

بررسی حقوقی ورود به خدمت و استخدام

در قانون مدیریت خدمات کشوری

(تاریخ دریافت ۱۴۰۰/۰۴/۱۵، تاریخ تصویب ۱۴۰۰/۰۹/۱۸)

عباس محمدی^۱

کارشناسی رشته حقوق اداری، دانشگاه علمی کاربردی تهران

معصومه زمانیان^۲

دانش آموخته ارشد فقه و حقوق اسلامی، دانشگاه الزهراء تهران و استاد دانشگاه علمی کاربردی تهران

میلاد خلیلی^۳

دانشجوی ارشد گروه حقوق عمومی دانشگاه آزاد میبد یزد

چکیده

قانون مدیریت خدمات کشوری در سال ۱۳۸۶ با هدف حل مسائل و مشکلات نظام اداری، تصویب و برای اجرا به دستگاه های دولتی ابلاغ شد. اما متأسفانه آنگونه که شایسته این قانون بود، اهتمام کافی به اجرای آن نشان داده نشد و اکنون با گذشت چندین سال از اجرای آن، بسیاری از احکام این قانون یا به اجرا درنیامده یا اینکه به شکلی ناقص اجرا شده اند. هرچند برخی کارشناسان و صاحب نظران بر این اعتقادند که اشکالات شکلی و محتوایی قانون و در عین حال عدم تناسب مبانی نظری آن با شرایط حاکم بر نظام اداری کشور از جمله دلایل عدم توفیق دولت در اجرای قانون بوده است. در این بررسی اصول موضوعه و چارچوب فکری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری در قالب سه سوال تحقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل نشان می دهد در فصول اول و دوم قانون مدیریت خدمات کشوری به موضوعاتی فراتر از نظام اداری کشور پرداخته شده که مورد نقد برخی صاحب

^۱ نویسنده مسئول abassmohamadi@chmail.ir

^۲ m.zamaniaan@student.alzahra.ac.ir

^۳ miladkhaliliv6@maybodiau.ac.ir

نظران این حوزه قرار گرفته است. بسیاری از مواد قانون بر محور اصول نظریه مدیریت دولتی نوین و نظریه حکمرانی خوب تدوین شده اند که با توجه به ضرورت ایجاد بسترهای لازم برای پیاده سازی این دو نظریه در ایران و تجارب کشورهای مختلف، از این حیث انتقادات زیادی به آن وارد شده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که هم راستایی با سیاست های کلی نظام اداری که موخر بر قانون مدیریت خدمات کشوری است، در بازنگری قانون بایستی مورد توجه جدی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: استخدام خدمات کشوری، ورود به خدمت، استخدام، مدیریت خدمات کشوری، مشکلات نظام اداری

مقدمه

این مقاله در چارچوب پژوهشی تحلیلی - اکتشافی و با بهره گیری از رهیافت نهادی، مدلی را برای بهبود نظام جبران خدمت در بخش دولتی ایران ارائه می کند. برای این منظور نقطه عزیمت خود را مطالعات اکتشافی از طریق تحلیل داده های آرشیوی قرار داده، سپس با بهره گیری از مدل تحلیل مقایسه ای اصول عام جبران خدمت را از طریق مطالعه تطبیقی هشت کشور استخراج می کند، و در گام سوم، اهم نارسایی های جبران خدمت در بخش دولتی ایران را با بهره گیری از روش تحلیل مضمون مورد تبیین قرار می دهد. این تحقیق مقطعی و در حیطه پارادایم تفسیرگرایی تعریف می شود. منابع داده ها عبارت از مصاحبه، اسناد، منابع تاریخی، روزنامه ها و سایر رسانه ها است. مصاحبه ها به صورت نیمه ساختاریافته و از مطالعه اسناد مکتوب برای جمع آوری داده ها استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق نهادهای رسمی و قوانین و مقررات حاکم بر نظام جبران خدمت کارکنان و قلمروی تحقیق دستگاه های اجرایی حاکم بر بخش دولتی ایران است. در این مدل که ترکیبی از روش رتبه بندی و طبقه بندی مشاغل است، اقتضائات دستگاه های اجرایی کشور مورد توجه قرار گرفته است. تعیین حداقل معیشت برای همه کارکنان، تعیین حقوق شغل در سه سطح کارکنان، مدیران ارشد اجرایی و مقامات کشور، تعیین سقف حقوق و مزایا، و وضع قواعد کنترل کننده؛ از جمله ویژگی های درونی مدل پیشنهادی است. ارائه کاربست های سیاستی برای تقویت و کنترل عوامل زمینه ای نظیر اصلاح و تقویت سازوکارهای ایجاد شفافیت، کنترل و نظارت بر اعتبارات و پرداخت های بخش عمومی،

