

دانشگاه تهران

دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

تحقیق در زمینه

مقایسه سازمان امور اداری و استخدامی ایران و افغانستان

و دریافت نارسائیهای آن

پایان نامه : فوق لیسانس

استاد راهنما : آقای دکتر امیر هوشنگ مهرآسا

هیئت داوران

آقای دکتر هوشنگ کولان

آقای دکتر علی رضا بشارت

تهیه و تنظیم از گرجمن قاضی رسول

دانشجوی فوق لیسانس - رشته علوم اداری

دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی

تیرماه ( سرطان ) ۲۵۳۷

۲۵۳۷/۵/۲۵	این رساله در مورخ
فیب	در وقت رسیدگی
یتصویب رسید	

## پیش‌گفتار

فنون و تخصصهای اداری در زمره موضوعاتی است که آگاهی از آن برای

کارشناسان و صاحبان مشاغل و مقامات دولتی امری حتمی و ضروری است .

هراندازه دانش‌مدیران و کارکنان سازمانهای عمومی در زمینه رهبری و

فنون اداری زوایای بیشتر و ابعاد گسترده‌تری داشته باشد ، اعمال مدیریت

و سرپرستی با کمال و نیروی بیشتر تحقق خواهد پذیرفت و کارایی سازمان‌ها و

کارکنان در جهت نیل به هدفهای سازمان فزونی خواهد یافت .

امروز عده زیادی از صاحب‌نظران علوم اداری بر این عقیده اتفاق نظر

دارند که آن دسته از مدیران و کارشناسان علوم اداری در ایفای وظایف در

جهت تحقق هدفهای سازمانی قرین موفقیت هستند که علاوه بر تخصص و

کارشناسی در یک رشته خاص از دیگر فنون و مهارت‌های عمومی و اجتماعی که

مستقیم یا غیرمستقیم با مدیریت یا رهبری ارتباط دارد تا اندازه لازم آگاهی

داشته باشند .

دسته وسیعی از فعالیتهای سازمانی عمومی و خصوصی از قبیل اداره

عمومی تنظیم بودجه ، حسابداری و اداره امور استخدامی را می‌توان در این

نوع فنون و مهارتها به شمار آورد . بنابراین از جمله موضوعات مهمی که از

محدودترین واحدهای کار تا بزرگترین بوروکراسیها یا سازمانهای بزرگ اداری همواره مورد توجه قرار گرفته است مقررات استخدامی و مسائل مربوط به حقوق و دستمزد، مزایا، ترفیع، ارتقاء، بازنشستگی، رفاه و بهداشت کارکنان موسسات است. بطوریکه بدون آگاهی از مقررات استخدامی کارکنان، اعمال مدیریت و سرپرستی به نحوی صحیح و منطقی امکان پذیر نیست. بدون تردید بسیاری از مشکلات مربوط به کارکنان و مستخدمان و عدم کارآیی در زمینه‌های مختلف امور پرسنلی و سایر امور اداری نتیجه مستقیم ناتوانی مدیران و سرپرستان در امر ارزشیابی دقیق کار است. اگر بتوان نقایص ارزشیابی کار را از میان برد بسیاری از مشکلات امور انتخاب، انتصاب، ترفیع، انتقال، برکناری از خدمت و همچنین مسائل مربوط به حقوق و دستمزد حل خواهد شد.

در هر حال برای اینکه وظایف مربوط به هر شغل با موفقیت انجام یابند لازم است که مهارتها، استعدادها و خصوصیات خلقی، جسمی و انگیزه‌های موثر در نظر گرفته شود و با وطلب آن شغل واجد این استعدادها و خصوصیات باشد. اما اینکه روشهای شغلی يك کارمند برای انتخاب، ارتقا یا ترفیيع چگونه سنجیده شود تا به واقعیت و حقیقت نزدیک باشد، مسئله‌ایست که باید مورد تحقیق و بحث قرار گیرد و ضمناً جهت از بین بردن فساد اداری و بمیان

