادست مورد تأکید قرار گرفته است. در این بخش تلاش شده است با بررسی اسناد بالادستی و سندهای جامع علمی کشور اولاً اهمیت بازنگری در سرفصل‌های دروس من جمله بازنگری اصولی در علوم انسانی در کشور تبیین گردد، ثانیاً با توجه به اهمیت تحول در نظام اداری و نظام‌های مدیریت منابع انسانی در کشور، اهمیت و ضرورت دانش و تخصص رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی مورد بررسی قرار گیرد. هم‌چنین از این منظر تلاش شده است تا زمینه‌های تخصصی مورد نیاز در این رشته نیز احصا شود.

اهداف و روش‌شناسی

اسناد بالادستی و راهبردی در آموزش عالی می‌تواند تبیین‌کننده جهت‌گیری‌ها و سیاست‌های کلان در توسعه رشته‌های دانشگاهی و ضرورت‌های تخصص‌های مورد نیاز در کشور باشد. بدین منظور در این بخش تلاش شده است تا نسبت به بازخوانی اسناد بالادستی در کشور و نیز آموزش عالی اقدام گردیده است. از میان اسناد کلان و بالادستی، اسنادی انتخاب شده است که می‌تواند در بردارنده جهت‌گیری‌ها و سیاست‌های کلی تربیت فارغ‌التحصیلان مدیریت دولتی - منابع انسانی باشد. پس از بررسی اسناد بالادستی راهبردی در کشور، آموزش عالی و دانشگاه فردوسی، ۸ سند مورد بازخوانی قرار گرفت. این ۸ سند عبارت بودند از:

اسناد بالادستی و راهبردی کشور

۱. سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور؛
۲. سند قانون برنامه ششم توسعه کشور؛

اسناد بالادستی تحول در نظام‌های مدیریت دولتی و منابع انسانی در کشور

۳. سیاست‌های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری؛
۴. برنامه‌های تحول در نظام اداری؛

اسناد بالادستی نظام آموزش عالی و دانشگاه فردوسی مشهد

۵. سند نقشه جامع علمی کشور؛
 ۶. سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور؛
 ۷. سند راهبردی دانشگاه؛ و
 ۸. سند راهبردی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه فردوسی مشهد
- در بازخوانی اسناد مذکور تلاش گردید تا سیاست‌های کلی جهت دهنده و مرتبط با اهداف سه‌گانه ذیل احصا و مدنظر قرار گیرد. موضوعات سه‌گانه مذکور عبارت بودند از:

- تبیین ضرورت و اهمیت بازنگری سرفصل دروس در رشته‌های علوم انسانی و بالأخص مدیریت



- تبیین اهمیت و جایگاه رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در اهداف کلان و راهبردی کشور
 - شناسایی دانش و تخصص موردنیاز فارغ التحصیلان به‌ویژه در رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی
- در ادامه هر یک از این اسناد به ترتیب آورده شده و مورد تحلیل و بازبینی قرار گرفته است.

سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران

رهبر معظم انقلاب اسلامی با ابلاغ سند نهایی چشم‌انداز بیست‌ساله جمهوری اسلامی ایران به سران سه قوه و رئیس مجمع تشخیص مصلحت نظام، افق روشن ایران را در ۱۴۰۴ هجری شمسی ترسیم کردند. بر اساس سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران، ایران تا سال ۱۴۰۴ کشوری با ویژگی‌های ذیل خواهد بود.

جمهوری اسلامی ایران با اتکای به قدرت لایزال الهی و با احیای فرهنگ و برپایی تمدن نوین اسلامی - ایرانی برای پیشرفت ملی، گسترش عدالت و الهام بخشی در جهان، کشوری برخوردار از انسان‌های صالح، فرهیخته، سالم و تربیت یافته در مکتب اسلام و انقلاب و با دانشمندانی در تراز برترین‌های جهان؛ توانا در تولید و توسعه علم و فناوری و نوآوری و به‌کارگیری دستاوردهای آن و پیشتاز در مرزهای دانش و فناوری با مرجعیت علمی در جهان.

همان‌گونه که مشاهده می‌شود، توجه به تمدن اسلامی - ایرانی، تربیت انسان‌هایی در مکتب اسلام و با تراز برترین‌های جهان برخی از ضرورت‌های تعریف، ارتقا و بازبینی رشته‌های و محتوای دروس دانشگاهی را در تراز دانشگاه‌های برتر منطقه و جهان را به جهت دستیابی به رشد علمی نمایان می‌کند.

هم‌چنین در بند دوم این سند آمده است:

«جامعه ایرانی در این چشم‌انداز برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فن‌آوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی»

در بند پنجم نیز آمده است:

«دست‌یافته به جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه‌ی آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه و کشورهای همسایه) با تأکید بر جنبش نرم‌افزاری و تولید علم، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقاء نسبی سطح درآمد سرانه و رسیدن به اشتغال کامل»

تأکید بر برخوردار از دانش پیشرفته و توانا در تولید علم و فناوری و نیز جایگاه اول علمی و فناوری در منطقه و نیز جنبش نرم‌افزاری و تولید علم تبیین‌کننده تأکید بر آموزش عالی و جایگاه و اهمیت آن و ضرورت توسعه، اصلاح و ارتقا رشته‌های دانشگاهی در راستای رسیدن به برنامه‌های کلان توسعه و چشم‌انداز مطلوب کشور می‌باشد.

هم‌چنین تأکید بر «سهم برتر منابع انسانی و سرمایه‌های اجتماعی» از یک طرف می‌تواند تأکیدی باشد بر ضرورت اهمیت توجه به توسعه رشته‌های دانشگاهی متناسب با نیازهای توسعه کشور از جمله در رشته مدیریت و از طرف دیگر اهمیت رشته‌هایی همچون مدیریت منابع انسانی که به‌صورت کلی بر طراحی سیستم‌های توسعه منابع انسانی



در سازمان‌ها و جامعه می‌پردازند تأکید می‌نماید. به عبارتی سند چشم‌انداز ۲۰ ساله بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه‌های اجتماعی در تولید ملی تأکید می‌کند. دستیابی به سهم برتر منابع انسانی نیازمند بهره‌گیری از اصول و نظام‌های مناسب منابع انسانی در کشور، نظام اداری و بخش خصوصی است و از طرف دیگر نقش متخصصان و حرفه‌ای‌های منابع انسانی در طراحی و استقرار این نظام‌ها برجسته می‌شود. لذا اهمیت رشته مدیریت منابع انسانی و تربیت متخصصان امر در این زمینه بر اساس چشم‌انداز ۲۰ ساله تبیین می‌شود.

سند قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه کشور^۱

ازجمله اسناد راهبردی که می‌تواند تبیین‌کننده ضرورت توسعه و ارتقا رشته‌های دانشگاهی به‌ویژه رشته‌های علوم انسانی باشد سند قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه کشور است. همچنین بازخوانی این سند تبیین‌کننده اهمیت رشته‌هایی نظیر مدیریت و مدیریت دولتی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور و نیز تخصص مدیریت منابع انسانی در این مسیر است. ماده ۶۴ قانون برنامه ششم توسعه کشور بر اهمیت پرداختن به تحول در علوم انسانی در کشور تأکید می‌نماید. متن این ماده و تبصره دو آن به شرح ذیل است:

ماده ۶۴ قانون برنامه ششم توسعه

به‌منظور تحقق اقتصاد دانش‌بنیان، افزایش بهره‌وری، تنظیم رابطه متقابل تحصیل و اشتغال، گسترش همکاری و تعاملات فعال بین‌المللی و افزایش نقش مردم در مدیریت علمی و فناوری کشور:

تبصره ۲- دولت نسبت به تحول و ارتقای علوم انسانی در دانشگاه‌ها در ابعاد اسلامی‌سازی، بومی‌سازی، کارآمدی و روزآمدی با ایجاد تغییرات یا اصلاحات در امور مربوط به سرفصل‌ها و کتاب‌های درسی و تربیت استاد و انتخاب دانشجو اهتمام ورزیده و آن را در اولویت قرار دهد.

همان‌طور که ملاحظه می‌گردد در این ماده صراحتاً بر ضرورت ایجاد تغییرات و اصلاحات در سرفصل‌های درسی در رشته‌های علوم انسانی تأکید گردیده است؛ و تأکید شده است تغییرات و اصلاحات مربوط به این رشته‌ها در اولویت قرار گیرد. رشته مدیریت ازجمله مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی ازجمله رشته‌ها و گرایش‌های راهبردی در توسعه اقتصادی اجتماعی هر جامعه‌ای است و طبعاً بازنگری و اصلاح سرفصل و محتوای این رشته‌ها مطابق با نیازهای کشور و نیز روندهای جهانی این علوم مصداق بارزی از این تأکید خواهد بود.

همچنین بازخوانی قانون برنامه پنج‌ساله ششم توسعه نشان‌دهنده تبیین‌کننده تبیین سیاست‌ها و توسعه راهکارهای علمی و تخصصی در جهت اصلاح و ارتقا نظام اداری و توانمندی‌های مدیریت دولتی در کشور است. بخش ۶ قانون برنامه

فصل دوم: تحلیل اسناد فرادست

پنج ساله ششم بر توسعه و اصلاح نظام اداری و اتخاذ سیاست‌های مناسب در جهت بهبود و ارتقا این نظام و نیز شفافیت و مبارزه با فساد پرداخته است. برخی از عبارات بند مذکور به شرح ذیل است.

بخش ۶ از قانون برنامه ششم توسعه - نظام اداری، شفافیت و مبارزه با فساد

ماده ۲۸- در راستای اصلاح نظام اداری، موضوع صرفه‌جویی در هزینه‌های عمومی کشور با تأکید بر تحول اساسی در ساختارها، منطقی‌سازی اندازه دولت و حذف دستگاه‌های موازی و غیرضروری و هزینه‌های زائد، اقدامات زیر انجام می‌شود:
الف- کاهش حجم، اندازه و ساختار مجموع دستگاه‌های اجرائی به‌استثنای مدارس دولتی در طول اجرای قانون برنامه، ... به میزان ... از طریق واگذاری واحدهای عملیاتی، خرید خدمات و مشارکت با بخش غیردولتی با اولویت تعاونی‌ها، حذف واحدهای غیرضروری، کاهش سطوح مدیریت، کاهش پست‌های سازمانی، انحلال و ادغام سازمان‌ها و مؤسسات و واگذاری برخی از وظایف دستگاه‌های اجرائی به شهرداری‌ها و ...

ماده ۲۹- دولت مکلف است طی سال اول اجرای قانون برنامه نسبت به راه‌اندازی سامانه ثبت حقوق و مزایا اقدام کند و ... تبصره ۳- دولت مکلف است طی سال اول اجرای قانون برنامه سازوکارهای مناسب در نظام پرداخت حقوق و مزایا و ... را به نحوی مدون نماید ...

ماده ۳۰- دولت مکلف است بررسی‌های لازم جهت برقراری عدالت در نظام پرداخت، رفع تبعیض و متناسب‌سازی دریافت‌ها و برخورداری از امکانات شاغلین، بازنشستگان و مستمری‌بگیران کشوری و لشکری سنوات مختلف را انجام دهد.

تأکید بر سیاست‌هایی مانند «تحول اساسی در ساختارها، منطقی‌سازی اندازه دولت»؛ و تدوین «سازوکارهای مناسب در نظام پرداخت حقوق و مزایا»؛ نشان‌دهنده ضرورت توجه به توسعه دانش تخصصی و فارغ‌التحصیلان و متخصصین توانمند در حوزه نظام اداری، امور عمومی، مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی است.

علاوه بر آن ضرورت تأکید بر تحول در ساختار و اندازه دولت، نیروی انسانی و نظام‌های منابع انسانی از جمله نظام حقوق و مزایا تبیین‌کننده متخصصین مجرب در حوزه‌های دانشی مرتبط با مدیریت دولتی - منابع انسانی می‌باشد. از جمله تخصص و شایستگی‌های موردنیاز که می‌توان از تأکیدات قانون فوق به آن‌ها اشاره نمود شامل موارد ذیل است:

- دانش نظام‌های اداری و مدیریت دولتی
- دانش برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- دانش نظام‌های حقوق و دستمزد
- دانش مدیریت تحول و توسعه سازمان به‌ویژه در بخش عمومی



فصل دوم: تحلیل اسناد فرادست

به عبارت دیگر می توان این گونه نتیجه گیری نمود اجرای مناسب سیاست های قانون برنامه پنج ساله ششم نیازمند توسعه و ارتقا رشته هایی نظیر مدیریت و مدیریت دولتی برای تربیت فارغ التحصیلان و متخصصانی است که با دانش و شایستگی مناسبی که در طراحی نظام های اداری، برنامه ریزی نیروی انسانی، نظام های تحول و توسعه سازمان و بخش عمومی و نظام های انگیزشی و جبران خدمات دارند بتوانند الزامات و برنامه های مورد تأکید این قانون را اجرایی سازند.

سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری^۱

سیاست های ابلاغی مقام معظم رهبری در حوزه نظام اداری از جمله اسناد فرادستی است که می تواند جهت گیری های اصلی در بازنگری رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی را تبیین کند. سیاست های مذکور در قالب ۲۶ بند پس از تدوین توسط مجمع تشخیص مصلحت نظام به تأیید مقام معظم رهبری رسیده است و در تاریخ ۱۳۸۹/۰۱/۱۴ به دولت ابلاغ گردیده است. سیاست های مذکور به بیان سیاست های اصلی که می بایست مبنای تحول در نظام اداری کشور قرار گیرد اشاره دارد. در ادامه در جدول ذیل سیاست های مذکور اشاره شده است:

مفاد سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری

- ۱- نهادینه سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش های اسلامی و کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه های انسانی و اجتماعی.
- ۲- عدالت محوری در جذب، تداوم خدمت و ارتقای منابع انسانی.
- ۳- بهبود معیارها و روزآمدی روش های گزینش منابع انسانی به منظور جذب نیروی انسانی توانمند، متعهد و شایسته و پرهیز از تنگ نظری ها و نگرش های سلیقه ای و غیر حرفه ای.
- ۴- دانش گرایی و شایسته سالاری مبتنی بر اخلاق اسلامی در نصب و ارتقای مدیران.
- ۵- ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت های آنان.
- ۶- رعایت عدالت در نظام پرداخت و جبران خدمات با تأکید بر عملکرد، توانمندی، جایگاه و ویژگی های شغل و شاغل و تأمین حداقل معیشت با توجه به شرایط اقتصادی و اجتماعی.
- ۷- زمینه سازی جذب و نگهداری نیروهای متخصص در استان های کمتر توسعه یافته و مناطق محروم.
- ۸- حفظ کرامت و عزت و تأمین معیشت بازنشستگان و مستمری بگیران و بهره گیری از نظرات و تجارب مفید آن ها.
- ۹- توجه به استحکام خانواده و ایجاد تعادل بین کار و زندگی افراد در نظام اداری.
- ۱۰- چابک سازی، متناسب سازی و منطقی ساختن تشکیلات نظام اداری در جهت تحقق اهداف چشم انداز.
- ۱۱- انعطاف پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات کشوری.
- ۱۲- توجه به اثربخشی و کارایی در فرآیندها و روش های اداری به منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری.
- ۱۳- عدالت محوری، شفافیت و روزآمدی در تنظیم و تنقیح قوانین و مقررات اداری.
- ۱۴- کل نگر، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش دستگاه های اداری به منظور تحقق اهداف فرابخشی و چشم انداز.
- ۱۵- توسعه نظام اداری الکترونیکی و فراهم آوردن الزامات آن به منظور ارائه مطلوب خدمات عمومی.

^۱ - سیاست های کلی نظام اداری (۱۳۸۹) ابلاغ شده توسط مقام معظم رهبری، درگاه اطلاع رسانی مجمع تشخیص مصلحت نظام،



فصل دوم: تحلیل اسناد فرادست

- ۱۶- دانش بنیان کردن نظام اداری از طریق به کارگیری اصول مدیریت دانش و یکپارچه سازی اطلاعات، با ابتناء بر ارزش های اسلامی.
- ۱۷- خدمات رسانی برتر، نوین و کیفی به منظور ارتقای سطح رضایتمندی و اعتماد مردم.
- ۱۸- شفاف سازی و آگاهی بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل مردم و نظام اداری با تأکید بر دسترسی آسان و ضابطه مند مردم به اطلاعات صحیح.
- ۱۹- زمینه سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت های مردمی در نظام اداری.
- ۲۰- قانون گرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت پذیری اداری و اجتماعی، پاسخگویی و تکریم ارباب رجوع و شهروندان و اجتناب از برخورد سلیقه ای و فردی در کلیه فعالیت ها.
- ۲۱- نهادهای سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت داری، صرفه جویی، ساده زیستی و حفظ بیت المال.
- ۲۲- تنظیم روابط و مناسبات اداری بر اساس امنیت روانی، اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی، فرهنگی و نیز رفاه نسبی آحاد جامعه.
- ۲۳- حفظ حقوق مردم و جبران خسارت های وارده بر اشخاص حقیقی و حقوقی در اثر قصور یا تقصیر در تصمیمات و اقدامات خلاف قانون و مقررات در نظام اداری.
- ۲۴- ارتقای سلامت نظام اداری و رشد ارزش های اخلاقی در آن از طریق اصلاح فرآیندهای قانونی و اداری، بهره گیری از امکانات فرهنگی و به کارگیری نظام مؤثر پیشگیری و برخورد با تخلفات.
- ۲۵- کارآمد سازی و هماهنگی ساختارها و شیوه های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه سازی اطلاعات.
- ۲۶- حمایت از روحیه نوآوری و ابتکار و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به منظور پویایی نظام اداری.

از بازخوانی و تحلیل سیاست های کلان مذکور می توان موارد ذیل را نتیجه گیری نمود.

- ۱- ابلاغ سیاست های کلان نظام اداری توسط مقام معظم رهبری نشان دهنده اهمیت بحث و موضع نظام های اداری در بخش عمومی و چگونگی مدیریت بخش عمومی و توسعه سیاست ها، سازوکارها و راهکارهای مناسب در این زمینه است. این مهم ضرورت پرداختن به مطالعات و دانش تخصصی و بومی در کشور را در حوزه تحول در نظام های اداری و مدیریت دولتی را بیش از پیش نشان می دهد؛ بنابراین توسعه رشته های تخصصی با محتوای مناسب برای توسعه دانش و شایستگی های مورد نیاز برای اجرای سیاست های فوق نظیر رشته مدیریت دولتی از اهمیت برخوردار است.
- ۲- همان طور که ملاحظه می شود، آنچه بیش از همه در سیاست های نظام اداری مورد تأکید مقام معظم رهبری بوده است، توجه به حوزه مدیریت منابع انسانی و اصلاح و ارتقا نظام های مدیریت منابع انسانی در سازمان های عمومی است. نظام هایی مانند نظام جذب و به کارگیری منابع انسانی، نظام های گزینش و انتخاب و انتصاب، نظام های آموزش و توسعه شایستگی های منابع انسانی، نظام های مدیریت و ارزیابی عملکرد کارکنان، نظام های جبران خدمات و ایجاد انگیزه در کارکنان، نظام های مدیریت فرهنگ سازمانی از جمله موارد مورد تأکید در سیاست های ابلاغی نظام اداری مقام معظم رهبری است که نشان دهنده و تبیین کننده اهمیت دانش و تخصص مدیریت منابع انسانی در حوزه مدیریت دولتی است.



۳- بازخوانی سند و سیاست‌های فوق‌نشان می‌دهد اجرای سیاست‌های فوق‌نیازمند تربیت متخصصانی است که علاوه بر برخورداری از دانش مناسب در زمینه نظام‌های اداری و مدیریت دولتی از تخصص مناسب در حوزه مدیریت منابع انسانی برخوردار باشند. به عبارت دیگر می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری نمود که سند فوق بر توسعه دانش و شایستگی‌های ذیل برای متخصصان و فارغ‌التحصیلان مدیریت دولتی - منابع انسانی تأکید می‌نماید:

• دانش نظام‌های منابع انسانی از جمله:

- دانش برنامه‌ریزی و تأمین منابع انسانی،
- دانش نظام‌های جبران خدمات،
- دانش نظام‌های آموزش و توسعه کارکنان،
- دانش نظام‌های ارزیابی و مدیریت عملکرد

• دانش اصول و نظام‌های مدیریت دولتی و اداره امور عمومی از جمله:

- دانش تئوری‌ها و اصول نظام‌های اداری و مدیریت سازمان‌های دولتی
- دانش سیاست‌گذاری و خط‌مشی‌گذاری در بخش عمومی
- دانش مدیریت و اداره خدمات در بخش عمومی

• دانش مدیریت تحول و بهره‌وری سازمان‌ها به‌ویژه بخش عمومی از جمله:

- دانش توسعه و تحول سازمان،
- دانش فناوری اطلاعات و دولت الکترونیک
- دانش مدیریت فرایندها و مدیریت ساختار سازمانی

برنامه‌های تحول در نظام اداری ایران

برنامه‌های تحول در نظام اداری کشور از جمله دیگر اسناد بالادستی است که در بردارنده جهت‌گیری‌های مناسب برای توسعه دانش و تخصص مدیریت دولتی - منابع انسانی و تربیت فارغ‌التحصیلان این رشته‌ها باشد. برنامه‌های تحول در نظام اداری کشور از جمله مهم‌ترین برنامه‌های تدوین شده پس از سال‌های دفاع مقدس می‌باشد. تاکنون سه برنامه اصلی تحول در نظام اداری کشور توسط دولت‌های مختلف تدوین شده است که در سال‌های ۱۳۸۰، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۴ جهت اجرا ابلاغ شده است. اخیرترین این برنامه‌ها، ۸ برنامه جامع اصلاح نظام اداری است که در سال ۱۳۹۴ توسط دولت یازدهم تدوین و ابلاغ گردید. این برنامه‌ها عبارت‌اند از:

- برنامه اول: ۷ برنامه تحول در نظام اداری ایران سال ۱۳۸۰
- برنامه دوم: ۱۰ برنامه تحول در نظام اداری ایران سال ۱۳۸۹
- برنامه سوم: ۸ برنامه جامع اصلاح نظام اداری، ۱۳۹۴

جدول ذیل محتوای برنامه‌های تأکید شده در هر کدام از سه برنامه فوق را ارائه داده است. اگرچه هر کدام از این برنامه‌ها دارای تفاوت‌های چندی با یکدیگر می‌باشد باین حال در بردارنده سیاست‌ها، جهت‌گیری‌ها و رویکردهایی بسیار مشابه با یکدیگر می‌باشند. جدول ذیل ۳ برنامه تحول در نظام اداری کشور را نشان می‌دهد.

جدول ۶: برنامه‌ها و سیاست‌های تحول در نظام اداری کشور در دوره‌های مختلف

برنامه اول: ۷ برنامه تحول نظام اداری (۱۳۸۰)
۱- برنامه منطقی نمودن اندازه دولت؛
۲- برنامه تحول در ساختارهای تشکیلاتی دولت؛
۳- برنامه تحول در نظام‌های مدیریتی؛
۴- برنامه تحول در نظام‌های استخدامی؛
۵- برنامه آموزش و بهسازی نیروی انسانی دولت؛
۶- برنامه اصلاح فرآیندها، روش‌های انجام کار و توسعه فن آوری اداره؛
۷- برنامه ارتقا و حفظ کرامت مردم در نظام اداری.
برنامه دوم: ۱۰ برنامه تحول در نظام اداری (۱۳۸۹)
۱- استقرار دولت الکترونیک
۲- عدالت استخدامی و نظام پرداخت
۳- ساماندهی نیروی انسانی
۴- تمرکززدایی
۵- افزایش بهره‌وری و استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد
۶- ارتقا سلامت اداری

۱- ۷ برنامه تحول در نظام اداری (۱۳۸۰)، درگاه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، <http://rc.majlis.ir/fa/law/show/121848>

۲- ۱۰ برنامه تحول در نظام اداری (۱۳۸۹)، پایگاه اطلاع‌رسانی دولت دهم، <http://dolat.ir/detail/191048>

۳- برنامه جامع اصلاح نظام اداری (۱۳۹۴-۱۳۹۶)، درگاه سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور،

<http://www.aro.gov.ir/Portal/View/Page.aspx?PagelD=9d15962e-3448-4f6c-ad25-13a7caf43832&t=2>



<p>۷-اصلاح ساختار و فرآیندها</p> <p>۸-توانمندسازی و آموزش فرهنگی و تخصصی منابع انسانی</p> <p>۹-تقویت مدیریت و توان کارشناسی کشور و ارتقاء روحیه خودکنترلی در کارها</p> <p>۱۰-خدمات رسانی به مردم و تکریم ارباب رجوع</p>
<p>برنامه سوم: ۸ برنامه جامع اصلاح نظام اداری (۱۳۹۴)</p>
<p>برنامه اول: «مهندسی نقش و ساختار دولت»</p> <p>برنامه دوم: «توسعه دولت الکترونیک و هوشمندسازی اداری»</p> <p>برنامه سوم: «ارتقا خدمات عمومی در فضای رقابتی»</p> <p>برنامه چهارم: «مدیریت سرمایه انسانی»</p> <p>برنامه پنجم: «توسعه فناوری‌های مدیریتی»</p> <p>برنامه ششم: «توسعه فرهنگ سازمانی»</p> <p>برنامه هفتم: «صیانت از حقوق مردم و سلامت اداری»</p> <p>برنامه هشتم: «ارتقا نظام‌های نظارت و ارزیابی»</p>

در تمام برنامه‌های فوق بر ضرورت ارتقا نظام‌های اداری، تحول در ساختار دولت و سازمان‌های دولتی، توسعه و ارتقا نظام‌های مدیریت سازمان‌های بخش عمومی، توسعه فناوری‌های مناسب ارائه خدمات در بخش عمومی از جمله دولت الکترونیک و بالأخص مدیریت سرمایه‌های انسانی در دولت و بخش عمومی تأکید می‌شود.

