

« دربارهٔ چرایی تشکیل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور »



سید صدر میرسلطانی

- کارشناس ارشد مدیریت دولتی
- رئیس گروه دفتر برنامه‌ریزی مدیریت و ساحارها (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور)
- رئیس گروه دفتر برنامه‌ریزی نظامهای کلان سازمان امور اداری و استخدام کشور
- مدرس مرکز آموزش مدیریت دولتی

جمشید انصاری

- کارشناس ارشد مدیریت دولتی
- معاون امور مدیریت و منابع انسانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور
- مدیریت مرکز توسعه فن آوری و نوآوری اداری و ستاد برنامه‌ریزی تحول اداری
- معاون برنامه‌ریزی سازمان امور اداری و استخدام کشور

سید جعفر مرعشی

- کارشناس ارشد، مهندس سرپرست و الکترونیک ارشد مهندسی سیستمها و دوره عالی پژوهش
- مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی
- مدیرعامل سازمان صنایع ملی ایران
- معاون صنعتی هم‌فرداری وزارت صنایع
- مشاور وزارت امور خارجه و عضو هیات مدیره سازمان صنایع دفاع

رضا رمضان‌ی

- دکترای مهندسی سیستمها
- مشاور طرح‌های سازمان و تشکیلات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور
- استاد دانشگاه
- مدیر مؤسسه مطالعاتی و تحقیقاتی راه‌ها
- هیاتمده دوره اول محضر شورای اسلامی

آقای میرسلطانی:

هدف آشناسازی جامعه اداری با دستاوردهای تازه علمی و کاربردی در زمینه مدیریت و امور اداری برگزار می‌شود، همان‌گونه که آگاهید موضوع این نشست " دربارهٔ چرایی تشکیل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور " است.

ضمن عرض خیر مقدم و سپاس از اینکه دعوت نشریهٔ تحول اداری را برای شرکت در این گفتگو پذیرفتید، به آگاهی می‌رساند که این جلسه، سومین نشست از سلسله میزگردهایی است که با

از این رو، از میهمانان گرانقدر تقاضا دارم دیدگاههای خویش را در خصوص ضرورت ادغام دو سازمان قبلی، رسالت و مأموریت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، انتظارات، فرصتها، برنامه ها و چالشهایی که این حرکت در آینده با آن روبه رو خواهد بود تبیین کنید. به عنوان اولین سؤال و برای ورود به بحث از جناب آقای انصاری تقاضا می کنم در خصوص پیشینه موضوع ادغام در سیر تطور دو سازمان توضیحی لازم را ارائه دهند.

البته، پرسشهایی که از قبل تهیه شده است، برخاسته از نوعی یورش فکری است و طبعاً قابل پالایش و بازنگری است. لذا در صورتی که نظری در خصوص اولویت بندی پرسشها مدنظر آقایان است بیان کنند.

آقای انصاری:

برخی موارد ذکر شده با موارد دیگر سنخیت لازم را ندارد، یعنی ما دو بحث کاملاً جدا داریم: یکی بحث مربوط به اصل ادغام، اعم از خود

ادغام، ضرورتها، جهتگیریها، توقعات. یک بحث هم راجع به آنچه در عمل می خواهیم اتفاق بیفتد. اما، در اینجا همه مسایل در هم شده است. در برخی موارد کسانی باید پاسخگو باشند که این سیر را جلو برده اند، و ما نیز در اینجا به اصل ادغام و مسائل مربوط به آن بپردازیم. بنابراین، سلسله ای از سؤالات را که جنبه اجرایی دارد حذف می کنیم.

بحث پیشینه ادغام دو سازمان برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور به عبارتی به پیشینه تأسیس آنها برمی گردد، یعنی اگر ما به هدفهای تأسیس این دو سازمان بپردازیم، در مواردی که بحثهایی در مورد ادغام این دو سازمان پیش آید بهتر می توانیم این موضوع را بررسی و تجزیه و تحلیل کنیم.

سازمان امور اداری و استخدامی

کشور به سبب تحول در شورای عالی اداری کشور، در نیمه دوم دهه ۴۰، پدید آمد. قبل از تأسیس این سازمان، شورای عالی اداری مسئولیت اداره خدمات دولتی در کشور را به عهده داشت. با

اجرای آزمایشی قانون استخدام کشوری در سال ۱۳۴۵، این قانون به مدت ۵ سال به طور آزمایشی به اجرا درآمد و مدت اجرای آن برای بار دیگر تمدید شد و سپس سازمان امور اداری و استخدامی کشور ایجاد شد. قانون استخدام کشوری در مرحله دوم تمدید آن، در سال ۱۳۵۱، به تصویب نهایی رسید. هدفهای ایجاد سازمان امور اداری و استخدامی کشور را می توان به اختصار در دو بند بیان کرد: اول اینسکه، همانند همه کشورهای، برای بخش دولتی یک دستگاه ستادی هدایتگر و هماهنگ کننده در مسائل مربوط به نیروی انسانی و تشکیلات دولت ایجاد شود. و هدف دوم که در کشور ما دنبال می شد این بود که در اواخر دهه ۴۰ تغییری جدی در ساختار اقتصادی کشور در شرف وقوع بود و کشور با افزایش درآمد عمومی مواجه شده بود و به نوعی این مازاد درآمد می بایست در توسعه کشور به کار گرفته می شد و وجود سازمانی که انجام چنین وظیفه ای را پی بگیرد لازم شمرده می شد. طبیعاً بخش خصوصی کارآمد

می توانست این نقش را عهده دار شود که ما در کشورمان از وجود آن بی بهره بودیم. اصلاحات ارضی که در نیمه اول دهه ۴۰ اتفاق افتاده بود بخش خصوصی نوپایی را در شهرها شکل داده بود که هنوز توانایی لازم برای ایفای نقش در توسعه ملی را نداشت. خلأ اینچنین توانی کم کم این دیدگاه را تقویت کرد که دولت در کار توسعه ملی جایگزین بخش خصوصی شود و دولت شروع به ایجاد ساز و کارهایی کرد که به سان جایگزین بخش خصوصی امر توسعه را محقق کند.

طبیعتاً ما با گسترش چشمگیر دستگاه اجرایی دولت مواجه بودیم که این گسترش سازمان قدرتمندی را لازم داشت که بتواند سازوکارهای درونی نظام اجرایی کشور را تنظیم کند و در عین حال به کار اداره توسعه از طرف بخش خصوصی اقدام کند لذا، هدف دوم ایجاد این سازمان راه اندازی و استقرار بخش دولتی گسترده به جای بخش خصوصی ناکارآمد و ناتوانی بود که هنوز شکل نگرفته بود. در کشور ما بیشتر

دستگاههایی که در عرصه فعالیت‌های تولیدی و زیربنایی کار می‌کنند، از جمله وزارتخانه‌های مسکن و شهرسازی، نیرو، صنایع و معادن - در اوایل دهه ۱۳۵۰، پس از تأسیس همین سازمان، شکل گرفتند و تدوین همه قوانین تازه‌ای که نقشی جدید را در کار توسعه ترسیم کردند به سالهای ۵۱ تا ۵۳ برمی‌گردد. در واقع سازمان امور اداری و استخدامی کشور، پس از اینکه خود استقرار یافت، زمینه استقرار دستگاه دولتی گسترده‌ای را برای ایفای نقش جانشین بخش خصوصی در توسعه و نوسازی کشور فراهم کرد.

سازمان برنامه و بودجه در اواخر سال ۱۳۲۷ شکل گرفت. این سازمان، در واقع پس از شروع اجرای اولین برنامه توسعه کشور، تحت عنوان هیأت عالی برنامه، آغاز به کارکرد و سپس به «سازمان برنامه» تغییر نام داد و تا اواسط دهه ۴۰ عمدتاً برنامه‌های عمرانی کشور را اداره می‌کرد. و وزارت دارایی نیز بحث بودجه جاری کشور را دنبال می‌کرد، از اواسط دهه ۱۳۴۰، دفتر

مرکزی بودجه زیرنظر نخست وزیری قرار گرفت؛ اما، مستقل از سازمان برنامه کار می‌کرد. در سال ۱۳۵۱، با تصویب قانون برنامه و بودجه، سازمان برنامه و بودجه از تلفیق دفتر بودجه نخست‌وزیری و سازمان برنامه که همه وظیفه‌های پیشین این سازمان به آن محول شد، تشکیل یافت. درست در راستای همان هدف دوم تشکیل سازمان امور اداری و استخدامی که استقرار و اداره نظام اداری کارآمد برای توسعه و نوسازی کشور بود، سازمان برنامه و بودجه نیز وظیفه برنامه‌ریزی و تخصیص منابع مورد نیاز برای توسعه کشور، استقرار و ایجاد زیربنای ضروری و حتی توسعه بخش تولید را عهده‌دار شد. با کمی دقت متوجه می‌شویم شکل‌گیری این دو سازمان به صورت قبل از ادغام، صرفنظر از کمی تقدم و تأخر، از همزمانی در تأسیس و مشابهت در هدفهای اولیه برخوردار بوده است.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی، به دلیل نوع خاصی از تمرکز در اداره

کنار هم به مقتضیات و محدودیتهای بودجهٔ کشور توجهٔ بیشتری نشان دهند، انگیزهٔ اولیهٔ ادغام آنها بود.