آوردن يك اداره سالم و متكي بر اصول علمي لازم است از روشهای علمی اداره و متخصصین و کارشناسان علم اداره استفاده شود . برای تطبیق اصول علمی اداره بهتر است از روشهای تطبیقی که برای ممالک در حال رشد خصوصا برای ممالکی که توانایی اقتصادی ضعیف دارند مفید بنظر می رسند ، استفاده بعمل آید . از طرفی هم در روشهای تطبیقی تشابه جوامع شرط است وقتی می توان روشی علمی که در يك جامعه مورد عمل قرار گرفته و نتیجه مطلوب بدست آمده در جامعه دیگری نیز نتیجه مطلوب گرفت که این دو جامعه از لحاظ رشد سیاسی تشابه داشته باشند . بنابراین عقیده ، در تحقیق حاضر نگارنده اولاً سیستم استخدامی دو کشور پیشرفته ( امریکا و انگلستان ) را به عنوان نمونه بطور اختصار مورد بحث قرار داده و سپس سیستم استخدامی ایران و افغانستان را بخاطر تشابه بین دو جامعه بررسی و تجزیه و تحلیل نموده تا از نکات و فعالیتهای مفید و مشرثر یکدیگر استفاده بعمل آید و از نارسائیهای اساسی با استفاده از اصول و روشهای علمی اداره جلوگیری بعمل آید .

## سیاسنگزاری

از استاد محترم جناب آقای دکتر امیر هوشنگ مهرآسا به پاس  
راهنمایی های بیدریغشان در تهیه و تنظیم این رساله سیاسنگزارم .  
همچنین از کلیه استادان محترم که از مساعدتشان برخوردار  
بودهام .

فہرست مطالب  
=====

صفحہ

فصل اول : کلیات

- ۱- تعریف و شناسائی موضوع تحقیق ۱
- ۲- اہمیت موضوع تحقیق و علت انتخاب آن ۳
- ۳- احراز مشکل و قلمرو تحقیق ۵
- ۴- جامعہ آماری ۸
- ۵- فرضیہ ( فرضیہ ہا ) ۹
- ۶- روش تحقیق ۱۲

فصل دوم : خدمات کشوری آمریکا - انگلستان

- بخش اول - خدمات کشوری آمریکا :
- ۱- کمیسیون خدمات کشوری ۱۶
  - ۲- مشخصات قانون خدمات کشوری ۱۷
  - ۳- تغییرات مثبت در سال ۲۹۳۰ تا کنون ۱۸
  - ۴- وظایف و ادارات کمیسیون خدمات کشوری ۱۹
- بخش دوم - خدمات کشوری انگلستان ۲۰
- ۲۲

صفحه

- ۲۲ ۱- کمیسیون خدمات کشوری
- ۲۴ ۲- وزارت دارایی ( مالیه )
- ۲۵ ۳- کارمندان دولت ( شش طبقه

فصل سوم : خدمات کشوری در ایران

- ۲۸ ۱- سیر تاریخی قانون خدمات کشوری
- ۴۶ ۲- سازمان امور اداری و استخدامی کشور

الف : هدف ۵۳

ب : وظایف ۵۳

الف : وظایف واحد هائیکه مستقیماً تحت نظر دبیرکل قرار دارد ۵۴

ب : وظایف معاون ۵۹

۱- دفتر طبقه بندی مشاغل ۶۰

۲- دفتر بررسی حقوق و مزایا ۶۸

۳- دفتر آزمون و نظارت استخدامی ۷۴

۴- دفتر روابط عمومی ۸۱

مفصله

۸۱	ب : وظایف معاون
۸۱	۱- دفتر آموزش و تجهیز نیروی انسانی
۸۵	۲- دفتر برنامه ریزی و نیروی انسانی و خط مشی های استخدامی
۸۸	ت : وظایف معاون
۸۹	۱- دفتر تشکیلات
۹۶	۲- دفتر سیستم ها و روشها
۱۰۴	۳- دفتر بررسیهای آمار و انفرماتیک
۱۰۹	ث : سرپرست امور مالی و اداری

فصل چهارم : خدمات کشوری افغانستان

۱۱۵	۱- سیر تاریخی قانون خدمات ملکی ( کشوری )
۱۲۰	۲- اداره خدمات ملکی

وظایف اساسی :

۱۲۸	الف- احکام عمومی
۱۳۴	ب - تشکیل و وظایف



صفحه

ج - احکام متفرقه ۱۴۲

فصل پنجم : مقایسه سازمان امور اداری و استخدامی ایران با اداره مرکزی مأموریت و اصلاحات اداری افغانستان

الف ، مقایسه تشکیلات و وظایف ۱۴۳

ب : مقایسه سیستم هردو سازمان بصورت کل ۱۵۰

ج : نارسائیهای سازمان امور اداری و استخدامی کشور  
اداره مرکزی مأمورین و اصلاحات اداری ۱۵۲