بازخوانی برنامه‌های مذکور در بردارنده اهمیت مطالعات، انجام پژوهش‌ها، توسعه دانش و تخصص و تربیت متخصصان و فارغ‌التحصیلان توانمند در زمینه مدیریت دولتی - منابع انسانی است.

هم‌چنین بازخوانی اسناد فوق برخوردار از دانش و شایستگی‌های ذیل را برای متخصصان و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی که می‌بایست تأمین‌کننده نیروهای کارشناسی فعال در بخش دولتی باشند را نشان می‌دهد:

- **دانش نظام‌های اداری و مدیریت خدمات بخش عمومی** (بند ۷ برنامه اول، بندهای ۴، ۵، ۶ و ۱۰ از برنامه دوم و بندهای ۱، ۳ و ۷ برنامه سوم)؛
- **دانش سازمان و نظام‌های و فناوری‌های مدیریت** (بند ۳ برنامه اول و بند ۵ برنامه سوم)؛
- **دانش دولت الکترونیک و فناوری اطلاعات در دولت و بخش عمومی** (بند ۱ برنامه اول و بند ۲ برنامه سوم)؛
- **دانش تحول و توسعه سازمان و اصلاح ساختار، فرایندها و فرهنگ سازمانی در بخش عمومی** (بندهای ۱، ۲ و ۶ برنامه اول؛ بندهای ۵، ۷ و ۹ برنامه دوم و بندهای ۱، ۶ و ۸ از برنامه سوم)؛

و نهایتاً و به‌ویژه

- **دانش مدیریت منابع انسانی** (بندهای ۴ و ۵ برنامه اول؛ بندهای ۲، ۳ و ۸ برنامه دوم و بند ۴ و ۸ برنامه سوم)، شامل:

- دانش نظام‌های استخدای؛
- دانش نظام‌های انگیزش و جبران خدمات؛
- دانش نظام‌های مدیریت و ارزیابی عملکرد؛
- دانش نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی.

نقشه جامع علمی کشور^۱

از جمله اسناد راهبردی که می‌تواند تعیین‌کننده جهت‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های طراحی دوره‌های آموزش عالی و تربیت فارغ‌التحصیلان باشد، نقشه جامع علمی کشور است. این سند طی سال‌های ۱۳۸۹ در شورای عالی انقلاب فرهنگی با همکاری معاونت علمی فناوری ریاست جمهوری، وزارتین علوم و بهداشت، وزارت آموزش و پرورش و مجلس شورای اسلامی تدوین و در همان سال تصویب و ابلاغ می‌گردد.

بنا بر سند مذکور، نقشه جامع علمی کشور، مجموعه‌ای است جامع و هماهنگ و پویا و آینده‌نگر، شامل مبانی، اهداف، سیاست‌ها و راهبردها، ساختارها و الزامات تحول راهبردی علم و فناوری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی برای دستیابی به اهداف چشم‌انداز بیست‌ساله کشور.

بازخوانی نقشه جامع علمی کشور اولاً نشان‌دهنده ضرورت بازنگری و تحول در محتوای رشته‌های علوم اجتماعی و انسانی از جمله مدیریت به‌ویژه با تأکید بر مبانی و معارف اسلامی است. در بخش مبانی و ارزش‌های بنیادین نقشه جمعه علمی کشور در بند ۸ صراحتاً بر «ایجاد تحول بنیادین علمی بخصوص در بازبینی و طراحی علوم انسانی در چارچوب جهان‌بینی اسلامی» تأکید گردیده است. هم‌چنین در بخش اهداف بخشی نظام علم، فناوری و نوآوری کشور، در بند چهارم به «دستیابی به سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور متناسب با معیار جهانی و در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه و بازار کار داخلی و بین‌المللی» اشاره شده است. در فصل چهارم که به بیان راهبردهای این سند پرداخته است، راهبرد کلان شماره ۱۰ به‌صراحت بر «متحول سازی و ارتقای کمی و کیفی در علوم انسانی و هنر مبتنی بر معارف اسلامی» تأکید نموده است. این جهت‌گیری اهمیت توجه به رشته‌های علوم اجتماعی از جمله مدیریت و طراحی و تدوین محتوای این رشته‌ها با توجه به نیازهای بومی، روندهای علمی در جهان و ارزش‌های اسلامی جامعه را نمایان می‌سازد.

^۱ - نقشه جامع علمی کشور (۱۳۸۹)، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، <http://www.iranculture.org/fa/default1.aspx>

فصل دوم: تحلیل اسناد فرادست

همچنین بازخوانی این سند نشان‌دهنده اهمیت رشته مدیریت و رشته‌های مرتبط با آن در بین اولویت‌های توسعه علم و فناوری کشور می‌باشد. فصل سوم این سند که اولویت‌های علم و فناوری کشور را ارائه داده است بر اهمیت و اولویت رشته مدیریت تأکید نموده است. نقشه جامع علمی کشور، اولویت‌های توسعه علوم را در قالب سه اولویت الف، ب و ج دسته‌بندی نموده است و در هر کدام از حوزه‌های فناوری، علوم پایه و کاربردی، علوم انسانی و معارف اسلامی، سلامت و هنر تدوین نموده است. اولویت‌های الف در حوزه علوم انسانی و معارف اسلامی نقشه مذکور به شرح ذیل می‌باشد.

اولویت‌های الف توسعه علوم (نقشه جامع علمی کشور):

در علوم انسانی و معارف اسلامی:

مطالعات قرآن و حدیث - کلام اسلامی - فقه تخصصی - اقتصاد، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، حقوق، روانشناسی، علوم تربیتی و مدیریت، مبتنی بر مبانی اسلامی - فلسفی مضاف متکی بر حکمت اسلامی - فلسفه ولایت و امامت - اخلاق کاربردی و حرفه‌ای اسلامی - سیاست‌گذاری و مدیریت علم، فناوری و فرهنگ - زبان فارسی در مقام زبان علم.

ملاحظه می‌گردد، بر اساس این اولویت‌ها توسعه علوم و دانش مرتبط با رشته مدیریت جزو اولویت‌های الف در حوزه علوم انسانی و معارف اسلامی نقشه جامع علمی کشور طبقه‌بندی شده است. این امر نشان‌دهنده جایگاه حساس و موردنیاز این دانش و رشته مدیریت را در بین سایر علوم در سطح کشور نشان می‌دهد.

بنابراین مطابق نقشه جامع علمی کشور توسعه، ارتقا و بازنگری مستمر در رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی که روند رو به رشدی طی سال‌های اخیر در جهان و در ایران داشته است از اهمیت به‌سزایی برخوردار خواهد بود.



سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور^۱

سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور که ذیل سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ کشور تدوین شده است، از دیگر اسناد راهبردی است که می‌توان از آن به‌منظور تدوین و شناسایی جهت‌گیری‌های کلان بازطراحی رشته‌ها و دوره‌های دانشی بهره گرفت.

در سند مذکور بر توسعه علوم انسانی و به‌ویژه رشته‌های مانند مدیریت تأکید جدی صورت گرفته است؛ و بازنگری در حوزه علوم انسانی را از جمله راهبردها و اولویت‌های علم و فناوری کشور دانسته است. هم‌چنین سند مذکور رشته‌های مانند مدیریت و به‌ویژه مدیریت منابع انسانی را جزو فهرست حوزه‌ها و اولویت‌های راهبردی علم و فناوری کشور قرار داده است. در سند مذکور می‌خوانیم:

«فهرست حوزه‌ها و اولویت‌های راهبردی علم و فناوری کشور» (سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور) در علوم انسانی و هنر با تأکید بر علوم انسانی از جمله مهندسی فرهنگی، تاریخ علم، غرب‌شناسی، بانکداری اسلامی، بیمه اسلامی، مطالعات پیشرفت عدالت محور، علم مدیریت و تصمیم‌گیری (خصوصاً مبانی و الگوی مدیریت اسلامی، مدیریت بحران و مدیریت دانش)، الگوی مصرف و افزایش بهره‌وری (به‌ویژه نیروی انسانی) در حوزه‌های مختلف، راهکارهای مهار مؤلفه‌های مؤثر بر تورم، فقر و بیکاری جهت توسعه ظرفیت‌های شغلی اقتصاد کشور، راهکارهای دستیابی به اقتصاد دانش‌بنیان و غیر وابسته به منابع طبیعی.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، دانش مدیریت و افزایش بهره‌وری به‌ویژه نیروی انسانی به‌طور صریح از جمله حوزه‌ها و اولویت‌های راهبردی علم و فناوری کشور فهرست شده است. این مهم ضرورت توجه به رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی را نشان می‌دهد.

هم‌چنین در راهبرد چهارم از مجموعه راهبردهای سند ذیل و راهبردهای عملیاتی آن بر توسعه نظام‌های منابع انسانی به‌منظور توانمندسازی نیروی انسانی فعال در نظام آموزش عالی مورد تأکید قرار گرفته است. در راهبرد ملی چهارم آمده است:

راهبرد ملی چهارم (سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور):
توانمندسازی منابع انسانی با تأکید بر پرورش انسان‌های شایسته، کارآفرین، خودباور، خلاق، نوآور و توانا متناسب با اعتقادات و ارزش‌های اسلامی و ملی، اهداف آتی و نیازهای جامعه
راهبردهای عملیاتی:

- بهبود هرم ترکیب نیروی انسانی نظام در راستای تحقق دانشگاه تمدن ساز؛
- حمایت، تقویت و ایجاد مشوق‌های لازم برای محققان، مبتکران و نخبگان جامعه با تأکید بر وضع قوانین و مقررات مالکیت فکری و ایجاد فرصت‌های مناسب علمی و پژوهشی در راستای تولید علم و فناوری؛

^۱ - سند تحول راهبردی علم و فناوری کشور (۱۳۸۸)، سایت مرکز فناوری‌های راهبردی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری،

<http://isti.ir/index.aspx?fkeyid=&siteid=15&pageid=3339>



- سیاست‌گذاری مناسب برای جذب و نگهداری اساتید ذی‌صلاح و نخبه؛
- تنظیم نظام ارتقاء استادان و پژوهشگران با تعیین نسبت آموزش، پژوهش و ارائه خدمات اعم از مشاوره علمی یا انجام پروژه‌های تحقیقاتی برای مؤسسات دولتی و خصوصی؛
- برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزش ضمن خدمت برای اساتید و معلمان در راستای ایجاد تحول در روش تدریس و بهره‌گیری از روش‌های جدید یادگیری.

بازخوانی راهبردهای عملیاتی سند مذکور نشان می‌دهد از جمله راهبردهای مدنظر در سند علم و فناوری کشور، توسعه به نظام‌های منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در حوزه آموزش عالی به‌عنوان بخشی از نظام اداری و توسعه کشور است. از جمله نظام‌های مورد تأکید این سند، بهبود و ارتقا نظام‌های برنامه‌ریزی نیروی انسانی، نظام جذب و به‌کارگیری و ارتقا اعضا هیئت علمی، نظام تشویق و انگیزش کارکنان و هیئت علمی و نظام‌های آموزش و توسعه در آموزش عالی می‌باشد. این راهبردهای ضرورت پرورش و تربیت فارغ‌التحصیلانی توانمند که از شایستگی لازم در طراحی نظام‌های مذکور برخوردار باشند را نشان می‌دهد.

سند راهبردی دانشگاه^۱

سند راهبردی دانشگاه که آخرین نسخه آن در بهمن‌ماه ۱۳۹۵ پس از بازنگری منتشر شده است، به بیان چشم‌انداز، مأموریت، ارزش‌های محوری و اهداف کلان می‌پردازد. این سند می‌تواند دربردارنده جهت‌گیری‌های راهبردی و تبیین‌کننده اهمیت بازنگری رشته‌های علوم انسانی در دانشگاه فردوسی مشهد باشد.

در چشم‌انداز و اهداف کلان ۱۰ ساله این سند بر «ارتقا اثربخشی آموزش» تأکید شده است. از جمله اهداف راهبردی در ذیل هدف کلان مذکور دو هدف راهبردی «بهبود نظام جامع آموزشی دانشگاه» و نیز «توسعه علوم انسانی مبتنی بر مبانی و ارزش‌های اسلامی-ایرانی» برای دانشگاه فردوسی مشهد ترسیم شده است. دانشگاه فردوسی مشهد در ذیل هر دو هدف راهبردی مذکور ملزم به «به‌روزرسانی و اصلاح و بازنگری مستمر محتوای برنامه‌های آموزشی دانشگاه مبتنی بر آمایش سرزمین» و «بازنگری در رشته‌های موجود علوم انسانی و محتوای درسی آنها» شده است.

بنابراین از جمله تأکیدات سند راهبردی دانشگاه فردوسی مشهد بازنگری دوره‌ها و سرفصل‌های رشته‌های آموزشی به‌ویژه در علوم انسانی در جهت ارتقا اثربخشی آموزش است.

^۱ - سند راهبردی دانشگاه فردوسی مشهد ۱۳۹۰-۹۹. به نشانی

http://vpb.um.ac.ir/index.php?option=com_content&view=article&id=3987:vision&catid=210:arzmot&lang=fa



همچنین بازخوانی سند راهبردی دانشگاه فردوسی مشهد نیز به گونه دیگری اهمیت دانش و تخصص مدیریت منابع انسانی را به ویژه در آموزش عالی و دانشگاه فردوسی مشهد نشان می‌دهد. در سند مذکور در ذیل هدف کلان «برخورداری از منابع انسانی کارآمد، شایسته و ملتزم به ارزش‌های محوری دانشگاه» بر اجرای راهبرد کلان «طراحی و استقرار نظام جامع مدیریت منابع انسانی» برای اعضاء هیئت‌علمی و کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد تأکید شده است. همچنین در راهبردهای عملیاتی ذیل این دو راهبرد بر توسعه و بهبود و استقرار نظام‌های برنامه‌ریزی و تأمین، جبران خدمات و ایجاد انگیزه، توسعه و توانمندسازی و ضوابط ارزیابی عملکرد و ارتقا و انتصاب تأکید شده است.

بازخوانی سند راهبردی دانشگاه فردوسی مشهد علاوه بر آنکه ضرورت توجه به رشته‌های علوم انسانی از جمله مدیریت دولتی - منابع انسانی و بازرگاری و ارتقا آن را نشان می‌دهد، از طرف دیگر تبیین‌کننده ضرورت تربیت فارغ‌التحصیلان توانمند و توسعه دانش تخصصی در حوزه تخصصی مدیریت منابع انسانی به ویژه در بخش عمومی و نظام آموزش عالی است.

سند راهبردی دانشکده علوم اداری و اقتصادی دانشگاه فردوسی مشهد

در این بخش به بررسی سند راهبردی دانشکده علوم اداری و اقتصادی، پرداخته خواهد شد. همان‌طور که در این سند نیز قید شده است چشم‌انداز دانشکده «ارتقاء جایگاه دانشکده علوم اداری و اقتصادی به یکی از سه مجموعه برتر کشور و به‌مثابه قوی‌ترین مرکز آموزشی، پژوهشی و خدمات مشاوره‌ای در نیمه شرقی و منطقه آسیای میانه» تعریف گردیده است؛ که ۷ ارزش محوری را در خود جای می‌دهد و با توجه به ارزش ۴ و ۵ که «نوآوری در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی» و «توجه به کیفیت در کلیه فعالیت‌ها» می‌باشد ضرورت بازرگاری در برنامه‌های درسی مشخص می‌گردد. همچنین در مبحث مأموریت دانشکده «لزوم پاسخگویی به نیازها و مسائل اساسی جامعه و تأمین نیروی انسانی متخصص موردنیاز کشور و منطقه در زمینه‌های مرتبط» (مبحث ۱-۳)، بیان شده است که پرداختن به مسائل و نیازهای روز جامعه و تربیت متخصصانی برای رفع مسائل و همچنین مرتبط با این نیازها را آشکار می‌سازد.

در بخش اهداف، این سند یکی از اهداف مرتبط با محور راهبردی مدیریت و نیروی انسانی را بیان کرده که صراحتاً ضرورت پرداختن به این پژوهش را بیان می‌نماید. به این صورت که در بند ۶ ام محور ۴ ام «ارتقاء مدیریت منابع انسانی با تأکید بر جذب، حفظ و توسعه» قید شده است که نشانگر اهمیت این مقوله و اهمیت پرداختن به آن به صورت جدی تر می‌باشد

در بند اول محور پنجم که به عوامل داخلی و خارجی اشاره می‌نماید؛ در بخش تعامل با محیط، به ناکافی بودن تعامل دانشکده با جامعه می‌پردازد که ضرورت ارتباط دانشگاه را با محیط خارجی و صنعت و همچنین جمع‌آوری اطلاعات در زمینه نیازهای موردنیاز صنایع از دانشجویان آشکار می‌سازد



جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

در این بخش اسناد راهبردی کلان شامل سند چشم‌انداز کشور، اسناد تعیین‌کننده جهت‌گیری‌ها و راهبردهای کلان در نظام آموزش عالی و اسناد تعیین‌کننده جهت‌گیری‌ها و راهبردهای کلان در توسعه نظام مدیریت و اداری کشور بررسی گردید.

تمامی اسناد راهبردی بالادستی در نظام آموزش عالی بر ضرورت توجه به علوم انسانی، ارتقا کیفیت و بازنگری آن‌ها تأکید نموده است. از جمله مهم‌ترین رشته‌های آموزشی که مورد تأکید این اسناد بوده است رشته مدیریت و نیز مدیریت منابع انسانی بوده است. سند جامع توسعه علم و فناوری کشور و نیز نقشه جامع علمی کشور صراحتاً رشته مدیریت به‌ویژه دانش و تخصص ارتقا بهره‌وری منابع انسانی را جزو اولویت‌ها راهبردی علم و فناوری کشور نام برده‌اند.

همچنین بازخوانی اسناد راهبردی کلان در نظام آموزش عالی نشان می‌دهد از جمله مهم‌ترین راهبردهای تحقق اهداف کلان اشاره‌شده در این اسناد توجه به نظام مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی کشور است. این مهم در اسناد راهبردی دانشگاه فردوسی مشهد نیز قابل مشاهده است. طراحی نظام‌های جامع منابع انسانی به منظور برنامه‌ریزی، توسعه و ارتقا شایستگی‌ها، حفظ و نگهداری و توسعه نظام‌های انگیزشی مناسب و نیز توسعه و بهبود سازوکارهای ارزیابی و مدیریت عملکرد همگی مورد تأکید این اسناد بوده‌اند.

علاوه بر این بازخوانی اسناد مرتبط با توسعه و تحول اداری در کشور که مرتبط با رشته مدیریت می‌باشند نشان‌دهنده اهمیت توسعه دانش تخصصی و نیز تربیت فارغ‌التحصیلان توانمند در حوزه توسعه و تحول در نظام‌های اداری و مدیریت و نیز مدیریت منابع انسانی به‌ویژه در بخش عمومی است. بررسی سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در تحول نظام اداری و نیز نظام‌های جامع تحول اداری در کشور همگی نشان‌دهنده ضرورت توجه به تخصص مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی و نیاز جامعه مدیریت و نظام اداری کشور به فارغ‌التحصیلان در این رشته گرایش است. بررسی و بازخوانی اسناد راهبردی در نظام آموزش عالی و نیز تحول در نظام مدیریت و بخش عمومی می‌تواند تبیین‌کننده تخصص‌های موردنیاز برای متخصصان و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی نیز باشد. موارد ذیل به‌عنوان مهم‌ترین تخصص‌های موردنیاز را می‌توان از اسناد مذکور نتیجه‌گیری نمود:

- دانش سازمان و مدیریت و ابعاد آن در بخش عمومی و نظام اداری
- دانش سیاست‌گذاری در بخش عمومی
- دانش برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- دانش مدیریت بهره‌وری
- دانش نظام‌های استخدام، تأمین و به‌کارگیری منابع انسانی
- دانش نظام‌های انگیزش و جبران خدمات
- دانش نظام‌های مدیریت و ارتقا عملکرد



فصل دوم: تحلیل اسناد فرادست

- دانش نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی
- دانش نظام‌های تحول و مدیریت تغییر و نوآوری
- دانش نظام‌های مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات

بنابراین با توجه به بررسی و بازخوانی اسناد راهبردی تأثیرگذار بر تعریف و بازنگری رشته‌های دانشگاهی، اهمیت دانش و تخصص مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی به‌عنوان جزء مهم تحول در نظام‌های سازمانی و مدیریت قابل تبیین بوده و با توجه به ضرورت تحول بهینه در این نظام‌ها، ضرورت پرداختن به این رشته و بازنگری آن و بالأخص تربیت نیروی متخصص در این رشته‌ها مورد تأکید بوده است.



فصل سوم

بررسی تجربیات دانشگاه‌های

برتر خارج و داخل ایران



به منظور کسب شناخت مناسب و طراحی مناسب رشته مدیریت دولتی - گرایش منابع انسانی، بررسی این رشته‌ها در دانشگاه‌های برتر جهان و کشور اهمیت می‌یابد. در این فصل در قالب سه بخش به بررسی رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های جهان، رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های جهان و رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های کشور پرداخته شده است. تلاش شده است از خلال این بررسی‌ها نهایتاً فهرست قابل اجماعی از دانش تخصصی که در اغلب این دانشگاه در رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی مورد توجه قرار می‌گیرد احصا شود. دانش تخصصی احصا شده در فصل‌های بعد مبنای نظرخواهی از خبرگان علمی و حرفه‌ای قرار خواهد گرفت و مبنای طراحی رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در دانشگاه فردوسی مشهد خواهد بود.

اهداف و روش‌شناسی

بررسی و مطالعات تطبیقی رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در سطح جهان و ایران با اهداف ذیل صورت می‌گیرد:

- بررسی بسته آموزشی و درس‌های ارائه‌شده در قالب برنامه‌های مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی
- شناسایی دانش تخصصی مورد نیاز فارغ‌التحصیلان این رشته که مورد تأکید دانشگاه‌های برتر در جهان و کشور قرار می‌گیرد.

- جمع‌بندی و احصا فهرستی دسته‌بندی شده از دانش تخصصی و درس‌های ارائه‌شده با توجه به مطالعات تطبیقی

- بررسی سرفصل‌های دروس ارائه‌شده در رشته‌های مذکور در دانشگاه‌های برتر ایران و جهان

به منظور شناسایی و انتخاب دانشگاه‌های برتر جهان در رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی از فهرست رتبه‌بندی¹ QS-2017 و نیز فهرست رتبه‌بندی پایگاه² (Best Master ranking) Eduniversal 2017 استفاده گردید. پایگاه Eduniversal نسبت به رتبه‌بندی و معرفی رشته‌های مختلف مدیریت در دوره‌های مستر و کارشناسی ارشد به تفکیک مناطق مختلف جهان می‌پردازد و از پایگاه‌های پر بازدیدکننده در این خصوص می‌باشد. در فهرست QS فهرست دانشگاه‌های برتر در حوزه تخصصی Social Policy and Administration و حوزه تخصصی Business and Management بررسی گردیدند. در پایگاه Eduniversal نیز فهرست دانشگاه‌های برتر در حوزه تخصصی Public Administration و Human Resource Management در امریکای شمالی و اروپا بررسی گردیدند.

