



بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی دیجیتال بر مدیریت دولتی نوین (نمونه مورد مطالعه: کارکنان

دانشگاه پیام نور ارومیه)

مریم سرداری کاوکانی^۱، سودا مظهری^۲^۱مدرس دانشگاه پیام نور ارومیه kamalbh2000@gmail.com^۲دانشجوی کارشناسی رشته مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور ارومیه Sevdamazhary@gmail.com

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تاثیر مدیریت منابع انسانی دیجیتال بر مدیریت دولتی نوین (نمونه مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه) بود. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کارکنان دانشگاه پیام نور ارومیه می باشد. تعداد آنها در زمان انجام پژوهش حدود ۱۳۰ نفر می باشد که از این میان تعداد ۹۷ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان به روش تصادفی ساده انتخاب شده اند و اطلاعات با استفاده از پرسشنامه ها گردآوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از رگرسیون ارتباطی بین متغیرهای هریک از فرضیات بررسی شد نتایج نشان داد که مدیریت منابع انسانی دیجیتال، کارایی و کیفیت تصمیم گیری تاثیر مثبت و معناداری بر مدیریت دولتی نوین دارند ولی هیچ ارتباطی بین شفافیت و خدمت رسانی با مدیریت دولتی نوین نمی باشد.

واژه های کلیدی: واژه های کلیدی به تعداد حداکثر ۵ واژه پس از چکیده درج شود.

مقدمه

پس از پایان جنگ و آغاز اولین برنامه پنجساله اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی و سیاسی در ایران، رگه های مدیریت دولتی نوین خود را در قالب سیاست خصوصی سازی (به عنوان یکی از اجزای مهم سیاستهای تعدیل اقتصادی) مطرح کرد و اولین مجوز قانونی برای محدود کردن اندازه دولت در اقتصاد و مشارکت بخش خصوصی در فعالیتهای اقتصادی به تصویب رسید (کمیجانی و همکاران، ۱۳۸۲) در قانون برنامه دوم توسعه نیز برای مثال در سیاستهای پولی و تنظیم بازار و سیاستهای پرسنلی بخش دولتی این رگه ها مشهود بوده است (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۷۶). اما بعد از تدوین و اجرای این دو قانون، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور در راستای راهبرد مدیریت دولتی نوین به عنوان روح اصلاحات برنامه سوم، به اجرای برنامههای مختلف تحول اداری دست زده است (سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۲). با مطالعه برنامه سوم آشکار است که راهبرد تحول در بخش دولتی با محوریت مدیریت دولتی نوین تدوین شده است. تشویق بخش خصوصی و تعاونی برای در دست گرفتن اقتصاد، کوچک سازی دولت و تعدیل نیروی انسانی، تزریق اصول مدیریت بازرگانی در دولت، برون سپاری خدمات عمومی دستگاه های اجرایی و ... از جمله محورهای این راهبرد در بخش دولتی بوده

است. از طرفی تدوین سیاستهای کلی اصل ۴۴ قانون اساسی نمادی از مدیریت دولتی نوین است که امروزه بر تارک بلند بخش دولتی ایران می درخشد (رزاقی، ۱۳۷۶ و متوسلی، ۱۳۷۳). بیش از دو دهه می باشد که موجی از اصلاحات مدیریت در بخش دولتی از کشورهای پیشرفته و در حال توسعه عبور کرده است. نقش نهادی دولت و بخش دولتی آن قدر محدود شده که ابتدا در کشورهای پیشرفته و بعد در بعضی از کشورهای در حال توسعه برنامه های حمایت شده از سوی بانک جهانی بیشتر به سمت بازار و بخشهای خصوصی هدایت شده اند. بحران اقتصادی و مالی - که بیشتر کشورهای در حال توسعه را در دهه های ۱۹۷۰ و ۱۹۸۰ فراگرفت - آنها را به تفکر مجدد درباره افزایش اندازه و عملکرد و قدرت کشور و حکومتها و داشت. مطالعات سازمان اقتصاد و همکاری توسعه سازمان ملل^۱ در سال ۱۹۹۳ نشان داد که فنون مدیریت نوین دارای سازوکارهایی است که انواع بازار و بخش خصوصی خواهان سود را به منظور ایجاد تغییر در مدیریت خدمات دولتی در کشورهای دارای حکومتهای متفاوت و محیطهای اقتصادی و نهادی متحد می کند. در آغاز دهه ۱۹۹۰ یک الگوی جدید مدیریت امور دولتی در اکثر کشورهای پیشرفته ظهور کرد. این الگو دارای شکلهای مختلفی چون "مدیریت گرایی" و "مدیریت دولتی جدید" و "اداره امور دولتی مبتنی بر بازار" یا "دولت کارآفرین" است. رودز عقیده دارد که مدیریت دولتی نوین دارای خط مشیهای بنیادی زیر میباشد: تأکید بر مدیریت به جای ت تأکید بر ارزیابی عملکرد و کارایی؛ حذف دیوانسالاری و تقسیم و پراکنده کردن نهادهای دولتی؛ استفاده از شبه بازارها و قرار داد با بخش خصوصی به منظور توسعه رقابت؛ کاهش قیمت تمام شده؛ و سبکی از مدیریت که بیش از همه برستادهای معین، قراردادهای کوتاه مدت، مشوقهای پولی و آزادی عمل در مدیریت تأکید می کند (رحیمی، ۱۳۹۰).

اخیرا ابزارهای تکنولوژیکی متعددی در بازار ظاهر شده اند که ادعا می کنند می توانند تقریباً تمام فعالیت های "سنتی" مدیریت منابع انسانی (HRM) را پوشش دهند. این ابزارها نه تنها به عنوان مکمل می توانند به کار آیند بلکه حتی اغلب ادعا دارد که می توانند جایگزین این فعالیت ها هم شوند. برای پاسخگویی به نیازهای جدید اقتصاد دانش بیان، شرکت ها باید پتانسیل و بهره وری کارمندان