اصلاح ساختارهای مدیریتی، حقوقی و قانونی مؤثر بر این حوزه، از دیگر ویژگی‌های مدل پیشنهادی است.

بخش اول: مفهوم شناسی

۱. ورود به خدمت: به طور کلی مباحث ورود به خدمت و استخدام از موضوعات مهم، کلیدی و پایه ای حقوق استخدامی به شمار می روند که رابطه نزدیک و تنگاتنگی با یکدیگر دارند و به عبارت دیگر لازم و ملزومند به گونه ای که ورود به خدمت، مقدمه و لازمه استخدام و استخدام نیز نتیجه و لازمه ورود به خدمت محسوب می شود؛ و بر این اساس، در قانون مدیریت خدمات کشوری (که از این پس با علامت اختصاری ق.م.خ.ک. به کار برده می شود) و قانون استخدام کشوری مصوب ۱۳۴۵ (که از این پس با علامت اختصاری ق.ا.ک. به کار برده می شود)، دستخوش تحولات و نوآوری های زیادی شده اند. این وضعیت در مورد استخدام بیشتر صدق می کند و کاملاً چشمگیر است؛ به نحوی که اصل استخدام رسمی در قانون اخیرالذکر را کنار می گذارد و اصول و قواعد جدیدی را پایه ریزی می کند. این تغییر و تحولات قانونی، موضوعات مذکور را بحث انگیز کرده است و نقد و بررسی حقوقی آنها را توجیه می کند (رستمی، ولی، ۱۳۸۹). پذیرش یا ورود به خدمت، دروازه استخدام محسوب می شود. اهمیت مشاغل عمومی که هدف از آنها تأمین خدمات عمومی و حفظ نظم عمومی است ایجاب می کند که قانونگذار به منظور انتخاب افراد اصلح و شایسته گزینی، شرایط و تشریفات الزام آوری برای ورود به خدمت در این مشاغل وضع کند که رعایت آنها از سوی اداره و افراد داوطلب استخدام ضروری است؛ به نحوی که میان آنها در این خصوص امکان تراضی و توافق و تبادل اراده وجود ندارد. (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۵۲)

۲. استخدام: ارائه سیاست استخدامی جدیدی با تکیه بر معیار استخدام رسمی برای تصدی پست های ثابت در مشاغل حاکمیتی، ضابطه مند کردن دقیق شرایط و ضوابط انواع استخدام و به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی و کاهش تبعات منفی استخدام رسمی رایج، از تحولات عمیق و نوآور یهای مثبت استخدام در قانون مذکور حکایت می کند. این تغییر و تحولات در صورت رفع برخی نارسایی ها، کاستی ها و ابهامات قانونی در آیین نامه ها و دستورالعمل های پیش بینی شده، قطعاً آثار شگرفی در نظام استخدامی کشور ایجاد خواهد کرد. فصل هفتم ق.م.خ.ک. مشتمل بر ۸ ماده

(مواد ۴۵ تا ۵۲) به بحث مهم استخدام اختصاص دارد که در آن، درباره نحوه استخدام و به کارگیری نیروی انسانی در دستگاه های اجرایی بحث و در این راستا انواع استخدام و شرایط و ضوابط آنها و محدودیت های قانونی حاکم بر این موضوع بیان شده است. اختصاص فصل مستقلی به استخدام، از اهتمام قانونگذار به ضابطه مند کردن این موضوع و ساماندهی آن حکایت می کند. در این فصل، سیاست استخدامی جدیدی مطرح شده است و نوآوری های زیادی در آن به چشم می خورد اگرچه ابهامات و اشکالاتی را نیز به همراه آورده است (طهرانی، مریم، ۱۳۹۳).

