



اشاره:

برپایه آخرین سرشماری‌های رسمی کشور، در حال حاضر جمعیت کل کشور به بیش از ۶۰ میلیون تن رسیده و به‌رغم کاهش نرخ رشد جمعیت، این رقم طی ۲۵ سال آینده به ۱۱۰ میلیون تن بالغ خواهد شد. بی‌شک افزایش جمعیت در شرایطی که ایران اسلامی دوران درخشان سازندگی و دگرگونی‌های اقتصادی، صنعتی و عمرانی را پشت سر می‌گذارد موجب ایجاد رهندهایی در سر راه رشد و توسعه می‌شود که چنانچه اقدامات و برنامه‌ریزی‌های اساسی برای از بین بردن تبعات منفی آن صورت نگیرد، چرخه تحول دچار سستی و رکود خواهد شد.

به باور کارشناسان، یکی از این موانع عمده، وجود پدیده بیکاری به‌ویژه در میان گروه‌های سنی جوان است. اگر چه مساله اشتغال و بیکاری در ایران صرفاً ناشی از افزایش جمعیت نیست و یک مقوله تبعی نیز محسوب می‌شود ولی واقعیت این است که از طریق اشتغال‌زایی و افزایش فرصت‌های شغلی می‌توان بسیاری از نارسائی‌ها، مشکلات و آسیب‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه را بهبود بخشید و به تعادل نسبی دست یافت.

نظر به اهمیت و حساسیت مساله اشتغال در شرایط کنونی کشور، تدبیر این‌بار مقوله «مدیریت نیروی انسانی، اشتغال و صنعت» را به‌عنوان موضوع میزگرد این شماره خود برگزید و چند تن از صاحب‌نظران و کارشناسان ضمن پذیرش دعوت تدبیر و شرکت در این نشست علمی درصدد برآمدند به بررسی و تحلیل ابعاد مختلف این مهم بپردازند. از آنجا که امکانات برای حضور یکی از شرکت‌کنندگان (مدیرکل محترم اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی) در این میزگرد فراهم نشد لذا پاسخ‌ها بطور جداگانه دریافت و در خلال مطالب نیز استفاده شد.

اینک آنچه شما پیش‌رو دارید حاصل این گفتگوست که امید است با توجه به دوران حساس و مهمی که در پیش داریم و با در نظر گرفتن تاکید‌های مکرر رئیس‌جمهور برگزیده ملت بر ضرورت باور کردن جوانان و مشارکت دادن آنان در برنامه‌ریزی‌ها، گام مفید و موثری در جهت شناخت بیشتر و نگاه ژرف‌تر به گوشه‌های تاریک این مساله و در نهایت توجه جدی‌تر به ظرفیت‌های عظیمی باشد که تاکنون در تاریخ اقتصاد کشور مورداستفاده موثر و بهینه قرار نگرفته است.

مدیریت

نیروی انسانی

اشتغال

و صنعت

شرکت‌کنندگان در میزگرد:

* احمد دوست حسینی: فارغ‌التحصیل مهندسی برق و الکترونیک از دانشگاه شیراز و معاون توسعه صنعتی وزارت صنایع
* نعمت‌الله سلیمی: فارغ‌التحصیل رشته اقتصاد از دانشگاه شیراز و مدیرکل اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی.

* حسین عظیمی: دکترای اقتصاد توسعه از دانشگاه آکسفورد انگلستان، دانشیار دوره دکترا در دانشگاه آزاد اسلامی، متخصص مسایل توسعه و اقتصاد ایران و مشاور در بخش‌های صنعت و کشاورزی.

* حسین ماهرو: فوق‌لیسانس مهندسی مکانیک از دانشکده فنی دانشگاه تهران، معاون پیشین سازمان برنامه‌و بودجه و وزارت صنایع، مشاور وزیر صنایع و سازمان برنامه‌و بودجه.

* غلامرضا نصیرزاده: عضو هیات علمی سازمان مدیریت صنعتی و ماهنامه تدبیر

نصیرزاده: بحث این جلسه میزگرد درباره مساله مهم اشتغال است. در این زمینه در کشور هم اطلاعات خوشحال‌کننده و هم اطلاعات نگران‌کننده‌ای وجود دارد. خوشحال‌کننده از این جهت که اگرچه براساس آخرین اطلاعات، جمعیت کشور در سال ۷۵ بالغ بر ۶۰ میلیون نفر بوده ولی حجم جمعیت زیر چهارسال کاهش یافته که این خود یک حرکت مثبت تلقی می‌شود. اطلاعات مرکز آمار حاکی است که جمعیت زیر چهارسال کشور در سال ۶۵، ۱۷/۳ درصد، در سال ۷۰، ۱۴/۶ درصد و در حال حاضر ۱۰/۳ درصد می‌باشد. در این چارچوب جمعیت زیر چهار سال کشور در سال ۶۵ بالغ بر ۹ میلیون نفر، در سال ۷۰ بالغ بر ۸ میلیون نفر و در سال ۷۵ بالغ بر ۶ میلیون نفر بوده است. در همین روند مثبت و خوش‌بینانه، جمعیت افراد کمتر از ۱۴ سال که در سال ۶۵ رقم ۴۵/۵ درصد بوده در سال ۷۵ به ۳۰/۹ درصد کاهش یافته است.

آمار رسمی مرکز آمار روند کاهش نرخ بیکاری را نیز نشان می‌دهد و براین اساس نرخ بیکاری از ۱۴/۱ درصد در سال ۶۵ به‌زیر ۱۰ درصد در سال ۷۵ رسیده است، این نکات، امیدوارکننده و خوش‌بینانه است. اما وقتی وارد بحث مطلق عدد می‌شویم نگران‌کننده است. زیرا اگرچه نرخ پاره‌ای شاخص‌ها در ظاهر کاهش پیدا کرده اما مطلق عدد بالاتر رفته است، به عبارت دیگر اگر در حال حاضر نرخ بیکاری ۱۰ درصد است در سالهای آینده که جمعیت کشور یک‌باره افزایش پیدا کند و رقم جمعیت فعال بالا رود، یک دفعه عدد ۱/۵ میلیون نفری با نرخ بیکاری ۱۰ درصد بالای ۴ میلیون و حتی در دهه‌های آینده به ۶ میلیون نفر افزایش خواهد یافت. این آمارها نگران‌کننده است. حال اگر این آمارها را با ترکیب اشتغال در بخش‌های مختلف کشاورزی، صنعت و خدمات بررسی کرده و با کشورهای خارج مقایسه کنیم درمی‌یابیم که در این آمارها نسبت به کشورهای پیشرفته و یا تازه‌صنعتی شده، نقاط ضعف آشکاری وجود دارد. به‌هرحال فراموش نباید کرد که در حال حاضر بیش از ۵۱ درصد جمعیت کشور زیر ۲۰ سال قرار دارند. که تدبیر لازم برای ایجاد اشتغال برای این خیل عظیم بایستی اندیشیده شود.

در تحلیل این‌گونه موضوعات از مسایل جوانان و اشتغال به‌عنوان یک بحث کلیدی یاد می‌شود و حتی عده‌ای آن‌را به‌عنوان بمب پنهان

مطرح می‌کنند.

حال سوال اول این است که وضعیت موجود کشور در زمینه مقوله اشتغال چیست و تداوم این روند چگونه است؟ آیا این نیروی عظیم نمی‌توانند در سرزمینی که از منابع طبیعی گسترده برخوردار است فعال باشند؟ و آیا اصولاً جایی برای نگرانی وجود دارد؟

عظیمی: کلیات مساله اشتغال و بیکاری در ایران روشن و شناخته‌شده است، و لذا احتمالاً نیازی به بحث مفصل در این زمینه در این میزگرد نیست. با این‌همه می‌توان به‌طور خلاصه اشاره کرد که در حال حاضر حدود ۱۶ میلیون نفر از جمعیت کشور در بازار کار است. به‌عبارت دیگر به‌نظر می‌آید حدود ۲۶ درصد از کل جمعیت کشور در زمره جمعیت فعال براساس تعاریف مرسوم قرار می‌گیرد. باید تاکید کرد که این نسبت خیلی پایین است. در مراجعه به آمار سایر کشورها مشاهده می‌شود که این نسبت در بین کشورهای در حال توسعه هم بالاتر از ۲۶ درصد است. حتی اگر به آمار کشورهای مسلمان نیز مراجعه کنیم می‌بینیم که نسبت فعالیت ما حتی در مقایسه با این کشورها نیز پایین می‌باشد. مثلاً همین نسبت در ترکیه حدود ۴۳ درصد، در اندونزی حدود ۴۲ درصد، در مالزی حدود ۴۱ درصد، در افغانستان حدود ۳۶ درصد، در بنگلادش و پاکستان حدود ۳۰ درصد، و در مصر حدود ۳۲ درصد است. مشخص است که در فرایند توسعه، این نسبت در ایران هم بالا خواهد رفت و به احتمال زیاد در افق ۱۴۰۰، این نسبت در ایران به حدود ۳۳ تا ۳۵ درصد خواهد رسید، این نکته نشان می‌دهد که مساله اشتغال و بیکاری در ایران صرفاً ناشی از افزایش جمعیت نیست و مساله پیچیده‌تر از آنست که در حال حاضر مشاهده می‌کنیم.

البته براساس سرشماری سال ۷۵ رشد جمعیت که برای آینده کشور پیش‌بینی می‌شد کم شده و این کاهش رشد مشکل بیکاری آتی را کمی کاهش می‌دهد. ولی به‌رحال نباید تردید کرد که ما در این زمینه مشکل داریم.

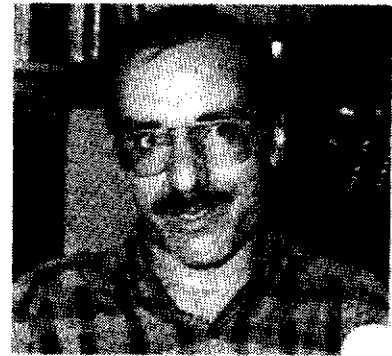
سهم شاغلین در بخش‌های عمده اقتصادی نکته مهم دیگر مربوط به سهم شاغلین بخش‌های عمده اقتصادی در ایران است. مثلاً حدود ۲۵ درصد از نیروی شاغل کشور در بخش کشاورزی قرار دارد. این نسبت در کشورهای توسعه یافته بین ۳ تا ۸ درصد است.

اطلاعات موجود در همین زمینه نشان می‌دهد که در سال ۱۹۹۴ بطور متوسط حدود ۵/۵ درصد از نیروی انسانی در بیست کشور صنعتی در بخش کشاورزی مشغول فعالیت بوده است. پس انتظار داریم که در فرایند توسعه آتی کشور، نسبت شاغلین بخش کشاورزی کشور در کل به شدت کاهش یابد. این نکته هم مسئله بیکاری را مشکل‌تر خواهد کرد.

در بخش صنعت هم این مشکل به‌چشم می‌خورد. آمار سال ۷۳ کشور حاکی است که در این سال حدود دومیلیون و صد هزار نفر در نزدیک به چهارصد هزار واحد صنعتی کشور مشغول کارند، به‌بیان دیگر متوسط افراد شاغل در هر واحد صنعتی کشور حدود ۵/۲ نفر است. جالب این است که در مجموعه این چهارصد هزار واحد به‌ازای هر شاغل در بخش صنعت، رقمی در حدود ۷۰ هزار تومان در ماه به قیمت جاری ارزش افزوده در آن سال وجود داشته است. به عبارت دیگر باید بخش صنعت از همین ۷۰ هزار تومان در ماه دستمزد، حق بیمه، مالیات، سود، استهلاک و سرمایه‌گذاری را تأمین کند.

این رقم نشان می‌دهد که بازده لازم در بخش صنعت وجود ندارد و اگر قرار است بخش صنعت رشد کند، اجباراً باید به فکر ارتقاء کارایی و بهره‌وری در بخش بود و نباید اشتغال‌زایی زیادی در آینده از این بخش انتظار داشت. به‌ویژه باید توجه داشت که از مجموع این چهارصد هزار واحد صنعتی فقط ۱۲۸ واحد است که ارزش افزوده سالانه‌ای بیش از ده میلیارد ریال دارد (ضمناً تمامی صنایع عمده زیربنایی نظیر پالایشگاهها، صنایع سیمان، فولاد و پتروشیمی‌ها در همین گروه قرار دارند) این نکته هم نشان می‌دهد که بافت صنعتی کشور تا چه حد ضعیف است. حتی در واحدهای بزرگ صنعتی کشور یعنی واحدهای دارنده بالای ۵۰ نفر شاغل که رقم آنها نزدیک به ۱۵۰۰ واحد است، سرانه تعداد کارکنان حدود ۳۷۰ نفر، و ارزش افزوده سرانه شاغلین حدود یکصد هزار تومان در ماه، می‌باشد که به‌طور نسبی بسیار ناچیز است لذا باز هم باید تاکید کرد که اگر قصد پویا کردن این بخش را داریم نباید روی اشتغال‌زایی در این بخش تاکید زیاد کنیم.

بخش دیگر فعالیت اقتصادی جامعه، بخش خدمات است که گفته می‌شود که بخشی متورم در اقتصاد ایران است و لابد نباید از این بخش



نصیرزاده:

* حلقه اتصال میان صنایع بزرگ و کوچک همان استفاده از ظرفیت‌های انسانی است که تاکنون غیرقابل استفاده مانده است.

* مطالعات نشان می‌دهد که استفاده از تکنولوژی پیشرفته، الزاماً کاهش اشتغال را پیش نمی‌آورد، بلکه نیاز به انسان‌های توسعه یافته را مطرح می‌کند.

ظرفیت‌ها در کشور به حوزه‌های متعدد از جمله نهادها باز می‌گردد. برای مثال در جامعه ما، دولت‌مداری به صورت یک نهاد درآمدی است و به همین دلیل است که هر فردی هنگامی که برای هر کاری به دستگاه‌های دولتی مراجعه می‌کند مقهور است و خود را در مقابل یک قدرت قاهر می‌بیند. در عین حال می‌دانیم که نهاد دولت مدارانه، استفاده از انگیزه خصوصی در بخش تولید را به احتمال زیاد به ورشکستگی می‌کشد و شاید همین دلیل است که باعث می‌شود عمده صنایع پویا در اقتصاد ایران در بخش دولتی قرار دارند چرا که اینها بخشی از دولتند و لذا مشکلات خود را با سهولت بیشتری حل و فصل می‌کنند. اما نباید فراموش کرد که نهادی به نام دولت‌مداری، سازگار با استفاده از ظرفیت‌های دوران تاریخی فعلی نیست. به هر حال

راه‌حل‌های مساله اشتغال و بیکاری در ایران در اساس در گرو یافتن این چراها می‌باشد. تاکید می‌کنم که نباید در پیدا کردن راه‌حلهای مکانیکی عمل کنیم. راه‌حلهای اشتغال این نیست که برای مثال در بخش صنعت بیشتر و در بخش خدمات کمتر سرمایه‌گذاری کنیم. در واقع این راه‌حلهای جزئی از یک مجموعه خیلی بزرگترند که باید مجموعاً در جهت استفاده بهینه و موثر از ظرفیت‌ها تدوین و بکار گرفت و نباید فراموش کرد که در دنیای جدید، ظرفیت‌های اولیه و اساسی در ذهن خلاق انسانها و در پویایی علمی به‌ویژه در حوزه معرفت تجربی نهفته است. اجازه دهید این بحث را در قسمت بعدی عریاضم مطرح کنم.

ماهرو: آقای دکتر از دیدگاه اقتصاد توسعه مساله اشتغال و بیکاری را تشریح کردند و من باتوجه به دیدگاههای مکانیکی و آمار و ارقام به این مساله می‌پردازم. در واقع ما باید بپذیریم که: رشد تولید ناخالص داخلی پایه و اساس پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کشور است و بدون رشد پیوسته و پایدار تولیدات ملی، امکان حل هیچ مشکلی از جمله بیکاری وجود ندارد. تولید ناخالص داخلی در سال ۱۳۵۶ به قیمت‌های ثابت ۱۳۶۱ برابر ۱۲۸۵۱ میلیارد ریال بوده است که تا سال ۱۳۶۰ فرو افتاده و به ۹۰۳۲ میلیارد ریال رسیده است و سپس با رشدی به ۱۱۶۰۷ میلیارد ریال در سال ۱۳۶۴ افزایش یافته است. در دوره مجددی بین سالهای ۱۳۶۴ تا ۱۳۶۸ جریان کاهش تولیدات ملی تکرار شده به گونه‌ای که در سال ۱۳۶۸ که سال آغاز برنامه اول توسعه

بدون آنکه الزاماً مواجه با محدودیت محوری صنایع طبیعی باشد ظرفیت عظیمی را مورداستفاده قرار دهد. درآمد سرانه حاصله در کشورهای صنعتی تاحدی بیاترگر ظرفیت این دوران تاریخی است. متوسط درآمد سرانه فعلی در جهان صنعتی یعنی در میان ملت‌هایی که توانسته‌اند از ظرفیت دوران تاریخی معاصر استفاده معقول کنند حدود ۳۰ هزار دلار است. این ۳۰ هزار دلار درآمد سرانه، ظرفیت دوران تاریخی فعلی است که در کشور ما هم وجود دارد.

اما باید دید عملکرد درآمد سرانه در ایران چقدر است. برآوردهای مختلفی در این زمینه هست. یکی از این برآوردها که خوش‌بینانه به مسئله نگریسته حاکی است که درآمد سرانه در کشور ما حدود ۲ هزار دلار است. براین اساس، ما ۶/۵ درصد از ظرفیت دوران تاریخی جدید را استفاده می‌کنیم. اعتقاد بنده این است که متوسط درآمد سرانه در کشور بالای ۲ هزار دلار است. اما اگر درآمد سرانه ما ۳ هزار دلار هم باشد باز هم نزدیک به ده درصد از ظرفیت دوران تاریخی که برای همه کشورها از جمله برای ایران فراهم شده است بهره‌گرفته‌ایم. به این صورت است که عرض می‌کنم که اگر با دید توسعه‌ای به موضوع پرداخته شود ضمن اینکه نگرانیم که چرا تا این حد از ظرفیت، استفاده محدود می‌کنیم باز هم افق روشنی در پیش خواهیم داشت. به بیان دیگر اگر چه میزان جمعیت فعال در کشور مرتب روبه افزایش است ولی ظرفیت عظیم استفاده نشده‌ای نیز در اقتصاد ما وجود دارد. بحث اصلی در حل مساله بیکاری و در حل مسئله بازده ناچیز اشتغال موجود در بررسی همین نکته است که چرا ما فقط در حدود ده درصد از ظرفیت خود استفاده می‌کنیم؟

به اعتقاد بنده مشکل عدم استفاده از

هم ایجاد اشتغال داشت! پس چه باید کرد؟ تاکید می‌کنیم که نسبت جمعیت فعال در کشور حدود ۲۶ درصد و متوسط آن در کشورهای صنعتی نزدیک به ۴۵ درصد است، چنانچه در ۲۵ سال آینده این نسبت به حدود ۳۵ درصد برسد، حتی اگر جمعیت کشور تا آن زمان رشد نسبی محدودتری داشته باشد و به حدود ۱۱۰ میلیون نفر برسد باز هم باید در آن سال برای حل مشکل بیکاری حداقل ۳۵ میلیون شغل در جامعه وجود داشته باشد. در حال حاضر پراساس آمار موجود حدود ۱۵ میلیون شغل در کشور وجود دارد. پس تا سال ۱۴۰۰ به ۲۰ میلیون شغل جدید نیازمندیم تا مشکل بیکاری را حل کنیم. وضعیت بخش‌ها را هم که ملاحظه کردیم و دیدیم ظاهراً اشتغال‌زایی زیادی نخواهند داشت. بدیهی است هنگامی که بحث به این صورت مطرح می‌شود کمی نگران‌کننده است. اما تصور بنده این است که چنانچه از دید توسعه‌ای به بحث پرداخته شود جای نگرانی زیادی نیست. اجازه می‌خواهم اشاره‌ای به این مقوله بنمایم.

ظرفیت‌های دوران تاریخی

در یک تعریف ساده فرایند توسعه اجازه می‌دهد که با سازگار کردن نهادها، جهان‌بینی‌ها، باورهای فرهنگی، سازمان و مدیریت و سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی از ظرفیت‌های یک دوران تاریخی استفاده لازم به عمل آید و جامعه با بهره‌گیری از این ظرفیت‌ها به رفع نیازهایش بپردازد و کشوری توسعه یافته باشد. هر دوران تاریخی با یکی از «نوآوری‌ها» شروع می‌شود و تکمیل می‌گردد. در دوران تاریخی جدید نوآوری که در این زمینه اتفاق افتاده مربوط به علوم تجربی است.

به عبارت دیگر بشر در این دوران متوجه شده که می‌تواند با استفاده از علوم تجربی و

اقتصادی - اجتماعی است تولید ناخالص داخلی به ۹۵۱۵ میلیارد ریال تقلیل یافته است. با اجرای برنامه اول فرایند رشد اقتصادی در کشور احیا شده و در سال ۱۳۷۳ برای نخستین بار طی ۱۶ سال تولید ناخالص داخلی به رقم ۱۳۰۷۱ میلیارد ریال رسیده است.

این جریان نوسانی شدید همراه با روند افزایش جمعیت و افت و خیزهای بخش صنعت و روند نزولی بخش ساختمان به منزله دو بخش مهم جاذب نیروی کار، عامل اصلی گسترش بیکاری در دهه اول بعد از انقلاب بوده است. با شروع مجدد جریان رشد کشور در برنامه اول به تدریج از میزان بیکاری کاسته شد.

ارزش افزوده بخش ساختمان از ۱۱۵۰ میلیارد ریال (به قیمت‌های ثابت ۱۳۶۱) در سال ۱۳۵۵ به ۴۳۳ میلیارد ریال در سال ۱۳۶۷ و تدریجاً به ۵۶۲ میلیارد ریال در سال ۱۳۷۲ رسیده است، یعنی ظرف ۱۷ سال ارزش افزوده حقیقی این بخش تقریباً نصف شده است. ارزش افزوده بخش صنعت هم تا سال ۱۳۶۷ سالانه به طور متوسط ۱/۸ درصد رشد داشته است که به مراتب کمتر از رشد جمعیت در این دوره بوده است. طی برنامه اول با بهبود شرایط اقتصادی رشد بخش صنعت سالانه به ۸/۹ درصد افزایش یافته است که قطعاً در کاهش مشکل بیکاری تاثیر مثبت گذاشته است.

با وجود آنکه بخش کشاورزی تقریباً طی سالهای بعد از انقلاب به طور پیوسته از رشدی در حد ۳ تا ۵ درصد برخوردار بوده بنابر خصلت بخش کشاورزی و پایین بودن سطح اشتغال در آن، طی سالهای ۷۳-۱۳۵۵ تنها ۶۶۸ هزار شغل جدید در این بخش ایجاد شده است.

افزایش شاغلین بخش خدمات

بخش خدمات به منزله بخش ضربه گیر مهمترین بخش از لحاظ جذب نیروی کار جدید بوده است به گونه ای که حدود ۶۴ درصد از مجموع مشاغل جدید ایجاد شده طی دو دهه گذشته جذب این بخش شده است. افزایش شمار شاغلین بخش خدمات در این دوره بیست ساله تقریباً پنج برابر افزایش تعداد شاغلین در بخش کشاورزی و نزدیک سه برابر افزایش شمار شاغلان بخش صنایع و معادن بوده است.

بدین ترتیب سهم اشتغال در بخش خدمات نسبت به مجموع شاغلین کشور در دوره ۷۳-۱۳۵۵ از ۳۱/۸ درصد به ۴۳/۴ درصد

افزایش یافته است.

در واقع نکته عمده این است که گرایش مسلط اشتغال در سالهای بعد از انقلاب رشد شتابان در بخش عمومی بوده است. تعداد مزد و حقوق بگیران این بخش که در سال ۱۳۵۵ معادل ۱/۷ میلیون نفر بوده در سال ۱۳۷۰ به ۴/۳ میلیون نفر رسیده و نسبت آن از حدود ۲۰ درصد شاغلان کشور به اندکی بیش از ۳۳ درصد افزایش یافته است.

در حالی که رشد اشتغال در بخش خدمات ظرف دو دهه گذشته سالانه به طور متوسط ۴/۴ درصد بوده است، متوسط رشد سالانه ارزش افزوده این بخش فقط به ۱/۶۳ درصد محدود بوده است. اجزای دیگری هم هست که می توان

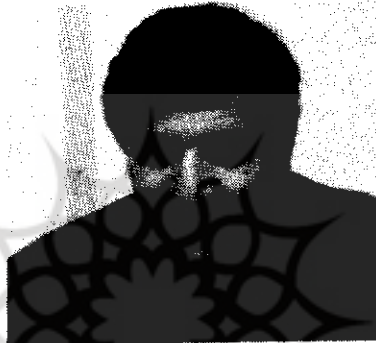
عمیق تر است. زیرا مقوله اشتغال در هر جامعه ای از مهمترین مسائل آن جامعه تلقی می شود. حال در بعضی جوامع موضوع ایجاد فرصتهای شغلی جدید و در بعضی دیگر صیانت و نگهداری سطح اشتغال و در گروهی، ارتقاء سطح کیفی و اثر بخشی آنست. همه بینش ها اعم از بینش های تولیدگرا، انسانگرا و جامعه گرا همگی در مقوله اشتغال حساسند و دولتها نیز با هر گرایشی نسبت به این امر دعوی و تعهد دارند.

اشتغال و حساسیت بیشتر

در کشور ما این مسأله از اهمیت و حساسیت بیشتری برخوردار است. زیرا از یک سو مشتاقی شکل گیری جامعه ای عزتمند، قدرتمند، و

عظیمی:

* اگر قرار است بخش صنعت رشد کند، اجباراً باید به فکر ارتقاء کارایی و بهره وری در بخش بود و نباید اشتغال زایی زیادی در آینده از این بخش انتظار داشت.
* در حال حاضر حدود ۱۵ میلیون شغل در کشور وجود دارد و برای حل مشکل بیکاری، تا سال ۱۴۰۰ به ۲۰ میلیون شغل جدید نیازمندیم.



برخوردار از تعادل های اجتماعی، امنیتی و حتی روحی و روانی هستیم، و از سویی امکانات بالقوه قابل ملاحظه ای را دارا هستیم و در همین شرایط با مشکلات و نارسائیهای هم مواجه می باشیم. مشکلاتی از قبیل پائین بودن نسبت جمعیت فعال به کل جمعیت که حدود ۳۰ درصد است، پائین بودن نسبت جمعیت شاغل به جمعیت فعال و نیروی کار و عرضه شده به بازار کار و فعالیت، پائین بودن سهم اشتغال صنعتی در کل اشتغال موجود، ناکافی بودن بهره وری اقتصادی و از جمله بهره وری در صنعت، بالا بودن بار تکفل حدود ۳/۴ نفر و تورم اشتغال در بخش کشاورزی.

عموم این نارسائی ها ناشی از عدم بهره گیری از ظرفیت هاست که در بیان جناب دکتر عظیمی در کلیت و جامعیت آن به استفاده از ظرفیت های دوران تاریخی تعبیر شد. گرایش و ذهنیت من هم بیشتر به همین مبحث ریشه ای و غیرمکانیکی است. زیرا راه حل های جزئی و مکانیکی لاجرم از حوزه تفکر و اندیشه جاری می شود و شکل می گیرد. وقتی صحبت استفاده

از آنها نام برد. برای مثال ترکیب اجزاء تشکیل دهنده رشد ارزش افزوده بخش خدمات نشان می دهد که رشد خدمات موسسات مالی و پولی و خدمات عمومی که دو عامل اساسی توسعه محسوب می شوند، طی دوره مورد بحث به ترتیب سالانه به طور متوسط ۶/۲- و ۰/۹- درصد بوده است.

هم چنین انباشت سرمایه و سرمایه گذاری که کلید اصلی رشد و ایجاد شغل و درآمد است طی این سالها گرایشی کاهنده داشته و از ۳۲۳۱ میلیارد ریال در سال ۱۳۵۶ به پایین ترین سطح در سال ۱۳۶۷ برابر ۱۱۴۴ میلیارد ریال کاهش یافته و سپس با روند افزایشی در برنامه های اول و دوم در نهایت به ۲۲۸۹ میلیارد ریال در سال ۱۳۷۴ رسیده است که هنوز حدود ۳۰ درصد کمتر از سال ۱۳۵۶ است. به اعتقاد من در چنین شرایطی امکان رفع مشکل بیکاری و همچنین کمبود عرضه کالا و تورم قیمت ها قابل تصور نیست.

دوست حسینی: عموم بخشها و زوایای که تاکنون در این گفت و شنودها مطرح شد هر یک در جای خود سزاوار کنکاش بیشتر و بحث

از ظرفیت‌ها می‌شود خیلی از اذهان فوراً به سراغ چند کارخانه می‌روند که مثلاً می‌توانند در سه شیفت و یا دو شیفت کار کنند ولی چند ساعت کمتر تولید می‌کنند. در صورتی که مقصود صرفاً این موارد نیست، بلکه مقصود بسیار وسیع‌تر است. اگر ناوگان حمل و نقل کمتر از آنچه که بایسته است بازده داشته باشد، و وسائط نقلیه بهر دلیل مسافر و کالا را دیرتر از حد مطلوب جابجا نموده، به مقصد برسانند، و ساعت‌ها در مکان‌هایی زمین‌گیر شده معطل بمانند، ظرفیت‌ها را هدر داده‌اند. اگر انجام کاری به لحاظ ضعف در شیوه‌ها، سازماندهی‌ها، بینش‌ها و مدیریت‌ها فرضاً بجای چند ساعت چند روز طول بکشد، یا اطلاعاتی که سریعاً تولید و انتشار می‌یابد با تأخیر منتشر شود، یا آموزش و مهارتی که می‌توان در چند هفته یا چند ماه فراگرفت در زمانی طولانی‌تر آموخته شود، اگر از زمینی که مثلاً می‌توان با استفاده از روش‌های شناخته شده فلان مقدار گندم و یا هر محصول دیگری را برداشت کرد کمتر برداشت شود و ده‌ها مثال دیگر همگی از نمونه‌های عدم استفاده از ظرفیت‌هاست که اتفاقاً عموماً هم به یکدیگر پیوند خورده‌اند و مجموعاً نیز به یک سلسله حوزه‌های فکری و نهادین‌گره خورده‌اند که رستن از یک بند و پرداختن به بند و بست‌های اصلی، عملی بنظر نمی‌رسد.

اجازه بدهید با بیانی دیگر عرض کنم که ایجاد اشتغال مستلزم ایجاد ظرفیت‌های جدید است، ایجاد ظرفیت‌های جدید با انجام سرمایه‌گذاری‌های جدید وجود و همچنین ایجاد مازاد اقتصادی در مقیاس بنگاه و در سطح ملی است، ایجاد مازاد در اقتصاد ماکول به بهره‌گیری بیشتر و بیشتر و بیشتر از ظرفیت‌هاست، آن هم به معنی جامع آن، نه صرفاً جزئی از اجزاء. یعنی اگر می‌خواهیم ظرفیت‌های جدیدی ایجاد کنیم قبلاً باید هنر استفاده بیشتر و بهتر از ظرفیت‌های موجود را به نمایش بگذاریم و همه اینها غیردست‌یافتنی و حتی سهل‌های ممتنع نیستند بلکه مسایل مهم قابل حل و انجام پذیرند، چرا که نمونه‌های تحقق یافته وجود دارند.

از بیان این مطالب مقصودم این بود که وقتی بحث استفاده از ظرفیت‌ها می‌شود به گسترده و ابعاد و جوانب آن توجه کافی بشود.

سلیمی: در نظام اسلامی ما کار نه تنها یک نیاز بلکه یک حق تلقی می‌شود و در شمار اساسی‌ترین حقوق و نیازهای انسان است که

وسيله تحقق بسیاری از نیازهای دیگر می‌شود. با ایجاد کار برای افراد از یک طرف، ظرفیت‌های تولید کالا و خدمات افزایش می‌یابد و از طرف دیگر با ایجاد درآمد برای آنها، زمینه رفع نیازهای اساسی فراهم می‌شود. شکی نیست چنین الگویی که با ایجاد اشتغال و رفع نیازهای اساسی توأم است. موجب رفع فقر، برطرف کردن محرومیت و ایجاد رفاه می‌گردد. جوانانی که به سن کار می‌رسند، با توجه به میزان تحصیلات و طبقه اجتماعی خود، طالب شرایطی هستند که بتوانند به شغل مناسب دسترسی پیدا کنند و شاید که این امر مهمترین انتخاب زندگی آنان باشد، چون سند استقلال اقتصادی و اجتماعی آنان به واقع درگرو دستیابی به کار و اشتغال است.

امروزه همه در این موضوع اتفاق نظر دارند که نیروی انسانی مهمترین عامل تولید است و مسلم است که بیکاری آثار بسیار مخربی بر روند رشد و توسعه اقتصادی کشور دارد. بیکاری توزیع درآمد را نامتعادل‌تر می‌کند و موجب گسترش فقر در جامعه می‌شود. بیکاری اعتماد به نفس را در افراد از بین می‌برد و انگیزه‌ها را کاهش می‌دهد. علاوه بر عوارض اقتصادی، بیکاری عوارض منفی اجتماعی، فرهنگی و سیاسی نیز در جامعه ایجاد می‌کند. بنابراین ضرورت چنین ایجاب می‌کند که دولت کانون توجه خود را به اشتغال معطوف کند. درست است که هر جامعه پیشرفته یا عقب‌مانده همواره با میزانی از بیکاری روبه‌روست. اما نرخ بیکاری در کشورهای پیشرفته درحد معقولیست ولی در کشورهای نامتعارف آن اندازه آن نامتعارف است.

مشکل اشتغال صرفاً در بیکاری نیست. اما در پاسخ به سؤال اول باید عرض کنم که مشکل اشتغال کشور ما صرفاً در بیکاری خلاصه نمی‌شود. پدیده‌های دیگری مبتلا به جمعیت شاغل کشور است که بعضاً ناشی از گسترش پدیده بیکاری و سختی بازار کار بوده است نظیر کم‌کاری و بیکاری پنهان، گسترش مشاغل کاذب، متورم بودن اشتغال در بخش خدمات، پائین بودن بهره‌وری نیروی کار، گسترش تعداد شاغلین چندپیشه و اشتغال کودکان و بزرگسالان که ناشی از شرایط توری اقتصادی و افزایش سطح قیمت‌ها است.

براساس نتایج آماری ویژگی‌های اشتغال خانوار در سال ۱۳۷۳ به این شرح است:

● از مجموع شاغلین کشور در این سال ۸/۷ درصد (۱/۲۱۴/۰۰۰ نفر) بالای ۶۰ سال سن داشته‌اند.

● ۹۰ هزار نفر از این افراد دوشغله و سه شغله بوده‌اند.

● ۵۰/۶ درصد از جمعیت شاغل کشور پرکار بوده به طوری که در طول هفته بیش از ۴۹ ساعت کار می‌کرده‌اند.

● ۱۰/۱ درصد و یا به عبارتی حدود ۱/۴ میلیون نفر از جمعیت شاغل کشور را افراد یا بیش از ۳۱ سال سابقه کار تشکیل داده‌اند.

● درصد قابل ملاحظه‌ای از شاغلین کشور زیر ۱۵ سال سن داشته‌اند (سن قانونی کار)

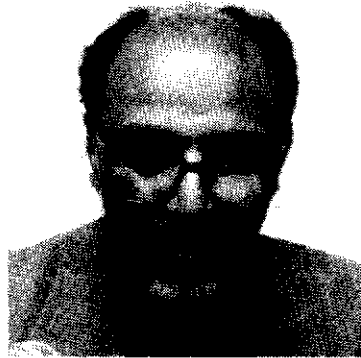
اما در مورد پدیده بیکاری باید دقت شود برداشت‌های صرفاً آماری نباشد زیرا تحلیل مستینی بر آمار صرف موجب می‌شود که واقعیت‌ها آن‌طور که باید شناخته نشود. نگاهی به روند بیکاری طی سال‌های ۵۵ تا ۷۳ نشان می‌دهد که نرخ بیکاری از ۱۰/۲ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۱۴/۲ درصد در سال ۶۵ و ۱۱/۱ درصد در سال ۱۳۷۰ و ۹/۷۹ درصد در سال ۱۳۷۳ رسیده‌است که ظاهراً امیدوارکننده است. گرچه در مورد صحت این آمارها باید با احتیاط برخورد کرد.

بسه‌رحال اگر آمارهای سال ۷۳ مبنای قضاوت قرار گیرد مشاهده می‌شود که:

● نرخ فعالیت از ۲۹ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۲۵/۷ درصد در سال ۱۳۷۳ کاهش یافته است به‌واقع از هر چهار نفر از جمعیت کشور ۱ نفر فعال بوده (شاغل و یا بیکار در جستجوی کار) که در مقایسه با این نرخ برای کشورهای پیشرفته (۵۰٪) واقعاً این نرخ غیرقابل قبول می‌باشد.

● نرخ مشارکت و یا میزان واقعی فعالیت از ۴۲/۶ درصد در سال ۱۳۵۵ به ۳۵ درصد در سال ۱۳۷۳ کاهش یافته است (تعداد نیروی کار در هر یکصد نفر جمعیت ۱۰ سال به بالای کشور)

● بار تکفل از ۲/۸ در سال ۱۳۵۵ به ۳/۳ در سال ۱۳۷۳ افزایش یافته است. به عبارتی بخش عمده نیروی کار کشور تحت تاثیر بار تکفل سنگین و لزوم انجام کار اضافی و تعدد شغلی درگیر است. ● بیش از نیمی از بیکاران را افرادی با مدرک دیپلم و یا مدرک دانشگاهی تشکیل می‌دهند که این امر به منزله تباه‌شدن بخشی از سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی است و از طرفی موجب بالا رفتن ضریب آسیب‌پذیری‌های اجتماعی می‌شود.



ماهری:

* بخش خدمات به منزله بخش ضربه گیر، مهمترین بخش از لحاظ جذب نیروی کار جدید است.

* مناسب ترین روش برای ایجاد اشتغال آن است که بتوان پیوند منطقی بین نگاه های بزرگ، واحدهای باتکنولوژی بالا و واحدهای متوسط و کوچک ایجاد کرد.

همانگونه که در قسمت قبلی عرایض مطرح شد در این راستا باید به چراهای عدم استفاده از ظرفیت ها دقت کرد و اندیشید. از درون این چراها، راه حل هایی متصور را می توان بدست آورد. علیرغم محدودیت فرصت اجازه دهید به چند مورد در همین زمینه اشاره کنم.

دلایل عدم استفاده از ظرفیت ها

اولین مورد به ناسازگاری نهادهای اجتماعی به مفهوم وسیع خود اعم از نهادهای فکری، سیاسی و اجتماعی در رابطه با استفاده از ظرفیت در دوران جدید تاریخی باز می گردد. مورد دوم ضعف شدید دانش اداره جامعه بر مبنای ظرفیت های جدید تاریخی است که به نظر می آید خیلی از مفاهیم فعلی مورد استفاده در اداره جامعه باید بازنگری و سازگار با استفاده از این ظرفیت ها شود. مورد سوم محدودیت و ضعف سرمایه گذاری کلان است که آقای مهندس ماهر نیز به آن اشاره کردند. مورد چهارم نارسائی توجه به فن و تکنولوژی و علم در تولید است. مورد پنجم ضعف مربوط به سازماندهی و مدیریت و مورد بعدی پایگاههای ضعیف اقتصادی در کشور است، در دنباله عرایضم می گویم تا درباره هریک از این موارد ششگانه توضیحاتی را مطرح کنم. در مورد مساله اول یعنی ناسازگاری نهادهای اجتماعی... همانگونه که قبلاً عرض شد یکی از نهادهای اجتماعی ایران دولت سالاری حکومت است. این دولت سالاری حکومت، نهادی است که با دوران قبلی تاریخی بشر سازگار و هماهنگ بوده و در همه کشورهای که دوران تاریخی مزبور را سپری کرده اند نیز وجود داشته است.

در دوران تاریخی قبلی اصالت حاکم و اصالت جمع مطرح بود و فرد جایگاه زیادی نداشت. در آن دوران، ابتدا کسی به حکومت

نسبت به سالهای قبل از آن ارتقاء کرده ولی بهر حال هنوز جای کار زیاد است.

نکته دیگر این است که هنگامی که در مساله اشتغال بحث تکنولوژی پیش می آید برخورداری از یک سیاست مدون تکنولوژی به عنوان زیربنای تحرک سیاست گذاری دولت ضروری است ولی در واقع این سیاست که به عنوان محوری ترین حرکت دولت تلقی می شود مستلزم عزم ملی است. بدون این عزم نمی توان انتظار داشت که تکنولوژی که امروزه به عنوان پایه فعالیت های توسعه ای تلقی می شود پیشرفت کند. موضوع دیگر استفاده از تکنولوژی پیشرفته است که برخی نگران استفاده از آن به لحاظ مقوله اشتغال هستند.

مطالعات نشان می دهد که استفاده از تکنولوژی پیشرفته الزماً کاهش اشتغال را پیش نمی آورد بلکه در آن شرایط به انسانهای توسعه یافته نیاز است و لذا باید از هم اکنون به آموزش و پرورش آن انسانها پرداخت. راه گزینی نیست. برای استفاده از ظرفیت هایی که اشاره شد باید وارد عرصه تکنولوژی نو شویم. البته در این میان راه های میانبری نیز وجود دارد.

برخی متفکران استفاده از مباحث و علوم جدید نظیر سیستم های اطلاعاتی، مهندسی ژنتیک و بیوتکنولوژی را برای کشورهای درحال توسعه، از راه های میانبر تلقی می کنند. بنابراین استفاده از قابلیت ها و ظرفیت های نهفته و ناشناخته، توسعه کارآفرینی ها و بهادادن به آدمهای نوآور فضای جامعه را برای بهره گیری از انواع قابلیت ها پر خواهد کرد و در نتیجه بطور طبیعی میزان رشد و اشتغال در کشور بالا خواهد رفت.

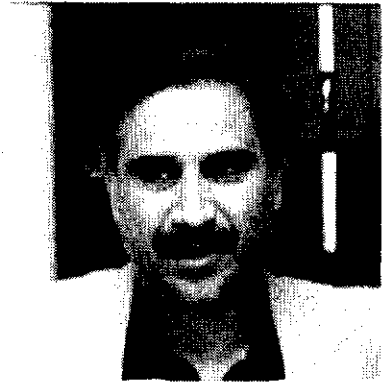
عظیمی: ما در این قضیه مشترکیم که در نهایت باید مساله اشتغال را، مقوله تبعی در استفاده از ظرفیت یا رشد تولید ملی دانست. درعین حال

● اگر چه ظاهراً نرخ بیکاری در سال های اخیر کاهش یافته، لکن تعداد بیکاران و یا به عبارتی حجم بیکاری افزایش یافته است. آمار بیکاران مراجعه کننده به مراکز خدمات اشتغال در سال های اخیر مؤید افزایش تعداد بیکاران است. بهر حال در جامعه ما که هدف انقلاب ایجاد جامعه اسلامی است که در آن تمامی افراد دائماً در حرکت تکاملی به سوی خدا باشند، ایجاد اشتغال علاوه بر تامین معیشت و رفع فقر و محرومیت از جامعه، امکان استغنائی فرهنگی و معنوی را فراهم می آورد. گرچه آمارها حاکی از موفقیت نسبی در وضعیت موجود اشتغال است لیکن با توجه به حجم بیکاری آشکار و روند فزاینده نیروی جدید به بازار کار، حجم بیکاری پنهان و دیگر مشکلات مبتلا به جمعیت شاغل، به این موفقیت نسبی نباید قانع بود و باید در جهت رفع بیکاری موجود و ایجاد اشتغال برای تازه واردین اقدامات جدی به عمل آورد.

نصیرزاده: (با توجه به بحث های انجام شده به نظر می رسد علی رغم اهمیت مساله اشتغال، این مقوله به عنوان سرفصل اصلی یک حرکت تلقی نمی شود بلکه یک مقوله تبعی و دنباله یک سری حرکتهاست.

تعریف آقای دکتر عظیمی از مفهوم فرایند توسعه، بحث امروز دنیاست که انسان محور توسعه است و باید ظرفیت انسانها را افزایش داد. همانگونه که مستحضرید از سال ۱۹۹۰ شاخصی تحت عنوان «شاخص توسعه نیروی انسانی» از طرف برنامه توسعه سازمان ملل ارائه شد و هر ساله نیروی انسانی کشورها براساس این شاخص رده بندی می شوند. ارائه این شاخص از زمان ارائه آن بیانگر توجه جدی تر به مقوله نیروی انسانی و دادن اهمیت بیشتر به آن به عنوان منبع مهم ثروت کشورها بوده است. اگر اشتباه نکنم براساس یکی از ارزیابی های بانک جهانی در مورد کشور نتیجه گیری شده است که ۲۰ درصد ثروت کشورها مربوط به منابع طبیعی، ۱۶ درصد ثروت آنها مربوط به سرمایه های تولید است. ولی قابل توجه است که ۶۴ درصد کل ثروت کشورها مربوط به نیروی انسانی آنها برآورد شده است.

بهر حال براساس شاخص توسعه انسانی که ترکیبی از طول عمر، وضعیت تحصیلات و سطح درآمد است در رتبه بندی سال ۱۹۹۶ کشور ما ایران در میان ۱۷۴ کشور در رده ۶۶ قرار گرفته است. هر چند که موقعیت ایران در این زمینه



دوست حسینی :

*** همه بینش‌ها اعم از بینش‌های تولیدگرا، انسان‌گرا و جامعه‌گرا همگی در مقوله اشتغال حساس هستند.**

*** مشکلاتی از قبیل پایین بودن نسبت جمعیت فعال به کل جمعیت، پایین بودن سهم اشتغال صنعتی در کل اشتغال موجود و ناکافی بودن بهره‌وری اقتصادی ناشی از عدم بهره‌گیری از ظرفیت‌هاست.**

کشور ما در مرحله گذار توسعه‌ای است. باید در این مرحله، بیش از هر زمان دیگری به این نکته بیندیشیم که آیا نهادهای موجود کشور با استفاده بهینه و موثر از ظرفیت‌های جدید تاریخی تا چه اندازه سازگار و تا چه حد سازگار است. حتی اگر نهادهای سازگار نیست و علیرغم این سازگاری می‌خواهیم آن را حفظ کنیم، باید این سازگاری را شناخته بهایش را بپردازیم. به اعتباری می‌خواهم عرض کنم در جامعه ایران قبل از اینکه فلسفه را بشناسیم سیاسی شده‌ایم و از این بابت ضربه خورده‌ایم. به این دلیل خیلی از مقولات را ارزشی می‌دانیم درحالی که واقعاً فنی‌اند. به هر حال اینها بخشی از مشکلاتی است که در درون نهادهای موجود کشور است.

اما مورد دوم مربوط می‌شود به ضعف شدید دانش اداره جامعه. منظور از این سخن آن نیست که اداره‌کننده جامعه باید دانشمند باشد، بلکه مقصود این است که در سطح جامعه تحقیقات لازم صورت نگیرند، سازوکارهای اقتصادی کشور به درستی شناخته نشده، و اطلاعات و شاخص‌ها شفاف و روشن نیست. مثلاً ارزش افزوده‌های محاسبه شده براساس نظام مرسوم حسابهای اقتصادی در دو جامعه‌ای را که دارای اقتصادهای متفاوت آزاد و دولتی هستند هرگز نمی‌توان با یکدیگر مقایسه کرد (به همین جهت شوروی سابق از یک نظام حسابداری جدا و مخصوص بهره می‌گرفت). اما در جامعه ما با وجود اینکه هر دو اقتصاد نسبتاً دولتی و نسبتاً آزاد در دهه‌های اخیر تجربه شده ولی نظام محاسبات ملی کشور تغییر نکرده و ثابت مانده است. غرض این است که ضعف شدید دانش اداره جامعه نه تنها در مفاهیم بلکه در سایر موارد نظیر اطلاعات هم مشکل ایجاد کرده است. این امر یکی از دلایلی است که از ظرفیت موجود کشور استفاده نمی‌شود یا درصد استفاده پائین

دست پیدا می‌کرد و آنگاه صاحب ثروت و قدرت می‌شد. این پدیده تا آن حد نهادهای شده بود که در ادبیات هم منعکس بود. در ادبیات جامعه خودمان اصطلاحاتی چون خوش درخشید ولی دولت مستعجل بود، دولت به کسی روی آورد، و فلانی دولت مند شد، همه نشانی از این نکته‌اند که در مفهوم قدیمی دولت، شکوه، قدرت مقام، ثروت، و خوشبختی معادل مفهوم دولت است ولی در این مفهوم «مسئولیت» و پاسخگویی وجود ندارد. دوران جدید جهانی دورانی است که نیازمند مشارکت فعال تک تک انسانهاست. در دوران گذشته طبقات اجتماعی به اشرف و غیراشرف تقسیم می‌شد. ولی علم کشف کرده است که ذهن‌های خلاق فقط در طبقه اشرف قرار نمی‌گیرد. پس اگر قرار است تمامی این ظرفیت‌ها مورد استفاده قرار گیرد باید دولت مداری در هر جامعه و از جمله در جامعه ما ست شود. چنانچه تصمیم گرفته شود جامعه از حالت دولت‌سالاری به حالت مردم‌سالاری تحول پیدا کند باید خیلی از تحولات صورت گیرد. برای مثال بدون دانشگاه مستقل و غیردولتی نمی‌توان حکومت مردم‌سالار داشت. برای داشتن چنین دانشگاهی باید به تدریج به نقطه‌ای رسید که مثلاً رئیس دانشگاه منتخب هیات علمی دانشگاه باشد و نه دولت. به علاوه رسانه‌های گروهی باید استقلال پیدا کنند و انواع تشکل‌های معتبر و مستقل نیز ایجاد شود... بنابراین منظور از سازگار کردن نهادها، مجموعه‌ای بزرگ از اقداماتی است که اگرچه به ظاهر بحث‌های سیاسی و اجتماعی به دنبال دارد ولی دقیقاً پایگاه اصلی استفاده از ظرفیت‌های دوران جدید تاریخی را فراهم می‌کند و در صورتی که نهادها متناسب نشوند نمی‌شود از این ظرفیت‌ها استفاده بهینه و موثر نمود.

می‌آید و اشتغال از دست می‌رود. در اینجا ذکر یک مثال بی‌مناسبت نیست. در جامعه ما این عقیده به شدت وجود دارد که بخش خدمات متورم است و باید جلو رشد آن را گرفت. هرچند این نکته با توجه به وضعیت اقتصادی جامعه درست است ولی ما نتایج درست از این نکته نگرفته‌ایم. در این رابطه باید توجه کرد که مسیر حرکت درست از دیدگاه اشتغال‌زایی، تولید و توزیع، این است که در تولید کالایی به سمت بالاترین سطح بازدهی حرکت کنیم و اجازه دهیم علیرغم متورم بودن نسبی بخش خدمات، این بخش، بخش عمده مسئولیت اشتغال‌زایی را بردوش داشته باشد. به عبارت دیگر بنده هم به کاربرد تکنولوژی برتر در تولید در بخشهای صنعت و کشاورزی کاملاً اعتقاد دارم. اما در بخش خدمات باید اجازه داد که دستاورد تولیدی این تکنولوژی برتر هرچه بیشتر بین مردم توزیع شود و به این وسیله هم اشتغال بیشتری ایجاد شود و هم رفاه توزیع شود. البته فواید فراوان دیگری نیز از دیدگاه اقتصادی حاصل می‌شود. از جمله هنگامی که بخش خدمات شروع به گسترش می‌کند، از یک طرف سطح قیمت برخی کالاها افزایش یافته و مصرف پایین می‌آید و از سوی دیگر در سطح جامعه رفاه به صورت گسترده‌تری توزیع می‌شود. نکته دیگر اینکه، بخش خدمات دارای تنوع زیادی از لحاظ سرمایه‌بری محتوای تخصصی است. انواع سرمایه‌های کوچک و بزرگ و تخصص‌های ساده و پیچیده در آن به چشم می‌خورد. در اینجا است که مشاهده می‌شود این بخش عملاً و به آسانی بیکاری را در شرایط انفجار جمعیت جذب می‌کند و همین جذب، توزیع رفاه می‌کند. نسبت نیروی کار در اغلب کشورهای صنعتی در بخش خدمات بالای ۶۰ درصد است و حتی این نسبت در تعدادی از آنها به ۷۰ درصد هم می‌رسد. پس ما چرا نگران باشیم؟

از نظر بنده، به عنوان دانش‌پژوهی از اقتصاد کشور، نباید جلو رشد بخش خدمات را گرفت. این یک عقیده است، ممکن است افرادی نظر دیگری را داشته باشند و البته اینکه کدام نظر به کار گرفته شود آثار متفاوتی ایجاد می‌کند. اگر فکر کنیم که بخش خدمات را باید محدود کرد، در همین جهت سیاست‌گذاری می‌کنیم، و جلو رشد آن را می‌گیریم، و... اما جلوی ایجاد اشتغال را هم می‌گیریم، بخش‌های صنعت و کشاورزی را هم دچار مشکل می‌کنیم. واقعاً و جداً باید به

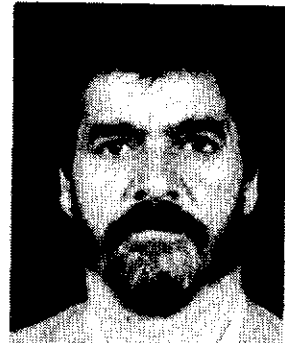
واقعی زیربند کمتر انجام می‌شود. تحقیق و توسعه به مفهوم کاربردی یعنی اینکه علوم جدید چه کاربردهایی می‌تواند در تکنولوژی و سازماندهی تولید داشته باشد، تکنولوژی جدید چیست و اینکه ما چگونه می‌توانیم از تکنولوژی فعلی به آن تکنولوژی حرکت کنیم و... R&D باید پاسخ‌های لازم به این‌گونه سوالات را بدهد و در این زمینه‌ها به قدری ضعیف هستیم که جای گفتگو نیست. همه به نوعی حتی برای یک کار فنی کوچک در منزل با مشکلاتی مواجه می‌شویم، مشکلاتی که با آموزش‌های

عبارت دیگر طبق این آمارها، نسبت سرمایه‌گذاری را ۳ درصد افزایش داده‌ایم و در مقابل ۹ درصد رشد اقتصادی بالا رفته است. یعنی به ازاء هر یک درصد افزایش نسبت سرمایه‌گذاری کل ۳ درصد رشد اضافی تولید ملی ایجاد شده است؟ از نظر اقتصاددانان این پدیده عجیبی است، چرا که براساس تحلیل‌های علم اقتصاد به‌ازاء هر واحد ارزش افزوده ۳ واحد سرمایه اضافی نیاز داریم نه به ازاء هر ۳ واحد ارزش افزوده یک واحد سرمایه. پس چه شده است؟ از طرف دیگر در جامعه هر روز طرحی به

سلیمی:

*** ایجاد واحدهای کوچک تولیدی و طرح‌های کوچک اشتغال‌زا و خوداشتغالی می‌تواند در کنار برنامه‌های کلان چاره‌ساز حل مشکل بیکاری باشد.**

*** برای حل مشکل بیکاری و دستیابی به سطح معقولی از اشتغال کامل و بهره‌وری، به یک برنامه‌ریزی جامع‌نگر، اشتغال‌گرا و مشارکت ملی و همگانی نیاز است.**



کوتاه‌مدت فنی نیروی انسانی قابل حل است ولی مشکل حل نشده باقی مانده است. چرا که از نظر کمی و کیفی به آموزش فنی و حرفه‌ای و به R&D توجه لازم نشده و لذا از ظرفیت‌ها نمی‌توانیم استفاده موثر کنیم و در نهایت اشتغال لازم هم ایجاد نمی‌شود.

حوزه بعدی سازمان‌دهی و مدیریت است. موسسات بزرگ اقتصادی کشور یا قلب مدیریتی و اقتصادی‌شان به کار نیفتاده و یا خیلی ضعیف و با سکنه کار می‌کند. به عبارت دیگر کمتر واحد بزرگی را می‌بینیم که چندین اتاق را با تعدادی نیرو به انجام ضرب و تقسیم اعداد و محاسبات اقتصادی-فنی اختصاص داده باشند. واحدهای صنعتی بزرگی در کشور وجود دارند که صاحبان آنها از میزان سرمایه و بازدهی آن اطلاع درستی ندارند. وقتی قلب اقتصادی واحدهای صنعتی ما نمی‌زند طبیعی است که از ظرفیت‌ها استفاده نمی‌شود و پدیده بیکاری ایجاد می‌شود.

حوزه آخر پایگاه ضعیف اقتصادی است. قبلاً عرض شد از مجموع ۴۰۰ هزار واحد صنعتی در کشور، ارزش افزوده ۱۲۸ واحد صنعتی بالای ده میلیارد ریال است و یا وقتی سرانه ارزش افزوده شاغلین صنعت کشور حداکثر صد هزار تومان در ماه است این پایگاه،

بهره‌برداری می‌رسد و سرمایه‌گذاری انجام شده‌ای به ثمر می‌رسد، چگونه باید این پدیده‌ها را فهمید.

