

مدیریت و توسعه، در جستجوی حلقه گمشده

مدیر و مشارکت در فرایند توسعه

ذبیح الله مولوی

اشاره:

در بخش نخست این نوشتار اطلاعاتی مختصر در زمینه توسعه و مدیریت داده شد. هدف از ارائه این مقدمات، آشنائی خوانندگان با تئوری‌های توسعه و مدیریت بود. اکنون بحث را ادامه داده و ضمن برشماری نقاط ضعف و قوت تئوری‌های موجود، فرضیه‌ای ارائه می‌کنیم که در آن سعی شده باتوجه به نارسائی‌های قبلی، شکاف موجود بین تئوری‌های مدیریت و توسعه پر شده و ارتباط منطقی بین این دو دسته تئوری‌ها برقرار شود. تا نهایتاً با توجه به این فرضیه، دیدگاه نسبت به مدیران، وظایف و حیطة مسئولیت آنها تفاوت کند و مدیران به عنوان عامل کنترل‌کننده و هدایت‌کننده فرایند توسعه، نقش واقعی خود را در کشور بازیابند.

آنچه در قسمت اول مقاله آمد مختصری بود از تکامل علم مدیریت طی صد سال گذشته. در حال حاضر از نظریه‌های اشاره شده، کم و بیش، در کشورهای درحال توسعه و توسعه یافته استفاده می‌شود.

قسمت اول: تحلیل نظریه‌ها

هرچند کشورهای توسعه یافته از مکتب کلاسیک کمتر استفاده می‌کنند، ولی در بعضی از سازمان‌ها هنوز روش‌های مکتب کلاسیک کاربرد دارد. مکتب کلاسیک با وجودی که تاحدی باعث افزایش بهره‌وری می‌شود، ولی در طولانی مدت عدم کارائی خود را نشان داده و امروزه کشورهایی از این مکتب استفاده می‌کنند که در اولین گام‌های

توسعه باشند. نتیجه استفاده از مکتب کلاسیک، فرسودگی کارکنان و عدم رضایت روحی و روانی آنان در طول زمان است. کارکنان به مجرد نیل به اهداف مادی، فوراً درصدد ترک سازمان برخوانند آمد، زیرا هرگز علاقه‌ای نسبت به سازمانی که آنها را چون ابزار مکانیکی می‌انگاشته است، نداشته‌اند. از این رو بدون هیچ تردیدی مکتب کلاسیک محکوم به کاهش کارائی و شکست است.

نظریه‌های رفتاری، که بعضاً آنرا مکتب نئوکلاسیک هم می‌نامند، هرچند نسبت به مکتب کلاسیک دارای نقاط مثبت فراوانی است و در سالهای بعد از جنگ دوم جهانی (۱۹۵۰) می‌توانست کارآ باشد، ولی امروزه در آغاز قرن بیست و یکم این مکتب نمی‌تواند در طولانی مدت باعث افزایش بهره‌وری و نهایتاً کاهش نابرابری شود. زیرا در این نظریه هم مانند نظریه‌های کلاسیک، هدف اصلی، گرفتن کارائی بیشتر از نیروی انسانی و سایر منابع سازمان است.

در این نظریه هم به جنبه‌های عمیق تر از قبیل خوشبخت کردن انسانها، آینده سازی و کاهش نابرابری توجه نشده است. به‌رحال در مجموع و در مقایسه، در صورتی که نظریه رفتاری، از نظر تکنیک انجام کار و امکان هماهنگی سازمان‌های رسمی و غیررسمی بایکدیگر، بتواند روش‌های موجود را توسعه دهد، نسبت به سایر نظریه‌ها انسانی تر و موفق تر خواهد بود. ولی به‌طور کلی، نمی‌تواند الگویی قابل استفاده برای کلیه جوامع باشد، زیرا باتوجه به تفاوت‌های عمیق رفتاری و

فرهنگی جوامع بشری امکان ندارد بتوان این شیوه را سیستماتیک کرد. در نتیجه در صورت استفاده از این نظریه، هر کشوری باتوجه به فرهنگ موجود خود باید از عوامل به خصوصی استفاده کند.

صحت نظریه‌های جدید مدیریت تا به حال واقعاً اثبات نشده و کارائی خود را نشان نداده است زیرا هنوز بین اندیشمندان مدیریت در ارتباط با کارائی این تئوری‌ها اتفاق نظر وجود ندارد. فرضاً نظریه علم مدیریت که نوعاً براساس نظریه مدیریت علمی است تنها سعی در استفاده از ابزار دقیق‌تر برای شناسائی منابع، کاربرد و نهایتاً افزایش میزان بازده و بهره‌دهی آنها دارد و به جنبه‌های رفتاری و سایر جنبه‌ها توجهی نشده است.