بدین منظور تلاش گردید ۱۵ تا ۲۰ دانشگاه برتر در هر دو پایگاه رتبه‌بندی دانشگاه‌ها در فهرست کلی و نیز فهرست موضوعی مورد بررسی قرار گیرد. در ادامه با مراجعه به دانشگاه‌های مذکور و بررسی و جستجو در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی این دانشگاه‌ها، برنامه‌های آموزشی کارشناسی ارشد (Master, Graduate) مدیریت دولتی (Master of Public Administration Program) و نیز مدیریت منابع انسانی (Master of Human Resource

¹ - <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2016>

² - <http://www.best-masters.com/>

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

(program) جستجو گردید. در جستجوها و بررسی پایگاه‌های اطلاع‌رسانی برخی از دانشگاه‌های برتر اطلاعات حاوی برنامه آموزشی و درس‌های مربوطه (Course) به دست نیامد؛ و نهایتاً با جمع‌آوری اطلاعات مربوطه به حداقل ۵ دانشگاه برتر در حوزه مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی، اطلاعات مربوط به برنامه درسی رشته‌های مذکور در این دانشگاه‌ها جمع‌آوری و طبقه‌بندی و جمع‌بندی شدند. فهرست دانشگاه‌های بررسی شده به‌قرار ذیل است:

در رشته مدیریت دولتی فهرست دانشگاه‌های برتر در رتبه‌بندی^۱ QS-2017 و نیز فهرست رتبه‌بندی QS در موضوع سیاست‌گذاری و اداره امور اجتماعی^۲ (Social Policy and Administration) و نیز پایگاه Eduniversal; Master Ranking-2017 در موضوع اداره امور عمومی^۳ (Public Administration and Management) بیشتر با تمرکز بر دانشگاه‌های آمریکای شمالی بررسی گردید. همان‌طور که گفته شد تلاش گردید تا اولاً دانشگاه‌های انتخاب شده در هر سه فهرست از جایگاه و رتبه مناسب برخوردار باشند و ثانیاً با مراجعه به سایت و پایگاه اطلاع‌رسانی آنان بتوان اطلاعات مربوط به رشته مدیریت دولتی را به دست آورد. در مجموع در حدود ۱۵ دانشگاه بررسی گردید و از بین آن‌ها اطلاعات برنامه آموزشی رشته مدیریت دولتی در ۸ دانشگاه اشاره‌شده در جدول ذیل، دریافت و مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۷: فهرست دانشگاه‌های بررسی شده در رشته مدیریت دولتی به همراه رتبه آن‌ها

نام دانشگاه	در فهرست QS-2017 Social Policy and Administration	در فهرست QS- 2017	پایگاه Eduniversal; Master Ranking-2017
دانشگاه هاروارد	رتبه ۱	رتبه ۳	رتبه ۱۰
دانشگاه آکسفورد	رتبه ۲	رتبه ۶	رتبه ۸ اروپای غربی
دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن	رتبه ۳	رتبه ۳۵	رتبه ۶ اروپای غربی
دانشگاه برکلی - کالیفرنیا	رتبه ۴	رتبه ۲۸	رتبه ۳
دانشگاه استنفورد	رتبه ۶	رتبه ۲	رتبه ۲
دانشگاه شیکاگو	رتبه ۱۱	رتبه ۱۰	رتبه ۹
دانشگاه کلمبیا	رتبه ۱۳	رتبه ۲۰	رتبه ۵
دانشگاه کرنل	رتبه ۴۴	رتبه ۱۶	رتبه ۱

به همین ترتیب در رشته مدیریت منابع انسانی نیز فهرست دانشگاه‌های برتر در رتبه‌بندی QS-2017 و نیز فهرست رتبه‌بندی QS در موضوع مطالعات کسب‌وکار و مدیریت^۴ (Business and Management Studies) و نیز پایگاه

^۱ - <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2016>

^۲ - <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2017/social-policy-administration>

^۳ - <http://www.best-masters.com/ranking-master-public-administration-management-in-western-europe.html>

^۴ - <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2017/business-management-studies>



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

Eduniversal; Master Ranking-2017 در موضوع مدیریت منابع انسانی^۱ (Human Resource Management) بیشتر با تمرکز بر دانشگاه‌های آمریکای شمالی بررسی گردید. همان‌طور که گفته شد تلاش گردید تا اولاً دانشگاه‌های انتخاب شده در هر سه فهرست از جایگاه و رتبه مناسب برخوردار باشند و ثانیاً با مراجعه به سایت و پایگاه اطلاع‌رسانی آنان بتوان اطلاعات مربوط به رشته مدیریت منابع انسانی را به دست آورد. در مجموع در حدود ۲۰ دانشگاه بررسی گردید و از بین آن‌ها اطلاعات برنامه آموزشی رشته مدیریت منابع انسانی در ۱۰ دانشگاه اشاره شده در جدول ذیل، دریافت و مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۸: فهرست دانشگاه‌های بررسی شده در رشته مدیریت منابع انسانی به همراه رتبه آن‌ها

پایگاه Eduniversal; Master Ranking-2017	در فهرست QS-2017	در ^۲ فهرست QS-2017 موضوع Business and Management Studies	نام دانشگاه
رتبه ۴۰	رتبه ۳	رتبه ۱	دانشگاه هاروارد
	رتبه ۱	رتبه ۴	دانشگاه ماساچوست MIT
رتبه ۳	رتبه ۳۵	رتبه ۹	دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن (LSE)
رتبه ۲۸	رتبه ۲۸	رتبه ۱۰	دانشگاه کالیفرنیا-برکلی
رتبه ۴	رتبه ۲۶	رتبه ۱۴	دانشگاه نورث وسترن
رتبه ۵	رتبه ۱۶	رتبه ۳۴	دانشگاه کرنل
رتبه ۲	رتبه ۳۰	رتبه ۴۸	دانشگاه مک گیل
رتبه ۱	رتبه ۱۰۵	رتبه ۵۱-۱۰۰	دانشگاه پیوردو (Purdue)
رتبه ۹	رتبه ۱۹۵	رتبه ۵۱-۱۰۰	Texas A&M University

علاوه بر دانشگاه‌ها در خارج از کشور، سوابق رشته مدیریت دولتی-منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در داخل کشور نیز مورد بررسی قرار گرفت؛ و تجربیات دانشگاه‌های مختلف در این زمینه بررسی شد. در این بررسی سوابق رشته مدیریت دولتی-منابع انسانی و رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های ذیل بررسی شد:

- رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، تربیت مدرس و علامه طباطبائی

^۱ - <http://www.best-masters.com/ranking-master-human-resources-management-in-north-america.html>

^۲ - <https://www.topuniversities.com/university-rankings/university-subject-rankings/2017/business-management-studies>



- رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه تهران
- رشته مدیریت منابع انسانی - گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی در دانشگاه‌های تهران، شیراز،

خوارزمی، زنجان

همان‌طور که پیش‌ازین در بخش تاریخچه رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌ها داخل گفته شد تا قبل از سال ۱۳۹۴ رشته مدیریت دولتی با ۴ گرایش بر اساس برنامه مصوب وزارت علوم در سال ۱۳۷۶ توسط دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه‌های شهر تهران ارائه شده می‌شده است. دانشگاه‌هایی که در سابقه‌ای بلندمدت این رشته گرایش را در سطح کارشناسی ارشد ارائه می‌داده‌اند شامل دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبائی و تربیت مدرس بوده‌اند. بعد از سال ۱۳۹۴ و بازنگری سرفصل‌های دروس مربوطه و معرفی رشته مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی، دانشگاه‌های مذکور نیز سرفصل‌های دوره‌های کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی خویش را مطابق با مصوبه و بازنگری صورت گرفته تغییر دادند. طی بررسی صورت گرفته در پایگاه‌های اطلاع‌رسانی گروه‌های مربوطه در دانشگاه‌های فوق و همچنین صحبت‌های شفاهی مجری با برخی از همکاران که در دانشگاه‌های فوق عضو هیئت علمی می‌باشند، هیچ‌کدام از دانشگاه‌های فوق نسبت به بازنگری رشته گرایش مربوطه اقدام ننموده‌اند و همان برنامه وزارت علوم را اجرا می‌نموده و اجرا می‌نمایند؛ بنابراین در ادامه بررسی‌های صورت گرفته در مورد محتوای برنامه این رشته در خارج از کشور، برنامه رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی قبل و بعد از بازنگری رشته نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

علاوه بر بررسی رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در دانشگاه‌های داخل کشور، رشته مدیریت منابع انسانی در سال ۱۳۹۲ در دانشگاه تهران با ۳ گرایش تعریف و محتوای آن به تصویب وزارت علوم و فناوری می‌رسد. از آن زمان به بعد دانشگاه تهران در این رشته و گرایش‌های مختلف آن دانشجو جذب نموده است.

علاوه بر آن در سال ۱۳۹۱ رشته مدیریت منابع انسانی - گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی در شورای عالی برنامه‌ریزی وزارت علوم تصویب و ابلاغ می‌گردد؛ و دانشگاه‌هایی مانند دانشگاه تهران، دانشگاه شیراز، دانشگاه زنجان و دانشگاه خوارزمی نسبت به ارائه این رشته گرایش از آن به بعد اقدام نموده‌اند.

لذا در ادامه این برنامه‌ها نیز مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

بررسی محتوای برنامه رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های خارج از کشور

همان‌طور که گفته شد در بررسی رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های خارج از کشور ۸ دانشگاه ذیل مورد بررسی قرار گرفت. نام و نشانی دانشگاه‌های مذکور در ذیل آمده است. در بررسی برنامه‌های این دانشکده‌ها بیشتر بر برنامه‌های با عنوان‌های ذیل مورد بررسی قرار گیرد:

- Master of Public Administration
- Master of Public Policy



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

- Master of Public Management

جدول ۹: دانشگاه‌های برتر دنیا و ارائه رشته‌های مدیریت دولتی در قالب دانشکده مستقل	
نشانی	دانشگاه
Harvard Kennedy School of Government https://www.hks.harvard.edu/	۱- دانشگاه هاروارد دانشکده حکومت‌داری کندی
Oxford University- Blavatnik School of Government https://www.bsg.ox.ac.uk/study/mpp	۲- دانشگاه آکسفورد دانشکده حکومت‌داری بالواتنیک
LSE School of Public Policy http://www.lse.ac.uk/IPA/School-of-Public-Policy	۳- دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن دانشکده سیاست‌گذاری عمومی
University of California Berkeley- Goldman School of Public Policy https://gspp.berkeley.edu/	۴- دانشگاه کالیفرنیا دانشکده خط‌مشی‌گذاری عمومی گلدمن
Stanford University, School of Public Policy https://publicpolicy.stanford.edu/	۵- دانشگاه استنفورد دانشکده خط‌مشی‌گذاری عمومی
University of Chicago, Harris School of Public Policy http://harris.uchicago.edu/PublicPolicy	۶- دانشگاه شیکاگو دانشکده خط‌مشی‌گذاری هریس
Columbia University- School of International and Public Affairs https://sipa.columbia.edu	۷- دانشگاه کلمبیا دانشکده مطالعات خدمات عمومی و بین‌الملل
Cornell Institute of Public Affairs http://www.cipa.cornell.edu/	۸- دانشگاه کرنل موسسه مطالعات خدمات عمومی کرنل



۱. دانشگاه هاروارد

از جمله دانشگاه‌های معتبر ارائه‌دهنده دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری در «اداره امور عمومی» و «سیاست‌گذاری عمومی»، دانشگاه هاروارد و دانشکده حکومت‌داری کندی است. این دانشگاه در رتبه ۱ در فهرست QS-2017 را در حوزه Social Policy and Administration برخوردار است. دانشگاه هاروارد فاقد دوره برنامه‌ریزی شده‌ای به صورت یکسان برای تمام دانشجویان است. در این دانشگاه مجموعه‌ای دوره‌ها و کورس‌های متنوع ارائه می‌گردد و دانشجویان می‌بایست با راهنمایی مشاوران و اساتید و علاقه‌مندی‌ها و زمینه تخصصی، مجموعه‌ای از دوره‌ها را انتخاب و بگذرانند.^۱ باین حال در پایگاه اطلاعاتی دانشکده مذکور و در منوی دوره‌ها (Courses) امکان مشاهده دوره‌های پیشنهادی وجود دارد. با انتخاب موضوع Public Leadership & Management و حوزه اکادمیک Management, Leadership & Decision که می‌توان آن را نزدیک به رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی تلقی نمود، در صفحه مذکور دوره‌های ذیل پیشنهاد می‌شود. در بررسی دوره‌های MPA در دانشگاه هاروارد دوره‌ای که به صورت مستقیم‌تر بر گرایش تخصصی مدیریت منابع انسانی در بخش عمومی تأکید داشته باشد مشاهده نگردید. البته همان‌طور که خواهد آمد دانشگاه هاروارد رشته مدیریت منابع انسانی را در ذیل دوره‌های MBA ارائه داده است.^۲

جدول ۱۰: کورس‌های پیشنهادی دانشگاه هاروارد برای رشته اداره امور عمومی - گرایش مدیریت و رهبری

• مدیریت استراتژیک در بخش عمومی (STRATEGIC MANAGEMENT FOR PUBLIC PURPOSES)
• مدیریت: رهبری و استراتژی (MANAGEMENT MATTERS: LEADERSHIP, AND STRATEGY)
• دانش مدیریت و تعدیل رفتار (SCIENCE OF BEHAVIOR CHANGE)
• دانش علوم رفتاری در سازمان‌های عمومی (BEHAVIORAL SCIENCE FOR INCLUSIVE ORGANIZATIONS)
• دانش و مهارت‌های رهبری (THE ART OF LEADING: SKILLS, INSIGHTS, AND BEST PRACTICES)
• قدرت و تأثیر (POWER AND INFLUENCE)
• نفوذ: دانش و هنر تأثیر اثربخش (PERSUASION: THE SCIENCE AND ART OF EFFECTIVE INFLUENCE)
• سیستم رهبری: رهبران، پیروان، زمینه (THE LEADERSHIP SYSTEM: LEADERS, FOLLOWERS,)
• (CONTEXT)
• رهبری - رویکرد درون به بیرون (LEADERSHIP FROM THE INSIDE OUT)
• سازمان‌دهی: افراد، قدرت و تغییر (ORGANIZING: PEOPLE, POWER, CHANGE)
•
• مدیریت بحران (MITIGATING AND MANAGING A CRISIS)
• بودجه‌ریزی و مدیریت مالی (BUDGETING AND FINANCIAL MANAGEMENT)

^۱ - <http://www.mastersportal.eu/studies/92976/public-administration.html#content:contents>

^۲ - https://www.hks.harvard.edu/courses?f%5B0%5D=policy_topics%3A201&f%5B1%5D=academic_areas%3A5751&fulltext_search=



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

- بودجه‌ریزی پیشرفته (ADVANCED BUDGETING, FINANCIAL MANAGEMENT AND OPERATIONS)
- مدیریت منابع مالی در سازمان‌های عمومی (MANAGING FINANCIAL RESOURCES IN NONPROFIT ORGANIZATIONS)
- تعارض و همکاری (CONFLICT AND COLLABORATION: INTRA- AND INTER-GROUP DYNAMICS)
- توسعه و توانمندسازی کارکنان (DEVELOPING PEOPLE: PERSONAL AND SYSTEMIC CAPACITY BUILDING)
- رهبری عملکرد در بخش عمومی (PERFORMANCE LEADERSHIP)
- بررسی تجارب موفق (LEARNING FROM EFFECTIVE IMPLEMENTERS)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، دانشگاه هاروارد در دوره مدیریت و رهبری در بخش عمومی اگرچه با توجه به ماهیت رشته بر بحث‌های رهبری و رفتار سازمانی تأکید بیشتری نموده است، با این حال در یک دسته‌بندی کلی تر بر دانش‌های تخصص ذیل تأکید نموده است،

- نظریه‌ها و الگوهای مدیریت در بخش عمومی
- مدیریت استراتژیک و سیاست‌گذاری در سازمان‌های عمومی
- رهبری در سازمان‌ها
- مدیریت رفتار سازمانی و مفاهیم وابسته (قدرت، نفوذ، تعارض)
- سازمان‌دهی
- مدیریت منابع مالی و بودجه‌ریزی
- توسعه و توانمندسازی کارکنان و سایر تخصص‌های مرتبط

۲. دانشگاه آکسفورد

دانشگاه آکسفورد رتبه دوم را در فهرست QS-2017 را در حوزه Social Policy and Administration به خود اختصاص داده است.

این دانشگاه در دانشکده حکومت‌داری بالواتیک رشته مدیریت دولتی را با گرایش سیاست‌گذاری عمومی ارائه داده است. در پایگاه اطلاع‌رسانی رشته مذکور دروس ذیل در دوره مذکور معرفی شده است:^۱

جدول ۱۱: دروس رشته مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری عمومی در دانشگاه آکسفورد

^۱ <https://www.bsg.ox.ac.uk/study/mpp/mpp-course-overview>



- چالش‌های سیاست‌گذاری ۱ و ۲ (Policy Challenge)
- اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی (Economics for Public Policy)
- ارزیابی سیاست‌گذاری عمومی (Evidence and Public Policy)
- بنیادهای نظری مدیریت بخش عمومی (Foundations)
- حقوق و سیاست‌گذاری عمومی (Law and Public Policy)
- تکنیک‌ها در سیاست‌گذاری عمومی (The Politics of Policymaking)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، دانشگاه آکسفورد گرایش خط‌مشی‌گذاری عمومی ارائه می‌دهد و در دروس طراحی‌شده برای دوره به‌طور عمده بر موارد ذیل تأکید می‌نماید

- تئوری‌ها و مبانی نظری بخش عمومی
- سیاست‌گذاری عمومی (چالش‌ها، تکنیک‌ها و مبانی نظری)
- چالش‌ها و مسائل سیاست‌گذاری عمومی
- اقتصاد و سیاست‌گذاری عمومی
- حقوق و سیاست‌گذاری عمومی

۳. دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن

دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن در جایگاه سوم در فهرست QS-2017 را در حوزه Social Policy and Administration قرار گرفته است. در این دانشگاه ۳ تا ۴ عنوان درسی به‌عنوان عناوین پایه و ضروری ارائه می‌گردد^۱ و سایر درس‌ها بر اساس علائق دانشجویان از فهرست حدود ۱۵۰ گانه‌ای از دروس در ۱۲ گرایش انتخاب می‌شود.^۲ این دانشکده برای دوره MPA خویش دروس اصلی و انتخابی ذیل را در گرایش Management of Organisations ارائه داده است:

^۱ <http://www.lse.ac.uk/IPA/MPA/Curriculum>

^۲ http://www.lse.ac.uk/resources/calendar/programmeRegulations/taughtMasters/2017_MPAOptionsList.htm

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

جدول ۱۲: دروس پایه و انتخابی دوره MPA گرایش Management of Organisations دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن

دروس اصلی
<ul style="list-style-type: none">• علم سیاست و سیاست‌گذاری عمومی (Political Science and Public Policy)• سیاست‌گذاری عمومی و اقتصاد خرد و کلان (Micro and Macro Economics for Public Policy)• رویکرد کیفی و تجزیه و تحلیل سیاست (Quantitative Approaches and Policy Analysis)
دروس انتخابی در گرایش مدیریت و سازمان
<ul style="list-style-type: none">• پاسخگویی، سازمان و مدیریت ریسک (Accountability, Organisations and Risk Management)• حسابداری مدیریت، تصمیم‌گیری و کنترل (Management Accounting, Decisions and Control)• حسابداری در اقتصاد جهانی (Accounting in the Global Economy)• سیاست، بروکراسی و توسعه (Policy, Bureaucracy and Development: Theory and Practice)• مدیریت دولتی، تئوری‌ها و دکترین (Public Management Theory and Doctrine)• سازمان‌ها، قدرت و رهبری (Organisations, Power and Leadership)• مدیریت دولتی: رویکرد استراتژیک (Public Management: A Strategic Approach)• بودجه‌ریزی و مدیریت مالی در بخش عمومی (Public Budgeting and Financial Management)• مدیریت دولتی - استراتژی، نوآوری و عرضه (Public Management- Strategy, Innovation and Delivery)• سیستم‌های اطلاعات مدیریت برای بخش عمومی (Information Systems for the Public Sector)• تجزیه و تحلیل استراتژی (The Analysis of Strategy)• نوآوری و سیستم‌های اطلاعاتی (Innovation and Information Systems: Concepts and Perspectives)• مدیریت تغییر و تحول سازمانی (Organisational Change)• مدیریت رفتار سازمانی (Organisational Behaviour)• مدیریت منابع انسانی (Human Resource Management)• رهبری و سازمان‌ها (نظریه و عمل) (Leadership in Organisations: Theory and Practice)• طراحی و مدیریت تغییر در بخش عمومی (Designing and Managing Change in the Public Sector)• چارچوب تحلیلی ارزیابی سیاست (Analytic Frameworks for Policy Evaluation)• مدیریت بین فرهنگی (Cross Cultural Management)• حسابداری و گزارشگری مالی (Financial Accounting, Reporting and Disclosure)• حکومتمداری، بازارها و رقابت در ارائه خدمات عمومی (Governance, Markets and Competition in the Delivery of Public Services)• اخلاق مدیریت و کسب و کار (Business and Organisational Ethics)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود عمده سرفصل‌هایی که دانشگاه اقتصاد و سیاست لندن در رشته MPA گرایش سازمان و مدیریت ارائه داده است بر موارد ذیل تأکید نموده است:

- سیاست‌گذاری عمومی



- اقتصاد و سیاست‌گذاری عمومی
- نظریه‌های مدیریت دولتی و اداره سازمان‌های عمومی
- مدیریت استراتژیک
- اصول و تئوری‌های سازمان و مدیریت
- رهبری و رفتار سازمانی
- مدیریت منابع مالی و بودجه‌ریزی
- حسابداری مدیریت
- مدیریت تغییر و تحول سازمان
- مدیریت فناوری اطلاعات
- مدیریت منابع انسانی

۴. دانشگاه برکلی - کالیفرنیا

دانشگاه کالیفرنیا- برکلی در جایگاه چهارم در فهرست QS-2017 را در حوزه Social Policy and Administration قرار گرفته است. این دانشگاه نیز رشته مدیریت دولتی را با گرایش سیاست‌گذاری عمومی را در دوره‌های مستر خویش ارائه داده است. در پایگاه اطلاع‌رسانی رشته مذکور دروس ذیل در دوره مذکور معرفی شده است.^۱

جدول ۱۳: دروس رشته مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری عمومی در دانشگاه کالیفرنیا- برکلی

• مقدمه‌ای بر سیاست‌گذاری عمومی (INTRODUCTION TO POLICY ANALYSIS)
• اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی (THE ECONOMICS OF PUBLIC POLICY ANALYSIS)
• تجزیه و تحلیل تصمیم‌گیری، مدل‌سازی و روش‌های کیفی (DECISION ANALYSIS, MODELING, AND QUANTITATIVE METHODS)
• مدیریت و رهبری در بخش عمومی (PUBLIC LEADERSHIP & MANAGEMENT)
• حقوق و سیاست‌گذاری عمومی (Law and Public Policy)
• جنبه‌های مدیریت سیاسی و مؤسسات سیاست‌گذاری عمومی (POLITICAL AND AGENCY MANAGEMENT ASPECTS OF PUBLIC POLICY)
• تجزیه و تحلیل پیشرفته سیاست‌ها (ADVANCED POLICY ANALYSIS)

در برنامه مذکور دانشگاه کالیفرنیا بر دانش و دوره‌های ذیل تأکید داشته است:

^۱ <https://gspp.berkeley.edu/programs/masters-of-public-policy-mpp/core-curriculum>

- سیاست گذاری عمومی
- مدل‌های تصمیم‌گیری و ارزیابی سیاست‌ها
- اقتصاد و سیاست گذاری عمومی
- حقوق و سیاست گذاری عمومی
- مدیریت و رهبری در بخش عمومی

۵. دانشگاه استنفورد

دانشگاه استنفورد در جایگاه ششم در فهرست QS-2017 رادر حوزه Social Policy and Administration قرار گرفته است. این دانشگاه نیز رشته مدیریت دولتی را با گرایش سیاست گذاری عمومی را در دوره‌های ماستر خویش ارائه داده است. در این دانشگاه نیز فهرست جامعی از درس‌های مرتبط با سیاست گذاری عمومی ارائه می‌گردد و دانشجوی بر اساس علاقه‌مندی و راهنمایی نسبت به انتخاب دروس مناسب اقدام می‌نماید. در پایگاه اطلاع‌رسانی رشته مذکور دروسی از قبلی درس‌های ذیل در دوره مذکور معرفی شده است.^۱

جدول ۱۴: دروس رشته مدیریت دولتی و سیاست‌گذاری عمومی در دانشگاه استنفورد

• سیاست و سیاست‌گذاری عمومی (Politics and Public Policy)
• اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی (Economic Policy Analysis)
• روش‌های تجربی در سیاست‌گذاری عمومی (Empirical Methods in Public Policy)
• اقتصاد و حقوق (Law and Economics)
• ارزیابی عملکرد دولت و حکومت (Measuring the Performance of Governments)
• سازمان‌های جهانی: ماتریس تغییر (Global Organizations: The Matrix of Change)
• اقتصاد مدیریت شهری (The Urban Economy)
• مدیریت و ارائه خدمات عمومی (Public Service Internship Preparation)
• اقتصادسنجی کاربردی سیاست‌گذاری عمومی (Applied Econometrics for Public Policy)
• تجزیه و تحلیل سیاست‌ها برای سیاست‌گذاران (Political Analysis for Public Policymakers)
• پروژه تحقیق سیاست‌گذاری عمومی (Public Policy Research Project)
• آینده تأمین مالی (The Future of Finance)
• سیاست‌های علم و فناوری (Science and Technology Policy)
• عدالت (Justice)

دانشگاه استنفورد در برنامه MPA خود بر دانش و دوره‌های ذیل تأکید داشته است:

^۱ <http://explorecourses.stanford.edu/search?filter-departmentcode->

[PUBLPOL=on&q=PUBLPOL&view=catalog&filter-term-Winter=on&academicYear=&page=0&filter-coursestatus-Active=on&collapse=](http://explorecourses.stanford.edu/search?filter-departmentcode-PUBLPOL=on&q=PUBLPOL&view=catalog&filter-term-Winter=on&academicYear=&page=0&filter-coursestatus-Active=on&collapse=)