حوزه بعدی مسایل فنی است. این حوزه شامل دو فعالیت اصلی است، فعالیت‌های تحقیق و توسعه (R&D) و فعالیت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای. فعالیت‌های R&D در ایران بسیار ضعیف است. براساس دیدگاه توسعه‌های وقتی که در جامعه‌ای نسبت سرمایه‌گذاری به مرز حدود ۱۵ درصد رسید، جامعه از مرحله خیز اقتصادی عبور کرده و وارد دوران بلوغ فنی می‌شود. مهمترین شاخص گذر از دوران بلوغ فنی اختصاص مقدار مشخصی، مثلاً ۲ تا ۳ درصد از تولید ملی برای سرمایه‌گذاری در امر تحقیق و توسعه است. مطالعات جهانی نشان می‌دهد که شروع خیز اقتصادی ایران لااقل ۶-۵ سال قبل از کره بوده است. اما کره مدت ۳-۲ دهه است که بالای ۲ درصد تولید ملی خود را به تحقیق و توسعه تخصیص داده ولی در ایران در طی همین مدت ما حتی نتوانسته‌ایم حدود نیم درصد از تولید ملی را به این کار تخصیص دهیم. ایسین وضعیت کلان، اثر خود را در واحدهای صنعتی هم گذارده است. مثلاً در واحدهای بزرگ صنعتی ایران اسم R&D به چشم می‌خورد ولی کار

مفاهیمی که ظاهراً درستند دوباره ببیندیشیم؟ مثلاً حمل و نقل مسافر در تهران، آیا این یک شغل کاذب است؟ اگر نیست چرا توسط اتحادیه‌های زیربند به دنبال محدود کردن این شغل هستیم و همین‌طور در سایر خدمات. آیا کسی که سر چهارراه روزنامه می‌فروشد خدمت نمی‌دهد؟ اینکه چرا باید این شغل را کاذب بنامیم باید بحث بیشتری کرد. چرا انواع صنوف سعی دارند با تشویق «مجازها» موانع بتراشند و انحصار ایجاد کنند؟ ... این یک مسئله. اما مسئله دیگر در این زمینه این است که متأسفانه در کشور ما موسسات مستقلی نیستند که مثلاً ده سال مداوم با پویایی مشغول مطالعه سازوکارهای اقتصادی ایران باشند. این‌گونه موسسات معمولاً چند سال اول تاسیس پویا هستند و سپس افول می‌کنند. اما اگر این موسسات نباشند نمی‌توان به‌طور سنجیده و اندیشمندانه برنامه‌ریزی کرد و به‌نحو بهینه جامعه را اداره کرد. همان‌طور که گفته شد پایگاه‌های اطلاعاتی کشور نیز ضعیف است. در این زمینه و به‌عنوان یک مورد مهم می‌توان اشاره کرد که اطلاعات ارائه شده در نظام حساب‌های ملی کشور به‌نحوی نیست که انسان بتواند بدون تردید اساس این اطلاعات را بکار گیرد. منظور این نیست که بانک مرکزی کوتاهی کرده و می‌کند. بانک مرکزی براساس نظام شناخته شده بین‌المللی یک سری شاخص‌هایی بدست می‌دهد و کوشش فراوانی هم می‌کند که این شاخص‌ها براساس نظام تعریف شده درست محاسبه شوند. ولی نکته این است که بخاطر وضعیت اقتصاد ما و بازارهای غیرتعدالی در جامعه ما، ولی این شاخص‌ها با شرایط ایران سازگار نیست. در حال، جامعه ما نیازمند ایجاد مکاتب فکری و پایگاه‌های اطلاعاتی، مطالعاتی و علمی است و اگر این مجموعه‌ها ایجاد نشود از ظرفیت‌ها نمی‌توان استفاده کرد زیرا دانش اداره جامعه ضعیف است و... در نتیجه نمی‌توان اشتغال لازم را ایجاد کرد. حوزه سوم، در مورد محدودیت سرمایه‌گذاری است. طی دوره برنامه اول از یک طرف متوسط رشد سرمایه‌گذاری رقمی حدود ۶ درصد در سال است و متوسط ضریب سرمایه‌گذاری ۱۵ درصد می‌باشد. از سوی دیگر گفته می‌شود در سال‌های قبل متوسط ضریب سرمایه‌گذاری ۱۱ درصد بوده است. یعنی تولید ملی که در سال‌های قبل چند درصد رشد منفی سالانه یعنی کاهش داشته به ۶ درصد رشد مثبت دست یافته است. به

پایگاه خیلی ضعیفی در جریانات اقتصادی است و انسان‌ها از این پایگاهها دشوارتر به جلو خیز برمی‌دارند.

عدم احساس ناامیدی و نگرانی

خلاصه کنم، به نظر بنده، همانطور که اشاره شد، مساله اشتغال را باید یک بحث تبعی از سایر مسایل دید و سایر مسایل را نیز باید از دید استفاده موثر و بهینه از ظرفیت دوران تاریخی موردعنايت قرار داد. در این رابطه است که باید در حوزه‌های متعدد دنبال راه‌حل بود، نباید مسائل را مکانیکی، مقطعی و روزمره مورد توجه قرار داد. این‌گونه نگرشها مثلاً ما را به این جهت می‌برد که گویا باید در کارهایمان از تکنولوژی کاربر استفاده کنیم تا اشتغال لازم ایجاد شود. در حالیکه حداقل به نظر بنده، این جهت‌گیری در زمینه فنی یک اشتباه محض است. دوستانی که فکر می‌کنند با این نوع تکنولوژی، شغل ایجاد می‌شود، احتمالاً فقط به صحنه تولید توجه دارند و فعالیت‌های حول و حوش این صحنه را مورد عنایت قرار نمی‌دهند. در مطالعه‌ای وسیع‌تر در این زمینه متوجه خواهیم شد که عوامل متعددی در این زمینه دخیل است و چنانچه این عوامل باهم تلفیق شوند تکنولوژی کاربر، ضد خود عمل می‌کند. به این دلیل است که مشاهدات تاریخی نشان می‌دهد درصد بیکاری در هر کشوری که دارای تکنولوژی برتر است پایین‌تر می‌باشد.

به‌رحال با توجه به این مسایل، ما نباید احساس ناامیدی و نگرانی کنیم. ظرفیت‌های نهفته عظیمی در کشور وجود دارد که استفاده از بخش قابل توجهی از این ظرفیت در گرو این تحولات فکری، و نهادی است. در صورت استفاده موثر از این ظرفیت‌ها هم تولید بالا می‌رود و هم اشتغال کشور کافی خواهد بود. یک لحظه تصور کنیم که توانسته باشیم ظرف ۳۰ سال آینده از حدود ۵۰ درصد از ظرفیت تاریخی خود استفاده کنیم. معنی این حرف این است که کل تولید ما نسبت به حال بیش از ۶ برابر خواهد شد. اگر تکنولوژی ثابت باشد معنی این حرف این است که ما خواهیم توانست ۹۰ میلیون شغل داشته باشیم که البته به بیش از ۳۵ میلیون شغل نیازی نخواهیم داشت، یعنی اگر کوشش کنیم که از وضعیت استفاده ده درصدی فعلی ظرفیت به وضعیت ۵۰ درصدی برسیم، حتی اگر بازده نیروی انسانی خود را در همین دوره ۲/۶ برابر کنیم باز هم شغل لازم برای تمام جمعیت خود را

خواهیم داشت. پس اجازه دهید توصیه کنیم که در یک همفکری عمومی مدتی به این نکته بیندیشیم که ظرفیت دوران تاریخی ما چه مقدار است؟ چه مقدار از این ظرفیت را استفاده می‌کنیم؟ تنگناهای ما در استفاده موثر از این ظرفیت‌ها کدام است؟ چگونه می‌توان این تنگناها را برطرف کرد؟... و معتقد باشیم که «اندیشه و کلام» قدرتی مافوق تصور دارند و در بلندمدت با تکیه بر «اندیشه و کلام» می‌توان بسیاری از مشکلات اقتصادی کشور و از جمله مشکل بیکاری و مشکل کم‌بازدهی اشتغال را حل کرد.

نظر من این نیست که این تحولات یکباره انجام شود. به یک روند ۲۰ تا ۳۰ ساله نیاز داریم تا این دگرگونیها صورت گیرد. اگر این مساله از دیدگاه فرایند توسعه حل شود، مسلماً سایر مسایل تبعی نظیر اشتغال جوانان و بیکاری در کشور بطور طبیعی حل خواهد شد.

ماهرود: در اینجا لازم می‌دانم قبل از پاسخ به پرسش اصلی در مورد راه‌حلهای، توضیحی درباره اظهارات آقای دکتر عظیمی در مورد نسبت ۱ بر ۳ سرمایه‌گذاری و رشد ارزش افزوده داشته باشم. در برنامه اول توسعه، پدیده‌ای که قبل از سرمایه‌گذاریها به کمک رشد اقتصادی آمد فضا سازی کلی در جامعه و استفاده از ظرفیت‌هایی بود که آقای دکتر عظیمی به آنها اشاره کردند.

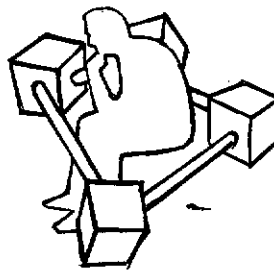
بدیهی است وقتی فضا سازی آزاد شود و خلاقیتهای بکار گرفته شود و امکان اشتغال، تولید، بهره‌برداری، عرضه و صادرات فراهم شود بسیاری از ظرفیت‌ها در واحدهای صنعتی موجود مورد استفاده قرار خواهد گرفت. مطلب دیگر اینکه بحثی است در استفاده از صنایع تکنولوژی بر یا سرمایه‌گذاریهای تکنولوژی بر که در مقوله اشتغال مطرح است. معمولاً هنگامی که تصمیم گرفته می‌شود بحران اشتغال در نقطه‌ای حل شود این تصور پیش می‌آید که بلافاصله فعالیت‌هایی که کارگر بر و اشتغال بر است و به سرمایه کمی نیاز دارد ایجاد کنند. تجربیات دنیا نشان داده است که با این روش به هیچ‌وجه نمی‌توان کمکی به مساله اشتغال کرد. اشتغال نتیجه طبیعی و قهری میزان رشد کشور است. چنانچه صنایع با تکنولوژی و ارزش افزوده بالا را تجهیز کنیم در آن صورت می‌توانیم در درازمدت مساله اشتغال و بیکاری را حل کنیم. برعکس چنانچه نیروی انسانی صرف امور

کارگر بر شود رشد اقتصادی مطلوبی به جامعه عرضه نخواهد شد و در نهایت موجب گسترش پدیده بیکاری و عدم اشتغال خواهد شد. به اعتقاد من مناسب‌ترین روش در این زمینه این است که بتوان پیوند منطقی بین بنگاههای بزرگ، واحدهای با تکنولوژی بالا و واحدهای کوچک و متوسط ایجاد کرد.

افزایش سهم سرمایه‌گذاری در تولید

اما در پاسخ به پرسش اصلی می‌توانم بگویم رفع مشکل بیکاری، کاستن از سهم بخش خدمات غیرمولد به نفع بخش‌های تولیدی و مولد و استقرار تدریجی یک بخش خدمات پویا و مرتبط با فعالیت‌های صنعتی و تولیدات و در نتیجه دست یافتن به ساختار اقتصادی مناسب و مطلوب و افزایش بهره‌وری و توسعه اجتماعی، ناگزیر باید با اتکاء به افزایش سهم سرمایه‌گذاری در تولید ناخالص داخلی آغاز شود. باید توجه داشت که سهم سرمایه‌گذاری در تولید ناخالص داخلی که در سال ۱۳۵۶ معادل ۲۵ درصد بود به ۱۶/۵ درصد در سال ۱۳۷۴ رسیده است. بنابراین جریان رشد اقتصادی و رفع مشکل بیکاری در گرو انباشت سرمایه و افزایش سهم سرمایه‌گذاری در تولید ملی حداقل به میزان ۲۵ تا ۳۰ درصد است.

به نظر من اقتصاد موفق، اقتصادی است که در طی دوره‌ای بلندمدت بتواند با نرخ بالایی پس‌انداز و سرمایه‌گذاری کند. سهم ۱۶/۵ درصد سرمایه‌گذاری به تولید ناخالص داخلی در ایران در مقایسه با کشورهای موفق که حداقل نرخ بیکاری را دارند بسیار نازل است. این نسبت در چین در سال‌های اخیر حدود ۴۳ درصد، در مالزی ۳۹ درصد، در کره جنوبی ۳۸ درصد و در اندونزی به ۲۹ درصد رسیده است و راز پیشرفت این کشورها را در توسعه اقتصادی باید با همین شاخص اندازه‌گیری کرد. در اینجا باید تاکید کنم که بخش کشاورزی و سایر بخش‌های متکی به منابع طبیعی ظرفیت بلندمدت، رشد محدودی دارند و از لحاظ اشتغال‌زایی طبعاً با محدودیت‌هایی مواجهند. بخش خدمات از لحاظ ظرفیت جذب نیروی کار بخصوص در شکل غیرمتشکل آن با محدودیت عمده‌ای روبرو نیست اما رشد بی‌رویه این بخش عملاً باعث بروز فشارهای تورمی می‌شود و در نتیجه با شرایط عدم اطمینانی که در فضای سرمایه‌گذاریهای تولیدی ایجاد می‌کند در نهایت به کاهش روند سرمایه‌گذاری و بیکاری منجر



می‌شود. بنابراین تنها از راه صنعتی شدن و رشد تولیدات صنعتی است که می‌توان امکانات پایدار برای ایجاد شغل و درآمد در جامعه فراهم کرد البته باید در نظر داشت که توسعه صنعتی و صنعتی کردن اقتصاد ملی را نباید به منزله هدف دانست بلکه این وسیله‌ای است در خدمت توسعه اقتصادی - اجتماعی و ایجاد شغل و درآمد برای نیروی فعال جامعه و ارتقاء سطح زندگی عموم مردم. این نکته را هم باید توجه داشت که گسترش شبکه صنعتی و پیوندهای بین صنایع بزرگ، متوسط و کوچک و خدمات مرتبط با تولید صنعتی عملاً امکانات اشتغال‌زایی گسترده‌ای را در بلندمدت فراهم می‌سازد.

فراموش کردن این روند گرچه ممکن است در کوتاه‌مدت، برخی از مشکلات ناشی از بیکاری را در جامعه تعدیل کند اما در بلندمدت با افزایش جمعیت و حجم نیروی فعال، قادر به حل قطعی مشکل بیکاری نخواهیم بود. ایران با توجه به موقعیت ژئواکونومیک ممتازی که در مجموع منطقه خلیج فارس و آسیای مرکزی و شبه‌قاره هند دارد اگر بتوان فضای مناسبی را با تکیه بر ثبات اقتصادی و آزادسازی تجاری - مالی همراه با کوچک‌تر کردن دولت، توسعه بخش خصوصی، ایجاد شرایط رقابت‌پذیری و ارتقاء کیفیت نیروی کار، مهارتها و توسعه نیروی انسانی بوجود آورد قادر خواهد بود در روندهای جدید تقسیم کار بین‌المللی، همانند آسیای شرقی، میزان فعالیت‌های صنعتی گسترده‌ای شود که ماهیت آن درآمدمیزی مالی - تجاری - صنعتی با شرکت‌های بین‌المللی است. طبیعی است که الگوهای صنعتی متکی به بازارهای داخلی، حمایت‌های داخلی و برقراری سدهای تعرفه‌ای و غیرتعرفه‌ای، درون‌نگری و جایگزینی واردات در دنیای آینده جایگاهی ندارد و نمی‌تواند ضرورت‌های توسعه صنعتی کشور از جمله رشد اشتغال، درآمد و تولید کالا و در نهایت توسعه اجتماعی و رفاه عمومی پاسخ مناسب بدهد.

بیکاری معلول است و نه علت

در پایان جمع‌بندی من از مساله اشتغال در کشور این است که بیکاری در میان پدیده‌های اجتماعی معلول است و نه علت و بیکاری معلول توسعه‌نیافتگی است و نه علت و برای اینکه بخواهیم با بیکاری مقابله کنیم باید با علت برخورد کرد. در طول دوران پس از پیروزی انقلاب اسلامی توجه در رفع مشکل بیکاری بود

نموده‌اند مشغول کار شوند نه هرکس خودش حس کرد می‌تواند تعمیرکاری اتومبیل یا لوازم خانگی یا کار دیگری را آغاز کند و مردم ابزاری برای تشخیص میزان صلاحیت آنها را نداشته باشند. اگر قرار باشد کارها روی اصولی باشد باید امکانات و برنامه زمانی برای آموزش‌های لازم فراهم شود و اعلام شود تا مردم و به‌ویژه جوانان برای گذراندن دوره‌ها در این مراکز با این برنامه‌ها حضور پیدا کنند. ولی اگر قرار باشد برای گذراندن دوره‌های مهارتی و کسب گواهی مهارت فنی نیاز به ارائه مدارکی از قبیل گواهی پایان خدمت یا معافیت، گواهی عدم سو، پیشینه، دفترچه سابقه بیمه، باشد طبیعی است که با هر شرطی گروهی حذف می‌شوند و این شرطها نیز به‌خودی خود اشتیاق را به مراجعه برای کسب مهارت کم می‌کند. این مسائلی یعنی از دست دادن ظرفیت‌ها.

حذف می‌شوند و این شرطها نیز به‌خودی خود اشتیاق را به مراجعه برای کسب مهارت کم می‌کند. این مسائلی یعنی از دست دادن ظرفیت‌ها.

مشابه این مسائل در اجزاء فعالیت‌های نهادین و حوزه‌های بینشی وجود دارد و درهم تنیده است. در سطح فعالیت‌های بخشی مثلاً صنعتی، اگر نظام تخصیص ارز و خریدهای داخلی و خارجی به‌نحوی که تدارک و نگهداری مواد اولیه برای تولید مثلاً یک ماه، تداوم تولید را اطمینان‌بخش نماید، تا اینکه شیوه‌های اداری به‌نحوی که لازم باشد تا برای شش ماه خرید و تدارکات صورت گیرد، حجم سرمایه در گردش موردنیاز شش برابر می‌شود، ظرفیت انبارها به شش برابر باید افزایش یابد، پرسنل وامکانات انبارداری چند برابر می‌شود. یعنی ایجاد ظرفیت اضافی و یا صرف ظرفیت‌های انسانی، مالی، پولی و فیزیکی که نتیجه آنها نیز گران شدن هزینه تولید، سخت شدن قدرت رقابت و ضعف توان صادرات خواهد بود.

این مثال‌ها را بیشتر برای این مطرح کردم که معلوم شود کارهایی که باید انجام شود خیلی دشوار و غیرممکن نیستند، بلکه نیاز به درک صحیح مطلب و اصلاح بینش دارد و تا حدودی راه‌حل‌ها را نیز در خود مثال‌ها بیان کرده‌باشم.

به‌نظر می‌رسد به تمامی این مسائل و بیشتر در حوزه دانائی و بینشی باید با دید نقد و بررسی نگاه شده و با سرپنجه تفکر و نواندیشی گره‌گشائی شود. البته باید بگویم اقدام‌هایی که شده بهتر است تسریع و فراگیر شود تا نیروی محرکه جامعه که خلاقیت‌های انسانی است میدان‌دار عرصه فعالیت‌ها گردد.

بقیه در صفحه ۹۱

و اقدامات متعددی هم صورت گرفت ولی در نهایت چون رشد اقتصادی درصد جبران نیروی کار جدید فراهم نشد لذا مساله بیکاری حل نشد. به هر صورت راه‌حل برخورد با بیکاری این است که حداقل یک رشد اقتصادی در حدود ۳ برابر رشد جمعیت داشته باشیم تا با این ترتیب بتوان بیکاری را از بین برد و طبیعی است لازمه آن نیز استفاده از ظرفیت‌ها و سرمایه‌گذاری‌های لازم است.

دوست حسینی: فکر می‌کنم با ذکر چند مثال بشود ارتباط میزان و نحوه استفاده از ظرفیت‌ها با حوزه‌های فکری و دانائی را نشان داد. ببینید، یکی از راه‌های مهم افزایش توانمندی برای استفاده از ظرفیت‌ها، افزایش مهارت‌ها و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است و خویست این آموزش‌ها بسته به سطح آن از دوران کودکی و حتی با اسباب بازی‌های آموزنده آغاز شود که فعلاً خیلی موضوع بحث ما نیست. اما می‌دانیم که یکی از مواد درسی مدارس ما، درس حرفه‌وفن است و مقصود از آن آشنا کردن ذهن‌های فعال نوجوانان با حرفه‌ها و ابزارهای انجام آنست. اگر این آموزش‌ها در کارگاه‌های مناسب ارائه شود و دانش‌آموزان عملاً خود، کاربرد آن‌ها را تجربه کنند و در امتحان نیز نمونه‌های عملی کارها توسط مربیان ارزیابی شده نمره داده‌شود به نوعی باعث رشد و خلاقیت خواهد شد ولی اگر امتحان درس حرفه‌وفن این باشد که تعریف اهر را بنویسید و یا اینکه عین جملات کتاب در موضوعاتی نوشته شود و از دانش‌آموز به‌عنوان پاسخگویی به امتحان حرفه‌وفن خواسته شود که جاهای خالی را تکمیل کند، معلوم می‌شود که اصلاً موضوع درک نشده و نه تنها ظرفیت فنی نوجوانی افزایش نیافته، بلکه توانائی‌های نوآوری و بیان مطلب از سوی او نیز تخطئه و سرکوب شده است.

مثال دیگر اینکه برای گردش و انجام کارهای فنی در جامعه است. خویست کسانی که می‌خواهند تصدی آنها را پیدا کنند آموزش‌ها و مهارت‌های مقدماتی لازم را فراگیرند و با در دست داشتن گواهی مهارت فنی یا مجوزهای کارهای فنی که از مراجع صلاحیت‌دار دریافت

تحولات مدیریت در نظام تولیدی فراصنعتی

از: دکتر ارسطو امامی خویی



فعالیت‌های تولیدی را به سه بخش عمده: کشاورزی، صنعتی و خدماتی تقسیم کنیم، به‌طور کلی ساختار اقتصادی را می‌توان به سه نوع تقسیم کرد: ۱ - پیش‌صنعتی، ۲ - صنعتی و ۳ - فراصنعتی.

در اقتصادهای عقب‌افتاده پیش‌صنعتی کشاورزی بخش غالب دژ فعالیت‌های اقتصادی است. بدین معنی که این بخش دارای بیشترین سهم در کل فعالیت‌های اقتصادی است. در این نوع ساختار محور تولید بازوی انسانی است و در نتیجه نیروی فیزیکی انسانی شاخص عمده تعیین‌کننده قدرت تولید می‌باشد. در این نوع ساختار اقتصادی داشتن جمعیت زیادتر و سالم‌تر عمده‌ترین مزیت نسبی محسوب می‌شود. در یک چنین شرایطی ارتقاء در تولید، چه کمی و چه کیفی، نسبتاً محدود و از طریق بهبود فیزیکی انسانها به‌کمک بهداشت، تغذیه بهتر و امثال آن میسر است.

در ساختار تولیدی صنعتی بخش صنعت بر کل فعالیت‌های اقتصادی تسلط دارد. باگسترش فعالیت‌ها در بخش صنعت، تولیدات صنعتی حتی در دیگر بخش‌های اقتصاد کشور رخنه می‌کند. بطوریکه، مثلاً بخش کشاورزی هم کشاورزی صنعتی می‌شود و به‌همین علت از

اساسی‌ترین وظیفه مدیران تصمیم‌گیری است. با دید جمعی و سیستماتیکی از فرآیند تصمیم‌گیری، علاوه بر درستی و سرعت تصمیم‌گیری می‌بایستی چگونگی اجرای تصمیمات اتخاذشده نیز مدنظر قرار گیرد. مهمتر اینکه، بخصوص در سازمانهای بزرگتر، با توجه به زمان طی فرآیند تصمیم‌گیری و اجرا، می‌توان ادعا کرد که همه و یا لاقلاً اکثر تصمیمات در رابطه با آینده است. لذا توان پیش‌بینی روندها و بطورکلی آینده‌نگری در تصمیم‌گیری‌ها به‌عنوان یکی از شاخص‌های مهم در مدیریت مطرح می‌گردد، در حالی که آینده خود تحت تاثیر عوامل محیطی و خارج از کنترل سازمانها به‌سرعت در حال تغییر و دگرگونی است. بی‌شک در یک چنین شرایطی نظام ساده مدیریت کهن نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای امروز بنگاه‌های اقتصادی باشد.

به‌عنوان مثال، ابزارهای قدیمی بکار گرفته شده توسط مدیران، چارت‌های سازمانی، روابط و رفتارهای سازمانی و تفکر متداول در نظام سابق مدیریت نه تنها قادر به رفع تنگناها نیستند بلکه خود بانی مشکلات شده‌اند. هدف از این مقاله آشنایی مختصر با چگونگی و علل بعضی از تحولات عمده در نظام و ساختار مدیریت در کشورهای جهان اول یعنی کشورهای پیشرفته که در مرحله فراصنعتی قرار گرفته‌اند نظیر آمریکا، ژاپن و آلمان است. بدین امید که با شناخت و درک بهتر این تحولات بتوان از آن برای بهبود نظام مدیریت در ایران بطور صحیح، اقتصادی و منطقی بهره گرفت.

ساختارهای تولید

مسلماً ساختار کلان اقتصادی کشور یکی از شاخص‌های عمده و موثر در تعیین نظام مدیریتی است و برای درک بهتر موضوع مورد بحث بهتر است ابتدا مرور مختصری بر انواع ساختارهای کلان اقتصادی کنیم. اگر مجموعه

توان تولید و بازدهی بمراتب بیشتر و یا چندین برابر نسبت به بخش کشاورزی در ساختار پیش‌صنعتی برخوردار است. به‌عنوان مثال، بخش کشاورزی صنعتی شده آمریکا با بکارگیری فقط ۲ درصد از نیروی کار این کشور می‌تواند نه تنها ۲۲۰ میلیون نفر آمریکایی را تغذیه کند بلکه سهم عمده‌ای از بازارهای جهانی را نیز داشته باشد. در صورتی که بسیاری از کشورهای غیرصنعتی با بکارگیری بیش از نیمی از نیروی کار خود در بخش کشاورزی به‌سختی می‌توانند نیازهای مصرف داخلی خود را تامین کنند. در این ساختار صنعتی محور تولید سرمایه، به‌معنی ماشین‌آلات و ابزار تولید است. لذا کم و کیف تولید تابعی از نوع ماشین‌آلات و چگونگی بهره‌گیری از آنهاست. برای کشورهایی که دارای منابع سرشاری هستند و به‌کمک آن دسترسی به سرمایه و یا واردات آن ممکن است چگونگی استفاده از سرمایه‌ها اهمیت بیشتری یابد. چگونگی استفاده بهینه از سرمایه در گرو داشتن نظم، انضباط، و تفکر سیستمی متناسب و صحیح و به‌طور کلی مدیریت کارآ و قانونمندی متناسب است. تجربه نشان داده که بهبود فاحش

در نظام تولیدی صنعتی می‌تواند به‌کمک آموزش، نظم و انضباط سازماندهی و امثالهم صورت گیرد و با مقایسه با نظام تولیدی پیش‌صنعتی افزایش تولید بمراتب با محدودیت کمتری مواجه است.

در ساختار تولیدی فراصنعتی بخش خدمات بیشترین سهم را در کل تولید دارد. در اینجا دانش محور تولید است که خود ماحصل تفکر و تجربه انباشته انسانهاست. به‌عبارت دیگر، تولید عمدتاً متکی به عملکرد مغز انسانهاست. برای افزایش تولید در این ساختار نه تنها انسان باید سالم و آموزش‌دیده و مجهز به ابزارهای تولید پیشرفته باشد بلکه برای ارتقای تولید که خلاقیت در آن نقش عمده‌ای را ایفا می‌کند می‌بایستی از توان فکری بالاتری هم برخوردار باشد.

مشخصه عمده در نظام تولیدی فراصنعتی توان و آزادی تفکر است زیرا بدون این‌دو خلاقیت یا امکان‌پذیر نیست و یا ضعیف خواهد بود. شاید به‌همین سبب است که وجه مشترک کشورهای جهان اول، البته با درجات متفاوت، نظام و یا سیستمی است که مشوق توان و آزادی فکری است، گرچه در بعضی موارد بهای گزافی را به‌صورت ناهنجاری‌های مختلف اجتماعی برای آن می‌پردازند.

بر اساس مطالعات انجام شده توان بالقوه مغز بمراتب بیش از توان بالفعل آن است. در نتیجه با افزایش توان فکری از طریق ایجاد امکانات بیشتر برای پرورش افکار می‌توان از این ظرفیت مازاد و بلااستفاده که در این ساختارها به‌عنوان اساسی‌ترین عامل تولید منظور می‌شود بهتر استفاده کرد و تولید را بمراتب با محدودیت کمتری از دو ساختار تولیدی پیشین افزایش داد. این بدان معنی است که در مرحله فراصنعتی استعداد کمی، کیفی و سرعت تولید به‌طور غیرقابل مقایسه‌ای زیاد و صعودی خواهد بود. شاید بتوان ادعا کرد کوتاه‌تر شدن روزافزون سیکل طول عمر کالاها که تقریباً به‌طور متوسط به سه ماه رسیده است یکی از شواهد بارز این واقعیت است.

در نظام‌های تولیدی پیش‌صنعتی و صنعتی، مدیران عمدتاً با مشکل فقدان اطلاعات و یا عدم داشتن توان استفاده، جذب و یا بکارگیری اطلاعات روبرو هستند. البته شدت این امر در نظام تولیدی پیش‌صنعتی بمراتب بیش از نظام تولیدی صنعتی است. ولی در نظام تولیدی فراصنعتی مدیریت با اطلاعات انبوه و افزایش تصاعدی آن مواجه است. علیرغم گسترش تصاعدی اطلاعات که اغلب مربوط به گذشته می‌شوند، دگرگونی‌های سریع در بازارهای متفاوت (تولید، مصرف، پول، سرمایه، کار و غیره) نیاز تازه‌ای برای اطلاعات بیشتر در ارتباط با آینده را نیز ایجاد می‌کند. به‌عنوان مثال، در بازار پول و سرمایه با نوسانات لحظه‌ای نرخ‌های بهره هزینه‌های استقراض و در نتیجه تغییر نسبی قیمت‌ها باعث افت و خیزهای بسیاری می‌شود که می‌تواند بر چگونگی تصمیم‌گیری مدیران مستقیماً تأثیر گذارد. به‌عبارت دیگر، در کنار افزایش روزافزون و تصاعدی اطلاعات، فقدان اطلاعات متناسب و مورد نیاز جهت پیش‌بینی صحیح روند آینده همچنان باقی است. این امر سبب اضافه‌شدن مشکلات جدیدی شده است که شامل تشخیص اطلاعات از نظر تناسب و چگونگی کاربرد و دسترسی بموقع آن می‌شود. به‌عبارت دیگر تاحدی مشکل کمی اطلاعات جای خود را به مسائل کیفی داده است.

در هر نظام تولیدی، کالاها و یا خدمات، رسالت مدیریت تضمین بقای شرکت و یا سازمان در وحله اول و سپس هدایت آن در جهت رسیدن به اهداف موردنظر در درون سازمان با توجه به شرایط و واقعیت‌های محیطی

می‌باشد. این رسالت بدون تصمیم‌گیری‌های صحیح، سریع و در رابطه با نه‌گذشته و حال بلکه آینده امکان‌پذیر نیست. در حالی که فرآیند تصمیم‌گیری نیازمند دسترسی به اطلاعات است که خود دستخوش تحولات مضاعف کمی و کیفی گردیده است.

تحولات کمی و کیفی در دانش

همان‌طوری که قبلاً اشاره گردید، مبنای دانش بشری اطلاعات و تجربه انباشته و انتقال یافته از دوران نقاط مختلف است و روند تحول کمی دانش بسیار جالب و گویاست. اگر مجموعه اطلاعات انباشته شده از زمان پیدایش بشر تا میلاد مسیح (یعنی ۱۹۹۶ سال پیش) را یک واحد فرض کنیم، این مجموعه تا اواسط قرن شانزدهم دوبرابر و یا ۲ شد.

به‌عبارت دیگر، حجم دانش که در مدت هزاروپانصدسال کسب شد معادل دانشی بود که هزاران سال طول کشید تا بدست آید.

پس از انقلاب صنعتی فقط دوپست و پنجاه سال طول کشید که این دانش دوبرابر و یا چهاربرابر دانش اولیه گردد. دور بعدی برای دوبرابر شدن دانش و یا ۸ واحد شدن آن فقط در حدود پنجاه سال به‌طول انجامید. گفته می‌شود که در سالهای اخیر طی ده سال حجم دانش دوباره دوبرابر یعنی به ۱۶ واحد افزایش یافت. پیش‌بینی می‌شود که در دور بعدی برای دوبرابر شدن حجم دانش و یا ۳۲ واحد شدن آن فقط ۴ سال لازم است. بدین ترتیب در طول زمانی که دانشجویی وارد دانشگاه می‌شود و تا وقتی که فارغ‌التحصیل شود حجم اطلاعاتی دوبرابر و یا ۶۴ واحد و در نتیجه مجموعه اطلاعات کسب شده نسبت به کل دانش موجود ناچیز خواهد بود. و در صورت ادامه این روند

● اساسی‌ترین وظیفه مدیران تصمیم‌گیری است.

● چگونگی استفاده بهینه از سرمایه در گرو داشتن نظم، انضباط و تفکر سیستمی متناسب و صحیح و بطور کلی مدیریت کاراً و قانونمندی متناسب است.

● علاوه بر افزایش تصاعدی حجم دانش، سرعت حرکت اطلاعات نیز به‌طور باورنکردنی افزایش یافته، به‌طوری که زمان انتقال اطلاعات به صفر نزدیک می‌شود.

باید انتظار داشت دور بعد دوبرابر شدن دانش بشری فقط چندماهه به‌طول انجامد.

علاوه بر افزایش تصاعدی حجم دانش، سرعت حرکت اطلاعات نیز به‌طور باورنکردنی افزایش یافته به‌طوری که زمان انتقال اطلاعات به صفر نزدیک می‌شود. علاوه بر حجم، پیرامون و کیفیت دانش بشری نیز به‌طور غیرقابل تصویری وسیع‌تر شده است. برای درک کمی و کیفی دانش بشر امروز کافی است یادآور شد که انسان قادر است به‌کمک تکنولوژی به‌خارج از منظومه شمسی دسترسی یافته و از چگونگی آن مطلع شود و اطلاعات دقیق‌تری را از فواصل بسیار دور و غیرقابل تصور در چندثانیه دریافت کند.

دانش و مدیریت

بدین ترتیب مشکلات فقدان اطلاعات و یا دانش کم در مراحل تولیدی پیش‌صنعتی و صنعتی، مسدود به اطلاعات انبوه در دوران تولیدی فراصنعتی شده که این خود بانی ایجاد مشکلات عدیده شده است. گسترش تصاعدی دانش سبب می‌شود که اطلاعات مفید و مربوط به سرعت مبدل به اطلاعات غیرمفید و نامربوط شود و در نتیجه تشخیص اطلاعات مفید و دانش چگونگی استفاده مطلوب از آن کاری بس دشوار شود. از سوی دیگر حجم زیاد اطلاعات منجر به کندی فرآیند تصمیم‌گیری می‌شود. در حالی که شرایط محیطی تاکید بر سرعت بیشتر در تصمیم‌گیری‌ها دارند. دسترسی به اطلاعات نادرست، بی‌ربط و با تاخیر می‌تواند منجر به زیان و در صورت استمرار، بقای شرکت و یا سازمان را تهدید کند.

برای تصمیم‌گیری صحیح، سریع و آینده‌نگر با توجه به شرایط و نکاتی که بدان اشاره گردید، در دنیای وفور توأم با فقدان اطلاعات، در نظام‌های تولیدی فراصنعتی مدیران ناچارند از ابزارهایی چون کامپیوتر و غیره استفاده کنند. به‌کمک برنامه‌های نرم‌افزاری کامپیوتری مدیران در دریایی از اطلاعات به‌سرعت حرکت می‌کنند و اطلاعات مربوط را از اطلاعات نامربوط تشخیص داده درستی آنها را با سرعت ارزیابی می‌کنند.

اطلاعات خام و بظاهر نامربوط را پرورش داده و تبدیل به اطلاعات مفید و قابل استفاده می‌کنند و بدین ترتیب از دانش چگونگی استفاده از اطلاعات بهره‌مند می‌شوند.

بطور خلاصه، برای مدیریت اطلاعات انبوه باید از تکنولوژی برتر و پیشرفته‌تر کامپیوتر

شبکه اینترنت و امثالهم نیز مدیران را قادر می‌سازد که مشکل زمانی و نقص اطلاعاتی را تا حدودی برطرف کنند. به یاری این تکنولوژی مدیران به جای دسترسی به اطلاعات هفتگی و روزانه به اطلاعات لحظه‌ای دست می‌یابند. برحسب نوع فعالیت‌ها، امروزه تصمیم‌گیری بر مبنای اطلاعات دریافتی چند دقیقه پیش نیز می‌تواند نادرست و در نتیجه سبب ورشکستگی شرکت گردد. شبکه اینترنت می‌تواند از نظر آینده‌نگری و پیش‌بینی روندها، مدیران را یاری کند.

تلفن‌های سیار و یا موبایل (همراه) نقش حساسی در انتقال سریع اطلاعات و هرچه کوتاه‌تر کردن فرآیند تصمیم‌گیری و اجرای آن دارند. در شرایطی که لحظات در فرآیند تصمیم‌گیری سرنوشت‌ساز هستند نقش اینگونه ابزارها بسیار حساس و مهم می‌شوند. مثلاً، مدیر یک مجموعه از سرمایه‌گذاری‌های متفاوت چندین میلیارد دلاری که با نوسانات بازار بورس مواجه است باید بتواند به سرعت هرچه تمام‌تر تصمیم گرفته و بر مبنای مقتضیات اعلام خرید و یا فروش سهام کند. در چنین شرایطی هر لحظه درنگ می‌تواند سبب میلیون‌ها دلار سود و یا زیان گردد که مجموعه این لحظات مسلماً در پایان سال تاثیر بسزایی در سرنوشت شرکت و یا سازمان دارد. در واقع به کمک تلفن‌های سیار توان عکس‌العمل مدیران، بخصوص در رابطه با تحولات ناگهانی بازار، چند برابر افزون می‌شود.

تحولات در مدیریت

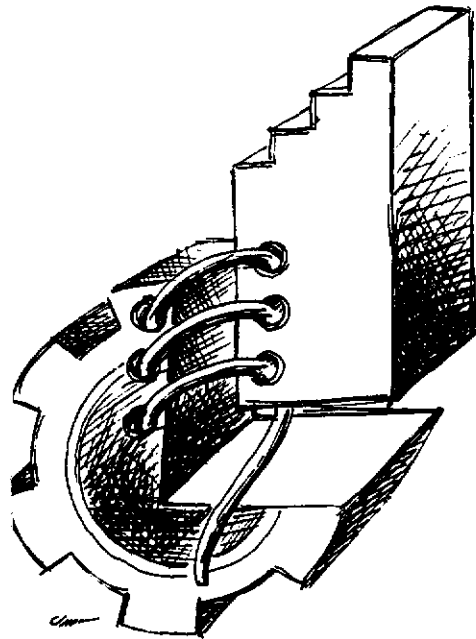
گسترش روزافزون کمی و کیفی دانش باعث بکارگیری تکنولوژی برتر در فرآیند تصمیم‌گیری در نظام مدیریت در جهان اول گردیده است. از سوی دیگر، دگرگونی‌های سریع در بازارهای متفاوت مثل تنوع طلبی بیشتر و در نتیجه تغییرات سریع الگوی مصرف سبب کوتاهی عمر کالاها شده است. ورود متوالی تکنولوژی جدید به بازار منجر به تحول در فرآیند تولید و خطوط تولید و حتی در موارد بسیاری کوتاهی طول عمر واحدهای تولیدی و یا جایجایی آنان گردیده است. در یک چنین شرایطی برای ارتقای کارایی نه تنها مدیران باید از تمام امکانات و ابزارهای مدرن جهت تصمیم‌گیری‌های درست و سریع استفاده کنند بلکه نظام مدیریت خود نیز دستخوش تغییر و تحول می‌شود، در نتیجه فرآیند تصمیم‌گیری نیز باید متحول شود. زیرا

همانطوریکه قبلاً نیز اشاره شد، با دید جمعی و سیستماتیکی از فرآیند تصمیم‌گیری، علاوه بر درستی و سرعت تصمیم‌گیری می‌بایستی چگونگی اجرای تصمیمات اتخاذ شده نیز مدنظر قرار گیرد. به همین دلیل ما شاهد تحولات ساختاری ذیل در نظام مدیریتی در اقتصادهای فراصنعتی و پیشرفته بوده و یا خواهیم بود:

۱ - همان‌گونه که قبلاً اشاره شد، در بسیاری از موارد نه تنها کیفیت بلکه سرعت در تصمیم‌گیری هم از اهمیت بسیاری برخوردار است و حتی در بعضی از موارد سرعت مهم‌تر از جهات دیگر آن است. تصمیم‌گیری درست و سریع با چارت سازمانی عمودی بسیار دشوار و با آن در تضاد است. به همین علت چارت‌های سازمانی عمودی به تدریج با چارت‌های سازمانی افقی جایگزین می‌شود و از لایه‌های مدیران، بخصوص مدیریت میانی، کاسته می‌شود. در چارت سازمانی افقی لایه‌های مدیران کمتر و لذا مدیران به مسائل نزدیکتر و در نتیجه با دقت و سرعت بیشتری تصمیم می‌گیرند.

۲ - برای ارتقای کمی، کیفی و افزایش سرعت عمل در پاسخ سریع به تغییرات در بازار مصرف، واحدهای تولیدی مجبورند بعضی از بخش‌های فرآیند تولید خود را حذف و به دیگران واگذار کنند تا بهتر بتوانند در فعالیت‌هایی که دارای مزیت‌های نسبی هستند تمرکز کرده و تخصصی‌تر عمل کنند. قدر مسلم این روند منجر به کاهش خوردگفایی شرکت‌ها و واحدهای تولیدی و افزایش وابستگی آنها به شرکت‌های دیگر می‌شود. به عبارت دیگر، مدیریت ناچار است روزی‌روز از خود کفایی کاسته و به همبستگی بیافزاید.

۳ - کوتاهی طول عمر کالاها و شرکتها باعث کوتاهی طول عمر مشاغل می‌گردد. به همین دلیل کارمندان و کارکنان واقع بین و دوراندیش نمی‌توانند چون گذشته امنیت شغلی را در راس انتظارات شغلی خود قرار دهند. طبیعی است که اینگونه انتظارات نیز باید جایگزین شوند. بتدریج کارمندان و کارکنان در عوض امنیت شغلی در جستجوی رشد و ارتقای شغلی در محیط کار بصرمی‌آیند. لذا مدیران واحدها و شرکتها در اقتصادهای پیشرفته برای پاسخگویی به انتظارات کارمندان و کارکنان نمی‌توانند از ابزارهایی چون پرداخت حقوق بیشتر و یا انعقاد قراردادهای درازمدت شغلی استفاده کنند زیرا نه مدیران و نه کارکنان می‌توانند اطمینان چندانی



به آینده، بخصوص آینده دور، داشته باشند. برآورد انتظارات رشد و ارتقای شغلی برای مدیران چندان آسان نبوده و نخواهد بود. این مساله منجر به مشکلات زیادی برای مدیران می‌شود.

۴ - در نظام‌های تولیدی پیش صنعتی و صنعتی، از نظر سازمان و یا شرکت، افراد به نوعی جزء هزینه‌ها منظور می‌شوند. در نظام تولیدی فراصنعتی که دانش محور تولید است، دیگر تفکر محدود به قشر مدیریت نمی‌شود بلکه همه باید با تفکر خود در ابداع محصولات، روش‌های تولید و تولید محصول، چه کالا و چه خدمات، سهیم باشند. در آن صورت از نظر سازمانی افراد بیشتر بمنزله دارایی باید محسوب شوند و اگر فرد توان تفکر را نداشته باشد معمولاً در چنین سازمانی نمی‌تواند مستقیماً در تولید نقش چندانی داشته و شاغل باشد.

۵ - در نظام‌های تولیدی پیش صنعتی و صنعتی مدیران برای رهبری واحدها اکثراً از روش فرمایشی و یا دستوری استفاده می‌کنند ولی این نوع مدیریت با ساختار فراصنعتی همخوانی چندانی ندارد زیرا در تولید دانش محوری و مبتنی بر تفکر این برخورد نه تنها کارا نیست بلکه می‌تواند حتی تاثیر معکوس داشته باشد. در این صورت نیاز به روش تازه است. در واحدهای نظام تولیدی فراصنعتی مدیران از روش ایجاد انگیزه و تحرک در نیروی کار استفاده می‌کنند. البته باید متذکر گردید که حتی در ساختارهای پیش صنعتی و صنعتی نیز بخش‌ها و یا

واحدهای تولیدی که دانش محور هستند تا حدودی دارای خصوصیات مشابه با ساختارهای فراصنعتی می‌باشند و لذا روش‌های فرمایشی و یا دستوری در آنها چندان کارا نیست.

۶ - اصولاً پایه دانش اطلاعات اندوخته و انباشته‌ای است که بنوعی در ارتباط با یکدیگرند. به همین لحاظ فعالیت‌های دانش محور نوعی همکاری را می‌طلبند. یک دانشمند و یا مخترع بدون دسترسی به یافته‌های پیش‌کسوتان خود و یا بنوعی یاری همکاران خود نمی‌تواند به تنهایی موفق شود و از کارایی چندانی بهره‌مند شود. اصولاً علم و تفکر به‌طور ذاتی به‌صورت طیفی و نه نقطه‌ای است. تمام اکتشافات و خلاقیت‌ها در غایت برآیند فعالیت‌های هزاران نفر در زمانها و مکانهای مختلف هستند.

بنابراین، در نظام تولیدی دانش محور در بین بخش‌ها در درون و حتی بعضی اوقات در بیرون واحدهای تولیدی باید تا حدودی رقابت جای خود را به همیاری و همکاری بسپارد. در بعضی موارد دستیابی به نتیجه مطلوب برای هر یک از سازمان‌ها به تنهایی غیرممکن است ولی در اثر همکاری با یکدیگر امکان‌پذیر می‌شود. چرا که در مواردی مسائل فزاینده‌تر از توان یک شرکت و یا یک سازمان است. ایجاد و گسترش همکاری بین شرکت‌ها که به‌نام اتحادهای استراتژیک معروفند گویای این واقعیت است.

۷ - اصولاً در نظام تولیدی فراصنعتی اولویت با کارآیی و سوددهی در واحدهای اقتصادی است. به همین سبب اکثراً از ضوابط و نه روابط جهت‌گزیش و ارتقای نیروی کار در سازمان‌ها استفاده می‌شود. از سوی دیگر روند جهان شمولی اقتصادی و در نتیجه ادغام بیشتر بازارها از طریق اتساع‌های منطقه‌ای و رشد و گسترش فعالیت‌های شرکت‌های چندملیتی در سالهای اخیر و عوامل دیگر همگی منجر به تنوع فرهنگی بیشتر در ساختار نیروی انسانی سازمان‌ها گردیده است. در واقع برای برطرف کردن تنگناهای موجود در جهت بهبود کارآیی و سودآوری بنگاه‌های اقتصادی از خیره‌ترین نیروی کار بدون توجه به زمینه‌های فرهنگی آنان استفاده می‌کنند. این امر مدیران را وادار می‌کند که نسبت به فرهنگ‌های متنوع در محیط کار آگاه بوده و بدان حساسیت نشان بدهند زیرا بی‌توجهی به اینگونه مسائل باعث ناهنجاری‌هایی در محیط کار می‌شود که مسلماً اثر نامطلوبی بر سوددهی و کارآیی واحدها دارد.

۸ - همانطوری که قبلاً نیز اشاره شد، برای نیل به اهداف عالی سازمانی همکاری و همیاری فکری ضروری است. در این صورت دیگر توانمندی‌ها و مساعدتهای فردی کافی نخواهد بود. برای مثال، برای ایجاد یک سیستم پیچیده که بتواند ماشین فضایی را طراحی کرده که قادر باشد انسانی را به دیگر سیارات بفرستد کار تیمی اجتناب‌ناپذیر است. در این صورت از نقش فرد در سازمان و یا حتی یک سازمان کاسته شده و به نقش گروهی و یا تیمی اضافه می‌شود. بنابراین مدیران تشکیلی‌دهنده، هماهنگ‌کننده، تعلیم‌دهنده و هدایت‌کننده تیم‌ها و گروه‌ها می‌شوند. در نتیجه ایجاد روابط بهینه بین افراد و تیم‌ها جهت دستیابی به نیروزایی مطلوب یکی از فعالیت‌ها و مسئولیت‌های عمده مدیریت محسوب می‌شود.

۹ - سودآوری لازمه بقای شرکت‌ها و یا واحدهای اقتصادی و تامین‌کننده منابع ضروری جهت اجرای برنامه‌های لازم در راستای رسیدن به اهداف آن است. در این اصل تغییری رخ نداده است بلکه در چگونگی دستیابی بدان، تفکر مدیران متحول گردیده است. در نظام تولیدی صنعتی معمولاً مدیران تولید در واحدها حاکمانند و مدیران فروش موظف به فروش هرآنچه تولیدشده، هستند. این نوع برخورد در نظام‌هایی که مصرف‌کننده به‌علل مختلف نظیر محدودیت‌های بازار و قانونی از حق انتخاب چندانی برخوردار نیست می‌تواند عملی و حتی سودآور باشد. ولی در کشورهای جهان اول که دارای اقتصادهای باز هستند و در آنها اکثراً مصرف‌کنندگان از حق انتخاب بسیار زیادی بهره‌مندند، حاکمیت با مصرف‌کننده است. در چنین شرایطی مدیران بازاریابی انتقال‌دهنده و مدیران تولید مجری خواسته‌های مصرف‌کننده هستند و لذا سودآوری عمدتاً از طریق جلب رضایت مشتری حاصل می‌شود. این امر سبب گردیده که طول عمر کالاها و خدمات کوتاه‌تر شده و تولید انبوه نیز بتدریج جای خود را به تولید دلخواه و یا سفارشی بدهد.

۱۰ - همانطوری که قبلاً نیز اشاره شد، در نظام تولیدی صنعتی که سرمایه محور تولید است برای بهبود و ارتقای تولید به‌افراد چگونگی کارکردها، مثل استفاده بهتر از ماشین‌آلات، را به‌صورت‌های مختلف آموزش می‌دهند. ولی در نظام تولیدی فراصنعتی که در آن دانش محور تولید قرار می‌گیرد دیگر تعلیم چگونگی روش

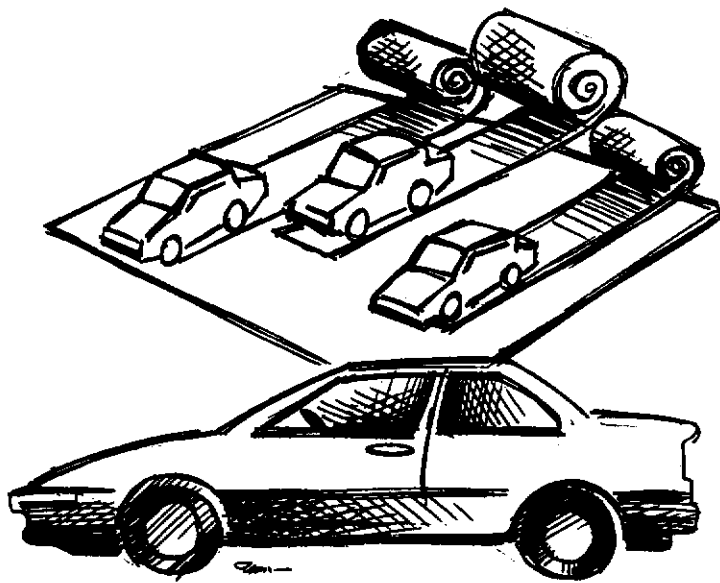
کار نمی‌تواند جوایگویی مشکلات باشد. لذا در این نظام تولیدی چگونه بهتراندیشیدن و راه‌حل‌ها را پیدا کردن مطرح می‌شود. در واقع در برنامه‌های توسعه شرکتها در اقتصادهای پیشرفته تاکید بر گسترش توان فکری نیروی انسانی کار و هدایت آن در جهت نیل به اهداف سازمان است. ۱۱ - در نظام‌های پیش‌صنعتی و صنعتی عمدتاً از شاخص‌های عینی و ملموس چون ظرفیت تولید، سطح تکنولوژی و قدمت ماشین‌آلات به‌کار گرفته شده و امثال آن برای ارزیابی توانمندی‌های شرکتها و سازمانها استفاده می‌شود. ولی در نظام تولیدی فراصنعتی که دانش محور هستند، شاخص‌های عینی نمی‌تواند معیار مطلوبی برای ارزیابی باشد لذا از عوامل غیرعینی و غیرملموس چون برتری سازماندهی، هماهنگی افراد و گروه‌ها و امثالهم استفاده می‌شود. در نتیجه ارزیابی مدیران نیز بدینگونه تحت‌تأثیر شاخص‌های غیرعینی قرار می‌گیرد.

۱۲ - بازتاب به خصیصه دانش، در نظام تولیدی فراصنعتی که دانش محور است مخفی‌کاری‌ها و یا مسخفی‌کردن اطلاعات از کارآیی شرکت می‌کاهد و به فرآیند تولید، بخصوص در درون سازمان، لطمه شدید می‌زند. برای نیل به اهداف شرکت و اجرای پروژه‌ها، قسمت‌های مختلف سازمان و یا شرکت باید از فعالیت‌های یکدیگر آگاه باشند و کارها را با یکدیگر هماهنگ کنند. به‌اجبار و بتدریج این بخش از فرهنگ مخفی‌کاری با فرهنگ مشارکت در کارها و مبادله اطلاعات جایگزین خواهد شد.

بدیهی است در یک چنین شرایطی سیستم ارتباطات سازمانی دستخوش تحولات شدید می‌شود که این خود تأثیر بسزایی بر مدیریت می‌گذارد. به‌عنوان مثال، به‌استثنای موارد خاص، با گسترش همکاری و همبستگی، مدیران دیگر در سیستم جدید ارتباطات بتدریج شرکای سازمانی محسوب می‌شوند که نه تنها اطلاعات را نباید از آنان مخفی کرد بلکه باید با آنها سهیم شد.

تحولات مدیریت در ایران

ملاحظه شد که تحولات مدیریت در کشورهای جهان اول بطور عمده شامل استفاده از تکنولوژی برتر و ابزارهای پیشرفته‌تر در مدیریت اطلاعات انبوه از یک‌سو و دگرگونی در ساختار و ارتباطات مدیریتی از سوی دیگر است. این تحولات منطقی، اقتصادی، ضروری، بطور مستقیم در برخورد با موانع دستیابی به کارآیی بیشتر فعالیت‌های اقتصادی در این جوامع رخ داده است. بهترین گواه این امر این است که



مقایسه صنعت خودرو در ایران با بعضی شرکت‌های موفق آسیا

از: مهندس جعفر صفری

آغاز کرده، به گونه‌ای که اکنون در محدوده شرکت‌های بزرگ جهانی قرار گرفته است. از سوی دیگر در ادامه مقاله دو شرکت TATA هندوستان و شرکت صنعتی «خاور» که به ساخت کامیون‌های سبک و سنگین، با همکاری کمپانی «مرسدس» آلمان اشتغال دارد پرداخته شده است. مقایسه مزبور بیانگر آن است که شرکت هندی فوق‌الاشاره با توجه به آنکه ۵ سال قبل از شرکت «خاور» فعالیت خود را شروع کرده است موفق گردید نیازهای داخلی کشور هندوستان را در سطح وسیعی در زمینه تولید انواع اتوبوس، مینی‌بوس، کامیونت و کامیون سبک و سنگین با ۹۵٪ ساخت داخل تامین کند و در طراحی و ساخت انواع تجهیزات و ماشین‌آلات صنعتی از قبیل ماشین ابزارهای ویژه و سایر ماشین‌آلات قابلیت و توانمندی‌های زیادی را به منصف ظهور برساند. در حالی که صنعت مشابه ما در کشور یعنی شرکت «خاور» با حجم بالای واردات سالانه هنوز هم وابستگی زیادی را در این زمینه به کمپانی مادر یعنی «بنز» آلمان دارد.

در این مقاله یک بررسی اجمالی نسبت به روند رشد و توسعه صنعت خودروسازی در ایران، ژاپن، کره جنوبی و هند انجام می‌گیرد.

سپس با ارائه آمار و ارقام به بررسی مقایسه‌ای در زمینه صنعت خودرو در دو کشور کره و هند با ایران می‌پردازیم. کمپانی‌های «هیوندایی» در کره جنوبی در سال ۱۳۴۶ با کمپانی «فورد» انگلیس و «ایران ناسیونال» با کمپانی «تالپوت» در سال ۱۳۴۲ قرارداد‌های خود را برای ساخت خودرو با طرف‌های خارجی منعقد می‌نمایند و اکنون شرکت «هیوندایی» با تولید میلیونی سالانه خود علاوه بر تامین نیازهای اساسی کشور کره (۷۰٪ تولیدات در داخل کره مورد مصرف قرار می‌گیرد) حجم وسیعی از تولیدات خود را به بازارهای جهانی از جمله آمریکا و اروپا صادر می‌کند و در تعدادی از کشورهای جهان واحدهای تولیدی را به صورت سرمایه‌گذاری و مشارکت ایجاد کرده است. شرکت مزبور علاوه بر تولید مدل‌های گوناگون خودرو، در ابعاد مختلف صنعتی و خدماتی توسعه یافته، فعالیت‌های وسیعی را

در صورت حذف این تحولات در نظام مدیریت، ادامه حیات فعالیت‌های تولیدی در سطح کارایی فعلی میسر نخواهد بود.