در نظریه‌های مدیریت سیستم و مدیریت اقتضائی، هدف، توجه عمیق‌تر به محیط بوده و دلایل آن هم کاملاً مشخص است. تا قبل از ارائه این تئوری‌ها، غرب نیازی به توجه به محیط نداشت و همان‌گونه که «لویی چهارم» گفته است: «قانون یعنی من!» و «لویی پانزدهم» گفته بود: «فرانسه یعنی من!» آنان نیز می‌گفتند: محیط یعنی ما (غرب) اما با بیداری شرق و سیلی سنگینی که بر گوش غریبان زده شده آنان دست‌پاچه و بی‌مقدارانه، تمامی سعی و کوشش خود را برای شناسائی شرق و این محیط بکار بردند تا بلکه پس از شناسایی دوباره، آنرا در کف خود گیرند. تا به حال میلیاردها دلار هزینه تحقیق پرداخته شده تا روش‌های مشخصی برای شناسائی محیط

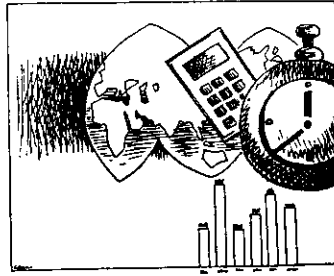
و چگونگی ارتباط آن با کارائی، بازده، انگیزش، کسب و کار و غیره پیدا شود ولی هنوز راه به جایی نبرده‌اند.

اندیشمندترین اندیشمندان مدیریت استراتژیک (که عملاً علم و یا مسیر اصلی روش‌یابی برای ربط محیط به داخل سیستم است) هنوز با یکدیگر در جدال هستند که آیا راهی که می‌روند صحیح است یا خیر؟ در این مسیر تحقیقات، نتایج بسیار درخشانی در زمینه علم مدیریت کسب شده است که شاید بعداً در تاریخ علوم ۲۰ ساله اخیر، سالهای طلایی این علم محسوب شود. از سوی دیگر، در تاریخ فلسفه و اخلاق از نظر اینکه چگونه علما و دانشمندان به دنبال ترفندی بودند تا یک پزوی دهقان مکزیکی و یا یک دینار کارگر عرب را از کف او برابند و سرمایه اقتصادی و قدرت سیاسی خود را افزایش دهند، ۲۰ ساله اخیر جز و صفحات سیاه تاریخ خواهد بود. چه راحت تر بود برای اینان، اگر با دیدگاهی دیگر به مسئله می‌نگریستند؛ دیدگاهی مبتنی بر توسعه کلیه جوامع و بازدهی نهایی آن برای کل جوامع جهان. فرهنگ غرب که توجه به مادیات و قدرت‌نمایی از طریق اقتصادی - سیاسی را مظهر تمدن می‌داند چنین نگرشی نمی‌تواند داشته باشد و این پندار نادرست فرصتی مناسب برای سایر کشورها ایجاد کرده است که با استفاده از ضعف پیشی غرب، شکاف موجود بین خود و آنان را که ناعادلانه و در طول زمان پیش آمده، پر کنند.

در قسمت اول بخش اول مقاله حاضر که در آن اشاراتی اجمالی به تئوری‌های توسعه و فرآیند آن شده است، نشان داده شد که شاخص‌های توسعه: میزان فقر، بیکاری و نابرابری است. نگاهی مجدد به قسمتی از مقاله که در آن به موانع توسعه کشورهای در حال توسعه اشاره شده است به خوبی نشان می‌دهد که مانع اصلی توسعه این دسته از کشورها، از سویی مداخلات و ترفندهای کشورهای نیرومند و از سوی دیگر، عدم وجود الگو و روشی مناسب در زمینه توسعه و مدیریت فرآیند توسعه است.

آنچه تحت عنوان برنامه توسعه شناسایی شده، در غرب به نوعی و در بلوک شرق سابق به نوعی دیگر بوده است.

در شرق، با حکومت جابرانه اقتصاد و کنترل مرکزی، برنامه‌ریزی برای کل کشور از طریق سازمان برنامه‌ریزی مرکزی انجام می‌گرفت و ایالت‌های (جمهوری‌های) کشور ملزم به رعایت



● در کشورهای در حال توسعه، مشارکت مدیران در فرآیند توسعه نه تنها از ضروریات است، بلکه بر مدیران تکلیف است که خود را درگیر فرآیند توسعه کنند.

آن بودند. هر چند احتمال داشت در امر برنامه‌ریزی، اطلاعات و یا حتی بعضی تصمیم‌گیری‌های از پائین به بالا نیز وجود داشته باشد، ولی نهایتاً برنامه برای کل کشور تدوین شده و ابلاغ می‌شد. هدف ایالت‌ها رسیدن به ارقام برنامه بود. اهداف در ایالت‌ها شکسته و به واحدها ابلاغ می‌شد (حتی در بعضی بخش‌ها شکستن اهداف به واحدها در سازمان برنامه‌ریزی مرکزی صورت می‌گرفت). هدف مدیران واحدها رسیدن به ارقام برنامه بود.