در مرحلهٔ دوم، حدود سال ۷۲ که یک بار دیگر بحث تدوین لایحهٔ تشکیلات کلان دولت به پیش آمد، چنین بحثی مطرح شد و حتی تا مرحلهٔ تصمیم‌گیری و تعیین مدیر واحد آنها نیز پیش رفت. سرانجام، در مرحلهٔ سوم، در بحث اخیر اصلاح ساختار دولت بود که دیگر بار موضوع ادغام دو سازمان مطرح شد و به جمع‌بندی پایانی رسید. این جمع‌بندی دلایل خاص خود را دارد، یعنی ادغامی که صورت گرفته از بررسی جامع در ساختار نظام تصمیم‌گیری و ساختار تشکیلات دولت و از ضرورت‌های موجود در ایجاد هماهنگی در ستاد دولت سرچشمه گرفته است. بدین معنی که دولت نتیجه گرفته است مقطع زمانی شروع برنامهٔ ۵ سالهٔ سوم، به منظور فراهم کردن ساز و کارهای مناسب برای مدیریت اجرای برنامهٔ سوم این تصمیم را عملی کند. در اسفند سال ۱۳۷۸ شورای عالی اداری

امور کشور که بعضاً از قبل ایجاد شده بود و بعد از پیروزی انقلاب افزایش یافته بود، دستگاههای اجرایی رفته رفته متوجه شدند که این دو سازمان نقش ستادی هدایت و هماهنگی مدیریت نظام اجرایی را به عهده ندارند، بلکه نوعی عاملیت در مسائل ریز و مداخله در امور داخلی دستگاههای دیگر، به بهانهٔ نظارت و هدایت دستگاهها، در عمل مانعی در جهت تحقق وظیفه‌های آنها به شمار می‌رود. بنابراین، در چند مقطع زمانی، بحث دربارهٔ ایجاد تغییر در این سازمانها مطرح شد.

اولین بحثهای مربوط به ادغام این سازمانها به طور جدی در بحثهای مربوط به لایحهٔ تشکیلات کلان دولت در سال ۱۳۶۸ مطرح شد. با توجه به اینکه بخش عمده‌ای از بودجهٔ عمومی کشور از بودجهٔ جاری تشکیل می‌شد که در واقع سفارش هزینه‌اش را سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌داده و مرجع تأمین این اعتبارات در بودجهٔ عمومی کشور سازمان برنامه و بودجه بود، اینکه این دو سازمان می‌توانستند در

ادغام دو سازمان در یکدیگر را تصویب کرد و کار اجرایی آن در سه ماهه اول سال ۱۳۷۹ شروع شد.

آقای میرسلطانی:

در صورت امکان در خصوص سمت و سوها و روندهای جهانی و تأثیر آن در مدیریت دولتی، اقتصاد و لذا در ساختار و رفتار نظامهای خدمات کشوری امروزی و آنچه به عنوان پدیده ادغام دو سازمان با آن روبه رو هستیم توضیح بفرمایید.

آقای دکتر رضانی:

در مورد مسئله ادغام، اینکه هدف ادغام چیست و ضرورت ادغام چه چیزی است و چه باید باشد، مشکل بزرگ ما این است که ذهنیتی که در جهان بر مدیران حاکم است ذهنیتی به سرعت منسوخ شونده است؛ یعنی سرعت گذشت زمان آنچنان تحولات جدیدی را پدید می آورد که ذهنیتهای ده سال پیش کم رنگ و حتی وارونه می شود. مباحثی از این دست دامنگیر سازمانها نیز

می شود. تب جهانی شدن این نکته را پیش می آورد که باید همه بازار جهانی، بدون مانع، در اختیار همگان قرار بگیرد. همگان مقصود همه کسانی است که چیزی برای عرضه کردن دارند. اینها قدرتهای برتر جهانی هستند و از جمله شرکتهای فراملی را در بر می گیرند که مسیر رخدادهای را به سمتی می برند که اندیشه جهانی شدن محقق شود. به این منظور مرزها باید بی رنگ شود؛ در وهله نخست، حیطة فعالیت سازمانهای دولتی در جهان باید به صورت شفاف درآید و در درجه دوم این سازمانها بسیار کوچک شود و به جای سازمانهای دولتی سازمانهای غیردولتی (NGO) در جهان رواج پیدا کند و کار حتی الامکان از دست دولتها به دست نهادهای غیردولتی سپرده شود.

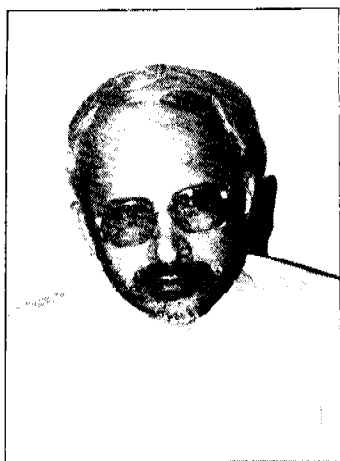
در این زمینه مباحثی مثل اینکه برنامه ریزی چگونه خواهد شد تا سازمانی برای آن وجود داشته باشد و اصلاً نظام استخدامی و نظام خدمات دولتی چگونه خواهد بود تا چه تشکیلاتی بانی آن شود پیش می آید.

مسیر کلی نظام جهانی به آن سوست که بسیاری از سازمانهای رسمی چند دهه به تدریج کمرنگ و حتی بی‌رنگ می‌شوند.

البته، سازمانهای داخلی کشور به دلیل نبود آموزش و خوگرفتن به شیوه مرسوم در گذشته، زمینه چندانی برای درک مباحث نو ندارند و فرد بیرون از سازمان می‌تواند بدون مانع این مباحث را مطرح کند. اشخاصی که در سازمان حضور دارند نمی‌توانند به راحتی مسائل، اقتضاها و دردهای روزمره و قید و بندهایی را که هر نظام نهادینه ایجاد می‌کند، به راحتی دریابند و شرح دهند و شاید هم نباید چنین کاری را انجام دهند زیرا نظامهای نهادینه با حرکت‌های تند دگرگون نمی‌شود بلکه حرکت‌های تدریجی بسیار ملایم در یک افق زمانی بسیار کند باید دگرگونی ایجاد کند. بر این اساس، اگر از دیدگاه جهانی به ادغام نگاه کنیم، می‌توانیم آن را به سان ایجاد زمینه تحول در روند گذشته، و نه به سان آنچه از گذشته معمول و مرسوم بوده است، تعبیر کنیم. از دیدگاه

اجرایی شاید بتوان گفت که اگر بخواهیم مدیریت را با همان تعریف بسیار سنتی گذشته در نظر بگیریم و مطرح کنیم که شامل پیش بینی، برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و هماهنگی است، شاید بتوان از این دیدگاه گفت که سختی بین این دو سازمان مشاهده می‌شود. یکی می‌خواهد برنامه‌ریزی کند و دیگری هم می‌خواهد اداره کند و در این هنگام است که می‌توان به طرح این نکته پرداخت که مدیریت هر دو معنارا دربردارد، یعنی هم می‌خواهد وضعیت موجود را اداره کند و هم آن را بهبود ببخشد و به معنای دیگر همان بحث فایولی پیش می‌آید که مدیریت می‌خواهد چه کاری بکند، پیش بینی را برعهده مرکز اطلاعاتی قرار دهد؛ برنامه‌ریزی را به بخش برنامه‌ریزی محول کند، سازماندهی را به بخش امور اداری واگذارد یا نظام اطلاعات مدیریت طرح نو در انداختن در روابط میان بخشها و فرابخشها را انجام دهد.

کنترل یک بخشی از سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور اداری و



آقای مرعشی:

در مورد روندهای جهانی و تأثیرگذاری آنها یک تعبیر کلی این است که روند جهانی شدن اثرهای اجتناب ناپذیری در نظام دولتی دارد و تنزلی دو سویه در اقتدار دولتها پدید آورده است: تنزل از بالا به سمت فراملی شدن و تنزل از پایین به سمت تبدیل به موجودیتهای فروملی و اگر این تعبیر درست باشد که واقعیتهای امروزی، مثل خود سازمان جهانی تجارت یا زیرمجموعه‌های عملیاتی فعالیتهای کار و کسب، از جمله روابط گمرکی میان کشورها، نظام مبادله، انتقال اسناد و مسددارک و اعتبارات از یک سو و سازماندهی اطلاعات در سطح دنیا از

استخدامی بود و اساساً بخشی عمده از برنامه‌ریزی است؛ یعنی دو سازمان ادغام شده از دیدگاه ماهوی بسیار به هم درآمیخته‌است: و مباحثی که در آنها مطرح است مباحثی است که کلاً به تصمیم‌گیری دربارهٔ انسان، مواد، تجهیزات و دانش مربوط می‌شود. و مسلماً ماهیت فرابخشی دارد. همچنین هر دو مجموعه حالت راهبردی و نیز کاربردی دارند. البته، معضل بزرگ ما در ایران قرارداد داشتن ۸۰ درصد مالکیت در دست دولت و نبود سازوکارها و ابزار مناسب برای این است که این ۸۰ درصد تحت تملک دولت بماند، اما به شیوه غیردولتی اداره شود. بحث در این است که روندی مبتنی بر مالکیت دولتی و اداره خصوصی وجود داشته است. این معضل هنوز وجود دارد و اگر ما بخواهیم جایگاهی برای سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور اداری و استخدامی و کلاً جایگاهی برای سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در نظر بگیریم، چنین سازمانی باید به طور عمده سازمانی راهبردی و نظارتگر باشد.

سوی دیگر، زمینه را برای مبادله اطلاعات علم و تکنولوژی فراهم آورده، به نظر می‌آید که این واقعیتها گرایشی به سمت فراملی شدن ایجاد کرده است.