د : رد سه فرضیه انتخاب و اثبات فرضیه چهارم ۱۶۰

فصل ششم : نتیجه گیری و پیشنهادات

پیشنهادات اصلاحی جهت رفع نارسائیهای ۱۶۶

سفارش طرح طبقه بندی مشاغل برای اداره مرکزی مأمورین و اصلاحات اداری افغانستان ۱۶۷

پیوستها :

۱- پستیهای سازمانی اداره مرکزی مأمورین و اصلاحات اداری افغانستان ۲۰۴

۲- پستیهای سازمانی سازمان امور اداری و استخدامی کشور ایران ۲۱۰

## فصل اول

### کلیات

(۱)  
تعریف موضوع تحقیق :

مسائل مربوط به راهنمایی خدمات کشوری بعد از جنگ جهانی دوم و دخالت امریکا در سیاست جهان برای تحقق بخشیدن هدفهای خود و کمک به جهان غیرکمونئیست ، تنظیم برنامه‌هایی از قبیل طرح مارشال برای ممالک اروپایی و اصل چهار برای کشورهای عقب افتاده و در حال توسعه را مورد توجه قرار داد . بعد از آن يك سلسله مطالعات وسیع که در مورد نوسازی جوامع جهان سوم صورت گرفت ، محققین باین نتیجه رسیدند که نوسازی اداری این ممالک بجز از راه روش تطبیقی مبنی بر اصول روش علمی تحقیق میسر نیست و باید در تحقیق علوم اداری از سایر علوم مخصوصاً مردم شناسی ، روانشناسی و جامعه شناسی کمک گرفت و بطور کلی در مطالعه سیستمهای اداری نکات زیر را باید مراعات نمود :

(۲)  
۱- محققان این رشته نباید تنها به تجربه‌هایی که از کشورهای غربی

حاصل نموده‌اند اکتفا نمایند . بلکه باید به بررسی فرهنگهای

مختلف کشورها بپردازند .

---

۱- بهروز نبوی ، روش تحقیق در علوم اجتماعی چاپ سوم (تهران ، چاپخانه وزارت اطلاعات و جهانگردی ، شهریور ماه ۱۳۵۴) .

۲- منوچهر ، شجاعی . نهضت سیستمهای اداری تطبیقی - پلی کی دانشگاه علوم اداری ، دانشگاه تهران ۱۳۵۶ .

۲- در بررسی تجزیه و تحلیل سیستم‌های اداری مختلف به مشکلات مواجه

خواهند شد ، ولی می‌توان وجوه تشابه و افتراق را دریافت کرد .

۳- با دریافت وجوه تشابه می‌توان اصول عام و کلی برای درآمد بیشتر

بدست آورد . بطورکلی در مطالعات سیستم‌های اداری تطبیقی دو

روش مهم بنظر می‌رسد :

— تجزیه و تحلیل بر اساس ترکیب و ساخت سازمانی .

— مدل‌های بوروکراسی که بنیان‌گذار آن ماکس وبر می‌باشد . نظریه

تحقیقاتیکه صورت گرفته بوروکراسی وبر ثمر چندانی در جهان غیر

غربی ندارد .

— اداره امور نیروی انسانی ابتدا در ممالک پیشرفته و رفته رفته در

اکثر کشورهای جهان سازمانی <sup>به</sup> تمام سازمان خدمات کشوری تفویض

گردید تا از یک طرف سیستم لیاقت و شایستگی مثبت اعمال گردد و

از طرف دیگر کارکنان دستخوش سیاست بازی نشوند . سازمان

ملل متحد نیز در تمام گزارشهای خود تشکیل چنین سازمانی را

توصیه کرده است هم اکنون نیز از طریق برنامه O.T.C جهت

اعمال اصول علمی اداره به ممالک در حال رشد کمک می‌نماید .