- سیاست‌گذاری عمومی
- اداره امور عمومی و خدمات عمومی
- اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی
- بودجه‌ریزی و تأمین منابع مالی دولت
- ارزیابی و تحلیل سیاست‌های عمومی
- مدیریت سازمان‌ها و خدمات عمومی
- اقتصاد مدیریت شهری

۶. دانشگاه شیکاگو

دانشگاه شیکاگو در جایگاه یازدهم در فهرست QS-2017 را در حوزه Social Policy and Administration قرار گرفته است. در پایگاه اطلاع‌رسانی رشته مذکور در رشته مدیریت دولتی سرفصل‌های زیر ارائه شده است!^۱

جدول ۱۵: دروس رشته مدیریت دولتی دانشگاه شیکاگو

- سیاست تحلیلی - مبانی استراتژیک (*Analytical Politics I: Strategic Foundations*)
- سیاست تحلیلی - فرایند سیاست‌گذاری عمومی (*Analytical Politics II: The Policymaking Process*)
- تئوری آماری و کاربرد آن در تحقیقات سیاست‌گذاری (Statistical Theory and Applications for Policy Research I & II)
- اقتصاد کلان و سیاست‌گذاری عمومی (*Principles of Microeconomics and Public Policy I & II*)
- تصمیم‌گیری و سازمان‌ها (*Decisions and Organizations*)

۷. دانشگاه کلمبیا

دانشگاه کلمبیا در فهرست QS-2017 را در حوزه Social Policy and Administration در رتبه سیزدهم قرار گرفته است. گرایش‌های گوناگون رشته مدیریت دولتی در سطح کارشناسی ارشد در دانشگاه کلمبیا ارائه شده است. از جمله آن‌ها می‌توان به گرایش‌های ذیل اشاره نمود:

- MASTER OF INTERNATIONAL AFFAIRS (MIA)
- MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION (MPA)
- EXECUTIVE MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION (EMPA)
- MPA IN ECONOMIC POLICY MANAGEMENT (MPA-EPM)
- MPA IN ENVIRONMENTAL SCIENCE AND POLICY
- MPA IN DEVELOPMENT PRACTICE (MPA-DP)

^۱ <https://harris.uchicago.edu/academics/design-your-path/core-curriculum>

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

در برنامه MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION (MPA) دانشگاه مذکور، درس‌های ذیل ارائه و معرفی شده است.^۱

جدول ۱۶: دروس رشته مدیریت دولتی دانشگاه کلمبیا

سیاست‌گذاری عمومی - نهادها (Politics of Policymaking: American Institutions)	•
سیاست‌گذاری عمومی - رویکرد تطبیقی (Politics of Policymaking: Comparative Perspectives)	•
اقتصاد خرد و کلان مسائل عمومی (Micro and Macroeconomics for International & Public Affairs)	•
تجزیه و تحلیل کیفی مسائل عمومی (Quantitative Analysis for International & Public Affairs)	•
تجزیه و تحلیل سازمان‌های بخش عمومی (Analysis of Public Sector Organizations)	•
مدیریت اثربخش در بخش عمومی (Effective Management in the Public Service)	•
مدیریت استراتژیک برای سازمان‌های خدمات عمومی (Strategic Management for Public Service Organizations)	•
مدیریت دولتی (Public Management)	•
مدیریت و اداره سازمان‌های غیرانتفاعی (Management & Administration of Nonprofit Organizations)	•
مدیریت استراتژیک و کارآفرینی (Strategic and Entrepreneurial Management)	•
مدیریت پایدار (Sustainability Management)	•
حسابداری خدمات و مسائل عمومی (Accounting for International & Public Affairs)	•
مدیریت مالی سازمان‌های غیرانتفاعی (Nonprofit Financial Management)	•
بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت و حکومت (Budgeting and Financial Management for Government)	•
اقتصاد مالی (Economics of Finance)	•
توسعه مهارت‌های حرفه‌ای (Professional Development)	•

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دروس دانشکده مذکور در سرفصل‌های ذیل قابل طبقه‌بندی است:

- سیاست و سیاست‌گذاری عمومی
- اقتصاد و تجزیه تحلیل اقتصادی سیاست‌های عمومی
- ارزیابی و تحلیل مسائل عمومی و سیاست‌ها
- مبنای نظری اداره امور عمومی
- مدیریت استراتژیک در سازمان‌های عمومی
- مدیریت سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی

^۱ <http://bulletin.columbia.edu/sipa/programs/mpa/#requirementstext>



- مدیریت مالی و بودجه‌ریزی در سازمان‌ها و بخش عمومی

۸. دانشگاه کرنل

دانشگاه کرنل رتبه ۱ پایگاه Eduniversal-2017 دوره‌های کارشناسی ارشد را در حوزه تخصصی public Administration به خود اختصاص داده است... این دانشگاه از جمله دانشگاه‌های برتر و با سابقه در حوزه مدیریت چه در بخش عمومی و چه در بخش کسب و کار می‌باشد. این دانشگاه در برنامه MPA خویش سرفصل‌ها ذیل را پیشنهاد داده است.^۱

جدول ۱۷: دروس رشته مدیریت دولتی دانشگاه کلمبیا

• اداره امور عمومی (Public Administration)
• مدیریت در بخش عمومی و غیرانتفاعی - رویکرد بین‌الملل (International Public and NGO Management)
• مقدمه‌ای بر ارزیابی (Introduction to Evaluation)
• مدیریت عمومی و غیرانتفاعی و مدیریت تأمین مالی (nonprofit Management and Finance)
• مشاوره سازمان‌های دولتی و غیرانتفاعی (Consulting for Nonprofit and Government Organizations)
• مذاکره: نظریه و عمل (Negotiation in Theory and Practice)

ملاحظه می‌شود دانشگاه کرنل در دوره کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، بر دانش و درس‌های ذیل تأکید نموده است:

- اداره امور عمومی
- مدیریت و رهبری در بخش عمومی
- ارزیابی و تحلیل سیاست‌ها
- تأمین مالی بخش عمومی و سازمان‌های دولتی

جمع‌بندی از برنامه رشته مدیریت دولتی در دانشگاه‌های جهان

همان‌طور که ملاحظه می‌شود تا حدودی در برنامه‌های دانشگاه‌های برتر جهان در دوره‌های MPA تفاوت‌هایی مشاهده می‌شود. این تفاوت ناشی از تأکیدی است که این دانشگاه‌ها در دوره‌های ارشد اداره امور عمومی داشته‌اند. غالب این دانشگاه‌ها در دوره MPA بر تخصص‌های سیاست‌گذاری عمومی (Public Policy Making) تأکید

¹ <https://www.human.cornell.edu/cipa/academics/curriculum/concentrations/public>

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

نموده‌اند. برخی نیز بر تخصص‌های موردنیاز مدیریت سازمان‌های عمومی (Public Management) تأکید نموده‌اند. با این حال در محتوای درسی این برنامه‌ها بر درس‌ها و مجموعه دانش تخصصی تأکید شده است:

- سیاست‌گذاری عمومی (اصول و نظری‌ها- رویکردها- تکنیک‌ها)
- ارزیابی و تحلیل مسائل و خطی مشی گذاری عمومی
- اداره امور عمومی (مبانی نظری- رویکردها و...)
- مدیریت استراتژیک در بخش عمومی
- مدیریت و رهبری در سازمان‌های عمومی
- اقتصاد سیاست گذاری عمومی
- حقوق و سیاست گذاری عمومی
- مدیریت منابع مالی و بودجه‌ریزی در بخش عمومی
- مدیریت رفتار و منابع انسانی در بخش عمومی
- مدیریت تحول سازمانی، کارآفرینی و فناوری اطلاعات و ارتباطات در بخش عمومی



بررسی محتوای برنامه رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های خارج از کشور

همان‌طور که گفته شد در بررسی رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های خارج از کشور، ۹ دانشگاه ذیل مورد بررسی قرار گرفت. نام و نشانی دانشگاه‌های مذکور در ذیل آمده است.

جدول ۱۸: دانشگاه‌های بررسی شده در سطح جهان در برنامه مدیریت منابع انسانی

نام دانشگاه	نشانی
دانشگاه هاروارد، مدرسه کسب و کار هاروارد	Harvard Business School https://www.extension.harvard.edu/academics/courses/human-resource-management/13365
دانشگاه ماساچوست MIT، مدرسه مدیریت سلوان، موسسه تحقیقات کار و استخدام	Massachusetts Institute of Technology (MIT)- Sloan School of Management, Institute for work & employment research http://web.mit.edu/ http://mitsloan.mit.edu/ http://hrweb.mit.edu/ http://mitsloan.mit.edu/phd/program-overview/iwer/
دانشگاه علوم اقتصاد و سیاست لندن (LSE)	London School of Economics and Political Science (LSE) http://www.lse.ac.uk/ http://www.lse.ac.uk/study-at-lse/Graduate/Degree-programmes-2018/MSc-Human-Resources-and-Organisations
دانشگاه کالیفرنیا- برکلی، موسسه حرفه‌ای منابع انسانی.	University of California- Berkeley (UCB) HR Certification Institute http://www.berkeley.edu/# https://extension.berkeley.edu/ https://www.hrci.org/#
دانشگاه نورث وسترن، دانشکده مطالعات حرفه‌ای	Northwestern School of professional studies http://sps.northwestern.edu
دانشگاه کرنل، دانشکده روابط کار کرنل	Cornel University- ILR School https://www.ilr.cornell.edu/
دانشگاه مک گیل، دانشکده مدیریت دیزاتلس	McGill University- Desautels Faculty of Management http://www.mcgill.ca/study/2017-2018/faculties/desautels
دانشگاه پیوردو، دانشکده مدیریت کارنت	Purdue University - Krannert School of Management http://www.krannert.purdue.edu/
دانشگاه تگزاس A&M، دانشکده کسب و کار میس	Texas A&M University –Mays Business School http://mays.tamu.edu/

در ادامه به محتوای برنامه‌های درسی این دانشگاه‌ها در رشته مدیریت منابع انسانی پرداخته خواهد شد:

۱. دانشگاه هاروارد

همان‌طور که گفته شد دانشگاه هاروارد رتبه ۱ را در فهرست QS-2017 به خود اختصاص داده است. این دانشگاه

در موضوع Business and Management در سال ۲۰۱۷ در جایگاه سوم در بین دانشگاه‌های برتر دنیا قرار گرفته



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

است. برنامه ارشد مدیریت منابع انسانی از جمله برنامه‌های ارائه شده در دانشکده کسب و کار دانشگاه هاروارد می‌باشد. محتوای درس‌های این دوره در جدول ذیل آمده است:^۱

جدول ۱۹: فهرست درس‌های ارائه شده در دوره مستر منابع انسانی دانشکده کسب و کار دانشگاه هاروارد

<ul style="list-style-type: none">• مقدمه‌ای بر مدیریت منابع انسانی (Introduction to Human Resource Management)• کارمندیابی و تأمین نیروی انسانی (Staffing)• مدیریت حقوق و مزایای کارکنان (Compensation & Benefits)• مدیریت عملکرد کارکنان (Performance Management)• توسعه و توانمندسازی منابع انسانی (Human Resource Development)• مدیریت منابع انسانی جهانی، روابط کار و چالش‌های آتی• (Global Human Resource Management, Labor Relations & Future Issues)
--

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه هاروارد در برنامه مستر مدیریت منابع انسانی بر مجموع دانش تخصصی ذیل تأکید نموده است:

- مدیریت منابع انسانی (اصول و مبانی نظری)
- مدیریت تأمین نیروی انسانی
- مدیریت جبران خدمات و حقوق و مزایا
- مدیریت آموزش و توسعه کارکنان
- مدیریت عملکرد کارکنان
- مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
- روابط کار و چالش‌های آن

۲. دانشگاه MIT (Massachusetts Institute of Technology)

دانشگاه MIT رتبه اول دانشگاه‌های برتر جهان را در موضوع Business and Management در فهرست QS-2017 به خود اختصاص داده است. برنامه مستر مدیریت منابع انسانی این دانشگاه در مدرسه کسب و کار سلوان (Sloan Business School) ارائه می‌گردد. محتوای دوره مذکور شامل درس‌های ذیل است:^{۲ و ۳}

جدول ۲۰: درس‌های دوره مستر مدیریت منابع انسانی و روابط کار در دانشگاه MIT

^۱ -<https://canvas.harvard.edu/courses/33151/assignments/syllabus>

^۲ -<https://ocw.mit.edu/courses/find-by-topic/#?cat=business&subcat=industrialrelationsandhumanresourcemanagement>

^۳ -<https://executive.mit.edu/openenrollment/program/greater-boston-executive-program/#.WfWMOdLyMoA>



رهبری (Leadership)
مدیریت تغییر و تحول سازمان (Organizational Change)
مدیریت استراتژیک منابع انسانی (Strategic Human Resource Management)
اقتصاد بازار کار (Labor Economics)
مدیریت تحولات در کار، سازمان و جامعه (Managing Transformations in Work, Organizations, and Society)
طراحی و رهبری سازمان کارآفرین (Designing and Leading the Entrepreneurial Organization)
مذاکره و مدیریت تعارض (Negotiation and Conflict Management)
افراد و سازمان‌ها (People and Organizations)
کار، استخدام و نظریه‌های روابط صنعتی (Work, Employment, and Industrial Relations Theory)
بازار کار منطقه‌ای و سیاست‌های منابع انسانی (Urban Labor Markets and Employment Policy)
مدیریت منابع انسانی در بخش غیرانتفاعی (Managing and Volunteering In the Non-Profit Sector)
نیروی کار و سیاست‌گذاری (Labor and Politics)
فناوری، قوانین و محیط کار (Technology, Law, and the Working Environment)
طراحی کار آینده (Shaping the Future of Work)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه MIT در برنامه مستر مدیریت منابع انسانی بر مجموع دانش تخصصی ذیل تأکید نموده است:

- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- رهبری در سازمان
- برنامه‌ریزی نیروی انسانی
- مدیریت تأمین و به‌کارگیری منابع انسانی
- مدیریت تغییر و تحول سازمانی
- مدیریت رفتار سازمانی و مفاهیم مرتبط
- اقتصاد بازار کار
- قوانین و مقررات کار و روابط کار

۳. دانشگاه علوم اقتصاد و کسب و کار لندن (LSE)

دانشگاه LSE جایگاه نهم را در فهرست QS-2017 به خود اختصاص داده است. این دانشگاه در فهرست

Eduuniversal-2017 رتبه سوم دانشگاه‌های آمریکای شمالی را در بین بهترین دوره‌های مستر در رشته مدیریت



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

منابع انسانی را به خود اختصاص داده است. این دانشگاه در برنامه دوره مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی - مدیریت منابع انسانی^۱، درس‌های ذیل را در محتوای این برنامه پیشنهاد داده است:^۲

جدول ۲۱: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه LSE

مدیریت منابع انسانی - سیاست‌ها و استراتژی‌ها (Management of Human Resources: Strategies and Policy)
مبانی کسب و کار (و مدیریت) منابع انسانی (Foundations of Business and Management for HR)
جهانی‌شدن و مدیریت منابع انسانی (Globalisation and Human Resource Management)
مهارت‌ها و اقدامات مدیریت منابع انسانی (Human Resource Management Skills and Practice)
رفتار سازمانی (Organisational Behaviour)
سیستم‌های جبران خدمات (Reward System: Key Models and Practices)
رهبری در سازمان‌ها - نظریه و اقدامات (Leadership in Organisations: Theory and Practice)
تئوری سازمان (Organisational Theory)
مدیریت و طراحی سازمان‌ها (Design and Management of Organisations)
قوانین کار و استخدام (Employment Law)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه LSE در برنامه مستر مدیریت منابع انسانی بر مجموع دانش تخصصی ذیل تأکید نموده است:

- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- مدیریت سیستم‌ها و نظام‌های مدیریت منابع انسانی
- رهبری در سازمان
- مدیریت جبران خدمات و نظام‌های پاداش دهی
- تئوری و طراحی سازمان
- مدیریت تغییر و تحول سازمانی
- مدیریت رفتار سازمانی
- قوانین و مقررات کار و استخدام
- مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های جهانی و بین‌المللی

^۱-MSc Human Resources and Organisations- Human Resource Management (HRM) stream

^۲-<http://www.lse.ac.uk/study-at-lse/Graduate/Degree-programmes-2018/MSc-Human-Resources-and-Organisations>



۴. دانشگاه کالیفرنیا - برکلی

دانشگاه کالیفرنیا رتبه دهم را در فهرست QS-2017 به خود اختصاص داده است. این دانشگاه برنامه مستر خویش را با عنوان مدیریت منابع انسانی با محتوای درس‌های ذیل ارائه داده است:^{۱ و ۲}

جدول ۲۲: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه کالیفرنیا - برکلی

مقدمه‌ای بر شاخص‌ها و سنجه‌های منابع انسانی (Introduction to Human Capital Analytics)
مدیریت فرهنگ سازمان (Building a Conscious Company Culture)
مدیریت مزایای کارکنان (Essentials of Employee Benefits Management)
برنامه‌های مزایای کارکنان (Employee Benefit Plans)
کارمندیابی، انتخاب و استقرار کارکنان (Employee Recruitment, Selection and Placement)
مدیریت اثربخش عملکرد (Effective Performance Management)
روابط کار (Employee Relations)
قوانین کار (Employment Law)
نظام‌ها و فناوری‌های مدیریت منابع انسانی (Human Resource Systems and Technology)
مدیریت توسعه و تحول سازمان (Organization Development and Change)
مدیریت منابع انسانی و موفقیت سازمان (Aligning Human Resource Initiatives With Business Success)
نظام‌های جبران خدمات (Total Compensation)
مدیریت استعدادها و توسعه نیروی کار (Talent Management and Workforce Development)
سنجه‌های منابع انسانی (سنجش و اندازه‌گیری سرمایه انسانی) (HR Metrics: Measuring and Analyzing)
(Human Capital)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه کالیفرنیا در برنامه مستر مدیریت منابع انسانی بر مجموع دانش تخصصی ذیل تأکید نموده است:

- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- سنجه‌ها و شاخص‌های اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه انسانی
- مدیریت سیستم‌ها و فناوری‌های مدیریت منابع انسانی
- مدیریت جبران خدمات، مزایا و نظام‌های پاداش دهی

۱ -

<https://extension.berkeley.edu/public/category/programStream.do?method=load&selectedProgramAreaId=11463&selectedProgramStreamId=15574>

۲ -

<https://extension.berkeley.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=17109>



- مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی
- مدیریت کارمندیابی و تأمین منابع انسانی
- نظام‌های مدیریت عملکرد کارکنان
- مدیریت فرهنگ سازمان
- مدیریت تغییر و تحول سازمانی
- قوانین و مقررات کار و استخدام
- روابط کار

۵. دانشگاه نورث وسترن

دانشگاه نورث وسترن از جمله دانشگاه‌های معتبر در ارائه دوره‌ها و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی در سطح جهان است. این دانشگاه رتبه چهارم فهرست Eduniversal-2017 را در برنامه‌های Human Resource Management به خود اختصاص داده است. علاوه بر آنکه این دانشگاه در رتبه ۱۴ از دانشگاه‌های برتر در فهرست QS-2014 جای گرفته است. این دانشگاه برنامه مدیریت منابع انسانی خویش را با محتوای ذیل ارائه داده است:^۱

جدول ۲۳: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه نورث وسترن امریکا

برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی (Strategic planning and human resource planning)
نظام‌های جذب و تأمین استعدادها (Talent Acquisition)
نظام‌های جبران خدمات و پاداش دهی کارکنان (Total Rewards)
نظام‌های توسعه و آموزش کارکنان (Learning and Development)
نظام‌های مدیریت عملکرد کارکنان (Performance Management)
قوانین و مقررات کار (Employment Law)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه نورث وسترن برای دوره مدیریت منابع انسانی، ۶ عنوان اصلی محتوای این دوره را بر اساس نظام‌های اصلی مدیریت منابع انسانی طراحی نموده و ارائه می‌دهد.

۶. دانشگاه کرنل

دانشگاه کرنل نیز از جمله باسابقه‌ترین و برترین دانشگاه‌ها در ارائه دوره‌های مدیریت منابع انسانی است. این دانشگاه جایگاه ۵ فهرست Eduniversal-2017 را در برنامه‌های Human Resource Management در دانشگاه‌های برتر امریکای شمالی را به خود اختصاص داده است. همچنین این دانشگاه رتبه ۱۶ برترین دانشگاه‌های جهان را در

فهرست QS-2017 در موضوع Business and Management به خود اختصاص داده است. در برنامه مدیریت منابع انسانی این دانشگاه محتوای ذیل ارائه شده است:^۱

جدول ۲۴: درس‌های دوره‌مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه کرنل

کسب‌وکار و استراتژی منابع انسانی (business and HR strategy)
مدیریت روابط کار و منابع انسانی در سطح بین‌الملل (global human resources and labor relations)
مدیریت تغییر و تحول سازمان (change management)
مدیریت تأمین و جذب استعدادها (talent acquisition and management)
سنجش‌ها و شاخص‌های اندازه‌گیری مدیریت منابع انسانی (human resources analytics)
استراتژی‌های جبران خدمات (compensation strategies)
مدیریت تیم‌های با عملکرد بالا (leading high-performance teams)
مهارت‌های مشاوره داخلی (internal consulting)
توسعه و آموزش رهبری (leadership development and training)
رهبری منابع انسانی (human resources leadership)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه کرنل در برنامه مدیریت منابع انسانی خویش بر مجموعه دانش تخصصی ذیل تأکید نموده است:

- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- مدیریت نظام‌های جذب و تأمین استعدادها و منابع انسانی
- شاخص‌ها و سنجش‌های منابع انسانی
- مدیریت نظام‌های جبران خدمات
- نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی - با تأکید بر مهارت‌های رهبری و سرپرستی
- رهبری و مدیریت رفتار سازمانی
- مدیریت تغییر و تحول سازمان
- مدیریت منابع انسانی بین‌المللی

۷. دانشگاه مک گیل

دانشگاه مک گیل کانادا نیز از جمله باسابقه‌ترین و برترین دانشگاه‌ها در ارائه دوره‌های مدیریت منابع انسانی است. این دانشگاه جایگاه دوم فهرست Eduniversal-2017 را در برنامه‌های Human Resource Management در

^۱ <https://www.ilr.cornell.edu/academics/degree-programs/graduate-degree-programs/executive-master-human-resource-management-online/curriculum>

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

دانشگاه‌های برتر امریکای شمالی را به خود اختصاص داده است. همچنین این دانشگاه رتبه ۳۰ برترین دانشگاه‌های جهان را در فهرست QS-2017 در موضوع Business and Management به خود اختصاص داده است. در برنامه مدیریت کارکنان و منابع انسانی (Labour-Management Relations and Human Resources) این دانشگاه محتوای ذیل ارائه شده است:^۱

جدول ۲۵: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه مک گیل

قوانین و مقررات کار (Labour Law)
مذاکرات جمعی (Collective Bargaining)
مدیریت منابع انسانی (Human Resources Management)
بازار کار و مدیریت حقوق و دستمزد (Labour Markets and Wages)
جهانی‌شدن و سیاست‌های کار (Globalization & Labour Policy)
روابط کار در بخش عمومی (Labour Relations:Public Sector)
رهبری در سازمان (Leadership)
شاخص‌ها و سنجه‌های مدیریت منابع انسانی (People Analytics)
روش‌های تحقیق سازمان و مدیریت (Organizational Res Methods)
مدیریت تغییر و تحول سازمان (Managing Organizational Change)
مسیر شغلی - طراحی و مبانی نظری (Career Theory and Development)
مدیریت نظام‌های جبران خدمات (Compensation Management)

دوره مذکور که بیشتر مبنی بر توسعه دانش تخصصی در خصوص روابط کار در سیستم منابع انسانی توسعه یافته است بر مجموعه دانش تخصصی ذیل تأکید می‌نماید:

- مدیریت راهبردی منابع انسانی
- مدیریت نظام‌های روابط کار - در بخش خصوص و عمومی
- مدیریت نظام‌های جبران خدمات
- شاخص‌ها و سنجه‌های مدیریت منابع انسانی
- مدیریت رشد و توسعه و مسیر شغلی کارکنان
- رهبری در سازمان
- مدیریت تغییر و تحول سازمان
- مدیریت منابع انسانی بین‌المللی
- روش‌های تحقیق در مدیریت و سازمان

^۱ - <http://www.mcgill.ca/desautels/programs/bcom/academics/course-information/majors/labour-mgmt>



۸. دانشگاه پیوردو (Purdue)

دانشگاه پیوردو امریکا نیز از جمله برترین دانشگاه‌های جهان در ارائه رشته مدیریت منابع انسانی است. این دانشگاه جایگاه اول را در میان دانشگاه‌های امریکای شمالی بر اساس فهرست Eduniversal-2017 را در برنامه‌های Human Resource Management به خود اختصاص داده است. این دانشگاه درس‌های ذیل را در دوره MBA برنامه مدیریت منابع انسانی خویش ارائه داده است:^۱

جدول ۲۶: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه پیوردو

نظام‌های مدیریت منابع انسانی (دو فصل در یک سال) (Human Resource Systems 1-2)
نظام‌ها و ابزارهای تأمین و به‌کارگیری نیروی انسانی (Staffing Tools and Systems)
نظام‌های جبران خدمات و پاداش دهی کارکنان (Compensation and Reward Systems)
نظام‌های روابط کار کارکنان (labor and Employee Relations)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه پیوردو تلاش نموده است عناوین کلی و جامع را برای دوره مستر مدیریت منابع انسانی تعریف نماید و تلاش نموده است در ذیل آن در قالب درس‌هایی گاه‌ها در طول دو فصل نسبت به ارائه دانش جامعی از سیستم‌ها و نظام‌های مدیریت منابع انسانی اقدام نماید. در عین حال بر نظام‌های تأمین و به‌کارگیری، نظام‌های جبران خدمات کارکنان و نظام‌های روابط کار در محتوای برنامه خویش تأکید مضاعف نموده است.