۳. قانون مدیریت خدمات کشوری: در این بررسی اصول موضوعه و چارچوب فکری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری در قالب سه سؤال تحقیق مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. نتایج حاصل نشان می دهد در فصول اول و دوم قانون مدیریت خدمات کشوری به موضوعاتی فراتر از نظام اداری کشور پرداخته شده که مورد نقد برخی صاحب نظران این حوزه قرار گرفته است. بسیاری از مواد قانون بر محور اصول نظریه مدیریت دولتی نوین و نظریه حکمرانی خوب تدوین شده اند که با توجه به ضرورت ایجاد بسترهای لازم برای پیاده سازی این دو نظریه در ایران و تجارب کشورهای مختلف، از این حیث انتقادات زیادی به آن وارد شده است. نتایج این تحقیق نشان می دهد که ه مراساتیی با سیاس تهایی کلی نظام اداری که مؤخر بر قانون مدیریت خدمات کشوری است، در مرحله بازنگری قانون بایستی مورد توجه جدی قرار گیرد (فرزانه، محمدرضا، ۱۳۹۷).

بخش دوم: بررسی وتحلیلی بر استخدام درقانون مدیریت خدمات کشوری

مباحث ورود به خدمت و استخدام که لازم و ملزوم یکدیگرند، از مباحث کلیدی و مهم حقوق استخدامی به شمار می روند که در قانون مدیریت خدمات کشوری، تحولات و نوآوری های بسیاری در آنها صورت گرفته است و در عین حال، ابهامات و نارسائی هایی دارند.

بند اول: معرفی قانون مدیریت خدمات کشوری و تبیین اهداف تدوین آن

بررسی وضعیت موجود در نظام اداری کشور بیانگر اشکالاتی است که از آن جمله می توان به عدم پاسخ گویی و شفافیت، تمرکز در نظام اداری و مالی کشور، فقدان نظام جامع مدیریت شهری، عدم اجرای بودجه ریزی بر مبنای عملکرد، عدم تفکیک حوزه های حاکمیتی از تصدی گری، فقدان روحیه

نوآوری، عدم تعیین مناسب نقش سیاستگذاری و برنامه ریزی و نظارت دولت، فقدان نظام مدیریت عملکرد جامع، مستمر و نتیجه گرا، بی عدالتی در نظام پرداخت، عدم استفاده جامع و فراگیر از فناوری اطلاعات، عدم توجه به حقوق مردم در مواجهه با نهادهای دولتی، ابهام در نظام ارتقای مدیریت، فراگیر نبودن قوانین، پایین بودن شاخص های سلامت در نظام اداری، فقدان شایسته گزینی در انتخاب و انتصاب مدیران و کارکنان و پایین بودن شاخصه ای بهره وری اشاره کرد. چنین وضعیتی، مسئولان کشور را در سالهای اخیر بر آن داشت تا تدوین قانونی جامع برای حل مشکلات نظام اداری را در دستور کار خود قرار دهند؛ قانونی که بتواند به صورت یکپارچه تمام عوامل مؤثر را شناسایی کرده و براساس آن راه حل های مناسبی را با در نظر گرفتن مفاهیم فرهنگی و دینی و ملاحظات ملی و با بهره گیری از نظریه های نوین مدیریتی و تجارب مفید سایر کشورها ارائه کند. برای دستیابی به این هدف اولین مصوبه مجلس هفتم الزام دولت به تهیه لایحه ای با ویژگی های فوق بود. دولت وقت لایحه مدیریت خدمات کشوری را در تاریخ ۱۳۸۴/۲/۲۴ تهیه و جهت تصویب به مجلس شورای اسلامی تقدیم کرد. لایحه مذکور پس از برگزاری چندین نوبت نشست تخصصی در کمیسیون مشترک رسیدگی به لایحه در تاریخ ۱۳۸۶/۷/۲۴ مشتمل بر ۱۵ فصل و (۱۲۸) ماده برای اجرای یک دوره پنج ساله آزمایشی به رئیس جمهور ابلاغ شد. در فصول مختلف این قانون به موضوع نقش، راهبردها و فناوری انجام وظایف دولت، ساختار سازمانی دستگاه ها، چارچوب مدیریت منابع انسانی دستگاه های دولتی، الگوی جدید حقوق و مزایای کارکنان، نظام انتخاب و انتصاب، نظام ارزیابی و مدیریت عملکرد، تأمین اجتماعی و بازنشستگی توجه شده است (بهادری، علی، ۱۳۹۸).