### اهمیت موضوع تحقیق و علت انتخاب آن :

تغییر و تحول برق آسا جوامع بشری از حیات ساده روستایی به اجتماعات بزرگ و پیچیده شهری جهانیان را متوجه پیشرفت های فرهنگی اقتصادی و اجتماعی با بطور کلی رشد سیاسی خویش ساخت . چون نوسازی اداری و بوجود آوردن يك اداره سالم و علمی یکی از ضروریات جوامع پیشرفته است و در برنامه های این ممالک پیشرفته تاثیر مهم داشته و همچنین اداره سالم بر مبنای علمی و سیستم لیاقت و شایستگی در کامیابی برنامه ها و فعالیت هائیکه به منظور بهتر ساختن شرایط اقتصادی ، فرهنگی و اجتماعی يك کشور روی دست گرفته می شود ، وسیله اساسی و مهمی محسوب می شود . از همین جا است که امروزه ممالک روبه پیشرفت با استفاده از تحقیقات علمی ممالک پیشرفته جهان در راه انجام تغییرات در وضع فرهنگی ، اقتصادی و اجتماعی خود به منظور افزایش سطح زندگی مردم از طریق ادارات سالم و متکی به روشهای علمی و فعالیت موشر خدمات کشور قدسهای بزرگی به پیش گذاشته اند . کشورهای در حال رشد طی چندین دهه اخیر توجه جدی به این امر داشته و جهت رفع سریع نارسایی های فرهنگی ، اقتصادی ، اجتماعی و بطور کلی رشد سیاسی نیاز به اصلاحات اداری احساس نمودند و در نتیجه مشغول طرح و تطبیق برنامه های

علمی و روشهای اداری خویش شدند . البته تحقق بخشیدن به این امر ساده و آسان نیست و دشواریهای چند جانبه‌ای را در بر دارد ، رفع دشواریهای موجود در راه ایجاد محیط اداری سالم ، مواظبت جدی مداوم سیستماتیک و علمی حکومت‌ها را ایجاب می‌نماید . حتی در ممالک پیشرفته که دارای سابقه طولانی در اداره و مدیریت می‌باشند انجام این وظیفه همواره مورد توجه جدی قرار دارد . هرگاه حکومتها این ضرورت را با ارزش تلقی نمایند و در طرح و تطبیق برنامه‌های مربوط به آن علاقه‌مندی نشان ندهند و از آن بصورت صمیمانه پشتیبانی نکنند و همه افراد موشرو صاحب نظر را در امر تصمیم گیری مشارکت ندهند ، رسیدن به این هدف عالی غیر ممکن خواهد بود . از اینکه اصلاحات اداری در تمام ممالک در برنامه‌های پیشرفت ملی نقش مهم و اساسی دارد و یک اداره سالم متکی بر اصول علمی در کامیابی برنامه‌ها و فعالیتها می‌باشد که به منظور بهتر ساختن شرایط اقتصادی و اجتماعی يك کشور بدست گرفته می‌شود رکن اساسی و حتمی به شمار می‌رود و ممالک جهان چه پیشرفته و چه در حال پیشرفت در طی چندین دهه اخیر به آن توجه جدی نموده‌اند از طرفی چون نویسندگان مامور ( کارمند ) اداره مرکزی مامورین و اصلاحات اداری مملکت خویش می‌باشم ، بنابراین پایان نامه خود را در این زمینه انتخاب کردم . از این که ممالک روسیه

توسعه برای نوسازی جامعه خویش بخصوص نوسازی اداری که زیر بنای همه جانبه شمرده می شود ، نیاز مبرم دارند تا از تحقیقات ممالک پیشرفته که سالهای متعددی در راه بهبود وضع اداری و معیان آوردن ادارات سالم و متکی بر اصول علمی زحمت کشیده و تحقیقات پرمصرف انجام داده اند ، که اکثرا از قدرت ممالک جهان سوم چه از لحاظ مالی و چه از نگاه کدر تخصصی و کارشناسی بعید بنظر می رسد استفاده نمایند و از جانب هم استفاده از مدلها<sup>ی</sup> اداری برای بررسی جامعه زمانی میسر است که ساخت نهاد های اجتماعی در جامعه مورد مطالعه با یکدیگر تقریبا شبیه باشند .

بنابراین جهت شناخت بهتر موضوع تحقیق خود لازم دیدم اولاً ماهیت خدمات کشوری را در ممالک پیشرفته و بعد در مملکت ایران از لحاظ تشابه جامعه آن به افغانستان و بعداً در مملکت خویش با استفاده از روش علمی تحقیق و راهنمایی استادان دانشمند بررسی نموده نارسایی و علل آن را دریافت نمودم .

### احراز مشکل و قلمرو تحقیق :<sup>(۳)</sup>

اغلب فکر می کنند وقتی موضوع تحقیق را در قالب عبارات می ریزند ، شفاها

با کتبا بگروه تحقیق ابلاغ می نمایند ، موضوع تحقیق روشن شده است . امور تحقیق در باب آن مشکل را شروع می کنند بدون اینکه واقعا موضوع تحقیق و مشکلی که این تحقیق را ایجاب می کند بخوبی بشناسند .