۹. دانشگاه تگزاس A&M

دانشگاه تگزاس A&M امریکا نیز از جمله دانشگاه‌های معتبر جهان در ارائه رشته مدیریت منابع انسانی است. این دانشگاه جایگاه نهم را در میان دانشگاه‌های امریکای شمالی بر اساس فهرست Eduniversal-2017 را در برنامه‌های Human Resource Management به خود اختصاص داده است. این دانشگاه درس‌های ذیل را در دوره MBA برنامه مدیریت منابع انسانی خویش ارائه داده است:^۲

جدول ۲۷: درس‌های دوره مستر مدیریت سازمان‌ها و منابع انسانی در دانشگاه تگزاس ای اند ام

سنجه‌های و شاخص‌های مدیریت منابع انسانی (HR Analytics)
مدیریت توسعه و تحول سازمان (Organizational Change and Development)
مدیریت نظام‌های توسعه و مدیریت استعدادها در سازمان (Talent Management)
مدیریت نظام‌های جبران خدمات (Compensation Management)
نظام‌های روابط کارکنان (Labor Relations)
مدل‌سازی تحلیل مالی در منابع انسانی (Financial Analyst Modeling in HR)

^۱ - <http://www.krannert.purdue.edu/masters/mba/mba-fulltime/option-areas/hr/home.php#toggleContent>

^۲ - <http://mays.tamu.edu/ms-human-resource-management/courses/>



رفتار سازمانی (Behavior in Organizations)

مدیریت تأمین و به کارگیری (Organizational Staffing)

مسائل منابع انسانی (Contemporary HR Issues)

مدیریت منابع انسانی جهانی (Global HR Management)

مدیریت استراتژیک (Business and Corporate Strategy)

همان‌طور که ملاحظه می‌شود دانشگاه تگزاس در برنامه دوره مدیریت منابع انسانی خویش بر مجموع دانش تخصصی ذیل تأکید داشته است:

- سنجش و اندازه‌گیری و تحلیل منابع انسانی
- مدیریت استراتژیک
- مدیریت راهبردی منابع انسانی (مسائل منابع انسانی)
- مدیریت نظام‌های توسعه و آموزش کارکنان
- مدیریت نظام‌های تأمین و به کارگیری
- مدیریت نظام‌های جذب و توسعه استعدادها
- مدیریت نظام‌های جبران خدمات
- مدیریت توسعه و تحول سازمان
- مدیریت رفتار سازمانی
- نظام‌های روابط کار
- مدیریت منابع انسانی بین‌المللی

جمع‌بندی از برنامه رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های جهان

همان‌طور که ملاحظه می‌شود در اغلب برنامه‌های دانشگاه‌های برتر جهان در دوره کارشناسی ارشد مدیریت - در تخصص منابع انسانی شباهت‌های قابل توجهی مشاهده می‌شود. جدول ذیل فراوانی هر کدام از درس‌های ارائه‌شده در دانشگاه‌های بررسی شده را نشان می‌دهد.



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

جدول ۲۸: فراوانی درس‌های ارائه شده در دانشگاه‌های مورد بررسی

دانشگاه‌های ارائه کننده	دانش تخصصی
هاروارد، MIT، LSE، برکلی، نورث وسترن، کرنل، مک گیل، پیوردو، تگزاس	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
هاروارد، LSE، برکلی	نظام‌ها و فناوری‌های منابع انسانی
MIT، برکلی، نورث وسترن، کرنل، مک گیل، پیوردو	برنامه‌ریزی منابع انسانی
هاروارد، LSE، برکلی، نورث وسترن، کرنل، مک گیل، پیوردو، تگزاس	نظام‌های جبران خدمات کارکنان
هاروارد، برکلی، نورث وسترن، کرنل، مک گیل، پیوردو، تگزاس	نظام‌های توسعه و آموزش منابع انسانی
هاروارد، MIT، برکلی، نورث وسترن، کرنل، پیوردو، تگزاس	تأمین و به کارگیری منابع انسانی
هاروارد، برکلی، نورث وسترن، کرنل، پیوردو	مدیریت عملکرد و بهره‌وری کارکنان
برکلی، نورث وسترن، کرنل، تگزاس	جذب و توسعه استعدادها
هاروارد، MIT، برکلی، مک گیل، پیوردو، تگزاس	روابط کار
برکلی، کرنل، مک گیل، تگزاس	سنجش و اندازه‌گیری منابع انسانی
MIT، LSE، برکلی، نورث وسترن	قوانین و مقررات کار و استخدامی
MIT، LSE، کرنل، مک گیل	رهبری در سازمان
MIT، LSE، برکلی، کرنل، تگزاس	مدیریت رفتار سازمانی
MIT، LSE، برکلی، کرنل، مک گیل، تگزاس	مدیریت تغییر و تحول سازمان
هاروارد، LSE، کرنل، مک گیل، تگزاس	مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
MIT	اقتصاد بازار کار
تقریباً در تمامی دانشگاه‌ها در قالب دروس اصلی در دوره‌های MBA آمده است.	مدیریت استراتژیک
	تئوری و طراحی سازمان
	روش تحقیق در مدیریت و سازمان

همان‌طور که ملاحظه می‌شود اغلب این دانشگاه بر دانش تخصصی در زمینه مدیریت استراتژیک منابع انسانی، برنامه‌ریزی نیروی انسانی، نظام‌های تأمین و به کارگیری، نظام‌های جبران خدمات، نظام‌های آموزش و توسعه، نظام‌های مدیریت عملکرد، سنجش و اندازه‌گیری منابع انسانی، نظام‌های روابط کار، قوانین و مقررات کار و استخدام، رهبری و رفتار سازمانی، مدیریت تغییر و تحول سازمان، مدیریت منابع انسانی بین‌المللی، تأکید نموده‌اند.

در خصوص ۳ درس مدیریت استراتژیک، تئوری و طراحی سازمان و روش تحقیق در مدیریت و سازمان، آن‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود به نظر می‌رسد تعداد محدودی دانشگاه‌ها این درس‌ها را در برنامه رسمی دوره مدیریت منابع انسانی خویش گنجانده‌اند. با توجه به اهمیت دانش تخصصی در این زمینه، با بررسی مجدد دوره‌های MBA در دانشگاه‌های مذکور، ملاحظه گردید تقریباً در تمامی این دانشگاه‌ها در دوره مذکور سه درس فوق به‌عنوان دروس پایه و اصلی ارائه شده‌اند.



بررسی برنامه‌های رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های ایران

همان‌طور که گفته شد در بررسی سوابق رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی و رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه‌های ذیل مورد بررسی قرار گرفتند.

- برنامه اول و دوم: رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی در دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، تربیت مدرس و علامه طباطبائی مصوب ۱۳۷۶ و ۱۳۹۴
- رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه تهران
- رشته مدیریت منابع انسانی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی - دانشگاه‌های تهران، شیراز، زنجان، خوارزمی

برنامه اول: رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت نیروی انسانی و سایر گرایش‌ها مصوب ۱۳۷۶

همان‌طور که پیش‌ازین در تاریخچه رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در داخل کشور اشاره شد، رشته مدیریت دولتی - گرایش مدیریت نیروی انسانی تا قبل از سال ۱۳۹۴ بر اساس مصوبه سال ۱۳۷۶ دفتر گسترش آموزش عالی وزارت علوم برنامه فعال دانشگاه‌های ارائه‌دهنده این رشته - گرایش بوده است. از سال ۱۳۹۴ رشته گرایش مذکور مورد بازنگری قرار گرفته و عنوان آن به گرایش توسعه منابع انسانی تغییر می‌یابد. دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، علاوه طباطبائی و تربیت مدرس تا پیش از آن تماماً برنامه مصوب وزارت علوم را در ذیل رشته مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی ارائه داده‌اند. محتوای دوره‌های مذکور به شرح ذیل است.

رشته مدیریت دولتی - گرایش مدیریت نیروی انسانی (مصوب ۱۳۷۶ شورای گسترش)^۱

جدول ۲۹: محتوای دوره‌های دانشگاه‌های برتر در ایران در رشته مدیریت دولتی

دروس تخصصی سایر گرایش‌ها:	دروس مشترک رشته مدیریت دولتی:
دروس تخصصی گرایش مدیریت مالی دولتی:	مدیریت منابع انسانی پیشرفته
بودجه عمومی و بودجه شرکت‌های دولتی	تئوری مدیریت پیشرفته
تصمیم‌گیری در مسایل مالی	سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته
سمینار تحقیقی در مدیریت مالی	تحلیل آماری
دروس تخصصی گرایش مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی	مدیریت استراتژیک پیشرفته
نظریه‌های سیستمی	نظام‌های اداری تطبیقی پیشرفته
سیستم‌های اطلاعاتی استراتژیک	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته
کاربرد فن آوری اطلاعات سازمان	فرایند خط‌مشی‌گذاری
	تحقیق در عملیات پیشرفته

^۱ - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه ریزی آموزش عالی، رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت نیروی انسانی به نشانی:

<p>دروس تخصصی گرایش مدیریت تحول</p> <p>روش‌های تحقیق در رفتار سازمانی</p> <p>نظریه و فرآیند تحول سازمان</p> <p>نظریه‌ها و فرآیند ارتباطات سازمانی</p> <p>سمینار در مسائل رفتاری</p> <p>دروس تخصصی گرایش تشکیلات و روش‌ها</p> <p>حقوق اساسی سازمان‌های دولتی</p> <p>طراحی و ایجاد سازمان‌های متناسب با عصر اطلاعات</p> <p>سمینار تحقیقی در مورد مسائل سازمان‌های اداری ایران</p>	<p>بررسی مسائل مدیریت دولتی ایران</p> <p>دروس تخصصی گرایش مدیریت نیروی انسانی:</p> <p>برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی انسانی</p> <p>مدیریت بهره‌وری انسانی</p> <p>سمینار تحقیقی در مدیریت نیروی انسانی</p>
---	---

برنامه دوم: رشته مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی و سایر گرایش‌ها بازنگری مصوب ۱۳۹۴

از سال ۱۳۹۵ دانشگاه فردوسی مشهد در این رشته گرایش نسبت به پذیرش دانشجو در مقطع کارشناسی ارشد اقدام نموده است؛ و در حال حاضر رشته گرایش فعال در اغلب دانشگاه‌ها در رشته مدیریت دولتی است. جدول ذیل محتوای این برنامه رشته گرایش را نشان می‌دهد:^۱

جدول ۳۰: دروس پایه و اصلی رشته مدیریت دولتی و دروس تخصصی گرایش توسعه منابع انسانی

<p>دروس تخصصی گرایش طراحی سازمان‌های دولتی</p> <p>سازمان‌دهی و طراحی سازمان</p> <p>باز مهندسی تشکیلات دولتی</p> <p>حکومت الکترونیک</p> <p>کارگاه طراحی ساختار سازمان‌های دولتی</p> <p>دروس تخصصی گرایش بودجه و مالیه عمومی</p> <p>بودجه در سازمان‌های دولتی</p> <p>مالیه عمومی</p> <p>اقتصاد بخش عمومی</p> <p>ارزشیابی عملکرد دولت در اجرای پروژه‌های عمرانی</p> <p>دروس تخصصی گرایش خطی مشی گذاری عمومی</p> <p>نظریه‌های خط‌مشی گذاری عمومی</p> <p>فراگرد خطی مشی گذاری و تصمیم‌گیری</p> <p>کاربرد تحقیق در عملیات در حل مسائل دولتی</p> <p>بررسی مسائل مدیریت دولتی ایران</p> <p>دروس تخصصی گرایش مدیریت تحول</p>	<p>دروس پایه رشته مدیریت دولتی:</p> <p>نظریه‌های سازمان و مدیریت پیشرفته</p> <p>تحلیل آماری</p> <p>مدیریت استراتژیک پیشرفته</p> <p>مدیریت منابع انسانی پیشرفته</p> <p>مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته</p> <p>دروس اصلی رشته مدیریت دولتی</p> <p>نظریه‌های مدیریت دولتی</p> <p>روش‌شناسی پژوهش کیفی و آمیخته در مدیریت</p> <p>اداره امور عمومی در اسلام</p> <p>حقوق اساسی سازمان‌های دولتی</p> <p>ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان‌های دولتی</p> <p>دروس تخصصی گرایش توسعه منابع انسانی:</p> <p>راهبردهای مدیریت منابع انسانی</p> <p>مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی</p> <p>برنامه‌ریزی منابع انسانی در بخش دولتی</p>
---	---

^۱ - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه ریزی آموزش عالی، رشته مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی به نشانی:

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

مدیریت حقوق و دستمزد	مدیریت تحول و بهبود سازمان‌های دولتی حکومت الکترونیک باز مهندسی تشکیلات دولتی کارگاه مدیریت تحول در سازمان‌های دولتی
	دروس تخصصی گرایش مدیریت رفتار سازمانی رفتار سازمانی از منظر اسلام رهبری در بخش دولتی رفتار سازمانی بین‌المللی مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی

برنامه سوم: رشته مدیریت منابع انسانی دانشگاه تهران در ۳ گرایش

دانشگاه تهران اولین دانشگاه‌هایی است که نسبت به بازنگری برنامه‌های درسی خویش اقدام نموده است. این دانشگاه رشته مدیریت منابع انسانی را در سال ۱۳۸۶ تدوین و تصویب می‌نماید و پس از تأسیس گروه مدیریت منابع انسانی نسبت به ارائه این رشته در ۳ گرایش اقدام می‌نماید. محتوای درسی رشته مدیریت منابع انسانی و گرایش‌های آن به شرح ذیل است:^۱

جدول ۳۱: محتوای دروس رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه تهران

دروس اصلی رشته:	دروس تخصصی گرایش‌ها (گذراندن ۴ درس در هر گرایش الزامی است):
مدیریت استراتژیک	گرایش مدیریت عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی
تئوری‌های پیشرفته مدیریت	بهره‌وری منابع انسانی، نظریه‌ها، مفاهیم و کاربردها
مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	طراحی نظام‌های جبران خدمات عملکرد محور
روش تحقیق پیشرفته در علوم رفتاری	ارزیابی و بهبود عملکرد منابع انسانی و بنگاه (عمومی و خصوصی)
فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعات مدیریت منابع انسانی	مدیریت منابع انسانی الکترونیک
سرمایه‌های انسانی کارآفرین	گرایش مدیریت استراتژیک منابع انسانی
روانشناسی صنعتی در نیروی انسانی	نگرش استراتژیک در منابع انسانی
طراحی سازمان متناسب با عصر اطلاعات	برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی
مدیریت تطبیقی منابع انسانی بنگاه‌ها/ بین‌الملل	مدیریت تحول استراتژیک در قابلیت‌های منابع انسانی
مدیریت خلاقیت و نوآوری منابع انسانی	برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری منابع انسانی ملی
	مزیت انسانی (ملی و بنگاه)
	گرایش مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
	رفتار سازمانی بین‌الملل
	مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
	محیط جهانی کسب‌وکار: بازار کار و سرمایه‌های انسانی
	روابط کار- صنعتی بین‌الملل
	مدیریت ارتباطات و مذاکرات بین‌الملل

^۱ - دانشگاه تهران، پایگاه اطلاع‌رسانی مدیریت برنامه‌ریزی و نظارت آموزشی معاونت آموزشی دانشگاه تهران. نشانی:



برنامه چهارم: رشته مدیریت منابع انسانی - گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی

جدول ۳۲: محتوای دروس رشته مدیریت منابع انسانی در دانشگاه تهران در گرایش منابع انسانی اسلامی

<p>دروس اختیاری (۶ واحد الزامی از ۱۲ واحد)</p> <p>مدیریت راهبردی</p> <p>مدیریت اسلامی و الگوها</p> <p>مدیریت عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی</p> <p>آشنایی با مبانی و مفاهیم مدیریت در قرآن و حدیث</p> <p>کارمندیابی، انتخاب و توسعه منابع انسانی</p> <p>مبانی حکومت اسلامی و ولایت فقیه</p> <p>دروس مشترک</p> <p>تئوری‌های پیشرفته مدیریت</p> <p>مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته</p> <p>روش تحقیق پیشرفته در علوم رفتاری (مدیریت منابع انسانی)</p> <p>مدیریت منابع انسانی در بستر فناوری اطلاعات</p> <p>نظریه پردازی در مدیریت منابع انسانی</p> <p>دروس تخصصی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی</p> <p>رهبری و تحول سازمانی از دیدگاه اسلام</p> <p>مفروضات و الگوهای مدیریت اسلامی</p> <p>طراحی نظام‌های جبران خدمات با رویکرد اسلامی</p> <p>مدیریت منابع انسانی در قرآن، حدیث و نهج البلاغه</p> <p>مطالعات تطبیقی مدیریت منابع انسانی</p>

جمع‌بندی از محتوای برنامه‌های ارائه‌شده در رشته گرایش مدیریت دولتی - منابع انسانی

و مدیریت منابع انسانی در داخل کشور

با بررسی محتوای برنامه‌های ارائه‌شده در داخل کشور که در فوق بدان اشاره شد می‌توان به الگوی مناسبی از درس‌ها دست‌یافت. مجموعه درس‌های ارائه‌شده در برنامه‌های فوق را می‌توان در قالب درس‌های پایه، درس‌های تخصصی رشته مدیریت دولتی، درس‌های تخصصی رشته مدیریت منابع انسانی و سایر درس‌های مرتبط که غالباً در قالب در یکی دو برنامه از ۴ برنامه فوق به‌عنوان درس‌های تخصصی سایر گرایش‌ها یا درس‌های ارائه شده است، دسته‌بندی نمود. جدول ذیل وضعیت این درس‌ها را نشان می‌دهد:



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

جدول ۳۳: جمع‌بندی درس‌های ارائه‌شده در برنامه‌های مدیریت دولتی - منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه-

های ایران

دروس پایه	
مدیریت استراتژیک	در ۳ برنامه اول از دروس پایه یا اصلی بوده است. در برنامه ۴، اختیاری ارائه شده است
تئوری‌های پیشرفته مدیریت	در هر ۴ برنامه فوق از دروس پایه یا اصلی بوده است
مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته	در هر ۴ برنامه فوق از دروس پایه یا اصلی بوده است
روش تحقیق پیشرفته	در هر ۴ برنامه فوق از دروس پایه یا اصلی بوده است
تحلیل آماری	در ۲ برنامه از دروس پایه یا اصلی بوده است.
مدیریت فناوری اطلاعات (و کاربرد آن در دولت و منابع انسانی)	در هر ۴ برنامه دروس اصلی - پایه بوده است.
دروس اصلی - تخصصی مدیریت دولتی	
تئوری‌های سازمان‌های دولتی	در برنامه‌های مدیریت دولتی درس اصلی - تخصصی بوده است
خطی مشی‌گذاری عمومی	در برنامه‌های مدیریت دولتی درس اصلی - تخصصی بوده است
مسائل مدیریت دولتی ایران	در برنامه‌های مدیریت دولتی درس اصلی - تخصصی بوده است
اداره امور عمومی تطبیقی - در اسلام و ایران	در برنامه‌های مدیریت دولتی درس اصلی - تخصصی بوده است
دروس اصلی - تخصصی رشته مدیریت منابع انسانی	
مدیریت استراتژیک (پیشرفته) منابع انسانی -	در ۳ برنامه غیر از برنامه چهارم درس اصلی یا تخصصی بوده است.
برنامه‌ریزی نیروی انسانی	در ۳ برنامه غیر از برنامه چهارم درس اصلی یا تخصصی بوده است.
مدیریت کارمندیابی و تأمین نیروی انسانی	در هر ۴ برنامه فوق از دروس اصلی یا تخصصی بوده است - در برنامه ۴ اختیاری است
مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی	در ۳ برنامه فوق از دروس اصلی یا تخصصی بوده است
مدیریت نظام‌های جبران خدمات	در هر ۴ برنامه فوق از دروس اصلی تخصصی بوده است
مدیریت عملکرد و بهره‌وری منابع انسانی	در ۳ برنامه فوق از دروس اصلی تخصصی بوده است
سایر درس‌های اصلی - تخصصی موردی مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی	
مدیریت از دیدگاه اسلام	در برنامه ۴ مدیریت منابع انسانی اسلامی ارائه شده است.
مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام	در برنامه ۴ مدیریت منابع انسانی اسلامی ارائه شده است.
مبانی حکومت اسلامی و ولایت فقیه	در برنامه ۴ مدیریت منابع انسانی اسلامی ارائه شده است.
مدیریت تحول و تغییر سازمان	در گرایش مدیریت تحول از هر دو برنامه اول و دوم مدیریت دولتی ارائه شده است.
سازمان‌دهی و طراحی ساختار سازمان	در دو گرایش مدیریت تحول و تشکیلات در برنامه‌های مدیریت دولتی ارائه شده است
بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت	در گرایش‌های مدیریت مالی دولتی در دو برنامه مدیریت دولتی ارائه شده است
اقتصاد بخش عمومی	در گرایش‌های مدیریت مالی دولتی در دو برنامه مدیریت دولتی ارائه شده است



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

حقوق اساسی در بخش عمومی	در برنامه اخیر مدیریت دولتی (برنامه ۲) از درس‌های اصلی بوده است
ارزیابی عملکرد سازمان‌های عمومی	در برنامه اخیر مدیریت دولتی (برنامه ۲) از درس‌های اصلی بوده است
مدل‌های تصمیم‌گیری در بخش عمومی	در گرایش خط‌مشی‌گذاری برنامه‌های مدیریت دولتی ارائه شده است
مدیریت منابع انسانی از دیدگاه بین‌الملل	در برنامه سوم به‌عنوان درس تخصصی گرایش منابع انسانی بین‌الملل ارائه شده است
روابط کار	در برنامه سوم به‌عنوان درس تخصصی ارائه شده است

یافته‌های حاصل از بررسی دانشگاه‌های خارج و داخل کشور

در این قسمت با ترسیم جدول بررسی نقاط اشتراک دانشگاه‌های برتر، تمامی دانشگاه‌های بررسی شده در این فصل و نقاط اشتراک آن‌ها آورده شده است. این جدول می‌تواند ما را در جمع‌بندی و رسیدن به دروس مشترک دانشگاه‌های برتر یاری نماید. برای گردآوری این جدول لیست تمامی عناوین دروس دانشگاه‌های برتر، در حوزه مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی آورده شده است. در بررسی‌ها تلاش شده است تا عناوینی که به‌صورت کلی می‌تواند به علت شباهت سرفصل‌ها و همچنین سرفصل‌هایی که می‌تواند در ذیل یک سرفصل قرار بگیرند تحت یک عنوان قرار بگیرد و عنوانی عام‌تر برای آن انتخاب شود. به‌عنوان مثال برخی دانشگاه‌ها مدیریت رفتار ارائه داده‌اند و برخی رهبری و رفتار؛ که به علت شباهت هر دو تحت یک عنوان قرار گرفته‌اند. در نتیجه این عناوین به‌صورت مشترک با یکدیگر تلفیق شده‌اند و میزان تکرار آن و یا به‌عبارت‌دیگر میزان فراوانی آن در دانشگاه‌های برتر آورده شده است. از طرفی از آنجایی که دانشگاه‌های ایرانی اکثراً از سرفصل‌های ارائه‌شده توسط وزارت علوم استفاده می‌نمایند. نهایتاً دروسی که دارای بیشتری فراوانی بوده‌اند مشخص شده‌اند که در بررسی‌های بعدی در فصل‌های بعد مورد بازبینی قرار خواهند گرفت.

جدول ذیل میزان فراوانی درس‌های ارائه‌شده در دوره‌های مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی را نشان می‌دهد. مجموعه درس‌های ارائه‌شده در دانشگاه‌ها در قالب سه مجموعه درس‌های تخصصی رشته مدیریت دولتی، درس‌های تخصصی رشته مدیریت منابع انسانی و درس‌های عمومی و پایه مدیریت دسته‌بندی شده‌اند.



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

جدول ۳۴: درس‌های تخصصی رشته مدیریت دولتی، رشته مدیریت منابع انسانی و درس‌های پایه و مشترک مدیریت ارائه شده توسط دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور.