بند دوم: مبانی نظری حاکم بر قانون مدیریت خدمات کشوری

مدیریت دولتی نوین که به پدیده ای جهانی در نظام های مدیریتی حاکم بر بخش عمومی تبدیل شده است تجلی نوعی استراتژی است که براساس آن اداره امور عمومی، دانش و تجربه مدیریت بازرگانی و سایر رشته ها را برای بهبود کارایی و اثربخشی و عملکرد کلی خدمات عمومی در سازمانهای دولتی به کار می برد. (دانایی فرد و الوانی، ۱۳۸۳).

بند سوم: مدیریت دولتی نوین و بررسی خط مشی ها

مدیریت دولتی نوین بیانگر ایجاد تغییر و تحول در بخش دولتی به منظور بهبود کارایی و اثربخشی است. در مرکز این تغییرات کاربرد ارزش های بخش خصوصی با استفاده از ابزارهای بخش دولتی و ارائه خدمات دولتی از طریق مکانیزم بازار وجود دارد. مدیریت دولتی نوین دارای سه خط مشی بنیادی است که عبارتند از:

- الف). تأکید بر مدیریت به جای خط مشی و تأکید بر ارزیابی عملکرد و کارایی
- ب). تقسیم کردن بوروکراسی های اموردولت به صورت اداراتی که بر پایه پرداخت بهای خدمات به وسیله مصرف کنندگان با یکدیگر معامله میکنند
- ج). استفاده از شبه بازارها و قرارداد با بخش خصوصی به منظور توسعه رقابت، کاهش قیمت تمام شده و سبکی از مدیریت که بیش از همه بر ستاده های معین، قراردادهای کوتاه مدت، مشوق های پولی و آزادی عمل در مدیریت تأکید میکند. (شیروانی، ۱۳۸۳).

بند چهارم: شرایط عمومی ورود به خدمت

شرط سن، شرط تابعیت، شرط انجام خدمت دوره ضرورت یا معافیت قانونی برای مردان، شرط عدم اعتیاد به دخانیات و مواد مخدر، شرط نداشتن سابقه محکومیت جزایی مؤثر، شرط تحصیل، شرط داشتن سلامت جسمانی و روانی و توانایی برای انجام کاری که استخدام شوند، شرط اعتقاد به دین مبین اسلام یا یکی از ادیان شناخته شده در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، شرط التزام به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، شرط احراز ضوابط عمومی گزینش اخلاقی، اعتقادی و سیاسی، شرط توانایی در مهارت های پایه و عمومی فناوری اطلاعات برای استخدام در مشاغل تخصصی و کارشناسی و بالاتر، سایر شرایط مذکور در قوانین و مقررات قبلی مورد عمل دستگاه های اجرایی بنا به اختیار آنها (سیار، محمدجواد ۱۳۹۹). درخصوص تشریفات ورود به خدمت کسانی که شرایط پیش گفته را داشته باشند، با رعایت تشریفات مذکور در ماده ۴۴ ق.م.خ.ک.می.توانند به خدمت دستگاه های اجرایی پذیرفته شوند. این تشریفات که به منظور ایجاد رقابت و عدالت استخدامی، انتخاب اصلح و بیطرفی در استخدام صورت می گیرد و رعایت آن اصل است، استثنائاً در برخی موارد اندک مانند