تدوین موضوع به صورت يك مسئله قابل تحقیق در حقیقت اولین قدم در هر بررسی علمی است و یکی از دانشمندان می گوید : تدوین يك مسئله اغلب مهمتر از حل آن است . برای اینکه مسئله مورد تحقیق بنده دقیقا تعیین شود بدو موضوع زیر توجه می شود :

۱- درك دقیق ماهیت و کیفیت مسئله را مورد بررسی قرار داده ام .

۲- مسئله را طوری تنظیم نمودم که تجزیه و تحلیل آن آسان و قابل فهم

باشد .

برای درك بهتر مسئله مطالب علمی و کتب موجود در زمینه تحقیق را مطالعه و با محققین ، استادان ، افراد صاحب نظر و همکاران خود مذاکره کردم و اطلاعات صحیح و دقیق و قابل اعتماد در این زمینه بمن کمک کرد تا توانستم شناخت و قلمرو موضوع تحقیق خود را بشرح زیر توضیح و تبیین نمایم :

چون نوسازی اداری و بوجود آوردن يك اداره سالم و علمی از اصول جوامع پیشرفته است که در توسعه ممالک رو به پیشرفت تاثیر مهم و عمده داشته و

اداره سالم بر مبنای علمی و سیستم لیاقت و شایستگی مثبت در موفقیت برنامه‌ها و فعالیت‌ها تکیه به منظور بهتر ساختن شرایط فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی یک کشور روی دست گرفته می‌شود رکن اساسی و حتمی محسوب می‌گردد.

از همین جا است که امروز ممالک در حال پیشرفت با استفاده از تحقیقات علمی ممالک پیشرفته جهان، در راه برآورده شدن تحولات وضع فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی به منظور بالا بردن سطح زندگی جوامع خویش از طریق به میان آوردن ادارات سالم و متکی به متدهای علمی و فعالیت موثر خدمات کشور خود مهای وسیع به پیش گذاشته‌اند.

ممالک در حال پیشرفت برای نوسازی جوامع بخصوص نوسازی اداری ناگزیرند از تحقیقات ممالک پیشرفته که سالم‌های متعددی در راه بهبود و اصلاح اساسی وضع اداری و به میان آوردن ادارات سالم و متکی بر اصول علمی زحمت کشیده و تحقیقات پرمصرف انجام داده‌اند، اکثرا از قدرت ممالک جهان در مجال پیشرفت چه از لحاظ مادی و چه از نگاه کارم تخصص و کارشناسی، به عید بنظر می‌رسد، استفاده نمایند.

استفاده از مدل‌های اداری برای بررسی جامعه در حال پیشرفت زمانی میسر است که ساخت نهادهای اجتماعی در جامعه مورد مطالعه باید یکدیگر



وجوه تشابه بیشتر داشته باشند .

بنابراین جهت بررسی بهتر موضوع تحقیق و احراز مشکل لازم دیدم اولاً ماهیت خدمات کشوری را در دو مملکت پیشرفته جهان ( انگلستان و امریکا ) و بعد در ایران از لحاظ تشابه جامعه آن به افغانستان مطالعه نموده و پس از آن خدمات کشوری مملکت خود را با استفاده از روش تحقیق علمی بررسی نموده نارسائیهها و علل آن را دریافت نمایم .

#### جامعه آماری (۴) :

قبل از اینکه بجمع آوری اطلاعات اقدام نمایم لازم است مشخص سازیم اطلاعات و حقایق از جامعه آماری و یا از نمونه‌ای از این جامعه جمع آوری نمایم جامعه آماری بکلیه افراد ، اجزاء و اشیایی اطلاق می‌گردد که حاوی اطلاعات مورد نیاز برای تحقیق مورد نظر می‌باشد . بجای اینکه خدمات کشوری کشورها را مطالعه نمایم ، بتمداری از خدمات کشوری که وضع مشابه دارند و یا از مطالعه آن می‌توانیم نارسائیهها را خوبتر تجزیه و تحلیل نمایم و اطلاعات مورد نیاز را بدست آوریم ، به نمونه‌گیری آماری پرداخته‌ایم . مطلبی که باید در زمینه نمونه‌گیری مورد توجه قرارگیرد اندازه نمونه است . اندازه نمونه بر میزان درجه

---

۴- علیرضا بشارت ، " روشهای تحقیق و تجزیه و تحلیل در علوم اداری و اجتماعی " جزوه پالی کمی . تهران - دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی ، دانشگاه تهران

دقت تحقیق و درجه دقت قضاوت و پیش بینی در مورد جامعه آماری تاثیر  
 بسزایی دارد. جامعه آماری تحقیق بنده مطالعه ماهیت خدمات کشوری در  
 دو مملکت پیشرفته جهان ( انگلستان ، امریکا ) بررسی و مطالعه سازمان  
 امور اداری و استخدامی ایران و بالاخره تحقیق و بررسی دقیق و همه جانبه  
 اداره مرکزی مأمورین ( کارمندان ) و اصلاحات اداری افغانستان است.