مسئله این است که اگر کشوری بخواهد حضور مبتکرانه خویش را در این فرایند دگرگونیهای جهانی محسوس کند، خود باید چه نوع سازماندهی را پذیرا شود و خود را به چه امکانهایی مجهز کند؟

از اولین کارهایی که انجام آنها ضرورت دارد تشکیل هسته‌های توانمند انسانی است که ظرفیت بسیاری برای نظارت و در واقع سنجش روندهای دگرگونی و تحول در جهان داشته باشند. کاری که لازم است پس از آن انجام شود تشخیص این است که ما در چارچوب این روندها چه نقش مؤثری در تعامل و حضور کارآمدتر در جهان می‌توانیم داشته باشیم. پس از آن نیز سازماندهی مناسب برای حضور کارآمدتر جامعه ما در جهان امروز در بخشهای مختلف اهمیتی والا می‌یابد.

اگر بخواهیم این مطلب را به بحثهای دو، سه سال اخیر جامعه خودمان که به نام اصلاحات مطرح شده است پیوند دهیم، باید بگوییم که اصلاحات نیز صرفاً به یک حیطة مشخص اقتصادی محدود نمی‌شود. در جامعه ما اصلاحات در ابعاد سیاسی، فرهنگی و اقتصادی باید انجام پذیرد و طبیعتاً نمی‌توان، بدون اینکه در یک منظومه متناسب تعریف و متناسب با این تعریف، مفاهیم لازم برای پرداختن به آن نیز ساخته و پرداخته شود و متناسب با ضرورتهای پدید آمده مدیریت کارامدی بر آنها اعمال شود، به آن تحقق بخشید. اکنون تعبیری را که رهبری نظام ارائه داده‌اند - مبتنی بر اینکه اصلاحات نیازمند یک مرکز مقتدر و خویشتن‌دار است. مورد توجه قرار می‌دهیم. به نظر من هر مرکز مقتدر و خویشتن‌داری که بخواهد در سطح فراسازمانی، فراجناحی، فراحزبی شکل گیرد. بدون شک باید مورد پشتیبانی مجموعه‌ای کارشناسی و توانمند قرار داشته باشد. به نظر می‌آید که ما برای

حضور مبتکرانه در آینده جهان نیازمند آنیم که مجموعه‌ای متشکل از کارشناسان، اندیشمندان نخبه و با صلاحیت را در کنار یکدیگر گردآوریم. به طور کلی، اداره جوامع امروز از مفاهیمی نظام‌مند و به هم پیوسته برخوردار است و شاید مسئله تفکیک میان پیش‌بینی، برنامه‌ریزی و سازماندهی و تجهیز منابع انسانی را نتوان به سهولت گذشته انجام داد. از طرف دیگر، اگر در نظر بگیریم که دولتهای امروزی نقش راهبردی سیاستگذاری و بسترسازی برای هدایت تحولات اجتماعی را به عهده دارند، باید نکته‌هایی را که بر ضرورت عاملیت دولت در حل و فصل مسائل اجتماعی تأکید دارد در مد نظر داشته باشند.

بنابراین، اگر ما امروز دولت را به سان بسترساز این تحولات به شمار آوریم، به گمان من سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور با استفاده از نرم افزارها و سازوکارهای جدید مدیریتی و به تعبیر دیگر با رفتار شبکه‌ای و متحول، بدون اینکه خود را به میراث بجا مانده از

گذشته مقید کند - می تواند نقشی بسیار کارآمد را در تحقق هدفهای پیشگفته به عهده گیرد. اما ایفای چنین نقشی اقتضا می‌کند که سازمان با پیش فرضهای دیگر و الگوهای کاملاً متفاوتی وارد کار شود.

یقیناً در شرایط امروز با توجه به نوع سازوکارهایی که ما در جامعه و سازمانها به آن نیاز داریم شورای اقتصاد نمی‌تواند محوری برای تنظیم برنامه توسعه شود و طبعاً ساز و کار دیگری لازم است. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی نمی‌تواند مسائل اقتصادی را موضوع اصلی وظیفه‌اش قرار دهد و یا موضوعهای مربوط به ترک تشریفات مناقصه در طرحهای عمرانی را به سان یکی از مسائل اجرایی خود به شمار آورد. این موردها از نقش اصلی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی تازه تأسیس شده به دور است.

فکر می‌کنم اصلی‌ترین مسئله‌ای که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در شرایط امروز باید پاسخگوی آن باشد این است که اقتدار ملی ما را حول چه محورهایی تعریف می‌کند و توسعه

قدرت، منافع و امنیت ملی ما را در جهان پرتحرک و آکنده از تغییر و تنش چگونه تعریف می‌کند. توسعه قدرت در ابعاد گوناگون از اصلی‌ترین مسائلی است که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور باید برای جامعه ما تعریف کند. توسعه حضور ما در جهان امروز و دستیابیمان به ابتکارهای مؤثر در حضور کارآمد در عرصه جهانی، به گونه‌ای که همچون زائده‌ای منفعل در تحولات جهانی نباشیم بلکه به سهم خودمان و بر پایه خصوصیات جوهری انقلابمان بتوانیم در تجهیز کشورهای پیرامون خود که امروز در فرایند جهانی شدن آنها را کشورهای قاعده‌پذیر یا رژیم‌پذیر تلقی می‌کنند تأثیر بگذاریم، در ایجاد توانمندی یکپارچه و تأمین توسعه کارآمدتر کشورمان اهمیت بسیاری دارد. پس اصلی‌ترین وظیفه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور صورتبندی مفاهیم و چارچوبهایی برای توسعه اقتدار ملی ما در جهان، همزمان با یافتن سازوکارهایی است که ظرفیت چانه‌زنی و مذاکره نظام ملی ما را در جهان افزایش دهد و

خطوطی را مشخص کند که از انفعال و آسیب‌پذیری ما در سطح جهانی بکاهد. مسائلی مانند برنامه‌ریزی، سازماندهی و بودجه‌ریزی از دیدگاه من به تبع این مسائل پدید می‌آید و در سطوحی مادون این مسائل قرار دارد؛ یعنی بسیار ناگوار است که ما حضور مسؤول این سازمان را در مجلس، مجمع تشخیص مصلحت و شورای امنیت ملی ببینیم و تصور کنیم که در ابتدا باید کار از کمیته‌های بودجه‌ای شروع شود. اصلی‌ترین مسئله این است که امروز نظام اقتدار در جهان چگونه دارد شکل می‌گیرد و تغییر می‌پذیرد. و ما از لحاظ توسعه اقتدار ملی در چه جایگاهی قرار داریم.

نظام اقتدار از دیدگاه من مؤلفه‌های گوناگونی دارد که سه مؤلفه اصلی آن به شرح در پی آمده است:

- ۱) نظام ارزشی که کشور می‌تواند پدید آورد و آن را هم برای خود و هم برای جهان امروز طرح‌ریزی کند.
- ۲) نظام اندیشگی که دربرگیرنده توانایی اندیشه‌سازی، مفهوم‌سازی و

درب‌گیرد و همه عناصر فکری و پردازندگان مفاهیم نو و توسعه دهندگان مفاهیم موجود در همه حوزه‌های مختلف را سامان دهد می‌توان به این مقصود دست یافت. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور باید سازمانی کم حجم و پرمعنا باشد.

آقای میرسلطانی:

آیا ادغام دو سازمان مبتنی بر پژوهش علمی و عملی بوده است؟



آقای انصاری:

لازم است اشاره کنم که ما چگونه در سازمان امور اداری و استخدامی سابق کشور به این نتیجه رسیدیم که ایجاد چنین تغییری در ساختار ستاد

نظریه پردازی برای ابعاد گوناگون حیات بشری است.

۳) نظام عینی که توانایی ساخت و ساز سیاسی، فرهنگی و اقتصادی را دربردارد.

بنابراین، اگر ما این سه مؤلفه را مؤلفه‌های اقتدار تلقی کنیم، لازم است که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور خود را در زمینه‌های مربوط به آنها تجهیز کند. البته بافت موجود سازمان برنامه‌بودجه و سازمان امور اداری و

استخدامی پیشین با هدفی که گفتیم فاصله بسیار دارد و این مطلب خود بُعد جدیدی را در اداره سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور فراهم می‌کند که بدون اینکه انکار موجودیت مجموعه دست‌اندرکاران این دو سازمان را ایجاب کند. اما، صرف پذیرش وضعیت کنونی نیز راهگشانیست. به گمان من، با به کارگیری ساز و کار شبکه‌ای که لازم است به ابتکار سازمان جدید در جامعه ما پدیدآید و همه تشکلهای مردمی و غیردولتی (NGOها) را در حوزه‌های مختلف در قالب نظامی شبکه‌ای

مفراط در اتخاذ تصمیمات اساسی، درگیری نهادهای عالی کشور با مسائل روزمره و جزئی و نبود امکان اتخاذ تصمیمهای اساسی، از جمله مسائلی است که در نظام تصمیم‌گیری کشور خودنمایی می‌کند. طبیعتاً هنگامی که نظام تصمیم‌گیری دچار ناکارآمدی باشد فرایند تصمیم‌سازی نیز از ناکارآمدی مفراط رنج می‌برد.

مجموعه مطالعاتی که در این زمینه انجام گرفت یکی از نقاط ضعف نظام تصمیم‌گیری کشور را نشان داد و آن، ناهماهنگی میان دستگاههایی بود که می‌بایست نقش تصمیم‌سازی را در ستاد دولت به عهده بگیرند. نقطه ضعفی دیگر نیز ناکارآمدی دستگاههایی بود که در رأس آنها سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار داشتند.