ما شاهد پیدایش راه‌حل‌های کشورهای جهان اول با نظام فراصنعتی مثل ترویج کامپیوتر، اینترنت، تلفن‌های سیار و با بحث خلاقیت و مدیریت مشارکتی، هدایتی و غیره در ایران با نظام‌های تولیدی پیش صنعتی و با صنعتی هستیم. مسلماً داشتن تکنولوژی و ابزار

پیشرفته مدیریت اطلاعات انبوه، بدون دسترسی به اطلاعات انبوه، استفاده از شبکه اطلاعاتی اینترنت با توجه به احساس بی‌نیازی به اطلاعات بهنگام و یا استفاده از تلفن‌های سیار بدون ضرورت سرعت در دریافت اطلاعات و تصمیم‌گیری به لحاظ عدم نیاز به عکس‌العمل سریع، در اکثر مواقع نمی‌تواند منطقی، اقتصادی و یا در جهت رفع تنگناهای موجود باشد. اکثر، در بهترین مورد، جنبه رفاهی و در بدترین مورد، نوعی مصرف‌گرایی است و فقط در موارد معدودی برای مدیریت جنبه نیازمندی دارد. مثل اغلب نظام‌های پیش‌صنعتی و صنعتی، ایران نیز با مشکلاتی نظیر کمبود نظم و سازماندهی، انضباط، اطلاعات کم و قدیمی، فقدان ماشین‌آلات و ابزار تولید مدرن و یا عدم دانش و توان استفاده بهینه از آنها و وجود عدم توازن بین سخت‌افزار و نرم‌افزارها و امثالهم روبروست. علاوه بر این عوامل، با توجه به تسلط دولت بر بخش عظیمی از فعالیت‌های اقتصادی، روش‌های گزینش مدیران دولتی آثار نامطلوبی بر ساختار مدیریت داشته است. این روش‌های گزینش در برخی موارد مشوق نقش و حضور اساسی رؤسای انتصابی سیاسی در جایگاه مدیران بوده که خود تأثیر به‌سزایی بر ساختار مدیریت در ایران داشته است. بی‌شک اقتباس از تحولات مدیریت و استفاده از راه‌حل‌های نامربوط کشورهای فراصنعتی جهان اول نه تنها مفید نیست بلکه خود، بانی مشکلاتی نظیر اتلاف منابع ملی و ایجاد پیچیدگی‌های تازه خواهد شد. برای موفقیت تحولات مدیریت در ایران باید در راستای رفع تنگناهای یک نظام تولیدی پیش‌صنعتی و یا صنعتی حرکت کرد. □

دکتر ارسطو امامی خسروی فارغ‌التحصیل دانشگاه‌های آمریکا در اقتصاد و مدیریت، دارای سابق طولانی در امر تدریس و تحقیق در رشته مدیریت بازرگانی بین‌الملل و مالی.

وی در حال حاضر معاونت امور بین‌الملل شرکت آزمایش را برعهده دارد.

● نتایج حاصل از طی دوره توسعه برون‌گرا (دوره دوم)

سال ۱۹۷۱	سال ۱۹۶۲	
۶۰/۹٪	۲۵/۵٪	سهم سرمایه‌گذاری تامین‌شده از پس‌اندازهای داخلی
۲۵٪	۱۳٪	نسبت سرمایه‌گذاری به تولید ناخالص ملی
۱/۳ میلیارد دلار	۵۵ میلیون دلار	صادرات
(سالانه رشد ۴۰٪)		
۲/۱۸ میلیارد دلار	۳۹۰ میلیون دلار	واردات
(رشد سالانه ۲۱٪)		
۵٪ (سال ۱۹۷۵)	۲۷/۹٪ (سال ۱۹۶۵)	میزان بیسوادی

در پایان پس از تجزیه و تحلیل آمار و ارقام ارائه شده به روند توسعه صنایع ایران و جایگاه صنعت خودروسازی و نقاط ضعف آن اشاره و در نهایت به ذکر نکاتی جهت رشد و توسعه اصولی این صنعت پرداخته می‌شود.

روند توسعه صنعتی در کشور کره جنوبی و جایگاه صنعت خودرو

بخش اول - روند توسعه صنعتی کره

برای شناخت اصولی تر روند توسعه اقتصادی کره که عمدتاً پس از جنگ جهانی دوم آغاز گردیده آن را به چهار دوره اساسی تقسیم می‌کنیم. هرچند برخی اعتقاد دارند که رشد صنعتی این کشور جهشی بوده، لیکن ملاحظه دوره‌های چهارگانه ذیل نشان می‌دهد که حتی اگر به رشد جهشی در این کشور اعتقاد داشته باشیم، این جهش معلول و حاصل برنامه‌ریزی کلان در آن کشور بوده است.

۱۹۲۵-۶۱	۱ - دوره بازسازی یا دوره آسان جایگزینی واردات
(۱۶ سال)	
۱۹۶۲-۷۱	۲ - دوره توسعه برون‌گرا
(۹ سال)	
۱۹۷۲-۷۹	۳ - دوره جایگزینی واردات صنایع سنگین
(۷ سال)	
تاکنون - ۱۹۸۰	۴ - دوره آزادسازی و رشد صنایع سنگین و شیمیایی

«اثرات دوره جنبش ساموئل»

پایان دوره جنبش ساموئل ۱۹۷۷	ابتدای دوره جنبش ساموئل ۱۹۷۱	
۱۰۰٪	۲۰٪ (در خانه‌های گلی)	سکونت در خانه‌های سیمانی
۵۰٪	۱۰٪ (قطب آب چاه)	میزان استفاده از آب لوله‌کشی
۹۸٪	۲۰٪	میزان استفاده از برق
۷۰۰ دلار	۱۳۷ دلار	متوسط درآمد سالانه یک خانوار روستایی
۵/۹ میلیون تن	۳/۲ میلیون تن	میزان تولید برنج

(*) (در سال ۷۹-۱۹۷۸)

جنبش «ساموئل» بر ۳ اصل استوار بود:
 ۱ - کار سخت ۲ - خودکفائی ۳ - تعاون.
 در این دوره علاوه بر موارد فوق صنایع سنگین و شیمیایی توسعه‌ای اصولی یافت.
 (*) مواردی از قبیل درآمد خانواده‌ها و میزان تولید برنج براساس برنامه‌ریزی‌های دوره جنبش «ساموئل» رشدیافت سکه اثرات خود را طبعاً پس از چند سال نشان می‌دهد.

● دوره چهارم

در دوره چهارم که هنوز ادامه دارد، کنترل دولت بر تولیدات کاهش یافت، محدودیت مالکیت خارجی در برخی صنایع از بین رفت از افزایش دستمزدها جلوگیری شد و کاهش نرخ تورم مدنظر قرار گرفت. در سه دوره بیسوادی از بین رفت و در سال ۱۹۸۵ تقریباً همه باسواد بودند.

نتایج حاصل از دوره آزادسازی موقعیت اقتصادی - اجتماعی کره

۰٪	میزان بیسوادی
۲٪	سهم کره از حجم کل تجارت جهانی
۲۴۶ میلیارد دلار	تولید ناخالص ملی (GNP)
۷۵۰۰ دلار	سرانه تولید ناخالص ملی
۷/۱٪	میانگین رشد ۱۴ ساله اخیر
۷/۱ میلیون نفر	میزان اشتغال در بخش صنعت
۱/۲۵۱/۳۰۹ کارخانه	تعداد کارخانه بزرگ و تعداد کارخانه صنعتی کوچک و متوسط
۷۰٪	درصد اشتغال در کارخانه‌های کوچک و متوسط (نسبت به کل بخش صنعت)
۵۴٪	درصد فروش در کارخانه‌های کوچک و متوسط (نسبت به کل بخش صنعت)
۲۱٪	درصد اشتغال در کارخانه‌های بزرگ نسبت به کل بخش صنعت
۴۶٪	درصد فروش در کارخانه‌های بزرگ نسبت به کل بخش صنعت

● نتایج حاصل از طی دوره بازسازی (دوره اول)

۲ میلیارد دلار	تولید ناخالص ملی
۸۰ دلار	سرانه تولید ناخالص ملی
۳۰ میلیون دلار	صادرات جنبش
صدها مینی‌رکتورهای سستی	اقتصاد کشور
۳۰ مینروری کنار در بخش کشاورزی	اشتغال نیروی کار
کشاورزی	
۲۷/۹٪	نرخ بیسوادی

● دوره سوم

در دوره سوم یک جنبش توسعه اجتماعی در کره که به نام جنبش «ساموئل» نیز نامیده می‌شود با حمایت و هدایت دولت از سال ۱۹۷۱ آغاز گردید و در نتیجه آن تقریباً تمامی خانواده‌هایی روستایی تغییرات شگرفی کردند که نتایج حاصل آن در جدول پس‌الآ آمده است.

بخش دوم - صنعت خودروسازی کره

صنعت خودروسازی از سال ۱۹۶۷ (سال‌های پایان دوره توسعه برون‌گرا و آغاز دوره جایگزینی واردات صنایع سنگین) با شروع کار شرکت «هیوندایی» کره آغاز گردید.

۱ - سیاست‌های اصلی اتخاذ شده توسط دولت کره برای صنعت خودرو

۱ - رهایت استاندارد برای تاسیس کارخانه تولید خودرو (سال ۱۹۶۷)

● همکاری فنی و تکنولوژی با شرکت‌های صاحب صنعت

۲ - برنامه رشد درازمدت صنعت خودرو برای صادرات (سال ۱۹۷۳)

● توسعه ساخت داخل مدل‌های خودرو اختصاصی (ملی) الزامی گردید

● جداسازی صنعت مونتاژ و صنعت قطعه‌سازی و تاسیس صنایع قطعه‌سازی عمومی

۳ - برنامه محدودسازی مدل‌های تولید خودرو (سال ۱۹۸۱)

● صدور مجوز تولید انحصاری خودروهای تجاری کوچک

۴ - ترک سیاست محدودسازی و سیاست رقابت آزاد (سال ۱۹۸۷)

● اجازه یافتن کلیه شرکت‌ها برای تولید انواع خودرو

۵ - سیاست پیوستن به صف ۵ کشور برتر سازنده خودرو موسوم به پروژه X-5 (سال ۱۹۹۲)

● سیاست موسوم به G.7 که تا سال ۲۰۰۱ باید خودروسازی کره به سطح آمریکا و ژاپن برسد.

سیاست‌های اصلی مالیاتی خودرو

محورها:

۱ - کاهش مصرف خودرو در داخل به عنوان کالای مصرفی

۲ - استفاده از خودروهای با موتور کوچکتر در داخل (مصرف سوخت کمتر)

سیاست‌های حمایت مالی (سال ۱۹۷۲)

محورها:

۱ - کاهش نرخ بهره پرداختی به بانک‌ها یا شرکت‌های تجاری

۲ - هدایت نقدینگی به سمت صنعت

سیاست واردات خودرو و تعرفه‌ها

محورها:

۱ - ممنوعیت ورود خودروی ساخته شده

(CBU) از سال ۱۹۶۲ به مدت ۲۵ سال

۲ - آزادی واردات خودرو برای سالم‌سازی صنعت خودروسازی با نرخ تعرفه ۶۰٪ (سال ۱۹۸۶)

با نرخ تعرفه ۵۰٪ (سال ۱۹۸۸)

با نرخ تعرفه ۲۵٪ (سال ۱۹۸۹)

با نرخ تعرفه ۲۰٪ (سال ۱۹۹۰)

با نرخ تعرفه ۱۷٪ (سال ۱۹۹۲)

با نرخ تعرفه ۱۵٪ (سال ۱۹۹۳)

با نرخ تعرفه ۱۰٪ (سال ۱۹۹۴)

واردات فقط به خودروهای ژاپن محدود شده است.

۲ - اثرات توسعه صنایع پایه‌ای روی صنعت خودرو

اهمیت صنعت خودرو در کلان صنعت کره

در سال‌های اخیر افزایش یافته است. در سال ۱۹۷۶ صنعت خودرو کره ۵۴٪ در GNP این کشور سهم داشت اما این سهم در سال ۱۹۹۱ به ۲۱٪ افزایش یافت. سهم اشتغال کارکنان خودروسازی در کل اشتغال کارخانه‌ها ۱/۴٪ بود که در سال ۱۹۹۲ به ۶/۶۳٪ رسید و از نظر صادرات، نسبت به صادرات خودرو و قطعات به کل صادرات کره از ۱/۱۶٪ به ۵/۹۷٪ بین سال‌های ۱۹۷۶ تا ۱۹۹۳ رسید. این مقادیر نقش کلیدی صنعت خودرو را نشان می‌دهد، زیرا تاثیرات مضاعف تولید، ارزش افزوده و اشتغال را در صنایع مرتبط شامل می‌گردد.

یکی از صنایع مهم مرتبط، صنعت فولاد است که بیشترین تاثیرات را روی صنعت خودروسازی دارد. حدود ۷۶٪

سیاست‌های اصلی شرکت هیوندایی کره

سال	عملکرد
۱۹۶۷	تاسیس شرکت خودروسازی هیوندایی تحت لیسانس فنی شرکت FORD انگلستان
۱۹۷۰	شروع به طراحی مستقل خودرو سواری PONY
۱۹۷۴	شروع تولید مستقل خودرو سواری PONY
۱۹۷۴	تاسیس انستیتو تحقیقات مهندسی (برای استقلال تکنولوژیک)
۱۹۷۵	آغاز صادرات سواری PONY به اکوادور
۱۹۷۶	صادرات ۱/۰۱۹ دستگاه سواری PONY به مبلغ ۲/۵۷ میلیون دلار
۱۹۷۸	سواری PONY COUPE به تولید رسید
۱۹۷۸	گسترش انستیتو تحقیقات تولید
۱۹۸۲	سواری PONY به تولید رسید
۱۹۸۳	صادرات به کانادا
۱۹۸۴	تولید مستقل موتور خودروهای هیوندایی، تاسیس انستیتو تحقیقات MABUKRI
۱۹۸۵	طراحی سواری EXCEL براساس استانداردهای ایمنی و آلودگی ایالات متحده برای صادرات به این کشور
۱۹۸۶	صادرات به آمریکا
۱۹۸۷	مینی‌بوس H-100، کامیون یک تن H100 و کامیون ۲/۵ تن H250 به تولید رسید
۱۹۸۷	تولید خودروی سواری SONATA
۱۹۸۹	تاسیس کارخانه در کانادا - آغاز سرمایه‌گذاری خارجی در زمینه خودرو
۱۹۹۰	معرفی خودرو سواری SCOUPE
۱۹۹۱	تولید موتور ALPHA اولین موتور اختصاصی هیوندایی
۱۹۹۲	از ابتدا تا سال ۱۹۹۲، ۴٪ درآمد خود را جهت برنامه‌های تحقیقاتی و توسعه‌ای هزینه کرده است. تعداد ۳/۱۹۲ نفر محقق که تقریباً ۱۰٪ مجموع نیروی انسانی شرکت را تشکیل می‌دهند در ۴ مرکز تحقیق و توسعه فعالیت می‌کنند
۱۹۹۳	از ابتدا تا این سال جمعاً ۵/۰۰۰/۰۰۰ دستگاه تولید خودرو داشته است
۱۹۹۴	تولید سواری ACCENT (با موتور ALPHA)
۱۹۹۵	تعداد مدل‌های خودروهای تولیدی به ۱۴ نوع رسید
۱۹۹۵	صادرات بیش از ۴/۷۰۰/۰۰۰ دستگاه سواری از ابتدا تا به حال

انگلیسی‌ها

- ایجاد مرکز آموزش توربین توسط آلمانی‌ها
 - ۵ - بنانهان‌های زیرساخت‌های صنعتی ژاپن
 - ۶ - فروش محصول و کالای ساخته شده ژاپن به خارج
- سیاست نظامی: تقویت صنایع تجهیزات‌سازی و شروع به سیاست‌های استعماری به منظور تامین مواد خام مورد نیاز از کشورهای دیگر (باتوجه به تجربه تلخ کشورهای چین، هند و ایران از نفوذ بیگانگان در این کشورها)
- اقتصاد: در مرحله گذر از کشاورزی به صنعتی.
- صنعت خودروسازی: به صورت صنایع دستی.
- گسترش صنایع سنگین و صنایع شیمیایی

مواد خام مورد نیاز خودرو را فولاد تشکیل می‌دهد. رشد صنعت فولاد کره در سال ۱۹۷۳ آغاز گردید و از ۱/۲۴ میلیون تن فولاد خام به ۱۰ میلیون تن در سال ۱۹۸۱ و ۲۰ میلیون تن در سال ۱۹۸۹ رسید. در سال ۱۹۹۳ تولید فولاد ۳۳/۰۳ میلیون تن بدست آمد و هم‌اکنون کره ششمین کشور تولیدکننده فولاد با سهم ۴/۷٪ از کل تولید فولاد خام جهان می‌باشد. حجم فولاد کار شده از ۲/۶۷ میلیون تن در سال ۱۹۷۳ به ۱۰ میلیون تن در ۱۹۸۱، ۲۰ میلیون تن در ۱۹۸۹ و ۳۰ میلیون تن در ۱۹۹۳ رسید. بنابراین کره خود را به یک رتبه جهانی به عنوان تولیدکننده و صادرکننده فولاد رسانده است. در طول سال‌های ۱۹۷۳-۱۹۹۳ تولید فولاد خام و فولاد کار شده به ترتیب ۲۶/۶ و ۱۲/۶ برابر شده است.

هیوندایی با دارا بودن بیش از ۴۰ شرکت بزرگ فعال در امر کشتی‌سازی، ساختمان، خودرو و دیگر صنایع مادر تا سال ۱۹۹۲ جزء ۵۰ شرکت بزرگ در جهان بوده است.

روند توسعه صنعتی در کشور ژاپن

سال ۱۶۰۳ تا سال ۱۸۶۸ (۲۶۵ سال) (دوره TOKUGAWA)

سیاست خارجی: بسته - قطع ارتباط با سایر کشورها به علت ترس رژیم فئودالی توکوگاوا از عوامل نفوذی بیگانه

کشاورزی: رشد داشته است (به دلیل قطع ارتباط خارجی و لزوم خودکفایی)

صنعت: رشد صنایع دستی و سنتی

سال ۱۸۶۷ تا ۱۹۱۲ (۴۵ سال) (دوره MEIJI)

هدف: ایجاد کشوری ثروتمند، صنعتی و دارای قدرت نظامی

سیاست خارجی:

- ۱ - باز و به صورت خرید مواد خام از خارج
- ۲ - اعزام ماموران به کشورهای غربی جهت فراگیری انواع علوم
- ۳ - ورود تکنولوژی غربی
- ۴ - ایجاد مدارس نساجی توسط فرانسویان

- ایجاد مرکز کشتی‌سازی توسط هلندیها
- ایجاد مرکز آموزش ماشین‌افزار توسط

سال ۱۹۸۹ تاکنون

(دوره HEISEI)

سیاست: دمکراتیزه کردن سیاست داخلی

صنعت: رشد سرمایه‌گذاری‌های خارجی (شامل صنعت خودروسازی)

مراکز مهندسی و تحقیقاتی: در حال توسعه بسیار سریع به گونه‌ای که فقط شرکت «نيسان» ۶۰/۰۰۰ پرسنل و ۱۰/۰۰۰ مهندس در مراکز مهندسی و تحقیقاتی خود دارد.

تولید: تولید انبوه و برای مصرف جهانی ارائه می‌گردد به گونه‌ای که در سال گذشته بیش از ۲/۵۴۰/۰۰۰ دستگاه سواری حدود ۷/۶۰۰/۰۰۰ دستگاه کامیون و بیش از ۴۷/۰۰۰ دستگاه اتوبوس تولید شده است.

صادرات: رشد فزاینده‌ای دارد. طی سال گذشته ژاپن حدود ۳/۸۰۰/۰۰۰ دستگاه خودرو به جهان صادر کرده که بالاترین رقم صادرات خودرو در جهان است.

سرمایه‌گذاری: سرمایه‌گذاری ژاپن در خارج از کشور برای تولید اتومبیل ادامه دارد. به گونه‌ای که شرکت‌های «تویوتا»، «نيسان» و «هوندا» به ترتیب ۷ و ۱۴ و ۸ مورد سرمایه‌گذاری خارجی تا سال ۱۹۸۵ داشته‌اند.

روند توسعه صنعتی هند

کشور هند با جمعیتی حدود یک میلیارد نفر و درآمد سرانه ۳۱۰ دلار و تولید ناخالص ۲۷۷ میلیارد دلار دهمین کشور صنعتی جهان و از لحاظ نیروی انسانی آموزش‌دیده در رده سوم جهان قرار دارد. رشد متوسط صنعتی در ده سال اخیر ۳/۱٪ بوده است.

هند پس از استقلال اولین برنامه اصلی خود را در سال ۱۹۵۰ آغاز کرد که اهم سیاست‌های آن چنین بود:

- ۱ - ایجاد صنایع مادر مثل ذوب آهن و تهیه فولاد و مس و صنعت ماشین‌سازی
- ۲ - ایجاد صنایع واسطه‌ای برای تامین نیازهای کارخانجات و نیازهای اصلی جامعه
- ۳ - مکانیزه کردن کشاورزی و حمایت مالی از کشاورزان
- ۴ - منع واردات کالاهای مصرفی
- ۵ - ایجاد موسسه استاندارد ملی
- ۶ - توسعه انجمن‌های مهندسان هند
- ۷ - ایجاد صنایع کوچک که اکنون ۴۰٪ کل تولیدات صنعتی به آنها اختصاص دارد
- ۸ - همکاری نزدیک با کشورهای پیشرفته جهت اشتغال کشوری

● طی سال گذشته، ژاپن حدود ۳/۸۰۰/۰۰۰ دستگاه خودرو به جهان صادر کرده که بالاترین رقم صادرات خودرو در جهان است.

● ما بیش از دو قرن است که کالاهای بیگانه را مصرف می‌کنیم و نزدیک به یک قرن است که با پول نفت، کلیه نیازهای واقعی و کاذب خود را از بیگانگان تهیه می‌کنیم و در ازای آن مواد خام می‌دهیم.

سال ۱۹۱۲ تا ۱۹۲۵ (۱۳ سال) (دوره TAISHO) و

سال ۱۹۲۵ تا ۱۹۴۵ (۲۰ سال) (دوره SHOWA)

سیاست خارجی: استعمارگرایی، رشد میلیتاریسم و اخراج از جامعه ملل

اقتصاد: صنعتی (با حفظ کشاورزی)

صنعت: پیشرفته با اولویت صنایع نظامی

صنعت خودروسازی: با فاصله تکنولوژیک از کشورهای اروپایی غربی و تولید انبوه

سال ۱۹۴۵ تا ۱۹۸۹ (۴۴ سال) (ادامه دوره SHOWA)

سیاست کلی:

- ۱ - واردات مواد خام از خارج
- ۲ - تولید کالا در محل
- ۳ - مصرف کالای محلی
- ۴ - صادرات کالای محلی

صنعت: بیشترین رشد در دهه ۱۹۷۰-۱۹۶۰ در بخش صنعت سنگین

صنعت خودروسازی: پیشرفته

۹ - هدایت و حمایت از انجمن خودروسازان هند جهت افزایش ظرفیت و افزایش ساخت داخل و افزایش قدرت طراحی داخلی

کارخانه تلکو:

TATA-ENGINEERING & LOCOMOTIVE COMPANY LIMITED "TELCO"

این کارخانه در سال ۱۹۴۵ جهت تولید لوکوموتیو به وسیله شخصی به نام «جمشید تاتا» تاسیس و بهره برداری از آن در سال ۱۹۴۹ آغاز گردید. در سال ۱۹۵۴ «تلکو» برنامه تولید خود را تغییر داد و شروع به تولید کامیون های تحت لیسانس «مرسدس بنز» آلمان کرد. این قرارداد ۱۵ ساله بود و در سال ۱۹۶۹ به پایان رسید. از آن تاریخ کامیون تولیدی «TATA» نامیده شد. این کارخانه دارای کارگاه های ریخته گری و آهنگری و ابزارسازی و فلزکاری و ماشین کاری می باشد و درکنار کامیون، جرثقیل هم تولید می کند. در هر صورت ۹۵٪ قطعات کامیون ها هم اینک در هند ساخته می شود.

در بخش پژوهشی و تحقیقاتی TELCO، ۲۵۰ نفر مهندس کار می کنند که بودجه تحقیقاتی سالانه آن ۵۰ میلیون روپیه (۱/۲ میلیون دلار) می باشد. نکاتی قابل تعمق در این شرکت رشد تدریجی و با برنامه، استفاده از منابع داخلی و استفاده کارخانه از یک کادر باتجربه در امور مدیریت است. بخش های طراحی به خوبی توسعه یافته و کارخانه در این مقوله خودکفاست. طبق قانون سال ۱۹۶۱ کارگران بایستی آموزش لازم را دیده و سپس بر سر کار گمارده شوند و مهندسان نیز باید ۲ سال دوره ببینند. در بخش کامپیوتر فقط ۱۰۰ نفر کار آنالیز و کنترل فعالیت های کارکنان را در دست دارند، در کارگاه تولید ماشین آلات ۱۰۰۰ نفر کار می کنند که ۲۵۰ نفر آن را مهندسان طراح تشکیل می دهد. «تلکو» در مجموع ۷۰۰ نفر متخصص دارد. برنامه صادرات کامیون ها نیز از سال ۱۹۶۲ در «تلکو» آغاز شد و در طی همان روزهای ابتدایی باتوجه به نبودن تولیدکنندگان داخلی برای اجزاء متشکله خودرو، «تلکو» خود رأساً نسبت به تولید این گونه اجزاء اقدام کرد. کلاً روند رشد خودروسازی در این کشور پس از ۳۵ سال ۷٪ گزارش شده است. در سال ۱۹۹۵

«تلکو» ۱۱۰ کرور روپیه (۲/۷ میلیون دلار) در تحقیقات هزینه کرده که ۱/۴ درصد فروش کل این شرکت بوده است. «تلکو» جهت انتقال تکنولوژی ساخت روبات های جوش پیوسته و نقطه ای با NACHI ژاپن در سال ۹۲ وارد عمل شد و برای ماشین سنگزنی سیلندر CNC در سال ۱۹۹۴ با SCHANDT آلمان مذاکره کرد. امروزه در مقام رهبری تقریباً ۲۰۰ هزار خودرویی تجاری درحد ۲ تا ۳۵ تن قرار دارد و در سطح جهان در ردیف دهمین تولیدکننده بزرگ تا ۱۵ تن است و بازار خودروهای تجاری متوسط و سنگین مورد نیاز هندوستان را هم تامین می کند. شرکت باتوجه به تسهیلات و ابزار مناسب تحقیق که از قبل سازماندهی و تجهیز شده توانسته است به صورت گسترده ای انواع وانت ها، ون، حمل کننده های با ظرفیت متوسط و سنگین را تا حد ۲۶ تن عرضه و به ۶۰ کشور جهان محصولات خود را صادر نماید. «تلکو» دانش فنی به کشورهای متعددی نظیر سنگاپور، مالزی، الجزایر و کویت صادر کرده است که ارزش سالانه آن چیزی حدود ۹۶ میلیون دلار آمریکا می باشد. «تلکو» به تنهایی ماشین ابزار مورد نیاز خود را هم تولید می کند. مدارس آموزش فنی «تلکو» در «جمشیدپور» و «پونه» از بهترین های هندوستان می باشند. در هندوستان ۱۶۰ موسسه مهندسی وجود دارد که سالانه ۲۰

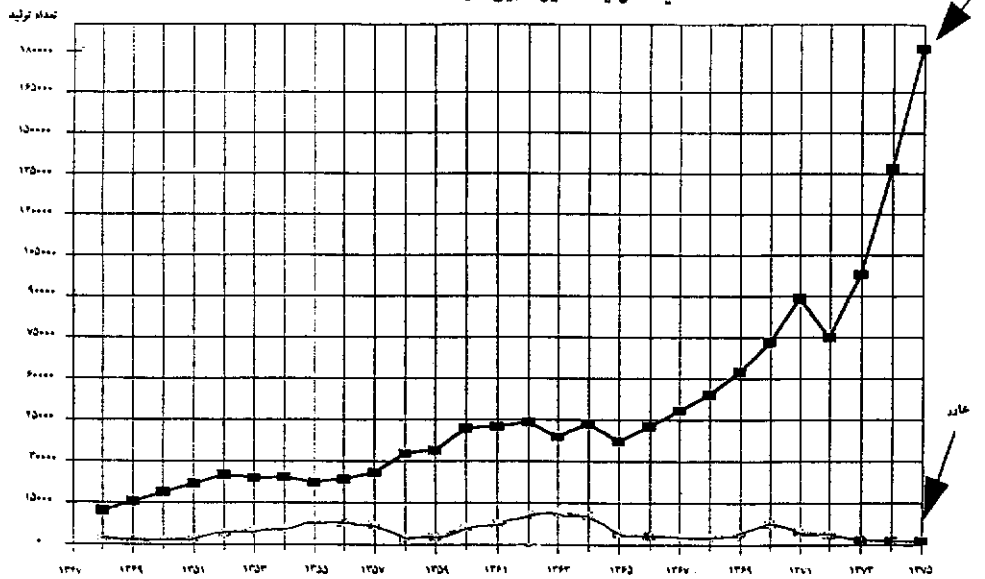
- هم اکنون کره جنوبی ششمین کشور تولیدکننده فولاد با سهم ۴/۷٪ از کل تولید فولاد خام جهان می باشد.
- پیش بینی سال ۲۰۰۰ هند در زمینه تولید سواری ۲۹۵ هزار دستگاه و کامیون ۱۷۰ هزار دستگاه می باشد.

هزار مهندس با کیفیت تربیت می کند. بیش از ۹۰ درصد مدیران «تلکو» مهندسان با تحصیلات بالاتر از لیسانس هستند. در همین راستا در سال ۱۹۹۴ کارخانه «تلکو» موفق شد استاندارد ISO-9001 را دریافت و به دنبال آن در سال ۱۹۹۵ تعداد ۱۶۵۸۱ کامیون نیز صادر نماید و هم اکنون جای پای محکمی در بازارهای اسپانیا، انگلیس و یونان پیدا کرده است. به موازات این فعالیت ها درجهت پشتیبانی از صادرات و به منظور ارتقای جلب حمایت و رضایت مشتری انبارهای لوازم یدکی خود را در سنگاپور و سوئیس تاسیس کرده است تا جوابگوی تقاضای بازار اروپا و کشورهای آسیای شرق باشد. «تلکو» امکانات مشابهی را در کشورهای خلیج فارس و آفریقا ایجاد کرده است. اخیراً اتومبیل های «تاتا» به صورت CKD به بنگلادش، کنیا و مالزی نیز صادر شده است، پیش بینی سال ۲۰۰۰ هند در زمینه تولید سواری ۲۹۵ هزار دستگاه و کامیون ۱۷۰ هزار دستگاه می باشد.

مقایسه دو شرکت کامیون ساز خاور ایران و تلکو هند در یک نگاه (۱۹۹۵-۱۹۹۶)

شرکت تلکو	شرکت خاور	
۱۹۵۲ (۱۳۳۳)	۱۹۵۸ (۱۳۳۷)	۱ - سال تاسیس
دایمتر بنز	دایمتر بنز	۲ - تحت لیسانس
۱۰۰۰۰۰ دستگاه	۲۵ هزار دستگاه	۳ - ظرفیت تولید
۹۰۰۰۰ دستگاه	۱۷۵ هزار دستگاه	۴ - تولید سال ۹۵ (۷۲)
۱۳۹۱۱۳۷۸	۱۳۲۷۱۴	۵ - جمع تولید از ابتدا تاکنون
از سال ۱۹۷۰	مترو و ماشین های نظریه توسعه	۶ - قابلیت طراحی
۹۵٪	۲۵٪ کشور ساز و ۷۵٪ از بیرون	۷ - درصد ساخت داخل
۱۷۰۰۰۰ دستگاه	۸۱۶۴ هزار دستگاه	۸ - نیاز بازار
۱۶۵۸۱ دستگاه	۱۸ دستگاه	۹ - صادرات سال ۱۹۹۵
۹۶ میلیون دلار دانش فنی به	نداشت	۱۰ - صدور تکنولوژی
کشورهای آفریقا، کویت، سنگاپور، مالزی		۱۱ - تعداد مهندس در تولید
۲۵۰ نفر	۲۵ نفر	۱۲ - نیروی تحقیق و توسعه
۲۵۰ نفر مهندس	۵ نفر	۱۳ - مالکیت
خصوصی	دولتی	۱۴ - امکان طراحی ماشین آلات
توسط واحدهای مهندسی تحقیق و توسعه انجام می شود کارگاه های تولید	تخصصی	
۱۳۲۵۰۰۰۰ روپیه = ۱۳۲۵۰۰۰ دلار	۶۲۲۷۵۰ دلار	۱۵ - سود خالص بعد از مالیات
۱۲۵۰۰ نفر	۱۲۵۰ نفر	۱۶ - تعداد پرسنل
۲/۷ میلیون دلار	گزارش نشده است	۱۷ - هزینه تحقیق و توسعه

مقایسه تولید کامیون بین شرکت خاور و تلکو



روند توسعه صنایع ایران و جایگاه صنعت خودرو

باتوجه به آمار و ارقام مباحث مطرح شده و سرمایه‌گذاری‌های عظیم ارزی که در زمان خودش در زمینه خودروسازی در ابعاد سخت‌افزاری صورت گرفته، در کنج زمینه توسعه قرار داریم، لذا بهتر است بررسی عمیق‌تری از روند اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور حاصل آید تا با نتایج بدست آمده بتوانیم ارزیابی بهتری نسبت به روند توسعه داشته باشیم.

اگر به گذشته‌های دور بنگریم مالکان زمین‌های بزرگ در کشورمان پادشاهان و وابستگان آنها بودند.

این کشور که سرزمینی وسیع و خشک دارد برای گذران مردمش نیاز به حفر قنوات طولانی داشت که این کار هم باتوجه به سرمایه‌های انباشته نزد حکومت‌ها توسط دولت صورت می‌گرفت و بعدها که تجارت راه ابریشم برقرار شد اصل تجارت توسط شاه‌عباس هدایت گردید و بیشترین درآمدها متعلق به او و وابستگانش شد. از زمانی هم که نفت استخراج شد (۱۲۸۷) و روند اقتصاد کشور متکی به آن گردید، کل درآمدهای نفتی در اختیار دولت قرار گرفت.

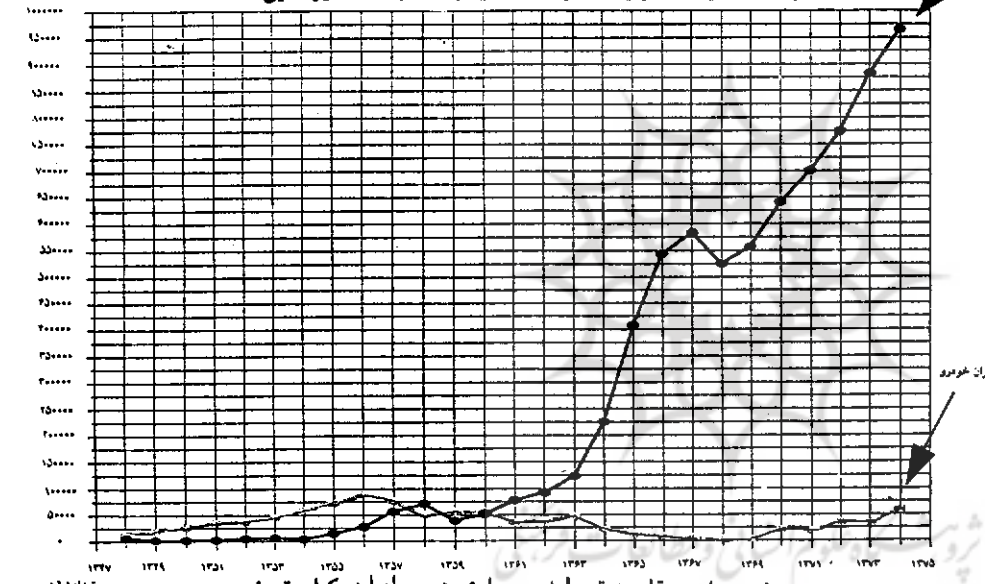
ما بیش از ۲ قرن است که کالای بیگانه مصرف می‌کنیم و نزدیک به یک قرن است که با صدور موادخام، و با فروش کمتر از قیمت آب در اختیار کشورهای سلطه‌گر قرار می‌دهیم و به جای آن کالای ساخته شده و مصرفی و حتی مصرفی کاذب وارد ایران می‌کنیم.

ما ظرف ۴۰ سال اخیر حدود چهارصد میلیارد دلار درآمد ارزی داشته‌ایم ولی ارزش ریالی‌مان را ۱۲۰ برابر در ۸۵ سال گذشته کاهش داده‌ایم.

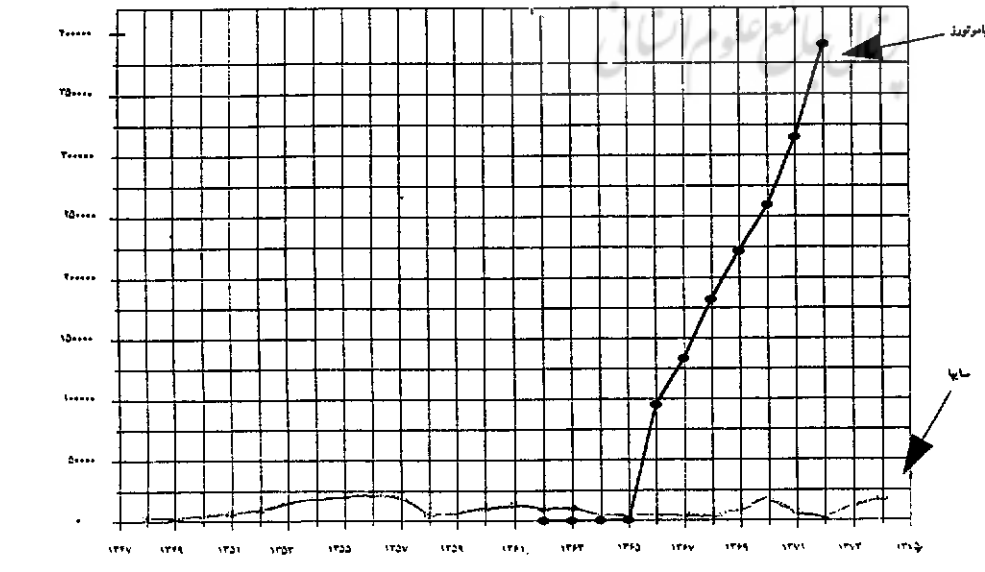
کل واردات ما از سال ۱۲۸۷ که اولین چاه نفت استخراج شد از حدود سی و پنج میلیون دلار به بیش از ۲۵/۲ میلیارد دلار در بعد از انقلاب یعنی حدود ۷۲۰ برابر رسید.

آنچه اجازه داد واردات را به ۷۲۰ برابر افزایش دهد چیزی جز صادرات نفت خام نبود و ما به یک نظام و دلالتی اقتصادی معتاد به افیون (صادرات نفت خام) مبتلا شدیم. آنچه باعث می‌شود تاجر و تجارت ما تبدیل به دلال کالاهای خارجی شود جز

نمودار مقایسه تولید سواری در ایران خودرو و هیوندای



نمودار مقایسه تولید سواری در سایپا و کیامتورز



نسفت نیست در صورتی که در کشورهای دیگر از جمله ژاپن، کوره و... تجار و شرکت‌های تجاری اولین تامین‌کننده مواد خام و مواد اولیه برای صنایع کشورشان و از طرفی بسازاریابی در دورافتاده‌ترین روستاهای آفریقای و جهان برای محصولات مصرفی و صنعتی‌شان می‌باشند و از طریق آنهاست که صنعت رونق می‌گیرد. لازم به یادآوری است ما در ازای یک میلیارد دلار صادرات مواد نفتی بین ۱۲۰۰۰۰ تا ۲۴۰۰۰۰ فرصت شغلی را از مملکت می‌گیریم و در اختیار کشورهای دریافت‌کننده مواد خام نفتی قرار می‌دهیم.

ما بیش از ۲ قرن است که کالاهای بیگانه را مصرف می‌کنیم و نزدیک به یک قرن است که با پول نفت کلیه نیازهای واقعی و کاذب خود را از بیگانگان تهیه می‌کنیم و در ازای آن مواد خام می‌دهیم. لذا نمی‌توانیم از اثرات مخرب مصرف کسالی بیگانه در امان باشیم و سیستم اعتقادی، مذهبی، سنتی و فرهنگی خودمان را حفظ کنیم.

چرا که تجارت (دلالی کالای بیگانه) و فروش (مواد خام) سیستم اعتقادی فرهنگی، سیاسی، اجتماعی کشاورزی صنعتی و اقتصادی را نیز به باد می‌دهد.

برای درک عمیق‌تر از مسائل بهتر است روند تمدن و توسعه را در جهان و در ایران بررسی کنیم. ابتدا نظری بر مراحل تمدن بشری از دیدگاه «الوین تافلر» می‌افکنیم او: مراحل تمدن بشری را به امواج ۳ گانه تشبیه کرده است:

۱- موج کشاورزی

۲- موج صنعتی

۳- موج فراصنعتی

موج اول

حدود ۱۰۰۰۰ سال پیش میان جمعیت تمدن جهان زمین مبنای اقتصاد قرار گرفت و مردم در این زمان بیشتر به شکار و ماهیگیری و کشاورزی و ارتزاق از زمین همت گماشتند.

نهاد موج اول بیل و کلنگ است و این موج تا قرن ۱۸ میلادی ادامه یافت. در این دوره ساخت اجتماعی و ساخت قدرت کاملاً استبدادی بود و افراد فاقد آزادی بودند

و ابزار قدرت زور بود.

واردات و صادرات بی‌معنی و غیرممکن بود.

تولید و مصرف در یکدیگر ادغام شده بود.

منابع انرژی نیروی انسانی (چوب، باد، آب و نیروی عضلانی) بودند.

موج دوم

موج دوم تمدن بشری از ۳۰۰ سال پیش آغاز شد و کیفیت تولید و ثروت تغییر کرد. آغاز این موج به انقلاب صنعتی معروف است. زیربنای اقتصاد «مواد اولیه و سرمایه بود نه زمین». در این دوران صادرات و واردات از الزامات کار بود. مصرف از تولید جدا شد و یک شکاف نامرعی را ایجاد کرد. ساخت اجتماعی قدرت در قالب سازمانها و تشکیلات نویسی تجلی یافت و ساختار خانواده‌ها دگرگون شد. آموزش و پرورش در این دوره همانند خط تولید در کارخانجات عمل می‌کرد.

نهاد این موج موتور است. ابزار قدرت در این دوره سرمایه و پول بود.

تمدن موج دوم از شش اصل پیروی می‌کرد:

۱- همسان‌سازی استاندارد کردن

۲- تخصصی کردن

۳- همزمان‌سازی (وقت‌شناسی)

۴- تراکم: جمع شدن و متراکم شدن کلیه پراکندگی‌ها، سوخت، جمعیت، کار، آموزش و پرورش و...

۵- پیشینه‌سازی، هرچه خط تولید بزرگتر و طولانی‌تر باشد به همان میزان هزینه‌های تمام شده کالا کاهش می‌یابد.

۶- تمرکز: مروج قدرت در دست دولت تمرکز یافت و اقتصاد به صورت متمرکز و ملی درآمد.

موج سوم

این انقلاب از دهه ۱۹۵۰ آغاز و باعث تغییرات بنیادی در ساختارهای نظام صنعتی شد. نهاد این موج کامپیوتر است. در این دوره صنایع کوچک الکترونیک و کامپیوتر، صنایع فضایی، صنایع اقیانوسی و صنایع بیولوژیک ستون فقرات صنایع هستند.

به نظر «روستو» همه جهان باید روند توسعه اروپا و آمریکا را طی کنند. وی آنها را به چند مرحله زیر تقسیم کرده است:

۱- مرحله سنتی: یا دوران حاکمیت فئودالی با تکنولوژی قدیمی اروپای قرن پانزدهم.

۲- مرحله تغییرات: فرهنگی، تکنیکی، سیاسی و اجتماعی جامعه قرن شانزدهم.

۳- مرحله خیزش: که در آن انقلاب صنعتی به وقوع پیوست که تحولات خاص خود را داشت. شیوه‌های قدیمی کنار گذاشته شد و دولت جدید بوجود آمد تا کلیه وظایفی را که از طرف طبقه سرمایه‌دار به آن محول شده بود انجام دهد. افزایش سرمایه شدید بود و نیاز به تولید انبوه علاوه به بازارهای داخلی، بازارهای خارجی را طلب می‌کرد.

۴- مرحله قبل از بلوغ: در این مرحله خصلت نیروی کار دگرگون می‌شود. شهرنشینی روبه رشد می‌گذارد. ویژگی مالکیت تولید عوض می‌شود. تولید و سود خیلی مهم نیست فقط مصرف اهمیت دارد.

۵- مرحله بلوغ: در این مرحله حاشیه‌نشینی گسترش می‌یابد. تولید و مصرف در جامعه رشد می‌کند. عرضه به تقاضا تبدیل می‌شود و مسائل تامین اجتماعی به میان می‌آید و رفاه هرچه بیشتر می‌شود.

«روستو» برای تحقق این الگو ۴ شرط اصلی برمی‌شمارد:

۱- سلطه طبقه سرمایه‌دار

۲- پدید آمدن دولتی از درون این طبقه

۳- خلع ید مالکیت فئودالی

۴- تحولات اقتصادی فرهنگی و مذهبی

اما توسعه در ایران ظاهراً از کودتای ۱۲۹۹ که الگوی سرمایه‌داری است توسط دولت به نیابت از طرف بخش خصوصی تحقق آن را به عهده می‌گیرد. از محل درآمدهای نفتی بازار سراسری درست می‌کند. نظم برقرار می‌کند. به سازماندهی ارتش می‌پردازد. ماشین‌آلات صنایع داخلی را وارد می‌کند. دانشگاه تاسیس می‌شود. جاده و راه آهن ساخته می‌شود و طبقه سرمایه‌دار در داخل حکومت ایجاد می‌شود و در واقع این دولت است که مجری تمام موارد فوق است. لذا هیچکدام از روندهای موج اول و دوم و چهار شرط «روستو» در ایران ایجاد نشده است.

انقلاب کشاورزی، انقلاب صنعتی و انقلاب فراصنعتی در ایران اتفاق نیافتاده است. سرمایه‌دار دست به انقلاب نزده و دولتی تشکیل نداده است. لاجرم در این

فضا، بخش خصوصی حریص، غیرتولیدی و آزمند بوجود آمده که می‌خواهد در کوتاه‌مدت و بدون زحمت سود فراوان از پول نفت کسب کند. به ملت توجه ندارد، فرامی‌آید و احساس امنیت نمی‌کند، زیرا هیچ طبقه‌ای پشتیبان او نیست. پس به اتکای نفت تمام شرایط جامعه تغییر می‌کند و هر روز وابستگی به نفت افزایش می‌یابد.

به‌طوری که سهم نفت در برنامه سوم عمرانی شاه ۶۶٪، در برنامه چهارم ۹۶٪ و در برنامه پنجم به ۷۷٪ می‌رسد. این روند در بعد از انقلاب نیز با کمی پست و بلندی اجرا شد، در واقع نفت، سلطان اقتصاد ایران بوده است، لذا تعجبی نیست که الگوی توسعه چنین می‌شود.

درواقع اقتصاد ما به یک سیستم سرمایه‌داری وابسته تبدیل می‌شود و اقتصاد کشورهای پیشرفته به سیستم سرمایه‌داری مستقل.

در یک سیستم سرمایه‌داری وابسته نظیر ایران، از انقلاب کشاورزی و انقلاب صنعتی به معنی واقعی خبری نبود، لذا مدرنیسایون و صنعتی شدن تحمیل شده از خارج به داخل می‌باشد.

اصولاً کارخانجات تولیدی بالاخص کارخانجات خودروسازی بسا سرمایه‌گذاری‌های عظیم ارزی با راهبری خارجی‌ها قبل از انقلاب ایجاد گردید و تغییرات بنیادی برای تولید و صادرات در آنها صورت نگرفت و بعد از انقلاب هم واردات قطعات و مجموعه‌های C.K.D برای تولید (درواقع برای مونتاژ) ادامه یافت، به‌گونه‌ای که بین سال‌های ۵۸ تا ۶۲ در مجموعه واردات کشور به ۶۴ میلیارد دلار بالغ می‌گردید که حدود ۳۵ میلیارد دلار آن صرف خرید قطعات مجموعه‌ها، مواد اولیه و بعضی ماشین‌آلات بخش صنعت و معدن گردید.

در برنامه ششم رژیم گذشته (که به انقلاب برخورد کرد) قرار بود مونتاژ سواری به شکل زیر صورت پذیرد:

۱۳۷۱ افزایش می‌یافت که اگر با این روند و تولید داخلی پیش می‌رفتیم باید چندین چاه نفت از کشورهای دیگر در اختیار می‌گرفتیم تا بتوانیم فقط قطعات C.K.D وارداتی را تامین کنیم.

سرمایه‌گذاری‌های سخت‌انزاری عموماً مستهلک شده یا درحال استهلاک می‌باشد و از طرفی درآمد سرانه نفتی ایران در سال ۱۳۷۴ (۱۹۹۵) حدود ۱ رقم مشابه آن در سال ۱۳۵۲ (۱۹۷۴) بود و مصرف داخلی از کل تولید نفت در سال‌های ۱۳۵۲ تا ۱۳۷۴ از ۴٪ به ۳۰٪ رسید (۷/۵ برابر).

باتوجه به اینکه استحصال نفت تا سال ۱۳۷۷ صعودی و بعد از آن نزولی است، در سال ۱۳۸۵ تولید و مصرف یکسان می‌شود و ما ارز نفتی برای واردات و سرمایه‌گذاری نخواهیم داشت. لازم به یادآوری است که سهم ایران از تجارت جهانی ۴/۰٪ است.

لذا باید به مسائل عمده زیر توجه کنیم تا بتوانیم به یاری خداوند به رشد و توسعه متعالی دست یابیم:

۱ - تعیین استراتژی صنعتی، اقتصادی کشور و تعیین جایگاه جهانی در موارد مذکور.

۲ - فراهم‌سازی کلیه امکانات برای ایجاد و رشد توسعه واحدهای طراحی و مهندسی و تحقیقات کاربردی بالاخص در واحدهای قطعه و مجموعه‌سازی خودرو.

۳ - اولویت داشتن منابع و امکانات وزارت صنایع در جهت حمایت عملی از شرکت‌های طراحی و مهندسی قطعه و مجموعه‌ساز خودرو.

۴ - فراهم‌سازی کلیه امکانات برای افزایش تولیدات صنعتی به‌منظور تامین نیاز داخلی و صادراتی با استانداردهای بین‌المللی.

۵ - هماهنگی بین شرکت‌های تولیدی خودرو و قطعات و مجموعه‌های آن در جهت توسعه صادرات از طریق شرکت‌های صادراتی تخصصی در این صنعت.

۶ - اجرای برنامه‌های تشویقی و حمایتی

برای صدور قطعات خودرو.
۷ - اعمال سیاست پولی و ارزی مشوق صادرات.
۸ - حذف قوانین دست‌پاگیر صادراتی، تهیه و تدوین قوانین تسریع‌کننده و زیربنایی برای صدور کالاهای صنعتی بالاخص قطعات خودرو.

۹ - کنترل تورم توسط دولت.
۱۰ - ایجاد تشکیلات نظام مهندسی و استاندارد خودرو و قطعات و مجموعه‌های آن.

۱۱ - هدایت و حمایت از توسعه هرچه بیشتر انجمن سازندگان قطعات خودرو در ایران.

۱۲ - تجدیدنظر در قانون خودرو پس از تعیین استراتژی صنعتی و ثبات قوانین و رویه‌های تدوینی.

۱۳ - اصلاح آئین‌نامه و قانون موجود خودرو جهت پرداخت حداقل سود و عوارض گمرکی برای واردات مواد اولیه موردنیاز شرکت‌های طراحی و مهندسی قطعه و مجموعه‌ساز خودرو.

۱۴ - برقراری ارتباط ارگانیک بین صنعت و دانشگاه و ایجاد رشته‌های تخصصی خودرو در دانشگاه‌های تخصصی کشور (مثل رشته‌های نساجی در دانشگاه‌ها).

۱۵ - توجه اصولی به کارهای تحقیقات کاربردی بالاخص در صنعت کشور و تامین بودجه‌های تحقیقاتی در حد معمول آن در جهان.

۱۶ - ایجاد و گسترش واحدهای طراحی، مهندسی و تحقیق و توسعه در واحدهای صنعتی بالاخص خودروسازها.

۱۷ - روابط چندجانبه کشور با کشورهای دیگر از ابعاد مختلف از جمله صنعتی و اقتصادی باید مدام تحت کنترل و زیرنظر باشد.

۱۸ - توجه محوری به نیروهای انسانی کشور که بزرگترین سرمایه‌های همیشگی، ماندگار و پایدار یک کشور هستند و فراهم کردن کلیه امکانات برای آموزش‌های کاربردی آنها، بالاخص در زمینه طراحی و ساخت قطعات و مجموعه‌های خودرو.

۱۹ - تخصیص بودجه‌های ارزی لازم برای ورود مستخدمان خارجی به‌منظور آموزش‌های لازم و خسرید دستگاه‌های

سال	۱۳۷۱	۱۳۶۶	۱۳۶۱	۱۳۵۶
تعداد تولید سالانه	۳۰۰۰۰۰۰	۱۰۰۰۰۰۰	۷۰۰۰۰۰	۱۸۵۰۰۰

برای صادرات صنعتی واحدهای موفق طبق شاخص‌های از قبل تعیین شده خصوصاً

مونتاژ سواری باید از ۱۸۵۰۰۰ دستگاه در سال ۱۳۵۶ به ۳۰۰۰۰۰۰ دستگاه در سال

مورد نیاز آزمایشگاهی و تحقیقاتی و تولیدی.

۲۰ - استقرار نظام مدیریت نوین.

۲۱ - تمرکززدایی در اجرای کارها توسط دولت و تکیه بر نیروهای مربوطه داخلی و واگذاری کار به مردم. در واقع دولت به کارهای سیاست‌گذاری و نظارت دست بزند نه خود را درگیر کارهای اجرایی از قبیل نحوه تولید - تعداد تولید - توزیع - قیمت فروش و... بالاخص در زمینه خودرو کند.

۲۲ - کشور باید به جای صدور مواد خام بالاخص نفت خام به تولید فرآورده‌های نفتی و... بپردازد.

۲۳ - هدایت و حمایت از سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی (با حفظ منافع ملی) در جهت بازار آفرینی و توسعه بازارهای خارجی برای صنعت خودرو.

۲۴ - توسعه و ردادهای همکاری فنی با کشورهای صاحب صنعت خودرو و تامین بودجه ارزی از طریق بای-بک کردن قطعات مجموعه‌های خودرو ساخت داخل کشور.

نقاط ضعف صنعت خودروسازی کشور

۱ - عدم وجود استراتژی صنعتی در زمینه خودرو.

۲ - انتخاب سیاست جایگزینی خودرو در مقابل نفت (نه حتی جایگزینی واردات).

۳ - عدم نگرش درست به تکنولوژی که از چهار بعد آن یک بعد سخت‌افزاری آن به صورت مطالعه نشده وارد شد و به ابعاد دیگر نرم‌افزاریش برای توسعه صنایع خودرو توجهی نشد.

۴ - عدم وجود مراکز تحقیقات و توسعه و طراحی و مهندسی در واحدهای خودروساز.

۵ - تکمیل نبودن زیرساخت‌های صنعت خودرو از جمله صنایع فولاد و الکترونیک و...

۶ - عدم یک پیوند اصولی با شرکت‌های مادر تولیدکننده خودرو و برای طراحی و تولید خودرو مربوطه.

۷ - عدم انجام آموزش‌های کاربردی صنعتی لازم برای مدیران و سرپرستان و کارکنان مختلف شرکت‌های خودروساز در دوره‌های مختلف.

۸ - عدم نگرش تولید خودرو برای بازارهای جهانی.

۹ - عدم توسعه صنعتی.

۱۰ - همه کشورها توسعه یافته اول توسعه پیدا کردند و بعد ثروتمند شدند، ما از فروش نفت اول ثروتمند شدیم و در نتیجه توسعه نیافتیم.

۱۱ - تخصیص ارز سوبسیددار ارزان قیمت با تخفیفات گمرکی برای واردات اقلام موتاژی خودرو در داخل کشور.

۱۲ - پایین بودن تیراژ تولید داخلی از حد استانداردهای بین‌المللی.

۱۳ - با توجه به محدودیت‌های واردات خودرو با کاهش کیفیت تولیدات داخلی روبرو بودیم.

۱۴ - عدم انگیزش و قدرت و اختیارات کافی مدیریت‌های دولتی در زمینه خودروسازی برای بهبود و تولید مستمر کارخانجات.

۱۵ - تغییرات ممتد مدیریت‌های درگیر کارخانجات خودروساز.

۱۶ - عدم وجود یک بازار مناسب داخل کشور.

۱۷ - وجود مشکلات سیاسی خارج از کشور.

۱۸ - عدم رشد شکل‌های قطعه‌ساز و مجموعه‌ساز خودرو.

۱۹ - پایین بودن سطح تکنولوژی در مجموعه‌های تولیدی و واحدهای قطعه‌ساز.

۲۰ - بیگانگی واحدهای خرید C.K.D خودروسازها با سازندگان قطعات و مجموعه‌های داخلی و یا شرکت‌های طراحی و مهندسی.

۲۱ - سهولت تامین ارز برای واردات قطعات و مجموعه‌های ساخته شده و برعکس مشکلات عدیده جهت واردات مواد خام برای سازندگان.

۲۲ - عدم بکارگیری روش‌های فنی، مهندسی و علمی در موتاژ و تولید و پایین بودن راندمان کاری.

۲۳ - دورافتادگی مراکز موتاژ خودرو از مناطق بندری.

۲۴ - عدم بکارگیری مهندسان صنایع در علمی کردن خطوط تولید جهت ارائه سیستم به مجموعه‌های تولیدی غیراستاندارد.

۲۵ - دخالت دولت در اجرا، از جمله دخالت در تعداد تولید، قیمت فروش، مجوز واردات و حتی ورود مواد اولیه.