		برنامه‌های مصوب وزارت علوم در داخل کشور						دانشگاه‌های خارج از کشور																		
		مدیریت منابع انسانی		مدیریت دولتی				رشته مدیریت منابع انسانی (HRM)							رشته مدیریت دولتی (MPA)											
تکرار	ر	منابع انسانی	منابع انسانی - تهران	سایر گرایش‌ها	توسعه انسانی	مدیریت نیروی انسانی	تگزاس	پیوردو	مک گیل	کرنل	نورث وسترن	کالیفرنیا	LSE	MIT	هاروارد	کرنل	کلمبیا	شیکاگو	استنفورد	برکلی	LSE	آکسفورد	هاروارد			
		درس‌های تخصصی رشته مدیریت دولتی																								
	۸				۱											۱	۱		۱	۱	۱	۱	۱		اداره امور عمومی / نظریه‌های مدیریت دولتی	
	۹			۱		۱											۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱		سیاست گذاری عمومی (رویکرد تطبیقی و تحلیلی)
	۴			۱		۱											۱									مسائل اداره امور عمومی / مسائل مدیریت دولتی (در دانشگاه‌های داخل کشور با تأکید بر ایران)
	۲					۱											۱									اداره امور عمومی تطبیقی
	۱				۱																					اداره امور عمومی در ایران و اسلام
	۴																۱		۱		۱	۱				اقتصاد سیاست گذاری عمومی
	۴			۱	۱														۱							حقوق و اداره امور عمومی / سازمان‌های دولتی
	۵			۱													۱		۱		۱			۱		بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت
	۵															۱	۱		۱	۱	۱					ارزیابی و تحلیل سیاست‌های عمومی
	۳				۱											۱			۱							ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی
	۵					۱												۱	۱	۱	۱		۱			مدل‌ها و تکنیک‌های تصمیم‌گیری (کمی و کیفی)
	۵																۱	۱		۱	۱	۱				مدیریت سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی
درس‌های تخصصی مدیریت منابع انسانی																										
	۱۴	۱	۱		۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱						۱			۱		مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک منابع انسانی
	۸		۱			۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											برنامه‌ریزی نیروی انسانی
	۹	۱				۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											مدیریت نظام‌های کارمندیابی و تأمین منابع انسانی
	۱۰	۱	۱		۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											مدیریت نظام‌های جبران خدمات کارکنان
	۷	۱	۱			۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان
	۷				۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی
	۷					۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											مدیریت نظام‌های روابط کار
	۶						۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											قوانین و مقررات کار و استخدام
	۴					۱		۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱											سنجش اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه‌های انسانی
	۴		۱			۱		۱							۱											مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
	۱	۱																								مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام
درس‌های پایه رشته مدیریت																										



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

۱۲	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	مدیریت استراتژیک
۱۴	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	رهبری و رفتار سازمانی / مدیریت رفتار سازمانی
۱۲	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	تئوری‌های سازمان و مدیریت (پیشرفته)
۶	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	روش تحقیق
۴	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	تحلیل آماری
۵	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات
۱۰	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	مدیریت توسعه، تحول و نوآوری در سازمان
۲	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	سازمان‌دهی و طراحی ساختار سازمانی
۲	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	مدیریت فرهنگی و رفتار بین‌الملل
۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	۱	مدیریت اسلامی و الگوها

دانشگاه فروردوسی مشهد



درس‌های تخصصی پر تکرار مدیریت دولتی

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود از میان درس‌های مختلف در رشته مدیریت دولتی، دو درس ذیل تقریباً در تمامی دوره‌های خارج و داخل کشور ارائه شده است:

نام درس	فراوانی در دوره‌های بررسی شده
۱. اداره امور عمومی / نظریه‌های مدیریت دولتی	تقریباً تمامی برنامه‌ها و دوره‌های مدیریت دولتی در داخل و خارج از کشور ارائه شده است.
۲. سیاست‌گذاری عمومی (رویکرد تطبیقی و تحلیلی)	

سایر درس‌ها و دانش تخصصی که در مرتبه بعد، به‌ویژه در دانشگاه‌های خارج از کشور، مورد تأکید قرار گرفته است به‌قرار ذیل بوده است:

نام درس	فراوانی در دوره‌های بررسی شده
۱. ارزیابی و تحلیل سیاست‌های عمومی	۵ دانشگاه فوق از ۸ دانشگاه خارج از کشور ارائه داده‌اند
۲. مدیریت سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی	۵ دانشگاه فوق از ۸ دانشگاه خارج از کشور ارائه داده‌اند
۳. مدل‌ها و تکنیک‌های تصمیم‌گیری	۴ دانشگاه خارج از کشور و در یک برنامه داخل کشور
۴. بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت	۴ دانشگاه خارج از کشور و در یک برنامه داخل کشور
۵. مسائل اداره امور عمومی / مسائل مدیریت دولتی	۲ دانشگاه خارج از کشور و ۲ برنامه داخل کشور
۶. اقتصاد سیاست‌گذاری و بخش عمومی	۴ دانشگاه فوق از دانشگاه خارج از کشور ارائه داده‌اند
۷. حقوق و اداره امور عمومی / سازمان‌های دولتی	۲ دانشگاه خارج از کشور و ۲ برنامه داخل کشور

در این بین دو درس «اداره امور عمومی تطبیقی» و «اداره امور عمومی در ایران و اسلام» در دوره‌های مدیریت دولتی در ایران مورد توجه بوده است. بدیهی است این دوره‌ها به‌ویژه اداره امور عمومی در ایران و اسلام صرفاً در دوره‌های داخلی ارائه شود. با این حال به جهت اهمیت دانش تخصصی بومی به‌ویژه در حوزه «اداره امور عمومی در اسلام و ایران» در بررسی‌های بعدی می‌توان این درس را در قالب دانش تخصصی مورد نیازسنجی قرار داد.

درس‌های تخصصی پر تکرار مدیریت منابع انسانی

همان‌طور که در بررسی‌ها نشان داده شد و در جدول فوق مشاهده می‌شود، تقریباً با اندکی تفاوت دوره‌های مختلف پر تکرار مدیریت منابع انسانی شامل درس‌های ذیل بوده است:

نام درس	فراوانی در دوره‌های بررسی شده
۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی	در ۷ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور و نیز ۴ برنامه از ۵ برنامه داخل کشور ارائه شده است
۲. برنامه‌ریزی نیروی انسانی	در ۶ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور و نیز ۲ برنامه از ۵ برنامه داخل کشور ارائه شده است
۳. مدیریت نظام‌های چیران خدمات کارکنان	در ۷ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور و نیز ۳ برنامه از ۵ برنامه داخل کشور ارائه شده است
۴. مدیریت نظام‌های تأمین و کارمندیابی	در ۷ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور و نیز ۱ برنامه از ۵ برنامه داخل کشور ارائه شده است
۵. مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی	در ۶ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور و نیز ۱ برنامه از ۵ برنامه داخل کشور ارائه شده است
۶. مدیریت نظام‌های روابط کار	در ۷ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور ارائه شده است
۷. مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان	در ۴ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور و نیز ۳ برنامه از ۵ برنامه داخل کشور ارائه شده است

فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

همان‌طور که ملاحظه می‌شود غالب درس‌های تخصصی و اصلی مدیریت منابع انسانی در زمره درس‌های پرتکرار برنامه‌های رشته مدیریت منابع انسانی در داخل و خارج از کشور قرار گرفته‌اند.

علاوه بر این‌ها درس‌های ذیل نیز حسب مورد در دانشگاه‌ها در برنامه‌های مدیریت منابع انسانی ارائه شده است:

نام درس	فراوانی در دوره‌های بررسی شده
۱. سنجش اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه‌های انسانی	در ۴ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور ارائه شده است
۲. مدیریت منابع انسانی بین‌الملل	در ۳ دانشگاه از ۸ دانشگاه خارج از کشور و نیز ۱ برنامه از ۵ برنامه داخل کشور ارائه شده است
۳. مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام	در برنامه مدیریت منابع انسانی اسلامی در داخل کشور ارائه شده است

در خصوص درس مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام، این درس صرفاً در دوره مدیریت منابع انسانی اسلامی در داخل کشور طرح شده است. با این حال به جهت اهمیت موضوع دانش تخصصی بومی، این دانش نیز در ادامه مورد نیازسنجی قرار گرفته است.

درس‌های عمومی و مشترک پرتکرار رشته مدیریت

همان‌طور که در بررسی‌ها نشان داده شد و در جدول فوق مشاهده می‌شود، درس‌های پایه و مشترک رشته مدیریت از جمله درس‌ها و دانش تخصصی مورد تأکید هم در دوره‌های تخصصی مدیریت دولتی و هم در دوره‌های مدیریت منابع انسانی بوده است. این درس‌ها را نیز مانند موارد فوق می‌توان به درس‌های پر کاربرد و درس‌های موردی دسته‌بندی نمود. بیشترین درس‌هایی که مورد تأکید قرار گرفته است و در اغلب دانشگاه‌ها و برنامه‌ها ارائه شده است درس‌های ۴ گانه ذیل بوده است:

نام درس	فراوانی در دوره‌های بررسی شده
۱. مدیریت استراتژیک	در ۸ برنامه از دوره‌های دانشگاه‌های خارج از کشور و تمامی برنامه‌های داخل کشور ارائه شده است.
۲. رهبری و رفتار سازمانی / مدیریت رفتار سازمانی	در ۱۰ برنامه از دوره‌های دانشگاه‌های خارج از کشور و تمامی برنامه‌های داخل کشور ارائه شده است.
۳. تئوری‌های سازمان و مدیریت (پیشرفته)	در ۷ برنامه از دوره‌های دانشگاه‌های خارج از کشور و تمامی برنامه‌های داخل کشور ارائه شده است.
۴. مدیریت توسعه، تحول و نوآوری در سازمان	در ۸ برنامه از دوره‌های دانشگاه‌های خارج از کشور و ۲ برنامه از برنامه‌های داخل کشور ارائه شده است.

و بعد از در حدی متوسط به‌ویژه در برنامه‌های داخل کشور درس‌های ذیل مورد تأکید قرار گرفته است:



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

نام درس	فراوانی در دوره‌های بررسی شده
۱. روش تحقیق	در ۲ برنامه از دوره‌های دانشگاه‌های خارج از کشور و ۴ برنامه از برنامه‌های داخل کشور ارائه شده است.
۲. تحلیل آماری	در ۱ برنامه از دوره‌های دانشگاه‌های خارج از کشور و ۳ برنامه از برنامه‌های داخل کشور ارائه شده است.
۳. مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات	در ۱ برنامه از دوره‌های دانشگاه‌های خارج از کشور و ۴ برنامه از برنامه‌های داخل کشور ارائه شده است.

جمع‌بندی:

با توجه به آنچه آمد و از بررسی و تلفیق درهای ارائه شده در دوره‌های ارشد مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در داخل و خارج از کشور، تصویر کلی از محتوای تخصصی این رشته‌ها به دست آمد و درس‌های پر کاربرد و مورد تأکید در سطوح مختلف مورد شناسایی قرار گرفت.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود درس‌های پرتکرار در رشته مدیریت دولتی و نیز مدیریت منابع انسانی در مجموع شامل موارد ذیل بوده است:

نوع درس	درس‌های پرتکرار
درس‌های پرتکرار پایه و عمومی مدیریت	<ul style="list-style-type: none"> مدیریت استراتژیک رهبری و رفتار سازمانی / مدیریت رفتار سازمانی تئوری‌های سازمان و مدیریت (پیشرفته) مدیریت توسعه، تحول و نوآوری در سازمان
درس‌های پرتکرار تخصصی مدیریت دولتی	<ul style="list-style-type: none"> اداره امور عمومی / نظریه‌های مدیریت دولتی سیاست‌گذاری عمومی (رویکرد تطبیقی و تحلیلی)
درس‌های پرتکرار تخصصی مدیریت منابع انسانی	<ul style="list-style-type: none"> مدیریت استراتژیک منابع انسانی برنامه‌ریزی نیروی انسانی مدیریت نظام‌های جبران خدمات کارکنان مدیریت نظام‌های تأمین و کارمندیابی مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی مدیریت نظام‌های روابط کار مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، به نظر می‌رسد در دوره‌های کارشناسی ارشد (مستر) مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های مختلف داخل و خارج از کشور، بر نوعی دانش تخصصی پایه تأکید شده است. این الگو هم در دروس پایه و عمومی مدیریت، هم در دوره‌های مدیریت دولتی و هم در دوره‌های مدیریت منابع انسانی قابل مشاهده است؛ بنابراین به نظر می‌رسد هرگونه طراحی دوره‌های کارشناسی ارشد مناسب است بر مبنای الگوی مذکور باشد.



فصل سوم: بررسی تجربیات دانشگاه‌های برتر خارج و داخل ایران

باین حال علاوه بر درس‌های فوق، درس‌های ذیل نیز در مرتبه بعدی از دروس پرتکرار در دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور قرار دارد.

نوع درس	درس‌های پرتکرار در مرتبه بعد
درس‌های پایه و عمومی مدیریت	روش تحقیق تحلیل آماری مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات
درس‌های مدیریت دولتی	ارزیابی و تحلیل سیاست‌های عمومی مدیریت سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی مدل‌ها و تکنیک‌های تصمیم‌گیری بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت مسائل اداره امور عمومی / مسائل مدیریت دولتی اقتصاد سیاست‌گذاری و بخش عمومی حقوق و اداره امور عمومی / سازمان‌های دولتی
درس‌های مدیریت منابع انسانی	سنجش اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه‌های انسانی مدیریت منابع انسانی بین‌الملل مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام

در درس‌های پرتکرار مرتبه دوم، در درس‌های پایه و عمومی مدیریت دو درس روش تحقیق و تحلیل آماری مورد توجه به‌ویژه دانشگاه‌های داخل کشور- بوده است. این دو درس به علت ضرورت افزایش توانایی دانشجویان در خصوص انجام فعالیت‌های پژوهش مدنظر می‌باشد.

در درس‌های پرتکرار مرتبه دوم مدیریت دولتی، اگرچه بررسی آن‌ها نشان می‌دهد غالباً این درس‌ها نیز حول دو درس اصلی «مدیریت سازمان‌های عمومی» و «سیاست‌گذاری عمومی» قرار گرفته است. باین حال درس‌های تکنیک‌های تصمیم‌گیری، بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت و اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی، درس‌های تخصصی شده تری است که به دانشجویان در کسب توانایی‌های فنی در مدیریت سازمان‌های عمومی کمک می‌نماید.

در درس‌های مدیریت منابع انسانی در مرتبه بعد نیز درس «سنجش و اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه‌های انسانی» و «مدیریت منابع انسانی بین‌الملل» اخیراً به‌ویژه در دانشگاه‌های خارج از کشور مدنظر قرار گرفته است. درس «مدیریت منابع انسانی اسلامی» نیز در دوره‌های داخل کشور اخیراً مورد توجه بوده است.

بررسی دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور و تجربیات آن‌ها در ارائه دوره‌های دانشگاهی از جمله مهم‌ترین منابع دانشی در طراحی برنامه‌های آموزش دانشگاهی است. در این فصل با بررسی ۱۴ دانشگاه مطرح خارج از کشور که دارای رتبه‌های مناسب در دوره‌های مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی می‌باشند و نیز تمامی برنامه‌های مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در داخل کشور، شناخت مناسب از وضعیت دوره‌های مذکور به دست آمد. در ادامه در فصل بعد با بهره‌گیری از این بررسی و شناخت، نسبت به ارزیابی و نظرخواهی از خبرگان دانشگاهی و مدیران در خصوص میزان اهمیت و نیاز بازار کار در خصوص این درس‌های تخصصی اقدام خواهد شد.



فصل چهارم: پایش دیدگاه

خبرگان و کارفرمایان



با توجه به ضرورت بررسی نیازهای بازار کار و دانش تخصصی مورد تقاضا جهت فارغ التحصیلان رشته‌های دانشگاهی، در این طرح تلاش گردید تا علاوه بر بررسی‌های صورت گرفته در اسناد بالادستی و نیز بررسی محتوای رشته در دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور، نسبت به نظرخواهی از خبرگان دانشگاه و صنعت در خصوص دانش تخصصی مورد نیاز فارغ التحصیلان این رشته اقدام گردد. در این بخش ابتدا بر اساس یافته‌های مراحل قبل پرسشنامه نظرخواهی از خبرگان تدوین و نهایتاً نظرات ایشان اخذ و تحلیل گردید.

اهداف و روش‌شناسی

بر اساس آنچه گفته شد هدف از این فصل بررسی نظر خبرگان در مورد دانش تخصصی مورد نیاز فارغ التحصیلان رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در بازار کار و سازمان‌های دولتی و تخصص مدیریت منابع انسانی است. اهداف این فصل به شرح ذیل است:

- تعیین اهمیت و اولویت انواع دانش تخصصی مورد نیاز برای فارغ التحصیلان رشته از نظر اساتید دانشگاه
- تعیین اهمیت و اولویت انواع دانش تخصصی مورد نیاز برای فارغ التحصیلان رشته از نظر مدیران اجرایی
- تعیین اهمیت و اولویت انواع دانش تخصصی مورد نیاز برای فارغ التحصیلان رشته از نظر فارغ التحصیلان و دانشجویان رشته

روش‌شناسی این بخش بدین صورت بوده است که ابتدا بر اساس بررسی‌های صورت گرفته در مراحل قبل که شامل بررسی اسناد بالادستی و نیز بررسی محتوای این رشته در دانشگاه‌های داخل و خارج از کشور بوده است، نسبت به تدوین پرسشنامه نظرخواهی از اقدام گردید. مجموعه دانش تخصصی و درس‌های ارائه شده مورد تأکید در اسناد بالادستی و دانشگاه‌ها در جمع‌بندی فصل‌های ۲ و ۳ در انتهای بحث آمده است. این پرسشنامه شامل سه قسمت بوده است:

- دروس پایه و مشترک رشته مدیریت
- دروس تخصصی رشته مدیریت دولتی
- دروس تخصصی رشته مدیریت منابع انسانی

از پاسخ‌دهندگان خواسته شده است تا نسبت به ارائه نظر خویش در مورد اهمیت دانش تخصصی جهت فارغ التحصیلان این رشته در طیفی ۵ سطحی از اهمیت کم (۱) تا اهمیت زیاد (۵) اقدام نمایند؛ و نهایتاً نظر خویش را در مورد سایر دانش تخصصی مورد نیاز اعلام نمایند.



این پرسشنامه در پیوست این گزارش آمده است.

جامعه آماری این بخش شامل سه دسته اساتید دانشگاه، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان دوره ارشد می‌باشند. در خصوص جامعه اساتید دانشگاه، توجه به شناختی که مجری از اساتید رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی در دانشگاه فردوسی مشهد و دانشگاه‌های تهران به‌ویژه دانشگاه تهران و تربیت مدرس داشته است، اساتیدی شناسایی گردیدند که عضو هیئت‌علمی گروه مدیریت دولتی یا مدیریت منابع انسانی بوده باشند و سابقه تدریس و همکاری گسترده در تدریس درس‌های رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی داشته باشند. همچنین تلاش گردید تا بیشتر افرادی شناسایی و دعوت به همکاری گردند که خود از فارغ‌التحصیلان این رشته بوده‌اند. ۱۵ پرسشنامه نظرخواهی برای این اساتید ارسال و جمع‌آوری و تحلیل گردید.

در خصوص جامعه مدیران اجرایی، با بررسی صورت گرفته و ارتباط مجری طرح با مدیران بخش عمومی از جمله در سازمان‌های بزرگ در شهر مشهد، نسبت به شناسایی و دعوت از مدیران جهت اظهار نظر اقدام گردید. ۱۰ پرسشنامه نظرخواهی جهت مدیران بخش عمومی ارسال و جمع‌آوری و تحلیل گردید.

در خصوص جامعه فارغ‌التحصیلان، تلاش گردید از میان فارغ‌التحصیل دوره کارشناسی و یا کارشناسی ارشد مدیریت دولتی و یا مدیریت منابع انسانی که در حال حاضر مشغول به فعالیت در بخش عمومی یا صنعت بوده و یا در حال حاضر دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی می‌باشند، نظرخواهی گردد. ۱۰ پرسشنامه نظرخواهی نیز جهت فارغ‌التحصیلان ارسال، جمع‌آوری و تحلیل گردید.

پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، نسبت به محاسبه میانگین نمره ارائه شده توسط خبرگان و فارغ‌التحصیلان، به هر کدام از درس‌ها و دانش تخصصی فهرست شده اقدام گردید و مبنای تعیین اهمیت و اولویت آن دانش تخصصی / درس قرار گرفت.

یافته‌های حاصل از نظرخواهی از اساتید دانشگاه / مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان

جدول ذیل یافته‌های حاصل از نظرخواهی از اساتید هیئت‌علمی، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان را نشان می‌دهد. در این جدول مجموعه دانش تخصصی که امتیاز بالاتر از ۴ را کسب نموده‌اند با رنگ سبز مشخص شده‌اند و به‌عنوان درس‌های بااهمیت زیاد تلقی شده‌اند. در رتبه بعد اهمیت درس‌ها بااهمیت متوسط می‌باشند که با رنگ زرد مشخص شده‌اند؛ و نهایتاً درس‌هایی که امتیاز محدود گرفته‌اند بدون رنگ می‌باشند.



فصل چهارم: پایش دیدگاه خبرگان و کارفرمایان

جدول ۳۵: یافته‌های حاصل از نظرخواهی از اساتید، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان در مورد اهمیت هر کدام از دانش تخصصی مرتبط با رشته

عنوان دانش تخصصی	اساتید دانشگاه	مدیران اجرایی	فارغ‌التحصیلان	میانگین
مدیریت استراتژیک	۴,۲	۵	۴,۶	۴,۶
تنوری‌های مدیریت و سازمان	۴,۷	۴	۴,۳	۴,۳
مدیریت رفتار سازمانی (رهبری و رفتار سازمانی)	۴,۷	۳,۸	۴	۴,۲
مدیریت تغییر، تحول و نوآوری در سازمان	۴,۲	۴	۴,۲	۴,۱
روش تحقیق پیشرفته	۴,۷	۳,۸	۴	۴,۲
تحلیل آماری	۳,۸	۳	۳,۷	۳,۵
مدیریت فناوری اطلاعات در دولت و مدیریت منابع انسانی (سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت)	۳,۸	۴,۲	۳,۱	۳,۷
سازمان‌دهی و طراحی ساختار سازمانی	۲,۳	۴	۳,۷	۳,۳
مدیریت فرهنگی و رفتار بین‌الملل	۲,۳	۲,۸	۲,۶	۲,۶
مدیریت اسلامی و الگوها	۲,۸	۳	۳,۱	۳,۰
خط‌مشی‌گذاری عمومی و سیاست‌گذاری در بخش دولتی	۴,۲	۴	۳,۳	۳,۸
تنوری‌های مدیریت دولتی / مبانی و رویکردهای اداره امور عمومی	۳,۸	۴,۲	۳,۶	۳,۹
مسائل اداره امور عمومی / مسائل مدیریت دولتی ایران	۳,۲	۴,۴	۳,۸	۳,۸
مدل‌های کمی و کیفی تصمیم‌گیری (در دولت و منابع انسانی)	۴,۲	۴	۳,۶	۳,۹
مدیریت سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی	۳,۸	۴	۳,۴	۳,۶
بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت	۳,۸	۳,۸	۳,۶	۳,۸
اداره امور عمومی تطبیقی (با تمرکز بر نظام‌های اداری در اسلام و ایران)	۲,۸	۳	۲,۷	۲,۸
اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی و بخش عمومی	۲,۷	۴,۷	۳,۱	۳,۵
حقوق و اداره امور عمومی / سازمان‌های دولتی	۲,۸	۲,۸	۲,۶	۲,۷
ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی	۳,۸	۳,۲	۲,۸	۳,۳
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	۴,۴	۴,۷	۴,۱	۴,۴
برنامه‌ریزی نیروی انسانی و مدیریت استعداد	۴,۴	۴	۴	۴,۱
مدیریت نظام‌های جبران خدمات	۴,۲	۴	۴,۲	۴,۱
مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی	۴,۶	۴,۷	۴,۲	۴,۵
مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی	۴,۲	۴,۴	۴	۴,۲
مدیریت نظام‌های کارمندیابی و تأمین منابع انسانی	۴,۴	۴	۴	۴,۱
قوانین و مقررات کار در دولت و بخش خصوصی ایران	۳,۸	۴	۴	۳,۸
روابط صنعتی و روابط کار	۳,۴	۴	۳,۴	۳,۷
سنجش اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه‌های انسانی	۳,۸	۴,۳	۳,۶	۳,۹
مدیریت منابع انسانی بین‌الملل	۲,۸	۳,۶	۲,۸	۳,۰
مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام	۲,۸	۳	۲,۸	۲,۹



فصل چهارم: پایش دیدگاه خبرگان و کارفرمایان

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، درس‌های عمومی و پایه رشته مدیریت، غالباً مورد تأیید هر سه گروه بوده‌اند و به‌عنوان درس‌ها با اهمیت بالا شناخته شده‌اند. از بین درس‌های عمومی و پایه رشته مدیریت درس‌های ذیل در درجه اول اهمیت قرار گرفتند:

- مدیریت استراتژیک
- تئوری‌های مدیریت و سازمان
- مدیریت رفتار سازمانی (رهبری و رفتار سازمانی)
- مدیریت تغییر، تحول و نوآوری در سازمان
- روش تحقیق پیشرفته

و درس‌های ذیل در رتبه بعدی قرار داده شده‌اند:

- تحلیل آماری
- مدیریت فناوری اطلاعات در دولت و مدیریت منابع انسانی
- سازمان‌دهی و طراحی ساختار سازمانی
- مدیریت اسلامی و الگوها

از میان درس‌های تخصصی رشته مدیریت دولتی، به ترتیب فوق درس‌های ذیل در درجه اول اهمیت قرار گرفته‌اند:

- خط‌مشی‌گذاری عمومی و سیاست‌گذاری در بخش دولتی
- تئوری‌های مدیریت دولتی / مبانی و رویکردهای اداره امور عمومی
- مسائل اداره امور عمومی / مسائل مدیریت دولتی ایران
- مدل‌های کمی و کیفی تصمیم‌گیری (در دولت و منابع انسانی)
- بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت

و درس‌های ذیل در رتبه بعدی قرار داده شده‌اند:

- مدیریت سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی
- اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی و بخش عمومی
- ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی

اغلب درس‌های مدیریت منابع انسانی در یافته‌های نظرخواهی به‌عنوان درس‌ها با اهمیت بالا شناسایی شده‌اند، مهم‌ترین

این درس‌ها عبارت‌اند از:



- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- برنامه ریزی نیروی انسانی
- مدیریت نظام‌های کارمندیابی و تأمین منابع انسانی
- مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی
- مدیریت نظام‌های جبران خدمات
- مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی
- قوانین و مقررات کار در دولت و بخش خصوصی ایران

و درس‌های ذیل در رتبه بعدی قرار داده شده‌اند:

- روابط صنعتی و روابط کار
- سنجش اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه‌های انسانی
- مدیریت منابع انسانی بین‌الملل
- مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام

فصل پنجم

جمع بندی



فصل پنجم: جمع بندی

در این بخش با توجه به بررسی‌های صورت گرفته نسبت به احصا درس‌های ضروری برای دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی اقدام گردیده است؛ و نهایتاً درس‌های انتخاب شده دسته‌بندی شده و در قالب برنامه رشته ارائه شده است.