در بحثهای درون دولت گاهی مسائل بسیار کوچک، به خاطر اختلاف نظر کارشناسی این دو سازمان، مدت‌های طولانی در دستور کار دولت معطل می‌ماند، زیرا امکان فراهم کردن

دولت مفید است و روند بررسیهایی که به تصمیم‌گیری در ادغام دو سازمان ستادی اصلی دولت منجر شد چگونه بود؟

برخلاف آنچه شایع است هیچ‌گاه بحث ادغام دو سازمان برنامه و بودجه و امور اداری و استخدامی کشور در طول دو سال گذشته به صورت مستقل در دستور کار سازمان امور اداری و استخدامی کشور قرار نداشته است بلکه مجموعه مطالعاتی به ظاهر نامرتبط با این ادغام، براساس ضرورتها و نیازهای ملی، شکل گرفته و نتایج دستاوردهای آن ادغام دو سازمان را به سان ضرورتی ملی مطرح کرده است. ما در سه فرایند جدا از هم به این نتایج دست یافته‌ایم. شاید این فرایندها از هم جدا نباشد اما وقتی که طرحهای آنها تعریف و اجرایشان شروع شد، ارتباط ظاهری چندانی با هم نداشتند.

اولین فرایند اصلاح نظام تصمیم‌گیری در کشور بود. اکثریت مدیران عالی کشور معترف به این موضوع بوده‌اند و هستند که نظام تصمیم‌گیری کشور از کارآمدی لازم برخوردار نیست. کندی

هماهنگی لازم میان این دو سازمان میسر نبود.

بسیار مشاهده می‌شد که دولت در مقام تصمیم‌گیری کارهایی را برای بررسی به این دو سازمان ارجاع می‌داد، اما آنها توانایی پردازش و آماده سازی این تصمیمها را برای ارائه نهایی آنها به دولت نداشتند.

مجموعه بررسیها در مورد اصلاح نظام تصمیم‌گیری دولت، بر ادغام این دو سازمان، به منظور اعمال یکپارچگی در مدیریت و اداره نظام کشور صحنه می‌گذاشت.

همزمان با این بررسیها، بررسی دیگری نیز در سازمان انجام می‌گرفت. تحت شعار ضرورت اصلاح ساختار امور اداری کشور، همه قبول داشتند که اداره امور کشور از مطلوبیت لازم برخوردار نیست و نظام اجرایی و اداری کشور باید دستخوش دگرگونی شود تا امکان اداره بهتر در شرایط موجود فراهم شود. بررسی ساختار اداری کشور ما را به سمت پذیرش دو ضرورت سوق داد:

۱) ضرورت اصلاح تشکیلات دولت که به شکل‌گیری طرح مطالعاتی اصلاح ساختار تشکیلات کلان دولت منجر شد.

۲) ضرورت تمرکز زدایی با تعریف منطقی.

در بحث اصلاح تشکیلات کلان دولت، هنگامی که اصول خاصی را برای طراحی مجدد تشکیلات دولت مشخص کردیم، به استناد آن اصول باز هم به این نتیجه رسیدیم که دستگاه ستادی دولت باید از یکپارچگی و انسجام داخلی برخوردار باشد و مجموعه فرایند برنامه‌ریزی در سازمانی واحد شکل گیرد. این برنامه‌ریزی شامل برنامه‌ریزی تخصیص منابع مالی و انسانی، برنامه ریزی اصلاح فرایندهای اجرایی طرحهای توسعه یا فرایندهای انجام فعالیتهای دستگاههای اجرایی بود.

در بحث دوم که به بررسیهای مربوط به تمرکز زدایی مربوط می‌شد. به این جمع‌بندی اصولی رسیدیم که در بخش اصلاحات اداری کشور، با توجه به وضعیت خاص نظام اداری، جوهر

اصلاحات چیزی جز کاستن از تمرکز موجود نیست. از پایین‌ترین تا بالاترین سطوح تصمیم‌گیری کشور باید دگرگون شود و مردم در جایگاه بخش خصوصی، نهادهای مدنی و سازمانهای غیردولتی (NGOها) جایگاه خاص خود را در نظام قدرت پیدا کنند. دولت نیز جایگاه خودش را در نظام قدرت پیدا کند. و جایگاه کنونی خود را مورد بازنگری قرار دهد.

در واقع، روندی که در دنیا به سمت توزیع قدرت میان بخش خصوصی، نهادهای مدنی و دولت و تمرکززدایی اداری جریان داشت، توزیع قانونی اختیار و در بعضی موارد تفویض آن از سطوح مرکزی و ملی به سطوح اجرایی در استانها و همین‌طور تمرکز زدایی از حیطه‌های دخالت دولت و مداخله نکردن دولت در همه امور را دربرداشت. نتایج این روند در برنامه سوم توسعه نمایان شد: فرمانهای متعددی که در برنامه سوم توسعه در مورد توسعه مشارکت بخش غیردولتی و مردم در اداره امور، واگذاری شرکتهای

دولتی، کاهش تصدیهای دولت، پیش‌بینی اختیارات لازم برای دستگاههای استانی و واحدهای محلی، اصلاح و نوسازی اداری در راستای ساده سازی کارها و مقررات زدایی از انجام کارهای دولتی صادر شد و مجموعه احکامی از این دست که قانون برنامه سوم را قانون اصلاحات ساختاری از کار درآورده است، به صورت ضرورتی مرحله‌ای بر دولت تحمیل شد و دولت برای اینکه بتواند این خواسته‌های برنامه را جواب دهد می‌بایست به کمترین همسویی لازم میان نظامهای مدیریتی و احکام برنامه سوم دست می‌یافت و این هم میسر نبود مگر در صورتی که دستگاه متولی اجرای برنامه با دستگاه متولی بهینه‌سازی نظامهای مدیریتی در کنار هم قرار گیرند و در واقع وحدتی مدیریتی میان آنها برقرار شود.

بدین سان سرانجام به ضرورت ادغام دو سازمان ستادی دولت رسیدیم و زمان حاضر را به این دلیل زمان مناسبی برای این اقدام دیدیم که اگر

اصلاحات ساختاری دولت و مقتضیات خاص برنامه سوم را که الهامبخش حرکت به سمت عدم تمرکز است در نظر بگیریم و بخواهیم سرعتی را در نظام تصمیم‌گیری دولت ایجاد کنیم به ناچار باید دستگاهی را که خود به نحوی مؤثر پیگیری‌کننده و تحقق‌بخش این این نیازها در برنامه‌ها باشد مرکزیت مقتدری از کار درآید که خود اصلاحات را پس‌بگیرد و آن را اداره کند. چنین دستگاهی خود نخست می‌بایست پدید آید و آن‌گاه اقتدار و توانمندی لازم برای تحقق این وظیفه را به دست می‌آورد.



آقای رضانی:

سازمانی که از ادغام سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور اداری و

استخدامی پدید آمده است، یعنی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، باید چگونه سازمانی باشد؟ با توجه به مقتضیات برونی و وضعیت درونی که در آن به سرعت تغییر می‌کنیم، بدین سبب که توانایی تولید ما از مزیت رقابتی در مقیاس جهانی بهره‌مند نیست، لازم است به گونه‌ای بنیادین در سازمان تجدید نظر کنیم. البته، سازمان خود ایزاری است که باید در قسمتهای زیرین آن تجدید نظر انجام دهیم. این تجدید نظر در مورد مأموریت‌هایی که سازمان تحقق آن را برعهده دارد نیز باید انجام شود. اگر این تغییر ماهوی صورت نگیرد سرانجام به جایی نخواهیم رسید. تصور ما این است که سازمان جدید باید مرکز اندیشمندان راهبردی آشنا با کاربرد نظریه‌ها باشد.

به هر طریق باید اندیشمندان را جذب کرد. می‌توان مانند آمریکا، از طریق ارتباط با شبکه این کار را انجام داد. مثلاً، مؤسسه رند آمریکا مرکزیت اطلاعات‌رسانی ملی در آن کشور را به عهده دارد، یعنی حافظه ملت در آن متبلور است و این کار در ایران در جایی جز

باید سازوکارهای لازم برای جلوگیری از انحراف را تعیین کند.

باید مرکز هدایت توسعه منابع

انسانی وجود داشته باشد، و به ویژه با ادغام جدیدی که انجام پذیرفته است

چنین اقدامی ممکن است. با توجه به معیارهای پیشگفته و نظارتی که به

ضرورت آن اشاره کردیم، این انتظار وجود دارد که در کشور ما جای هر کس

به لحاظ توانمندیهای کاریش مشخص شود. یعنی قاعده‌هایی پدید آید که

جایگاه هر کس بر پایه آنها مشخص شود و مرکز توسعه مدیریتی که به شدت

نیازمند آنیم نیز تأسیس شود و این مجموعه راهگشای برقراری ضابطه

عظیم ملی، یعنی شایسته‌سالاری باشد. ما حدود ۹۰ هزار مدیر در کشور داریم و

مجموعه گزارشهای علمی تهیه شده شدت نابجایی شغلی میان این مدیران را

نشان می‌دهد، یعنی اینکه بسیاری از آنان در جایگاه روای خود قرار نگرفته‌اند.

مفهومی که بسیاری از افراد فکر می‌کنند از آن آگاه‌اند، اما در واقع از آن آگاهی ندارند برنامه‌ریزی است که

سازمان وسیع شبکه‌ای ممکن نیست اکنون همه افراد در اینترنت هم مصرف

کننده و هم تولیدکننده اطلاعات‌اند.