منابع فارسی:

۱ - مصاحبه دکتر محمدتقی‌زاده، استاد ایرانی دانشگاه چیبای ایرانی - کیهان شماره‌های ۱۲۹۱۷ و ۱۲۹۲۶

۲ - مقایسه تطبیقی الوین تافلر در خصوص توسعه یا استراتژی‌های توسعه اقتصادی - سلام شماره‌های ۱۵۶۹ و ۱۵۷۵

۳ - جزوه کارخانجات صنعتی ایران خودرو از ابتدا تا آخر سال ۱۳۶۹

۴ - جزوه کارخانجات صنعتی سایپا از ابتدا تا آخر سال ۱۳۶۹

۵ - کتابچه پیش‌نویس غیرمصوب استراتژی توسعه صنایع خودروسازی - وزارت صنایع

۶ - کتاب تکنولوژی در کشور های در حال رشد - ترجمه وزارت صنایع

۷ - جزوه نقش تحقیقات در توسعه اقتصادی کره - طرح برنامه وزارت صنایع سنگین

۸ - جزوه صنعت خودرو در ایران (۷۳-۱۳۵۴)

۹ - ساختار صنایع کوچک و متوسط در کره جنوبی

۱۰ - کتاب تکنولوژی و جهان امروز - دکتر مجید عباسپور

۱۱ - کتاب ژاپن کشور شماره ۱ - ترجمه دکتر خوارزمی و دکتر اسدی

۱۲ - مجله پیام امروز شماره ۱۱

۱۳ - مجله پیام امروز شماره ۱۲

۱۴ - مجله پیام امروز شماره ۱۳

منابع لاتین:

1 - KOREAN AUTOMOBILE INDUSTRY (1993)

BY: KOREA AUTOMOBILE MANUFACTURERS ASSOCIATION

2 - KOREA MOTOR INDUSTRY (1992)

3 - KAMA (KOREA AUTO MANUFACTURERS ASSOCIATION (1992)

4 - HYUNDAI LETTERS, CATALOGUES & DOCUMENTS (1996)

5 - CR LINE (10 VOLUME - 1995)

6 - KIA MOTORS LETTERS (1996)

7 - JAPAN HISTORY AND CULTURE (1993)

BY: MASAKI ONAZAWA

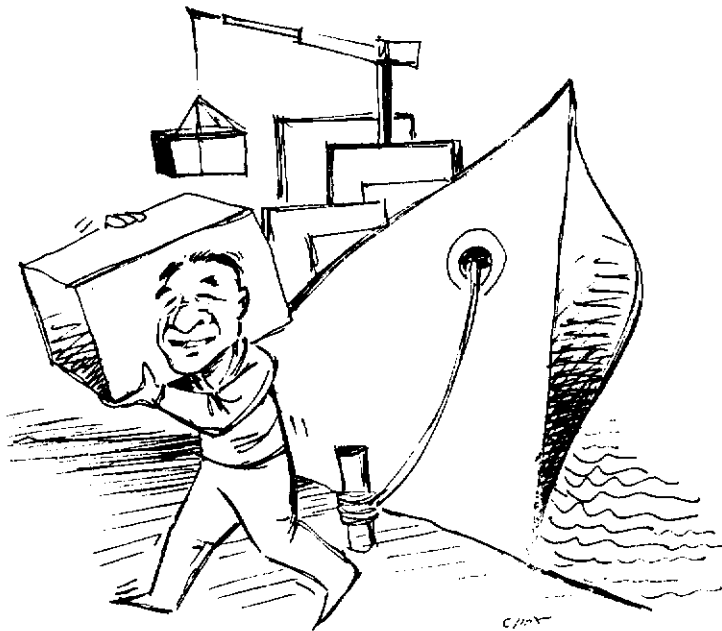
8 - THE DEVELOPMENT OF THE JAPANESE AUTOMOBILE INDUSTRY PAST, PRESENT AND FUTURE (1996)

BY: TSTOMV KAGAWA

9 - INDIA MOTOR INDUSTRY (OUT LOOK TO 2000)

10 - TATA ENTERPRISES (ANNUAL REPORT 1995-96)

● مهندس جعفر صفری سنجانی: لیسانس مکانیک از پلی‌تکنیک تهران - فوق‌لیسانس مدیریت صنایع از دانشگاه امیرکبیر - ۲۲ سال سابقه کاری - مدیرعامل و رئیس هیات مدیره شرکت متاخودرو



از استراتژی صادراتی چین چه می‌توانیم بیاموزیم؟

منبع: FINANCE AND DEVELOPMENT/JUNE 95
ترجمه: شریف ادیب سلطانی

کشور چین به یاری برنامه‌ریزی و بخت و اقبال، در صادرات و سرمایه‌گذاری خارجی به راهی افتاد که موفقیت بسیار زیاد آن توانست اقتصاد را با شتاب به سوی نظام بازار هدایت کند. ولی آیا تجربه چین می‌تواند برای سایر کشورها نمونه قرار گیرد؟

در سال ۱۹۷۹، پس از سه دهه پیروی از سیاست‌های تجاری و سرمایه‌گذاری خارجی درون‌گرا، چین خط‌مشی خود را تغییر داد و به سیاست «درهای باز» روی آورد. طی پانزده سالی که از آن تاریخ می‌گذرد، کشور چین بطور مداوم، و البته بتدریج، به آزادسازی تجارت و نظام سرمایه‌گذاری خارجی روی آورده است. این آزادسازی با رشد چشمگیری در تولید ناخالص داخلی و تجارت خارجی همراه بوده است. در خلال دهه هشتاد، تولید ناخالص داخلی سالانه ۹/۵ درصد رشد داشت، و همزمان صادرات ۱۱ درصد در سال - یعنی با سرعتی بیش از دو برابر تجارت جهانی - و واردات ۹/۸ درصد افزایش یافت. اخیراً در سال‌های ۱۹۹۲ و ۹۳، رشد تولید ناخالص داخلی سالانه از ۱۳ درصد فراتر رفت، و رشد سالانه صادرات و واردات به ترتیب به ۱۳ درصد و ۲۷ درصد رسید.

سیاست‌های اصلی تجاری و سرمایه‌گذاری خارجی که موجب این رشد خارق‌العاده شدند کدام‌اند؟ و سایر کشورهای در حال گذار چه درسی می‌توانند از تجربه چین بیاموزند؟ با آنکه محور اصلی این بررسی سیاست‌های خارجی است، باید به خاطر داشت که توسعه موسسات

انتفاعی غیردولتی مکمل استراتژی برون‌گرای چین بوده است. این موسسات غیردولتی، که بطور اشتراکی در مالکیت حکومت‌های محلی در نواحی شهری و شهرک‌ها قرار دارند. در عملیات خود از استقلال فوق‌العاده‌ای بهره‌مندند و در استفاده از مزایایی که استراتژی برون‌گرای چین دربرداشته است بسیار موفق بوده‌اند.

ترویج «فرهنگ صادرات»

در صحنه خارجی، چند عامل دست به دست هم دادند تا توفیق کشور چین را فراهم سازند. این چند عامل عبارت بودند از یک استراتژی قوی از جانب دولت برای حمایت از صادرات، مشارکت فعال حکومت‌های محلی، و حضور سرمایه‌گذاران هنگ‌کنگ و تایوان که به دنبال کارگر ارزانند. با شروع سیاست درهای باز، حکومت مرکزی از وسائل گوناگونی برای ترویج «فرهنگ صادرات» استفاده کرد: تعیین هدف جغرافیایی و تعیین هدف در بخش‌های خاص، نظام سرمایه‌گذاری آزاد برای خارجیان، و معافیت مواد و ماشین‌آلات از پرداخت حقوق گمرکی، اگر برای تولید کالاهای صادراتی بکار روند.

● **هدف‌گیری جغرافیایی** - کشور چین مناطق اقتصادی ویژه و «شهرهای باز» را بوجود آورد تا در آن فعالیت‌های اقتصادی - از قبیل تولید، بانکداری، صادرات و واردات، و سرمایه‌گذاری خارجی - محیطی آزادتر از سایر نقاط کشور صورت گیرد. مناطق اقتصادی ویژه به صورت

● حکومت‌های ایالتی و شهری، در چارچوب رهنمون‌های دولت، درباره تخصیص مواد خام وارداتی تصمیم می‌گیرند.

● کشور چین، یک سیستم پرتول و تفصیل برای معافیت از پرداخت حقوق گمرکی کالاها و خدماتی که برای تولید کالاهای صادراتی بکار می‌روند، برقرار کرده است.

● ارزی که از صادرات بدست می‌آید مشترکاً در اختیار حکومت مرکزی و حکومت‌های محلی قرار می‌گیرد.

مرکز جلب سرمایه‌گذاران از منابع داخلی و خارجی درآمد و به کشور چین فرصت داد که روابط خود را با بازار جهانی توسعه بخشد، و انجام این امر با کمک کارآفرینان هنگ‌کنگ و تایوان آسانتر شد.

در آغاز امر فقط معدودی از این مناطق وجود داشتند که همه در استان‌های «گواندو» و «فوجیان» بودند. ولی به مرور زمان، بسیاری از امتیازات مناطق اقتصادی ویژه به سایر شهرها نیز تسری یافت. دو جنبه خاص از مناطق اقتصادی ویژه آنها را از سایر مناطق کشور متمایز می‌سازد. اول اینکه مناطق اقتصادی ویژه از استقلال اداری فوق‌العاده‌ای در زمینه سیاست‌های سرمایه‌گذاری، قیمت‌گذاری، مالیات، مسکن، کار

و مدیریت اراضی برخوردارند. قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌های خارجی در محل مورد موافقت قرار می‌گیرد. دوم اینکه این مناطق انگیزه‌های اقتصادی متعددی برای سرمایه‌گذاران دربردارد که در استان‌های واقع در داخل سرزمین چین از آن خبری نیست. مالیات بر شرکتها، که معمولاً برای شرکت‌هایی که با سرمایه خارجی تأسیس شده‌اند ۳۳ درصد و برای موسسات انتفاعی دولت ۵۵ درصد است، در مورد همه موسسات انتفاعی در مناطق اقتصادی ویژه ۱۵ درصد است. کلیه مواد اولیه و ماشین‌آلاتی که برای تولید کالاهای صادراتی یا برای فروش در داخل مناطق اقتصادی ویژه وارد کشور می‌شوند از پرداخت حقوق گمرکی و سایر مالیات‌ها معافند. به علاوه، معافیت‌های مالیاتی برای دوره‌ای معین در مورد موسساتی که با سرمایه خارجی بوجود آمده‌اند در مناطق ویژه سخاوتمندانه‌ترند. بسته به اینکه مبلغ سرمایه‌گذاری، نوع تکنولوژی و طول زمانی که طرح به مرحله بهره‌برداری برسد چه باشد، معافیت‌های مالیاتی برای دوره‌ای معین و حداکثر تا پنج سال معمول می‌گردد.

مناطق اقتصادی ویژه و شهرهای آزاد بطور چشمگیری افزایش یافته است. در سال ۱۹۷۹، سه منطقه اقتصادی ویژه در گواندونگ، قصبات ماهیگیری کوچکی بودند که عملاً هیچگونه فعالیت صنعتی نداشتند. تا پایان دهه هشتاد، این قصبات به شهرهای مدرنی تبدیل شدند. در ۱۹۹۰، ۵۲ درصد از کل سرمایه‌گذاری‌ها در

همین مناطق اقتصادی ویژه و شهرهای باز انجام گرفت و بیش از نیمی از صادرات از همین نقاط صورت گرفت. در خلال سال‌های ۱۹۸۵ تا ۱۹۹۰، محصولات صنعتی در «گواندونگ» و «فوجیان» با سرعتی برابر ۱۶ الی ۱۷ درصد در سال رشد یافت. در حالی که در سایر نقاط کشور رشد محصولات صنعتی ۶ درصد بود.

● هدف‌گیری در بخش‌های اقتصادی - کشور چین برخی از بخش‌های اقتصادی را نیز برای صادرات هدف قرار داده است. از آن جمله، محصولات صنایع سبک، منسوجات، ماشین‌آلات و کالاهای الکترونیک را می‌توان نام برد. مهمترین وسیله نیل به هدف شبکه تولید برای صادرات است تا صدور محصول موسسات تولیدی پیشرفته را در چارچوب صنایعی که برای صادرات هدف قرار گرفته‌اند، برانگیزد. وسیله دیگر افزایش سهم ارزی است که صادرکنندگان مجاز به نگاهداری و استفاده از آنند.

● در سال ۱۹۷۹، پس از سه دهه پیروزی از سیاست‌های تجاری و سرمایه‌گذاری خارجی درون‌گرا، چین خط‌مشی خود را تغییر داد و به سیاست «درهای باز» روی آورد.

در هفتمین برنامه پنجساله (۱۹۹۰-۱۹۹۶) ایجاد شبکه‌های تولید برای صادرات پیش‌بینی شده است. نخستین گروه صنعتی که از این شبکه استفاده کردند کارخانجات تولیدکننده ماشین‌آلات و کالاهای الکترونیک بود، ولی شبکه‌های تولید برای صادرات بازهم توسعه یافت تا شامل محصولات صنایع سبک، منسوجات، محصولات کشاورزی و کالاهای جنبی آن نیز بشود. اخیراً اقداماتی صورت گرفته تا موسسات تولیدی روستائی که نقش اصلی‌شان صدور کالا است به شبکه تولید برای صادرات بپیوندند - همانطور که در مه ۱۹۹۰، ۱۹۳ موسسه تولیدی واقع در شهرهای کوچک به منظور پیوستن به شبکه تولید برای صادرات انتخاب شدند.

ارزی که از صادرات بدست می‌آید مشترکاً در اختیار حکومت مرکزی و حکومت‌های محلی قرار می‌گیرد. تا این اواخر، برای بخش‌های صادراتی حق نگاهداری ارز در مورد استانها و شرکت‌های بازرگانی خارجی که بیش از ۸۰ درصد از صادرات چین بدست آنها صورت می‌گیرد مساعدتر بود. در مورد صنایع سبک، کارهای دستی هنری و منسوجات کشفاف، ۲۰ درصد از ارز حاصله به حکومت مرکزی و ۸۰ درصد به حکومت‌های محلی تعلق می‌گرفت. همچنین، در مورد ماشین‌آلات و کالاهای الکترونیک، برای آنچه مشمول سهمیه صادراتی بود، ۳۵ درصد ارز به حکومت مرکزی و ۶۵ درصد به حکومت‌های محلی تعلق می‌یافت. با

آنکه اخیراً در حق نگاهداری ارز تجدیدنظر شده است، شرایط مساعدی که برای شرکت‌های بازرگانی خارجی ملحوظ شده بود بجای خود باقی ماند.

با استفاده از اطلاعات موجود به سختی می‌توان قضاوت کرد که هدف‌گیری در بخش‌های اقتصادی چه تاثیری روی صادرات داشته است. دلیل اصلی آن گستردگی افلام در سال پایه است. سهم منسوجات و محصولات صنایع سبک در کل صادرات پس از ۱۹۸۵ مسلماً افزایش یافت،

ولی اثر این سیاست در بخش ماشین‌آلات چندان روشن نیست. با وجود این، سهم بخش‌های کاربر در صادرات طی نیمه دوم سال‌های هشتاد بالا رفت. در ۱۹۸۲، صنایع سنگین ۴۷/۵ درصد و صنایع سبک ۳۷/۶ درصد از صادرات را به خود اختصاص دادند. وقتی سال ۱۹۸۹ فرارسید، این ارقام تغییر کرد و به ترتیب به ۳۱/۹ درصد و ۵۲/۹ درصد رسید.

● نظام آزاد سرمایه‌گذاری خارجی - عملکرد چشمگیر کشور چین در رشته صادرات با حجم سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی نیز مرتبط است. سرمایه‌گذاران خارجی لاقبل به سه دلیل مجذوب کشور چین شده‌اند.

اولاً، هم سیاست و هم شیوه کار هر دو به‌منظور آسان‌ساختن سرمایه‌گذاری خارجی طرح‌ریزی شده است. فقط ۲۵ درصد سرمایه‌گذاری از خارج به یک موسسه انتفاعی هویت سرمایه‌گذاری مشترک می‌دهد و به این ترتیب آن را برای استفاده از انواع مزایای مالیاتی حائز شرایط می‌سازد. درعین حال، سرمایه‌گذاری خارجی به صورت مالکیت سهام می‌تواند تا ۱۰۰ درصد بالا رود و حداقلی هم در کار نیست. محدودیت در بخش تولیدی بسیار اندک است. هر نوع تشویقی در بخش تولیدی یا در زمینه‌های دیگر به صورت مزایای اضافی است. در نتیجه سرمایه‌گذاری‌های مشترک اقتصادی می‌تواند در رشته تکنولوژی پیشرفته یا کالاها خدمات مصرفی و موادخام باشد. در شهرهای آزاد بزرگ، مانند «شانگهای»، حکومت‌های محلی می‌توانند تا ۳۰ میلیون دلار برای طرح‌های سرمایه‌گذاری مجوز صادر کنند. حداکثر آن در شهرهای آزاد کوچک‌تر ۱۰ میلیون دلار است و در سایر شهرها ۳ میلیون دلار. این خودگردانی تشریفات صدور مجوز را خیلی ساده کرده است.

ثانیاً، اشتغال، مزد و حقوق، و سیاست‌های قیمت‌گذاری در مورد سرمایه‌گذاری‌های مشترک قابل انعطاف است. این موسسات آزادند که کارگر قراردادی به استخدام خود درآورند، می‌توانند به کارگران و کارمندان اخطار کنند و از حقوق و مزدشان بکاهند و به خدمتشان خاتمه دهند. به استثنای چند گروه از محصولات که دولت قیمت را تعیین می‌کند، موسسات سرمایه‌گذاری مشترک آزادند خودشان قیمت‌گذاری کنند.

ثالثاً، سرمایه‌گذارهای مشترک اقتصادی از مزایای دیگری برخوردارند که مخصوصاً در مورد مناطق اقتصادی ویژه و شهرهای باز بسیار

سخت‌و‌مندانانه است. این مزایا عبارتند از:
● معافیت از پرداخت یارانه دولتی به کارمندان و کارگران

● اولویت در اخذ وام از بانک چین
● معافیت مالیاتی سودی که به خارج منتقل گردد

● معافیت از پرداخت مالیات بر شرکتها برای مدتی طولانی‌تر

● مزایای مالیاتی بیشتر در مورد سودی که دوباره سرمایه‌گذاری شود در صورتی که سرمایه‌گذاری در صنایع صادراتی یا در طرح‌هایی با تکنولوژی پیشرفته صورت گیرد

● اجاره ارزانتر برای استفاده از زمین و اولویت در تحصیل وسائل رفاهی و دسترسی به تسهیلات حمل‌ونقل و مخابرات

از سال ۱۹۸۶ به این طرف شیوه برخورد با صنایع صادراتی یا طرح‌هایی که با تکنولوژی پیشرفته همراه بوده‌اند متضمن مزایای بیشتری بوده است.

● معافیت از پرداخت حقوق گمرکی - کشور چین یک سیستم پرطول و تفصیل برای معافیت از پرداخت حقوق گمرکی کالاها و خدماتی که برای تولید کالاها یا صادراتی بکار می‌روند برقرار کرده است. با استفاده از این تمهیدات سهم وارداتی که از پرداخت حقوق گمرکی معاف است از ۳۵ درصد در ۱۹۸۸ به ۵۰ درصد در ۱۹۹۱ افزایش یافت. این تدابیر که در ۱۹۸۴ یا پس از آن مطرح شد، علی‌الظاهر نقش عمده‌ای در توسعه صادرات چین ایفا کرده است. مجموع صادراتی که بر اثر تسهیلات ارفاقی واردات صورت گرفته است ۶۴ درصد از صادرات صنعتی چین را تشکیل می‌دهد. این قسمت از صادرات در فاصله بین ۱۹۸۸ و ۱۹۹۱ دو برابر شد.

ارتباط با هنگ‌کنگ

یک عامل اصلی در توفیق کشور چین «ارتباط با هنگ‌کنگ» بوده است. در اواسط دهه هشتاد، ارباب صنایع هنگ‌کنگ انتقال واحدهای صنعتی خود را به کشور چین آغاز کردند. این جاذبه ناشی از هزینه ارزانتر کارگر در چین همزمان با افزایش سریع مزد و حقوق در هنگ‌کنگ بود. ارتباط با هنگ‌کنگ نه تنها سرمایه، که بسیار مورد نیاز بود. بلکه تکنولوژی جدید، روشهای تازه مدیریت و رابطه بسیار مهم با بازار جهانی را برای چین به ارمغان آورده است. امروز بیش از نیمی از صادرات چین توسط

هنگ‌کنگ راهی بازار می‌گردد. از ۴۵ میلیارد دلار سرمایه‌گذاری تعهد شده خارجی برای چین تا پایان سال ۱۹۹۲، ۷۰ درصد از هنگ‌کنگ بود و قسمت عمده آن به سرمایه‌گذارهای مشترکی که محصولات آن برای صدور ساخته می‌شد، اختصاص یافت. بخش بزرگی از محصولات صادراتی «گو آن دونگ» زیر نظر موسساتی که مرکزشان در هنگ‌کنگ است تولید می‌شود. فعالیت‌های تبدیلی نیز بیشتر با همکاری شرکای هنگ‌کنگ که مواد لازم را تامین می‌کنند، صورت می‌گیرد. بسیاری از اقلامی که سابقاً از هنگ‌کنگ صادر می‌شد، مخصوصاً در بخش اسباب‌بازی و پوشاک، اکنون از «گو آن دونگ» صادر می‌شود. سیاست‌های محلی

نظام اقتصادی چین بسیار غیرمتمرکز است و اجرای سیاست بیشتر زیر نظر حکومت‌های ایالتی است. بنابراین بطور کلی در ایالاتی که به سرعت رشد می‌یابند، مأموران محلی عمیقاً دست در گریبان فرایند توسعه و بالاخص پیشبرد صادرات‌اند. علاوه بر نقش آنان در تسهیل سرمایه‌گذاری خارجی، حکومت‌های محلی برای پیشبرد صادرات از راه‌های متعدد در تلاش‌اند.

حکومت مرکزی به صورت قانونی هدف یا سهمیه صادراتی را فقط برای اقلامی معدود و به میزانی محدود تعیین می‌کند. ولی در برخی از ایالات، مانند «جیانگ سو» سهمیه صادراتی بسیار پرطول و تفصیل‌تر است. علاوه بر آن، شرکت‌های بازرگانی خارجی، با استفاده از قدرت انحصاری خود می‌توانند کالا را به قیمتی بسیار پائین‌تر از قیمت بازار داخلی خریداری کنند و از این راه بهای محصول خود را در بازار جهانی ارزان‌سازند.

حکومت‌های ایالتی که در چارچوب رهنمون‌های دولت مرکزی عمل می‌کنند، حق صدور مستقیم کالا را به موسسات تولیدی داده‌اند. چون این امر مستلزم حصول شرایط دشواری است، موسسات تولیدی به سرعتی که انتظار می‌رفت از این حق استفاده نکرده‌اند. فقط ۵ درصد از صادرات چین را موسساتی تولید می‌کنند که از حق صدور مستقیم کالا برخوردارند.

حکومت‌های ایالتی و شهری، باز هم در چارچوب رهنمون‌های دولت، درباره تخصیص مواد خام وارداتی تصمیم می‌گیرند. این تصمیم به صورت توزیع درآمدهای ارزی هر محل میان تولیدکنندگان: شرکت‌های تعاونی، شهرها و

شهرک‌ها برای بخش‌های مختلف اقتصاد به مورد اجرا گذارده می‌شود. ایالات و شهرها نیز بطور غیرمستقیم و با تامین تسهیلات فوق‌العاده ضروری، مانند نیروی برق برای موسساتی که کالای صادراتی تولید می‌کنند به صادرات یاری می‌دهند. علاوه بر آن، انگیزه‌های دیگری به شکل پاداش بیشتر برای مدیران و کارمندان و کارگران براساس عملکرد صادراتی آنان در نظر گرفته می‌شود. و بالاخره، مقامات محلی برای پیشبرد صادرات، واحدهای تولیدی مشترکی بین موسسات تولیدی از یک طرف و شرکت‌های تجارت خارجی از طرف دیگر بوجود می‌آورند. در خلال برنامه پنج‌ساله هفتم، تنها شهر «ووکی» ۱۶۰ واحد از این نوع تاسیس کرد. این

شهر درصدد است ۲۰۰ واحد تولیدی مشترک در طول برنامه هشتم تاسیس کند.

درس بزرگ

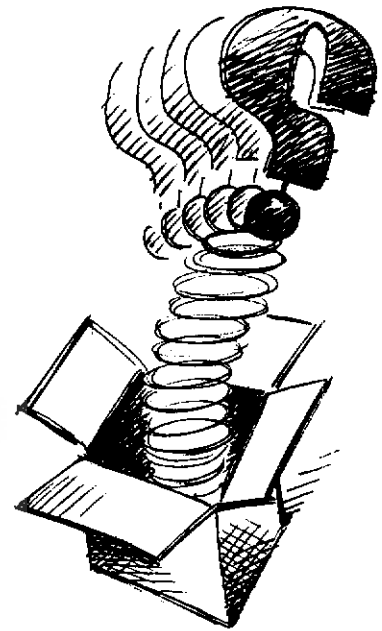
شاید مهم‌ترین درسی که از تجربه چین می‌آموزیم - و این درس با تجربه سایر کشورهای آسیای خاوری مانند کره، سنگاپور، تایوان و اکنون تایلند سازگار است - این باشد که کلید رشد سریع تولید ناخالص داخلی، صادرات است. توفیق در توسعه صادرات به نوبه خود بستگی به مجموعه‌ای از سیاستها دارد که بطور واضح و روشن پیام‌آور این اندیشه‌اند که کشور بجای حمایت از صنایع تولیدکننده کالاهای جایگزین واردات باید به فعالیت در جهت توسعه صادرات اولویت دهد.

کشور چین از علائم آشکاری که اصلاحات سیاسی ظاهر ساخت، سود فراوان برد. همین که فراگرد اصلاحات آغاز شد، درباره جهت‌گیری آن کمتر شک و تردیدی وجود داشت. علی‌رغم برگشت‌هایی که گاه‌به‌گاه صورت می‌گرفت، حکومت‌های ایالتی و محلی و موسسات تولیدی، چه دولتی و چه غیردولتی، یقین داشتند کشور به سوی رژیم گام برمی‌دارد که هدف آن توسعه صادرات است. از نظر کارآیی در عمل همه سیاست‌ها - مانند تعیین هدف برای مناطق جغرافیایی، برخورد ترجیحی با سرمایه‌گذاری خارجی بطور کلی و یا بخش‌های صادراتی بطور خاص، و اعمال تبعیض در مورد حق استفاده از ارز خارجی - متضمن انحرافات فوق‌العاده بوده است. با وجود این، در مجموع این سیاست‌ها مسلماً دال بر آن است که دولت تصمیم دارد جهت‌گیری اقتصاد را از جایگزینی واردات به توسعه صادرات تغییر دهد. □

اقتصاد کشورها چگونه رشد می‌کند؟

از: بروس اسکات

ترجمه: منصور مجدم



* تحلیل‌گران می‌گویند مدیران شرکت‌هایی که به دنبال فرصت‌های رشد در خارج هستند، بایستی سئوالات مناسبی را برای سرمایه‌گذاری مطرح کنند. مالیات‌ها چقدر بالا هستند، نگران چه مجوزها و مقرراتی باشیم، رفت و برگشت ارز و دادوستد کالا چقدر آسان است؟

اشاره: بنیاد هریتاژ در سه سال گذشته پانی انتشار کتابی شده است به نام شاخص آزادی اقتصادی INDEX OF ECONOMIC FREEDOM که توسط سه نفر از اساتید دانشگاه‌های آمریکا تهیه گردیده است. در این کتاب کشورها براساس محور آزادی اقتصادی رتبه‌بندی می‌شوند. پرفسور اسکات اقتصاددان و استاد دانشگاه هاروارد بر چاپ ۱۹۹۷ این کتاب نقدی در مجله هاروارد بیزینس ریویو (مه - ژوئن ۱۹۹۷) نگاشته است که با هم آن را می‌خوانیم.

در چسند دهه گذشته، سیاست‌سازان واشنگتن و سایر کشورهای غربی براین باور بودند که آنها می‌توانند پیشرفت اقتصادی را در کشورهای فقیر با برنامه‌های وسیع کمک و سرمایه‌گذاری راه بیاندازند. آنها شرکت‌های خصوصی را هم تشویق به سرمایه‌گذاری کردند، ولی باور داشتند که تنها دولت‌ها می‌توانند سرمایه‌کافی برای آغاز جهشی اقتصادهای بی‌رهم را جفت‌وجور کنند.

به‌هرحال، بیشتر پولی که به این کشورها سرازیر شد، صرف پروژه‌های تجمیلی و بی‌حاصلی گردید که اضافه ارزش پول ملی و ثروتمندشدن مقامات فاسد را در برداشت. پس از شکست‌های تاسف‌بار در آمریکای لاتین، آفریقا، و آسیای جنوبی، اراده سیاسی در اکثر کشورهای غربی به‌طرف یک استراتژی متضاد گرایش پیدا کرد که بگذارند کشورهای فقیر خودشان ترتیب کار را بدهند. در حال حاضر تحلیل‌گران بیشتر و بیشتری می‌گویند که آزادی اقتصادی محرک اصلی توسعه اقتصادی است.

تحلیل‌گران می‌گویند مدیران شرکت‌هایی که به دنبال فرصت‌های رشد در خارج هستند، بایستی سئوالات مشابهی را برای سرمایه‌گذاری مطرح کنند. مالیات‌ها چقدر بالا هستند؟ نگران چه مجوزها و مقرراتی باشیم؟ رفت و برگشت ارز و دادوستد کالا چقدر آسان است؟

در سه سال گذشته بنیاد هریتاژ با انتشار کتاب شاخص آزادی اقتصادی، انجام اینگونه بررسی‌ها و محاسبات را آسان کرده است. این کتاب تقریباً تمام کشورهای دنیا را ارزیابی می‌کند. روزنامه وال استریت ژورنال امسال به این برنامه پیوست و چاپ گسترده‌تری را با خوانندگان بیشتری ارائه داد. چاپ جدید، که گزارشات را از چندین نویسنده گردآوری نموده، بااطمینان بیشتری ادعا می‌کند که کشورهای پیشرفته دنیا به‌این علت پیشرفته شدند و

پیشرفته‌تر خواهند شد که اجازه دادند بازار(ها) عهده‌دار اقتصاد باشد. نویسندگان می‌گویند: «اگرچه نظریه‌های بسیاری درباره منشأ و علل توسعه اقتصادی وجود دارد، ولی یافته‌های این مطالعه قطعی است: کشورهایی با بیشترین آزادی اقتصادی، نرخ توسعه اقتصادی بالاتری از کشورهای با آزادی اقتصادی کمتر دارند.»

بدون شک، رشد اقتصادی به درجه‌ای از آزادی اقتصادی بستگی دارد، و در تحت برخی شرایط، آزادی بیشتر موجب رشد اضافی است. ولی راه‌هایی که کشورها به‌سوی رشد می‌پیمایند بسیار پیچیده‌تر از آنست که کتاب به آن اشاره می‌کند. در مورد کشورهای جدیداً پیشرفته، کتاب علت و معلول را با هم مخلوط می‌کند. آزادی در اغلب اوقات نتیجه است نه علت توسعه. درباره کشورهایی که از پیش ثروتمند هستند، کتاب با یک پیش فرض غلط شروع می‌کند که رشد تنها چیزی است که شهروندان آنها بایستی درباره‌اش فکر کنند. مشکل بتوان گفت که کتاب شاخص گزارش شستدرفته یک پژوهش علمی است.

دولت به‌عنوان محرک اقتصادی

کتاب شاخص آزادی اقتصادی مبتنی بر ده نمایه‌ی خام و اکثراً کمی است: نرخ تعرفه، مالیات، سهم دولت در ستانده‌ها، تورم، محدودیت‌های سرمایه‌گذاری خارجی، محدودیت‌های بانکی، کنترل‌های دستمزد و قیمت، حقوق مالکیت، قوانین کسب و کار، و میزان بازار سیاه، به‌آسانی می‌توان دلایل طبقه‌بندی فوق را زیرسوال برد. (مثلاً چرا کتاب در مورد قوانینی که به کارگران اجازه سازماندهی نمی‌دهد نپرداخته است)، ولی کتاب در مواردی هم، تعدیلات مفیدی را در نمایه‌ها انجام داده است. مثلاً ژاپن تعرفه‌ای بسیار پائینی دارد، ولی به‌علت وجود موانع غیر تعرفه‌ای زیادش، مقامش پائین رفته است.

کتاب رتبه‌های هر طبقه را در یک امتیاز واحد برای هر کشور جمع می‌زند و نهایتاً براساس امتیاز نهایی مقام کشورها را تعیین می‌کند. هنگ‌کنگ، سنگاپور و بحرین از نظر آزادی اقتصادی در بالای لیست، و کوبا، لائوس و کره شمالی در پائین لیست قرار دارند.

کشورهای انگلیسی زبان مانند زلاندنو در مقام (چهارم)، ایالات متحده (پنجم)، و بریتانیا (هفتم) قرار دارند که از کشورهای رفاه‌گرایی مانند بلژیک (پانزدهم)، آلمان (بیستم)، سوئد

(بیست و هفتم). و فرانسه (سی و یکم) خیلی جلوتر هستند.

اما مقام ژاپن، علیرغم تعدیلات صورت گرفته، محدودیت‌های کتاب شاخص را نشان می‌دهد. این کشور مقام بالایی (یازدهم) را گرفته به این علت که دولت ژاپن در مقایسه با کشورهای صنعتی هم‌تراز از ستانده‌های ملی کمتری مصرف می‌کند، و شرکت‌های معدودتری را در مالکیت دارد. ولی مقررات ژاپنی در مورد قیمت‌های خرده‌فروشی ظاهراً توجه نویسندگان کتاب را جلب نکرده است، دیگر اینکه، نویسندگان اجازه ندهاده‌اند بازاری که برای بدست آوردن کنترل تمامی شرکت‌ها کشور را از بدست آوردن بالاترین مقام بخاطر حقوق مالکیت عقب نگه داشته است از صحنه غایب شود.

باتوسل به ادعاهای علمی، کتاب می‌گوید: «رابطه آماری چشم‌گیری (با سطح اطمینان ۹۹٪) بین مقام‌های شاخص ۱۹۹۷ و سطوح رشد اقتصادی کشور به کشور از سال ۱۹۷۶ وجود دارد.» ممکن است همبستگی بسیار نزدیکی بین آزادی و رشد وجود داشته باشد، ولی هیچکدام موجب دیگری نیست. سطح بالایی از آزادی اقتصادی امروزه بیشتر نتیجه یک عملکرد خوب اقتصادی در دهه‌های قبل است تا علت آن عملکرد خوب. خیلی منطقی‌تر می‌بود رتبه بندی‌های آزادی اقتصادی را برای سال ۱۹۷۶ به کار می‌بردند تا گویای رشدهای بعدی باشد. اگر نویسندگان این کار را می‌کردند، تعدادی

از مقام‌های مندرج در کتاب به تعدیل چشم‌گیری نیاز داشتند. برای مثال، تایوان و کره جنوبی در حال حاضر نسبتاً اقتصاد آزادی دارند، و بترتیب دارای مقام هفتم و بیست‌وهفتم هستند. در دهه‌های پیشین، این دو کشور آزادی مختصری را مشخصاً در بازار محصول داشتند. ولی در هر دو کشور رژیم‌های استبدادی با کنترل‌های غیرشفاف، تشویق مداوم صادرات و محدودیت ورود خارجی‌ها را به اقتصادشان هدف قرار داده بودند. نظام بانکداری دولتی کره جنوبی اجازه داده بود تا غول‌های صنعتی کشور (CHAEBOL) با حداقل سرمایه، رشد سریعی داشته باشند، مانند KEIRETSUها در ژاپن در دهه پنجاه میلادی. رهبران کره جنوبی مسیر توسعه اقتصادی را در تمرکز تلاش‌هایشان بر روی تعداد معدودی شرکت‌های بزرگ انتخاب کردند و از آنها با حذف بازار برای کنترل شرکت‌ها حمایت کردند. آنها همچنین با وضع قوانین کار

* آزادی‌های اقتصادی

متفاوت، وزن متفاوتی در ترویج رشد دارند و بسته به زمینه آنها، برخی ممکن است مانع رشد شوند.

* اکثر کشورهای ثروتمند از مدت‌ها قبل دریافته‌اند که حصول نرخ‌های بالای رشد پایدار مهم‌ترین مساله اقتصادی نیست.

* باید بدانیم که همه مردم بالای متوسط نیستند و نگهداشتن مردم کمتر ماهر در بالا، کار بسیار مشکلی خواهد بود.



پائین‌تر از اقتصاد ضعیفی مانند زامبیا (پنجاه‌ونهم) و الجزایر (هشتادونهم) - و هیچگونه توضیحی در مورد این وضع غیرعادی نمی‌دهد.

دلیل دیگری برای عملکرد قوی چین، توانمندی آن کشور در مدیریت ماهرانه عرضی پول برای ترویج رشد است. براساس کتاب شاخص، دولت‌ها با بستی بسادگی مطمئن شوند که عرضه پول همزمان با رشد تولید گسترش یابد - هرگونه هزینه تورم‌زا تلاش‌های بخش خصوصی را خنثی می‌سازد. ولی کشور چین در سال ۱۹۷۸، عرضه پول خود را با نرخ بیش از ۲۰٪ در سال گسترش داد، و با این سیاست سیستماتیک ارزش پول خود را نسبت به شرکای تجاری‌اش کاهش داد. در نتیجه، صادرات چین جذابتر شد و واردات از دسترس مردم دور ماند. نرخ رشد اقتصادی که در نتیجه این سیاست حاصل شد به حفظ نرخ واقعی تورم در سطح پائین در حدود ۶٪ کمک کرد. براساس نظام رتبه‌بندی خام شاخص، سیاست پولی چین فقط تخلف ناچیزی از آزادی اقتصادی بود!

موفقیت دولت در توسعه اقتصادی را مشکل بتوان یک پدیده آسیایی تلقی کرد. شاخص می‌گوید که بریتانیای کبیر موقعی در قرن نوزدهم برتری اقتصادی را بدست آورد که رژیم تجارت آزاد را برقرار نمود. ولی اوج‌گیری اقتصادی بریتانیا عمدتاً در قرن قبلی صورت گرفت، یعنی

که قدرت چانه‌زنی را از کارگران می‌گرفت و به شرکت‌ها اطمینان می‌داد سهم بالایی از درآمد را بدست می‌آوردند، توسعه اقتصادی را تضمین کردند. تایوان نیز به همین منظور سیاست‌های خرید توسط شرکت‌های دولتی را به کار گرفت. تنها در سال‌های اخیر است که پس از شکوفایی اقتصادی قابل توجه، تایوان و کره جنوبی، محدودیت‌ها را کاهش دادند.

چین و سایر کشورهایی که مقام‌های ضعیفی در شاخص دارند ممکن است بموقع خود، اقتصادهای آزادتری را ایجاد کنند، و این کار موقعی عملی است که تا چند سال دیگر از نرخ‌های رشد بالای اقتصادی برخوردار باشند. چینی‌ها قبلاً بازارهای کالا و خدمات را آزاد کرده‌اند، ولی کنترل محکمی بر روی بازارهای سرمایه و نیروی کار دارند. این استراتژی ممکن است نتایجی را بدست بدهد که در تایوان و کره جنوبی رخ داد. با رشد سرانه بالای ۵٪ در سال و در طی ۲۰ سال مداوم، بنظر می‌رسد چین پیشاپیش نشان داده است که در محیطی که بشدت آزادی را محدود می‌کند زندگی ۱/۲ میلیارد نفر می‌تواند به‌طور فوق‌العاده‌ای بهبود یابد.

در واقع، چین طی بیست‌سال گذشته اقتصادی با سریع‌ترین رشد را داشته است، ولی کتاب شاخص این کشور را در مقام یکصدویست و پنجم قرار داده است. خیلی

زمانی که بریتانیا در رقابت با فرانسه و هلند، بر سیاست حمایت‌گرانه ترویج تجارت و بسیج اجباری منابع تکیه کرد.

بریتانیای کبیر فقط پس از آنکه رهبر بلامنازع تجاری مالی و صنعتی جهان شد، رژیم حمایتی تجاری خود را از بین برد و نه پیش از آن. براساس سیاست‌های آزادتر تجاری جدیدش، اقتصاد بریتانیا رو به نزول رفت و نتوانست از مزیت‌های صنایع جدید شیمیایی و مهندسی برق بهره‌برداری کند.

با وجود تمام آزادی‌ها، عملکرد بریتانیا طی یک قرن زیر متوسط کشورهای صنعتی قرار داشت - بخصوص پس از جنگ جهانی دوم به این سو - و درآمد کشور نیز کمتر از خیلی از کشورهای اروپای غربی شد.

این درست است که بریتانیا صعود اولیه به سوی برتری را با آزادسازی بازار داخلی آغاز کرد، این اقدام در زمانی صورت گرفت که سایر کشورهای بزرگ اروپا به مناطقی با موانع تجاری تقسیم شده بودند. بریتانیای قرن هجدهم با جمعیتی کمتر از نصف جمعیت فرانسه بزرگترین بازار داخلی اروپا را دارا بود. و این بازار مشوق نوآوری‌های اقتصادی زیادی شد. ایالات متحده همین الگو را در زمان صعود خود پیش گرفت: یک بازار آزاد داخلی را با موانع تعرفه‌ای قابل توجهی تا پایان جنگ جهانی دوم ترکیب کرد. در واقع، همه قدرت‌های صنعتی پیشیناز در قرن نوزدهم به‌عنوان رژیم‌های حمایت‌گرا توسعه

یافتند، در حالی که کشورهای مانده هند و پرتغال که از رژیم‌های تجارت آزاد پیروی می‌کردند خود را بدون صنعت یافتند.

همانگونه که این مثال‌ها نشان می‌دهد، آزادی‌های اقتصادی متفاوت، وزن متفاوتی در ترویج رشد دارند، و بسته به زمینه آنها، برخی ممکن است مانع رشد شوند. به مدیرانی که به دنبال فرصت‌هایی در بازارهای خارجی هستند، توصیه می‌شود به تجزیه و تحلیل‌های پیچیده‌تری از رشد بالقوه تکیه کنند.

اما حتی در اصول «نظریه جدید رشد» که توسط کتاب شاخص، نیز عرضه گردیده، ما می‌توانیم نکاتی را در مورد اهمیت دولت در توسعه اقتصادی مشاهده کنیم. نظریه نیاز کشورها را به انباشت سرمایه می‌پذیرد. برای نظریه‌پردازان جدید و قدیم، این نیاز به معنای پس‌انداز و سرمایه‌گذاری مردم است. آیا آزادی بیشتر باعث پس‌انداز بیشتر می‌شود؟ درباره آزادی بانک‌ها برای صدور کارت اعتباری برای جوانان و عرضه وام مسکن بدون پیش‌پرداخت چه می‌گوئیم؟ مطالعات نشان می‌دهد که کشورهای با پس‌انداز بالا همگی به یک یا چند شکل از پس‌انداز اجباری تکیه کرده‌اند. چین، با درآمدی کمتر از ۱۰٪ درآمد آمریکا، دارای نرخ پس‌اندازی معادل ۳۶٪ GDP یا دو برابر سطح پس‌انداز از آمریکاست. چین اجازه مالکیت خصوصی زمین را نمی‌دهد، وام مسکن وجود ندارد، و اعتبار مصرف بسیار کمی هست،

بنابراین شهروندان چینی با درآمدهای پایین بایستی پس‌انداز کنند تا بتوانند آجر و چوب جمع کنند و خانه بسازند، آنها راه دیگری ندارند.

همین امر در مورد ژاپن، کره جنوبی، سنگاپور، و تایوان هم که در میان پس‌اندازکنندگان بالا نسبت به درآمدشان هستند مصداق دارد. پس‌انداز اجباری نیازی به اسلحه یا فرمان مستقیم ندارد، کافی است اعتبار مصرفی وجود نداشته باشد (به‌خاطر کنترل دولت)، پیش قسط وام مسکن بالا باشد (به‌خاطر کنترل‌ها)، و سود بالایی نصیب بخش خصوصی شود (به‌خاطر ممنوعیت تشکیل اتحادیه‌های واقعی کارگری)، کشورهایی مانند سنگاپور، مالزی، و اخیراً شیلی چنین کنترل‌های گسترده‌ای را اعمال کرده‌اند و طرح‌های پس‌انداز اجباری را از طریق کاهش بخشی از دستمزد به اجرا گذاشته‌اند. استرالیا، بریتانیا و ایالات متحده به‌خاطر وجود بازار آزاد اعتباری، پائین‌ترین نرخ انباشت سرمایه دنیا را دارند. آزادی یقیناً ممکن است مروج پس‌انداز شود اگر شهروندان پاور کنند که به‌خاطر پس‌انداز در موسسات پیشرفت خواهند کرد، ولی کنترل‌های اعتباری می‌تواند مروج رشد در شرایط مناسب باشد.

این بدان معنا نیست که ما بایستی به هر دولتی برای به‌حرکت درآوردن کشور در سیر پیشرفت اتکا کنیم - همان‌طور که مطمئناً بذل و بخشش‌های کمک‌های خارجی این نکته را روشن ساخته‌اند یک دلیل رشد سریع چین این است که از مبنای تولید اقتصادی خیلی پائین شروع کرد.

هشت قرن قبل، شیلی یکی از ثروتمندترین و پیشرفته‌ترین اقتصادها در جهان بود. ولی امپراطورها و بوروکراتهای قذرت طلب، آزادی‌ها را از بین بردند و نتوانستند از حقوق مالکیت حمایت کنند و بدین ترتیب اقتصاد را به سمت یک دوره طولانی رکود راندند. ولی حقوق اقتصادی با همه اهمیتی که دارند، همه داستان توسعه نیستند. اگر شرکت‌های منفرداً از توانمندی‌های داخلی خود برای سرمایه‌گذاری در محصولاتی که دارای بازده بالایی در آینده هستند استفاده می‌کنند، چرا ما همین کار را به‌سرعت در سطح ملی انجام ندهیم؟
رشد همه چیز نیست

علاوه بر نقاط کوری که در تجزیه و تحلیل رشد اقتصادی دارد، کتاب شاخص آزادی اقتصادی ۱۹۹۷ نظر باریکی نسبت به پیشرفت



* افزایش نابرابری، امنیت خیابان‌ها را به خطر می‌اندازد و فقرا را دعوت به خشونت می‌کند، همان‌گونه که در برخی کشورهای کمتر توسعه‌یافته اتفاق می‌افتد. به نظر می‌رسد که جهانی شدن مطمئناً تنشی را بین درآمدهای در حال صعود و نابرابری در حال گسترش افزایش خواهد داد.

دارد، نظری که بنظر می‌رسد با دولت‌های دموکراتیک فرای کوتاه‌مدت سازگاری ندارد. شاخص می‌گوید: «سوال محوری که بایستی ذهن همه مردم را در مورد آینده اقتصادی‌شان اشغال کند ساده است: کشور من چگونه می‌تواند رشد اقتصادی پایدار و بالاتری را حاصل کند؟»

ولی آیا واقعاً به همین سادگی است؟ با افزایش درآمد در طول قرن بیستم، شهروندان کلیه کشورهای صنعتی اولویت‌های عمومی خود را از رشد اقتصادی به امنیت اقتصادی منتقل نمودند. عمده افزایش در مصارف دولتی کشورهای ثروتمند به برنامه‌هایی مانند بیمه درمانی، بیکاری، حوادث ناشی از کار، و بازنشستگی تخصیص یافته است. ولی همین برنامه‌ها از افزایش مالیات نسبت به تولید ملی عقب مانده‌اند. در اروپای غربی، برنامه‌های امنیت اقتصادی نوعاً ۲۵٪ تا ۳۰٪ تولید ملی را به خود اختصاص می‌دهند که معادل بقیه فعالیت‌های کلی دولت و خپیلی بیشتر از هزینه‌های ایالات متحده است. در حالی که کشورهای ثروتمند نظام‌های حمایتی را در مرزهایشان لغو کردند، آنها نظام‌های حمایتی جدیدی را در درون مرزها مستقر نمودند.

بسیاری از طرح‌های متنوع افزایش امنیت اقتصادی خیلی ملایم شروع شدند ولی بعداً و رای خواست پشتیبانان‌شان گسترش یافتند. برخی از این طرح‌ها از همان ابتدا با نواقصی شروع شدند زیرا دارای انگیزه‌های سوء استفاده بودند. ولی انتقال در اولویت‌های عمومی که آنها منعکس می‌کنند کاملاً منطقی است. اولویت‌های مردم همراه با افزایش درآمدشان، تغییر می‌یابد، هزینه‌های مصرفی برای غذا و سرپناه به عنوان درصدی از درآمد باوجود بهبود کیفیت آنها کمتر می‌شود. هزینه بهداشت و درمان که عمدتاً توسط نوعی بیمه تامین مالی می‌شود، در ایالات متحده از ۸٪ به ۱۵٪ تولید ملی از سال ۱۹۷۰ افزایش پیدا کرده است. مانند سایر جنبه‌های یک دولت رفاه‌گرا، طرح بیمه درمان به‌منظور تشویق افزایش امنیت اقتصادی طراحی می‌گردد.

اگرچه نظام درمان ایالات متحده خصوصی است و به یک معنا آزادتر است ولی در عین حال گران‌ترین نظام درمان جهان است. به عبارتی یک نوع مالیات تحمیلی بر جامعه است.

اکثر کشورهای ثروتمند از مدت‌ها قبل دریافته‌اند که حصول نرخ‌های بالای رشد پایدار مهم‌ترین مسئله اقتصادی نیست. براساس این

معنای پایه‌ای، کتاب شاخص دست به قضاوتی سیاسی می‌زند که امروزه از پشتیبانی عمده‌ای در کشورهای صنعتی برخوردار نیست.

منتقدان بیل کلینتون در مبارزات انتخاباتی ریاست جمهوری سال ۱۹۹۶، توجه وی را به موارد کوچک امنیت اقتصادی از قبیل پوشش بیمه‌ای برای بیماری‌های حاد و مهدکودک برای فرزندان زوج شاغل اغراق‌آمیز می‌دانستند، ولی آراء بدست آمده داستان متفاوتی را بیان کردند. رای دهندگان پشتیبان دولتی بودند که «توجه» می‌کرد.

کشورهای پیشرفته آسیایی راهی متفاوت ولی موازی در پیش گرفتند. مصرف اجتماعی در ژاپن بسیار کمتر از غرب است، زیرا دولت رسماً شهروندان را مکلف به فراهم کردن تامین خود کرده است. ولی دولت تسلیحاً شرکت‌ها را تشویق به فراهم کردن بخش عمده‌ای از این تامین نموده است. در کنار پشتیبانی از سیاست شغل مادام‌العمر در اکثر صنایع، دولت از شرکت‌های عمده فروش و خرده‌فروش در برابر نوعی رقابت که در ایالات متحده به آن فروشگاه‌های حراجی می‌گویند نیز حمایت می‌کند. توزیع کنندگان و خرده‌فروشان با نیروی کار متراکم‌ترین امید اشتغال شده‌اند، که اطمینان می‌دهند بیکاری پایین بماند و مصرف‌کنندگان قیمت‌های بالا را بپردازند. (ژاپن به‌طور موثری آموزش شهروندان کم مهارت را خصوصی کرده، بخشی که طرفداران آزادی اقتصادی در غرب از آن غافلند و یا آن را به دولت واگذاشته‌اند.) بااستمرار رشد کند اقتصادی، برخی ژاپنی‌ها از دولت می‌خواهند که تسواین حمایتی را کنار بگذارد و شرکت‌ها انعطاف بیشتری نشان دهند. ولی اکثر شهروندان که مرفه هستند، ممکن است به‌پذیرش امنیت به‌جای رشد اقتصادی ادامه دهند.

شهروندان مرفه ژاپن و غرب همچنین احتمالاً نگران نابرابری درآمدها هستند، شکاف رو به گسترش بین ثروتمندان و بقیه جامعه ممکن است رشد را تقویت کند و موجب تشویق خیلی از مردم برای سخت‌کارکردن باشد، ولی در بلندمدت سطح بالای نابرابری می‌تواند منجر به عدم حمایت مردمی از دموکراسی شود. آیا یک کشور می‌تواند با نابرابری شدید درآمدها دارای آزادی سیاسی برای مدت طولانی باشد؟ بریتانیا و ایالات متحده، دو کشور صنعتی نزدیک به بالای جدول شاخص، به‌نظر می‌رسد که بایستی سوال را پاسخ دهند. شاخص ۱۹۹۷ دو کشور را

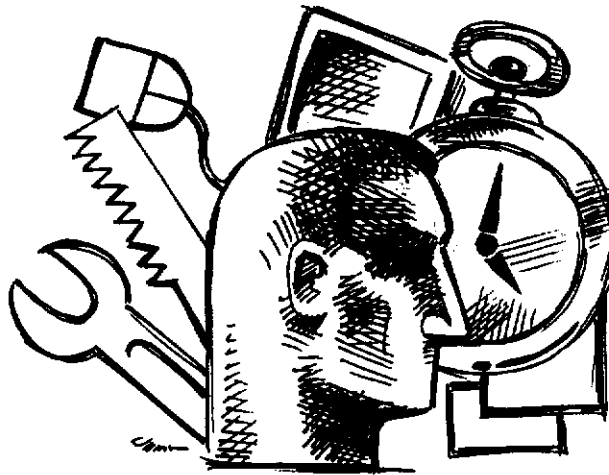
برای افزایش آزادی اقتصادی در دهه هشتم می‌ستاید، ولی بریتانیا و ایالات متحده همچنین در حال افزایش چشم‌گیر شکاف نابرابری درآمدها در طی پانزده سال گذشته بودند.

به‌نظر می‌رسد کشورهای اروپایی نظام‌های حمایتی اجتماعی را ایجاد کرده‌اند که بیش از این از عهده آن برنمی‌آیند. ولی پاسخ بریتانیا و ایالات متحده هم بنظر راضی‌کننده نمی‌رسد. افزایش نابرابری، امنیت خیابان‌ها را به‌خطر می‌اندازد، و فقرا را دعوت به خشونت می‌کند، همانگونه که در برخی کشورهای کمتر توسعه‌یافته صورت می‌گیرد. بدبختانه، بنظر می‌رسد که جهانی‌شدن مطمئناً تنش را بین درآمدهای در حال صعود و نابرابری در حال گسترش افزایش خواهد داد.

کتاب شاخص ما را به یاد این گفته آدم‌اسمیت می‌اندازد که «تمام رشد اقتصادی از بکتاریشه تقسیم خلاق نیروی کار در تولید کالای مطلوب نشوونما می‌کند و در محیط سیاسی شکوفه می‌دهد که از مالکیت خصوصی و از توزیع عادلانه ثمره شایستگی نیروی کار حمایت می‌کند.»

اسمیت به‌درستی مشاهده کرده بود که بازارهای بزرگتر اجازه افزایش تخصص‌گرایی و در نتیجه درآمد بالاتر را می‌دهد. ولی اسمیت، که درک زیادی از پیچیدگی‌های توسعه اقتصادی نداشت، این فرض را کرده بود که مردم از توانایی تقریباً برابری برخوردارند و توزیع درآمد مسئله عمده‌ای نخواهد شد.

باید بدانیم که همه مردم بالای متوسط نیستند و نگهداشتن مردم کمتر ماهر در اقتصادهای با دستمزد بالا، کار بسیار مشکلی خواهد بود. به‌هیچ‌وجه روشن نیست که معجزه بازار بتواند چنین مسائلی را حل و فصل کند. مانیاز به چارچوب وسیع‌تر تجزیه و تحلیل داریم تا انتخاب‌های اساسی اقتصادی را که رودرویی اکثر کشورها چه فقیر و چه غنی است درک کنیم. □



بهره‌وری و توسعه صنعتی؛ نگرشی نظام‌گرا

از: دکتر مصطفی شکری

فرهنگی، اجتماعی و تاریخی» و «امکانات زیربنایی» به ترتیب اولویت یافته‌اند. در زیرمجموعه اول گویای این مطلب است که منابع انسانی هم در بعد انسان‌های تصمیم‌گیر برای جامعه و هم در بعد کارکنان در بخش‌های اقتصادی کشور. از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کیفیت کار افراد سیاست‌گذار و قانون‌گذار چه از بعد آموزش‌های نوریک و کاربردی و چه از بعد نظام‌های مناسب بسیار بااهمیت است. در بعد کارکنان، فعالیت‌های وسیع و فرهنگ‌سازی درقبال کار و جهت دادن به آنها در راستای اعتلای روزافزون فرهنگ کار به صورت مستمر ضروری است.

توجه داریم که امکانات زیربنایی و تناسب آنها با نیازهای جامعه نیز تاثیر بسیار زیادی بر بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی کشور دارد. مهم‌ترین نقش دولت فراهم آوردن زیربناهای لازم و ایجاد فرصت‌های رشد است. سرمایه‌گذاری درخصوص آموزش، تحقیق و توسعه، ترویج و تکنولوژی، راه‌های ارتباطی، بنادر، مخابرات، آب، برق و امثالهم لازمه و بستر رشد بهره‌وری یک کشور است.

درمجموعه عوامل درونی، زیرمجموعه‌های سازمان و مدیریت، نیروی انسانی، سرمایه و تکنولوژی به ترتیب اولویت‌یافته و گویای این مطلب است که توجه به این ابعاد و آموزش‌های مستمر سطوح مختلف مدیریت، نیاز به

منابع انسانی یک کشور، از هر جنبه‌ای که به آن توجه شود، چه به‌عنوان تصمیم‌گیران و قانون‌گذاران در سطح کلان و چه به‌عنوان مدیران و کارکنان در سطح خرد. مهمترین عامل توسعه آن کشور محسوب می‌شود. اصولاً منابع انسانی (مردم) با ارزش‌ترین منابع طبیعی یک کشور است. برخی از کشورهای توسعه‌یافته از مدتها قبل مهمترین و تنها منبع رشد (اقتصادی) خود را منابع انسانی و توسعه مهارت‌ها، آموزش‌ها، رفتارها و انگیزه‌های آنها شناخته‌اند.

سرمایه‌گذاری در این عوامل موجب بهبود کیفیت نیروی کار می‌گردد. پیشرفته‌ترین کشورها دقت بسیاری در سرمایه‌گذاری به منظور آموزش و پرورش نیروی انسانی خود می‌کنند. کشورهای دارای تولید ناخالص ملی زیاد، معمولاً دارای جمعیت آموزش دیده‌تر و تعلیم‌یافته‌تر هستند. از آنجا که برای توسعه یک کشور و رشد آن در ابعاد مختلف اقتصادی، بهره‌وری به‌عنوان یک اصل زیربنایی تلقی می‌شود. در این مختصر ابتدا نگاهی گذرا به نتیجه یک تحقیق (هرچند اولیه) ضروری می‌نماید. در این تحقیق عوامل بیرونی (محیطی) و درونی موثر بر بهره‌وری یک بنگاه تبیین شده و میزان اثرگذاری هریک موردبررسی قرار گرفته است که به برخی از نتایج آن بطورکلی اشاره می‌شود.