### فرضیه " فرضیه ها " :

فرضیه در حقیقت حدس مبتنی بر وقوف کلی در مورد علل بوجود آمدن  
 مشکل است. وقتی حقایق مربوط بیک مشکل را در ذهن خود مورد توجه قرار  
 می دهیم و یک نوع رابطه ذهنی بین آنها برقرار می کنیم فرضیه بوجود می آید.  
 فرضیه را ممکن است چنین نیز تعریف کرد :

" فرضیه عبارت از یک نوع استنباط یا حدس صائب است که برای واقعیات  
 مشهود و یا اوضاع و احوال خاص به کار می رود و راه نمایی است برای بررسی و  
 تحقیق بیشتر نسبت به مشکل مورد نظر " .

بعنوان  
 بنده کارمند خدمات کشوری مملکت خویش در حین کار عملی و بعد از اثر

مطالعات دوره فوق لیسانس و آشنایی بهتر به روشهای اداره علمی متوجه  
 این مطلب شدم که نارسایی های اداری و نتیجه عوامل متعدد و چند جانبه

می باشد که می توان در موارد زیر آن را مورد مطالعه قرار داد :

- عدم موجودیت قانون دقیق و موثر
- عدم سیستم لیاقت و شایستگی مثبت
- عدم موجودیت سیستم آموزش و پرورش کارمندان حین خدمت
- عدم مراعات رشته تحصیلی و تخصصی کارمندان حین ارزشیابی
- عدم تقسیم کار و تفویض صلاحیت
- عدم موجودیت کنترل و مراقبت مداوم
- عدم وحدت و هماهنگی در روش های اداری .

علل مشکلات فوق که بطور مثال از آن صحبت شد باعث انحراف از جریان سالم امور و سبب موانع و مشکلات در نیل به اهداف ملی و پیاده کردن یک اداره سالم متکی بر اصول علمی گردیده ، برای رفع این نارسایی ها و بیعیان آوردن یک اداره سالم و علمی و بالاخره برای بوجود آوردن یک اداره موثر و باکفایت که واقعا جوابگوی احتیاجات جامعه باشد و بتطور کلی رشد سیاسی مملکت را تامین نماید سه فرضیه را بدلیل زیر ، فرضیه های اهم انتخاب می نمایم :

الف — موجودیت قانون دقیق و موثر : چون قانون منشاء مهم و تنظیم

دهنده و اعمال روشهای اصلاحی ادارات دولتی - مؤسسات و افراد جامعه محسوب می شود ، لازم است از همه اولتریک قانون صحیح و دقیق خدمات کشوری داشته باشیم تا مطابق احتیاجات روز و شرایط زمان بتواند امور مربوط به اداره مامورین خدمات کشوری را تنظیم و میسر گرداند که در روشنی آن اداره علمی تامین و کارمندان ( مامورین ) در خدمت گزاری به جامعه و تطبیق برنامه ها پیشرفت و نوسازی اداری ، نقش لازم و موثر را ایفا نماید .

ب - سیستم لیاقت و شایستگی مثبت : شرایط استخدام مامورین

( کارمندان ) باید مطابق ضرورت روز و هم مطابق سیستم لیاقت پیش بینی شود . برای تامین عدالت اجتماعی ، رشد فرهنگی ، اقتصادی ، اجتماعی و بطور کلی رشد سیاسی باید اشخاص با کفایت و لیاقت به اصول سیستم لیاقت و شایستگی مثبت شامل سازمانها شوند و نباید انتخاب و انتصاب و ارتقاء به اصل سیستم منفی ( سیایلز ) ، قرابت ، شناسایی ها و غیره صورت گیرد . گرچه کارمندان با کفایت و حائز شایستگی در بوجود آوردن اداره سالم و متکی بر اصول علمی نقش بسزایی دارند و نهایت ضروری پنداشته می شود ، ولی در کنار آن شرایط روحی مامورین ( کارمندان ) و انگیزه های موثر کار را نباید فراموش کرد .

ج - آموزش و پرورش کارمندان : آموزش مامورین ( کارمندان ) یکی از