باید زمینه‌ای فراهم شود که همه افراد، شرکتها داده بدهند و داده بردارند.

در سازمان تازه تأسیس نیز باید چنین تحولی پدید آید و آن سازمان مثل یک مرکز آمار عمل کند.

این مجموعه باید مرکزیت معیارها و نظام‌مندیهای کشور را به عهده

داشته باشد. متأسفانه، در گذشته مؤسسه استاندارد به وزارت صنایع تحویل داده

شد. اکنون استانداردگذاری و معیاربندی مرکز ارتباطات صنعتی و واسطه مبادله

دانش فنی میان انسانهاست. چنین مرکزیتی فرابخشی است و نمی‌تواند در

قید یک بخش بماند. استاندارد نیز تنها استاندارد صنعتی نیست. در حقیقت،

چنین مرکزی برخوردار از یک مرکزیت کلان ملی است. نظارت، ارزیابی و کنترل

باید وجود داشته باشد. این مرکز باید معیاری معین را مبنا قرار دهد؛ انحراف

از آن را مشخص و اهرمهای لازم برای جلوگیری از آن را معین کند. قانون نیز

سازمان جدید باید گرایش به آن را پدید آورد، بدین معنی که سازمان باید مرکز استقرار نظام برنامه ریزی در کشور باشد. در قانون ایجاد سازمان برنامه این نکته منظور شده بود اما جذابیت‌های بودجه ریزی و دغدغه‌ها و سرگرمی‌های سرچشمه گرفته از آن بخش برنامه ریزی را کم رنگ کرده بود. به طوری که حتی یک بخش سازمانی در سازمان برنامه را نمی‌شد دید که به کار برنامه ریزی بپردازد. هر جا برنامه ریزی هست، بودجه ریزی هم هست. برعکس بودجه معلوم می‌شود، اما برنامه ریزی می‌ماند. در واقع سازمان مدیریت و برنامه ریزی باید مرکز خرد، ضابطه، نظم و نظارت باشد تا خردگرایی را در جامعه بپراکند. این سازمان با اندیشمندانی که در اختیار دارد باید روند کارها را ضابطه مند کند و چشم و گوش ملت برای پاسداری از آن خردگرایی و خردپذیری و ضابطه مندی باشد، زیرا هر بخش را که نداشته باشد کمبود آن در همان بخش لطمه‌ای اساسی را در پی خواهد داشت که مانع تحقق تصمیم سازی،

تصمیم گیری، هماهنگ سازی و بسیاری کارهای دیگر خواهد شد چون مقدمات لازم برای آنها فراهم نخواهد آمد. بزرگترین مشکل ما در این دو سازمان فاصله کارشناسان متنفذ و بلند پایه از مقتضیات زمان بوده است. هنوز تصور می‌شود که برنامه ریزی مفهومی اقتصادی است و گستره‌ای فراگیر و میان رشته‌ای ندارد. هنوز هم بسیاری تصور می‌کنند که مفهوم برنامه ریزی با تمرکز همراه است، و حال آنکه اگر مفهوم هماهنگی را بیاوریم تمرکز حذف می‌شود؛ بدین سان کافی است به هماهنگی برسیم تا برنامه ریزی شکل دیگری پیدا کند. پیش از معضل سازماندهی، معضل تغییر ذهنیتها مطرح است. ما به پاره‌ای دشواریها در زمینه برنامه ریزی برخورد می‌کنیم. کسانی هستند که با ذهنیت‌های گذشته خو گرفته‌اند و ذهنیتها یا سازمانهای پیشینشان را مانند فرزندان خود دوست می‌دارند و کوچکترین نقد یا ارزیابی را در مورد آنها قبول نمی‌کنند. نباید ذهنیت پدرسالارانه

داشت و اجازه طرح گستردهٔ مباحث را به کسانی که به نقد و ارزیابی می‌نشینند نداد و من فکر می‌کنم در هر دو سازمان به عنوان یک حرکت ملی، کسب نظر از انواع و اقسام نظریه پردازان، منتقدان، ارزیابان با استفاده از روشهای مخصوص، به سان حرکتی ملی، انجام بگیرد، زیرا افراد نمی‌خواهند نقطه‌نظرهایی را مطرح کنند که بعدها در قبال آن سریعاً با رویاروییهای مقاومت‌ناپذیر از بیرون مواجه شوند که پس از چند نوبت تکرار راه ارتباط با بیرون بر آنان بسته شود. این موضوع به ویژه در شرایطی که در جهان برای ارائهٔ اندکی تفکر ارج بسیار قائل‌اند اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند، چون مردم از ثمربخشی این تبادل اندیشه‌ها آگاه‌اند. این کنش و رفت و آمد هست که می‌تواند ثمربخشی ایجاد کند.

آقای مرعشی:

اگر بپذیریم که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور از یک سو در جایگاه تصمیم‌ساز و از سوی دیگر در جایگاه بهینه‌ساز قرار گرفته است، می‌توان گفت که این دو مؤلفه زمینهٔ پویایی آن را نیز حفظ می‌کند. تصمیم‌سازی در واقع جایگاه سازمان را به صورت بالا رو با سطوح افقی و عمودی نظام پیوند می‌دهد و بهینه‌سازی آن را در جهت پایین رواز سطوح افقی و عمودی به پایین سوق می‌دهد. لازم است در نظر بگیریم که سه سطح از تصمیم‌گیری در کشور باید رخ دهد:

در مجموع به نظر می‌رسد سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور راهی طولانی را در پیش دارد. اگر این ادغامها نیز مانند بسیاری از کارهای دیگر که به صورت شکلگرایانه در کشور

است که در قانون اساسی انجام آن به

سان اجرای سیاستهای کلی در اختیار رهبری قرار گرفته است و با سازوکارهای پیش بینی شده با مشورت مجمع تشخیص مصلحت انجام می‌گیرد.

دوم تصمیم‌گیری در مقیاس کلان است که دولت و مجلس به گونه‌ای همتراز با قوه قضاییه در آن مشارکت دارند و تصمیم‌گیری در مقیاس خرد که در واقع وزارتخانه‌ها و دیگر سازمانها عهده‌دار آن‌اند.

اگر بحث توسعه اقتدار را هم در نظر بگیریم، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در واقع تجهیز کننده بدنه کارشناسی لازم، تهیه خوراکیهای لازم برای تصمیم‌گیری در سطح رهبری، دولت و مجلس و وزارتخانه‌هاست.

یکی از نکته‌هایی که پیش از این مطرح شد این بود که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی باید کوشش خود را در جهت شبکه‌سازی قرار دهد. محصولهای چنین شبکه‌ای متناسب با سطوح تصمیم‌گیری متفاوت است: در یک بعد ایجاد راهبرد و در بعد دیگر

بنابراین، اگر فرض بر این باشد که سازمان فرایندی شبکه‌ای را به کار می‌گیرد، برقراری نظم شبکه‌ای مستلزم پذیرش ساماندهی تکثیر همراه با تنوع است. این نوع تکثیر در جاهای مختلف و در فضاها کاری مختلف حضور دارد و در عین حال به هیچ وجه نمی‌توان توقع داشت که تحت امر ما یا تحت هدایت مستقیم ما درآیند و درباره آنچه ما در مقام سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌خواهیم با ما به تفاهم برسند.

از این رو، یکی از اصلی‌ترین کارهایی که سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور باید انجام دهد توسعه تفاهم در سطح کارشناسی است، یعنی باید بتواند میان کارشناسان گوناگونی که در نقاط مختلف و در فضاها کاری حضور دارند تفاهم برقرار کند. توسعه تفاهم میان مجموعه‌ای از

عرضه نظام سازی و سازماندهی خود انسانهایی باشند که به عنوان نامزد کار معینی در نظر گرفته شوند.

پس از ارائه گمانه‌های مختلف، باید میان گمانه‌ها معیار سنجشی برقرار شود که بتوان بر پایه آن گمانه‌های مناسب را انتخاب کرد. گمانه‌هایی مناسب تلقی می‌شود که از یک سو بر پایه فرضهای اساسی نظام ما استوار باشد و در سمت و سوی چشم‌انداز تکاملی نظام ما باشد. چون هیچ جامعه‌ای در دنیای امروز نمی‌تواند بدون چشم‌اندازی بالنده و کارآمد به پیش حرکت کند. طبیعی است که خود چشم‌انداز نیز، به هنگام تنظیم، فرایندی خاص خود را طی کرده و در شکل‌گیری خود مشمول همین بحث کلی قرار گرفته است. چون اتخاذ تصمیم درباره چشم‌اندازهای کلی نظام باید در سطح رهبری انجام پذیرد، فرض بر این است که مشورت‌های لازم در این زمینه‌ها از پیش انجام شده است.

پس از تهیه گمانه‌های مناسب باید بتوانیم آنها را پردازش کنیم. حاصل

کارشناسان کاری بسیار پیچیده است؛ چون کارشناسان خودشان را مقید به اجرای دستور نمی‌کنند، و چگونه اندیشیدن را نمی‌توان به کسی ابلاغ کرد. از این رو، لازم است مدل مناسبی برای توسعه تفاهم فراهم شود.

اگر فرض بر این باشد که هر راه حلی، هر چند ابتدایی و غلط، می‌توان آن را به سان نوعی گمانه تلقی کرد، منطقی است که توسعه تفاهم فرایندی سه گامی را طی کند که گام اول آن گمانه‌زنی و گام دوم انتخاب گمانه‌های مناسب و گام سوم آن پردازش گمانه‌هاست. طبیعی است که در جمهوری اسلامی ایران که نظامی با مختصات قانون اساسی ما دارد، جریان گمانه‌زنی در اصلی‌ترین مفاهیم اداره نظام باید بر ارزشهای مورد پذیرش نظام، به نحوی که در قانون اساسی مفهوم سازی شده متکی باشد. پس، سخن ما درباره گمانه‌هایی صادق است که منافی ارزشها و بنیانهای ارزشی ما نباشد.