در این بخش به موارد ذیل پرداخته شده است:

- بررسی و انتخاب دانش و درس‌های ضروری
- انتخاب نهایی درس‌ها و دسته‌بندی آن‌ها به درس‌های پایه، اصلی و تخصصی
- بحث در عنوان رشته و پیشنهاد عنوان رشته مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی
- بررسی و جمع‌بندی تعداد واحدها

بررسی و انتخاب دانش و درس‌های ضروری

همان‌طور که در فصل‌های قبل و روند این بررسی آمد به منظور دستیابی به بسته دانش تخصصی ضروری برای دانشجویان رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی بررسی متعدد در مراحل مختلف صورت گرفت. در هر مرحله تلاش گردید تا ضمن بررسی نسبت به احصا درس‌ها و دانش تخصصی که بیشتر مورد تأکید بوده است و فراوانی بیشتری داشته است اقدام گردید. در این بین البته تلاش گردید تا علاوه بر انتخاب، با بررسی محتوای درس‌ها، نوعی عنوان واحد و رایج (به‌ویژه در دانشگاه‌های ایران) برای درس‌های مذکور نیز انتخاب گردد تا نوعی یکپارچگی و همسانی نیز در عناوین ایجاد شود. در این بین به تدریج درس‌های موردی یا با فراوانی کمتر یا حذف گردید و یا در ذیل درس‌های با فراوانی بیشتر و عناوین کلی‌تر قرار گرفت. نهایتاً با انجام بررسی‌ها مراتب نهایتاً در جلسه گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد طرح و نظرات نهایی اخذ گردید و مبنای طراحی و دسته‌بندی نهایی رشته قرار گرفت.

مطابق با بررسی‌های تاکنون صورت گرفته است، ابتدا جهت‌گیری‌های کلی بر اساس اسناد بالادست و راهبردی مورد بررسی قرار گرفت. در این جهت‌گیری‌ها علاوه بر تبیین اهمیت رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی، نسبت به احصا دانش ضروری برای فارغ‌التحصیلان رشته بر اساس اسناد بالادست اقدام گردید.

در فصل سوم با بررسی محتوای رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌های برتر جهان و نیز در دانشگاه‌های ایران، نسبت به شناسایی درس‌های اصلی که این دانشگاه‌ها و برنامه‌ها ارائه می‌دهند اقدام گردید. در این بررسی هم دانشگاه‌ها و برنامه‌های مدیریت دولتی و هم دانشگاه‌ها و برنامه‌های مدیریت منابع انسانی بررسی گردید. با وجود برخی تفاوت‌های موردی در دانشگاه‌ها در این بررسی‌ها به صورت آشنایی نسبت به جمع‌بندی و احصا دانش تخصصی که با اولویت بیشتر مورد تأکید دانشگاه‌ها و برنامه‌های رشته قرار گرفته است اقدام گردید. در این بین برنامه‌های موردی و با اهمیت کمتر یا حذف گردید و یا با مدنظر قرار دادن عنوان کلی‌تر، تلاش گردید عنوان مذکور در بردارنده دانش مورد تأکید در این درس‌های موردی نیز باشد.



فصل پنجم: جمع بندی

نهایتاً در فصل چهارم نسبت به نظرخواهی از اساتید هیئت علمی، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته شاغل در بازار کار و دوره دکتری اقدام گردید و با توجه به فهرست شناسایی شده در قبل، میزان اهمیت درس‌ها و بسته دانش تخصصی در رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی از منظر ایشان بررسی گردید.

از جمع‌بندی مجموع بررسی‌های صورت گرفته به صورت مناسبی می‌توان به بسته ضروری دانش و تخصص موردنیاز برای دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت دولتی - منابع انسانی دست یافت. جدول ذیل فهرست درس‌ها و دانش تخصصی ضروری احصا شده برای فارغ‌التحصیلان رشته و اهمیت آن را از منظر اساتید، مدیران، فارغ‌التحصیلان، تأکید قوانین بالادست و فراوانی در دانشگاه‌های موردبررسی ارائه داده است. هم‌چنین نهایتاً فهرست انتخابی درس‌ها در جلسه گروه مدیریت طرح و با توجه به یافته‌های بررسی شده و ظرفیت‌های گروه، موردبحث و بررسی قرار گرفت و با فهرست نهایی دروس موافقت گردید.

بنابراین مراحل این بررسی مجدداً به صورت خلاصه شامل مراحل ذیل بوده است:

- ۱- بررسی اسناد بالادست و تعیین جهت گیری‌های کلی طراحی رشته و دانش تخصصی مورد تأکید بر اساس آن
- ۲- بررسی دانشگاه‌های خارج از کشور در رشته مدیریت دولتی
- ۳- بررسی دانشگاه‌های خارج از کشور در رشته مدیریت منابع انسانی
- ۴- بررسی برنامه‌های مصوب وزارت علوم در رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی
- ۵- بررسی برنامه‌های بازنگری شده توسط دانشگاه‌های داخل از کشور
- ۶- بررسی نظر خبرگان علمی و اساتید دانشگاه
- ۷- بررسی نظر مدیران اجرایی
- ۸- بررسی نظر فارغ‌التحصیلان رشته مشغول در بازار کار و یا دوره دکتری
- ۹- نظرخواهی اعضا هیئت علمی گروه و طرح و بحث و بررسی در گروه مدیریت دانشگاه فردوسی مشهد و تأیید نهایی

نهایتاً از مجموع این بررسی‌ها درس‌های و تخصص‌های اصلی ضروری برای طراحی رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی به شرح جدول ذیل نهایی گردید.



فصل پنجم: جمع بندی

جدول ۳۶: نتایج و یافته‌های حاصل از بررسی‌های درس‌ها و انتخاب نهایی

عنوان دانش تخصصی	اهمیت از نظریه اساتید	نظریه مدیران	نظریه فارغ‌التحصیلان	تأکید اسناد بالادست	فراوانی در دوره‌های دانشگاه	نظریه نهایی
مدیریت استراتژیک	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	زیاد	انتخاب
تئوری‌های مدیریت و سازمان	زیاد	زیاد	زیاد		زیاد	انتخاب
مدیریت رفتار سازمانی (رهبری و رفتار سازمانی)	زیاد	متوسط	زیاد		زیاد	انتخاب
مدیریت تغییر، تحول و نوآوری در سازمان	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	زیاد	انتخاب
روش تحقیق پیشرفته	زیاد	متوسط	زیاد		مناسب	انتخاب
تحلیل آماری	متوسط	متوسط	متوسط		مناسب	انتخاب
سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت در دولت و مدیریت منابع انسانی	متوسط	زیاد	متوسط	مورد تأکید	مناسب	انتخاب
سازمان‌دهی و طراحی ساختار سازمانی	کم	متوسط	متوسط	مورد تأکید	موردی	
مدیریت فرهنگی و رفتار بین‌الملل	کم	کم	کم		موردی	
مدیریت اسلامی و الگوها	کم	متوسط	متوسط		موردی	
خط‌مشی‌گذاری عمومی و سیاست‌گذاری در بخش دولتی	زیاد	زیاد	متوسط	مورد تأکید	زیاد	انتخاب
تئوری‌های مدیریت دولتی / مبانی و رویکردهای اداره امور عمومی	زیاد	زیاد	متوسط	مورد تأکید	زیاد	انتخاب
مسائل اداره امور عمومی / مسائل مدیریت دولتی ایران	متوسط	زیاد	متوسط		مناسب	انتخاب
الگوهای تصمیم‌گیری (در دولت و منابع انسانی)	زیاد	زیاد	متوسط		مناسب	انتخاب
مدیریت سازمان‌های عمومی و غیرانتفاعی	زیاد	متوسط	متوسط		مناسب	
بودجه‌ریزی و مدیریت منابع مالی دولت	متوسط	متوسط	متوسط		مناسب	
اداره امور عمومی تطبیقی (با تمرکز بر نظام‌های اداری اسلام و ایران)	کم	متوسط	کم		موردی	
اقتصاد سیاست‌گذاری عمومی و بخش عمومی	کم	زیاد	متوسط		مناسب	
حقوق و اداره امور عمومی / سازمان‌های دولتی	کم	کم	کم		مناسب	
ارزیابی عملکرد سازمان‌های دولتی	متوسط	متوسط	کم		مناسب	
مدیریت استراتژیک منابع انسانی	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	زیاد	انتخاب
برنامه‌ریزی نیروی انسانی	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	زیاد	انتخاب
مدیریت نظام‌های جبران خدمات	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	مناسب	انتخاب
مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	مناسب	انتخاب
مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	مناسب	انتخاب
مدیریت نظام‌های استعدادیابی و تأمین منابع انسانی	زیاد	زیاد	زیاد	مورد تأکید	زیاد	انتخاب
قوانین و مقررات کار در دولت و بخش خصوصی ایران	متوسط	زیاد	متوسط	مورد تأکید	مناسب	انتخاب
روابط صنعتی و روابط کار	زیاد	متوسط	متوسط	مورد تأکید	مناسب	
سنجش اندازه‌گیری و تحلیل سرمایه‌های انسانی	متوسط	زیاد	متوسط		موردی	
مدیریت منابع انسانی بین‌الملل	کم	متوسط	کم		موردی	
مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام	کم	متوسط	کم	مورد تأکید	موردی	انتخاب



فصل پنجم: جمع بندی

جدول مذکور به صورت مناسبی جهت دهنده انتخاب های نهایی دروس در رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی است. درس های مورد تأکید از نظر خبرگان، بازار، قوانین و دانشگاه ها به شرح ذیل شناسایی گردید.

- مدیریت استراتژیک پیشرفته
- تئوری های سازمان و مدیریت
- روش تحقیق پیشرفته
- تئوری های اداره امور عمومی
- مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته
- مسائل خط مشی گذاری عمومی
- تحلیل مسائل مدیریت دولتی ایران
- مدیریت توسعه و تحول سازمان
- تحلیل آماری
- مدیریت سیستم های اطلاعات در دولت و مدیریت منابع انسانی
- الگوهای کمی و کیفی تصمیم گیری در دولت و مدیریت منابع انسانی (تکنیکهای تصمیم گیری)
- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- برنامه ریزی نیروی انسانی
- استعدادیابی و مدیریت نظام های تأمین منابع انسانی
- مدیریت نظام های پاداش و جبران خدمات کارکنان
- مدیریت نظام های آموزش و توسعه منابع انسانی
- مدیریت بهره وری و عملکرد منابع انسانی
- قوانین و مقررات کار و استخدام
- آموزه های اسلامی در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی

با مرور مجدد بررسی هایی که تاکنون در اسناد بالادست، دانشگاه های داخل و خارج از کشور و نظریه خبرگان و بازار کار و مقایسه آن با فهرست مذکور به راحتی می توان بر این نکته تأکید نمود که فهرست مذکور، فهرستی جامع و دارای اهمیت از دانش تخصصی است که در تمام موارد فوق مورد تأکید بوده است.

اگرچه فهرست مذکور اندکی طولانی است با این حال به صورت مناسبی می توان با مدنظر قرار دادن آن ها و ایجاد شرایطی از دروس اصلی و اختیاری، فضا را برای ایجاد رشته ای جامع و مبتنی بر انتخاب و علاقه مندی های دانشجوی و نیازهای بازار کار فراهم آورد.



دسته بندی و انتخاب درس ها

با توجه به تعداد درس ها و دانش ضروری برای رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی و ضرورت محدود نمودن آن در قالب ۳۲ واحد به علاوه پایان نامه، دو رویکرد را می توان در انتخاب و دسته بندی نهایی درس ها انتخاب نمود:

رویکرد اول: حذف برخی درس ها تا رسیدن به تعداد مدنظر

رویکرد دوم: طراحی رشته بر اساس تمام درس های فوق و دسته بندی آن ها در قالب درس های اصلی و اختیاری به نظر می رسد با توجه به موارد ذیل رویکرد دوم رویکرد مناسب تری در طراحی رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی باشد:

- اهمیت هر کدام از درس های فوق در بررسی های قبل احراز شده است
 - امکان انتخاب بر اساس علاقه مندی های دانشجو و نیازهای بازار کار فراهم خواهد بود؛
 - رشته به صورت جامعی طراحی خواهد شد و بر اساس علاقه مندی ها و ظرفیت های دانشگاه فردوسی دارای انعطاف پذیری خواهد بود؛
 - امکان ایجاد نوعی فضای رقابت پذیری بهتر برای دانشگاه فردوسی در جذب دانشجو فراهم خواهد بود.
- بنابراین در طراحی نهایی محتوای رشته، ابتدا نسبت به انتخاب درس های تخصصی و ضروری اقدام شده است و سپس با دسته بندی درس های به درس های تخصصی و اختیاری، مجموعه ای از درس های انتخابی نیز ارائه شده است.

دسته بندی درس ها

با توجه به فهرست به دست آمده در فوق و نیز ضرورت انتخاب ۱۰ تا ۱۲ واحد به عنوان درس های تخصصی و سایر واحدها در قالب درس های اختیاری و با توجه به اهمیت و اولویت هر کدام از درس ها که در بررسی های قبل مشخص شده بود، بر اساس جدول ذیل دسته بندی های درس های فوق پیشنهاد شده است:

مبنای دسته بندی فوق، اطلاعات به دست آمده از بررسی های گذشته شامل مطالعات تطبیقی دانشگاه های خارج از کشور و نظرات خبرگان بوده است. به گونه ای که درس های کاملاً مرتبط و اصلی رشته مدیریت دولتی و گرایش مدیریت منابع انسانی در قالب درس های اصلی و سایر درس ها در قالب درس های اختیاری ارائه شده است.

فصل پنجم: جمع بندی

درس اختیاری	درس تخصصی	دروس
۱		مدیریت استراتژیک پیشرفته
۱		نظریه‌های پیشرفته سازمان و مدیریت
۱		مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته
۱		مدیریت توسعه و تحول سازمان
۱		روش تحقیق پیشرفته
۱		تحلیل آماری
۱		سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته
	۱	تحلیل مسائل سیاست‌گذاری عمومی
	۱	نظریه‌های اداره امور عمومی
۱		تکنیک‌های تصمیم‌گیری
۱		مسائل مدیریت دولتی ایران
	۱	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
	۱	برنامه‌ریزی نیروی انسانی
	۱	مدیریت نظام‌های پاداش و جبران خدمات کارکنان
	۱	مدیریت نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی
۱		مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی
۱		مدیریت نظام‌های استعدادیابی و تأمین منابع انسانی
۱		قوانین و مقررات کار و استخدام
۱		آموزه‌های اسلام در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی

بنابراین فهرست درس‌های، تخصصی و اختیاری رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی به شرح ذیل خواهد بود:

دروس تخصصی (۶ درس الزامی، ۱۲ واحد)

۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲. نظریه‌های اداره امور عمومی
۳. تحلیل مسائل سیاست‌گذاری عمومی
۴. برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۵. مدیریت نظام‌های پاداش و جبران خدمات کارکنان
۶. مدیریت نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی

دروس اختیاری (۷ درس، ۱۴ واحد)

۱. مدیریت استراتژیک پیشرفته
۲. نظریه‌های پیشرفته سازمان و مدیریت
۳. مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته
۴. روش تحقیق پیشرفته



۵. تحلیل آماری
۶. مدیریت توسعه و تحول سازمان
۷. استعدادیابی و مدیریت نظام‌های تأمین منابع انسانی
۸. مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی
۹. قوانین و مقررات کار و استخدام
۱۰. مسائل مدیریت دولتی ایران
۱۱. آموزه‌های اسلام در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی
۱۲. سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته
۱۳. تکنیک‌های تصمیم‌گیری

پایان نامه ۶ واحد

فهرست عناوین دروس نهایی رشته مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی

تعداد واحد	بخش‌های اصلی دوره
۱۲	دروس تخصصی
۱۴	دروس اختیاری
۶	پایان نامه
۳۲	جمع

دروس تخصصی ۱۲ واحد:

تعداد واحد	نام درس
۲	مدیریت استراتژیک منابع انسانی
۲	نظریه‌های اداره امور عمومی
۲	تحلیل مسائل سیاست‌گذاری عمومی
۲	برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۲	مدیریت نظام‌های پاداش و جبران خدمات کارکنان
۲	مدیریت نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی

دروس اختیاری ۱۴ واحد: انتخاب ۷ درس از میان درس‌های ذیل



فصل پنجم: جمع بندی

تعداد واحد	نام درس
۲	مدیریت استراتژیک پیشرفته
۲	نظریه‌های پیشرفته سازمان و مدیریت
۲	مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته
۲	روش تحقیق پیشرفته
۲	تحلیل آماری
۲	مدیریت توسعه و تحول سازمان
۲	استعدادیابی و مدیریت نظام‌های تأمین منابع انسانی
۲	مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی
۲	قوانین و مقررات کار و استخدام
۲	مسائل مدیریت دولتی ایران
۲	آموزه‌های اسلام در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی
۲	سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته
۲	تکنیک‌های تصمیم‌گیری

بررسی و مقایسه تعداد واحدها، در واحد پایان‌نامه و مزیت‌های رشته گرایش طراحی شده

مقایسه و بیان مزیت‌های رشته گرایش طراحی شده

در فرایند طراحی دوره‌های پیشنهادی رشته گرایش مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی تلاش گردید تا با بهره‌گیری از بررسی‌های چندگانه دانش تخصصی مورد تأکید در دانشگاه‌های برتر، دانشگاه‌های ایران، اسناد بالادست و نظرات خبرگان و تقاضای بازار کار مدنظر بررسی شده و مبنای طراحی رشته باشد.

جدول ذیل مقایسه رشته طراحی شده با دوره مصوب وزارت علوم را نشان می‌دهد.

تعداد و دسته‌بندی درس‌ها و تعداد واحدهای ارائه شده برای رشته مصوب مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی به شرح ذیل بوده است:

- درس پایه ۱۰ واحد (۵ درس الزامی)
- درس اصلی ۱۰ واحد (۵ درس الزامی)
- درس تخصصی ۸ واحد (۴ درس الزامی)
- پایان‌نامه ۴ واحد

با این حال طبق بررسی‌های صورت گرفته ترکیب ذیل برای تعداد واحد و نیز دروس الزامی و اختیاری انتخاب و پیشنهاد شده است:

- درس تخصصی ۱۲ واحد (۶ درس الزامی)



جدول ۳۸: مقایسه دروس دوره طراحی شده و دوره مصوب

دوره طراحی شده مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی	دوره مصوب وزارت علوم مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی
<p>دروس تخصصی: ۱۲ واحد (رشته مدیریت دولتی - منابع انسانی)</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. مدیریت استراتژیک منابع انسانی ۲. برنامه ریزی نیروی انسانی ۳. مدیریت نظام های پاداش و جبران خدمات کارکنان. ۴. مدیریت نظام های آموزش و توسعه منابع انسانی ۵. نظریه های اداره امور عمومی ۶. تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی 	<p>دروس تخصصی گرایش توسعه منابع انسانی ۸ واحد</p> <p>راهنمای مدیریت منابع انسانی</p> <p>مهارت آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی</p> <p>برنامه ریزی منابع انسانی در بخش دولتی</p> <p>مدیریت حقوق و دستمزد</p>
<p>دروس اختیاری: ۱۴ واحد از میان ۲۶ واحد</p> <ol style="list-style-type: none"> ۱. مدیریت استراتژیک پیشرفته ۲. نظریه های پیشرفته سازمان و مدیریت ۳. مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته ۴. روش تحقیق پیشرفته ۵. تحلیل آماری ۶. مدیریت توسعه و تحول سازمان ۷. استعدادیابی و مدیریت نظام های تأمین منابع انسانی ۸. مدیریت بهره وری و عملکرد منابع انسانی ۹. قوانین و مقررات کار و استخدام ۱۰. مسائل مدیریت دولتی ایران ۱۱. آموزه های اسلام در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی ۱۲. سیستم های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته ۱۳. تکنیک های تصمیم گیری 	<p>دروس اصلی رشته مدیریت دولتی ۱۰ واحد</p> <p>نظریه های مدیریت دولتی</p> <p>روش شناسی پژوهش کیفی و آمیخته در مدیریت</p> <p>اداره امور عمومی در اسلام</p> <p>حقوق اساسی سازمان های دولتی</p> <p>ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان های دولتی</p>
<p>دروس پایه رشته مدیریت دولتی:</p> <p>نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته</p> <p>تحلیل آماری</p> <p>مدیریت استراتژیک پیشرفته</p> <p>مدیریت منابع انسانی پیشرفته</p> <p>مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته</p>	<p>پایان نامه ۴ واحد</p>
<p>پایان نامه ۶ واحد</p>	<p>۳۲ واحد</p>
<p>۳۲ واحد</p>	<p>۳۲ واحد</p>

• دروس اختیاری ۱۴ واحد (انتخا

• ب ۷ درس ۲ واحدی از میان مجموعه درس های ارائه شده)

• پایان نامه ۶ واحد



تفاوت‌های رشته طراحی شده با رشته مصوب وزارت علوم

مهم‌ترین تفاوت‌های رشته طراحی شده با رشته مصوب وزارت علوم به شرح ذیل است:

۱- از جمله مهم‌ترین مزیت‌های رشته طراحی شهد و البته مهم‌ترین تفاوت رشته طراحی شده با رشته مصوب وزارت علوم، تغییر در دسته‌بندی درس‌ها و ارائه درس‌های اختیاری در کنار درس‌های تخصصی الزامی برای دانشجویان رشته است.

در رشته و برنامه مصوب جاری ۱۴ درس الزامی در قالب درس‌های پایه (۶ واحد)، درس‌های اصلی (۸ واحد) و درس‌های تخصصی (۸ واحد) ارائه شده است. به گونه‌ای که درس‌های عمومی رشته مدیریت در قالب درس‌های پایه، درس‌های مرتبط با گرایش مدیریت دولتی در قالب درس‌های اصلی و درس‌های مرتبط با گرایش توسعه منابع انسانی در قالب درس‌های تخصصی ارائه شده است. در دوره طراحی شده درس‌های ارائه شده در قالب دو دسته درس‌های تخصصی (۱۲ واحد) و درس‌های اختیاری (۱۴ واحد) ارائه شده است.