موفقیت مدیران در گذر از ارقام بود. به طور مثال در برنامه مدیران کشاورزی یک استان قرار بود یک میلیون تن گندم برداشت شود، یک میلیون دام واکسینه شود و ۲ میلیون تن چغندر به کارخانه شکر تحویل داده شود. وی اگر از این ارقام گذر می‌کرد موفق، و در غیر این صورت ناموفق بود. تمامی سعی و کوشش وی جهت تجهیز منابع (انسانی، مالی، تجهیزات، انرژی و اطلاعات) در یک فرآیند علمی برای دسترسی به ارقام تعیین شده بود. مدیران و کارکنان تحت سرپرستی او هم در تخصص‌های خود برای نیل به اهداف تجهیز می‌شدند. در پایان سال نتایج با برنامه کنترل شده و اصلاحات لازم صورت می‌گرفت و سال بعد با توجه به اصلاحات، برنامه جدید ارائه می‌شد.

آنچه به عنوان مثال مورد اشاره قرار گرفت، حالتی خوش‌بینانه بود. یعنی روند برنامه‌ریزی منطقی، انگیزه در کارکنان موجود و نهایتاً کنترل به منظور اصلاح و نه برای جایگزینی و مع‌گیری صورت می‌گرفت. حتی در چنین تصور

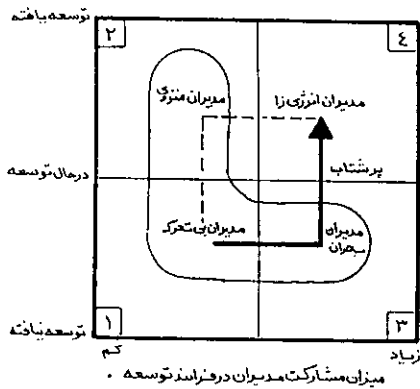
خوش‌بینانه‌ای، عدم کارآیی فعالیت، کاملاً مشخص است: «نداشتن نقش مشخص (برای مدیرکل) در فرآیند برنامه‌ریزی توسعه و کنترل فرآیند». احتمال داشت که هنگام تدوین برنامه، اطلاعاتی از وی و یا از واحد تحت سرپرستی او گرفته شود، ولی تدوین برنامه به صورت مرکزی و متمرکز بوده است. آنچه که منظور از «نداشتن نقش مشخص» است، این است که وی از مسائل زیر بی‌اطلاع و یا نسبت به آنها بی‌علاقه بوده و یا اظهار نظر در مورد آنها به طور کلی خارج از اختیارات او بوده است.

- عدم توجه و یا در اختیار نداشتن اطلاعات تطبیقی راجع به فعالیت واحد خود و سایر ایالات. حتی اگر اطلاعات هم موجود بود دلیل و اختیاری نداشت که درباره دلایل نابرابری‌ها سوال و یا پیگیری کند. مثلاً سرانه مصرف گوشت در ایالت وی ۲۰ کیلو و در ایالت دیگری ۴۰ کیلو و در آمریکا به طور مثال ۸۰ کیلو بود. یا فرضاً میزان مصرف کالری در ایالت وی ۲ برابر ایالت دیگر بود و غیره. وی هیچگونه اختیار و مسئولیتی نداشت که در جهت تغییر ارقام سوال و یا واکنش نشان دهد. در طول ۷۰ سال حکومت مرکزی، از سویی کلیه دیدگاه‌های مبتکرانه از بین رفت و از سوی دیگر، با کاهش انگیزه‌ها، نهایتاً وضعیتی پیش آمد که کشور به بن‌بست رسید و روشی را برای توسعه در پیش گرفت که منجر به تجزیه آن شد.

خواسته‌های غرب

در غرب، آنچه که از مدیران خواسته می‌شود، افزایش سودآوری و غلبه بر رقبا است. در این پهنه، کلیه روش‌های انجام کار در حدی که علناً مغایر قانون نباشد آزاد است. با تفاسیری که از قانون، مغایرت و آزادی، توسط مدیران می‌شود پهنه رقابت، تبدیل به جنگلی از مدیران شده که هدفشان افزایش توان مالی مؤسسه باسپری شدن هر ثانیه از زمان است. از این رو و با چنین دیدگاهی، درست است که بالعکس دیدگاه بلوک شرق سابق، برنامه‌ریزی، مرکزی نیست و نوآوری وجود دارد و انگیزه دیده می‌شود، ولی جهت آن خوشبختی کل جامعه نبوده و کاهش نابرابری، هرگز مد نظر نیست. در نتیجه، مناطقی از کشورهای توسعه یافته غربی را مشاهده می‌کنیم که اختلاف فاحشی با دیگر مناطق آن دارند. بدیهی است که در طولانی مدت چنین امری باقی نخواهد ماند و جامعه آنان رو به تلاشی خواهد گذارد و یا به ناچار،

نمودار ۲ - نقش مدیران در سازمان توسعه



● در صورتی که نظریه رفتاری از نظر تکنیک، انجام کار و امکان هماهنگی سازمان‌های رسمی و غیررسمی با یکدیگر، بتواند روش‌های موجود را توسعه دهد، نسبت به سایر نظریه‌ها انسانی‌تر و موفق‌تر خواهد بود.

باید به دنبال روشی دیگر در شیوه‌های مدیریت خود باشند و تنها به کارائی نیندیشند و نظریه‌های رفتاری را هم تنها برای تحمیل کارکنان درجهت افزایش انگیزه‌های آنان، بکارنبرند. به‌راستی که روزموجود چه نزدیک است.

ممکن است خواننده موشکاف با خود بگوید که یک مدیر نباید به امور مربوط به خارج ازحیطه مسئولیت خود توجه داشته‌باشد و کوشش او باید برآن باشد که بهره‌وری واحد خود را بالا ببرد. ممکن است خواننده حساس بگوید که یک مدیر، اطلاعات کافی از عوامل و فرآیند توسعه ندارد و در نتیجه در وضعیتی نیست که بتواند در این زمینه اظهار نظر کند. نکته اصلی در همین است و آنچه که حلقه مفقوده است در جواب این سؤالات است.

قسمت دوم: فرضیه

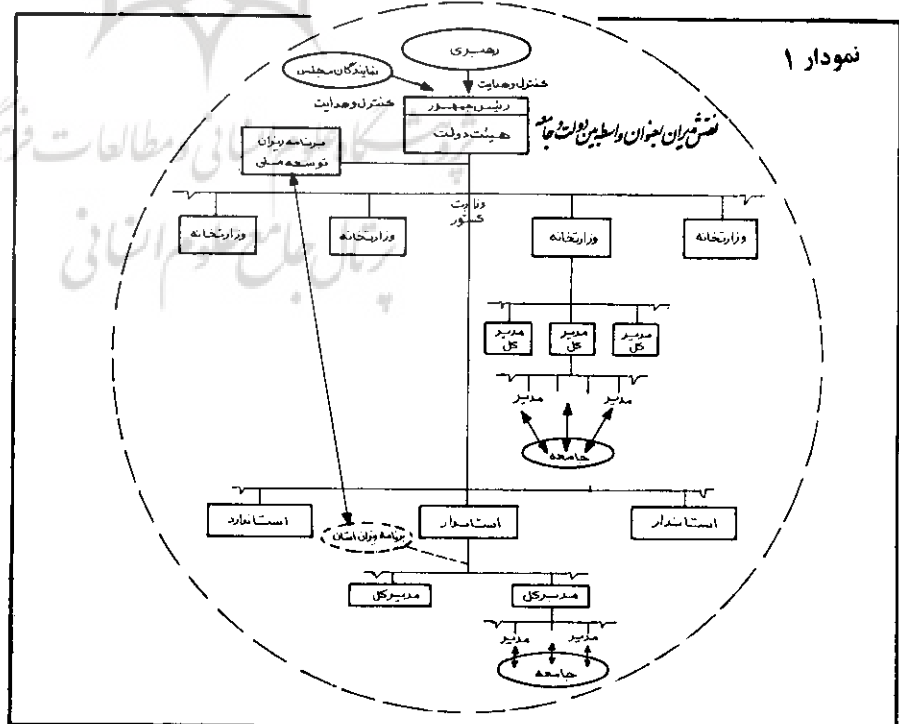
- هیچ مدیری نمی‌تواند مدیریت کند، مگر اینکه در فرآیند توسعه نقش داشته و کنترل‌کننده باشد.
- مدیر کسی است که آگاهی کافی از روش‌های توسعه داشته‌باشد.
- مدیر کسی است که کلیه شاخص‌های توسعه را در بخش فعالیتی خود شناسایی کرده باشد.
- نمودار شماره ۱ ارتباط مدیر را با جامعه برای نیل به اهداف توسعه، نشان می‌دهد.

همانطور که در نمودار شماره یک دیده می‌شود، مدیران به‌عنوان عوامل اجرایی برنامه‌های دولت، در تماس نزدیک با جامعه هستند. یعنی به راحتی می‌توانند نتایج اجرای عملیات را در جامعه، حس کنند. در واقع مدیران پلی بین حکومت و مردم هستند و از طریق این گروه است که مسائل جامعه در حکومت مطرح و مشکلات حکومت توسط مردم حل می‌شود. مدیران در توسعه جوامع نقش بسیار عمده‌ای دارند. از یک طرف این گروه به دلیل اینکه دسترسی به اطلاعات دولتی دارند، می‌توانند از روند توسعه کشور باخبر باشند و از طرف دیگر به علت دانش و توان تخصصی خود، می‌توانند مسائل را تحلیل و نهایتاً مسیر صحیح را انتخاب کنند.

تنها موردی که می‌تواند عامل بازدارنده باشد این طرز فکر و دیدگاه رایج است که «مدیران در فرآیند توسعه مسئول نیستند». این عدم احساس مسئولیت و بی‌نقشی در سالیان دراز و به علت فرهنگ غلط حاکم بر جوامع، شکل گرفته است که باید به سرعت تغییر کند و در مجرای صحیح قرارگیرد. نمودار شماره ۲ میزان مسئولیت مدیران در کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته را نشان می‌دهد.

یک طرف نمودار، میزان توسعه یافتگی و طرف دیگر میزان مشارکت مدیران در فرآیند توسعه است. خانه شماره ۱ برای کشورهای توسعه یافته یا در حال توسعه بوده و میزان مشارکت مدیران در فرآیند توسعه بسیار کم است. این نوع مدیران، مدیران بی‌تحرک نام‌گذاری شده‌اند که نشان‌دهنده این است که هیچ حرکتی از خود در فرآیند توسعه ندارند و کشور هم از نظر توسعه در وضعیت عقب‌افتاده‌ای قرار دارد. مدیران بیش از نیمی از کشورهای جهان جزو مدیران بی‌تحرک هستند. خانه شماره ۲ برای کشورهای در حال توسعه و یا توسعه یافته‌ای است که میزان مشارکت مدیران آن در فرآیند توسعه کم است. مدیران این‌ها رامنزوی نام‌گذاری کرده‌ایم و در واقع نشان‌دهنده این است که کشور ظاهراً از نظر مالی توسعه یافته است ولی از جنبه‌های دیگر و یا شاخص‌های دیگر توسعه، رشد نکرده است. مدیران چنین جوامعی کاملاً منزوی می‌شوند و کشور آنها به دست بیگانگان اداره خواهد شد.

نمونه چنین کشورهایی عربستان سعودی، کویت و... است. در این کشورها از طرفی مشارکت مدیران در فرآیند توسعه کم است و از طرف دیگر، کشور نیاز به مدیرانی دارد که بتوانند درآمد سرشار کشور را هزینه کنند. در نتیجه مدیران محلی کنار



گذاشته شده و کشور توسط مدیران خارجی اداره می‌شود.

درخانه شماره ۳، میزان مشارکت مدیران در فرآیند توسعه زیاد است و از سوی دیگر کشور توسعه نیافته و یادرحال توسعه است. در چنین حالتی، مدیران را مدیران بحران یا استرس نام گذاری کرده‌ایم. از سونوی مشارکت در فرآیند توسعه زیاد است و از سوی دیگر، چون کشور هنوز توسعه نیافته وضعیت بحرانی برای مدیران دیده می‌شود و مدیران درحالت عصبی بسر می‌برند. بیشتر کشورهایی که مسیر توسعه را طی کرده‌اند، چنین وضعیتی را تجربه کرده‌اند. آمار و ارقام گویای این امر است که بیشترین بیماری مدیران در این کشورها کتشن‌ها و تنش‌های عصبی بوده است.

درخانه شماره ۴، میزان مشارکت مدیران در فرآیند توسعه زیاد و کشور درحال توسعه و یا توسعه یافته است. در چنین حالتی، مدیران، انرژی‌زا نام گذاری شده‌اند. این مدیران قابلیت این را دارند که فرآیند توسعه را شدت و سرعت بخشند و برای کارکنان ایجاد انرژی و قدرت نمایند (EMPOWERMENT) و کشور را به مرحله توسعه مداوم برسانند.

بانگامی مجدد به نمودار شماره ۲ و برای اینکه از وضعیت خانه شماره ۱ به وضعیت خانه شماره ۴ برسیم، تنها راه ممکن گذر از خانه شماره ۳ است. زیرا در صورتی که از خانه شماره ۲ عبور کنیم در واقع فرضیه‌های خود را نادیده انگاشته‌ایم و کشور را تنها با توجه به وضعیت مالی آن، توسعه یافته تلقی کرده‌ایم. کشور نمی‌تواند صرفاً با افزایش توان مالی توسعه یافته شود. طبیعت توسعه، در کاهش فقر، بیکاری و نابرابری است و برای کاهش فقر و بیکاری حتماً باید مدیران باتوان زیاد در کشور فعال باشند تا بتوانند با روش‌های صحیح مدیریت، عامل افزایش بهره‌وری شوند و نهایتاً بر فقر و بیکاری فائق آیند. از سوی دیگر، برای کاهش نابرابری، باید مدیران مشارکت زیادی در فرآیند توسعه داشته باشند که خانه شماره ۲ در چنین وضعیتی قرار ندارد. پس حتی اگر به غلط و به عمد هم از خانه شماره ۲ عبور کنیم، یعنی اینکه مدیران کشور را به بازی نگرفته‌ایم و عملاً مدیریت کشور به دست خارجی‌ان خواهد افتاد.

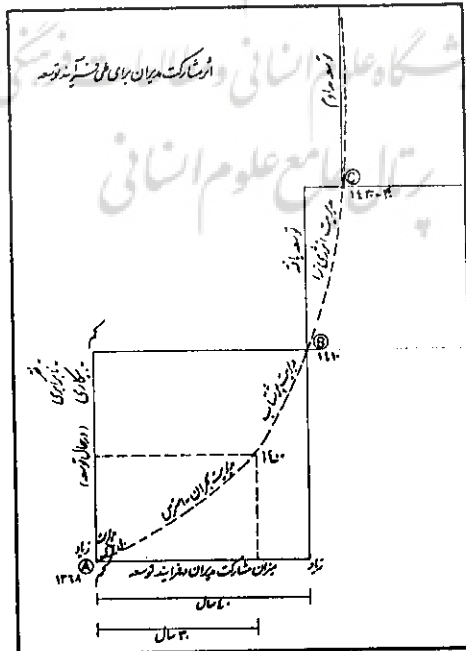
عبور از مسیر ۳ به این معنی است که گروه کثیری از مدیران کشور در فرآیند بحران‌ها و تنش‌های عصبی قرار گیرند. تجربه نشان



داده‌است که مدیران بسیاری از کشورها با چنین بحرانی روبه‌رو شده‌اند. طی سالهای ۱۹۸۰-۱۹۷۰ رایج‌ترین بیماری‌های مدیران کشورها، بیماری‌های عصبی بوده، زیرا کشور در حال طی مسیر از خانه شماره ۱ به ۴ از طریق مسیر شماره ۳ بوده‌است. مدیران کشور باید با آموزش‌های لازم، پذیرای چنین حالاتی باشند و به کمک جامعه‌شناسان و روانشناسان در کاهش آن بکوشند و با قبول یک دور ۳۰-۲۰ ساله مشکل، آینده کشور را بسازند. نتیجه این فداکاری، شکل‌گیری گروهی از مدیران پرشتاب است که کشور را به مرز توسعه یافتگی خواهند رسانند. با تبدیل این مدیران به مدیران انرژی‌زا، کشور به کمال توسعه خواهد رسید.

نمودار شماره ۳ اثر مشارکت مدیران برای طی فرآیند توسعه را نشان می‌دهد.

نمودار ۳



همان طور که در نمودار شماره ۳ دیده می‌شود، زمان زیادی طول می‌کشد تا نتیجه میزان مشارکت مدیران، اثر خود را در توسعه نشان دهد. این دوران، مدیریت بحران و استرس است. طی آن، مدیران بی‌تحرك در بحران مدیریت قرار می‌گیرند. سپس مدیریت شتاب پیدا کرده و مسیر توسعه را به سرعت می‌پیماید. در واقع در CASE ایران، اگر سال ۱۳۶۸ را سال شروع برنامه‌های توسعه بدانیم حدود ۳۰ سال در مدیریت بحران خواهیم بود تا نیمی از فرآیند توسعه را طی کنیم. سپس در عرض ۱۰ سال (۱۴۱۰-۱۴۰۰) کشور به طور کلی از مرحله درحال توسعه بودن خارج و به ابتدای مرحله توسعه خواهد رسید (نقطه B). در این مرحله، مدیران پرشتاب تبدیل به مدیران انرژی‌زا شده و در عرض ۳۰-۲۰ سال کشور را به اوج توسعه خواهند رساند (۱۴۴۰-۱۴۳۰ شمسی) که نقطه C نامیده شده‌است. برای طی دوران توسعه کامل، میزان مشارکت مدیران در امر توسعه کاهش پیدا می‌کند. سپس کشور به مرحله‌ای می‌رسد که باید توسعه مداوم (پایا) را مدنظر داشته باشد که در این مرحله نقش مدیران در فرآیند توسعه فوق‌العاده ناچیز خواهد بود.

علت کاهش مشارکت مدیران در فرآیند توسعه در مرحله توسعه مداوم این است که کشور عملاً به تکنولوژی‌ای خواهد رسید که نیاز ندارد، مدیران کنترل‌های مربوط به نابرابری را برعهده داشته باشند. مکانیزم کنترل در آن سالها به صورت «سایبرنتیک» عمل خواهد کرد. مکانیزم بازخورد مدیران می‌تواند از طریق کانال‌های قانونی لازم باشد (مجلس، شوراهای شهر، اتحادیه‌های صنفی، استانداران و...) ولی به‌رحال، منشاء اولیه و عامل آن باید مدیران باشند. به‌منظور یک بررسی مقایسه‌ای، اگر وضعیت کشور ژاپن را در سال ۱۹۴۶ آغاز برنامه‌های توسعه آن کشور فرض کنیم، بین سالهای ۱۹۷۵-۱۹۴۶ مشارکت مدیران در فرآیند توسعه بسیار زیاد بود و کشور نیمی از برنامه توسعه را طی کرد. طی سالهای ۱۹۸۵-۱۹۷۵ کشور به مرحله توسعه یافتگی رسید. از سال ۱۹۸۵ میزان مشارکت مدیران در امر توسعه کاهش یافت و طی ۳۰-۲۰ سال آینده کشور ژاپن به اوج تکامل توسعه خود خواهد رسید (۲۰۱۵-۲۰۰۵). سپس با استفاده از مکانیزم سایبرنتیک، نیازی به مشارکت مدیران در فرآیند توسعه نخواهد بود و کشور ژاپن باید فرآیند توسعه مداوم را طی کند.

بقیه در صفحه ۵۵

خصوصی سازی، بازارگرکردن و مکانیزم قیمت‌ها در ایران

بقیه از صفحه ۲۰

- کم‌رنگ کردن اعتبارات بخشی

- اعطای آزادی بیشتر به مؤسسات مالی برای انجام فعالیت‌های مختلف اعتباری
- تنوع بخشیدن به ابزارهای مالی و گسترش مؤسسات مالی غیربانکی

آزادسازی مالی در ایران با آهنگی بسیار کند حدوداً در سال ۱۳۶۹ آغاز شد و اقدامات اولیه تقریباً منحصر به افزایش نرخ سود اسمی سپرده‌ها آنهم بیشتر برای سپرده‌های بلندمدت بود. گرچه این اقدام جهت‌گیری صحیحی برای ایجاد نرخ سود حقیقی مثبت و جذب پس‌اندازها بود لیکن با توجه به رشد فزاینده قیمت‌ها در سال‌های بعد توفیق چندانی در این مهم به دست نیامد. بنا به آمارهای رسمی بانک مرکزی نسبت $M1/GDP$ که معرف عمق یافتن بازار مالی است در طول سالهای پس از آزادسازی به جای افزایش، کاهش نشان می‌دهد. به همین ترتیب نسبت شبه پول به GDP نیز روند کاهشی داشته است. تنها نسبت سپرده‌های بلندمدت به GDP است که از رشد محدودی برخوردار بوده است. این پدیده باز هم گویای این واقعیت است که اگر بخواهیم نرخ بهره حقیقی مثبت شود این سیاست‌های تثبیت اقتصادی است که باید نرخ تورم را مهار کرده تصحیح ساختار پولی به بار آورد. در غیر این صورت دور باطل، افزایش نرخ بهره بانکی و در ادامه آن افزایش نرخ تورم ادامه می‌یابد. در سال ۷۰ از شدت به کارگیری سقف‌های اعتباری کاسته شد و در کنار آن پدیده دیگری که هیچ‌وقت فلسفه آن به درستی درک نشد یعنی حضور گسترده بانک‌ها در بازار بورس به جهت پیشبرد امر خصوصی سازی پیش آمد. این امر با توجه به اینکه بانکها واسطه مالی‌اند و وظیفه آنها تامین مالی خریداران بالقوه است و نه اینکه مستقیماً سهامدار باشند از نکات قابل تعمق است.

کلام آخر آنکه ما تا فضای مساعد و رفورم‌هایی را که ذکر شد به صورت همساز و پیگیر اجرا نکنیم امید چندانی نیز به موفقیت خصوصی سازی نخواهد بود. ولی حتی اگر این سیاست‌ها نیز به نحو احسن در پیش گرفته شود باز هم قابل تاکید است که خصوصی سازی در کشورهای جهان سوم در بسیاری از زمینه‌ها فراگردی بسیار کند است که باید با تامل و دقت کافی به آن پرداخت. □

مدیر و مشارکت در فرآیند توسعه

بقیه از صفحه ۳۲

نتیجه گیری:

در مقاله حاضر، از سوئی، بابررسی فرایند توسعه و از سوی دیگر، بابررسی نظریه‌های مدیریت، به ضعف آشکار آنها پی بردیم. در واقع آنچه که به عنوان حلقه مفقوده مطرح است، حلقه ارتباطی بین فرایند توسعه و نقش مدیران در امر توسعه است که تا به حال مطرح نشده بود (هرچند ممکن است عملاً بکار برده شده باشد). مدیران برای خود در ارتباط با امر توسعه هیچ مسئولیتی قائل نبوده و هیچگونه بازخوری به برنامه‌ریزان توسعه نمی‌دادند. امر توسعه هم، عمدتاً به صورت جریان برنامه دیده شده است که از طریق برنامه‌ریزان صورت می‌گیرد و نقش مدیران در این ارتباط به هیچ وجه معلوم نیست. با کنار هم گذاشتن این دو تعریف و اشکالات موجود در هر دو به نتیجه مطلوب خواهیم رسید. در واقع، نقش مدیران روشن، تعاریف مدیریت تکمیل و روش اجرایی فرایند توسعه مشخص خواهد شد.

همان‌طور که در مقاله به تفصیل آمده، در کشورهای توسعه یافته که مرحله توسعه مداوم را طی می‌کنند، چنین باری بردوش مدیران نیست که در مقاله هم دلایل آن روشن شده است. ولی در کشورهای در حال توسعه، مشارکت مدیران در فرایند توسعه نه تنها از ضروریات است، بلکه برمدیران تکلیف است که خود را درگیر فرایند توسعه کنند. این درگیری تداخل وظایف نیست، هرچند در وهله اول چنین بنظر می‌رسد. ولی با توجه به آنچه که از یک مدیر در ارتباط با امر توسعه خواسته شده است، هرگز نمی‌توان آن را تداخل وظایف دانست، بلکه بازخوری در برنامه‌ریزی توسعه به منظور هماهنگی هرچه بیشتر آن با اجرا و نهایتاً برطرف کردن نابرابری‌ها در مناطق مختلف کشور است. در هر حال هدف غائی این مقاله و فرضیه ارائه شده در آن معرفی اصل زیر است:

اصل مشارکت در فرایند توسعه:

در کشورهای در حال توسعه مدیران بدون درگیری در فرایند توسعه نمی‌توانند مدیریت مطلوب داشته باشند. اثر مشارکت آنان در فرایند توسعه، از طریق مکانیزم بازخورد، عامل کنترل برنامه‌های توسعه شده و نهایتاً باعث کاهش فقر، بیکاری و به ویژه نابرابری خواهد شد. □

همچنان ادامه خواهد داشت. البته قیمت بالای نفت هم می‌تواند به کمک ما بیاید و ما را از این وضعیت نجات دهد.

آزادسازی مالی

در قسمت دیگری از این سخنرانی، دکتر هاشمی پیرامون آزادسازی مالی گفت: «صحبت از آزادسازی مالی، صحبت از آزادسازی بازار سرمایه است که باید در خدمت تخصیص مجدد منابع جامعه و خصوصی سازی قرار گیرد. ویژگی نظام مالی در کشورهای جهان سوم و در کشور ما آن بوده که مقررات گسترده‌ای شدیداً بر آن حاکم بوده است. نه ورود به صنعت در آن مجاز است و نه بهای خدمتی که فراهم می‌کند انعطاف‌پذیر. و نه دادن اعتبارات متاثر از نیروهای بازار است - اعتبارات به صورت جیره‌بندی و بخشی تقسیم می‌شود - نه سرمایه خارجی می‌تواند وارد این وادی گردد. بازارهای مالی نیز کاملاً از یکدیگر جدا و منفک هستند. این پدیده متاثر از این ذهنیت بوده است که اگر دولت بخواهد نقش اصلی را در اقتصاد برعهده داشته باشد باید عنان واسطه‌های مالی نیز در دست دولت باشد. پی آمد چنین ذهنیتی آن بوده است که همواره سیستم بانکی نرخ سود حقیقی منفی به پس‌اندازکنندگان می‌دهد. بسیاری از سرمایه‌گذاری‌ها از اعتبارات سوپسیدی استفاده می‌کنند. پروژه‌های سرمایه بر وضعیت بهتری دارند چرا که سوپسید بیشتری از دولت می‌گیرند و بسیاری از سرمایه‌گذاری‌های پر بازده بعثت نبود تسهیلات عمیم می‌شوند. طبیعی است که آگو این جریان ادامه یابد - نرخ سود منفی - پس از مدتی منابع پس‌اندازها تحلیل رفته و همین امر باعث می‌شود که ما اصولاً محمل محکمی برای تخصیص بهینه منابع جامعه نداشته باشیم.

در این زمینه نیز محور رفورم شامل موارد زیر است:

- افزایش نرخ سود اسمی برای پس‌اندازکنندگان در جهت ایجاد نرخ سود حقیقی مثبت.

- کارآکردن تخصیص منابع مالی توسط بانک‌ها (برداشتن بسیاری از مقررات و لجام زدن به هدایت اعتبارها به بخش دولتی در نرخهای سوپسیدی)