البته، گمانه راه حلی است که ممکن است سیاست، رهنمود یادر

تشکیل یافته از کارشناسان علاقه‌مند ارائه می‌دهند.

بنابراین، تعاریفی که از یک سو با یکدیگر پیوند راهبردی دارد و از سوی دیگر جنبه کاربردی دارد، ارائه می‌شود، یعنی اینکه ما نمی‌خواهیم بحثهای خاص را دنبال کنیم بلکه می‌خواهیم بحثهای مفهومی راهگشا داشته باشیم.

این گروههای اندیشه‌وران باید نقش میاندار را ایفا کنند به این ترتیب که کارشناسان متناسب با تعاریف اولیه ارائه شده که در این شبکه رایانه‌ای موجود است پاسخ می‌دهند. آنها پاسخ خود را با در نظر گرفتن خود موضوع و بدون توجه به دیدگاههای خود گروه اندیشه‌وران میاندار ارائه می‌دهند؛ سپس گروه اندیشه‌وران پاسخهایی را که کمترین ربط لازم را به موضوع داشته باشد مورد پذیرش اولیه قرار می‌دهند و همزمان از طریق پست الکترونیک همه شرکت‌کنندگان را به بحث و گفتگو وارد می‌کنند.

حاصل این گفتگوها در طول مدت زمان تعیین شده سنجیده می‌شود و

پردازش گمانه‌ها، مجموعه‌ای بهینه از گمانه‌هاست.

حال لازم است مشخص شود که به خود این گمانه‌ها چگونه می‌توان رسید. فرض کنید می‌خواهیم بحث سیاستهای توسعه را در دستور کار قرار دهیم. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌تواند سازوکاری بسیار شفاف، پویا و پرتحرکی را که ابزار آن امروز در کشور ما وجود دارد به کار بگیرد.

برنامه‌ریزی توسعه از طراحی معماری کلی مفاهیم توسعه آغاز می‌شود، یعنی دیدگاه ما نسبت به توسعه اختیارات مردم در تصمیم‌گیریها، کاهش دیوانسالاری دولتی، افزایش تولید و کاهش فقر باید روشن شود. اکنون چه می‌توان کرد؟ برای یکایک این موضوعها گروهی از اندیشه‌وران در داخل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی تشکیل می‌شود و اعضای این گروهها با ارائه تعریفهای اولیه راهگشا، بدون اینکه بخواهند زمینه انتقاد را برای هر اظهار نظر کننده‌ای فراهم کنند، این تعریفها را در قالب یک شبکه رایانه‌ای، با اعلام قبلی، به جامعه

در هر هفته گروه اندیشه وران که نقش میاندار را ایفا می‌کند خلاصه‌ای از مسباحه‌های آن هفته را مجدداً روی پست الکترونیکی همه شرکت کنندگان می‌فرستد و سعی می‌کند میان دیدگاه‌های مختلف و متنوعی که اظهار شده است، نقطه‌های اشتراک را بیابد و آنها را به گروه شرکت کننده بازخورد دهد، اما همزمان بحثها را نیز ادامه دهد.

اگر کسی از شرکت کنندگان خود بخواهد اظهار نظر کسی دیگر را پاسخ گوید باید حق داشته باشد که با پست الکترونیکی او تماس بگیرد و دیدگاهش را به او اعلام کند؛ اما نظراتی مورد سنجش قرار می‌گیرد که به نوعی به موضوع مورد بحث در چارچوب مفهومی کلی آن مرتبط و برای ادامه بحث نیز راهگشا باشد. طبیعی است که در این گونه موارد شرکت کنندگان در بحث باید از سعه صدر و روشن بینی لازم برخوردار باشند.

این فرصت گفتگو ممکن است کسانی را که مایه اندیشگی کمتری دارند، همانند آنچه در مسابقه طبیعی

مفاهمه پیش می‌آید آرام آرام از دور مباحثه خارج کند. آنان همچنین ممکن است آمادگی غنابخشیدن به اندوخته فکریشان را در خود بیابند و همچنان در مسیر مباحثه‌ها بمانند و گرنه فقط یک ناظر ساکت خواهند ماند که سلسله‌ای از مفاهیم از جلوی چشم آنها رژه خواهد رفت و دخالتی در ساخت و ساز مفهوما نخواهند داشت. اما، به این ترتیب فرصت برای سازمان پیش می‌آید که از دیدگاههای اندیشمندانی که ممکن است از نظرگاه جامعه بازنشسته به حساب آیند، اما در خانه به رایانه و خط تلفن تماس دسترسی داشته باشند در عالیترین سطح مفهومی سازی بهره‌مند شود. بدین سان بدون پرداخت هیچ حق‌الزحمه‌ای و با کمترین هزینه چنین کسانی را دعوت به مشارکت در تصمیم‌سازی برای نظام کرده‌ایم. البته، بسیار طبیعی است که بعد از اقدام به تصمیم‌سازی، به سان تقدیری ملی، از همه کسانی که در فرایند مفاهمه مشارکت داشته‌اند سپاسگزاری و آنان را به مردم معرفی کنیم.

در هر هفته گروه اندیشه وران که نقش میاندار را ایفا می‌کند خلاصه‌ای از مسباحه‌های آن هفته را مجدداً روی پست الکترونیکی همه شرکت کنندگان می‌فرستد و سعی می‌کند میان دیدگاه‌های مختلف و متنوعی که اظهار شده است، نقطه‌های اشتراک را بیابد و آنها را به گروه شرکت کننده بازخورد دهد، اما همزمان بحثها را نیز ادامه دهد.

اگر کسی از شرکت کنندگان خود بخواهد اظهار نظر کسی دیگر را پاسخ گوید باید حق داشته باشد که با پست الکترونیکی او تماس بگیرد و دیدگاهش را به او اعلام کند؛ اما نظراتی مورد سنجش قرار می‌گیرد که به نوعی به موضوع مورد بحث در چارچوب مفهومی کلی آن مرتبط و برای ادامه بحث نیز راهگشا باشد. طبیعی است که در این گونه موارد شرکت کنندگان در بحث باید از سعه صدر و روشن بینی لازم برخوردار باشند.

این فرصت گفتگو ممکن است کسانی را که مایه اندیشگی کمتری دارند، همانند آنچه در مسابقه طبیعی

اگر مباحثه از توالی منطقی برخوردار باشد می توان این حرکت را به صورت متوالی و اگر از توالی منطقی برخوردار نباشند به صورت موازی انجام داد. بنابراین، مثلاً، مورد نخست و در بحث توسعه اقتدار ملی، مفهومی سازی صورت می پذیرد و طبعاً توسعه اقتدار ملی به مؤلفه‌هایی تقسیم می شود. آن مؤلفه‌ها موضوع بحث مرحله بعد است. احتمالاً نظر دهندگان متفاوتی هم می توانند در این مرحله از بحث حضور داشته باشند که لزوماً نظر دهندگان مرحله نخست نیستند. بدین ترتیب، ما فرایندی را برای توسعه تفاهم کارشناسی پدید آورده ایم، در وهله اول ممکن است این تفاهم در کمترین میزان ممکن باشد، اما چون فرض ما تکیه بر نقطه‌های اشتراک و پرهیز از نقطه‌های افتراق است این فرایند مستلزم آن است که با گذشت زمان و فاقمان بیشتر شود. لازم است که گروه‌های اندیشه ورانی که در سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور استقرار می یابند از سعه صدر لازم برخوردار باشند و بپذیرند که در طول مسیر مباحثه

به تفاهم کمک کنند نه اینکه بخواهند مباحثه‌ها در تمام مدت از بیشترین تفاهم ممکن از سوی جامعه برخوردار باشد همه ظرفیت کارشناسی، چه شناخته و چه ناشناخته، در سطح کشور باید مورد استمداد ما قرار بگیرند. و ما چون مطالب را به طور متوالی نیز دنبال کرده ایم و سپس به مشارکت کنندگان بازخورد داده ایم آنها می توانند مطالب تازه ما را مطالعه کنند و مطالبی را به آن اضافه کنند. کانونی را که برای این گونه کارها ایجاد می کنیم می توان به خوبی مورد استفاده قرار داد.

به سطوح و مقیاسهای تصمیم سازی اشاره کردیم. البته، طبیعی است که بخشی از تشکلهای موجود در جامعه ما تخصصی است و به شکل تشکلهای مدنی و انواع انجمنهای موجود پدید آمده اند. اگر خود این تشکلهای هم نخواهند در ابتدا اظهار نظر کنند، سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، بنا به ضرورتی منطقی که بر بهترین شکل مشارکت، یعنی مشارکت در تولید اندیشه‌ها و مفاهیم برای اداره جامعه راه

می‌گشاید، باید آنها را از حیطه‌های بسته خود خارج و از وجودشان استفاده کند. در واقع، سازمان اعلام کند که ما مدعی اقتدار در بسترسازی برای توسعه تفاهم کارشناسی در کشوریم و نه اینکه خودمان برنامه‌ای بسیار کارآمد تدوین کرده‌ایم یا می‌کنیم. ما می‌گوییم اقتدار خودمان را در توسعه تفاهم و نیز در میزان افزایش تفاهم کارشناسی‌ای که می‌توانیم نسبت به گذشته در جامعه پدید آوریم می‌دانیم.