در دوره طراحی شده درس‌های تخصصی شامل درس‌های تخصصی مرتبط با رشته و نیز گرایش هر دو می‌باشد به گونه‌ای که از میان ۶ درس مذکور، ۲ درس تخصصی رشته (مدیریت دولتی) و ۴ درس تخصصی گرایش (توسعه منابع انسانی) است؛ که با توجه به آنکه عملاً دانش تخصصی دانشجویان در گرایش منابع انسانی می‌بایست مرتبط با تخصص مدیریت دولتی باشد و بالعکس، عملاً لازم است در درس‌های تخصصی هم به رشته و هم گرایش توجه شود؛ بنابراین در رشته طراحی شده درس‌های تخصصی در قالب ۶ درس تخصصی رشته گرایش مدیریت دولتی - منابع انسانی ارائه شده است. غیر از درس‌های تخصصی سایر درس‌های ضروری در قالب درس‌های اختیاری رشته ارائه شده است. این مهم اولاً امکان طراحی جامع رشته فراهم آورده است و محدودیت تعداد واحد منجر به حذف برخی درس‌های ضروری و دانش تخصصی موردنیاز نشده است، ثانیاً امکان انتخاب مجموعه‌ای از درس‌ها را به دانشجو بر اساس علاقه‌مندی و زمینه حرفه‌ای وی به ایشان می‌دهد. هم‌چنین امکان معرفی بهتر رشته و افزایش ترجیح‌پذیری بیشتر رشته را در سطح کشور و البته بین‌الملل فراهم خواهد آورد.

در رشته طراحی شده ۶ درس الزامی به‌عنوان درس‌های تخصصی برای دانشجو طراحی شده است؛ و در کنار این مجموعه متنوعی از درس‌های اختیاری شامل ۱۳ درس در اختیار دانشجویان قرار گرفته است که دانشجو می‌تواند از میان آن‌ها ۷ درس را با توجه به هدایت تحصیلی، علاقه‌مندی‌ها، تخصصی‌های فعلی و مسیر حرفه‌ای آتی انتخاب نماید.

۲- دومین تفاوت میان رشته طراحی شده و رشته مصوب وزارت علوم در نوع درس‌ها می‌باشد. شباهت‌ها و تفاوت‌های درس‌ها در طول برنامه مذکور به شرح ذیل است:

فصل پنجم: جمع بندی

دوره مصوب وزارت علوم مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی	دوره طراحی شده مدیریت دولتی - گرایش توسعه منابع انسانی
درس های مشابه ۱- نظریه های سازمان و مدیریت پیشرفته ۲- مدیریت استراتژیک پیشرفته ۳- روش شناسی پژوهش کیفی و آمیخته در مدیریت ۴- تحلیل آماری ۵- مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته ۶- نظریه های مدیریت دولتی ۷- راهبردهای مدیریت منابع انسانی ۸- برنامه ریزی نیروی انسانی ۹- مهارت آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی ۱۰- مدیریت حقوق و دستمزد ۱۱- اداره امور عمومی در اسلام	درس های اضافه شده: ۱۲- تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی ۱۳- مسائل مدیریت دولتی ایران ۱۴- مدیریت توسعه و تحول سازمان ۱۵- سیستم های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته ۱۶- تکنیک های تصمیم گیری ۱۷- مدیریت بهره وری و عملکرد منابع انسانی ۱۸- قوانین و مقررات کار و استخدام
۱۲- مدیریت منابع انسانی پیشرفته ۱۳- حقوق اساسی سازمان های دولتی ۱۴- ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان های دولتی	درس های حذف شده:

همان طور که ملاحظه می شود ۱۱ عنوان درسی در هر دو برنامه دارای محتوای مشترک می باشند.

ب- باین حال در این بین درس های ذیل از فهرست درس های برنامه مصوب مذکور حذف شده اند.

- مدیریت منابع انسانی پیشرفته
- حقوق اساسی سازمان های دولتی
- ارزشیابی عملکرد دولت و سازمان های دولتی

دلایل این امر به صورت ذیل بوده است:

در برنامه مصوب وزارت علوم، درس مدیریت منابع انسانی پیشرفته در کنار درس های راهبردهای مدیریت منابع انسانی و نیز درس های تخصصی که هر کدام به صورت عمیق تر وارد سیستم های مدیریت منابع انسانی می شوند عملاً نوعی تکرار مطالب و محتوا خواهد بود. به عبارت دیگر با توجه به آنکه درس مدیریت منابع انسانی در اغلب دوره های کارشناسی



فصل پنجم: جمع بندی

مدیریت از جمله مدیریت دولتی و مدیریت بازرگانی جزو درس های اصلی ارائه شده است، در درس «مدیریت منابع انسانی پیشرفته» بیان استراتژی های و مدیریت استراتژیک منابع انسانی پرداخته خواهد شد؛ بنابراین با درس راهبردهای مدیریت منابع انسانی و سایر درس های تخصصی کاملاً همپوشانی خواهد داشت؛ بنابراین این درس حذف شده است و با انتخاب عنوان درس «مدیریت استراتژیک منابع انسانی» عملاً می توان هم به راهبردهای منابع انسانی پرداخت و هم دانش مدیریت منابع انسانی را در سطحی فراتر از مبانی ارائه نمود.

درس حقوق اساسی سازمان های دولتی از جمله دروس ارائه شده در سرفصل درس های دوره کارشناسی رشته مدیریت دولتی است. محتوای درس مذکور نیز نشان دهنده عدم تفاوت میان سرفصل ارائه شده جهت دوره کارشناسی ارشد با همین درس در دوره کارشناسی است. علاوه بر این درس مذکور با نوعی ابهام در محتوا مواجه است. علاوه بر این اثربخشی بیان قوانین و مقررات و حقوق در سازمان های عمومی زمانی خواهد بود که در کنار بحث های تخصصی ارائه شود. به عنوان مثال در بحث نظریه های مدیریت دولتی، تحلیل مسائل سیاست گذاری در بخش عمومی، مسائل مدیریت دولتی ایران، نظام های مدیریت منابع انسانی در دولت و سازمان های عمومی، برنامه های تحول در نظام های اداری نسبت به بیان قوانین و حقوق عمومی و سازمان های دولتی که در ذیل این مباحث تخصصی اشاره می شود اقدام نمود؛ بنابراین بیان آن در قالب درسی عملاً نوعی موازی کاری خواهد بود. کما اینکه در بررسی های نظرات خبرگان، مدیران اجرایی و فارغ التحصیلان نیز از اهمیت کمتر برخوردار بوده است.

درس «ارزیابی عملکرد سازمان های دولتی» نیز دارای نوعی موازی کاری با سرفصل های برنامه مصوب خواهد بود. از جمله در درس «نظریه های اداره امور عمومی»، عملاً به نوعی به مبانی و الگوهای ارزیابی عملکرد دولت در پارادایم های مختلف پرداخته خواهد شد. علاوه بر آن ارزیابی عملکرد دولت و سازمان های دولتی بخش خاصی از وظایف مدیریت و طراحی و اصلاح نظام های اداری است؛ بنابراین با توجه به ظرفیت های محدود در واحدهای درسی ارائه نوعی درس و دانش تخصصی که به صورت عام تر به مسائل و سیستم های مدیریت و راهبری بخش عمومی و نظام اداری بپردازد، به نظر مناسب تر خواهد بود؛ و البته نظام ارزیابی عملکرد نیز بخشی از این زیر نظام های تحول خواهد بود. از این رو است که در برنامه پیشنهادی طراحی شده، درس های نظیر «مدیریت تغییر و تحول سازمانی (با تأکید بر نظام اداری و بخش عمومی)»، «سیستم های اطلاعات مدیریت (با تأکید بر دولتی و منابع انسانی)»، «مسائل مدیریت دولتی ایران» و «تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی» ارائه شده است. علاوه بر این در بررسی های نظرات خبرگان، مدیران اجرایی و فارغ التحصیلان نیز از اهمیت کمتر برخوردار بوده است.

ج- در دوره طراحی شده درس های ذیل به درس های برنامه دوره اضافه شده اند:

- تحلیل مسائل سیاست گذاری عمومی
- مسائل مدیریت دولتی ایران
- مدیریت توسعه و تحول سازمان



فصل پنجم: جمع بندی

- سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت پیشرفته
- تکنیک‌های تصمیم‌گیری
- مدیریت بهره‌وری و عملکرد منابع انسانی
- قوانین و مقررات کار و استخدام

دلایل این امر شامل موارد ذیل بوده است:

- در تمام بررسی‌های صورت گرفته از دانشگاه‌های خارج از کشور و نیز برخی برنامه‌های داخل کشور، دانش تخصصی در موارد فوق از جمله مهم‌ترین دانش تخصصی ضروری برای فارغ‌التحصیلان رشته بوده است. بررسی‌ها نشان داد که تقریباً در تمامی برنامه‌های MPA درس «خطی مشی‌گذاری در بخش عمومی» و «تحلیل مسائل اداره امور عمومی» و «الگوهای تصمیم‌گیری» ارائه شده است. علاوه بر آن تقریباً در تمامی دوره‌های مدیریت منابع انسانی و MBA بر دانش تخصصی و درس‌های «مدیریت تغییر و تحول در سازمان‌ها»، «مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات»، «مدیریت بهره‌وری و عملکرد کارکنان»، مورد تأکید جدی قرار گرفته است. در سایر برنامه‌های جاری در دانشگاه‌های داخل کشور نیز مدیریت تغییر و تحول و نیز مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات بخشی از درس‌های اصلی بوده‌اند. درس «قوانین و مقررات کار و استخدام» نیز در اغلب برنامه‌های مدیریت منابع انسانی در خارج از کشور قابل مشاهده است.
 - علاوه بر آن در سایر بررسی‌های صورت گرفته از جمله بررسی اسناد بالادستی و نیز نظرخواهی از خبرگان، مدیران اجرایی و فارغ‌التحصیلان بر دانش تخصصی در زمینه خطی مشی‌گذاری، تحلیل مسائل مدیریت دولتی ایران، مدل‌های تصمیم‌گیری و نیز دانش تخصصی در زمینه نظام‌های مدیریت تحول سازمانی، مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات، مدیریت بهره‌وری و آشنایی با قوانین کار و استخدام مورد تأکید قابل توجهی قرار گرفته است.
 - بر اساس ادبیات حوزه مدیریت منابع انسانی و مدیریت دولتی و بررسی نقش‌های مدیران دولتی و مدیران منابع انسانی نشان می‌دهد برخورداری از دانش خطی مشی‌گذاری، شناخت و تحلیل مسائل، تصمیم‌گیری، تحول و نوآوری، فناوری اطلاعات و بهره‌وری از جمله مهم‌ترین تخصص‌ها و شایستگی‌های موردنیاز برای مدیران حرفه‌ای در بخش عمومی و منابع انسانی است.
 - به نظر می‌رسد حذف درس‌های فوق در دوره مصوب وزارت علوم نوعی خلأ قابل توجهی را در رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی ایجاد نموده است که ضروری است در این طراحی مدنظر قرار گیرد.
- د- در میان درس‌های ارائه شده در دوره مصوب، درس «اداره امور عمومی در اسلام» نیز ارائه شده است. عنوان این درس به صورت «آموزه‌های اسلامی در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی» در دوره طراحی شده تغییر نمود. طبیعی است چنین عنوان درسی در دانشگاه‌های خارج از کشور ارائه نشده است. در دانشگاه‌های داخل کشور در برنامه جاری مصوب وزارت علوم و نیز دوره مدیریت منابع انسانی گرایش مدیریت منابع انسانی اسلامی بر مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام تأکید شده است. ضرورت توجه به آموزه‌های اسلام در مدیریت منجر به حفظ درس مذکور در سرفصل‌های اصلی



فصل پنجم: جمع بندی

اختیاری گردید. با این حال به نظر می‌رسد انتخاب عنوان اداره امور عمومی در اسلام، به نوعی محتوای درس را با ابهام مواجه ساخته است. به عبارتی آیا منظور بررسی نظام‌های اداری در تمدن اسلامی است یا منظور بررسی تطبیقی نظام‌های اداری اسلامی و غیر اسلامی است و یا تحلیل نظریه‌ها با تأکید بر آموزه‌های اسلامی. علاوه بر آن بخش عمده‌ای از آموزه‌های اسلامی شامل آموزه‌های مدیریت و مدیریت منابع انسانی خواهد بود. لذا با اصلاح این عنوان به عنوان «آموزه‌های اسلامی در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی» علاوه بر آنکه تلاش گردید بررسی آموزه‌های اسلامی شامل مدیریت منابع انسانی نیز باشد، سعی گردید به نوعی صراحت محتوای درس کامل شده به گونه‌ای که به بررسی آموزه‌های اسلام در مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی پرداخته شود.

۳- از جمله تفاوت‌های دیگر در دو رشته تفاوت در تقسیم‌بندی درس‌های تخصصی است:

در این تغییرات درس‌های «نظریه‌های اداره امور عمومی» و «تحلیل مسائل سیاست‌گذاری عمومی» به مجموعه درس‌های تخصصی اضافه شد.

در برنامه مصوب وزارت علوم، درس‌های تخصصی بیشتر متکی بر درس‌های تخصصی رشته بوده است و شامل درس‌های «راهنمای مدیریت منابع انسانی»، «مهارت‌آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی»، «برنامه‌ریزی منابع انسانی در بخش دولتی» و «مدیریت حقوق و دستمزد» بوده است. در دوره طراحی شده ضمن آنکه با توجه به بررسی‌های صورت گرفته و اهمیت دروس مذکور کلیت درس‌های مذکور در درس‌های تخصصی در قالب ۴ درس «مدیریت استراتژیک منابع انسانی»، «برنامه‌ریزی نیروی انسانی»، «مدیریت نظام‌های پاداش و جبران خدمات کارکنان» و «مدیریت نظام‌های آموزش و توسعه منابع انسانی»، حفظ شده است، دو درس «نظریه‌های اداره امور عمومی» و «تحلیل مسائل سیاست‌گذاری عمومی» که طی بررسی‌های مطالعات دانشگاه‌ها مشاهده شد که در اغلب دوره‌های تخصصی مدیریت دولتی ارائه شده است نیز در زمره درس‌های تخصصی ارائه گردید.

۴- از جمله جمله تفاوت‌های دیگر میان دو رشته **تفاوت در واحد پایان‌نامه** است. در دوره مصوب وزارت علوم

تعداد پایان‌نامه ۴ واحد و در دوره طراحی شده ۶ واحد در نظر گرفته شده است.

در خصوص درس پایان‌نامه و ضرورت افزایش تعداد واحد آن موارد ذیل مدنظر قرار گرفته است:

۱. در غالب رشته‌ها و گرایش‌های مدیریت و از جمله رشته‌های ارائه شده در دانشگاه فردوسی مشهد و نیز سایر

رشته‌های تحصیلی تعداد واحد درس پایان‌نامه به تعداد ۶ واحد می‌باشد.

۲. اهمیت واحد پایان‌نامه برای دانشجویان کارشناسی ارشد و به‌ویژه در رشته مدیریت و ضرورت تعمیق دانش

تخصصی در زمینه موردعلاقه و انتخاب شده برای تحقیق میدانی، نیازمند توجه بیشتر به این درس و نشان دادن

اهمیت آن در مقایسه با سایر درس‌ها می‌باشد.



۳. فرایند جمع آوری داده‌ها و اطلاعات در رشته مدیریت دولتی و مدیریت منابع انسانی زمان‌بر خواهد بود. اغلب متغیرهای این رشته‌های تخصصی در سطح سازمان می‌باشد و دانشجو مجبور به جمع آوری اطلاعات از تعداد زیادی سازمان بنماید؛ بنابراین با توجه به اهمیت و زمان‌بر بودن فرایند انجام پایان‌نامه و ضرورت جمع آوری داده‌های میدانی از سازمان‌های دولتی، در نظر گرفتن ۶ واحد جهت درس پایان‌نامه دارای توجه خواهد بود.

۴. در رشته گرایش فعلی که ضرورتاً تعداد درس مشخصی برای رشته معرفی شده است، ضرورت توجه به دانش تخصصی موردنیاز باعث محدود شدن واحد پایان‌نامه شده است. در رشته گرایش طراحی شده در این طرح، فراهم آمدن امکان انتخاب درس‌های موردعلاقه از میان درس‌های ارائه شده در درس اصلی و تخصصی، نوعی بسته جامع را به وجود آورده است که محدودیتی برای واحد پایان‌نامه ایجاد نخواهد بود.

بحث در عنوان رشته گرایش و پیشنهاد تغییر عنوان گرایش از توسعه منابع انسانی به مدیریت منابع انسانی

در حال حاضر رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی ناظر به برنامه جاری وزارت علوم، تحقیقات فناوری در خصوص این رشته گرایش می‌باشد که توسط دانشگاه‌های ارائه‌دهنده رشته گرایش مذکور ارائه می‌شود. همان‌طور که پیش از این گفته شد این رشته گرایش در دانشگاه‌های تهران، علامه طباطبائی، شهید بهشتی و تربیت مدرس تا پیش از این ارائه می‌شده است. دانشگاه فردوسی مشهد نیز از سال ۱۳۹۵ نسبت به پذیرش دانشجو در این رشته اقدام نموده است. تا پیش از بازنگری و در برنامه مصوب سال ۱۳۷۶ عنوان این رشته گرایش رشته مدیریت دولتی - مدیریت نیروی انسانی بوده است.

با این حال از جمله پیشنهاد‌های این بازنگری، تغییر عنوان رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی به رشته مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی است. دلایل این پیشنهاد به شرح ذیل است:

۱- همان‌طور که در بررسی‌های متعدد در دانشگاه‌های خارج از کشور و نیز برنامه‌های مدیریت منابع انسانی داخل کشور مشاهده شد، عنوان کلی، اصلی، جامع و مشهور برای تخصص مدیریت منابع انسانی، همان عنوان «مدیریت منابع انسانی» است. تقریباً در تمامی دانشگاه‌های خارج از کشور، عنوان ارائه شده برای این رشته یا گرایش تخصصی عنوان Human Resource Management (مدیریت منابع انسانی) می‌باشد.

۲- عنوان «توسعه منابع انسانی (Human Resource Development)» ناظر به بخشی از وظایف و کارکردهای مدیریت منابع انسانی می‌باشد. زیرسیستم‌های آموزش و توسعه منابع انسانی به‌عنوان بخشی از نظام‌ها، وظایف و کارکردهای منابع انسانی شمرده می‌شود و انتخاب آن به‌عنوان نام گرایش دربردارنده جامعیت و شمول مناسب بر رشته نمی‌باشد.



فصل پنجم: جمع بندی

۳- بررسی محتوای برنامه مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی مصوب وزارت علوم نشان می‌دهد به هیچ وجه محتوای رشته صرفاً ناظر به یک تخصص آموزش و توسعه منابع انسانی نمی‌باشد. عنوان درس «مهارت آموزی، آموزش و توسعه منابع انسانی» صرفاً یکی از درس‌های تخصصی رشته گرایش مذکور معرفی شده است. و در کنار آن سایر درس‌های ناظر به سایر تخصص‌ها و نظام‌های مدیریت منابع انسانی ارائه شده است؛ بنابراین به هیچ وجه عنوان توسعه منابع انسانی دربردارنده محتوای رشته گرایش مذکور نیز نمی‌باشد و رشته گرایش مذکور کاملاً مبتنی بر عنوان اصلی «مدیریت منابع انسانی» است.

۴- مطابق با بند ۱ بالا که بدان اشاره شد، انتخاب عنوانی محدود برای محتوایی جامع، ممکن است در پذیرش دانشجو و به‌ویژه دانشجویان بین‌المللی تأثیرگذار باشد. علاوه بر آن ترجمه واژه رشته گرایش به‌عنوان Human Resource Development (توسعه منابع انسانی) عملاً دربردارنده نوع خاصی از تخصص در مدیریت منابع انسانی است و درمجموع جهانی دربردارنده جامعیت رشته نخواهد بود.

۵- در حال حاضر در دوره دکتری تخصصی رشته مدیریت دولتی با گرایش «مدیریت منابع انسانی» ارائه می‌شود؛ به عبارت دیگر در سطح بالاتر عنوان رشته گرایش همان عنوان صحیح و جامع «مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی» است. لذا به جهت هماهنگی میان دو مقطع مناسب است در سطح کارشناسی ارشد نیز این عنوان اصلاح شود.

۶- اخیراً گرایش توسعه منابع انسانی به‌عنوان یکی از گرایش‌های رشته‌های مدیریت آموزشی ارائه می‌گردد. ارائه این گرایش در رشته‌های مذکور به دلیل آنکه اصولاً توسعه منابع انسانی ناظر به بحث آموزش کارکنان است دارای توجیه است؛ بنابراین ارائه همان عنوان گرایش ممکن است نوعی ابهام در زمینه تخصصی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان فراهم آورد.

بنابراین پیشنهاد مورد تأکید این بررسی تغییر عنوان رشته مدیریت دولتی - توسعه منابع انسانی به‌عنوان مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی است.





پیوست

دانشگاه فروردوسی مشهد



پرسشنامه نظر خواهی

بسمه تعالی

استاد فرهیخته / مدیر محترم / دوست عزیز

با سلام و احترام

پرسش نامه ذیل جهت شناسایی عناوین آموزش ها و سرفصل های دوره **کارشناسی ارشد مدیریت دولتی گرایش توسعه منابع انسانی** تدوین شده است. عناوین مذکور اولاً از جمله عناوین پرتکرار در دوره های MBA-HRM و MPA در دانشگاه های برتر بین المللی و نیز دانشگاه های برتر داخلی بوده است. و ثانیاً با توجه به شایستگی های ضروری مورد نیاز فارغ التحصیلان این رشته و گرایش تدوین گردیده است.

خواهشمند است اهمیت عناوین اشاره شده برای دوره تحصیلی مذکور را ارزیابی نموده و میزان اهمیت آن را در طیف ۱ تا ۵ (بیشترین اهمیت و ضرورت) بیان نمایید. همچنین خواهشمند است، نظر خویش در مورد اصلی یا اختیاری بودن دوره مذکور، و در صورت امکان سایر پیشنهادهای خویش را مرقوم فرمایید. از وقت ارزشمندی که تخصیص می دهید کمال تشکر و امتنان را خواهد داشت.

با تشکر

محمد مهدی فراچی



ردیف	عنوان دوره	۱	۲	۳	۴	۵
۱	مدیریت استراتژیک ^۱					
۲	تئوری های مدیریت و سازمان ^۲					
۳	رهبری و رفتار سازمانی ^۳					
۴	مدیریت تغییر، تحول و نوآوری در سازمان					
۵	روش تحقیق (کمی و کیفی) ^۴					
۶	تحلیل آماری ^۵					
۷	مدیریت فناوری اطلاعات در دولت و مدیریت منابع انسانی ^۶					
۸	سازماندهی و طراحی ساختار سازمانی					
۹	مدیریت فرهنگی و رفتار بین الملل					
۱۰	مدیریت اسلامی و الگوها					
۱۱	خط مشی گذاری عمومی و سیاستگذاری در بخش دولتی ^۷					
۱۲	تئوری های مدیریت دولتی ^۸					
۱۳	مسائل اداره امور عمومی / مسائل مدیریت دولتی ایران ^۹					
۱۴	مدل های کمی و کیفی تصمیم گیری ^{۱۰}					
۱۵	مدیریت سازمان های عمومی و غیر انتفاعی					
۱۶	بودجه ریزی و مدیریت منابع مالی دولت					
۱۷	اداره امور عمومی تطبیقی (با تمرکز بر اسلام و ایران) ^{۱۱}					
۱۸	اقتصاد سیاستگذاری عمومی و بخش عمومی ^{۱۲}					
۱۹	حقوق و اداره امور عمومی / سازمان های دولتی					
۲۰	ارزیابی عملکرد سازمان های دولتی					
۲۱	مدیریت استراتژیک منابع انسانی ^{۱۳}					
۲۲	برنامه ریزی نیروی انسانی و مدیریت استعداد ^{۱۴}					
۲۳	مدیریت نظام های جبران خدمات ^{۱۵}					
۲۴	مدیریت آموزش و توسعه منابع انسانی ^{۱۶}					
۲۵	مدیریت بهره وری و عملکرد منابع انسانی ^{۱۷}					
۲۶	مدیریت نظام های کارمندیابی و تامین منابع انسانی					
۲۷	قوانین و مقررات کار در دولت و بخش خصوصی ایران ^{۱۸}					
۲۸	روابط صنعتی و روابط کار ^{۱۹}					
۲۹	سنجش اندازه گیری و تحلیل سرمایه های انسانی					
۳۰	مدیریت منابع انسانی بین الملل ^{۲۰}					
۳۱	مدیریت منابع انسانی از دیدگاه اسلام					

¹ strategic Management

² Management and organization theories

³ Leadership and Organizational Behavior

⁴ Research methods (qualitative and quantitative)

⁵ Statistical analysis

⁶ Information Technology Management (in Public Administration and HRM)

⁷ Public policy making

⁸ Public administration Theories

⁹ Iran Public administration challenges

¹⁰ quantitative models of decision-making (in human resources and public administration)

¹¹ Comparative public administration (Islam and Iran)

¹² Public Sector Economics and Finance

¹³ Strategic Human Resources Management

¹⁴ HR planning and talent management

¹⁵ Compensation Management

¹⁶ Training and development

¹⁷ Productivity Management

¹⁸ Labor Law (Iran public and private sector)

¹⁹ Industrial and Labor Relations

²⁰ International Human Resource Management



پیشنهادها و سایر عناوین پیشنهادی:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

دانشگاه فروردوسی مشهد