انتخاب مقام های سیاسی نظیر وزرا و استانداران الزامی نیست. روشی که امروزه بیش از روش های دیگر در همه جا به کار برده می شود، روش پذیرش به خدمات عمومی از طریق امتحان یا مسابقه ورودی است که در ماده ۱۳ قانون خدمات کشوری به عنوان یک اصل پذیرفته شده. (امامی و استوار سنگری، ۱۳۸۶)

بند پنجم: اصول کلی ورود به خدمت

یکی از نوآوری های مثبت ق.م.خ.ک. بیان اصول کلی و چهارچوب هایی برای ورود به ورود به خدمت و تعیین خدمت در ماده ۴۱ است. در این ماده مقرر شده است که صلاحیت استخدامی افرادی که داوطلب استخدام در دستگاه های اجرایی می باشند، براساس مجوز های صادره، تشکیلات مصوب و رعایت مراتب شایستگی و برابری فرصت ها انجام می شود. لیکن قانونگذار، ضوابط دقیقی برای رعایت این اصول بیان نکرده و به کلی گویی بسنده کرده است (جواهرزاده، ابراهیم، ۱۳۹۵).

الف) اصل ورود به خدمت براساس مجوز های صادره و تشکیلات مصوب

با توجه به اینکه ورود به خدمت سرآغاز استخدام است و افرادی که این مرحله را طی کنند، به استخدام درمی آیند و اداره مکلف به استخدام آنها است و از آنجا که از نظر قانونی استخدام مستلزم کسب مجوز استخدامی براساس تشکیلات مصوب دستگاه اجرایی است، قانونگذار برای جلوگیری از هرگونه استخدام فاقد مجوز و غیرقانونی، چنین اصلی را در مرحله ورود به خدمت مقرر کرده است تا از هرگونه بی نظمی و بروز مسائل و مشکلات استخدامی در همان گام نخست پیشگیری کند.. (ابوالحمد، ۱۳۷۰: ۱۵۲)

ب) اصل رعایت مراتب شایستگی در ورود به خدمت

بدون تردید، نظام اداری و استخدامی کارآمد و شایسته زمانی برقرار می شود که توانایی جذب و به کارگیری افراد لایق را داشته باشد و بتواند براساس معیارهایی مانند تخصص، کارآیی، خلاقیت، اخلاق حسنه و مانند اینها چنین افرادی را جذب کند و افراد برپایه لیاقت و شایستگی هایی که دارند، پذیرش شوند و ارتقا یابند؛ همچنین، این نظام باید به گونه ای سازماندهی شود که افراد مذکور را حفظ و از خروج و جذب آنها به سازمان های دیگر جلوگیری کند. پذیرش افراد براساس وابستگی های

قومی، مذهبی، سیاسی، دوستی و مانند اینها خلاف اصل یادشده است و در عمل موجب ورود افراد ناشایست به خدمت می شود. قانون مدیریت خدمات کشوری، ضمن تأکید بر این اصل به عنوان یکی از اصول ورود به خدمت، سازوکارهای لازم برای دستیابی به این اصول و هدف مهم پیش بینی شده است. (امامی و استوار سنگری، ۱۳۸۶).

ج) اصل رعایت برابری فرصت ها در ورود به خدمت

اصل برابری فرصت های شغلی یا به عبارتی اصل پذیرش به خدمت و منع تبعیض در استخدام و اشتغال، یکی از مصادیق مهم حقوق بشر محسوب می شود که در بند ۲ ماده ۲۱ اعلامیه جهانی حقوق بشر بدین نحو به رسمیت شناخته شده است که (هرکس حق دارد با تساوی شرایط به مشاغل عمومی کشور خود نایل آید) این حق در بند (ج) ماده ۷ میثاق بین المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و در مقاوله نامه های بنیادین کار مصوب کنفرانس بین المللی کار راجع به منع تبعیض در استخدام و اشتغال مورد تأکید قرار گرفته است و اصل ۲۸ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران نیز بر آن تأکید میکند. تأکید بر این حق به عنوان یکی از اصول ورود به خدمت (ماده ۴۱) در ق.م.خ.ک. به ویژه در جهت آشکار کردن تعهد دولت به رعایت آن در استخدام کشوری، از نکات مثبت این قانون است. اما سازوکارهای دقیق رعایت آن پیش بینی نشده است که جای ایراد دارد. با این وجود، در نظام حقوق ایران، استثنائاتی بر این اصل در ارتباط با استخدام زنان و اقلیت های مذهبی در برخی مشاغل وجود دارد؛ بدین نحو که زنان نمی توانند در مشاغل نظامی نیروهای مسلح (به جز نیروی انتظامی) استخدام شوند و یا تصدی عنوان شغل قاضی صادرکننده حکم را در دادگستری به عهده گیرند. اقلیت های مذهبی نیز با توجه به شرط پیرومذهب رسمی بودن رئیس جمهور در اصل ۱۱۳ قانون اساسی و شرط مسلمان بودن قاضی (در قانون استخدام قضات) نمی توانند عهده دار این مشاغل بشوند و طبق قوانین استخدامی نیروهای مسلح از استخدام در این نیروها منع شده اند. به هر حال، اصل یادشده، تعارضی با شرایط عمومی ورود به خدمت ندارد؛ زیرا همه داوطلبان استخدام باید این شرایط را داشته باشند. (امامی و استوار سنگری، ۱۳۸۶)

نتیجه گیری

حکمرانی خوب از نظر مفهوم شناسی دارای ابعاد و مولفه های مختلف است تبیین معیارها و شاخص های حکمرانی خوب از دیدگاه مبانی ارزشی و انطباق آن با مبانی علمی و قواعد تجربی در جمهوری اسلامی ایران از جهات گوناگونی حائز اهمیت است. ویژگی هایی چون حاکمیت قانون و توجه به مردم، شفافیت امور، عدالت جویی، اجتماع محوری، توجه واکنش پذیری، مشارکت جویی، کارایی و اثر بخشی و از همه مهمتر پاسخگویی نظام های حکومتی نه تنها مورد تاکید مردم، حکومت ها، نهادهای قدرت ملی و فراملی است بلکه حکومت غیرپاسخگو از نظر مبانی ارزشی مطرود و استمرار آن از نظر مشروعیت و مقبولیت بر خلاف قواعد و اصول ارزشی است. قانون مدیریت خدمات کشوری، در شرایطی که ضرورت تغییر در نظام اداری ایران برای همگان روشن است، فرصت معتنمی را فراهم نموده تا ارائه خدمات عمومی به دست دولت در مسیر جدیدی قرار گیرد، نو اندیشی و جامعیت این قانون از ویژگی های مثبتی است تا بتواند روابط و هنجارهای نظام اداری کشور را دگرگون ساخته و بهتر نماید، از دیگر ویژگی های قابل ستایش در قانون مدیریت خدمات کشوری، اشاره به برخی از اصول حقوق اداری نوین نظام های حقوقی پیشرفته دنیا می باشد، که مدون سازی اصول حقوق اداری، قضاتی را که مامور نظارت قضایی بر اقدامات و تصمیمات دولت هستند، یاری می نماید تا با بکارگیری مجموعه گسترده ای از معیارها و اصول شکلی و ماهوی، به نحو موثرتر و انعطاف پذیرتری بر عملکرد دولت نظارت نمایند هدف پژوهش حاضر نقش قانون مدیریت خدمات کشوری در تحقق حکمرانی خوب می باشد که با استفاده از روش توصیفی تحلیلی صورت پذیرفته است نتایج مقاله حاضر حاکی از آن است که در قانون مدیریت خدمات کشوری در حوزه مربوط به نقش و وظایف دولت، تغییر نگاه به سازمان ها و شرکت های دولتی، راهبردها و سازوکارهای اجرایی و حقوق مردم میتوان به تاثیر حکمرانی خوب اشاره کرد همچنین قانون خدمات کشوری در سه حوزه (جذب و استخدام، نگهداری و آموزش) خط مشی قانون خدمات کشوری را تعیین می نماید و قانون مدیریت خدمات کشوری زمانی می تواند نتیجه بخش باشد که شکل صحیح حاکمیتی آن در هر یک از بخش ها به دقت مشخص گردیده باشد.

منابع و مأخذ

۱. ابوالحمد، عبدالحمید، حقوق اداری ایران، نشر تهران، ۱۳۷۰
۲. امیرخانی، طیب، اهداف و تاریخچه قانون مدیریت خدمات کشوری، نشریه نوین، ۱۳۸۸
۳. بهادری، علی، دائمی نمودن قانون خدمات کشوری، پژوهش های مجلس، ۱۳۹۸
۴. جزنی، نسرين، قانون مدیریت خدمات کشوری وامکان سنجی صنعت آن در نفت، مدیریت منابع انسانی، ۱۳۸۸
۵. جعفری لنگرودی، محمدجعفر، مطالعه تطبیقی حقوق، گنج دانش، ۱۳۷۶
۶. جواهری زاده، ابراهیم، آسیب شناسی قانون خدمات کشوری حقوق و مزایا، موسسه پژوهشی اندیشه گستر، ۱۳۹۷
۷. حسن کمایی، علی، تاثیر قانون مدیریت خدمات کشوری بر اثر بخشی مدیریت راهبردی، نشر مدیریت و اقتصاد، ۱۳۹۵
۸. رستمی، ولی، نقد و بررسی حقوقی قانون خدمات کشوری، بی نا، ۱۳۸۹
۹. سیار، محمدجواد، نقش قانون خدمات کشوری در حکمرانی خوب، انتشارات فقه و حقوق و فرهنگ، ۱۳۹۹
۱۰. طهرانی، مالکی، مریم، محمدرضا، قانون مدیریت خدمات کشوری (اصول، مبانی و راهبرد ها)، نشر مجلس و راهبرد، ۱۳۹۳
۱۱. فرزانهفر، محمدرضا، شناسایی عوامل بازدارنده قانون مدیریت خدمات کشوری، رویکرد های نوین علوم انسانی، ۱۳۹۷
۱۲. قراملکی، فرامرز، اخلاق داوریی علمی، فصلنامه راهبرد فرهنگ، ۱۳۸۹

۱۳. مجموعه کامل قوانین و مقررات استخدامی

۱۴. هداوند، مهدی، تاملی بر اصول مهم حقوق اداری در قانون مدیریت خدمات کشوری، نشریه نوین، ۱۳۹۲

۱۵. Allen Michel and Brian Thompson (۲۰۰۵), Cases & Materials on Constitutional University Press, Eighth Edition. and Administrative Law, Oxford

۱۶. Harlow, Carol (۲۰۰۶), Global Administrative Law: The Quest for Principles and Values, The European Journal of International Law

۱۷. H.W.R. Wade & C. F Forsyth (۲۰۰۴), Administrative Law, Oxford.

Sharif, (۲۰۰۷), National French Administrative Law, Clarendon Press, Oxford, Fifth Edition. Law in WTO – Effectiveness and Good Governance in the World Trading System, Cambridge University Press, Firth. Edition.

فصلنامه علمی-حقوقی قانون بار - دوره پنجم - شماره ۱۹ - پاییز ۱۴۰۰ - دبیرخانه مرکزی ۰۲۱۶۶۹۱۲۹۵۱۹