در کار بهینه سازی (البته در مقیاس تصمیم‌سازی خرد) کارشناسان دستگاههای اجرایی از اهمیتی بسزا برخوردارند؛ این اهمیت پس از تصویب سیاستها در این مقیاس و زمانی که برای اجرا باید هم دستگاههای اجرایی و هم به تشکلهای مدنی و هم مردم، به سان مخاطبان اثرپذیر، ابلاغ شود و در چگونگی تنظیم شیوه‌های اجرایی و آیین نامه‌ها نظرگاههایشان مورد توجه قرار گیرد نمایان می‌شود.

به نظر من نکته‌ای قابل توجه وجود دارد که سازمان مدیریت و

برنامه‌ریزی کشور لازم است به آن توجه کند، اشاره‌ای به جهان‌سازی کردیم. همان طور که گفتیم در دو سطح فراملی و فروملی، اختیارات دولتها رو به تنزل نهاده است، در سطح فروملی موضوعی که مطرح است، سازماندهی فرهنگی است که باید به اصطلاح در انجمنها و یا در مناطق و یا در محلات ترویج و تقویت شود و به نظر می‌آید، به رغم فرایند جهانی شدن که ما در مقیاس بسیار وسیع در سطح دنیا شاهد آنیم،

حرکتی که شاید کمتر مورد توجه نظریه پردازان قرار می‌گیرد، این است که بازگشت به ریشه یا بازگشت به فطرت یا به خویشتن خویش در نقطه‌های مختلف دنیا و همچنین در جامعه ما رو به شکل‌گیری است؛ یعنی، با وجود اینکه انسانهای امروزی فرصت دارند که از طریق شبکه‌های اطلاعاتی در جهان حضور پیدا کنند و قدرتی به دست آورند که بتوانند از طریق تخریب فعالانه پیاپی کارامدی خویش را افزایش دهند ما درگیرودار تجربه هویتی تازه بر پایه بازگشت به خویشتنیم، یعنی اوضاع بدین

سان نیست که ما خودمان را مطلقاً در فرایندهای نوین جهانی مستحیل ببینیم. یعنی اینکه ما رمز و رازی برای یافتن خودمان و ریشه‌های هویتمان را جستجو می‌کنیم.

فرض کنید نوع جدیدی از ساختار محله در دنیا قابل تصور است. ساختار این محله با محله‌ای که ما به مفهوم تاریخی و از گذشته شهرهای خودمان در ذهن داریم متفاوت است. ساختار محله در شرایط امروز به علائق و ویژگیهای انسانی که در کنار هم زندگی می‌کنند مربوط می‌شود. درست است که ما همزمان به صورت شهروندانی شبکه‌ای درمی‌آییم، اما وجود جسمانی ما انکار نمی‌شود، هر چند که محیط کارمان به خانه منتقل شود.

در کنار شهروند شبکه‌ای (Netizen) بودن و شهروند ملی (Citizen) بودن هیتی نیز داریم که در کانون استقرار خودمان قرار دارد و اگر بخواهیم آن را به واقعیت تعبیر کنیم می‌شود فرهنگ محله‌ای خودمان که

بیشترین بخش بازگشت به خویشتن در این فرهنگ محله‌ای متمرکز هست.

در شهروند ملی و یا شهروند شبکه‌ای بودن بخشی از حجابها را با خود داریم، اما در فرهنگ محله‌ای مقداری از حجابهای خودمان را کمتر می‌کنیم، چون احساس می‌کنیم قیودمان به نسبت کمتر است.

بنابراین، اگر سازمان محله‌ای را هم در نظر بگیریم، یکی از ویژگیهایی که در چنین سازمانی مطرح است این است که مشارکت مردم از کانونیترین محل حضور آنها در جامعه بتواند نشو و نما پیدا کند. به تعبیر دیگر، مردم فرصت توسعه حضور بیابند. ما امروز قابلیت‌های مردمی و تجربه‌های مردمی بسیاری داریم که به دلیل اینکه در سازمانهای حزبی یا انجمنهای مدنی که ماهیت تخصصی و حرفه‌ای دارد زمینه‌ای برای حضور نمی‌یابد. از جمله می‌توان از تجربه بانوان در زندگی، تجربه پدران در خانواده، تجربه ریش سفیدان در محله نام برد. مورد آخر تجربه‌ای است از زندگی که به طور مستقیم سیاست دولت

را نمی‌سازد و به سان مفهومی تخصصی نیز نیست که در انجمنی مدنی شکل گیرد.

اگر کوشش کنیم که، برخلاف دموکراسیهای موجود که در کشورهای دیگر، مردم را به سان شهروندانی که هر ۴ سال یکبار منتخبان خود را انتخاب می‌کنند، تلقی نکنیم، یعنی حضور مردم در صحنه را در سازوکارهایی نو نمونه‌سازی کنیم؛ اگر در محله سازماندهی جدیدی پدید آوریم و بگوییم محله از مردمی تشکیل می‌شود که در آن گرد آمده‌اند و با هم مراوده فرهنگی و مذهبی دارند، از یکی از ذخایر کمتر استفاده شده جامعه خودمان که خود مردم با همه واقعیتهایشان هستند استفاده کرده‌ایم و به این ترتیب مردم از کانون مشارکت اجتماعی دور نگه داشته نشده‌اند.

به عنوان مثال، فرهنگسراهای سراسر تهران می‌توانند سازمان دهنده حضور و مشارکت مردم باشند. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور نیز می‌تواند هسته‌ها و کانونهای مشارکت مردمی را تا

سطح محله‌ها تسری دهد. به این ترتیب، شهروند شبکه‌ای، شهروند ملی و شهروند محله‌ای خواهیم داشت.

یکی از نکته‌های بسیار مهم در جامعه ما این است که در آن قدرت از خواست و مشارکت خودمردم سرچشمه می‌گیرد. بر این اساس، ما باید مردمی‌ترین نوع مشارکت را شکل دهیم نه اینکه همه اختیارات را به نخبگان قدرتمدار تفویض کنیم.

محله باید کانونی برای اعمال قدرت انتخاب نمایندگان شوراهای شهر از کسار درآید. امروز در شهر تهران سرنوشت شورای شهر را احزاب یا جناحهای سیاسی مشخص می‌کنند که خواستشان لزوماً با مقتضیات محلی متناسب نیست. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در واقع می‌خواهد سازوکاری را طراحی کند که توسعه اقتدار در جامعه ما به گونه‌ای باشد که بیشترین میزان مشارکت مردم در فرایند آن رخ نماید. سازمان می‌خواهد در سه اقدام حضور فعال داشته باشد: (۱) سازماندهی تولید قدرت؛

۲) ساماندهی به توزیع قدرت ؛
 ۳) ساماندهی مصرف قدرت در حوزه سیاسی. سازمان مایل است سه اقدام نیز در حوزه فرهنگ انجام دهد: ۱) تولید اطلاعات؛ ۲) توزیع اطلاعات ؛ ۳) مصرف اطلاعات .

در اقتصاد نیز سازمان به اقدام در سه حوزه تمایل دارد: ۱) تولید ثروت؛ ۲) توزیع ثروت ؛ ۳) مصرف ثروت.

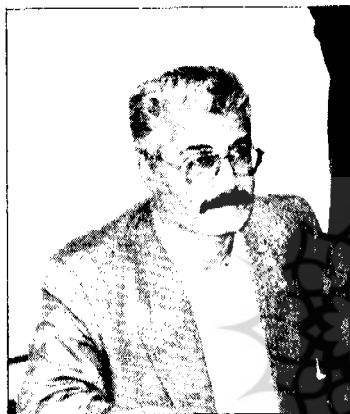
بنابراین، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور می‌خواهد برای چنین اقدامهایی فضا سازی کند و باید بتواند سازوکارهایش را تا پایین ترین سطوح شبکه مردمی برساند.

اصلی ترین موضوعی که ما باید در سازمان به آن فکر کنیم، توسعه اندیشه و ارتقای سطح فهم مردم است.

اندیشمندان راهبردی آشنا به کاربرد نظریه‌ها که پیش از این از آنان نام بردم باید نشان دهند که به ایجاد راهبردها می‌اندیشند و با کاربرد نظریه‌ها نیز آشنایی دارند. بدین سان است که زمینه برای تحقق اهدافشان فراهم می‌شود.

کسانی که در این سازمان حضور دارند باید از دو ویژگی برخوردار باشند :
 ۱) بتوانند مفاهیم موجود در گستره کشورداری و اداره جامعه را توسعه دهند؛ ۲) مفاهیمی نوپدید آورند.
 اگر فرد بخواهد مفاهیم موجود را توسعه دهد باید با مفاهیم نو نیز آشنایی داشته باشد و مبانی و سازوکارهای توسعه آنها را بداند. و اگر او بخواهد مفاهیم نو پدید آورد باید ظرفیتی بالاتر از اندیشه وری صرف داشته باشد. این گونه افراد نباید دغدغه تأمین معاش روزمره خویش را داشته باشند و همه لوازم و امکانات کار باید برایشان فراهم باشد. دستیارانی را نیز باید در اختیار داشته باشند؛ افرادی که حضور کارشناسانه در این سازمان را بر وزارت در جمهوری اسلامی ترجیح دهند و جامعه نیز قدر و منزلت آنان را بشناسد.
 باید گفت که قدرت در این سازمان از قابلیت‌های تجهیز شده و استقرار یافته در درون افراد، آن سرچشمه می‌گیرد؛ یعنی، هر یک از افراد سازمان بازویی توانمند برای جامعه و در

کسب پدید آمده، مدیریت عمومی جدید نامیده می‌شود. اما، هنوز همه سازمانهای امور اداری این کشورها واژه امور اداری را کنار نگذاشته‌اند. می‌گویند که سازمانهای امور اداری ملی این کشورها مسیر تجهیز به مفاهیم مدیریت عمومی جدید را می‌پیمایند.



