

مدل و الگوی مناسب، در ارزیابی

عملکرد نهادهای مسؤول

در سند چشم انداز

(خلاصه مقاله علمی)

محمد اعرابی^۱

سالمی^۲

□ نهادهای مؤثر بر تدوین چشم انداز

مجمع تشخیص مصلحت نظام و سازمان مدیریت و برنامه ریزی، در تدوین خط مشی هر سه قوه، اثر گذار هستند و از آن جا که این دو نهاد، نهادهای متولی تدوین چشم انداز کشور هستند، اهداف و راهبردهای چشم انداز به علت ماهیت آن، بسیار فراگیر است و تمامی نهادهای قانون گذاری، اجرایی و نظارتی را در بر می گیرد. به عبارتی سازمان ها (دولتی، خصوصی، غیر انتفاعی و نهادهای دیگر) در کشور موظف و مسؤول اجرای آن هستند و هر سازمان و نهاد متناسب با موضوع کاری خود باید به اجرای این مهم مبادرت ورزد. سهم دولت در این زمینه به دلیل نقش های گسترده ای که در جامعه ایفا می کند، بسیار بیشتر است. اما این که چشم انداز بیست ساله کشور چگونه این نهاد ها را به هم پیوند می زند و در راستای اجرا و ارزیابی، چه رابطه ای بین آن ها وجود دارد، پرسشی است که در این بخش به آن پاسخ خواهیم داد.

برای پاسخ دادن به این پرسش، باید چارچوب چشم انداز بیست ساله، برنامه های توسعه و بودجه ها را در قالب یک سلسله مراتب بررسی کنیم. مقصود و منظور، وضعیت و یا ایده ای را که در اختیار نبوده، ولی دست یافتن به آن دور از ذهن نیست، بیان می کند؛ هم چنین وضعیت کلی یک جامعه، وزارتخانه، مؤسسه و هر نوع نهاد دیگری را که کوچک و یا بزرگ، انتفاعی یا غیر انتفاعی است، نشان می دهد. علاوه بر آن، مقصود و منظور در قالب هدف های کلی در برنامه های

^۱ استاد دانشکده مدیریت دانشگاه علامه طباطبائی

^۲ کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی

توسعه یک کشور (چشم انداز یا برنامه های توسعه پنج ساله کشور) بیان می گردد. بنابراین واژه مقصود و منظور، با چشم انداز مترادف است.

مأموریت های سازمان باید در چارچوب مقصود و منظور آن تبیین شوند و لازم نیست به مدت طولانی ثابت باقی بمانند. برنامه های توسعه، هدف های کیفی همان مأموریت را تشکیل می دهند. از این رو ارایه خدمات نو و یا انجام فعالیت های جدید در زمره مأموریت هاست.

آماج با ارایه چارچوب های دقیق برای اجرای عملیات و انجام اقدامات، راه را برای تحقق مقصود و منظور و مأموریت ها هموار می کند. آماج ها در قالب اعداد و ارقام بیان می شوند و می توانند در فواصلی نسبتاً کوتاه تغییر یابند. آماج معمولاً در برنامه های توسعه کشور در قالب هدف های کمی مطرح می شود.

راهبردها چگونگی نیل به هدف ها را به طور کلی بیان می کنند. حال آن که معمولاً هدف ها جهت کلی را نشان می دهند.

عملیات و اقدامات، جزئیات مشخصی را که باید در چارچوب راهبردها به اجرا درآیند و به انجام برسند، در بر می گیرند. ساز و کار کنترل راهبرد معیارها و ضوابطی را که بنا به تجویز راهبرد باید برای ارزشیابی چگونگی پیشرفت اقدامات به کار برد نشان می دهد.

سرانجام نتایجی که انتظار می رود با اجرای هر چه درست تر راهبرد به دست آید، پاداش مورد انتظار به شمار می رود. در ادامه به ایجاد ارتباط این عناوین با نهادهای مرتبط با چشم انداز می پردازیم. متناسب با فرآیند تدوین و وظایف هر یک از نهادها می توان آن ها را به ۳ سطح تقسیم کرد:

نهادهای سطح اول: دارای اختیار تدوین و تغییر چشم انداز بوده و به تدوین مقصود، مأموریت، آماج ها و راهبردها می پردازند.

نهادهای سطح دوم: این نهاد ها نیز متأثر از نهادهای سطح اول هستند؛ بنابراین برای تعیین مقصود و تعیین مأموریت، آماج و راهبردهای خود، به مقصود، مأموریت و راهبردهای سطح بالا توجه می کنند و آن ها را در فرآیند تدوین برنامه های خود تأثیر می دهند. این نهادها - که خود قانونگذار و دارای بازوهای اجرایی نیز هستند - در برابر نهادهای سطح اول، مجری و در برابر نهادهای سطح پایین، تدوینگر به شمار می روند؛ چرا که برنامه های جزئی و کوتاه مدت، وظیفه تبدیل اهداف را دارند و در این راستا به تدوین برنامه های عملیاتی می پردازند، هم چنین با نهادهای سطح سوم دارای ارتباط تنگاتنگی بوده، خواسته ها، نیازها و نتایج عملکرد آن ها را به

سطح بالاتر منعکس می کنند. این نهادها وظایفی چون تنظیم قوانین، بازار و... را بر عهده دارند.

نهادهای سطح سوم: این نهادها نیز به نوبه خود برای تعیین مأموریت، آماج و راهبردهای خود، متأثر از سطوح پیش گفته هستند. علاوه بر آن، نهادهای سطح سوم هستند که باید نتایج مورد انتظار را برآورده کنند. لازم به ذکر است که همه این نهادها دارای برنامه های عملیاتی و نتایج هستند و از سوی سطوح بالا مورد حمایت و یا تهدید قرار می گیرند. نهادهای مذکور را به طور شماتیک می توان در مدل زیر مشاهده کرد.

□ مدل ارزیابی عملکرد سازمان های مسؤول

متناسب با نقاط اشتراک و نقطه نظرات مدل های ارایه شده، مدلی که می توان برای ارزیابی عملکرد نهادهای مسؤول ارایه داد. در زیر مورد اشاره قرار گرفته است. این مدل با هر سازمان و ویژگی های آن متناسب و قابل انطباق است؛ زیرا سعی شده است تا در تدوین آن، از مفاهیم اساسی و اصولی استفاده شود.

□ مدل ارزیابی عملکرد سازمان های مسؤول

مرحله	وظیفه
۱	تعیین مأموریت، اهداف
۲	تعیین راهبردها
۳	مشخص کردن نقش هر عضو در تحقق اهداف
۴	تعیین اهداف و برنامه های عملیاتی و نتایج مورد انتظار
۵	تدوین شاخص های عملکردی و شیوه سنجش
۶	اطمینان از تناسب شاخص ها با اهداف
۷	استقرار سامانه اطلاعاتی مورد نظر
۸	انجام ارزیابی
۹	تعدیل شاخص های ارزیابی متناسب با نیازها و محیط



پښتونستان ګاونډي علوم او مطالعات فرانسې
پرتال جامع علوم انساني