در مجموعه عوامل محیطی، زیرمجموعه‌های «سیاست‌ها» و «قوانین» عوامل

قانونمندشدن را در سطح کشور ایجاد می‌کند. به منظور افزایش بهره‌وری بنگاهها، افرادی مسلط به خویشتن، آگاه به ارزش‌ها و با سطح علمی بالا موردنیاز است.

همین افراد هستند که ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان خویش را رقم می‌زنند و در راستای ایجاد سیستم‌ها و اجرای آنها، سازمان خود را متحرک و متحول می‌سازند و نهایتاً فرایندهای مدیریت را به‌درستی شناخته و برحسب ضرورت بنگاه خویش اعمال می‌نمایند. نیروی انسانی نیز درواقع همه آن چیزی است که سرمایه و تکنولوژی را تحت سازمان و مدیریت موجود بکار می‌گیرد. اهمیت این زیرمجموعه لزوم تاکید مستمر بر جنبه‌های انسانی کار را از طرف تصمیم‌گیران بخش‌های اقتصادی کشور که مدیران نیز زیرمجموعه‌ای از آن را تشکیل می‌دهند، ایجاد می‌نماید.

در زیرمجموعه عوامل اصلی نیروی انسانی، عوامل «سیستم‌های انگیزشی»، «دانش و مهارت کارکنان»، «کیفیت زندگی کارکنان»، «خصوصیات و انگیزه‌های کارکنان»، «ایمنی کار» و «سیستم‌های جبران خدمت» به ترتیب اولویت یافته‌اند.

دقت در روح و محتوای این عوامل، ارتباط ارگانیک بین آنها را نشان می‌دهد. به‌عبارت بهتر نیروی انسانی نیازمند انگیزش‌های مادی و معنوی برای انجام کار است. باید سیستم‌های مربوطه نه تنها پاسخگوی نیازهای مادی برای گذران زندگی نیروی انسانی آنها باشد، بلکه باید شور و شوق یادگیری، توسعه و پیشرفت فردی و سازمانی را بطور پویا ایجاد نماید. بدیهی است کمترین بی‌توجهی، صدمات جبران‌ناپذیری را به اقتصاد کشور و بهره‌وری آن که بهره‌وری بخش صنعت زیرمجموعه‌ای از آن است وارد می‌کند. حداقل این صدمات، از دست دادن زمان در کسب و کارهای پرقابلیت و متحول امروز است که خود می‌تواند بقای بنگاه، صنعت و یا بخش را با خطری جدی مواجه نماید.

شایان ذکر است در بهره‌وری یک سیستم، بجز عامل نیروی انسانی که به‌عنوان مهم‌ترین عامل مطرح است، عوامل دیگر از قبیل زمین، سرمایه، تکنولوژی و... نیز وجود دارد که در مباحث بعدی مقاله، کلیت این عوامل منظور نظر می‌باشد.

بهره‌وری و تعابیر آن

در تعاریف مختلف، بهره‌وری از جنبه‌های

فرهنگی و تکنیکی مدنظر قرار گرفته است. به نظر نگارنده بهره‌وری را می‌توان با تعابیر زیر برای یک سیستم مدنظر قرار داد. در این تعابیر همه نهاده‌ها، فرایندها و ستانده‌های یک سیستم در هر سطحی که باشد مورد نظر است.

۱ - تعبیر فلسفی بهره‌وری

عبارتست از «مقایسه کلیه ارزش‌های ایجاد شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) با کلیه ارزش‌های بکارگرفته شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) در گستره زمان.

در مباحث اقتصادی، رشد به‌عنوان واژه‌ای یک بعدی و توسعه به‌عنوان واژه‌ای چندبعدی مدنظر قرار می‌گیرد. با پذیرش این موضوع و با توجه به شاخص‌های رشد و توسعه مطرح در دنیای اقتصاد امروز، تنها به یکی از جنبه‌های با اهمیت تکلیف انسان به‌عنوان خلیفه‌الله پرداخته می‌شود که همان «آبادی زمین» است. اما در فرهنگ اسلامی تکلیف دیگری نیز مطرح است و آن «پرستش خداوند» می‌باشد که در صورت عدم توجه به آن، لزوماً گام‌های برداشته شده و یا پیش‌بینی شده در رابطه با تکلیف اول «به سوی او» و یا «راه او» نخواهد بود.

بنابراین می‌بایستی تکالیف دوگانه انسان مدنظر قرار گیرد و چون واقعیت اجرای بخش دوم فعلاً و یا به‌سادگی قابل اندازه‌گیری نیست و باید در محدوده‌ای فراتر از معیارهای اندازه‌گیری بررسی شود، حداقل باید تعریفی از بهره‌وری را ارائه کرد که ملحوظ نظر قرار داشتن آن را تأکید نماید.

بدیهی است توسعه پایدار آن هم در کشور ما با زیربنای ایدئولوژیک قوی، نیازمند توجهی عمیق‌تر است و می‌بایستی در همه سطوح سیستمی جامعه در نظر گرفته شده و بر آن اساس بهره‌وری آن سطح از سیستم را مورد مذاقه قرار داد.

به عبارت دیگر اگر در یک فرایند چندساله کار یک سیستم مثلاً یک نظام حکومتی، با استفاده از نهاده‌های مختلف بتواند ارزش‌های استفاده شده (مادی و غیرمادی) پایداری را ایجاد نماید که بیشتر و مناسب‌تر از ارزش‌های استفاده شده (مادی و غیرمادی) باشد. می‌توان آن را یک نظام بهره‌ور نامید (حکومت چندساله امیرمؤمنان در این خصوص مثال مناسبی خواهد بود). همین موضوع برای یک بنگاه اقتصادی (به‌عنوان یک سیستم پیچیده

اجتماعی) نیز مصداق می‌یابد. حتی اگر آن سازمان پس از طی دوره‌ای کلاً از بین برود و البته در صورتی که در یک سیستم کلی‌تر مثلاً سیستم صنعت مربوطه و در راستای اهداف آن مثلاً توسعه صنعتی توانسته باشد به‌عنوان یک پله برای گذر از مرحله‌ای به مرحله بالاتر انجام وظیفه نماید. در صورت بقای آن سازمان و تطبیق با مراحل مختلف مسلماً می‌توان بهره‌وری آن را بالاتر دانست. از چنین تعبیری از بهره‌وری می‌توان به‌عنوان یک راهنما برای ایجاد و توسعه سازمان‌ها در یک جامعه استفاده کرد. بدیهی است ارزش‌های غیرمادی در این تعبیر اشاره به زیربنای ایدئولوژیک در هر جامعه دارد و به آن وابسته است.

۲ - تعبیر علمی بهره‌وری

تعبیر علمی بهره‌وری که به آنچه امروزه از بهره‌وری یاد می‌شود نزدیک‌تر است، عبارت است از «انجام درست کار درست بطور مداوم». کار درست در واقع اشاره به اثربخشی سیستم است. اثربخشی با ستانده‌ها و نتیجه فعالیت یک سیستم سروکار دارد. به تعبیری دیگر می‌توان گفت که کار درست در واقع نیاز به تعیین و تبیین رسالت، اهداف و استراتژی‌های یک سیستم دارد. این موضوع در خصوص بهره‌وری یک سیستم، لزوم توجه جدی به مقوله برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت بر آن را دربردارد. زیرا تا زمانی که برای یک سیستم در هر سطحی که باشد رسالت و اهداف و نیز جهت‌گیری‌ها برای نیل به اهداف آن به درستی مشخص نشده باشد، هر حرکتی در راستای ارتقای بهره‌وری را نمی‌توان صحیح دانست، چرا که ممکن است این حرکت‌ها از کارایی بسیار بالایی نیز برخوردار باشد ولی به علت نادرست بودن اهداف و یا

● اصولاً منابع انسانی با ارزش‌ترین منابع طبیعی یک کشور است.

● در بهره‌وری یک سیستم، بجز عامل نیروی انسانی، عوامل دیگر از قبیل زمین، سرمایه، تکنولوژی و... نیز وجود دارد.

● تعبیر فلسفی بهره‌وری: مقایسه کلیه ارزش‌های ایجاد شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) با کلیه ارزش‌های بکارگرفته شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) در گستره زمان.

جهت حرکت، باعث دورتر شدن هرچه بیشتر از آن گردد. در صورت وجود چنین وضعیتی، به تناسب سرعت رشد بهره‌وری، سرعت حرکت در جهت‌های نادرست تشدید شده و با طی چرخه‌های فرایند عملیات سیستم هر لحظه از آنچه باید، دورتر می‌شویم.

همچنین نامشخص بودن هدف‌ها و استراتژی‌ها باعث می‌شود که فعالیت‌های متفرقی صورت پذیرد و با توجه به اصول رویکرد سیستمی، نه تنها هم‌افزایی سیستم را تحت تأثیر منفی قرار دهد بلکه ممکن است باعث از هم پاشیدن سیستم و یا لااقل عدم اطمینان به صحت حرکت آن گردد. در این حالت اصولاً حذف سیستم اولی‌تر است. (البته باید به شرایط زمانی و مکانی حاکم بر سیستم نیز توجه جدی داشت).

این موضوع یعنی نیاز به تعیین رسالت، اهداف و استراتژی‌های یک سیستم در بحث بهره‌وری بخش صنعت کشور در حال حاضر، نیاز به نگرشی جدید به بهره‌وری و رویکردهای جدید برای محاسبه آن را ایجاب می‌کند.

انجام درست کار در واقع به کارایی اشاره دارد. کارایی با نهاده‌های یک سیستم سروکار دارد. آنچه که در محیط‌های کاری امروز جامعه زیاد استفاده می‌شود، واژه صرفه‌جویی است. این واژه که در فرهنگ ما ریشه دارد، اگر در عمل درست و آگاهانه استفاده شود می‌تواند مصداقی از مفهوم کارایی و یا مکمل آن باشد ولی متأسفانه به‌علت عدم اعتماد به صحت اهداف برخی سیستم‌ها و یا منطبق نبودن آن با واقعیت‌ها و نیازهای واقعی جامعه، عمل به محتوای این واژه می‌تواند مشکلات عدیده‌ای را بوجود آورد.

به عبارت بهتر عدم دقت در استفاده علمی از آن می‌تواند باعث چشم‌پوشی و یا انحراف از اهداف درست سیستم‌ها گردد که نه تنها به ارتقای بهره‌وری سیستم‌ها کمک نمی‌کند، بلکه خود عامل منفی در این حرکت می‌شود.

۳ - تعبیر تکنیکی یا عملیاتی بهره‌وری

مطابق با آنچه امروزه در مرحله استفاده از واژه بهره‌وری و یا به عبارت بهتر اندازه‌گیری آن در عمل مورد استفاده عام یافته است، می‌توان آن را به صورت «مقایسه ستانده‌های یک سیستم با نهاده‌های آن سیستم» مطرح کرد. گرچه برای سهولت در محاسبه عموماً ستانده‌ها و نهاده‌های کمی مدنظر قرار گرفته است ولی باز هم در این

رابطه مشکلات خاص و دیدگاه‌های مختلف اندازه‌گیری مطرح می‌شود که خود باعث ایجاد روش‌های متنوع، سطوح اندازه‌گیری مختلف و انواع رویکردها می‌گردد. فارغ از این تنوع و پیچیدگی‌ها، این تعبیر از بهره‌وری در عمل می‌تواند شاخص‌هایی را برای عملکرد یک سیستم از ابعاد مختلف ایجاد کرده و امکان تعیین سطح و روند بهره‌وری سیستم و اجزای آن را فراهم نماید تا بدینوسیله بتوان کارایی و اثربخشی روش‌های اتخاذشده برای ارتقای بهره‌وری را شناخته و بر فرایند آن مدیریت کرد.

سطوح سیستمی بهره‌وری

سطوح بهره‌وری را می‌توان به صورت سلسله مراتب سیستمی عنوان نمود، به نحوی که هر سطح خود جزئی از سطح بالاتر است. بطور کلی و با استفاده از مقیاس‌های اقتصادی برای سطح‌بندی موردنظر، می‌توان ده سطح سیستمی بهره‌وری را در گروه‌های خرد، میانه و کلان شامل کلان ملی و کلان جهانی مدنظر قرار داد و در درون هر گروه به صورت زیر بیان کرد.

الف - گروه خرد شامل:

● سطح فرد

● سطح گروه

● سطح محصول یا خدمت

● سطح واحد یا فرایند

● سطح بنگاه

ب - گروه میانه شامل:

● سطح صنعت

ج - گروه کلان ملی شامل:

● سطح بخش‌های اقتصادی کشور

● سطح ملی

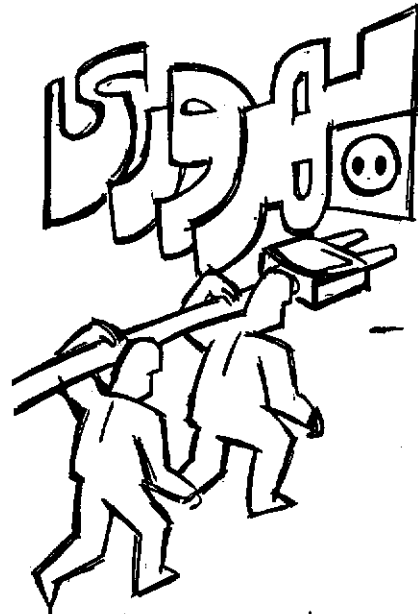
د - گروه کلان جهانی شامل:

● سطح منطقه‌ای

● سطح بین‌المللی

در ادامه این مبحث از یک سو مجموع سطوح مطرح شده در گروه‌های خرد و میانه و از سوی دیگر مجموع سطوح مطرح شده در گروه کلان مدنظر قرار گرفته و به عنوان دو گروه یا سطح اصلی که دارای ارتباطات ارگانیک و دوسویه با هم هستند، تبیین می‌شود.

سطح فرد اشاره به سیستم‌های انسان - ماشین دارد که یک نفر به عنوان نیروی انسانی آن مدنظر است. این سطح که زیربنای بهره‌وری در سایر سطوح می‌باشد بحث اصلی است که از بابت سیستمی نیاز به توجه جدی را می‌طلبد. به عنوان مثال همسو نبودن اهداف فرد با گروه، و



● تعبیر علمی بهره‌وری: انجام درست کار درست بطور مداوم.

● سطوح بهره‌وری را می‌توان به صورت سلسله مراتب سیستمی عنوان نمود، به نحوی که هر سطح خود جزئی از سطح بالاتر است.

همسو نمودن هر دو با اهداف بنگاه‌ها از معضلات پیش‌روی بسیاری از اندیشمندان علم مدیریت بوده و هست.

سطح گروه شامل مجموعه‌ای از افراد (به عنوان اجزای این سطح) است که با هم یک مجموعه فعالیت‌های مرتبط را در زنجیره تولید محصول یا خدمت انجام می‌دهند. درخصوص این سطح تحقیقات وسیعی انجام شده و تکنیک‌های مختلفی مطرح شده است که نیازمند مباحث مستقل و مجزا است.

مجموعه عواملی که یک محصول یا خدمت را در یک بنگاه تولید و ارائه می‌نماید، اجزاء سطح محصول یا خدمت است و می‌تواند شامل چند گروه باشد. ممکن است که یک بنگاه شامل فقط یک محصول یا خدمت نبوده و چند محصول و یا خدمت را تولید و ارائه نماید. در این صورت مجموعه عواملی که بخشی همگن از محصولات و خدمات موردنظر بنگاه را تولید و ارائه می‌نماید، چه به صورت فرایندهای مختلف و چه به عنوان واحدهای تولیدی یا خدماتی مختلف در درون یک بنگاه، سطح واحد یا فرایند را تشکیل می‌دهد.

در سطح بنگاه، که اجزای آن عوامل سطوح

پیش‌گفته است، با تولید یک یا چند محصول و با خدمت مواجه هستیم. سطح بنگاه به نظر برخی اندیشمندان یک سطح کلیدی در مباحث بهره‌وری است. (واژه بنگاه در این مقاله به جای واژه‌های شرکت، سازمان، موسسه و... استفاده شده است)

مجموعه بنگاه‌هایی که تولیدات یا خدمات مشابهی را به مجموعه‌ای مشخص از مشتریان عرضه می‌کنند، تشکیل یک صنعت می‌دهد. به عنوان مثال مجموعه بنگاه‌های تولیدکننده خودرو در کشور، صنعت خودرو را تشکیل می‌دهد (به آن گروه نیز اطلاق شده است). با توجه به کلیدی بودن مبحث بهره‌وری بنگاه‌ها که اجزای این سطح می‌باشند و نیز با توجه به ارتباط ارگانیک این سطح به عنوان اجزای سطح بالاتر، یعنی بخش‌های اقتصادی کشور، نیاز به بررسی عمیق‌تر مقوله بهره‌وری در آن وجود دارد.

سطح بخش‌های اقتصادی کشور شامل مجموعه‌ای از گروه‌ها و یا صنایع همگن (نه لزوماً مستقل از سایر بخش‌ها) است که در واقع به عنوان اجزای این سطح به عنوان یک سیستم مدنظر قرار می‌گیرد. به عنوان مثال در بخش صنعت کشور، صنعت خودرو، صنعت برق و لوازم خانگی و امثالهم وجود دارند. در این مقاله روی سخن با بخش صنعت کشور است گرچه اصول و مفاهیم ارائه شده می‌تواند برای سایر بخش‌ها مثل کشاورزی یا خدمات نیز مورد استفاده قرار گیرد.

بهره‌وری در سطح ملی برآیند بهره‌وری در سطوح زیرین است، البته اگر شرایط لازم و کافی آن فراهم شده باشد.

بررسی بهره‌وری در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی نیز از حوصله این مقاله خارج است.

تبیین یک تناقض آشکار

برای بیان این تناقض ناچار از برخی اصول رویکرد سیستمی به شرح زیر مدد می‌جوئیم:

۱ - بهره‌وری در هر سطح، وابسته به بهره‌وری تک تک اجزای آن سطح یا به عبارتی سیستم‌های سطح زیرین است. اگر این موضوع را در کلیه سطوح صادق بدانیم، ناچار باید حرکت بهره‌وری را از پایین‌ترین سطح یعنی سطح فرد آغاز نمائیم، بنابراین و با این دیدگاه، منابع انسانی موتور محرک اصلی در ارتقای بهره‌وری صنعت کشور خواهد بود. این موضوع در تحقیقات متعدد نیز به عنوان مهمترین منبع ارتقای بهره‌وری تأیید شده است و به خصوص بر امر آموزش منابع

انسانی تاکید وجود دارد.

نیاز مبرم به اشاعه فرهنگ کارگروهی نیز در تحقیقات متعدد به تأیید رسیده و در این خصوص گام‌هایی نیز برداشته شده است. هدف از این گام‌ها را می‌توان مستقیم و یا غیرمستقیم، ارتقای بهره‌وری بنگاه‌های کشور دانست.

بسیاری از اندیشمندان نیز اظهار نظر کرده‌اند که حرکت بهره‌وری را باید از سطح بنگاه آغاز کرد. در کشور ما نیز چند سالی است که صحبت راجع به انواع مدل‌ها و روش‌های ارتقای بهره‌وری در بنگاه‌ها بحث برانگیز شده است. گرچه این برخوردها و اقدامات به جای خود بسیار قابل تقدیر است و شاید هنوز برای نتیجه‌گیری زمان لازم طی نشده باشد. اما با توجه به بحث زیر به نظر منطقی هم نمی‌رسد که منتظر نتیجه‌ای معقول و درحد انرژی‌های صرف شده باشیم.

۲- اگر بهره‌وری تک‌تک اجزای یک سیستم در هر سطحی، بهبود یابد، لزوماً بهره‌وری آن سیستم بهبود نخواهد یافت. به عبارت دیگر لزوماً دور هم چیدن بهترین اجزای بدون تناسب و ارتباط ارگانیک با هم و بدون داشتن سمت و سویی معین نمی‌تواند نویدبخش سیستمی بهره‌ور باشد. این موضوع که در واقع عکس هم‌افزایی (سیتزوی) در سیستم است. در مورد همه سیستم‌ها مصداق دارد. به عبارت دیگر اگر کلیه اجزای سیستم همسو و هماهنگ با هم به‌درستی فعال باشند، نتیجه سیستم باید بیش از جمع نتیجه تک‌تک اجزاء آن باشد.

از آنجا که در هر سیستم اجزا بر هم تأثیر گذاشته و از هم تأثیر می‌پذیرند، در هر سطح از سطوح اشاره شده، باید با هم ارتباط ارگانیک داشته و هماهنگ باشند. تفرقی حاصل از بی‌هدفی و یا اهداف مختلف و متضاد اجزاء، حتماً انحراف از مسیر درست و یا کند شدن حرکت سیستم فراگیر را در پی خواهد داشت.

بدیهی است برای مدیریت بر یک سیستم که تحت تأثیر عوامل مختلف درونی و بیرونی می‌باشد، نیازمند مدیریتی پویا خواهیم بود. به نحوی که بتواند به زیربنای ارزشی (درونی و محیطی سیستم) بایستی رسالت و اهداف آن را معین و دائماً زیر نظر داشت و همچنین جهت‌های دسترسی به اهداف (استراتژی‌ها) را از بین جهت‌های ممکن انتخاب و اجرا کرد. بدیهی است در این رابطه مشکلات عدیده‌ای در برخی سطوح موجود خواهد بود.

بیان خلاصه این دو اصل رویکرد سیستمی که از تعریف سیستم استنتاج شده است، ما را تناقضی آشکار می‌کشد. بدین صورت که برای ارتقای بهره‌وری از یک طرف باید از پائین‌ترین سطوح آغاز کرد و از سوی دیگر باید براساس ماموریت، اهداف و استراتژی‌های سطوح بالاتر به گام نهادن در وادی بهره‌وری سیستم‌ها اقدام کرد.

پیشنهاد رفع تناقض

در مباحث مدیریت پروژه، براساس جهت‌گیری کل سیستم و با هدف اجرای پروژه (سطح کلان) سعی می‌شود هماهنگی بین فعالیت‌ها (سطح خرد) ایجاد شده و براساس جایگاه هر یک در کل، منابع کمیاب بطور بهینه تخصیص یابد. این موضوع می‌تواند در ایجاد تفکر سیستمی برای حل تناقض اشاره شده در بحث بهره‌وری و توسعه صنعتی کمک نماید. بانوجه به این موضوع، بایستی در سطح کلان و با در نظر داشتن عوامل محیطی اثرگذار بر آن، چتر حمایتی به‌صورت مشخص کردن اهداف و استراتژی‌های دسترسی به آن و نیز بسترهای لازم برای سطح خرد تدارک دید و سپس انتظار تحرک و فعالیت درست در این سطح داشت و آن را هدفمند به حرکت درآورد.

به عبارت دیگر اگر هدف توسعه صنعتی کشور است، که هست، نیاز به تعیین و تبیین استراتژی توسعه صنعتی کشور حداقل در بخش صنعت الزامی است. بدون وجود آن نمی‌توان نسبت به بقیه اقدامات اظهار نظر علمی کرد. نتیجه عدم آگاهی تعلیق بین دو طیف درست و نادرست خواهد بود. این وضعیت نه تنها موجب اتلاف منابع خواهد شد بلکه ما را از نائل شدن به هدف توسعه صنعتی باز خواهد داشت.

تعیین و تبیین استراتژی‌های توسعه صنعتی کشور برای حرکت اصولی و همسو در راستای ارتقای بهره‌وری بخش صنعت اولین و بلندترین گام لازم است که البته به تنهایی کافی نخواهد بود.

در صورت برداشتن این گام می‌توان نسبت به رفع تناقض اشاره شده در دو اصل ارائه شده اقدام کرد. پس از تعیین و تبیین استراتژی توسعه صنعتی در سطح بخش صنعت، در همان راستا استراتژی‌های سطوح پائین‌تر نیز قابل تعیین و تبیین خواهد بود. باید توجه کرد که فرایند هدف‌گذاری و استراتژی‌های دسترسی به

اهداف، یک فرایند پویا است و هر دوره زمانی را نیز که برای آن در نظر بگیریم، بایستی دائماً مراقبت گردد و انطباق برنامه‌ها را با آن و نیز مجموعه را با توجه به عوامل متغیر درونی و بیرونی سیستم‌ها از نظر دور نداریم.

در صورت اجرای سناریوی بالا در بخش صنعت و مشخص ساختن سمت و سوی حرکت، می‌توان امیدوار بود که سیستم‌های سطوح پائین تکلیف کلی خود را درک کرده و هر یک فرایندهای سطح خود را در همان بستر ادامه دهند. مسلم است که در صورت وجود چنین فضایی، کلیه قانونمندی‌های بخش صنعت تحت تأثیر قرار می‌گیرد و روی سایر بخش‌ها و قانونمندی‌های آنها نیز موثر خواهد بود. این ارتباطات باید به‌دقت مدنظر قانون‌گذاران و تصمیم‌گیران قرار داشته و ساختارهای مناسب را توسعه بخشند.

فقط در این صورت می‌توان پذیرفت که برای ارتقای بهره‌وری سیستم در هر سطحی که باشد آمادگی وجود دارد. □

منابع:

۱- جاسبی - عبدالله، شباهنگ - رضا، شکری - مصطفی، نگرشی نظام‌گرا به مفاهیم بهره‌وری و بکارگیری آن در اندازه‌گیری بهره‌وری سیستم‌ها، فصلنامه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شماره ۲۶ و ۲۷، پائیز و زمستان ۱۳۷۴.

۲- شکری - مصطفی، عوامل موثر بر استراتژی‌های ارتقاء بهره‌وری با تاکید بر نیروی انسانی، شیوه‌های عملی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵، صفحه ۵۱۳-۵۳۳.

۳- شکری - مصطفی، نگرشی نظام‌گرا به مفاهیم بهره‌وری و بکارگیری آن در اندازه‌گیری و پیش‌بینی بهره‌وری صنایع پتروشیمی کشور، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی.

4 - PRODUCTIVITY AND QUALITY MANAGEMENT: A MODULAR PROGRAMME, EDITED BY JOSEPH PROKOPENKO AND KLAUS NORTH, ILO AND APO, 1996 P 2-17, 20-23

● دکتر مصطفی شکری

دکترای مدیریت تولید و عملیات، مشاور بخش مشاوره و تحقیق سازمان مدیریت صنعتی، عضو هیات علمی و رئیس گروه مدیریت صنعتی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی

آزادی اقتصادی

ورفاه اجتماعی

منبع: ECONOMIST - JANUARY 1996

ترجمه: مریم فتح‌الله پور

گوارتنی، «رابرت لائوسون» و «والتر بلاک»، انتشار مشترک آن توسط ۱۱ موسسه اقتصادی صورت گرفته است.

این تحقیق نتیجه ۶ کنفرانس می‌باشد که از سوی موسسه «فراستر» در «ونکوور» و «موسسه آزادی» در «ایندياناپولیس» بین سالهای

● مفهوم آزادی، تنها از طریق بررسی میزان مخارج عمومی در ارتباط با تولید ناخالص داخلی یا تعداد صنایع تحت مالکیت دولت و یا میزان محدودیت‌های تجاری، بدست نمی‌آید.

آگاهی به اینکه آیا دخالت دولت باعث توسعه اقتصادی شده و یا نتیجه عکس می‌دهد، موضوعی تکراری است. ولی این آگاهی از نیم قرن اخیر تاکنون دچار تحول شده است. پس از جنگ جهانی دوم، مداخله دولت به اشکال مختلف بخصوص «برنامه‌ریزی» و مالکیت دولتی برخی شرکتها، متداول شد. در همین دوره، تلاش جهانی آمریکا برای کاهش تعرفه و سایر موانع تجاری که در دهه‌های ۱۹۲۰ و ۱۹۳۰ پی‌ریزی شده بود، ادامه داشت. با این حال، در کشورهای در حال توسعه در افریقا، امریکای لاتین و آسیا، شرایط اقتضا می‌کند که دولت توسعه اقتصادی را از طریق مالکیت دولتی و سرمایه‌گذاری، در ورای موانع عظیم تجاری «رهبری» کند.

مباحث ادامه یافت ولی ارائه طرح و پیشنهاد همیشه با روشنگری توأم نیست. ممکن است برنامه‌ریزی متمرکز و مالکیت دولتی روشهای قدیمی تلقی شده و موانع تجاری و جریان سرمایه بخصوص در دنیای در حال پیشرفت

کاهش یابد. ولی در مورد چگونگی و میزان دخالت دولت در امور اقتصادی، نقطه نظرهای متفاوتی وجود دارد. لیبرالها از جمله مجله «اکونومیست» معتقدند که کنار گذاشتن سوسیالیسم و روشهای قدیمی توسعه مانند رهبری دولت و جایگزینی واردات، باعث رشد اقتصادی سریع و مستحکم می‌شود. برخی دیگر به موفقیت‌های اخیر آسیای شرقی استناد کرده و معتقدند که اگر کنترل دولت، هوشمندانه اعمال شود باعث رشد اقتصادی می‌گردد.

بنظر می‌رسد این مباحث هیچگاه به نقطه مشترکی نرسند. و دلیل آن دو مساله مهم است: اول اینکه، تعریف روشنی از آزادی اقتصادی و معیارهای آن در دست نیست. اگر بر سر این مساله توافق حاصل شود، حداقل برای مردم روشن می‌شود که درباره چه موضوعی بحث می‌شود.



۱۹۸۶ و ۱۹۹۳ برگزار شده‌اند. در این کنفرانسها برجسته‌ترین اقتصاددانان جهان شرکت داشتند که باعث شکل‌گرفتن تحقیق سه نویسنده این کتاب با حمایت دانشگاه «فلوریدا» شد. این اقدام علاوه بر اینکه بهترین تحقیق در مورد تعریف و ارزیابی آزادی اقتصادی است، بلکه مدارک مستحکمی دال بر تصدیق آزادی اقتصادی بدست می‌دهد.

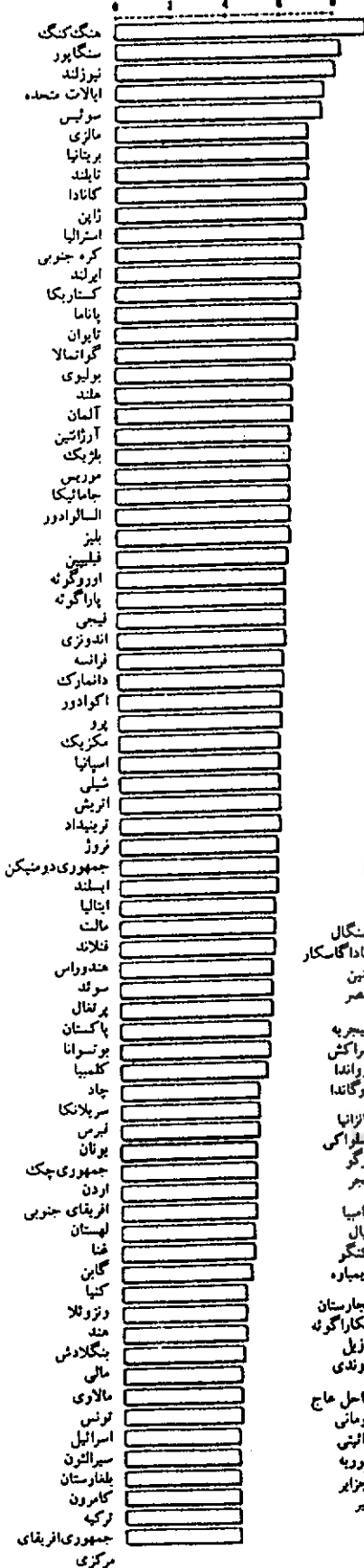
درواقع نتیجه این تحقیق، در مورد ۱۰۱ کشور به مدت ۲۰ سال، می‌تواند بسیار مستدل باشد. هرچه آزادی اقتصادی در کشوری بیشتر بوده به رشد اقتصادی بیشتری دست یافته و ثروت بیشتری برای مردم به همراه آورده است.

اگر این مساله تا این حد واضح است چرا به این مباحث پایان نمی‌دهد؟ یکی از دلایل این است که ارتباط دو موضوع، رابطه علت و معلول

● تعریف روشنی از آزادی اقتصادی و معیارهای آن در دست نیست.

● در کشورهای آسیای شرقی بیشتر از آنچه مردم فکر می‌کنند، آزادی وجود داشته است.

دوم اینکه، اطلاعات کافی برای اجرای این نظریه در کشورهای مختلف و دوره‌های زمانی متفاوت بمنظور تحقیق در مورد ارتباط آزادی اقتصادی و رفاه وجود ندارد. یک کتاب جدید که ۱۱ موسسه اقتصادی از سراسر جهان آنرا در ۱۲ ژانویه، به چاپ رساندند، نقش مهمی در پرکردن این خلاء ایفا کرده است. (آزادی اقتصادی در جهان: ۱۹۹۵-۱۹۷۵) نویسندگان آن عبارتند از «جیمز



منبع: «آزادی اقتصادی در جهان»

ذخیره ارزش حمایت کرده و اجازه می‌دهد که به صورت یک وسیله مبادله مورد استفاده قرار گیرد؟ این مورد شامل عدم ثبات تورم؛ رشد پولی در رابطه با ظرفیت رشد اقتصادی، و حق مردم در مورد افتتاح حسابهای ارزی در داخل و خارج از کشور می‌باشد.

● «مقررات و عملکردهای دولت» - چه کسی در مورد تولیدات و مصرف آنها تصمیم می‌گیرد؟ معیارهای این مورد، شامل مخارج عمومی به عنوان قسمتی از تولید ناخالص داخلی، میزان بخشهای تحت کنترل دولت، کنترل قیمتها، آزادی ورود به بازار، و کنترل نرخ استقراض و وام دهی می‌باشند.

● «واخذ» و «تبعیض در مالیات بندی» - آیا شما در مورد کسب درآمد و نگهداری آن آزاد هستید؟ این معیارها شامل سوبسید و پرداختهای انتقالی به عنوان بخشی از تولید ناخالص داخلی، سطح و نرخ پیش پرداخت نهایی مالیات؛ وضع مالیات در شرایط اضطراری می‌باشند.

● «مبادلات بین المللی» - آیا شما در مورد مبادله کالا و پول با خارجیان آزاد هستید؟ این معیارها شامل مالیاتهای تجارت بین المللی؛ اختلاف بین

را اثبات نمی‌کند: برخی ابراز می‌دارند که کشورهای آسیای شرقی در ابتدا به ثروت دست یافتند و سپس آزادی را رواج دادند. این امر تاحدی مربوط به تداخل آزادی اقتصادی و سیاسی است. برای مثال، چین پس از اعطای آزادی اقتصادی در ۱۹۷۸، به رشد سریع دست یافت. ولی مساله مهمتر این واقعیت است که در کشورهای آسیای شرقی بیشتر از آنچه مردم فکر می‌کنند، آزادی وجود داشته است.

آزادی، یک موضوع مبهم

اقتصاددانان با اقدام به تعریف و ارزیابی آزادی اقتصادی، نشان می‌دهند که مفهومی مانند آزادی تا چه حد می‌تواند ظریف و در عین حال گمراه کننده باشد. مفهوم آزادی تنها از طریق بررسی میزان مخارج عمومی در ارتباط با تولید ناخالص داخلی، یا تعداد صنایع تحت مالکیت دولت و یا میزان محدودیتهای تجاری، بدست نمی‌آید. این مفهوم، آمیخته‌ای از تمام مسائل فوق‌الذکر و بسیاری عوامل دیگر می‌باشد که عناصر مختلف این ترکیب جای بحث دارد.

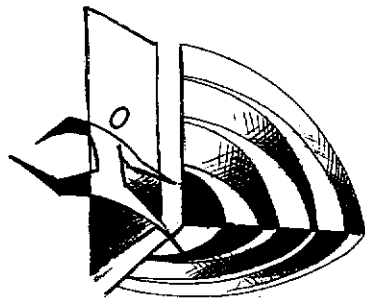
آزادی اقتصادی، از مفهوم اصلی خود دور افتاده و با مفاهیمی چون حق مالکیت و حق انتخاب مرتبط شده است. افراد حقیقی در صورتی از آزادی اقتصادی برخوردارند که مایملک قانونی آنان از حمله و تجاوز دیگران مصون بوده و آنان در مورد استفاده، تعویض و یا انتقال آن به غیر آزاد باشند تا جایی که عمل آنان موجب تجاوز به حقوق دیگران نشود. این فرضیه در ابتدا خیالی و غیر عملی بنظر می‌رسد، ولی به محض اینکه به نحوه محدودیت آزادی از سوی دولت فکر کنید، به واقعیت تبدیل می‌شود. عدم توانایی در مورد حفظ حقوق مالکیت یکی از این موارد می‌باشد. مصادره اموال، صرف وقت برای انجام خدمت سربازی اجباری و یا وضع مقررات برای خرید و فروش و تعیین قیمت از سوی دولت، را می‌توان جزو چنین مواردی دانست. اجرای سیاستهای پولی که منجر به تورم شدید و کاهش ارزش پول می‌شود نیز همانند سایر موارد می‌باشند.

بنابراین، بمنظور سنجش و ارزیابی آزادی، ابتدا باید مواردی را که از سوی دولت محدود می‌شوند، ارزیابی کرد. صاحب نظران ۱۷ معیار از این دست را در چهار محدوده وسیع انتخاب کرده‌اند:

● «پول و تورم» - آیا دولت از پول به عنوان



جدول شماره (۱)



نرخ رسمی ارز و نرخ بازار آزاد، میزان واقعی تجارت کشور در رابطه با مقدار پیش‌بینی شده؛ و محدودیتهای جریان سرمایه می‌باشند.

اقتصاددانان، ۱۰۱ کشور را بر طبق این معیارها در مقیاس ۰-۱۰۰ درجه‌بندی کرده‌اند. صفر به معنی عدم آزادی مطلق و ده به معنی آزادی کامل می‌باشد. این نمرات مربوط به سالهای ۱۹۸۵، ۱۹۹۰ و ۱۹۹۳-۹۵ می‌باشد. در این مرحله، باید برای معیارهای مختلف تعیین ارزش شود. آیا نرخ نهائی مالیات برای آزادی اقتصادی بیشتر حائز اهمیت است یا نوسان تورم؟ و یا اینکه اهمیت آنان یکسان است؟ جواب قطعی برای چنین پرسشی وجود ندارد. صاحب نظران از سه روش بهره می‌جویند:

۱ - برای هر بخش تاثیر یکسان در نظر می‌گیرند.
۲ - بهره‌گیری از ارزش‌گذاری توسط «افراد آگاه» یا به عبارت دیگر اقتصاددانانی که در سه کنفرانس نهائی شرکت داشته‌اند.

۳ - بهره‌گیری از ارزش‌گذاری توسط کارشناسان برخی کشورهای بخصوص.

کدام روش بهترین است؟ صاحب نظران با روش دوم یعنی به‌کارگیری ارزیابی همکاران اقتصاددان خود موافق هستند. ممکن است این انتخاب ناشی از تعصب باشد، ولی پذیرفتن اینکه هر بخش به اندازه سایرین حائز اهمیت است، معقول بنظر نمی‌رسد. در ضمن بررسی نشان می‌دهد که ارزیابی کارشناسان سایر کشورها کامل نیست. بنابراین درجه‌بندی جدول شماره (۱) این طبقه‌بندی را نشان می‌دهد. برای دقت بیشتر در موضوع، مجله اکونومیست از ۱۰ صاحب نظر خواسته است تا ۲۰ کشور را رده‌بندی کرده و آمار مربوط به دخالت دولت در امور اقتصادی آن کشورها را ارائه دهند.

ادامه بحث

نمودار شماره (۱) رده‌بندی ۱۰۱ کشور را که در این پژوهش بین سالهای ۱۹۹۳-۹۵ شرکت داشته‌اند، نشان می‌دهد. بطور متوسط، این درجه‌بندی تفاوت اندکی در میزان آزادی اقتصادی بین ۸۵-۱۹۷۵ را نشان می‌دهد ولی حرکت تدریجی به سوی آزادی اقتصادی از ۱۹۸۵ به بعد قابل ملاحظه است.

همانگونه که قبلاً اشاره شد، ارتباط مستحکمی بین آزادی اقتصادی و ثروت وجود دارد؛ بخصوص در مورد کشورهایی که سالیان سال از اینگونه آزادی برخوردار بوده‌اند. پیش از آنکه اشخاص حقیقی و حقوقی در مورد آزادی

رسید) تنزل کرده است.

آنچه باعث تعجب می‌باشد این است که ژاپن در مراحل دیگر دارای امتیاز زیادی می‌باشد. مصرف دولت پایین بوده و شرکتهای اندکی را تحت تملک دارد. در ۲۰ سال اخیر میزان تورم پایین بوده است. معاملات سرمایه آزاد است و مردم این اختیار را دارند که تقدیر خود را در هر کجا که مایل هستند سرمایه‌گذاری کنند. امکان دارد در یک زمینه آزادی محدود شود (گرچه، نیاز چندانی به خاطر نشان کردن این مورد نیست، زیرا درباره کم یا زیاد بودن موانع تجاری در ژاپن، اختلاف نظر بسیار وجود دارد) ولی این بدان معنا نیست که حق انتخاب محدود شده و یا بطور کلی تحریف شده باشد.

در مورد سنگاپور، یک بخش از مداخله دولت در احتساب رده‌بندی از قلم افتاده است (پژوهشگران این نکته را پذیرفته‌اند). صندوق مرکزی آینده‌ساز دولت از حسابهای پس‌انداز ضروری برای پرداخت وجوه بازنشستگی و سایر امور خیریه استفاده می‌کند. حذف این مورد احتمالاً بدان معنی است که رتبه سنگاپور بسیار بالاست: این روش، راهی به سوی بازار آزاد نیست. ولی حذف این مطلب آنطور که بنظر می‌رسد مهم نیست. اگر برنامه حساب پس‌انداز ضروری را با صرف مالیات در راه پرداخت مقرری از سوی دولت مقایسه کنیم، در می‌یابیم که در سیستم سنگاپور، هم پولی که به عنوان مقرری پرداخت می‌شود و هم وجهی که دریافت می‌گردد، هر دو جزء درآمد محسوب می‌شوند. این روند ممکن است خارج از حیطه آزادی باشد ولی بیش از سایر عملکردهای دولت نیست.

در نهایت، این امر مهمترین درسی است که از این پژوهش می‌توان فرا گرفت. آزادی اقتصادی به اشکال مختلف ظاهر می‌شود. به جای برآورد کردن آن بر طبق میزان دخالت دولت، باید اشکال مختلف مداخله دولت را با روشهای منتخب مقایسه کرد و به نحوه تاثیر آنان بر انگیزه افراد پی‌برد. در ضمن باید به بُعد زمان نیز توجه کرد، همانند کسب اعتبار قوانین، سیاستها و سازمانها در طی طول زمان که به اندازه طراحی آنان حائز اهمیت می‌باشد. همانگونه که کسب اعتبار و وعده‌های وزرا برای مهار تورم، نیازمند سالها تلاش است، انتقال به سوی آزادی اقتصادی نیز یک شبه تبدیل به ثروت و رشد نخواهد شد. دستیابی به این هدف نیازمند زمان است. □

تازه بدست آمده عکس العمل مثبتی نشان دهند، باید از دوام آن اطمینان حاصل کنند. این تصادفی نیست که شش کشوری که بالاترین رتبه را در دوره ۹۵-۱۹۷۵ داشته‌اند، (هنگ‌کنگ، سوئیس، سنگاپور، ایالات متحده، کانادا و آلمان) دارای بالاترین میزان سرانه تولید ناخالص داخلی بین سالهای ۹۵-۱۹۹۳ نیز بوده‌اند.

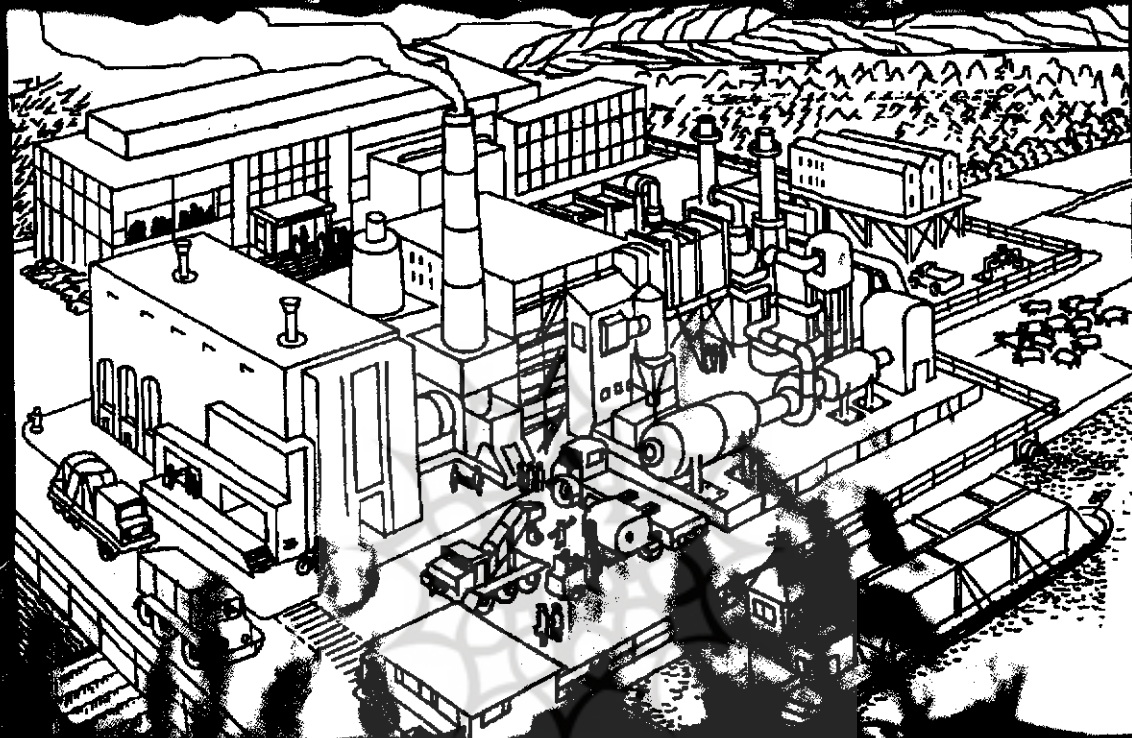
در مقابل، کشورهایی که در رده‌های پایین قرار دارند، قادر به کسب درآمد متوسط هم نبوده‌اند. در مورد ۱۵ کشور که آخرین رتبه را در جدول داشته‌اند، میانگین سرانه تولید ناخالص داخلی سالانه ۰/۶٪ بوده است. این ممالک عبارتند از نیکاراگوئه، سومالی، هندوراس، ونزوئلا، کنگو، زامبیا، تانزانیا، الجزایر، مراکش، پاناما، سوریه، یونان، السالوادور، سیرالئون و برزیل.

در مورد کشورهای آسیای شرقی و ژاپن که پیشرفت اقتصادی سریعی داشته‌اند، بسیاری معتقدند که آزادی اقتصادی تا حد زیادی محدود شده است. باین حال سنگاپور در رده دوم، مالزی ششم، ژاپن نهم و کتره جنوبی در مکان دوازدهم قرار داشته‌اند. (متأسفانه، بدلیل کامل نبودن اطلاعات، چین در جدول قرار ندارد.) یکی از توضیحاتی که می‌توان ارائه داد، خدشه‌دار شدن معیارهاست که قادر به توجه روشهای کنترل اقتصاد از سوی دولتهای آسیای شرقی نبوده‌اند. ژاپن، برای مثال، از طریق موانع غیرتعارف‌های واردات را محدود کرده است.

صاحب نظران در پاسخ به این انتقاد، امتیازی برای برابری صادرات و واردات هر کشور، در مقایسه با شاخصهای دیگر (عمدتاً مساحت کشور، میزان پیشرفت و نزدیکی به شرکای بالقوه تجاری) قرار داده‌اند. مطمئناً، ژاپن در این مرحله از امتیاز چندانی برخوردار نخواهد بود. زیرا شاخص فوق‌الذکر از نرخ سه در سال ۱۹۷۵ (هنگامی که کل تجارت ۶/۲۵٪ از تولید ناخالص داخلی بود) به نرخ یک در ۱۹۹۳-۹۵ (هنگامی که تجارت به ۱۸٪ از تولید ناخالص داخلی

حادثه خبر می دهد!

بسیاری از حوادثی که در صنایع اتفاق می افتد قابل پیش بینی و پیش گیری است



آیا می دانید: ساده ترین و کم هزینه ترین راه برای شناخت و مقابله با عوامل آسیب رسان در صنایع چیست؟

آیا می دانید: چگونه می توان حوادث جانی و مالی را کاهش داد؟

آیا می دانید: درست ترین و اقتصادی ترین روش برای بیمه اشخاص، اموال و مسولیت چیست؟

و آیا میدانید: در صورت بروز خطر چگونه می توان زیان مالی را بطور کامل جبران کرد؟

مدیریت ریسک

پاسخی جامع به تمام این موارد است

تداوم هستی

مشاورین بیمه و مدیریت ریسک

تلفن: ۸۷۹۵۷۰۹ - ۸۸۸۹۴۸۱ - ۸۸۸۵۷۶۷

فاکس: ۸۸۸۹۴۸۱



برم افزارهای برنامه ریزی و کنترل پروژه با امکانات کامل فارسی و شمسی
(Time Line 5, Microsoft Project 4, Project Scheduler 6)

خدمات برنامه ریزی و کنترل پروژه در قالب واحدهای سازمانی
(Project Planning And Control Through Organizational Units)

طراحی و پیاده سازی سیستم های اطلاعاتی در خصوص نگهداری و تعمیر ماشین آلات
(System Design And Implementation On Preventative Maintenance)



واحد فروش:

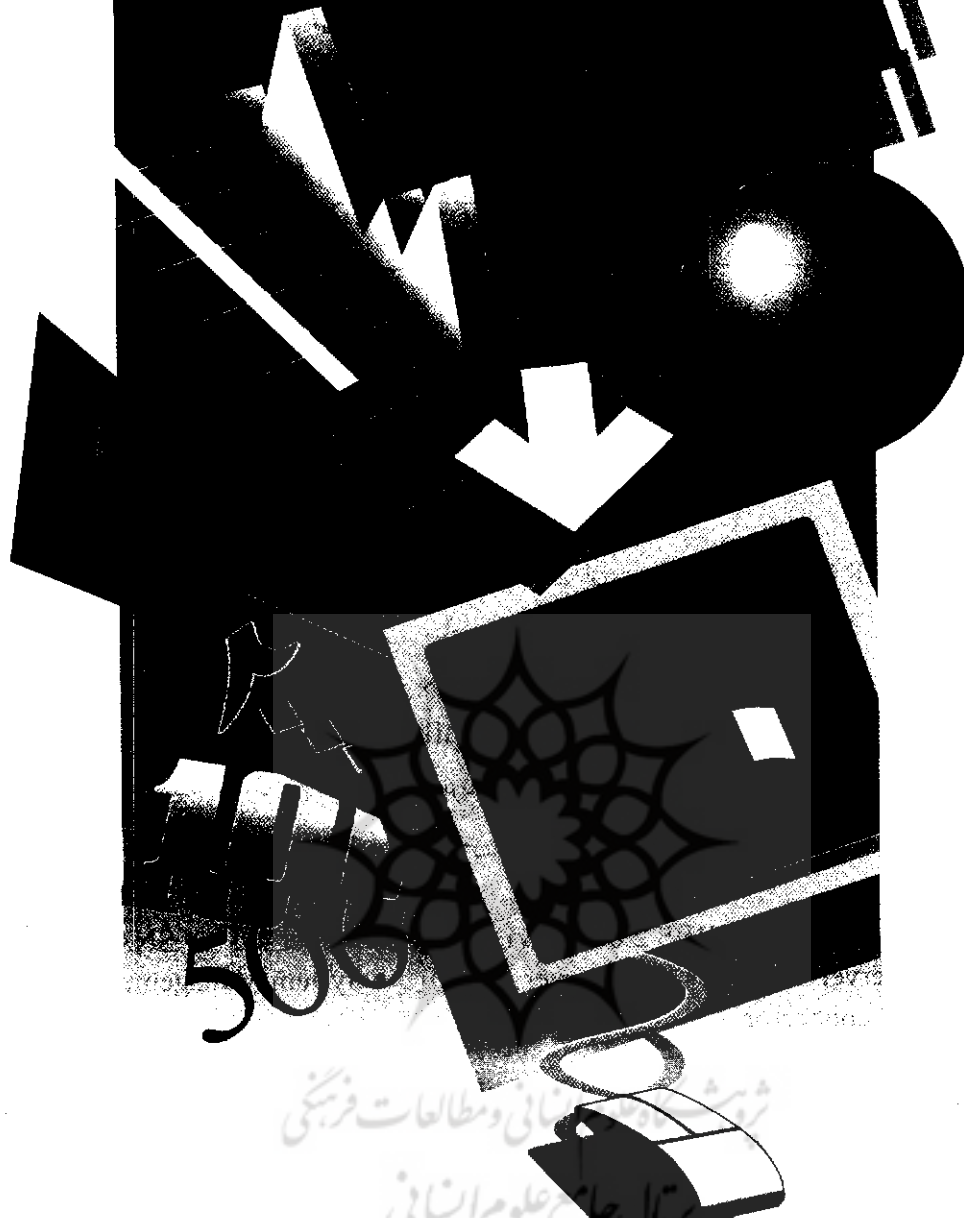
تهران، خیابان سهروردی شمالی، کوی شهرتاش، ساختمان ۹۲، واحد ۲ تلفن: ۸۶۹۶۱۷

FARAZAN

Software Company

برم آفراری فرازان

صورت وضعیت و تعدیل آراء



اولین نرم افزار صورت وضعیت و تعدیل در محیط گرافیکی

WINDOWS

- دارای کلیه امکانات ارائه شده در نرم افزارهای آراء رسم جداول گرافیکی
- کار با نمادهای تصویری استفاده از امکانات ویندوز

مراکز فروش:

- ۱- شرکت مشاورین سیستم آراء: تهران - خیابان کارگر شمالی، روبروی دانشکده اقتصاد
کوچه سوم، پلاک ۵، تلفن: ۸۰۱۲۷۰۱۱-۸۰۱۲۷۰۲۷-۸۰۲۸۶۹۶
- ۲- شرکت انفرماتیک آراء: اصفهان - خیابان شیخ بهایی، چهار راه آذر، ساختمان ۳۳۱
تلفن: (۰۳۱) ۲۳۹۲۷۳-۲۳۸۲۹۶
- ۳- شرکت خدمات کامپیوتری آراء: مازندران: ساری - خیابان فرهنگ، روبروی اداره گذرنامه
پلاک ۸۸، تلفن: (۰۱۵۱) ۵۲۱۵۵
- ۴- مرکز کامپیوتر آراء: فیروز کوه: فیروز کوه - خیابان پاسداران - جنب خیابان طالقانی
تلفن: (۰۲۲۳۹) ۳۷۵۲
- ۵- شرکت رقم پرداز ارومیه: ارومیه - تقاطع دانشکده و کاشانی - نبش پمپ بنزین - طبقه دوم
تلفن: (۰۳۲۱) ۳۵۲۱۸



مشاورین سیستم آراء
(سهامی خاص)

گروه تکنولوژی اطلاعات سازمان مدیریت صنعتی

برگزاری شیوه های نو در تجارت داخلی و خارجی،

ارتباطات داخلی و بین المللی

دستیابی به آخرین یافته های علمی و کاربردی از طریق

- برقراری ارتباط مستقیم با اینترنت با امکانات MULTIMEDIA • ایجاد پایگاههای اطلاعاتی و تبلیغاتی در اینترنت و نشر الکترونیک در آن • برقراری ارتباط پست الکترونیک با اینترنت بصورت تک آدرس یا مجموعه آدرس اختصاصی
- نصب و راه اندازی بولتن های الکترونیک BBS • راه اندازی اینترنتان INTRANET • راه اندازی شبکه های محلی با انواع سیستم های عامل WINDOWS 95, NETWARE & WINDOWS NT
- استقرار سیستم های اتوماسیون اداری یکپارچه در محیط شبکه و BBS
- برنامه ریزی استراتژی تبادل داده ها (INTRANET, INTERNET, LAN, BBS) • خدمات مشاوره ای در زمینه تکنولوژی اطلاعات • برنامه ریزی استراتژی توسعه سخت افزار و نرم افزار آموزش (برگزاری سمینار و دوره های اختصاصی)
- ارائه نرم افزارهای تخصصی

- Galacticom worldGroup BBS 2.0 • Windows NT Server 4.0 • SNA Server
- Exchange Server • SQL Server • System Managemet Server
- Internet mail connector

به همراه آموزش، پشتیبانی فنی یک ساله و ارائه آخرین ویرایش نرم افزارهای مربوطه

تهران - خیابان ولیعصر نبش جام جم صندوق پستی: ۱۱۳۶۵-۸۴۴۸

کدپستی: ۱۹۹۹۴ تلفن: ۲۰۵۳۸۰۸ فاکس: ۲۰۴۳۰۰۱

آدرس پست الکترونیک: itg@imiran2.com

آدرس سایت اینترنت: http://www.imiran.com



مشاوره آموزش عمیق

Total Communication Solution

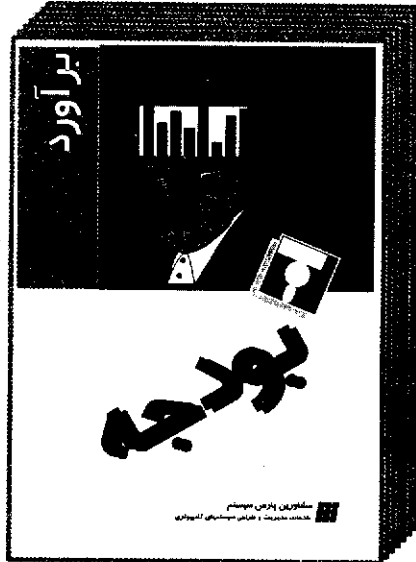
Mu



Windows NT No

Computer-based Training

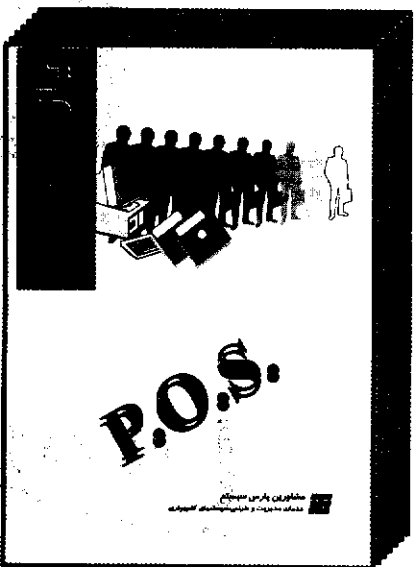




مدیریت امروز : نرم افزارهای پارس سیستم



۱۱ سال تجربه و بیش از ۴۰۰ مشتری نرم افزارهای کاربردی



مشاورین پارس سیستم
خدمات مدیریت و طراحی سیستمهای کامپیوتری



رایزن
ویندوز و سیستم‌های دیگر



رایزر خانه

مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری



حضور و غیاب
پرستلی

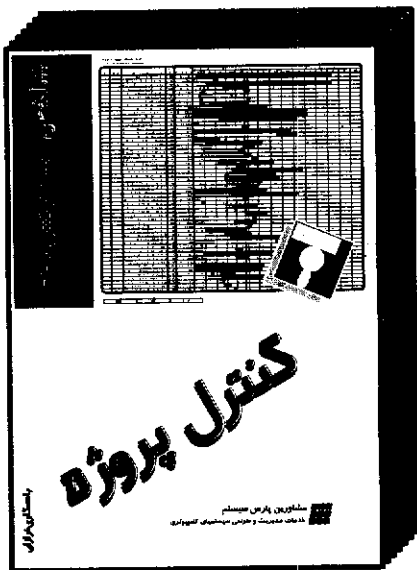
مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری



حقوق و دستمزد

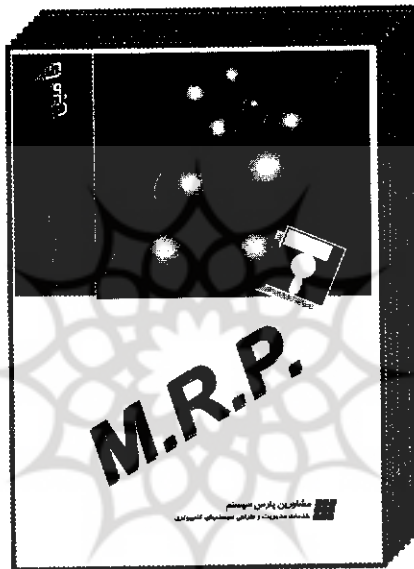
مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری

کادر خدمات پس از فروش برای سراسر ایران



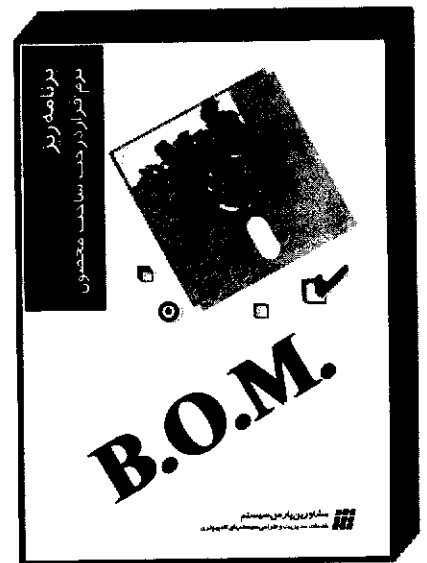
کنترل پروژه

مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری



M.R.P.

مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری



B.O.M.

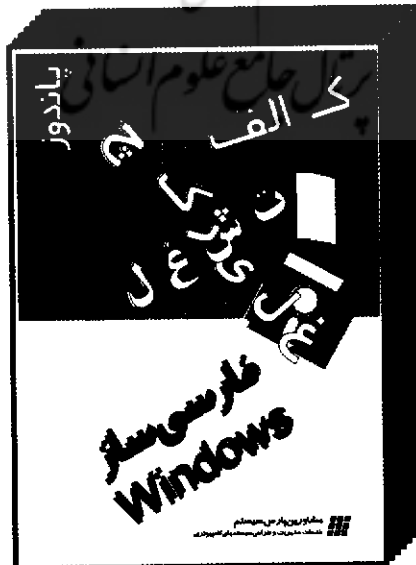
مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری

عرضه هزاران نسخه نرم‌افزارهای فارسی‌ساز



لینوکس فارسی
UNIX

مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری



فارسی‌ساز
Windows

مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری



فارسی‌ساز
DOS

مشاورین پارسی سیستم
خدمات مشاوریت و طراحی سیستم‌های کامپیوتری

مستوق پستی ۱۵۷۴۵/۱۳۱

دوران ۱۵۸۷۶ - خیابان استادمطهری - خیابان کوهنور - کوچه ششم - پلاک ۶

تلفن: ۸۷۳۵۶۶۶ - ۸۷۳۱۰۳۲ - ۸۷۳۵۳۸۹ - ۸۷۳۰۴۸۴ - ۸۷۳۰۴۸۳ - ۸۷۳۸۲۱۳ - فاکس: ۸۷۳۵۳۸۹



سیستم
مالی

راهبر صنعتی

نرم افزار جامع مالی و صنعتی برای شرکتهای تولیدی

سیستم جامع و یکپارچه‌ای که علاوه بر تامین نیاز شرکتهای تولیدی به سیستمهای مالی حسابداری صنعتی، انبارداری، حقوق و دستمزد، خزانه‌داری، اموال، مشتریان و خرید و فروش، قادر به ارائه گدینگ و صدور اسناد حسابداری بصورت خودکار می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

راهبر صنعتی تنها نرم افزار است که بصورت خودکار کلیه عملیات جاری شرکت های تولیدی را بسادگی انجام داده و اسناد حسابداری را پس از تشخیص حساب صادر می نماید.

راهبر صنعتی یعنی یک تیم کامل حسابداری

● حسابداری صنعتی

تعریف استانداردهای تولید و سفارشات
تعریف گزارشات روزانه تولید
تعریف نمودار فرایند عملیات
قیمت تمام شده قطعات و محصولات
آنالیز قیمت تمام شده قطعات در هر مرحله
گزارش انحراف مصرف مواد، دستمزد و سربار

● حسابداری حقوق و دستمزد

اطلاعات عمومی واحکام حقوقی کارکنان
امکان تغییر جدول مالیاتی، نرخ بیمه، اضافه کاری و...
کارکرد کارکنان براساس ساعات کارکرد در مراکز مختلف
چاپ فیش حقوق و لیست وامها
لیست مالیات و بیمه
لیست حقوق و مزایا
تعدیل حقوق در ماههای قبل

● دفترداری

ثبت و چاپ اسناد حسابداری بصورت دلخواه
مرور حسابها
چاپ و نمایش دفاتر کل، معین، تفصیلی و روزنامه
گزارش حساب اشخاص و شرکتهای بصورت متمرکز
تراز حسابها بصورت چهار و هشت ستونی

● سایر

گزارش سود و زیان فروش محصول
صورتحساب سود و زیان
ترازنامه
تعریف انواع چاپگر
کار در محیط شبکه
آموزش و پشتیبانی سه ماهه
ارائه کتابچه راهنما
ارائه کدینگ حسابها
ارائه فرمهای مناسب و روش گردش آنها

شرکت شماران سیستم - بالاتراز میدان ولیعصر، جنب سینما استقلال،
خیابان فرشید، شماره ۱۶، طبقه سوم - تلفن: ۸۸۹۳۳۰۷ - ۸۸۹۳۱۲۵

● حسابداری خرید و فروش

صدور فاکتور فروش و برگشت از فروش
صدور فاکتور خرید و برگشت از خرید
تعدیل خرید به صورت مقدار و قیمت
تهیه گزارشات خرید و فروش روزانه
صورتحساب خدمات

● صندوق و بانک

دریافت و پرداخت و تنخواه گردانها
گزارش روزانه صندوق و بانک
اعلام واگذاری، وصول و واخواست چکهای دریافتی
لیستهای گوناگون از سررسید چکهای دریافتی و پرداختی
لیست چکهای نقدشده و خرج شده

● حسابداری انبار

نگهداری موجودی و کاردکس مواد و کالا در هر لحظه
انتقال بین انبارها
مصرف کالا
لیست گردش موجودی
انبارگردانی و گزارش کسرواضافات موجودیها
نقطه سفارش موجودیها

● حسابداری اموال

محاسبه ماهانه استهلاک و ثبت سند استهلاک
کارت اموال
گزارش کامل استهلاک اموال
لیست اموال فروش رفته و اسقاط
استهلاک به تفکیک نوع دارایی و مراکز هزینه



پایان یا آغاز تلاش مجدد

پس از ماهها و یا سالها تلاش و زحمت عده زیادی از مسدیران و کارشناسان شرکت... در مناسبترین و بزرگترین اتاق نشسته‌اند. چند ساعتی است که تیم ممیزی در اتاق دیگری در حال بررسی نهایی و مرور مدارک مربوط به ممیزی هستند. بالاخره لحظات انتظار به پایان می‌رسد و تیم ممیزی به آرامی در جایگاه در نظر گرفته شده قرار می‌گیرند. سرممیز نگاهی به اطراف می‌اندازد و پس از ذکر مقدماتی اعلام می‌دارد:

«تیم ممیزی باتوجه به شواهد و بررسی‌هایی که با روش نمونه‌گیری انجام گرفته است خوشحال است به اطلاع برساند که شرکت... برای ثبت و دریافت گواهینامه ایزو ۹۰۰۱/۲ به مرجع معتبر... توصیه می‌گردد.»

خوشحالی همه‌جا را فرا می‌گیرد. در حالیکه سرممیز ضمن توصیه افراد به آramش اعلام می‌نماید تیم ممیزی چندین مورد عدم انطباق‌های جزئی را نیز مشاهده کرده است که باید در زمان مشخصی رفع گردند اما عملاً اکثر افراد به چیزهای دیگری فکر می‌کنند به‌زمان نسبتاً زیادی که در این زمینه تلاش کرده‌اند و نتیجه آن اکنون به‌بار نشسته است. همه در حد وصف‌ناپذیری خوشحالند و...

اما برآستی این پایان راه نیست، مسیری که این چنین به‌دست آمده است باید همچنان پیموده شود. کیفیت مقصد معینی ندارد و مسیری است که انتها آن نامحدود است.

حفظ سیستم و بهبود آن

تجربه نشان داده است که بسیاری از شرکتها پس از اخذ گواهینامه برای مدتی سیستم را رها می‌کنند، در حالیکه باید مراقب بود، چون شرکت صادرکننده گواهینامه پس از زمان اندکی^(۱) مجدداً برای بازبینی سیستم مراجعه خواهد کرد. معمولاً علاوه بر عدم انطباق‌های جزئی احتمالی که توسط شرکت شخص ثالث (صادرکننده گواهینامه) مشاهده و گزارش گردیده، بدون شک عدم انطباق‌های دیگری نیز وجود دارد که باید سریعاً رفع گردد. همچنین در بسیاری از موارد تعجیل برای اخذ گواهینامه باعث می‌شود برخی از روشها و دستورالعمل‌ها، علیرغم دشواری در اجرا، مورد استفاده قرار گیرند. اما اکنون فرصت

ضرورت بهبود مستمر پس از کسب گواهینامه ایزو ۹۰۰۰

از: حسین حقیقی

تا پایان سال ۱۳۷۵ تعداد شرکتهای ایرانی که موفق به اخذ گواهینامه ISO 9001 و یا ISO 9002 از مراجع معتبر بین‌المللی شدند به حدود ۵۰ مورد بالغ گردید و این درحالی است که پیش‌بینی می‌شود در سال جاری (۱۳۷۶) ۲۵۰ مورد گواهینامه در این زمینه صادر گردد.^(۱) به نظر می‌رسد به تدریج مدیران شرکتهای و سایر عوامل و ارکان ذیربط از قبیل موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران، شرکتهای گواهی‌دهنده و مشاوران جایگاه واقعی خود را یافته و استقرار استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ در سازمانها و شرکتهای ایرانی مسیر رویه‌رشد و طبیعی خود را می‌پیمایند و امید می‌رود مدیران و کارشناسان کشور همچنان تلاش‌های مستمر و بی‌وقفه خود را که در امر استقرار اولیه سیستم مبتنی بر استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ برداشته‌اند را ادامه دهند تا هدف اصلی که بهبود مستمر کیفیت می‌باشد، حاصل گردد.

در این مقاله سعی می‌شود باتوجه به بررسی روندهای آتی، برخی از نکات قابل توجه در ارتباط با فعالیت‌های لازم پس از اخذ گواهینامه ایزو ۹۰۰۰ ارائه گردد.

مناسبی برای بازنگری در سیستم و ساده‌سازی و در نهایت افزایش اثربخشی آنها می‌باشد.

بهبود و توسعه ممیزیهای داخلی کیفیت، استفاده از کامپیوتر و تلاش در جهت کاهش حجم مستندات و سوابق کاغذی، توسعه سیستم کیفیت به تامین‌کنندگان مواد اولیه و سخت‌گیری و کنترل بیشتر در ارزیابی و انتخاب پیمانکاران فرعی (فروشنندگان مواد اولیه و ملزومات) و توسعه فنون آماری از جمله موارد دیگری است که پس از استقرار اولیه سیستم می‌تواند مورد توجه قرار گیرد.

بسه‌کارگیری نیسازمندیها و سایر استانداردهای خاص

استانداردهای خانواده ایزو ۹۰۰۰، استاندارد سیستم و مدیریت کیفیت می‌باشد. علاوه بر استقرار این استاندارد استفاده از سایر استانداردهای ملی و بین‌المللی در ارتباط با محصول تولیدی نیز مفید و در برخی موارد ضروری است. در سالهای اخیر برخی از استانداردهای خاص و ویژه در سطح جهان مورد توجه مشتریان قرار گرفته است که در ذیل به سه مورد اشاره می‌گردد:

● QS-9000

QS-9000 استاندارد سیستم کیفیت در صنایع خودروسازی است که توسط سه کمپانی بزرگ اتومبیل‌سازی (فورد - کراسلر - جنرال‌موتورز) تدوین گردیده و علاوه بر سه شرکت فوق که خود را موظف به پیاده‌سازی آن تا اواخر سال جاری میلادی کرده‌اند بسیاری از شرکتهای دیگر اتومبیل‌سازی مانند «تویوتا» و «مزدا» نیز در حال انطباق با این استانداردها می‌باشند.^(۳)

دامنه کاربرد این استاندارد به گونه‌ای است که علاوه بر خود شرکتها، کلیه تامین‌کنندگان داخلی و خارجی آنها از قبیل مواد اولیه، قطعات تولیدی و سایر خدمات را در بر می‌گیرد. به‌طور کلی ساختار این استاندارد از سه بخش اصلی زیر تشکیل گردیده است:

- * اجرا کامل نیازمندیهای ایزو ۹۰۰۰ به‌عنوان پایه
- * توجه به نیازمندیهای ویژه در صنعت خودروسازی
- * توجه به نیازمندیهای ویژه برای مشتریان خودرو

● TE-9000

TE-9000 نیز استاندارد سیستم کیفیت برای عرضه‌کنندگان ابزار و تجهیزات صنایع خودروسازی است و این استاندارد توسط سه

ISO 14001:1996	مشخصات سیستم مدیریت کیفیت
ISO 14004:1996	سیستم مدیریت کیفیت - راهنمایی‌های کلی روی مبنای، سیستم‌ها و تکنیک‌های حمایتی
ISO 14010:1996	راهنمایی‌هایی برای ممیزی محیط‌زیست - اصول عمومی ممیزی محیط‌زیست
ISO 14011:1996	راهنمایی‌هایی برای ممیزی محیط‌زیست - روشهای ممیزی بخش اول: ممیزی سیستم‌های مدیریت محیط‌زیست
ISO 14012:1996	راهنمایی‌هایی برای ممیزی محیط‌زیست - شرایط ممیزین محیط‌زیست

ایزو ۹۰۰۰ در حال شکل‌گیری است مربوط به صدور گواهینامه‌های مربوطه است. در حال حاضر گواهینامه مدل‌های تضمین کیفیت ایزو ۹۰۰۰ توسط شرکت‌های متعددی که از سوی تعدادی از مراجع اعتباردهنده ملی معتبر شناخته شده‌اند، صادر می‌گردد و هیچ مرجع واحدی بر صدور گواهینامه‌ها نظارت ندارد. سازمان بین‌المللی استاندارد اخیراً سازمانی را با عنوان "QSAR" بنا نهاده است که این سازمان فعالیت رسمی خود را در اوایل تابستان امسال شروع خواهد کرد.^(۷)

هیات مدیره این سازمان مرکب از شرکتهای اعتباردهنده، گواهی‌دهنده و همچنین عرضه‌کنندگان (مقاضیان دریافت گواهینامه) خواهد بود^(۸) و هدف آن سازمان‌دهی مطلوب‌تر برای اقدامات مربوط به اعتبار و صدور گواهینامه‌های مربوط به ایزو ۹۰۰۰ می‌باشد. طبیعی است در آینده این سازمان می‌تواند در جهت همگونی و تنظیم فعالیت‌های مربوط به صدور گواهینامه‌ها در کل جهان تحول مهمی ایجاد کند. □

پانویس‌ها:

۱ - روزنامه همشهری صفحه ۴ مورخ ۱۳۷۵/۱۲/۶
- میراحمد سادات، رئیس موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران.

۲ - تعیین زمان و فواصل بازمینی به شرکت گواهی‌دهنده بستگی دارد اما در اکثر موارد این مدت ۶ ماه می‌باشد.

3 - HOW TO ACHIEVE ISO 9000 REGISTRATION ECONOMICALLY AND EFFICIENTLY BY: CURMEET NAROOLA, ROBERT MAC CONNELL, MARCEL DEKKER, INC. 1996.

۴ - منبع شماره (۳)

۵ - اولین گردهمایی عملکرد و بیمان‌های زیست‌محیطی دیماه ۱۳۷۵ - کلاتر معتمد معاون موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران.

۶ - منبع شماره (۳)

7 - ISO 9000 NEWS, VOL.6, NO.1, JANUARY/FEBRUARY 1977.

۸ - فصل‌نامه کیفیت شماره ۲ - شرکت خدمات گواهی کیفیت اس. جی. اس ایران.

● مهندس حسین حقیقی: لیسانس مکانیک و

فوق‌لیسانس مدیریت. کارشناس سیستم‌های کیفی

و استقرار استانداردهای ایزو ۹۰۰۰

سری استانداردهای ایزو ۱۴۰۰۰ را در زمینه محیط‌زیست تدوین کند. اولین سری از این مجموعه (جدول بالا) در اواخر سال ۱۹۹۶ به تصویب سازمان بین‌المللی استاندارد رسید.^(۵)

هدف از این استانداردها تشخیص عوامل موثر بر محیط‌زیست در یک سازمان و توانایی کنترل و مدیریت آنها به نحو مطلوب می‌باشد و مشابه استانداردهای ایزو ۹۰۰۰، دامند کاربرد آن بسیار وسیع بوده و می‌تواند در همه سازمانها مورد استفاده قرار گیرد.

استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ در آینده

مدل‌های اصلی استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ در سال ۱۹۹۴ میلادی بازنگاری و منتشر گردیده است و بر مبنای پیشنهاد کمیته فنی ۱۷۶ که مسئول تدوین پیش‌نویس این سری از استانداردها می‌باشد. تجدیدنظر بعدی بر روی این استانداردها در سال ۱۹۹۹ میلادی صورت خواهد گرفت. در این سال استانداردهای ISO 9001 و ISO 9002 و ISO 9003 منسوخ و به جای آنها صرفاً استاندارد ISO 9001 منتشر خواهد گردید. سازمانهایی که قبل از تصویب استاندارد جدید ISO 9001، گواهینامه ISO 9002 را داشته باشند و فعالیت طراحی نداشته باشند گواهینامه ISO 9001 به آنها تعلق خواهد گرفت. اما دارندگان گواهینامه ISO 9003 باید برای دریافت گواهینامه جدید ISO 9001 نیازمندیهای بیشتری را برآورده نمایند. از سوی دیگر در این کمیته پیشنهاد گردیده است که سری جدید استاندارد ISO 9001 در سال ۱۹۹۹ به جای ۲۰ نیازمندی موجود به چهار نیازمندی کلی با تأکید بر جلب خواسته‌های مشتریان کاهش یابد.^(۶) این چهارگروه اصلی عبارتند از:

● مدیریت اجرایی

● مدیریت فرآیند

● اندازه‌گیری

● ارزیابی و بهبود

روند دیگری که اخیراً در زمینه استانداردهای

شرکت ذکر شده مورد استفاده قرار گرفته است.

● علامت CE

علامت CE نشان می‌دهد که یک محصول تولیدی با توجه به ویژگیها و استانداردهای ویژه محصول که توسط اتحادیه اروپا (EU) تدوین گردیده است، تولید می‌گردد. این استانداردها، استاندارد محصول می‌باشد و شرکتهای متقاضی دریافت این علامت به دو طریق زیر می‌توانند عمل کنند.^(۴)

* اعلام انطباق از طرف متقاضی دریافت علامت

در مورد برخی از محصولات، شرکتهای تولیدی می‌توانند با استفاده از نتایج آزمایشگاه و کنترل‌هایی که به عمل می‌آورند انطباق محصول تولیدی خود را شخصاً به مراجع معتبر اروپایی اعلام نمایند تا پس از بررسی و تایید مجوز استفاده از این علامت صادر گردد.

* تایید یک مرجع شناخته شده

برای برخی از انواع محصولات، ضرورت بررسی و تایید شرکت معتبر مورد تایید اتحادیه اروپا جهت استفاده از این علامت وجود دارد.

لازم به ذکر است که اتحادیه اروپا در مورد برخی از محصولات تولیدی اخذ گواهینامه ایزو ۹۰۰۰ را پیش‌نیاز به دست‌آوردن علامت CE می‌داند.

ضرورت آماده‌سازی برای نیازمندیهای آینده

شرکت‌هایی که سیستم کیفیت خود را مبتنی بر استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ پایه‌ریزی کرده‌اند باید به استانداردهای دیگر بین‌المللی که اخیراً تصویب گردیده و همچنین به روند تکاملی استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ توجه ویژه داشته باشند.

● استانداردهای بین‌المللی سیستم محیط‌زیست

ایزو ۱۴۰۰۰

در سال ۱۹۹۳ کمیته فنی ۲۰۷ از سوی سازمان بین‌المللی استاندارد مأموریت یافت



اعلام موجودیت دو تشکل مدیریتی جدید

درپس درج گزارش ویژه «تشکل های مدیریتی» در شماره ۷۱ تدبیر، سردبیری مجله با نامه ها و تلفن هایی روبرو شد که ضمن قدردانی از درج چنین گزارشی، وجود برخی تشکل های مدیریتی را در کشور یادآور می شدند. ما ضمن تشکر از خوانندگان آگاه و فهیم تدبیر و نیز اظهار خوشحالی از وجود این تشکل ها، آرزو می کنیم که در آینده نزدیک شاهد شکل گیری و حضور گسترده این قبیل مجامع در سطوح و رشته های گوناگون مدیریت باشیم. چه، تحقق جامعه مدنی تا حدودی درگرو فعالیت چنین تشکیلاتی نیز هست.

الف: انجمن علوم مدیریت ایران سردبیر محترم ماهنامه وزین تدبیر

با سلام و ضمن تشکر از مطلب بسیار خوب «تشکل های مدیریتی» در شماره ۷۱ بداطلاع می رساند: انجمن علوم مدیریت ایران با هدف «گسترش و پیشبرد و ارتقای علم و توسعه کمی و کیفی نیروهای متخصص و بهبود بخشیدن به امور آموزشی و پژوهشی در زمینه های علوم مدیریت (گرایش های مدیریت مالی - مدیریت بازرگانی - مدیریت صنعتی - مدیریت دولتی و مدیریت آموزشی) در تاریخ ۷۶/۱/۲۵ بر مبنای مجوز کسب شده از وزارت فرهنگ و آموزش عالی به ثبت رسیده است.

این انجمن دارای دو گروه اعضای پیوسته و وابسته می باشد. اعضای پیوسته: شامل کلیه کسانی که دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر در هر یک از رشته های فوق الذکر می باشند. اعضای وابسته: کلیه کسانی که دارای لیسانس در یکی از رشته های فوق و یا دانشجوی هر یک از رشته ها باشند (اعم از دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد)

ضمناً کلیه موسسات نیز می توانند به عنوان عضو وابسته با انجمن علوم مدیریت همکاری داشته باشند. اعضای هیات مدیره انجمن علوم مدیریت

که توسط هیات موسس انتخاب شده اند عبارتند از:

۱ - آقای دکتر میرمهدی سیداصفهانلی استاد دانشگاه تربیت مدرس - به عنوان رئیس هیات مدیره

۲ - آقای دکتر سیدمهدی الوانی استاد دانشگاه علامه طباطبایی - به عنوان نایب رئیس هیات مدیره.

۳ - آقای دکتر داود محب علی استاد دانشگاه علامه طباطبایی - به عنوان دبیر انجمن

۴ - خانم دکتر شمس السادات زاهدی استاد دانشگاه علامه طباطبایی - به عنوان عضو هیات مدیره

۵ - آقای دکتر سیدجمال الدین طبیبی استاد دانشگاه علوم پزشکی - به عنوان عضو هیات مدیره شرایط.

چگونگی عضویت در انجمن نیز متعاقباً اعلام می گردد.

دبیر انجمن - دکتر داود محب علی

ب: انجمن مدیران فنی و اجرایی

با سلام و آرزوی توفیق، در ماهنامه تدبیر شماره ۷۱ - اردیبهشت ماه ۷۶ گزارشی تحت

فارغ التحصیلان مدیریت صنعتی و برخی مشکلات

هدف از نوشتن این سطور، عرض پاره ای از مشکلات فارغ التحصیلان رشته مدیریت صنعتی می باشد که امید می رود با رساندن صدای ما فارغ التحصیلان این رشته به گوش مسئولان، ما را در یافتن کار مناسب و نیز آشنایی مدیران صنایع و ادارات و دوایر دولتی با این رشته یاری کنید.

البته تاسیس سازمان مدیریت صنعتی و انتشار ماهنامه تدبیر، گام مثبتی در شناسایی این رشته به شمار می رود ولی کافی نبوده و کاربرد این رشته جامع و مفید هنوز برای دست اندرکاران صنایع ملموس نگردیده است و یا اطلاع کافی از آن ندارند و توضیحات ما فارغ التحصیلان نیز برای آنان قانع کننده نیست. مصداق بارز آن نیز آگهی های استخدام روزنامه های کثیرالانتشار

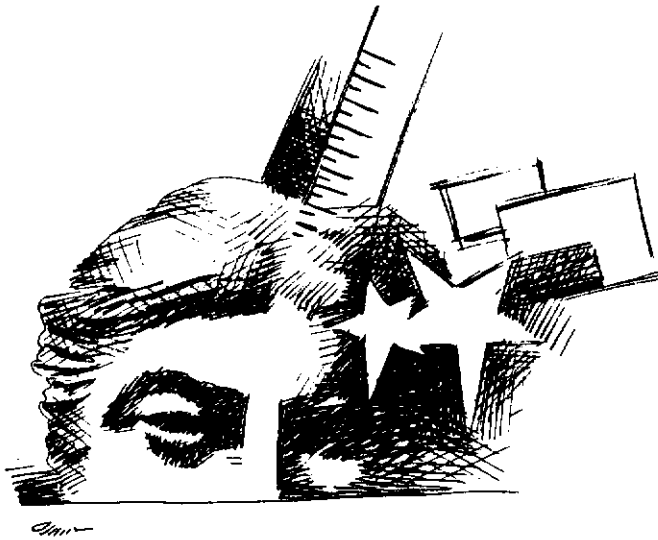
عنوان «تشکل های مدیریتی، بازتابی از نیازها و ضرورت ها» درج گردیده که طی آن عده ای از صاحب نظران و اساتید در مورد ضرورت ایجاد تشکل های مدیریتی اظهار نظر نموده اند که بحث های مطرح شده بسیار ارزنده و مفید است، ولی نکته ای که از لابلای مسائل مطرح شده جلب نظر می نماید این است که گویا این گونه تشکل ها هنوز در جامعه ما به وجود نیامده و یا در مرحله تشکیل است. لازم است خاطر نشان گردد که «انجمن مدیران فنی و اجرایی» یک تشکل رسمی و قانونی است که در وزارت کار و امور اجتماعی ثبت گردیده و در حال حاضر قریب به ۵۰۰ نفر از برجسته ترین مدیران اجرایی کشور اعم از مدیران بخش عمومی (مجریان طرح ها و مسئولان اجرایی دولتی) و بخش خصوصی (مدیران شرکت های مهندسی مشاور و پیمانکاران و سازندگان) عضو آن می باشند و یکی از عمده ترین تشکل های صنفی است که در حوزه مدیریت اجرایی مشغول به فعالیت است و برای تمامی مدیرانی که در عرصه سازندگی جمهوری اسلامی به انجام وظیفه مشغولند شناخته شده می باشد. لذا بی مناسبت نبود که در گزارش مورد نظر اشاره ای به وجود این تشکل می گردید و یا برای انجام مصاحبه و اظهار نظر از این انجمن نیز دعوت می شد. مراتب فوق جهت مزید استحضار ایفاد گردید و امیدوار است که در آینده و برای گزارش های بعدی ماهنامه وزین تدبیر، مطمح نظر قرار گیرد.

محمد حامد امام جمعه زاده دبیر انجمن

می باشد که آگهی استخدام کلیه رشته ها به چشم می خورد الا رشته مدیریت صنعتی و هنگامی هم که خود در جستجوی کار برمی آئیم اگر کارخانجات صنعتی باشند، در بخش صنعت فقط با مهندسی صنایع ولو هم موردی نداشته باشد، آشنائی دارند و اگر در بخش اداری، مدیریت اداری یا آموزشی و در این وسط فارغ التحصیلان رشته جامع مدیریت صنعتی که توان لازم برای فعالیت هم در بخش صنعت و هم فعالیت های آموزشی و اداری را دارا هستند ناشناخته و بی استفاده مانده و جذب هیچکدام از دوایر نمی گردند.

با احترام

فارغ التحصیل رشته مدیریت صنعتی



شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی

تهیه‌کنندگان: محمد روزی طلب - فریدون رهنمای رودپشتی
با همکاری کمیته بهره‌وری مرکز تحقیقات مخابرات ایران

باتوجه به اهمیت امر تحقیق و توسعه اقدام به چاپ این مقاله کردیم. درعین حال از سایر نظرات درمورد ارزیابی بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی استقبال می‌کنیم.

تدبیر تحقیق و پژوهش، عامل ضروری و انکارناپذیر توسعه و رشد اقتصادی است. تجربه تاریخی کشورهای توسعه‌یافته گواهی بر این مدعا است. توجه به تحقیقات در زمینه‌های مختلف، در میان جوامع چنان گسترش یافته است که سهم قابل توجهی از تولید ناخالص ملی (GNP) بدان اختصاص می‌یابد.

بودجه تحقیقاتی بیشتر از گذشته از نظر کمی و کیفی افزایش داشته، فرهنگ توسعه تحقیقات در تمام زمینه‌ها در بخش‌های اقتصادی جوامع، دامنه وسیع‌تری به‌خود گرفته است.

هزینه کردن منابع قابل توجه در این بخش، بایستی متناسب با توان هر جامعه و براساس برنامه‌های مشخص هدفدار انجام پذیرد، تا تحقیق و پژوهش هدفمند شود.

ارزیابی فعالیت‌های تحقیقاتی در قالبی که فعالیت‌های دیگر متداول است کاملاً متفاوت است. بنابراین تعیین شاخص اندازه‌گیری عملکرد فعالیت تحقیقاتی پیچیده‌تر از تدوین شاخص اندازه‌گیری در دیگر فعالیتها می‌باشد. لازم است شاخص‌های بهره‌وری با درایت و مبتنی بر واقعیتها تنظیم شود. در سطح کلان این واقعیت نشأت گرفته از شرایط خاص هر جامعه و در سطح خرد شرایط خاص هر سازمان می‌باشد.

در این نوشتار سعی بر آن است که نقش تحقیقات در توسعه و رشد اقتصادی موردبررسی قرار گیرد و شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری

فعالیت‌های تحقیقاتی ارائه شود.

تحقیق و پژوهش عامل ضروری و انکارناپذیر توسعه

امروزه سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات، از اهداف بلندمدت و استراتژیک هر جامعه است. جوامعی که برنامه‌ها و الگوهای مناسب توسعه و رشد را طرح‌ریزی می‌نمایند، به‌طور قطع و یقین، جایگاه خاصی برای تحقیق و پژوهش در نظر می‌گیرند.

در فراگرد توسعه تکنولوژیک، سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات صنعت، کشاورزی، مخابرات و ارتباطات بسیار قابل توجه است.

افزایش سهم و بودجه تحقیقاتی از تولید ناخالص ملی، نشانگر سرمایه‌گذاری قابل توجه در بخش تحقیقات می‌باشد. توسعه و رشد کشورهای توسعه‌یافته را بایستی سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات جستجو نمود. پژوهش و توسعه عناصر تفکیک‌ناپذیر رفاه ملی، تحقق عدالت اجتماعی و دستیابی به توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی است.

سرمایه‌گذاری در تحقیقات به‌منابه بکارگیری ارزش‌های اقتصادی در راستای انتقال تکنولوژی، تکامل تکنولوژیکی و توسعه ملی و رفاه اجتماعی تمام آحاد جامعه است. نتایج حاصله از سرمایه‌گذاری در تحقیقات، باعث گردید و می‌گردد که نوآوری و خلاقیت در عرصه فعالیت‌های تکنولوژیکی گسترش یابد.

تحقیق و پژوهش به مفهوم یک فعالیت ارزشمند با تحقیق و پژوهش سمبلیک تفاوت ماهوی وجود دارد. انتخاب الگوی مناسب تحقیقاتی به هدفمندشدن این فعالیت مهم کمک

شایانی می‌کند. یعنی اهداف تحقیق و پژوهش روشن و واضح تبیین شود و در هدفگذاری فعالیت‌های تحقیقاتی، شناخت منابع و امکانات و نیاز جامعه ضروری و با ظرافت بیشتری موردتوجه قرار گیرد.

مطابق با نیاز جامعه و باتوجه به منابع و امکانات، اهداف تحقیق و پژوهش مشخص می‌شود زیرا سرمایه‌گذاری در فعالیت تحقیقاتی بدون توجه به نیاز جامعه، به هدر دادن منابع و امکانات است.

در دنیای امروزه، تحقیق و پژوهش به‌عنوان یک پدیده اقتصادی سودآور نگریسته می‌شود. یعنی سرمایه‌گذاری در تحقیقات و پژوهش از دید سودآوری مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. نگرش فوق در نوع تحقیق و پژوهش دارای وزن یکسان نمی‌باشد. اگر تحقیق و پژوهش را در قالب بنیادی و کاربردی تقسیم‌بندی نماییم. هرچه نوع تحقیق عملیاتی و کاربردی‌تر باشد، به‌دلیل مشخص بودن نتایج آن، فرض ارزیابی از دید سودآوری مصداق بیشتری دارد. در تحقیقات بنیادی و اساسی که نتایج آن کمتر قابل پیش‌بینی است، فرض سودآوری مذموم نیست، بلکه با انعطاف لازم باید موردبررسی قرار گیرد.

بنابراین ارزیابی کمی و کیفی فعالیت‌های تحقیقاتی باتوجه به نوع تحقیق و پژوهش منطقی و قابل قبول است. سیرهن و پرواضح است که نیروی انسانی، عامل اصلی تحقیق و پژوهش و عنصر کلیدی آن به‌شمار می‌رود. شناخت منابع درگیر در تحقیق و پژوهش به ارزیابی منطقی فعالیت‌های تحقیقاتی کمک می‌نماید. این فرض بر همگان روشن است که خودباوری ملی و خوداتکایی و دستیابی به

استقلال اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سیاسی که از اهداف برنامه‌های توسعه است. اگر اغراق نکرده باشیم تنها از طریق تحقیقات ممکن است. سرمایه‌گذاری هرچه اندک هم باشد، اگر در راستای برنامه‌های اصولی و منطقی تحقیق و پژوهش صورت نگیرد، علاوه بر اینکه به هدر دادن منابع و امکانات است، بلکه باعث ارتقا فرهنگ غلط انجام تحقیق و پژوهش در جامعه می‌شود و ضایع نمودن امکانات را تشدید می‌بخشد. فعالیت تحقیقاتی بایستی سنجیده، با برنامه و هدفمند صورت گیرد و به تبع آن، منطقی ارزیابی و از نتایج حاصل از ارزیابی در جهت بهبود عملکرد استفاده نمود.

ارزیابی فعالیت‌های تحقیقاتی

شناخت فعالیت تحقیقاتی و عناصر تحقیق و پژوهش و نتایج تحقیقات در ارزیابی یک فعالیت تحقیقاتی کمک می‌کند. زیرا ارزیابی منابع و امکانات با توجه به عوامل دیگر نظیر نوع فعالیت تحقیقاتی و اهداف تحقیق و پژوهش، قابل قبول خواهد بود. نتایج تحقیقات می‌تواند کوتاه‌مدت و آنی باشد یا بلندمدت و دوربرد، که این امر بستگی به

نوع تحقیقات دارد. علاوه بر آن بخشی از نتایج فعالیت‌های تحقیقاتی کمی و قابل اندازه‌گیری می‌باشند و بخش دیگر کیفی و قابل اندازه‌گیری به صورت کمی نمی‌باشند، اما اثرات آن در جامعه هویدا و آشکار می‌شود.

علاوه بر اینکه نتایج تحقیقات به نوع کمی و کیفی بودن تحقیقات بستگی داشته باشد، به موضوع و صنعتی که تحقیق و پژوهش در آن انجام می‌شود، نیز ارتباط دارد. بنابراین با تعدیلاتی می‌توان از شیوه‌های مختلف ارزیابی استفاده کرد و نتایج تحقیقات را اندازه‌گیری کرد. به عنوان مثال اگر بخواهیم نتایج فعالیت تحقیقاتی در واحدهای تحقیق و توسعه (R&D)، صنعت انرژی برق را با صنعت متالورژی بررسی و مقایسه کنیم، نتایج جدول زیر در دست است:

مقایسه دو صنعت مذکور که در جدول زیر آمده، نشان می‌دهد که فعالیت تحقیقاتی در صنعت متالورژی، کاربردی‌تر از صنعت انرژی برق می‌باشد. نوع تحقیقات باعث گردید که نتایج حاصله از آن فعالیت تا حدودی متفاوت باشد. حال آنکه اگر فعالیت تحقیقاتی را در صنعت مخابرات بررسی کنیم نتایج مندرج در جدول صفحه بعد به دست خواهد آمد.

نام صنعت	دوره	نتایج آنی و کوتاه مدت	نتایج میان مدت	نتایج بلندمدت
انرژی برق	حضور فعال در انجمن‌ها و سازمان‌های فنی و تخصصی	توسعه محصولات جدید	افزایش صادرات تجهیزات برقی	کاهش وابستگی به تکنولوژی خارجی
متالورژی	همکاری با دانشگاهها فعالیت‌های آزمایشگاهی برای صنعت	نقل دانش فنی نمونه مهندسی بررسی مسائل مربوط به خوردگی انتقال مهارت نیروی انسانی بهبود ایمنی تجهیزات برقی	تولید پودر آهن ایجاد آزمایشگاههای ملی خدمات به صنایع	صرفه‌جویی ارزی افزایش بهره‌وری صنعتی
		ارضای تقاضا برای بازار آهن توسعه فعالیت‌های صنعتی کشف فرصت‌های صادراتی		

- لازم است شاخص‌های بهره‌وری با درایت و مبتنی بر واقعیت‌ها تنظیم شود.
- تلاش همه‌جانبه جهت دستیابی به بهره‌وری، به صورت فزاینده آغاز و تبدیل به فرهنگ شده است.

نتایج فوق حاصل پژوهش علمی، نظری، بنیادی و کاربردی در زمینه مخابرات است. هر بخش از پژوهش‌های صنایع فوق می‌تواند نتایج آنی، میان‌مدت و بلندمدت داشته باشند، بنابراین شاخص ارزیابی آن متفاوت خواهد بود.

عملکرد و بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی

بهره‌وری و بهبود عملکرد، به صورت تلاش مستمر و مداوم برای دستیابی به زندگی بهتر، از دیرباز آغاز شده و در حال تکوین است. این تلاش برای حیات و تداوم فعالیت هر سازمان و زندگی اجتماعی ضروری است.

تلاش همه‌جانبه جهت دستیابی به بهره‌وری، به صورت فزاینده آغاز و تبدیل به فرهنگ شده است. بهره‌وری در جامع‌ترین تعریف عبارت است از رابطه بین مطلوبیت‌های حاصله (ستاده‌ها) و منابع صرف شده (داده‌ها) در سیستم، در فاصله دو دوره (پریود) زمانی که یک دوره آن دوره میناست.

امروز بهره‌وری به‌عنوان ابزار اثربخش در توسعه و رشد، یک مفهوم مشترک بین فرهنگ‌ها، جوامع و سازمان‌ها پیدا کرده است. بهره‌وری نه تنها به‌عنوان یک معیار اقتصادی صرف، بلکه به‌عنوان یک اندیشه قلمداد می‌گردد. در سال‌های اخیر بهره‌وری از یک پارامتر سنجش عملکرد سازمانی به یک مفهوم اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تبدیل شده است. در تمام عرصه‌ها زندگی اجتماعی و سازمانی و فعالیت‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، علمی و فرهنگی از جمله فعالیت‌های تحقیقاتی و پژوهشی وارد شده است.

بهره‌وری مراکز تحقیقاتی و فعالیت‌های تحقیقاتی، جایگاه خاصی در این مقوله دارد، زیرا نقش تحقیق و پژوهش جایگاه والا و برجسته‌ای در توسعه و رشد اقتصادی پیدا کرده است. بنابراین بررسی بهره‌وری در جهت ارتقای بهره‌وری فعالیت‌های تحقیقاتی به مراتب پیچیده‌تر از سایر فعالیت‌های اقتصادی است. ارزیابی عملکرد فعالیت‌های پژوهشی در

مراکز تحقیقاتی به آگاهی و شناخت منابع (ورودیها)، نوع فعالیت (علمی و نظری، بنیادی و کاربردی) و صنعتی که فعالیت تحقیقاتی در آن انجام می‌شود، بستگی دارد. عوامل و پارامترهای فوق در نتایج فعالیت تحقیقاتی موثر می‌باشند. هدف از بهره‌وری، اندازه‌گیری نتایج بدست آمده یک فعالیت است که بتوان از آن در بهبود عملکرد فعالیت مربوطه بهره جست.

صاحب‌نظران بهره‌وری از چند دیدگاه بهره‌وری را مورد بررسی قرار می‌دهند: برخی کارایی را با بهره‌وری یکسان می‌دانند. افزایش کارایی که مطلوبیت بکارگیری منابع در بدست آوردن نسیج حاصل است. همان افزایش بهره‌وری است. برخی دیگر اثربخشی را با بهره‌وری برابر تلقی می‌کنند و افزایش اثربخشی که میزان تحقق و دستیابی به اهداف و انجام موفقیت‌آمیز مأموریت تعریف شده است به‌عنوان بهره‌وری مدنظر قرار می‌دهند. باتوجه به ماهیت فعالیت تحقیقاتی، در رابطه زیر معنی و مفهوم منطقی دارد.

کارایی + اثربخشی = بهره‌وری

در سازمان‌های خصوصی چنانچه فعالیت تحقیق و توسعه داشته باشد، اندازه‌گیری بهره‌وری برپایه کارایی که در این‌گونه سازمان‌ها

هدف است. اهمیت بیشتری نسبت به اثربخشی دارد. اما در سازمان‌های دولتی که فعالیت‌های تحقیقاتی در جوامعی از جمله کشور ما، در آن صورت می‌پذیرد، بهره‌وری به‌عنوان یک وسیله، در بعد اثربخش اهمیت بیشتری دارد. سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات، در اکثر کشورها، ازجمله کشور ما، توسط دولت و سازمان‌های دولتی انجام می‌پذیرد زیرا نتایج تحقیقات کاملاً روشن نمی‌باشد. به همین دلیل بخش خصوصی، تمایل به سرمایه‌گذاری در این بخش ندارد.

به‌طورکلی اندازه‌گیری بهره‌وری و تدوین شاخص‌های بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی باید، درجهت پاسخگویی و روشن کردن موارد زیر صورت پذیرد:

- ۱- انجام موفقیت‌آمیز پروژه، کار، فعالیت مطابق با برنامه زمانبندی
- ۲- ارائه مقاله علمی نتیجه شده از تحقیقات انجام یافته توسط پژوهشگر
- ۳- ارائه سمینار درخصوص مطالعات انجام شده در رابطه با موضوع تحقیق
- ۴- استفاده موثر از منابع علمی
- ۵- تدوین استانداردهای مربوطه
- ۶- انتقال دانش فنی نمونه مهندسی

● بهره‌وری نه تنها به‌عنوان یک معیار اقتصادی صرف، بلکه به‌عنوان یک اندیشه قلمداد می‌گردد.

● منابع (ورودی‌ها) و نتایج (خروجی‌ها) در هر مرکز تحقیقاتی، متفاوت است.

● نیروی انسانی، عامل اصلی و کلیدی در یک فعالیت تحقیقاتی است.

● تحقیق و پژوهش، شالوده حرکت‌های روبه توسعه است.

● سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات باید هدفدار باشد.

● امید است روند رشد سهم تحقیقات در بودجه کل کشور ادامه یابد.

- ۷- اشتغال‌زایی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم
- ۸- تربیت نیروی انسانی
- ۹- افزایش تولید ناخالص ملی و کسب خوداتکایی ملی
- ۱۰- صرفه‌جویی اقتصادی، ارزی و فراهم کردن فرصت‌های صادراتی

شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی

تدوین شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری، نیازمند شناخت کافی از ورودی‌ها (داده‌ها) و خروجی‌ها (ستاده‌ها) است، که در ارتباط با نوع فعالیت تحقیقاتی و موضوع فعالیت مرکز تحقیقاتی می‌باشد. از بین روش‌های رایج دنیا، روشی که با شرایط کشور انطباق داشته باشد انتخاب شود. بهره‌وری نسبت ستاده‌ها (نتایج) را به نسبت داده‌ها (ورودی‌ها) می‌سنجد. منابع (ورودیها) به دو دسته اصلی یعنی نیروی انسانی و منابع مادی شامل تجهیزات، مواد اولیه، سرمایه، تقسیم می‌گردد. شاخص اندازه‌گیری بهره‌وری در سطوح کلان (ملی) و خرد (بخشی) نیز سنجید، می‌شود. شاخص اندازه‌گیری بهره‌وری در سطح کلان، ارزش افزوده کل تولیدات و کالاها و خدمات، مبنای اندازه‌گیری است اما در سطح خرد، عوامل بهره‌وری یعنی نیروی کار و سرمایه از بعد سودآوری مدنظر قرار می‌گیرد.

شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی در سطح کلان را با معیار ارزش افزوده بر مبنای عوامل و منابع صرف شده در تحقیقات، البته با تعدیلاتی، می‌توان تدوین کرد، ازجمله:

دوره	نتایج آنی و کوتاه‌مدت	نتایج میان‌مدت	نتایج بلندمدت
صنعت	مخابرات	انتشارات شامل مقالات و گزارش‌ها	تسهیلات لازم جهت بکارگیری تکنولوژی نوین مخابراتی
	ارتباط با دانشگاهها، برگزار سمینار	انتقال دانش فنی نمونه مهندسی	دستیابی به تکنولوژی مخابراتی و کاهش وابستگی به تکنولوژی خارجی و کسب خوداتکایی ملی
	و کنفرانس‌های علمی فعالیت‌های آزمایشگاهی اشتغال‌زایی	بررسی مسایل مربوط به شبکه مخابرات	افزایش تولید ناخالص ملی و بهبود تراز پرداختها
	تدوین استانداردهای مخابراتی	تربیت نیروی انسانی و انتقال مهارت‌های انسانی اشتغال‌زایی	ایجاد یک مرجع مرکزی به‌منزله مغز متفکر مخابرات
			فراهم کردن فرصت‌های صادرات

۱ - بهره‌وری نیروی کار

تعداد پروژه‌های تحقیقاتی به ثمر رسیده = نسبت تعداد پروژه به ثمر رسیده به هزینه محققان
 $PL1 = \frac{\text{تعداد کل پروژههای تحقیقاتی به ثمر رسیده}}{\text{تعداد محققان}}$ الف
نسبت تعداد پروژه به ثمر رسیده به تعداد محققان = $PL2$ ب

۲ - بهره‌وری سرمایه

تعداد پروژههای تحقیقاتی به ثمر رسیده = نسبت تعداد ارزش کل سرمایه‌ها
نسبت تعداد پروژه به ثمر رسیده به ارزش کل سرمایه‌ها = $PK1$

۳ - بهره‌وری کل

تعداد پروژههای تحقیقاتی به ثمر رسیده = نسبت تعداد ارزش کل منابع (هزینه‌های کل)
نسبت تعداد پروژه به ثمر رسیده به کل منابع = PT

۴ - بهره‌وری ویژه و علمی

تعداد مقالات تحقیقاتی منتشر شده = نسبت بازدهی تعداد پروژههای تحقیقاتی به ثمر رسیده
نسبت تعداد مقالات تحقیقاتی منتشر شده = $PS1$ الف
نسبت تعداد مقالات تحقیقاتی منتشر شده = $PS2$ ب

از مفالات علمی = $PS2$ ب
در پاره‌ای از مواقع می‌توان بجای نسبت پروژه‌های تحقیقاتی به ثمر رسیده از کل پروژه‌های تحقیقاتی اعم از به ثمر رسیده و در دست اجرا، در شاخص‌های فوق مدنظر قرار داد.

همان‌طور که در شاخص‌های فوق ملاحظه می‌شود، اندازه‌گیری ارزش افزوده به آن مفهومی که در فعالیت‌های دیگر غیر از فعالیت‌های تحقیقاتی مدنظر است، مینماید. بلکه نتایج فعالیت‌های اصلی یک واحد تحقیقاتی که همان پروژه‌های تحقیقاتی می‌باشد، در صورت کسر با داده‌ها و منابع مورد مقایسه صورت می‌گیرد.

در سطح خرد (بخش یا یک مرکز تحقیقاتی)، شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری بایستی منطقی و قابل پیاده‌سازی باشد. زیرا منابع (ورودی‌ها) و نتایج (خروجی‌ها) در هر مرکز تحقیقاتی متفاوت است. با توجه به تجربیات ما در مرکز تحقیقات مخابرات و مطالعاتی که روی مراکز تحقیقاتی دیگر انجام پذیرفته است، شاخص‌های اندازه‌گیری بهره‌وری را به شرح زیر می‌توان تدوین و پیشنهاد کرد.

۱ - بهره‌وری نیروی کار

الف: بازدهی پژوهشگر

$PL1 = \frac{\text{تعداد کل مورد تحقیق}}{\text{تعداد کل پژوهشگر}}$

ب: بازدهی کل هزینه‌های پرسنلی پژوهشگر

$PL2 = \frac{\text{تعداد کل مورد تحقیق}}{\text{کل هزینه پرسنلی پژوهشگر}}$

ج: بازدهی پرسنل

$PL3 = \frac{\text{تعداد کل مورد تحقیق}}{\text{تعداد کل پرسنل}}$

د: بازدهی کل هزینه‌های پرسنلی کارکنان

$PL4 = \frac{\text{تعداد کل مورد تحقیق}}{\text{کل هزینه‌های پرسنلی کارکنان پژوهشی}}$

۲ - بهره‌وری سرمایه

نسبت کل مورد تحقیق به کل سرمایه‌ها

$PK1 = \frac{\text{تعداد کل مورد تحقیق}}{\text{ارزش کل سرمایه‌ها}}$

۳ - بهره‌وری ویژه

الف: بازدهی علمی پژوهشگر

$PS1 = \frac{\text{تعداد انتشارات (نتایج علمی)}}{\text{تعداد کل پژوهشگر}}$

ب: نسبت پژوهشگر به کل پرسنل

$PS2 = \frac{\text{تعداد پژوهشگر}}{\text{تعداد کل پرسنل}}$

ج: نسبت کل هزینه پژوهشگر به کل هزینه‌ها

$PS3 = \frac{\text{کل هزینه‌های پرسنلی پژوهشگر}}{\text{کل هزینه‌های جاری}}$

د: نسبت تعداد استاندارد به کل مورد تحقیق

$PS4 = \frac{\text{تعداد استاندارد}}{\text{تعداد کل مورد تحقیق}}$

نیروی انسانی عامل اصلی و کلیدی در یک فعالیت تحقیقاتی است. به همین دلیل در اندازه‌گیری شاخص‌ها بهره‌وری مراکز تحقیقاتی، به عنوان یک عنصر اساسی در راستای اندازه‌گیری عملکرد و بهره‌وری مورد بررسی قرار می‌گیرد. همانگونه که در شاخص‌های فوق ملاحظه می‌شود، غالب نسبت‌ها، در حول محور نیروی انسانی با تاکید بر نیروهای انسانی شاغل در بخش پژوهش تنظیم شده است.

پس از تدوین شاخص‌ها، ستاده‌ها و داده‌ها (صورت و مخرج کسر) به عنوان یک نکته مهم و اساسی تعریف شود. زیرا تعاریف مفاهیم به استخراج صحیح کلمات کمک کرده و ثبات رویه را در دوره‌های مختلف به همراه دارد. در شاخص‌های پیشنهادی فوق، اجزای نسبت‌ها به شرح زیر تعریف می‌شود.

۱ - تعداد کل مورد تحقیق: هر طرح یا پروژه پژوهشی خود مشتمل بر چند مورد تحقیق یا فعالیت می‌باشد که مجموع موارد تحقیق یا فعالیت‌های یک پروژه را تشکیل می‌دهد معمولاً در یک دوره مالی، آن بخش از یک پروژه که به ثمر می‌رسد، همان مورد تحقیق یا فعالیت است. بنابراین منظور از مورد تحقیق فعالیت

تعریف شده از طرح یا پروژه‌ها که در دوره مشخص زمانی توسط پژوهشگران به ثمر رسیده است.

۲ - پژوهشگر: منظور از پژوهشگر نیروهای متخصص با مدرک حداقل لیسانس (کارشناس) که درگیر پروژه‌ها و یا اجرای بخشی از اجزای پروژه که همان مورد تحقیق یا فعالیت می‌باشد، است.

۳ - هزینه پرسنلی پژوهشگر: منظور کلیه هزینه‌های پرسنلی پرداختی به پژوهشگران اعم از حقوق، مزایا، اضافه کار، پاداش، حق‌التحقیق، حق پروژه، کارانه و...

۴ - هزینه پرسنلی کارکنان پژوهشی: منظور کل هزینه‌های پرسنلی پرداختی به کارشناسان، تکنیسین‌ها و پژوهشگران که مستقیماً درگیر پروژه‌ها یا مورد تحقیق یا فعالیت هستند اعم از حقوق، مزایا، اضافه کار، پاداش، حق‌التحقیق، حق پروژه و کارانه.

۵ - هزینه جاری: منظور کل هزینه‌های پرسنلی و غیر پرسنلی به استثناء هزینه‌هایی که صرف خرید تجهیزات و دارایی‌های ثابت می‌شود.

۶ - کل پرسنل: منظور کل پرسنل اعم از فنی و پژوهشی و پشتیبانی (اداری، مالی، تدارکات و...) است.

۷ - انتشارات: منظور از انتشارات نتایج علمی حاصل از فعالیت پژوهشی در قالب مقالات، سمینار و گزارش فنی است که بر اساس شواهدی مبنی بر انتشار آن در نشریه کنفرانس یا مجله علمی (داخلی و خارجی) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۸ - استاندارد: دستورالعمل مدون و مشخص که مبنای بررسی، کنترل و معیار کیفیت یک محصول است.

همان‌طور که در بخش کلان اندازه‌گیری بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی ذکر شده در بخش خرد (سطوح بخشی)، نیز می‌توان پروژه‌هایی در دست اجرا در هر یک از شاخص‌های مذکور را مدنظر قرار داد. از آنجا که اندازه‌گیری بهره‌وری به عنوان یک وسیله جهت اندازه‌گیری عملکرد در یک سال در نظر گرفته می‌شود، مورد تحقیق به ثمر رسیده در یک سال مورد توجه است.

ارتقای بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی

هدف از بهره‌وری، اندازه‌گیری و سنجش عملکرد یک فعالیت یا یک واحد سازمانی در سطح خرد (بخشی) و جامعه و اقتصاد در سطح کلان است. لذا نتایج حاصل از بهره‌وری بایستی

در بهبود کیفی عملکرد و همچنین ارتقای سطح کمی و کیفی بهره‌وری موثر باشد. بنابراین از نتایج بدست آمده از اندازه‌گیری بهره‌وری، می‌توان بهره‌وری را در مراکز تحقیقاتی ارتقاء بخشید.

همچنین روش و مکانیسم‌های زیر می‌تواند، بهره‌وری در مراکز تحقیقاتی را ارتقا و بهبود بخشد:

الف) آموزش تخصصی افراد متناسب با نیازها و استراتژی پژوهش و تحقیق؛

ب) آشنایی با آخرین دستاوردهای تحقیقاتی از طریق انجام بازدیدهای گروهی و ضروری به صورت متناوب یا دوره‌ای؛

ج) انتخاب مناسب نیروی انسانی و پرورش خلاقیت‌های آنها؛

د) فراهم کردن تسهیلات لازم جهت شرکت در همایش‌ها، سمینارها، کنفرانس‌ها در داخل و خارج کشور و امکان ارایه مقاله در این مجامع؛
ه) تدارک اطلاعات و منابع اطلاعاتی لازم و تهیه ابزارهای لازم کسب آخرین اطلاعات و یافته‌های علمی روز؛

و) توسعه و بهبود خدمات رفاهی و انگیزشی؛
ز) ترویج فرهنگ بهره‌وری به‌عنوان یک اندیشه و تفکر با استفاده از ابزارهای مختلف؛

ح) بکارگیری نظام پرداخت مناسب و مکفی؛

ط) فراهم کردن محیط پویا، با انگیزه و در اختیار گرفتن نظام اداری منضبط با انعطاف لازم؛

ی) استقرار نظام روابط انسانی مناسب با توجه به بالابودن بلوغ فکری افراد و نیروهای پژوهشی.