آقای میرسلطانی:

پسیده‌های جهانی به سان امواجی است که باید با آنها برخورد مناسب را داشته باشیم. از این نظر، برخی از مفاهیم مستلزم تعاریف جدیدی است و دگرگونی این تعاریف در چگونگی اداره امور تأثیر دارد. این موضوع سبب می‌شود که از مفهوم اقتدار

حکم بخشی از سرمایه ملی است. جامعه نیز موظف است تضمینهای لازم را از هر جهت برای او فراهم کند.

آقای میرسلطانی:

با توجه به انتظاراتی که از این سازمان هست، بهتر است در عنوان آن واژه مدیریت رابه کار بُردیا موراداری را؟

آقای مرعشی:

مفهوم مدیریت عمومی جدید^۱ بهتر است در عنوان آن به کار رود. و تعریف چنین مفهومی این است که در دو دهه اخیر، تجربه‌های فراوانی در اداره کشورها، خصوصاً در کشورهای شرق آسیا انجام گرفته که برخاسته از تغییرات مدیریت مؤسسه‌ها و شرکتهای کار و کسب است.

این تجربه‌ها در دهه ۹۰ در بخشی از این دولتها انجام پذیرفته و بر پایه نیازهای دولتها بهینه سازی شده است. نقطه‌های اشتراک این مفاهیم بهینه سازی شده که امروز در این دولتها بر اساس تجربه بنگاهها و شرکتهای کار و

تعریف مجددی بکنیم. در گذشته وقتی واژه اداره امور عمومی (Public Administration) را به کار می بردیم یک مفهوم آن اقتدار دولت بود، بدین معنی که دولت زمام امور را در دست دارد. در نگرش جدید که واژه مدیریت عمومی (Public Management) ، با دیدگاه اقتصادی، رواج یافت، این تحول از چند ضرورت سرچشمه می گرفت: یکی نگرانی از بزرگی حجم دولت که ضرورت کوچکتر کردن آنها را دربرداشت و دیگری نگرانی از بسیاری حجم عملیات دولتها و اینکه این کشورها می خواستند دامنه عملیات دولتهاشان را کاهش دهند. ضرورت سوم نیز برپایه پذیرش اقتصاد بازار و نظریه انتخاب همگانی^۲ بود.

یک مفهوم دیگر که مفهوم جهانی شدن اقتصاد است نیز در نزدیک تر شدن اداره امور عمومی به مدیریت عمومی مؤثر بود: اینکه دولت به جای در اختیار داشتن اداره کارها، نقش هدایت کارها را داشته باشد. در روند جهانی شدن مفهوم

حکومت^۳ به حکمرانی^۴ تبدیل شد (که معنی دقیقتر آن تبدیل اداره کارها به هدایت کارها است، یعنی اینکه دولت نقش هدایتگر و مدیر را برعهده داشته باشد).

آیاسازمان مدیریت و برنامه ریزی می خواهد همان سازمان امور اداری سابق باشد که بر فرایندها نظارت کند یا اینکه به سان یک عنصر هدایتگر و مدیر تأکیدش نه بر فرایندها بلکه بر برایندها باشد، یعنی نتایج و پیامد کار دستگاهها را مد نظر داشته باشد؟

اگر این سازمان نقش امور اداری را داشته باشد این انتظار وجود دارد بر طبق قوانین و مقررات بر کار دستگاهها نظارت کند، یعنی دستگاه ستادی دولت باشد که بر حسن اجرای قوانین و مقررات نظارت می کند. اما، اگر نقش آن توأم با واگذاری کارها به مردم باشد، دولتها در این مورد از دو نوع سازوکار استفاده می کنند. در این مورد دولتها

2. Public Choice Theory

3. Government

4. Governance

جنوب چین بندر دارد و شمال آن ندارد. بحث ناهمگونی درون منطقه‌ای^۶ ملتها نیز مطرح است. در این صورت واژه امور اداری معنایی نخواهد داشت، چون هر منطقه که خود را با کشورهای همسایه هم مرز می‌بیند احساس می‌کند با بافت منطقه همجوار در کشور دیگر بیشتر انطباق دارد.

مدیریت، خود تداخل معنایی زیادی با برنامه ریزی دارد.

آقای مرعشی:

کلمه کشور در واژه سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور وارد آن شده و تا اندازه‌ای آن را محدود کرده است. بهتر است کلمه کشور از آن حذف شود و سازمان مدیریت و برنامه ریزی (MPO) باقی بماند.

آقای دکتر رضانی:

رجوع به خرد همگانی و عقل خبرگان روشی است که همه در جهان آن را رعایت می‌کنند و باید رضایت به

نهادهای مدنی یا سازمانهای غیردولتی و بخش خصوصی را مشارکت می‌دهند و برخی کارها را به آنها واگذار می‌کنند، اگر هدف دولت واگذاری کارها به صورت حکمرانی باشد، به کاربردن واژه مدیریت شایسته است، اما اگر بخواهد حالت سابق که فقط نظارت بر حسن اجرای قوانین و مقررات بود را پی بگیرد مفهوم امور اداری مناسبتر است.

آقای دکتر رضانی:

اگر واژه مدیریت را در نظر بگیریم مسائل دیگر را دربرمی‌گیرد، اما واژه امور اداری مفهوم مدیریت را دربر نمی‌گیرد. مفهوم مدیریت در این مورد شایسته است، به ویژه به لحاظ اینکه خصوصیات برنامه سوم هم با آن همسوتر است و جهان دیگر قبول نمی‌کند که عده‌ای بی‌مورد در جزئیات کارها دخالت کنند.

خصوصیتی که در جهان مطرح است ناهمگونی منطقه‌ای^۵ است، یعنی مثلاً دولت چین نمی‌تواند جنوب کشورش را مثل شمال آن اداره کند، چون

5. Regional disparity

6. Intraregional

گشودگی درها در سازمان وجود داشته باشد. باید به این نکته توجه داشت که کارها باید در محیط بیرون از سازمان انجام گیرد. روکردن به بیرون از سازمان بدین سبب لازم است که هویت سازمان را حفظ می‌کند و امکان استفاده از نیروهای بیرون از سازمان را فراهم می‌آورد.

ترویج روحیه تحقیق، دور شدن از خشک‌اندیشی، نگاه به عقب، نگاه پدرسالارانه را باید مد نظر داشت. کشورهای پیشرفته صنعتی کادری کمتری می‌سازند، اما فضای لازم را پدید می‌آورند و این فضا خود کادری را می‌سازد سازمان باید به ساختن چنین فضای سازنده‌ای کمک کند.

آقای میرسلطانی:

با سپاس مجدد از میهمانان گرانقدر به جهت ارائه مطالب جامع و مبسوطشان درباره فلسفه وجودی تشکیل سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور و جایگاه شایسته‌ای که این سازمان باید در سازماندهی کار دولت

اتخاذ کند، امیدوارم که در ادامه این بحث در آینده نزدیک توفیق گردهمایی با جمعی دیگر از اندیشمندان و دست اندرکاران را داشته باشیم. در خاتمه از حضار محترم اجازه می‌خواهم در یک جمع‌بندی کوتاه، دیدگاه‌های ارائه شده در این گفتگو را خلاصه کنم:

لزوم یکپارچگی در مدیریت

کلان نظام اداری کشور، ضرورت همسویی نظام‌های مدیریتی با برنامه‌های توسعه، یکپارچگی در اعمال نظارت و ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی، الزامات خاص برنامه سوم توسعه اقتصادی-اجتماعی و فرهنگی، مبنی بر توسعه مشارکت بخش غیردولتی در اداره امور کشور، کاهش تصدیهای دولت، ضرورت اصلاح نظام

تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری دولت، عدم تمرکز در توزیع وظایف ملی و استانی، تأثیرپذیری از روندهای نوین جهانی و تعریف مجدد از نقش دولت از اداره کارها به هدایت آنها و از تمرکز صرف بر فرایندها به تمرکز بر برایندها (نتایج و پیامدها) از دلایل اصلی تشکیل سازمان

هماهنگی و نظارت رویکردهای نوینی مورد انتظار است که باید جایگزین مفاهیم نظریه‌های سنتی مدیریت شود. در حقیقت، نظارت مثبتی بر جریان پیوسته اطلاعات باید جایگزین مفهوم نظارت به معنای بازرسی و کنترل شود. در پایان، موفقیت سازمان در هدایت اقتصاد ایران به جایگاه شایسته جهانی مستلزم جذب و به کارگیری توان همه نیروهای اندیشمند ملی (از داخل و بیرون سازمان) است. ۱۱

مدیریت و برنامه‌ریزی کشور است. وجه تسمیه این سازمان در حقیقت بیانگر مفهوم هدایت کارها، یعنی مدیریت از طریق تخصیص بهینه و اقتصادی منابع موجود با رعایت اصول کارایی و اثربخشی در دستگاههای اجرایی کشور است که از طریق برقراری ارتباط معقول میان برنامه‌های توسعه کشور و بودجه‌های سالانه، نظارت مؤثر و کارآمدی را بر عملکرد دستگاههای اجرایی موجب خواهد شد. در ساختار جدید سازمان از مفاهیم



شعبه‌های علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی