

مقدمه

یکی از ارکان اساسی تحقق برنامه‌ها و سیاست‌ها، در هر نظام برنامه‌ریزی، منابع انسانی هستند. درحقیقت، نیروی انسانی متخصص و باانگیزه، مهم‌ترین سرمایه بشریت در حفظ و توسعه حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گروی جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است. این نوع سرمایه‌گذاری که طی سال‌ها و با صرف منابع مادی و معنوی نامحدود میسر می‌شود، متخصصان را به سرمایه ملی مبدل می‌کند. نیروی انسانی کارآمد از اجزای توسعه پایدار است و تجربه نشان داده است که حفظ این نیروها اگر از تربیت آنها مشکل‌تر نباشد، آسان‌تر نیست. نخبگان با استفاده از عقل و درایت خویش، با مدیریت منابع و استفاده صحیح از آنها مهم‌ترین نقش را در پیشرفت و رشد یک کشور دارند و مسأله تأثیر مستقیم نیروی انسانی نخبه بر پیشرفت کشورها سال‌هاست مورد توجه جدی قرار گرفته است. (ازغندی، ۱۳۸۵)

با نگاهی ساختار/عاملیتی^۱ به چالش‌های حکمرانی^۲ و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران از یک‌سو، برخی چالش‌ها ناظر به ساختارهای مدیریتی کشور بوده که می‌توان به «گسترش بی‌رویه بوروکراسی دولتی»، «پیامدهای منفی مدیریت دولتی نوین در ایران»، «اولویت محور اقتصادی در مدیریت‌گرایی» (محمدزاده، ۱۳۹۸)، «تقویت نظام تاراج به شکل خصوصی‌سازی» (دانایی فرد، همکاران، ۱۳۹۱)، «شکل‌گیری فساد در مدیریت دولتی»، «جابجایی مدیران» (دانایی فرد،

1. Structure /Agency

2. governance