جمع‌بندی

تحقیق و پژوهش شالوده حرکت‌های روبه توسعه است. بدون سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات، به توسعه اجتماعی و اقتصادی... نمی‌توان دست یافت. سرمایه‌گذاری در بخش تحقیقات باید هدفدار باشد و از طریق شیوه‌های ارزیابی منطقی و درست، آن را هدفمند کرد. شیوه‌های اندازه‌گیری عملکرد مراکز تحقیقاتی، پیچیده‌تر از سایر فعالیت‌ها می‌باشد. زیرا نتایج یک فعالیت تحقیقاتی (شدت وحدت آن به نوع تحقیقات و موضوع تحقیق بستگی دارد) کمتر قابل پیش‌بینی است. بنابراین تهیه و تدوین شاخص‌های مناسب جهت اندازه‌گیری بهره‌وری و سنجش عملکرد مراکز تحقیقاتی و فعالیت‌های پژوهشی به سادگی امکان‌پذیر نیست. اما محور این شاخص‌ها بایستی حول نیروهای انسانی که



● هدف از بهره‌وری، اندازه‌گیری و سنجش عملکرد یک فعالیت یا یک واحد سازمانی در سطح خرد و جامعه و اقتصاد در سطح کلان است.

درگیر فعالیت پژوهشی است، استوار گردد. در کشور ما، سهم اندک تحقیقات از بودجه عمومی اکنون مورد بازنگری قرار گرفته است. طبق آمار و ارقام منتشره در مجله تدبیر شماره ۶۴ سال ۱۳۷۵ صفحه ۷۴، نشان می‌دهد که سرانه تحقیقات در کشور ما ۱/۵ دلار برای هر نفر است و بودجه پژوهش و تحقیق بین سال‌های ۷۴-۱۳۶۲ همواره کمتر از یک درصد کل صرف فعالیت‌های تحقیقاتی شده است. در حالی که به ترتیب سرانه تحقیقات در کشور آمریکا و سوئیس ۱۵ دلار و تنها در سال ۱۹۸۱

چهار کشور آمریکا، شوروی سابق، ژاپن و آلمان غربی حدود ۲۰۰ میلیارد دلار در امر تحقیقات هزینه کرده‌اند. در برنامه پنج‌ساله دوم برنامه توسعه اجتماعی و اقتصادی کشور، سهم تحقیقات مورد بازنگری قرار گرفته و ۳/۰٪ درآمد ناخالص ملی به پنج برابر یعنی ۱/۵٪ افزایش یافته است که رشد خوبی است. امید است روند رشد سهم تحقیقات در بودجه کل کشور ادامه یابد و با برنامه‌ریزی‌های مناسب بکار گرفته شود. تحقیق و پژوهش به‌عنوان ضروری‌ترین عامل در فرآیند توسعه و رشد قلمداد گردد و در رأس اولویت‌های برنامه‌ریزی کشور قرار گیرد. □

منابع و مأخذ

- ۱- آمار و ارقام مربوط به بهره‌وری در ایران، گردآوری: فرهاد نژادحاج علی ایرانی مجله تدبیر، شماره ۶۴، مرداد ۱۳۷۵.
- ۲- انضباط اجتماعی و اقتصادی برای ارتقا بهره‌وری ملی، فریدون رهنمای رودپشتی، مجله تدبیر، شماره ۶۷، ۱۳۷۵.
- ۳- اندازه‌گیری و تحلیل بهره‌وری، ترجمه و تنظیم: معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی بنیاد مستضعفان و جاتباران انقلاب اسلامی، ۱۳۷۲.
- ۴- در جستجوی راه، ناصر میرسپاسی، فصلنامه علمی، کاربردی مدیریت دولتی، شماره ۳۰-۲۹، ۱۳۷۵.

5 - EVALUATING THE OUTPUTS AND IMPACTS OF R&D INNOVATION. ALBER H. RUBENSTEIN, ELIEZER GEISLER INT. J. TECHNOLOGY MANAGEMENT, SPECIAL PUB. ON THE ROLE OF TECHNOLOGY IN CORPORATE POLICY, PP.181-204

محمد روزی طلب: فوق‌لیسانس الکترونیک از دانشگاه امیرکبیر - قائم مقام مرکز تحقیقات مخابرات ایران

فریدون رهنمای رودپشتی: فوق‌لیسانس مدیریت بازرگانی دانشجوی دوره دکتری مدیریت بازرگانی - مدرس دانشگاه آزاد اسلامی - عضو انجمن مدیریت ایران



مدیریت ریسک؛ پیش‌بینی یا تقسیم خطر؟

گروه گزارش: علی‌اکبر بابایی - فرانک جواهردشتی - سیما هاشمی

نتیجه مسائل سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و چنانچه بیان شد، هرگونه تلاش در این زمینه، موقوف به شناخت محیط و تصمیم‌گیری باتوجه به شرایط است. به‌سختن دیگر، مدیر باید توانایی و قابلیت «اداره ریسک» را داشته باشد و آن را تحت مدیریت خود قرار دهد. در واقع، مدیریت ریسک از یک سو، توانایی تشخیص عوامل موجد ریسک و از سوی دیگر تجزیه و تحلیل ریسک و انتخاب راهبردهای مناسب برای کنترل و از بین بردن آن است.

اهمیت مدیریت ریسک زمانی آشکار می‌شود که مدیر بی‌بردد در اداره سازمان نه با یک نوع ریسک بلکه با طیفی از ریسک‌ها روبروست. پس باید بدانند که هر یک از انواع آن، باتوجه به شرایط محیطی، نوع خاصی از تصمیم‌گیری را طلب می‌کند. قابلیت و موفقیت یک مدیر در گرو شناسایی و تحلیل درست ریسک برای پرهیز از انجام امور از طریق آزمون و خطاست. فعالیت سازمان‌ها در یک بازار رقابتی به‌گونه‌ای است که نادیده گرفتن رضایت مشتری و بی‌توجهی به کیفیت را هم تبدیل به ریسک می‌کند. بنابراین وجود دیدگاهی راهبردی در سازمان‌ها می‌تواند زمینه‌ساز تشخیص سریع ریسک‌هایی باشد که سازمان‌ها در حال حاضر با آن مواجهند و یا در آینده با آن روبرو خواهند شد.

تصمیم‌گیری جزئی تفکیک‌ناپذیر از زندگی اعم از فردی، سازمانی و اجتماعی محسوب می‌شود و نقشی، پس تعیین‌کننده و در مواردی سرنوشت‌ساز دارد. وقوف بر این نکته که «تصمیم‌ها» می‌توانند زندگی در هر یک از ابعاد مذکور را قرین توفیق و یا با عدم موفقیت روبرو سازند، موجب می‌شود تا امور نه با شانس و تصادف که با نوع و زمان تصمیم‌گیری ارزیابی شوند. به‌راستی که لازمه موفقیت، اتخاذ تصمیم صحیح و به‌موقع و تصمیم‌گیری صحیح منوط به شناخت صحیح از محیط است. در محیط پرتلاطم و سرشار از تغییرات سریع جهان امروز که سرشار از عدم قطعیت‌ها و ریسک‌هاست، شرط بقا و موفقیت، از یکسو آگاهی و شناخت محیط و از سوی دیگر، تصمیم‌گیری صحیح و سریع است. در چنین محیطی در بسیاری از مواقع، سرعت تصمیم‌گیری به‌اندازه صحت آن، اهمیت دارد.

اگرچه سرعت و پیچیدگی تغییرات محیطی به‌حدی است که تصمیم‌گیری بااطمینان کامل محال بنظر می‌رسد و به‌عبارت دیگر، تنها امر قطعی، عدم قطعیت است، ولی در این شرایط و در بعد سازمانی، وظیفه مدیر، کاهش عدم اطمینان و ریسک است. خواه این ریسک‌ها ناشی از عوامل درون سازمانی باشند یا برون سازمانی، خواه ناشی از حادثه‌ای طبیعی باشند خواه

ریسک‌های سوداگرانه یا تجاری تقسیم می‌شوند که ریسک‌های ساده معمولاً ناشی از تحقق خطرات قهری است در حالیکه ریسک‌های سوداگرانه یا تجاری ناشی از فعالیت‌های عموماً مالی مثل خرید و فروش سهام یا سرمایه‌گذاری است. در نتیجه نقش دانش و تخصص و تجربه در ریسک‌های سوداگرانه نقشی کلیدی است در حالی که در ریسک‌های قهری مسائلی مثل ریسک‌های طبیعی مانند زلزله، سیل، طوفان، ریسک‌های تکنولوژیک مثل آتش‌سوزی، انفجار یا ریسک‌های اجتماعی مثل جنگ، شورش، اعتصاب و... تعیین‌کننده می‌شود.»

از جنبه دیگری نیز ریسک‌ها به دو دسته قهری و سوداگرانه تقسیم شده است که ریسک‌های قهری به سه دسته ریسک‌های صنعتی، تکنولوژیکی و اجتماعی و ریسک‌های سوداگرانه

در این گفتگوها از کارشناسان خواستیم تا ضمن تعریف مفهوم ریسک، انواع آن و طبقه‌بندی ریسک‌ها، درباره وضعیت کنونی مدیریت ریسک در ایران و موانع و محدودیت‌هایی که در راه گسترش آن وجود دارد تشریح کنند.

نخستین پاسخگو به این پرسشها آقای بهزاد ایثاری مدرس دانشگاه در زمینه مسایل بیمه و مشاور امور بیمه‌ای است. وی در پاسخ به پرسشهای یادشده گفت:

«ریسک به‌مفهوم احتمال انحراف از نیل به‌هدف مطلوب است. این تعریف کلاسیک ریسک است که در گذشته باخطر به‌صورت مترادف استفاده می‌شد. بااین تعبیر ریسک یک بحث کلان و خطر یک مبحث خرد است. ریسک‌ها معمولاً به دو دسته ریسک ساده و

بحث درباره ریسک، بحث پیچیده‌ای است. چرا که برخلاف سده‌های پیشین که ریسک با خطر بیشتر رویدادهای طبیعی نظیر سیل و زلزله را دربر می‌گرفت، در قرن اخیر و به‌ویژه در سالهای آخر قرن بیستم تنوع و گستردگی بسیاری یافته است و جنبه‌های متنوعی دارد که تعریف و پیش‌بینی آن آسان نیست.

به‌همین دلیل نیز بحث مدیریت ریسک هرروز که می‌گذرد از اهمیت بیشتری برخوردار می‌شود و کارشناسان بیشتری توجه و دقت خود را در این زمینه متمرکز می‌کنند.

مجله تدبیر نیز در این گزارش تلاش کرده است تا به‌سهم خود و باتوجه به امکانات ضمن گفتگو با چندتن از صاحب‌نظران به روشن شدن برخی از تعاریف و ابعاد آن، هم چنین راههای پیشگیری و کاهش خطرات کمک کند.

به صورت نظری تقسیم بندی می شوند.

مراحل مدیریت ریسک

«مراحل مدیریت ریسک معمولاً با شناسایی ریسک شروع می شود و برای شناسایی ریسک تکنیک های شناخته شده ای مثل بررسی چرخه تولید و یا بررسی چارتهای سازمانی و یا به صورت عملی تر بازدید کارشناسی از محلی که پروژه مدیریت ریسک در آنجا انجام می شود و یا درخت خطا معمول است و هدف از این مراحل شناسایی زیر مجموعه ریسک های قهری است.

معمولاً مدیران ریسک درباره ریسک های سوداگرانه به این شیوه عمل نمی کنند و با توجه به نوع سرمایه گذاری ریسک را شناسایی می کنند. در مرحله بعدی ریسکها باید اندازه گیری شده و یا به عبارت دیگر تواتر یا شدت ریسک برآورد بشود که معمولاً از روش های آماری و محاسبات احتمالات کمک گرفته شده و احتمال تحقق خطر به صورت کمی اندازه گیری می شود. پس از اینکه شدت و تواتر خطر محاسبه شد معمولاً مدیران ریسک تکنیک های مختلفی را با توجه به نوع ریسک برای دفع ریسک، اجتناب از ریسک و یا کاهش ریسک انجام می دهند که حاصل کاربرد این تکنیک ها کاهش تواتر و شدت احتمال تحقق خطر است.

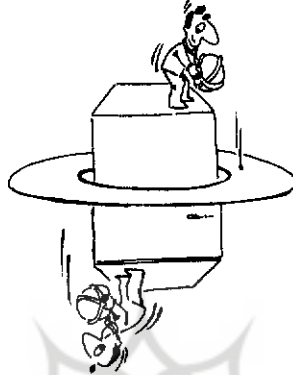
برای روشن شدن هرچه بیشتر مفهوم مدیریت ریسک من مثالی کاربردی را مطرح می کنم. یکی از کارفرمایان ایرانی با مشکل بالابودن میزان خسارت وارده به وسایط نقلیه اش از حد استاندارد مواجه بود. و به همین دلیل حق بیمه گزافی برای بیمه اتومبیل ها پرداخت می شد. در شرایطی که بیش از نیمی از اتومبیل ها همیشه در تعمیرگاه بودند و عمر متوسط آنها از ۳ سال تجاوز نمی کرد. علاوه بر این موارد اصولاً نقلیه سرویس خوب و مناسب را نیز به شرکت نمی داد.

ما این مشکل را از دیدگاه مدیریت ریسک

مورد بررسی قرار دادیم و با شناخت دقیق مسئله و استفاده از مدل های مربوطه به این نتیجه رسیدیم که با ایجاد یک رابطه منطقی مالکیت بین راننده و وسیله نقلیه مشکل قابل رفع است. به این صورت که به رانندگان اعلام شد که مالکیت وسایط نقلیه ای که در اختیار دارند، بعد از ده سال بدون انتقال هیچ وجهی به آنها انتقال می یابد. پس از اجرای این طرح و با مطالعات بعدی متوجه شدیم که بازده استفاده از خودرو

افزایش پیدا کرده مسئله نگهداری بهینه تحقق پیدا کرده و رضایت خاطر رانندگان نیز فراهم شده است. ما در این طرح یک شرط دیگر نیز گذاشتیم که این شرط نیز دقیقاً برخاسته از مدل مان بود. به این صورت که به راننده اعلام کردیم، هرچه اتومبیل کیلومتر بیشتری را طی کرده و از آن

* باید با ایجاد قوانین مناسب فضای لازم را برای کاربرد مدیریت ریسک در ایران به وجود آورد.



* مراحل مدیریت ریسک معمولاً با شناسایی ریسک آغاز می شود و برای شناسایی ریسک نیز روشهای شناخته شده ای وجود دارد.

بیشتر استفاده شود به همان نسبت مدت ده سال نیز کاهش خواهد یافت به این ترتیب رضایت کارفرما نیز که دریافت سرویس بهینه از راننده بود تأمین می شد.

شاید با روش های دیگر نیز شما بتوانید به چنین نتیجه ای برسید. اما نکته مهم آن است که استفاده از مدل علمی مدیریت ریسک صحت نتایج اعلام شده را بالا برده و این مسئله برای مدیران ما که علاقه مند به استفاده بهینه از منابعی که در اختیارشان است بسیار مهم و حیاتی است. آقای ایناری در ادامه گفتگو با اشاره به وضع مدیریت ریسک در کشورهای پیشرفته و ایران افزود:

مدیریت ریسک در کشورهای پیشرفته سازمان یافته و قانونمند است و به همین دلیل بهتر مورد استفاده کارفرمایان قرار می گیرد. ما در ایران فاقد چنین نظامی هستیم در نتیجه صرفاً آن دسته از کارفرمایان را که به نوعی در جریان مباحث مدیریت ریسک قرار گرفته اند، از این تکنیک

استفاده می کنند.

مدیریت ریسک، تکنیکی است که بکارگیری آن باعث کاهش بسیاری از هزینه ها در درازمدت و تصمیم گیری اصولی مدیریتها می شود. برای مثال اگر شما در مورد احداث یک کارخانه مطالعه ریسک قهری را قبل از تاسیس انجام دهید، علاوه بر اینکه خطر رخ دادن چنین مواردی را به حداقل می رسانید بعلاوه حق بیمه کمتری هم بخاطر پیش بینی مسائل ایمنی در طراحی و احداث کارخانه می پردازید و این یعنی کاهش هزینه ها و حراست از سرمایه های ملی که عموماً

ارزبر هم هستند. یا مورد دیگری که به دفعات شاهد آنیم تلفاتی است که به علت بی کنی های ساختمانها رخ می دهد، کاری که به سادگی با اعمال روش های بسیار ابتدایی قابل کنترل است و در واقع هزینه پیشگیری در بودجه مقاطعه کار یا صاحب بنا در مقیاس کل هزینه ها بسیار ناچیز می باشد.

سوالی که در اینجا مطرح است آن است که چرا چنین مطالعاتی انجام نمی شود؟ دلیل اصلی آن به نظر من نداشتن نگرش کلان به موضوع مدیریت ریسک است و متأسفانه ما بعد از هر حادثه به فکر تدابیر رفع آن می افتیم.

مثال دیگری از کاربرد مدیریت ریسک، مسئله زلزله است. دولت همه ساله مبلغ قابل توجهی بابت جبران خسارت حوادث غیرمترقبه در بودجه پیش بینی می کند. این مبالغ معمولاً بعد از تحقق خطر و صرفاً به صورت محدود جبران زیان های وارده را امکان پذیر می کند. بد نظر می رسد با استفاده از شیوه های بیمه ای و مشارکت عمومی در پرداخت حق بیمه، جبران زیان را باید به بیمه گرها منتقل کرد و مبالغ اختصاص داده شده را صرف مدیریت ریسک زلزله که شامل بازسازی و ایجاد ضوابط ساختمانی بخصوص در روستاست نمود. در این صورت می توان تلفات انسانی و زیانهای مالی حاصل از زلزله را کاهش داد. یکی از کاربردهای جدی مدیریت ریسک طبیعی ما باید ریسک زلزله باشد.

مدیریت ریسک و کاهش زیان ملی

مدیریت ریسک مانند هر تکنیک جدیدی نیاز به شناسایی و سرمایه گذاری دارد. این نوع سرمایه گذاری معمولاً توسط دولت به عمل آمده و باید با ایجاد قوانین مناسب فضای لازم را برای کاربرد مدیریت ریسک در ایران به وجود آورد.

متاسفانه بدلیل شناخت ناکافی بدنه دولت از کاربردهای مدیریت ریسک، سرمایه‌گذاری لازم برای ترویج آن صورت نگرفته است. آقای ایثاری در ادامه گفتگو افزود:

مهمترین کاربرد مدیریت ریسک در سطح ملی است. توصیه سازمان ملل به کشورهای درحال توسعه از سه دهه پیش بکارگیری مدیریت ریسک در نظام ملی بوده است. یکی از فواید مهم این مسئله کاهش زیان ملی در اثر پیشگیری از تحقق خطرات است که در کشور ما بدلیل وجود شرایط جوی و حوادث حمل‌ونقل

متاسفانه زیان ملی بسیار بالایی (ده برابر استانداردهای بین‌المللی) را سبب می‌شود. به نظر می‌رسد چنانچه دولت، به نهادینه شدن این فکر کمک نموده و شرایط و توانین لازم برای آن تنظیم شود ما نیز می‌توانیم دارای نظام تعریف‌شده مدیریت ریسک کلان باشیم.

مدنی که می‌تواند از آن به عنوان الگوی ملی یادکرد نیز سرچشمه ملی است. به موجب این تزی کلیه زیان‌های وارده به کشور در اثر حوادث قهری نظیر حوادث نیروی انسانی یا زیانهای وارده به دارایی‌های عمومی و تخصصی در طول یکسال اندازه‌گیری و میزان پرداخت موسسات جبران‌کننده خسارت (مانند موسسات بیمه) نیز محاسبه می‌شود حال چنانچه مقادیر این دو ستون با یکدیگر مطابقت کند، به معنای آن است که کلیه زیان‌های وارده جبران شده اما در واقعیت چنین نیست. میزان خسارت وارده فقط در حوزه ریسکهای طبیعی چندصد برابر زیانی است که موسسات بیمه جبران می‌کنند.

در نتیجه در همین بحث باید از یکسو با اعمال ضوابط ایمنی زیان‌های وارده ناشی از حوادث طبیعی را کاهش داد و از طرف دیگر با اجباری نمودن برخی از بیمه‌های طبیعی مانند زلزله امکان جبران زیان را فراهم کرد. چنین کاری فقط در حوزه یک طرح کلان نظام مدیریت ریسک در کشور امکان‌پذیر است و یا برای مثال در حمل و نقل، زیانهای وارده می‌تواند ناشی از بارگیری و تخلیه ناصحیح، استفاده از وسایط نقلیه نامناسب و جاده‌های نامطمئن باشد. در برخی موارد مانند تخلیه و بارگیری می‌توان ضریب خطا را کاهش داد در حالی که در بازسازی جاده‌های کشور کاهش ریسک ممکن است نیاز به زمان بلندتری را طلب کند. در این مقوله نیز باید دید چه میزان از زیان‌های وارده در حمل‌ونقل کشور توسط موسسات حمل‌ونقل

جبران شده و چه میزان به صورت زیان ملی بدون جبران باقی می‌ماند.

بیمه در حقیقت یک صندوق اداره شده مالی است که وظیفه‌اش جبران زیان می‌باشد. در حالی که مدیریت ریسک یک نظام جامع برای شناسایی، اندازه‌گیری، کاهش و در نهایت انتقال ریسک است. نقطه تلاقی این دو مبحث در همین مرحله نهایی است یعنی انتقال ریسک. به عبارت دیگر در انتقال ریسک است که شما چگونگی ارزیابی نوع بیمه‌نامه، میزان پوشش بیمه، انتخاب بیمه‌گر، میزان حق بیمه قابل پرداخت را تعیین می‌کنید.

* بیمه در حقیقت یک صندوق اداره شده مالی برای جبران زیان است. در حالی که مدیریت ریسک یک نظام جامع برای شناسایی، اندازه‌گیری، کاهش و در نهایت انتقال ریسک است.

در کشور ما اکثر کارفرماها با خرید بیمه نسبت به انتقال ریسک‌های خود اقدام می‌کنند و بدین ترتیب نه تنها حق بیمه بیشتری می‌پردازند بلکه خود را در معرض تحقق خطراتی نیز قرار می‌دهند. که نوعاً می‌تواند با اعمال مدیریت ریسک تحقق نیابد و یا در صورت تحقق دامنه آن بسیار محدود باشد.

برای مثال یکی از شرکتهای بزرگ صنعتی کشور چندسال قبل پروژه مدیریت ریسک را اجرا کرد و توانست بیش از ۵۰ درصد در پرداخت حق بیمه‌های خود از بیمه‌گر تخفیف بگیرد و به علاوه در شرایطی قرار گیرد که در صورت تحقق خطر، کل زیان وارد شده توسط بیمه‌گر جبران‌پذیر باشد. هزینه انجام پروژه مدیریت ریسک در قیاس با صرفه‌جویی اقتصادی به عمل آمده، بسیار ناچیز بود.

ریسک‌های ناشی از شرایط اقتصادی

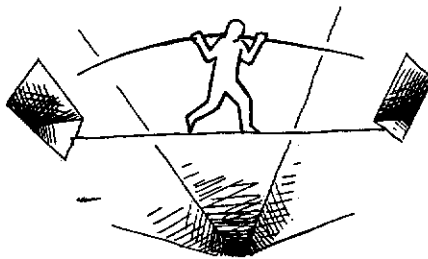
کارشناس دیگری که در این زمینه نظر داد و به تشریح مفهوم ریسک از دیدگاه مدیریت مالی پرداخت «دکتر جهانخانی» استاد علوم اقتصادی و دانشیار دانشگاه شهید بهشتی بود.

دکتر جهانخانی درباره مفهوم ریسک از دیدگاه مدیریت مالی گفت: ریسک به شرایطی اطلاق می‌شود که نتایج واقعی با نتایج موردانتظار متفاوت باشد، می‌توان گفت با پدیده‌های روبرو هستیم که شاید نتوان آن را محاسبه یا حتی پیش‌بینی کرد.

در مدیریت مالی ریسک‌هایی وجود دارد که هر یک شیوه خاصی را برای مقابله با خطرات احتمالی می‌طلبد. مثلاً می‌توان به ریسک ناتوانی پرداخت بدهی‌ها و یا تعهدات اشاره کرد. این ریسک در ارتباط با شرکت‌هایی است که حجم زیادی از بدهی‌ها و تعهدات را تقبل کرده‌اند که همواره این احتمال وجود دارد. حتی از محل درآمدهای نامعلوم خود که در آینده بدست خواهند آورد نتوانند بدهی‌های خود را بپردازند و یا به تعهدات خود جامه عمل بپوشانند. این نوع ریسک در وضعیت وخیم خود به ورشکستگی منجر می‌شود.

شیوه مقابله با چنین ریسک‌هایی این است که شرکت‌ها در ساختار سرمایه خود از حجم بدهی معقولی استفاده کنند یعنی بدهی‌های آنها در حدی باشد که در شرایط نامساعد اقتصادی نیز قابل پرداخت باشند. شیوه دیگر کنترل این ریسک داشتن یک ذخیره نقدینگی از سوی شرکت‌ها است. که می‌تواند به صورت انواع دارایی‌های جاری به ویژه دارایی‌های شبه نقد باشد تا در صورت نیاز بتوان به وسیله آن به سرعت بدهی‌ها را پرداخت نمود.

ریسک دیگر، ریسک کسب و کار است و منظور عدم اطمینان نسبت به درآمد حاصل از



فروش کالا و خدمات می‌باشد، می‌توان گفت تمام شرکت‌ها با این نوع ریسک سروکار دارند اما با شدت و ضعف‌های متفاوت. مثلاً برخی از شرکت‌ها از ثبات فروش بیشتری برخوردار هستند، و قادرند روی درآمدهای آینده خود حساب‌های اطمینان‌بخشی باز کنند. مانند شرکت‌های صنایع غذایی، آب، برق و گاز. این شرکت‌ها در اصل نوعی تقاضای مداوم و قابل پیش‌بینی برای خدمات خود ایجاد کرده‌اند.

از طرفی شرکت‌هایی در جهت عکس چنین روندی گام برمی‌دارند، یعنی فروشی غیرقابل پیش‌بینی دارند. این شرکت‌ها به شدت تحت تاثیر شرایط اقتصادی قرار دارند و در چرخه

اقتصادی شاهد نوسان شدیدی در فروش خود هستند. برای کنترل این نوع ریسک نیز چند روش وجود دارد نخست آنکه این گونه شرکت‌ها سیاست تنوع تولید را اتخاذ کنند تا از وابستگی خود به آن فعالیت بی‌نیازند و یا با سرمایه‌گذاری در رشته‌های دیگر و یا خرید و ادغام شدن با شرکت‌های دیگر امکان‌پذیر است. شیوه دوم برای کنترل این ریسک، استفاده از قراردادهای درازمدت فروش است با استفاده از این قراردادها فروش آینده شرکت تا حد بالایی تضمین می‌گردد. مانند صنعت خودروسازی. راه کار سوم برای کاهش آثار ریسک کسب و کار، کم کردن هزینه‌های ثابت شرکت و استفاده از شیوه‌هایی است که مبتنی بر هزینه‌های متغیر هستند، مانند استفاده از سیستم کارمزدی یا بکارگیری سیستم‌های دستی به جای مکانیزه.

نوع دیگر از ریسک‌های موجود در مدیریت مالی ریسک مقررات دولتی است. زیرا می‌دانیم مقررات دولتی به راه‌های گوناگون بر درآمد و سود شرکت‌ها اثرگذار است. به عبارتی می‌توان گفت در برخی از رشته‌ها جنبه‌های مختلف فعالیت شرکت‌ها تحت تاثیر مقررات دولتی است. مثلاً بسیاری از صنایع هستند که قیمت محصول آنها را دولت تعیین می‌کند، این صنایع پیوسته با این نوع ریسک درگیرند. زیرا اگر دولت به موقع موضوع افزایش قیمت‌ها را به آنها اطلاع ندهد با توجه به افزایش هزینه‌هایی که دارند زیان خواهند دید. از طرفی با توجه به عدم حساسیت سازمان‌های دولتی به خواست شرکت‌ها و اقدام‌های تأخیری آنها، این شرکت‌ها پیوسته ریسک بیشتری را متحمل می‌شوند. شایان ذکر است که این ریسک قابل کنترل نیست.

نوع چهارم از ریسک‌های مدیریت مالی ریسک نوسان قیمت محصول یا مواد اولیه است. از آنجا که قیمت مواد اولیه چه در سطح ملی و چه بین‌المللی پیوسته نوسانات تندی را متحمل می‌شوند پس شرکت‌هایی که به مواد اولیه وابستگی شدید دارند بی‌تردید قیمت تمام شده آنها شدیداً نوسان‌پذیر خواهد بود. که این پدیده روی بازده و سود آنها نیز اثرگذار خواهد بود مانند شرکت‌های فعال در صنعت مس، آلومینیم و روغن نباتی.

ریسک مصادره یا سلب مالکیت صاحبان شرکت، نوع دیگری از ریسک‌های مدیریت مالی است که به دنبال وضع قانون ملی کردن شرکت‌ها انجام می‌شود. برای کنترل این ریسک معمولاً

سعی بر این است تا از منابع مالی دولتی در جهت تامین مالی استفاده شود. که اگر مصادره‌ای هم صورت گیرد، ضربه‌ای شدید بر صاحبان سهام وارد نیاید. البته می‌توان از ابتدا با تعدادی از سازمان‌های دولتی شریک شده و یا آنها را به عنوان سهامدار پذیرفت. با این شیوه می‌توان انگیزه‌های دولت را برای مصادره کاهش داد. البته این ریسک بیشتر باعث نگرانی سرمایه‌گذاران خارجی می‌شود تا سرمایه‌گذاران داخلی زیرا سرمایه‌گذاران خارجی به دلیل سرمایه‌گذاری در کشورهای مختلف بیشتر در معرض این خطر هستند. پس برای خنثی کردن خطرات ناشی از این سرمایه‌گذاری و یا کاهش

* تمام شرکتها با ریسک کسب و کار که منظور از آن عدم اطمینان نسبت به درآمد حاصل از فروش کالا و خدمات است سروکار دارند اما با شدت و ضعف‌های متفاوت.

ریسک مسابدرت به شراکت با سازمان‌های بین‌المللی می‌کنند و همواره سعی بر این دارند تا بهای مصادره را برای دولتی که قصد چنین کاری را دارد بسیار سنگین کنند. یا اینکه طی قراردادهای درازمدت محصولات شرکت‌ها را به مشتریان خارجی پیش‌فروش می‌سازند و با پول مشتریان و سازمان‌های بین‌المللی خود را تامین مالی می‌کنند.

ریسک‌های ارز و بهره بانکی

ریسک دیگری با نام ریسک نرخ ارز وجود دارد که بیشتر متوجه شرکت‌هایی است که با درآمدهای ارزی دارند (صادرکننده) و یا دارای هزینه‌های ارزی هستند (واردکننده). می‌دانیم که درآمد و هزینه‌های این نوع شرکت‌ها به دنبال تغییر نرخ ارز تغییر می‌کند و این روی سودآوری آنها اثر می‌گذارد. برای کنترل این نوع ریسک از چند روش می‌توان بهره‌گرفت. ابتدا می‌توان در مقابل دارایی‌ها و درآمدهای ارزی، تعهدات ارزی بوجود آورد که این می‌تواند به صورت گرفتن یک وام خارجی باشد. مثلاً اگر صادرکننده‌ای جنس خود را به صورت نسیه ۶ ماهه به فروش رسانیده است، نگران این است که ۶ ماه بعد دلار در دست خود را با چه نرخ تبدیل به ریال کند، می‌تواند پس از صادرات کالای خود یک وام ارزی بگیرد که اولاً توسط آن درآمد بدهی را بازپرداخت کند

و ثانیاً آن را با نرخ امروز تبدیل به ریال سازد و نگران تغییرات احتمالی نرخ ارز نیز نباشد.

یک شرکت واردکننده را در نظر بگیرید که کالایی را خریداری کرده است و قرار است بعداً مخارج آن را به صورت «پوزانس» بپردازد. این چنین شرکت‌هایی برای کاهش ریسک‌های احتمالی باید سعی داشته باشند تا بلافاصله پس از فروش کالای خود در بازار داخلی آن را به دارایی ارزی تبدیل کند تا همراه با تغییرات قیمت ارز ارزش دارایی‌ها نیز تغییر یابد. شیوه دیگر کنترل ریسک‌های ارزی، استفاده از قراردادهای مختلف ارزی است با وجود چنین قراردادهایی مدیران می‌توانند امروز موضوع معامله ارزی را توافق کنند و انجام معامله را به آینده و به مقطع زمانی دیگری موکول کنند. به عبارتی معامله ارز در آینده با شرایط امروز توافق و انجام می‌شود که در دنیا بسیار رایج است مانند (FUTURE CONTRACT) که متأسفانه این نوع قراردادها در ایران رایج نیستند. نوع دیگر از ریسک‌های مدیریت مالی، ریسک نوسان نرخ بهره می‌باشد. این نوع ریسک بیشتر موسسه‌های مالی را تحت تاثیر قرار می‌دهد به ویژه آنهایی که منابع مالی خود را به صورت درازمدت و با نرخ مشخصی از بهره یا سود، قرض داده‌اند و نگران این هستند که در آینده نرخ بهره بالاتری را بابت سپرده‌های دریافتی بپردازند. یک بانک تجاری را در نظر بگیرید که مبادرت به دادن یک وام ۵ ساله با نرخ ۱۸ درصد می‌کند. حال اگر در آینده به دلیل شرایط تورمی یا سیاست‌های اقتصادی دولت، نرخ بهره افزایش یابد و به عدد ۲۵ درصد برسد، چنین بانکی ضرر خواهد کرد. زیرا این بانک مجبور است روی منابع آتی خود بهای بیشتری را بپردازد. درحالی که درآمد بانک به مدت ۵ سال تثبیت شده است. این نوسان نرخ بهره همچنین کسانی را که در اوراق بهادار سرمایه‌گذاری می‌کنند، تحت تاثیر قرار می‌دهد مثلاً اگر نرخ بهره در بازار افزایش یابد، این افزایش منجر به کاهش قیمت اوراق بهادار موجود خواهد شد که قبلاً منتشر شده‌اند. نرخ بهره، باعث کاهش قیمت سهام عادی و کاهش قیمت اوراق مشارکت که قبلاً با نرخ پائین‌تری منتشر شده‌اند می‌گردد. راه مقابله با چنین ریسکی معمولاً این است که سرمایه‌گذاران سعی می‌کنند در اوراق کوتاه‌مدت سرمایه‌گذاری کنند یا اینکه در اوراقی سرمایه‌گذاری کنند که سود آنها متناسب با نرخ روز، تعدیل می‌شود که به اوراق

با نرخ شناور معروف هستند.

ریسک نقدینگی از جمله ریسک‌هایی است که دست‌اندرکاران مسایل اقتصادی را به خود مشغول کرده است این ریسک از دید کسی که در اوراق بهادار سرمایه‌گذاری کرده است، به عدم فروش سریع اوراق بهادار اطلاق می‌شود. معمولاً ریسک نقدینگی به نوع بازاری که آن اوراق در آن معامله می‌شوند بستگی پیدا می‌کند. حال اگر آن بازار دارای عمق باشد و گردش معاملات در آن بسیار زیاد باشد ریسک نقدینگی اندک خواهد بود زیرا می‌توان اوراق را به سرعت خرید و فروش کرد. معمولاً سهامی که مالکیت آنها به صورت گسترده تقسیم شده است و شرکت، سهامداران زیادی دارد، این نوع سهام ریسک نقدینگی اندکی دربر دارد. در مقابل آن سهامی که تعداد معدودی سهامدار دارد و حجم معاملات آن پایین است دارای ریسک نقدینگی بالایی هستند.

ریسک تورم، یکی از انواع مهم ریسک است که تقریباً تمام آحاد جامعه را در معرض خود قرار می‌دهد و منظور ریسک از دست دادن قدرت خرید پول است و کسانی مشمول این ریسک هستند که دارایی‌های خود را به صورت پول نقد نگه می‌دارند و یا مانند بازنشتگان درآمد ثابت دارند. برای مقابله با این ریسک باید سعی شود که در دارایی‌ها به گونه‌ای سرمایه‌گذاری انجام شود که ارزش آن متناسب با نرخ تورم، افزایش می‌یابد. این باعث خنثی شدن کاهش ارزش پول نیز خواهد شد مثلاً می‌توان سرمایه‌گذاری‌هایی نظیر خرید سهام، زمین و طلا انجام داد.

مدیریت ریسک و مقایسه‌ها

دکتر جهانخانی در پاسخ به این پرسش که آیا می‌توان «چگونگی مدیریت ریسک در ایران را با کشورهای پیشرفته مقایسه کرد» گفت، در کشورهای پیشرفته مدیران برای مقابله با خطرات احتمالی و ریسک‌ها ابزارهای متعددی را بکار می‌گیرند. آنها به راحتی از انواع اوراق بهادار از جمله «اوراق بهادار مشتقی» که در بازار سرمایه رایج هستند استفاده می‌کنند. منظور از این اوراق، اوراق بهاداری است که ارزش آنها، تابع اوراق بهادار دیگر یا عامل دیگری است. مانند قرارداد سلف که نوعی اوراق مشتقی است و ارزش آن تسامعی است از قیمت کالای مورد معامله. نوع دیگر اوراق مشتقی که در میان کشورهای پیشرفته کاربرد گسترده دارد قرارداد

اختیار معامله می‌باشد. (معامله خرید یا فروش).

ریسک، موانع و محدودیت‌ها

دکتر جهانخانی در جهت حذف موانع اعمال مدیریت ریسک معتقد است، برای ازیمن بردن محدودیت‌ها بایستی کم‌کم ابزارها و شیوه‌های مدیریت ریسک مانند معاملات سلف ارز و کالا را بکار گرفت و تا ایجاد تنوع در اوراق بهادار امکان کاهش ریسک را فراهم آورد. مهمتر آنکه می‌توان در دانشگاه‌ها مباحث مدیریت ریسک را جزء دروس دانشگاهی منظور کرد.

آقای محمد شلیله کارشناس دیگری بود که در زمینه مدیریت ریسک با وی گفتگو کردیم. وی که علاوه بر تخصص در مورد مشاوره مالی از تجربه مدیریت و اداره موسسات نیز برخوردار است در پاسخ به این پرسش که در برابر ریسک‌ها چه تدابیری باید اندیشیده شود گفت: با توجه به آنکه موضوع ریسک و انواع آن به وسیله متخصصان و صاحب‌نظران مدیریت ریسک و مدیریت مالی توضیح داده شده است به توضیحات آنان اضافه می‌کنم که حفاظت موسسات اقتصادی و شرکت‌ها در برابر انواع ریسک‌ها مانند ریسک‌های طبیعی، تکنولوژیکی و اجتماعی بایستی از زمان طراحی و پایه‌گذاری موسسات اقتصادی آغاز شود. اما ریسک‌های بازرگانی هم از آغاز طراحی و تشکیل موسسات و هم در هر دوره برنامه‌ریزی باید مورد توجه قرار گیرد. به عنوان مثال زلزله‌خیز بودن یکی از مخاطرات طبیعی است می‌توان تا اندازه‌ای پیش‌بینی کرد. حساسیت‌ها و آسیب‌پذیری‌های تکنولوژیکی نیز به شیوه‌های علمی قابل پیش‌بینی است. همین‌طور ریسک‌های اجتماعی را نیز با توجه شرایط و اوضاع و احوال اجتماع می‌توان مدنظر قرار داد اما در مورد ریسک‌های مالی هم‌زمان با طراحی موسسات و تعیین خط‌مشی‌های تجاری و مالی موسسه بایستی سیاست‌هایی را اتخاذ کرد که در زمان اجرای آنها با مخاطرات کمتری روبرو شویم. زیرا میزان درخسور توجهی از ریسک‌های مالی به تصمیم‌گیری‌های مدیریتی و اقتصادی وابسته است به عنوان مثال روی آوردن یک موسسه به استقراض با بهره ثابت با آن بخش از ریسک‌های مالی که به عوامل محیطی مانند تغییر برابری نرخ ارز، تغییرات نرخ رشد تورم و سیاست‌های پولی و مالی دولت وابسته است، مربوط می‌شود. متغیرها در دوره زمانی مربوط به خودش اتفاق می‌افتد و برنامه‌ریزی و کنترل آن نیز در همان

دوره زمانی بایستی مورد توجه قرار گیرد.

شلیله در پاسخ به این سوال که به غیر از بهره‌گیری از شرکت‌های بیمه برای جلوگیری از تحقق خطر از چه اقدامات دیگری می‌توان استفاده کرد گفت: یا می‌توان مخاطرات را کنترل کرد یا آنکه از شدت و تواتر آنها کاست. از آن جایی که چنین اقداماتی همیشه در حیطه کنترل سازمان‌ها یا ضوابط مدیریت ریسک نیست بایستی پیش‌بینی‌های لازم برای جبران خسارت احتمالی به موسسه نمود و درصدد انتقال ریسک‌های رسوبی برآمد.

کاربرد انضباط‌ها و دانش مدیریت ریسک امروزه امری کاملاً تخصصی است و به زعم من تنها بایستی به متخصصان این‌گونه از راه‌ها مراجعه کرد که خوشبختانه اگر چه تعداد متخصصان این رشته انگشت‌شمار هستند اما در چند سال اخیر همین تعداد از محققان با استفاده از مدیریت ریسک در عرصه‌های مختلف صنعت تجربیات موفقی را بدست آورده‌اند.

وظایف مدیران

وظایف مدیران در زمینه مدیریت ریسک تنها به سیاست‌گذاری محدود می‌شود زیرا همان‌گونه که قبلاً نیز اشاره کردم کار تکنیکی در این زمینه تنها به متخصصان این رشته مربوط خواهد شد اما در حوزه تصمیم‌گیری مدیران بایستی سازمان مناسبی را برای نهادی کردن این انضباط در موسسات پیش‌بینی کنند. امور اجرایی مدیریت ریسک تا آنجایی که من تجربه کرده‌ام مستلزم فعالیت‌ها، پیگیری‌ها و مراقبت‌های متعددی است که به سازماندهی نیازمند است اما برای طراحی سیستم مدیریت ریسک و انتخاب مدل‌های مناسب برای حفاظت موسسات در برابر انواع ریسک‌ها با خصوصیات مختلف در هر موسسه و نظارت و حصول اطمینان از رعایت ضوابط مدیریت ریسک بایستی حتماً از مشاوران و کارشناسان مجرب و ذیصلاح در این زمینه استفاده کرد. من می‌توانم از تجربه‌های موفق و تجربه‌های نافرجام در این زمینه یاد کنم و تاکید کنم که علت توفیق تجربه‌های موفق و نافرجام ماندن تجربه‌ها بیش از هر چیز به نگرش و حساسیت مدیران موسسه‌ها و شرکت‌ها بستگی دارد. اما تنها استفاده از کارشناسان ذیصلاح در این زمینه موفقیت طرح را ناعد امکان تضمین می‌کند. برای توضیح بیشتر به یک تجربه اشاره می‌کنم، یکی از شرکت‌هایی که من

پاسخ به ۲۰ پرسش درباره مدیریت ریسک

● راجع به مدیریت ریسک صحبت زیاد می‌شود کاربرد واقعی این مدیریت چیست؟

- شناخت ریسک، اندازه‌گیری ریسک، کاهش ریسک و در نهایت تصمیم‌گیری در مورد نگهداری یا انتقال ریسک، به بیمه‌گر کاربرد واقعی مدیریت ریسک است.

● به چه صورت می‌توان ریسک را شناسایی کرد؟

- روش‌های مختلفی دارد اما در ایران بازدید فیزیکی از مکانی که انرژی و مواد اولیه به محوطه تولید وارد می‌شود تا محلی که محصول نهایی در آن نگهداری می‌شود عملی‌ترین روش شناسایی است.

● چه مسائلی در شناسایی ریسک مطرح است؟ - شدت و تواتر تحقق خطرات موردنظر یا به عبارت دیگر احتمال اینکه در اثر تحقق خطری زیان جانی یا مالی بیار آید مهمترین بحث در شناسایی ریسک است.

● آیا با انجام مدیریت ریسک دیگر نیازی به بیمه داریم؟

- بله، مطالعات مدیریت ریسک و پیاده‌کردن روش‌های کاهش احتمال تحقق خطر، ضریب تحقق ریسک را کاهش می‌دهد لیکن از تحقق آن بطور کامل در تمام موارد جلوگیری نمی‌کند. بنابراین همواره نیاز به انتقال ریسک به بیمه وجود دارد.

● در این صورت چه نیازی به انجام پروژه مدیریت ریسک است؟

- فواید انجام پروژه مدیریت ریسک بسیار است. در مرحله اول مدیر متوجه خطاها و خطرات سیستم کاری خود می‌شود و میزان زیان مالی ناشی از تحقق هر یک از خطرات را می‌تواند اندازه‌گیری کند و در مرحله دوم از تحقق آنها پیشگیری کند. در صورت تحقق خطر از شدت آن می‌کاهد. این خود در حفظ و حراست از اشخاص و اموال بسیار موثر است و در نهایت

با آن همکاری داشتیم دارایی‌هایش بالغ بر ۲۶۰ میلیارد ریال و تولیدات آن در اقتصاد از اهمیت بسیاری برخوردار بود. در نتیجه ضروری به نظر می‌رسید که این شرکت به‌عنوان یک موسسه اقتصادی، به‌بازده موردانتظار سرمایه‌گذاران دست می‌یافت. حال آنکه هر مخاطره‌ای ممکن بود تا

حق بیمه کمتری بابت انتقال ریسک به بیمه‌گر قابل پرداخت است. به عبارت دیگر مدیریت ریسک در حالی که احتمال تحقق خطر را که می‌کند هزینه بیمه را نیز کاهش می‌دهد.

● کاربرد مدیریت ریسک در مورد نیروی انسانی چگونه است؟

- مدیریت ریسک نیروی انسانی دربرگیرنده شناخت خطرانی است که می‌تواند موجب مرگ، نقص عضو و از کارافتادگی از یک طرف و نیازهای رفاهی کارکنان از طرف دیگر است. در یک پروژه جامع مدیریت ریسک هر دو موضوع مورد توجه قرار می‌گیرد که حاصل آن خطر کمتر و رفاه بیشتر برای کارکنان است.

● چه عوامل انسانی در یک پروژه مدیریت ریسک بکار گرفته می‌شود؟

- معمولاً یک گروه کارشناسی از تخصص‌های مختلف بکار گرفته می‌شود که کارشناسان ایمنی، مدیریت، صنایع (حسب نوع) جامعه‌شناسی معمولاً در این گروه شرکت دارند.

● اجرای یک پروژه مدیریت ریسک در چه مدتی امکان‌پذیر است؟

- بستگی به وسعت کار دارد. معمولاً برای یک کارگاه، کارخانه تولیدی در اندازه متوسط بین ۲ تا ۶ ماه طول می‌کشد. البته همکاری کارفرما در ارائه اطلاعات می‌تواند مدت را کاهش دهد.

● با توجه به اینکه مدیریت ریسک در ایران تازه‌گی دارد، نیروی انسانی، بخصوص عواملی که باید از طرف کارفرما با این پروژه همکاری کنند چگونه توجیه می‌شوند؟

- معمولاً قبل از شروع پروژه مدیران در یک دوره کوتاه‌مدت آموزشی کاربردی شرکت می‌کنند و با نتایج پروژه در کارخانه‌های دیگر آشنا می‌شوند.

● به چه صورت حق بیمه کاهش می‌یابد؟ - هنگامی که ریسک شناسایی شد و از تواتر و شدت آن کاسته شد بیمه‌گر بطور معقول هزینه

شرکت را با ضرر و زیان جبران‌ناپذیری روبرو سازد. در نتیجه ما بایستی ریسک‌های شرکت را کنترل کرد. ریسک‌های رسوبی را به بیمه‌گری منتقل کنیم. بیمه‌گر نیز این ریسک را در شبکه بیمه اتکایی توزیع کرد. در نتیجه هم موسسه اقتصادی یادشده در برابر ریسک‌های پیش‌بینی

کمتری را برای انتقال ریسک محاسبه نمی‌کند. کاهش هزینه بیمه‌گری به‌صورت تخفیف در حق بیمه عملی می‌شود.

● در چه نوبت‌هایی و با چه فواصلی باید پروژه مدیریت ریسک را انجام داد؟

- معمولاً برای بار اول باید پروژه به صورت کامل انجام شود لیکن هر سه سال یکبار تغییرات به‌عمل آمده در مسائل کارخانه باید توسط مدیران ریسک مورد مطالعه قرار گیرد و در صورت نیاز تدابیر لازم اتخاذ شود.

● آیا مدیریت ریسک به صورت کلان برای کشور نیز قابل طراحی است؟

- بله، و بدین ترتیب می‌توان زیان ملی ناشی از حوادث بی‌شمار را کاهش داد و جامعه را در شرایط ایمنی قرار داد، به طوری که از تعداد حوادث و میزان زیان ملی کاسته و زیان هر کسی به صورت کامل جبران می‌شود.

● برای تحقق مدیریت ریسک کلان کشور چه ابزارهای مورد نیاز است؟

- خوشبختانه انجام چنین پروژه‌ای نه ارزبر است و نه قرض‌بر. یک نظام جامع چندمنظوره برای تحقق چنین هدفی قابل طراحی است که ضرورت دارد دولت آن را قانون‌مند و متمرکز سازد.

● آیا چنین ریسک‌هایی قابل انتقال به بیمه‌گران در ایران است؟

- بله، دو شرکت بیمه صادرات و سرمایه‌گذاری و صندوق تضمین صادرات ایران چندسالی است که ریسک‌های صادرات را بیمه می‌کنند.

● چه منابعی برای کسب اطلاع بیشتر از مدیریت ریسک در ایران وجود دارد؟

- کتابخانه بیمه مرکزی ایران دارای منابع خارجی در مورد مدیریت ریسک است و برخی از آنها نیز در فصلنامه همین سازمان به فارسی ترجمه شده است.

شده حفاظت شد و هم اقتصاد کشور با مکانیزم توزیع ریسک در شبکه بیمه اتکایی در برابر خسارات احتمالی حفاظت گردید. هزینه‌های اجرایی این پروژه نیز کمتر از یک هزارم ارزش دفتری دارایی‌های این موسسه و در حدود ۱/۵ ده هزارم ارزش جاری دارایی‌های آن بود. □



دومین سمینار ملی بهره‌وری در تالار سرباز برگزار شد

ارتقاء بهره‌وری

مدیریت و به‌پویی

۲ - منابع طبیعی، فرصتها و امکانات، نعمت‌هایی هستند که ما بار امانت بهره‌برداری از آنها را بر عهده داریم. بکوشیم شکرگزار نعمتهای الهی بوده و از آنها بهتر و بهینه استفاده کنیم و محیط‌زیست خود را سالم نگه داریم.

۳ - فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری و وجدان اجتماعی نیازمند توجه جدی است. تلاش شود با ترویج فرهنگ سختکوشی، تفکر بهره‌وری به‌عنوان یک اصل ارزشی و عقلایی بر همه امور حاکم شود.

۴ - برای رقابت و حضور در بازارهای جهانی باید نسبت به کیفیت و بهره‌وری حساس بود. افتخار و غرور ایرانی را در کالاهای ساح داخل و کالاهای صادراتی متجلی کنیم.

شایسته است سازمان برنامه و بودجه گزارشی از عملکرد دولت از دیدگاه بهره‌وری تهیه کند که چقدر از منابع و امکانات کشور در طول دوران سازندگی مصرف شده و در مقابل آن چه موفقیت‌هایی بدست آمده است. همچنین بررسی شود که چقدر از منابع خود را مناسب و ثمربخش به کار گرفته‌ایم و سرانجام چه مقدار منابع برای آیندگان ایجاد کرده‌ایم.

مهندس محمدرضا نعمت‌زاده، وزیر صنایع کشورمان به‌عنوان نخستین سخنران در مراسم آغاز این سمینار، نقش دولت در بهره‌وری ملی را مورد بررسی قرار داد و گفت، طی چند ساله اخیر مفهوم بهره‌وری در حد وسیعی مطرح شده و تلاش گسترده‌ای در بعد فرهنگی و نظری آن برای ترویج مفهوم و روشهای افزایش بهره‌وری صورت گرفته است.

وی افزود: اگر چه این فعالیت‌ها در جای خود دارای ارزش هستند و باید انجام می‌شد، اما به‌نظر می‌رسد ارتقاء بهره‌وری در سطوح مختلف باید عمق بیشتری پیدا کند و نمود عملی آن در توسعه و تعالی جمهوری اسلامی ایران آشکار گردد.

بهره‌وری بالاتر به‌معنی استفاده مناسب از منابع برای ایجاد ارزش بیشتر است. لذا بهره‌وری که آن را معیار ارزیابی عملکردها و تصمیم‌گیری‌ها می‌دانند در همه سطوح از خانواده تا موسسات تولیدی و سطح کلان کشور و در همه ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارای مفهوم است. نقش حکومت نیز در این رابطه بسیار وسیع بوده و حتی می‌توان ارتقای بهره‌وری ملی را رسالت مهمی دانست که

تنی چند از اساتید دانشگاهها همراه بود با قرائت پیام ریاست جمهوری کشورمان کار خود را آغاز کرد. در بخشی از این پیام آمده است:

«اکنون چشم امید بسیاری از ملتها به جمهوری اسلامی ایران است که چگونه کشور را براساس مبانی اسلام و ارزشهای متعالی آن اداره می‌کنیم و در ایجاد ایرانی آباد، مستقل و پیشرفته موفق خواهیم بود؛ لذا باید بتوانیم با افزایش

*** جامع‌نگری در وضع قوانین و تدوین قوانینی جامع برای توسعه، بویژه قانون جامع توسعه صنعت که موتور محرکه اقتصاد ملی است، یکی از عوامل افزایش بهره‌وری ملی است.**

بهره‌وری از منابع موجود استفاده بهینه از آن روند سازندگی کشور تسریع و پایدار شود و از سوی دیگر بتوانیم در بازارهای جهانی و مبادلات بین‌المللی حضور پیدا کرده، و به رقابت بپردازیم.

انتظار دارم این سمینار وضعیت بهره‌وری را در بخش‌های مختلف کشور تشریح و راههای ارتقای بهره‌وری ملی را مطرح کند. از صاحب‌نظران و کارشناسان نیز می‌خواهم زمینه‌های لازم برای تبادل تجربیات و توجه بیشتر به این مقوله مهم را فراهم و نهضت ارتقای بهره‌وری را سرعت بخشند تا همگان «بهره‌ور بیندیشند» و «بهره‌ور عمل کنند».

در اینجا نکات زیر را به مدیران و کارشناسان توصیه می‌نمایم:

۱ - انسان رکن مهم توسعه و پیشرفت و مهم‌ترین هدف آن است. مقام شامخ انسانها را ارج نهیم و بر افزایش آگاهی و دانایی مردم، آسایش و رفاه آنان اهتمام ورزیم.

بسیاری بهره‌وری را به‌عنوان معیاری برای اندازه‌گیری عملکرد و فعالیتها با سنجش نسبت حاصل کار بر منابعی که برای آن صرف می‌شود، می‌پندارند اما آیا بهره‌وری را می‌توان تنها کسر ساده‌ای که صورت آن مجموعه برون‌داده‌ها و منخرج آن مجموعه درون‌داده‌ها باشد، دانست؟

امروز بهره‌وری به‌نوعی فرهنگ و سیستم تفکری جدید اطلاق می‌شود به‌گونه‌ای که اعمال انسانها در انطباق با ارزش‌ها شکل و هویت می‌گیرد. پس می‌توان گفت بهره‌وری نگرشی عقلانی به زندگی و استفاده بهینه از عمر یا به‌عبارتی فرهنگ هوشمندانه تصمیم گرفتن و خردمندانه عمل کردن است. آشکار است که تلاش هوشمندانه برای استفاده درست از منابع و امکانات جهت دستیابی به نتایج بهتر و مطلوب، ریشه در فطرت انسانها دارد.

شاید بتوان بهره‌وری را نگرشی واقع‌گرایانه به زندگی یا تفکری دانست که براساس آن شخص بتواند مسئولیتهای خود را هرچه بهتر جامه عمل بپوشاند و تلاشی بی‌انتهای برای انطباق خود با تغییرات و بکارگیری روشهای جدید داشته باشد.

به کمک چنین نگرشی واقع‌گرایانه به شرایط امروز جهانی است که دستیابی به ارتقاء بهره‌وری میسر می‌شود و جوامع را مجبور می‌سازد تا شرایط جهان واقعی را بهتر پذیرا باشند و نباید فراموش کرد که هیچ فعالیتی در دهه حاضر بدون بهره‌گیری از علوم ارتباطات، بهره‌وری نخواهد داشت و بدون ارتباطات نوین، پیشرفت یا توسعه ملی نیز امکان‌پذیر نیست.

به‌منظور بررسی راهکارهای اجرایی افزایش بهره‌وری در بنگاههای اقتصادی و سازمانها «دومین سمینار ملی بهره‌وری» روزهای هفتم و هشتم خردادماه سال جاری از سوی سازمان بهره‌وری ملی ایران و با همکاری ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران در تالار سرباز تهران برگزار شد. این نشست که باحضور کارشناسان سازمانهای صنعتی، وزارتخانه‌ها و

فیزیکی).

کارآفرینان و بهره‌وری عمر

مهندس محمود احمدپور مدیرعامل سازمان صنایع بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی یکی دیگر از سخنرانان این سمینار بود که به موضوع بهره‌وری عمر و نقش کارآفرینان در افزایش بهره‌وری پرداخت و مفهوم و سیر تکاملی کارآفرینی در جهان را مورد بررسی قرار داد.

وی درباره تعریف بهره‌وری گفت: از مقوله بهره‌وری تعاریف بسیاری ارائه شده است برخی آنرا استفاده بهینه از امکانات تعریف کرده‌اند و بسیاری آنرا اثربخشی می‌دانند. اما آنچه که به عنوان یک خلاء بزرگ وجود دارد این است که مدیران و اندیشمندان باید مکانیزم‌هایی ارائه دهند تا باعث افزایش بهره‌وری شود. در بحث مربوط به کارآفرینی می‌توان گفت کارآفرینی یکی از مقولات مکانیزم موردنظر است.

به اعتقاد اندیشمندان علوم مدیریت، کارآفرین به کسی اطلاق می‌شود که پیوسته به دنبال خلق نوآوریهای خاص باشد. مانند نوآوری در محصول یا فرایند تولید. به زبان ساده‌تر، کارآفرین کسی است که ایده‌ها و واقعیت‌های جدیدی را خلق می‌کند حتی می‌توان گفت از هیچ، چیزی ارزشمند می‌سازد. او پیوسته به قوای درونی انسانها توجه دارد. کارآفرینی اثرات عمیقی به سطوح مختلف فردی، سازمانی و جامعه می‌گذارد. فرد کارآفرین در سازمان پیوسته به دنبال فرصت‌ها می‌باشد تا فرصت بدست آمده را ساختار بخشد. او با ایده‌ای که در سر دارد با تعیین منابع و ساختاری که از روند کار خود ایجاد می‌کند خود را وارد چرخه جدیدی می‌کند، که نتیجه‌اش ارائه یا خلق ایده‌های نو است.

کارآفرینان با استفاده از تغییرات رادیکال، با منتقم شمردن فرصت‌ها، ایده‌های خود را بسیار سریع عملی می‌سازند. هم‌چنین نباید فراموش کرد که کارآفرینی، ویژگی‌ای است که یک مدیر باید داشته باشد. مدیر می‌تواند شبکه‌های متفاوتی را در حیطه مدیریتی خود به کار گیرد، نظیر شبکه‌های اداری - اجرایی - کارآفرینی و شبکه یکپارچه‌سازی کارها. مدیر کارآفرین با آگاهی، فرصت‌ها و خلاءها را می‌بیند، استراتژی‌های خود را تدوین می‌کند سپس بدون اتلاف وقت با بسیج منابع



نقش دولت در افزایش بهره‌وری

به نظر می‌رسد برای ارتقای بهره‌وری ملی به چند عامل اصلی به‌قرار زیر توجه شود:

- بازنگاری و اصلاح ساختارهای ارکان اجرایی دولت به‌عنوان پیشرو (ارتقای بهره‌وری ارکان دولت).
- جامع‌نگری در وضع قوانین و تدوین قوانین جامع برای توسعه، بویژه قانون جامع توسعه صنعت که موتور محرکه اقتصادی ملی است (مقررات زدایی، آزادسازی اقتصادی، اصلاح قوانین دریافت عوارض قانونی، ارزش‌گذاری مجدد سرمایه‌ها، سهولت مبادلات بازرگانی و...)

* مدیر کارآفرین با آگاهی فرصت‌ها و خلاءها را می‌بیند و استراتژی‌های خود را تدوین می‌کند.

- اصلاح فرهنگ کار و ترویج سخت‌کوشی و تلاش در جامعه (وجدان‌کاری و انضباط اجتماعی، عدالت در توزیع درآمدها و...)

- اصلاح ساختارهای اقتصادی و اجتماعی خصوصاً همسوس نمودن انگیزه‌های فردی و سازمانی در جهت منابع ملی و منطقی و معقول کردن هزینه استفاده از منابع ملی که در کشور مصرف می‌شود. (ارز، هزینه مصرف انرژی، استفاده موثر از سرمایه‌گذاری‌ها و غیره).

- تقویت زیربنایها خصوصاً در بعد توانایی‌های انسانی، و انباشت علم و دانش کاربردی جهت تجاری کردن آنها (آموزش‌ها، دسترسی به اطلاعات و سهولت در مبادلات علمی و تکنولوژیکی و سرمایه‌گذاری در زیربنایها

بردوش ارکان حکومت نهاده شده است.

در بهره‌وری ملی، سه منبع «نیروی کار» سرمایه‌ها و امکانات» و «طبیعت و موقعیت ژئوپلیتیک» را باید به‌عنوان داده‌های اصلی در نظر گرفت و تلاشها برای استفاده بهتر از این منابع همراه با حفظ محیط‌زیست، ارتقای بهره‌وری را به دنبال خواهد داشت. در سالهای گذشته اگرچه برای آبادانی کشور سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی انجام شده که در جای خود لازم و واجب بوده‌اند، ولی بهره‌برداری مناسب از آنها نیز به توجه ویژه‌ای نیاز دارد. به عبارت دیگر با ایجاد زیربنای لازم و افزایش ظرفیت‌های تولید، زمان آن است که ارتقای بهره‌وری در استفاده از آنها را که در واقع استفاده از منابع و سرمایه‌های ملی است، به‌عنوان یک شرط لازم و اساسی برای توسعه و پیشرفت کشور بدانیم.

هیچ کشوری نمی‌تواند با ایجاد حصار به دور خود و جدای از سایر کشورها به پیشرفت و توسعه دست پیدا کند و لاجرم با جهان خارج از مرزهای خود همواره در حال مبادلات بازرگانی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد. کشور ما هم به‌عنوان مهم‌ترین تکیه‌گاه و قلب جهان اسلام نیازمند نشان‌دادن الگوی مناسب از توسعه و آبادانی و از سوی دیگر وسیع‌تر کردن حضور خود در سطح جهانی است. این امر نیازمند توفیق در رقابت‌های اقتصادی و حضور در بازارهای جهانی بوده و بدیهی است که بدون بهره‌وری بالا امکان رقابت و حضور در عرصه بین‌الملل ممکن نخواهد شد.

برای تولید، برای صادرات و برای دراختیارگرفتن بازارهای صنعتی و جهانی جزء اولین‌ها می‌باشد. به‌اعتقاد بسیاری، کارآفرینی ممکن است موروثی باشد اما قابل آموزش و اکتسابی نیز هست چنانچه کارآفرینی توسط سیاست‌گذاران رشد یابد خود می‌تواند باعث رشد اشتغال و رفاه در جامعه شود. در سطح بنگاه‌ها یا سازمانها کارآفرینی باعث رضایت مشتریان خواهد بود که این با تبدیل ایده‌ها و خلاقیت‌های کارآفرینان به محصولات یا شرایط جدید باعث جلب مشتریان جدید نیز خواهد شد. برای این کار می‌توان ساختار کشور را به گونه‌ای طراحی کرد تا باعث رشد روحیه کارآفرینی شود. می‌توان گفت، کارآفرینی جایی رشد می‌کند که دولت فرایند کار را ترسیم کرده باشد. تجربه نشان داده است که کسب یا موتور اصلی توسعه در کشورهای پیشرفته آموزش جوانان است. برای کارآفرین بودن، تنها داشتن یک ایده کافی نیست بلکه وجود دانش و مهارت کارآفرینی بسیار ضروری است. اگر محیط، کارآفرین شود کارآفرینان خود را نشان خواهند داد که در کشور ما در این زمینه خلاء بزرگی وجود دارد. هرچند که نوآوری در بسیاری از سازمانها و وزارتخانه‌های کشورمان اجرا می‌شود اما جا دارد که در این زمینه بیشتر کار شود.

مدیرعامل سازمان صنایع بنیاد سپس به مفهوم بهره‌وری عمر اشاره کرد و افزود:

مفهوم بهره‌وری عمر در فرهنگ و مبانی مذهبی ما نیز جایگاهی شایسته دارد. مضمون یک حدیث از حضرت امیرالمومنین (علیه‌السلام) که می‌فرماید: «من استوی یوماه فھر مغبون» دقیقاً بر بهره‌برداری منطقی و کامل از لحظات گرانبهای عمر آدمی است. سرمایه‌ای که تجدید ناشدنی است و بهره‌وری در آن، زمینه و مبنای بهره‌وری در سایر جنبه‌های زندگی فردی و اجتماعی است. بنابراین با تحقق بهره‌وری و ارتقای آن می‌توان به این نتایج دست یافت:

- ۱- از فشارهای عصبی کاست.
- ۲- بر بازدهی خود افزود
- ۳- به سوی هدفها، گامهای موثری برداشت.
- ۴- می‌توان تعادلی بین دنیای کار و دنیای شخصی برقرار کرد و مهمتر از همه.
- ۵- باتوجه به آموزه‌های فرهنگی و عقیدتی ما مانع از «مغبون شدن» در زندگی و تلاش فردی و اجتماعی شد و از «یکسانی دو روز» از عمر احتراز کرد.

نقش مدیریت در ارتقاء بهره‌وری

این نشست با سخنرانی مهندس جعفر مرعشی، معاون آموزش و تحقیق وزارت صنایع و مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی ادامه یافت. وی با اشاره به مقوله نظم در جوامع، تاکید کرد که می‌توان این نظم را در جامعه خودمان نیز شاهد باشیم ولی سوال این است که آیا ما نظم را بر پایه الگوبرداری و اقتباس می‌خواهیم یا بر پایه حوزه‌های متعالی؟ به قول استاد محترم علامه جعفری، از عمق جان باید برخیزد یعنی قلب مجرای دریافت آنچه که خدا نازل کرده است، می‌باشد و رفتار، برای خروج این نعمات الهی است.

برای ایجاد چنین نظمی و نیز ایجاد تحول و دگرگونی در برنامه‌ریزی در راستای اهداف تکامل و بهسازی، به نونگری، نواندیشی و نوآفرینی نیاز داریم. بنابراین فرایند این تحول و بهبود از نقطه آغازینش که تحول در نگرش، اندیشه و رفتار است شروع می‌شود که در ضمن نیازمند هدایت و مدیریت نیز می‌باشد.

از جمله مسائلی که برای جامعه امروز ما اهمیت دارد، سامان‌دهی به اندیشه و تفکر علمی است. برای بهبود بهره‌وری و ارتقاء آن نیز باید اندیشه سامان یابد.

وی افزود: مدیریت، نوعی موج تغییر و تحول در کالبد مجموعه تحت نظارت خود ایجاد می‌کند. این مجموعه می‌تواند یک خانواده، یک سازمان و یا یک جامعه بزرگ باشد. بهبود بهره‌وری هم از این مقوله عام خارج نیست. پس نمی‌توان گفت بهره‌وری، آهنگ و قالب ثابتی دارد. زیرا خود، تغییر پذیر است، تحول‌گرا و تکامل‌جو است. اگر رفتارهای عمومی و اجتماعی برنامه را داشته باشیم. شناخت توانمندیها، استعدادهای بالقوه، بالفعل، امکانات قابل دسترس و فرصت‌ها که همگی بر عملکرد مجموعه اثرگذار می‌باشند شایان توجه می‌شود. ما بهره‌وری را هماهنگی میان ارزشها، منشها روش‌ها و طبعاً این عبارت سحرآمیز قرن جاری یعنی «فن‌آوری و تکنولوژی برای کسب نتایج بهتر» می‌دانیم.

مهندس مرعشی در ادامه، افزود: امروز در جهان شاخص‌های بسیاری تعریف شده‌اند از جمله شاخص "HDI" یا شاخص توسعه انسانی که این شاخص از سوی کشورهای غربی نیز

مطرح می‌شود. در واقع تولید ناخالص ملی یا تولید ناخالص داخلی را در عرض یا قاعده هرم جای می‌دهند و در راس آن شاخص‌هایی که مربوط به ظرفیت‌زایی و تعالی بخشی به وجود انسان است، قرار گرفته‌است هر چند که پایدها هنوز بر پایه‌های پیشین است. ما نقش مدیریت را در این معنا هدایت‌گر، مرشد و ناظر بر استفاده مطلوب از عوامل، وحدت‌سازی برای پرورش استعدادهای خلاق می‌دانیم و به تعبیری کمک به تکامل مجموعه. پس بدون داشتن چهارچوبی درست و فرهنگی، بهره‌وری معنا و مفهوم مناسب خود را از دست خواهد داد. هر فرهنگ و جامعه‌ای مبتنی بر فرهنگ خود و دارای استعدادهای سرشار برای ارتقاء و بهبود بهره‌وری است که باید آن را در یابد بنابراین شرایط و مقتضیات لازم باید فراهم گردد. مسأله توسعه سیاسی نیز در جامعه ما یک امر ضروری خواهد بود از جمله مسائلی که برای جامعه امروز ما اهمیت دارد سامان‌دهی به اندیشه و تفکر علمی است. برای بهبود بهره‌وری و ارتقاء آن نیز باید اندیشه سامان یابد. ما اگر بخواهیم تکنولوژی را سامان دهیم (تکنولوژی خود مخلوق علم است) باید علم را نیز سامان داد اما چه چیز قبل از علم باید سامان یابد؟ اندیشه، پس می‌بینیم همگی سیر متوالی دارند.

سخنران در مجموع نتیجه‌گیری کرد که مساله بهره‌وری را باید مساله‌ای جامع دانست و نه در سطح بنگاهها، وزارتخانه‌ها و یا حتی در سطح دولت بلکه به آن باید در سطح جامعه به عنوان نظام اجتماعی از یک سو و در سطح حضور در منطقه و نظام جهانی از سوی دیگر نگریست.

بهره‌وری در نیروهای مسلح

در بخش دیگری از این سمینار تیمسار سرتیپ محمدکریم برزگر، مشاور ریاست ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران با قرائت مقاله تیمسار سرتیپ ناصر آراسته جانشین ریاست ستاد مشترک ارتش جمهوری اسلامی ایران، دیدگاه‌های وی را درباره بهره‌وری و نیروهای مسلح، همچنین مسئولیت‌هایی که به‌طور انحصار به‌عهده ارتش است تا تمامیت ارضی جمهوری اسلامی ایران در قبال هرگونه تهدید و تجاوز بیگانگان مصون بماند و در سایه این امنیت تمامی ارگان‌ها و نهادهای سیاسی کشور در جهت دستیابی به اهداف و ارتقاء بهره‌وری خود هرچه موفق‌تر باشند، بازگو کرد. □

آموزش برای تحول

نخستین برنامه بلندمدت با الگوی «آموزش برای تحول» (ACTION LEARNING) ویژه مدیران عالی وزارت معادن و فلزات با سخنرانی مهندس حسین محلوجی وزیر معادن و فلزات کشورمان افتتاح شد. در مراسم آغاز دوره که در آن جمعی از استادان، صاحبان نظران و مدیران عالی وزارت معادن و فلزات حضور داشتند، اهداف برپایی این برنامه آموزشی از جمله آشناسازی مدیران با دانش روز مدیریت و نتایج حاصله از مراکز پژوهشی مدیریت در جهان تشریح شد.

مهندس محلوجی ضمن سخنرانی خود به نقش و اهمیت نیروی انسانی و آموزش نیروهای با استعداد، که به اعتقاد وی موتور محرکه توسعه هستند اشاره کرد و اجرای آموزش‌های گوناگون را تنها مختص مدیران ارشد سازمان‌ها ندانست. وی در این باره گفت نیروی انسانی شاغل در سازمانها، کارخانه‌ها و تمامی واحدهای تولیدی و صنعتی در هر رده و شغل باید دوره‌های آموزشی اولیه را که ممکن است برای مورد ساده نیز باشد، بگذرانند و این موضوعی است که برای آن در دنیا بهای زیادی قائل هستند.

وزیر معادن و فلزات در سخنان خود به وضعیت کارخانه ذوب آهن اصفهان در گذشته و چگونگی ایجاد تحولاتی بزرگ در آن کارخانه اشاره کرد و افزود: این کارخانه در گذشته بی‌توجه به نیروی انسانی فرسوده خود نیز بدون در نظر گرفتن مساله تولید یا هزینه‌هایی که متوجه دولت می‌شد، به کار خود ادامه می‌داد. اما با ایجاد تغییر در نظام مدیریتی آن و آموزش نیروی انسانی شاغل، در آن کارخانه تحولی بوجود آمد. به گونه‌ای که امروز دیگر مشکلاتی چون نبود تولید یا کمبود سنگ آهن یا سایر مواد در آن کارخانه مشاهده نمی‌شود. بلکه ذوب آهن تبدیل به یک مجموعه‌ای شده است که به نظر من قابل مطالعه است یعنی بررسی شود که چه اقداماتی صورت گرفته است تا با داشتن نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده و امکانات زیادی که بکار گرفته شده‌اند دیگر نه تنها چون گذشته واردکننده عمده به حساب نمی‌آئیم بلکه به ظرفیت‌سازی نیز رسیده‌ایم. امروز نمونه‌های موفق در ذوب آهن بسیار دیده می‌شود که می‌توان به

چگونگی واگذاری کارها از بخش دولتی به بخش خصوصی و ابداع روش جدیدی برای تولید آهن اسفنجی اشاره کرد.

به اعتقاد من دستیابی به موفقیت‌های بزرگ دلایل متعددی دارد که یکی تکیه داشتن بر قوانین و مقرراتی است که به عنوان ابزارهای راه‌گشا می‌توان از آنها استفاده کرد. دیگر ایجاد زبانی مشترک میان واحدهای دانشگاهی و صنعت است تا تحولات مدیریتی در صنعت به کمک دانشگاهیان و صنعتگران ماهر تحقق یابد. وی ادامه داد، کشورهای پیشرفته جهان در زمینه‌های گوناگون آموزشی از جمله علم پزشکی به تحولات ارزنده‌ای دست یافته‌اند. به گونه‌ای که هر پزشک به کمک ابزارهای پیشرفته از آخرین اخبار مربوط به دانش خود آگاه می‌شود. پزشکان در کشورهای توسعه یافته، هر روز به مدت یک ساعت گرد یکدیگر می‌آیند تا موارد مهم روز قبل خود را مورد بررسی قرار دهند. آنها ماهی یکبار در بیمارستان خود و نشست‌هایی بین بیمارستانهای شهر برگزار می‌کنند. این اقدام در سطح استانی نیز انجام می‌شود و هر دو سال یکبار تمامی پزشکان سراسر جهان در یک گردهمایی آخرین تحولات و تغییرات پزشکی در جهان را به اطلاع یکدیگر می‌رسانند.

این خود نوعی آموزش مداوم است که به کمک ابزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته آسان‌تر می‌شود. اگر مدیران ما از رده‌های بالا تا پائین به کارهای خود وارد باشند، آموزش‌های لازم را ببینند و دقت کافی را روی کارها مبذول دارند دیگر نیازی نیست تا پیوسته نگران بوجود آمدن اشکالات احتمالی در کارها باشند.

بنابراین مساله آموزش را نباید تحت هیچ شرایطی از انسان‌ها جدا کرد. آمار نشان می‌دهد که بخش تحقیقات شرکت «زیمنس» آلمان، ۳۰ درصد از هزینه‌های جاری خود را صرف آموزش نیروی انسانی خود می‌کند و این ارزش نهادن به نیروی انسانی و آموزش‌های مربوطه است که متأسفانه آنچنان که باید در کشورها مورد توجه نیست و اگر چنین تفکر و روشی در کشور بوجود بیاید می‌توان به موفقیت‌های ارزنده‌ای دست یافت.

پیش از سخنان وزیر معادن و فلزات، مهندس مرعشی مدیر عامل سازمان مدیریت صنعتی در سخنانی با خوش آمدگویی به میهمانان و شرکت‌کنندگان در دوره گفت:

اداره امور در فضای آینده و در رویارویی با پیچیدگی‌های روزافزون محیط، مستلزم آن است که ذهن مدیران به ظرافت‌ها و توانمندیهایی مجهز شود که در برابر مسائل تازه و پیچیده بتوانند به راه حلها و تصمیم‌های نو، پرنرم و مناسب دست یابند که این امر جز از طریق آموزش آن هم به شیوه‌ای نو ممکن نیست.

وی سپس به بر شمردن هدفهای کلی برنامه آموزش برای تحول پرداخت و افزود:

برخی از اهداف برنامه عبارتند از:
- پرورش مدیران توانمند و تحول ساز برای آینده که بتوانند با کسب مستمر دانش روز و ذهنی پویا از منابع موجود کشور برای حل مسائل پیچیده واحدهای خود بهره گیرند و این واحدها را به سمت دستیابی به تعالی و رشد روزافزون سوق دهند.

- کمک به شناخت بهتر و تحلیل تحولات محیط ملی و جهانی در ابعاد گوناگون.

- ایجاد فرصتی برای مبادله تجربه‌ها در درون شرکت و میان شرکتهای با هدف ثبت، مستندسازی و انتقال تجربه‌ها و دستاوردهای مدیریتی.

- کمک به بهسازی سازمانی واحدهای اجرایی تابعه و حرکت در جهت تبدیل آنان به سازمانهای یادگیرنده که بتوانند حضوری فعال در جهان حاضر داشته باشند.

اما آنچه که اهمیت فراوان دارد، آن است که نوآوری در آموزش و مشاوره تنها و تنها از طریق ارتباط تنگاتنگ صنعت با آموزش میسر است و از برکت پیوند این دو، همواره شاهد نوآوریهای مستمر در دانش مدیریت بوده و هستیم. لذا بر مدیران و صاحبان صنایع است که با جدیت و حمایت روز افزون در توسعه مراکز و نهادهای آموزشی و تحقیقاتی مدیریت نقش موثری داشته باشند. متقابلاً نیز سازمان مدیریت صنعتی وظیفه خود می‌داند تا در نهادینه کردن نوآوریهای صنعتی از طریق طرحهای آموزش و مشاوره و توسعه فعالیت‌هایی همچون خانه مدیران گامهایی اساسی بردارد.

اینک که وزارت معادن و فلزات همزمان با اجرای برنامه‌های آموزشی متعدد خود برای مدیران که تجربه‌ای سازنده و ارزنده در جهت توسعه فرهنگ مدیریت بوده، فرصتی مغنم برای اجرای برنامه‌های جامع به شیوه آموزش برای تحول فراهم آورده است، ساز مان مدیریت صنعتی با تمام توان از این فرصت استقبال می‌کند و همه امکانات خود را در خدمت نوآوری آموزشی قرار خواهد داد. □

در یک سمینار دو روزه بررسی شد:

چگونگی استفاده

از فن آوری های نوین

مدیریت ساخت، تولید نوین و تکنولوژی های نو، عنوان سمینار دو روزه ای بود که در خردادماه امسال با سخنرانی دکتر محمد ریاحی و حضور گروهی از مدیران بنگاه های اقتصادی و علاقه مندان به مباحث چگونگی استفاده از فن آوری های نوین و مزایا و معایب آن در سازمان مدیریت صنعتی برگزار شد.

به گزارش خبرنگار تدبیر دکتر ریاحی در مورد عملکرد تکنولوژی های جدید و سوالات مطرحه برای مدیران اظهار داشت: «هر مدیر برای بکارگیری یک تکنولوژی جدید با این سوال مواجه می شود: - آیا استفاده از این تکنولوژی ارزش اقتصادی - زمانی خواهد داشت؟

با گردآوری اطلاعات مربوط به بکارگیری این تکنولوژی در صنایع مشابه تاحدودی می توان به سوال مزبور پاسخ داد. اما در ادامه سوال مهم تری مطرح می شود که عبارتست از آنکه: چگونه با تغییر تکنولوژی عملیات و اجرا تغییر می کند و میزان این تغییرات چقدر است؟ ارائه پاسخ فایده کننده به این سوال مستلزم معرفی شاخه های تکنولوژی های جدید است. اولین شاخه ای که به آن خواهیم پرداخت طراحی به کمک کامپیوتر (COMPUTER AIDED DESIGN) و مشتقات آن نظیر مهندسی به کمک کامپیوتر (CAE)، طراحی برای اتوماسیون (DFA) و برنامه ریزی فرآیند به کمک کامپیوتر (CAPP) است. اکثر موسساتی که از CAD استفاده کرده اند به طور متوسط ازدیاد بهره وری به نسبت ۳:۱ را گزارش کرده اند اما نتایج مثبت تر وقتی حاصل می شود که CAE و CAPP و یا تجمع CAD/CAM ترجیحاً با برنامه ای در DFA بکار گرفته شود. در شرکت جنرال موتور با استفاده از CAD زمان طراحی یک مدل جدید از ۲۴ ماه به ۱۲ ماه کاهش یافت. در شرکت نوتینگ استفاده از CAD/CAM در یک فعالیت باعث صرفه جویی سالانه به مبلغ پانصد هزار دلار شد. استفاده از CAPP در یک شرکت باعث ۵۸٪ صرفه جویی در برنامه ریزی فرآیند، ۱۰٪ نیروی کار، مواد ۴٪، کاهش دوباره کاری و ضایعات ۱۰٪، ابزار ۱۲٪، کار در جریان ۶٪ شد و مثال های فراوانی در این زمینه وجود دارد.

تکنولوژی گروهی و تولید به صورت سل (GROUP TECHNOLOGY AND CELLULAR MANUFACTURING)

شاخه بندی مورد بحث ماست.

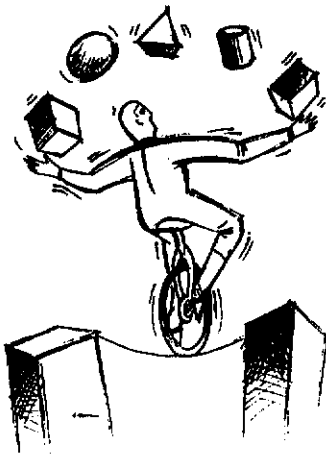
سوابق بکارگیری این تکنولوژی، مدت زمان بازگشت سرمایه را ۲/۲۵ سال ذکر کرده اند البته برای کمتر از ۵۰۰۰ قطعه جدید در سال نمی توان این تکنولوژی را توصیه نمود. تکنولوژی گروهی نیاز به سیستم نگهداری و تعمیرات را طلب می کند. شرکت جان دیر (JOHN DEERE) حدود ۶ میلیون دلار در عرض ۱۸ ماه پس از بکارگیری این تکنولوژی صرفه جویی کرد. در حدود ۷۰٪ از تعداد واحدهای مسئول تولید و ۲۵ درصد از تعداد ماشین های مورد نیاز کاسته شد. تکنولوژی بعدی، تکنولوژی رویات است. متوسط زمان بازگشت سرمایه این تکنولوژی یکسال و نیم است.

در مورد بارگذاری ماشین های NC ۱/۸۵ سال مدت زمان برگشت سرمایه پیش بینی شده در صنایع موتناز ۳/۰۹ سال با نرخ بازگشت ۱۲٪، در برش به وسیله واتر جت ۵۱٪ برگشت سرمایه پیش بینی شده است.

در مورد سیستم های ساخت و تولید انعطاف پذیر (FLEXIBLE MANUFACTURING SYSTEMS) زمان بازگشت سرمایه به طور متوسط ۳ سال برآورد شده و حدوداً ۸۵ تا ۹۰ درصد بهینه بخشی حاصل شده است.

خط موتناز اتوماتیک شده (AUTOMATED ASSEMBLY) دیگر تکنولوژی مورد بحث است. که دومین مقام را از نظر کارایی بعد از CIM در بین تکنولوژی های نوین داراست بکارگیری این تکنولوژی تاثیر زیادی در امر کاهش هزینه ها داشته است. این سرمایه گذاری بیشتر در صنایعی که شدیداً تحت رقابت قرار دارند نظیر اتومبیل، لوازم خانگی، ابزار صنعتی و الکترونیک صورت می گیرد. تولید یکپارچه کامپیوتری (COMPUTER INTEGRATED MANUFACTURING) ششمین تکنولوژی مورد بحث ماست. صرفه جویی های انبارداری و بهینه بخشی کیفی دو دستاورد مهم در بکارگیری این تکنولوژی بوده است.

از آنجایی که سیستم و سازمان یک شرکت مستأثر از تکنولوژی بکار گرفته شده است، در نتیجه لزوم تغییر ساختار سازمانی و تعریف



مجدد سلسله مراتب از یکسو و سیستم های اداری از سوی دیگر به منظور جذب هرچه بهتر تکنولوژی لازم است. در آمریکا حدود ۵۰ درصد شرکت هایی که مراحل مختلف مدرنیزه شدن را می گذرانند، اقدام به تغییر روش های گذشته خویش در اداره موسسه نموده اند. بسیاری از سیستم ها و رویه های گذشته متناسب با تکنولوژی تغییر یافته و در عین حال چارت سازمانی نیز به گونه ای که امکان نزدیکی هرچه بیشتر رده های بالا با رده های میانی و پایینی را فراهم آورد، تغییر کرده است. برای مثال بکارگیری موفق تکنولوژی گروهی نیازمند کارگروهی است. بسیاری از شرکت های آمریکایی به دلیل فقدان این مسئله با مشکلات مختلف مواجه شدند و در اینجا است که لزوم تغییر سیاست ها و رویه های شرکت متناسب با تکنولوژی و در جهت تقویت آن ضروری می گردد. تغییر هم زمان در تکنولوژی و نحوه اداره موسسه را نوآوری های هماهنگ شده و یا SYNCHRONOUS INNOVATION می نامند. در این تئوری پیش بینی می شود که موسسات وقتی کاملاً موفق می شوند که قابلیت تحول اداری خود را با قابلیت تحول تکنولوژی یکنواخت کنند. برای نوآوری های هماهنگ، از تاریخچه شرکت برای طراحی و بهینه بخشی به عنوان راهنما باید استفاده نمود. استراتژی تدارکات را با نوین سازی باید هماهنگ کرد. در این مورد احتیاج به تقلیل تعداد فروشندگان و انعقاد قرارداد با فروشندگان با سابقه درخشان توصیه می شود. بخش بازاریابی باید در تصمیم گیری های منجر به مدرنیزه کردن و نوین سازی شرکت داشته باشد و از این طریق نظر مشتریان و خواسته های آنها در انتخاب بهینه روش مدرنیزه کردن تأمین شود. □

سرزمین ایران از گذشته‌های بسیار دور در فنون گوناگون کاربرد انرژی همچون آسیاب‌های آبی و بادی، بادگیرها و دهها نمونه دیگر جزء ملل پیشقدم در این زمینه بوده و امروز هم به دلیل داشتن منابع عظیم انرژی از جایگاه خاصی در جهان برخوردار است. با این همه و به‌رغم داشتن پیشینه یادشده و دسترسی به منابع عظیم انرژی، فقدان فعالیت‌های علمی و پژوهشی در بخش انرژی کشور، بسیار آشکار و چشمگیر است. دگرگونی‌های ژرفی که در قرن حاضر در نحوه زندگی انسان روی داده و همچنین تکنولوژی‌های نوینی همچون اطلاعات، ارتباطات، بیوتکنولوژی و... که به‌تازگی عرصه گسترده‌ای را در علوم و فنون به خود اختصاص داده‌اند، نه تنها از اهمیت و نقش موضوع دیرین «انرژی و تکنولوژی‌های مرتبط» نکاسته‌اند، بلکه چشم‌انداز کنونی نشان می‌دهد که این مقوله در آینده نیز واجد اهمیت فوق‌العاده خواهد بود.

با توجه به اهمیت امروزی انرژی در سطح ایران و جهان و همچنین با عنایت به نقش آن در توسعه و رفاه اقتصادی، تکنولوژی و محیط‌زیست، کمیته ملی انرژی جمهوری اسلامی ایران، باهدف گسترش تحقیقات و نیز فراهم ساختن امکان تبادل دانش و تجربیات ارزشمند بین فرهیختگان امر انرژی در بهار امسال نخستین همایش ملی انرژی را برگزار کرد. موضوعات این همایش سه روزه شامل چهار محور اصلی و نزدیک به ۲۰ محور فرعی بود. محورهای اصلی همایش عبارتند از:

الف - مباحث استراتژیک انرژی

ب - مباحث اقتصاد انرژی

ج - مباحث تکنولوژیک انرژی

د - مباحث آموزشی، فرهنگی و اجتماعی انرژی

به گزارش خبرنگار تدبیر همایش با سخنان آقای هاشمی رفسنجانی رئیس جمهوری آغاز شد. ایشان در بخشی از سخنان خود با اشاره به نقش انرژی در توسعه کشور گفتند. ما از برپایی چنین همایشی خوشحال هستیم و فکر می‌کنیم که یکی از وظایف مهم مدیریت کشور پرداختن به این مقوله باشد با توجه به ویژگی ایران و غنای منابع انرژی در آن بایستی این بحث‌ها را جدی‌تر بگیریم. درحقیقت در گذشته کشور ما عقب‌نگه‌داشته شده بود و درآمدهای ناشی از صدور نفت سرازیر مملکت شده و صرف کارهای دیگری می‌شد. شکی نیست که انرژی حرف مهمی را در دنیای امروز می‌زند و یکی از

پایه‌های قدرت یک کشور منابع انرژی آن و استفاده بهینه کردن از آن می‌باشد. به کارگرفتن منابع تکنولوژیکی صحیح در به‌کارگیری انرژی مقوله مهمی است که بایستی بدان پرداخته شود. با توجه به آنکه ما دومین کشور در تولید گاز هستیم و این برای ما به‌عنوان یک نقطه قدرت محسوب می‌شود. بایستی سعی نماییم که قسمت‌های مختلفی را که هنوز کشف نشده‌اند را کشف نموده و به صورت کارا از آن استفاده کنیم. معادن مهمی که در کشورمان داریم امکان استفاده از انرژی خورشیدی یا استفاده از انرژی

در نخستین همایش ملی انرژی بررسی شد:

انرژی برای توسعه پایدار



* ایجاد واحدهای مدیریت انرژی در سازمانها و گسترش فرهنگ صرفه‌جویی در انرژی به‌عنوان یک اصل باید مورد تأکید قرار گیرد.

جزر و مد را برای ما امکان‌پذیر می‌سازد. یکی از مقوله مهم در زمینه انرژی، مدیریت انرژی می‌باشد. مدیریت صحیح درجهت پیدا کردن تکنولوژی لازم برای بهره‌برداری هرچه بهتر از منابع و راه‌های درست مبارزه با اتلاف انرژی در گروه مدیریت صحیح می‌باشد. به نظر من حرکتی که هم‌اکنون در زمینه انرژی در کشور دارد اتفاق می‌افتد بسیار مطلوب بوده و دولت بایستی در این زمینه نه تنها پشتیبانی‌های لازم را انجام دهد بلکه سرمایه‌گذاری‌هایی را در این زمینه جلب و جذب کند.

سپس آقای آقازاده وزیر نفت درخصوص اهمیت انرژی گفت: انرژی یکی از ارکان اقتصاد جهانی و باعث رشد ملت‌هاست سالی حدود ۵۰۰ میلیارد دلار در صنعت نفت دادوستد انجام می‌گیرد. انرژی خاصه سوخت‌های فسیلی نه تنها باعث رشد اقتصاد کشور می‌شود بلکه پیش‌بینی می‌شود که مصرف آن در آینده در جهان افزایش یابد. منابع هیدرولیک ۹۶ صدم درصد مصرف کل کشور را به خود اختصاص داده است. محوریت اقتصاد انرژی ما در آینده با منابع هیدروکربنیک خواهد بود و از آن جایی که بخش عمده صادرات کشور نفت خام است ما برای حفظ و ارزش درآمد ارزی بایستی نسبت به تحولات بیرونی کشور عنایت داشته و نسبت به منابع انرژی کشور حساس باشیم.

این گزارش حاکی است در نخستین جلسه همایش ملی انرژی آقای زنگنه وزیر نیرو نیز در سخنانش به چگونگی شکل‌گیری و دوره جدید فعالیت‌های کمیته ملی انرژی اشاره کرد و افزود: کمیته ملی انرژی دوره جدید فعالیت‌هایش را از آذر ۱۳۷۳ آغاز و از سال ۱۳۷۴ اقدام به عضوگیری کرد این کمیته مرکب از ۶ کمیته فرعی است که عبارتند از کمیته انرژی و اقتصاد، تکنولوژی‌های انرژی، بهینه‌سازی مصرف انرژی، منابع انرژی، انرژی و محیط‌زیست و تحولات بازارهای منطقه‌ای و جهانی انرژی. در این کمیته دستگاه‌های اجرایی، موسسات تحقیقاتی، موسسات آموزشی و دانشگاه‌ها، موسسات شرکت‌ها، و صنایع بخش خصوصی و دولتی عضو هستند.

آقای دکتر امیدخواه دبیر کمیته ملی انرژی نیز در این جلسه با اشاره به اینکه انرژی موتور محرکه اقتصاد یک کشور است افزود: پس از انقلاب صنعتی کشورهای صنعتی با استفاده از انرژی فسیلی که از کشورهای جهان سوم بدست می‌آمد رشد و پیشرفت کردند و ایران به‌عنوان یک کشور جهان سوم بیش از هر زمان دیگری احتیاج به استفاده بهینه از انرژی دارد. مدیریت صحیح در پرداخت یارانه، کاهش آلودگی محیط‌زیست و استفاده بهینه از انرژی از جمله مسائل مهمی است که بایستی بدان پرداخته شود. در این همایش نیز سعی گردیده است تا قسمت‌های مختلف انرژی از طریق مباحث راهبردی در زمینه‌های اقتصادی، فن‌آوری، آموزشی و اجتماعی و فرهنگی مورد بحث و تبادل نظر قرار گیرد.

بر پایه این گزارش در پایان، اهم نتایج حاصل از همایش در قطعنامه‌ای به این شرح به تصویب شرکت‌کنندگان رسید:

۱ - توسعه پایدار یک فراگرد توسعه اقتصادی و اجتماعی، اطلاعاتی و زیست‌محیطی است که در نتیجه آن وضع افراد جامعه به تدریج بهبود یافته بدون این که منابع طبیعی، اقتصادی و اجتماعی در این فرآیند تخریب شود. این مهم نیازمند استفاده بهینه از منابع طبیعی و انرژی می‌باشد.

۲ - الگوی مصرف انرژی کشور الگوی کارآمد نیست. اگر روند مصرف انرژی کشور به مانند سه دهه گذشته استمرار یابد، سرمایه‌گذاری سنگین در بخش انرژی و محدودیت بیشتر صادرات نفت و گاز را به دنبال خواهد داشت. به صرفه‌جویی در مصرف انرژی به‌عنوان یک سیاست محوری باید نگریسته شود. صرفه‌جویی در انرژی مسئولیت همه ما در قبال نسل‌های آتی کشور است.

۳ - کاهش تدریجی پارانه‌های انرژی همراه با تغییرات فنی در ساختارهای تولید و مصرف در کنار ایجاد واحدهای مدیریت انرژی در سازمانها و اشاعه فرهنگ صرفه‌جویی در انرژی به عنوان یک اصل، مورد تأکید قرار می‌گیرد.

۴ - در اشاعه و ترویج فرهنگ صرفه‌جویی انرژی، رسانه‌های جمعی به‌ویژه صداوسیما، بخش آموزشی کشور از سطح ابتدائی تا عالی و سازمان‌های ذیربط برنامه مشترکی را باید دنبال کنند.

۵ - اجرای برنامه‌های بخش انرژی ماهیتاً جنبه بین‌بخشی دارد، لذا فعال کردن شورای عالی انرژی برای سیاست‌گذاری در بخش انرژی کشور به ریاست رئیس‌جمهور و وزرای ذیربط پیشنهاد می‌گردد.

۶ - تهیه و تصویب قانون مدیریت مصرف انرژی به منظور ارتقاء کارایی و بهره‌وری انرژی کشور حائز اهمیت است. علاوه بر افزایش کارایی انرژی در بخش‌های مصرف‌کننده، ارتقاء بازده انرژی و کارایی ساختار سازمان‌های تامین‌کننده انرژی مورد تأکید می‌باشد.

۷ - با توجه به اینکه موانع توسعه بخش انرژی در ایران برخلاف بسیاری از کشورها فقدان منابع و ذخائر انرژی نیست، لذا بر سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی جامع و تامین منابع مالی کافی، نوآوری تکنولوژیکی و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد تأکید می‌گردد.

۸ - ارزان بودن قیمت حامل‌های انرژی و عدم توجه به هزینه‌های واقعی آنها و پرداخت پارانه‌های انرژی مشکلاتی را در پی داشته است که اهم آنها عبارتند از:

- مصرف بی‌رویه انرژی و بالا بودن میزان اتلاف آن.

- عدم امکان تامین منابع لازم جهت سرمایه‌گذاری بخش انرژی و در نتیجه محدودیت توسعه عرضه انرژی.

- عدم تامین اهداف عدالت اجتماعی در پرداخت پارانه‌های انرژی

باتوجه به موارد فوق‌الذکر چاره‌اندیشی و تجدیدنظر در پرداخت پارانه انرژی الزامی است و لازم است با اتخاذ سیاست‌های درست نسبت به اصلاح الگوی پرداخت پارانه اقدام جدی صورت گیرد.

۹ - آلودگی‌های زیست‌محیطی بخش انرژی باید به سرعت کنترل شوند و توسعه این بخش باید با توجه به مبانی توسعه پایدار و درخور ادامه یابد.

۱۰ - مقررات زیست‌محیطی در کشورهای پیشرفته صنعتی باعث سرازیر شدن تجهیزات صنعتی آلاینده محیط‌زیست به کشورهای در حال توسعه شده است، جهت جلوگیری از این واردات که به شدت محیط زیست را آلوده می‌کند باید روش‌های کنترل شدیدی اعمال گردد.

۱۱ - محدودیت منابع نفتی و لزوم حفظ میزان صادرات و متنوع کردن ترکیب انرژی، ضروری می‌نماید که الگوی مصرف کنونی تغییر نموده و جایگزین کردن گاز طبیعی و ذغال‌سنگ را مورد توجه جدی قرار داد. □

در گردهمایی یافته‌های یک تحقیق مطرح شد:

مدیران فرهنگی چه ویژگی‌هایی باید داشته باشند؟

توجه به امنیت سازمانی و اجتماعی، گرایش به ارزشها و آموزه‌های دینی، آزاداندیشی، وجدان کاری، انتقادپذیری، مشارکت‌جویی، عشق و علاقه به امور فرهنگی و هنری به‌عنوان ویژگی‌های برجسته مدیریت فرهنگی اشاره دارد. همچنین در زمینه مهارت‌های عام مدیریتی نیز پژوهش به مواردی نظیر مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی اشاره کرده و برای هر یک شاخص‌ها و معرف‌های جزئی و مشخصی را ارائه کرده است.

در بسطخ دیگری از تحقیق یادشده ویژگی‌های موجود ۱۶۵ مدیر فرهنگی بررسی شده است. حاصل این بررسی نیز نشان می‌دهد که مدیران فرهنگی از وضعیت مناسب و کاملاً مطلوبی چه در بعد نگرشی و چه در ابعاد مدیریتی برخوردار نیستند.

در بخش پایانی این پژوهش نیز گروه تحقیق نظر و پیشنهاد‌های خود را برای حرکت به سمت وضع مطلوب ارائه کرده و چند پیشنهاد تحقیقاتی نیز به‌عنوان پژوهش‌های مکمل ارائه داده است.

به گفته آقای محمد حبیبی مجری پژوهش قرار است نتایج کامل این طرح که در سه جلد گزارشی تفصیلی به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی داده شده است در کتابی با عنوان پیشنهاد‌های مدیریت فرهنگی منتشر شود. □

کنترل، هدایت و جهت‌دهی به فرهنگ جامعه به‌ویژه فرهنگ عمومی، نیازمند بهره‌گیری از شرایط و عوامل گوناگونی است که در میان این عوامل سازمان‌های فرهنگی و مدیران فرهنگی جایگاه خاصی دارند. همچنین باتوجه به این نکته این گروه از مدیران با تصمیم‌گیری، تعیین استراتژی و سیاست‌گذاری‌های خویش در سازمان‌های فرهنگی، بر مسیر حرکت فرهنگی جامعه اثر دارند از این رو باید از توانمندی‌های خاصی برخوردار باشند.

عوامل یادشده از جمله مسایلی بود که سبب شد تا معاونت پژوهشی و آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در اواخر سال ۱۳۷۴ یک طرح تحقیقی به منظور شناخت خصایص مطلوب و موجود مدیران فرهنگی کشور را به سازمان مدیریت صنعتی پیشنهاد کند.

برخی از نتایج این تحقیق که یک سال به طول انجامید، به تازگی در یک گردهمایی در اختیار علاقه‌مندان قرار گرفت. از جمله یافته‌های این پژوهش زیربنایی، دسته‌بندی ویژگی‌های مدیران امور فرهنگی به دو بخش ویژگی‌های بینشی - نگرشی و مهارت‌های عام مدیریتی است.

در زمینه خصایص حوزه نگرش‌ها و بینش‌ها، یافته‌های پژوهش به مواردی نظیر: آینده‌نگری، جامع‌نگری، تمایل به علم و تحقیق،

در موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی مطرح شد:

تمرکز بالا، افزایش سودآوری بنگاهها

نشست یکروزه آزمون نظریه قدرت بازاری و کارایی در بازارهای ایران با سخنرانی دکتر فرهاد خداداد کاشی عضو هیات علمی سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور در خردادماه امسال برگزار شد.

در این نشست که گروهی از دانشگاهیان، پژوهشگران و کارشناسان امور بازرگانی حضور داشتند، درباره موضوعات گوناگونی از جمله قدرت بازاری تعریف قدرت انحصاری، روشهای اندازه گیری قدرت انحصاری، هزینه های اجتماعی مربوط و بررسی قدرت انحصاری در بازارهای ایران بحث شد.

دکتر خداداد کاشی در سخنان خود به بحث قدرت انحصاری اشاره کرد و افزود: تاریخ اقتصادی همواره شاهد تلاش گروه هایی بوده است که درصدد کسب موقعیت ممتاز اقتصادی و اجتماعی هستند. اما قدرت انحصاری یا بازاری چیست؟ در گذشته در محافل حقوقی برای اثبات وجود قدرت انحصاری صرفاً به سهم بازار یک یا دو بنگاه برتر توجه می شد، اما در حوزه اقتصاد مساله به این سادگی نیست، بلکه قدرت انحصاری در این حوزه به توانایی یک یا

چند بنگاه در ایجاد شکاف بین قیمت و هزینه نهایی اطلاق می شود. یعنی اگر در یک بازار یک یا چندبنگاه باشد که توانایی ایجاد شکاف بین قیمت و هزینه نهایی خود را داشته باشند آن بنگاهها دارای قدرت انحصاری هستند. البته منوط به این است که بنگاههای مذکور سهم بازار خود را از دست ندهند.

سخنران سپس به روشهای مختلف اندازه گیری قدرت انحصاری از جمله «شاخص لرنر» و «مثلث رفاه» و «شاخص تمرکز» اشاره کرد و به تشریح این روشها پرداخت. وی در بخش دیگری از سخنان خود به تبعات اعمال قدرت بازاری و انحصاری اشاره کرد و افزود بنگاهها برای بدست آوردن این موقعیت ممتاز انحصاری باید هزینه هایی پرداخت کنند که هزینه های اجتماعی است. این هزینه های اجتماعی ممکن است به شکل ایجاد ظرفیت اضافی تولید باشد، تا دائم بنگاههای بالقوه ای را که قصد ورود به بازار دارند، تهدید کند که اگر وارد بازار شوید از ظرفیت اضافه استفاده خواهد شد تا قیمت بازار را کاهش دهیم. اما ایجاد ظرفیت اضافی نیاز به هزینه هایی از قبیل مخارج تبلیغات و تحقیق و

توسعه دارد که هزینه های اجتماعی کسب قدرت انحصاری است.

بخش دیگری از این نشست به بررسی وجود قدرت انحصاری در بازارهای ایران اختصاص داشت. وی در این بخش از سخنانش به مشکلاتی که در این زمینه وجود دارد، از جمله محدودیت در داده ها اشاره کرد و افزود. این بررسی ها با استفاده از روش «نسبت تمرکز» و استفاده از نرخ سودآوری انجام شده است. اعداد و ارقام مورد استفاده نیز از طرح آمارگیری صنعت مرکز آمار استخراج شده است. آمارها نشان داده است که سهم بالایی از فعالیت های اقتصادی یا بازارها در اختیار تعداد معدودی از بنگاهها قرار دارد. مثلاً در سال ۱۳۷۰ آمار نشان می دهد که ۵۰ بنگاه برتر بخش صنعت در مجموع ۳۷ درصد بازار را به خود اختصاص داده اند.

دکتر خداداد کاشی سپس به تشریح عوامل اثرگذار و متغیرهای ساختاری پرداخت و اشاره کرد که در بررسی ساختار بازارهای ایران از روش «شاخص های آنتروپی» نیز می توان استفاده کرد. نتیجه کلی این روشها و کنترل نتایج و همبستگی بین آنها دلالت بر وجود همبستگی بالا بین این شاخص ها دارد و می توان نتیجه گرفت که پدیده رایج در بازارهای ایران حداقل در سالهای ۷۰-۱۳۶۶ گواه براین دارد که تمرکز در بازارهای ایران بالا است. □

همه چیز درباره بارکد...



6431655

شرکت کد ایران

۶۲۳۱۱۱۷، ۶۲۳۱۵۵۵، فاکس: ۶۲۳۱۵۵۶

دفتر فروش: ۸۳۱۳۰۸، فاکس: ۸۸۴۶۸۸

عضو انجمن صنفی

شرکت های اتوماسیون صنعتی

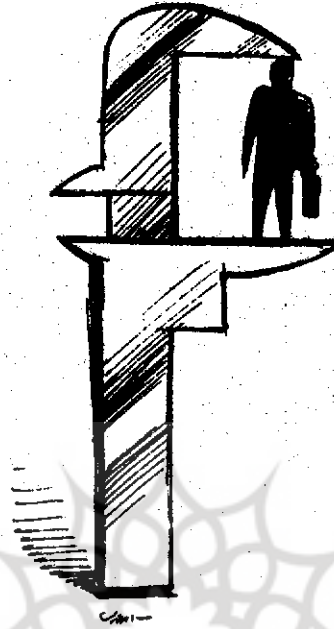
کد ایران
CODIRAN

نخستین شرکت تخصصی
سیستم های شناسایی خودکار
(تاسیس ۱۳۷۱)

مطالعات صنعتی
موسسه بازرگانی و پژوهشهای بازرگانی

متدولوژی بت شناسی

از: جلیل صمدآقایی



نکنیم^(۱). همان‌طور که پیغمبر اکرم (ص) فرمودند: «روزگاری می‌رسد که آدمیان گرگ‌اند و هر که گرگ نباشد، طعمه گرگان شود.»^(۲)

و بله درست است که در این زمانه و شرایط محیطی بسیار پویا، پیچیده، نامطمئن، تخصصی و رقابتی بایستی زندگی کرد، پیشرفت کرد، رقابت کرد، دفاع کرد و رشد و توسعه اقتصادی داشت و... و لازمه همه آنها نوآوری است. شکی در این نیست! اما مساله این است که این نوع نوآوریها (مادی) تبدیل به بت و گرایش نشود. اگر آنرا در رسانه‌ها و کتب و نشریات عمومی، تخصصی و آموزشی، مطرح و ملکه ذهن پیر و جوان و کارگر و کارمند و مدیر و مهندس و استاد و دانشجو و... می‌کنیم، در کنارش به‌ارزش و روش‌های نویینی و نوگرائی‌های صنعتی - معرفی نیز اشاره کنیم و با یادآوری هدف و فلسفه حیات شیعه دوازده امامی در کنار اینگونه جبریات زمانه، که بایستی با کراه ولی با تمام قوت به آن بپردازیم، از بت‌شدن آن جلوگیری نمائیم. در واقع بیت ذیل بیانگر وضع فعلی و نحوه برخورد با چنین نوآوری‌هایی را بیان می‌کند.

بحلاوت بخورم زهر که شاهد ساقی است
به ارادت بکشم درد که درمان از اوست
به عبارتی دیگر، نوآوری‌های مادی در حد لزوم برای یک زندگی سالم و اسلامی جهت ادامه حیات و بقا در صحنه رقابت‌های تجاری و اقتصادی بی‌رحم جهانی، باید مطرح شود نه هدف غایی و ایده‌آل انسان و شاخص خوشبختی و سعادت و تکامل او.

مراقب باشیم که بیش از حد نیاز، سنگ آسیاب متحرک روح را با تغذیه این‌گونه مواد نامناسب، خرد و فرسوده نکنیم. چون اگر ایمان و عشق نتواند تازه‌جویی و کمال‌طلبی روح را سیراب کند، هوا و هوس و جوش و خروش‌های حیوانی آسیاب روح را اشغال خواهد کرد.

تازه کن ایمان نه از گفت زبان
ای هوا را تازه کرده در نهان

تا هوا تازه است، ایمان تازه نیست
کاین هوا جز قفل آن دروازه نیست

روح خود را که به دنبال ابدیت، کمال، جمال، جلال و وصال حضرت حق تعالی است با چنین موضوعات پست و کثیف، خسته و پژمرده نکنیم. کافیست یکبار رایحه غذای واقعی روح را به مشام جان خود برسانیم و ببینیم که شتاب و شوق و پیشرفت و نشاط و رفاه و آزادی

انسانی و نعمت الهی (کمال‌جویی)، که باید با دو بال عقل و دل از طریق نویینی و نوگرائی‌های معنوی - معرفتی، تحجر و توقف و کوتاه‌بینی را از پهنه تفکر انسان زدوده و او را با شتاب و شوق

لازم از مرحله‌ای به مرحله‌ای بالاتر برده تا به مقصد اصلی رسانند، وسیله‌ای برای تحقق موضوعاتی کوچک، بی‌ارزش، نفسانی و فریبنده قرار گیرد. به عبارت دیگر، با پرداختن به نوآوری‌های صرفاً مادی به منظور ارضاء و تحریک تنوع‌طلبی، رفاه‌طلبی افراطی، برتری‌جویی‌های نفسانی و قدرت‌طلبی، خود را از نعمت نویینی و نوگرائی واقعی و شایسته گرامت انسانی، محروم سازیم.

او عصاتان داد تا پیش آمدید
آن عصا از خشم هم بر وی زدید

چون عصا شد آلت جنگ و نفرین
آن عصا را خرد بشکن ای ضریر

بله درست است که برای زیستن میان فرشتگان نیامده‌ایم و از این نمی‌رنجیم که بناچار هم آورد گرگان می‌شویم، بلکه تلاشی انسانی می‌کنیم تا باری گرگ‌منش نگردیم و بدان نفاخر

چون عصا شد آلت جنگ و نفرین

آن عصا را خرد بشکن ای ضریر
قبل از ورود به بحث نوآوری، به تعریف «گرایش» پرداخته که عبارت است از اعتقاد و وابستگی حیات روانی به یک موضوع. در پدیده گرایش، موضوعی برون ذاتی با درون ذاتی پیوند می‌خورد، به طوری که موضوع مطلوب، هم جنبه برون ذاتی (ایده‌آل) و هم جنبه درون ذاتی پیدا می‌کند و تا اعماق جان آدمی ریشه می‌دواند. از این جهت نظیر عشق است، زیرا در عشق نیز، معشوقی بیرون از ذات، وجود دارد که ما را جلب می‌کند و به سوی خود می‌کشاند و در همان حال، نمود خود را به صورت جزء فعال از شخصیت ما در می‌آورد، به طوری که نمود آن معشوق و مزایای او را در اعماق جان خود در می‌یابیم.

لذا اگر موضوع گرایش و عشق یک موضوع محدود و ناچیز یا مجازی باشد، روح انسانی مانند پرنده‌ای که پاهایش به زمین بسته باشد، به خیال پرواز در بینهایت بال و پر می‌زند.^(۱)
عشق‌هایی که از پی رنگی بود

عشق نبود عاقبت تنگی بود
(مولوی)

اصولاً کمال‌جویی فطری در انسان، عصا و وسیله رساندن او به لقاء... و مقام خلیفه‌الهی است. این پدیده روانی شگفت‌انگیز جهت گام گذاشتن به مافوق زیر و بزم رو بنای هستی و گسیخته‌شدن از جاذبیت سرسخت ماده و جلوه‌های آن، به انسان افاضه شده است. در این راستا، ماده و جهان هستی فقط به عنوان وسیله و نه هدف، دارای ارزش و جایگاه خاص خود بوده (سکوتی است تا انسان به روی آن رود تا ابدیت را از بالای دیوار مرگ، نظاره کند و انالله و انا الیه راجعون را فهمیده و یقین آورد تا نهایتاً به قرب الهی رسد).

اما آنچه باید در نظر داشت، این است که مبادا، این دنیا هدف غائی و موضوع گرایش انسان قرار گیرد و آن با ارزش‌ترین خصوصیت

- پانویس ها و منابع
- ۱ - تفسیر و نقد و تحلیل مثنوی. محمدتقی جعفری. جلد ۶ ص ۳
 - ۲ - تفرج صنع. ص ۳۱۹.
 - ۳ - تحف العقول، ابن سعد حرانی، مصحح علی اکبر غفاری باب مواعظ و حکمه، حکمت ۱۴۰، ص ۵۳.
 - 4 - PHILIP KOTLER, PRINCIPLE OF MARKETING.
 - 5 - FRANCES CAIRNCROSS, COSTING THE EARTH.
 - 6 - DAVID KIRKPATRICK, "ENVIRONMENTALISM: THE NEW CRUSADE", FORTUNE, FEB.12,1990 PP.44 - 52
 - 7 - SHAWN TULLY, "WHAT THE GREEN MEAN FOR BUSINESS", FORTUNE, OCT, 23, 1989 PP.59 - 64
 - 8 - MYRON MAGNET "THE MONEY SOCIETY" FORTUNE, JUL.6,1987 P.26
 - 9 - BILL BAROL, "THE EIGHTHES ARE OVER" NEWSWEEK, JAN.4,1988 PP 40-48

مناسب که بیشترین رضایت فوری مصرف کننده و بیشترین منافع بلندمدت او را تامین می کند، به جای تولید کالاهای دلپذیر که بیشترین رضایت کوتاه مدت و کمترین منافع بلندمدت را تامین می کند. (۴)

● افزایش قوانین و مقررات و ایجاد سازمانها و نهادهائی جهت جلوگیری از تبلیغات سوء و فریبنده، تبلیغ اجناس از رده خارج، آلودگی طبیعت و محیط زیست، آسیب به کودکان، آسیب به کیفیت زندگی، رقابتهای ناسالم و بالاخره حمایت از مصرف کننده، اجتماع و رقبا (۵)

● کاهش پیشرفت و توسعه محصولات بخاطر بالا بودن هزینه های تحقیق و توسعه.

● نارضایتی مصرف کننده از کوتاه شدن زمان مطلوبیت کالا به دلیل نوآوری های بیش از حد.

● جلوگیری از هدر رفتن منابع به جهت نوآوری که باعث از بین رفتن و از رده خارج شدن خیلی از کالاها، ماشین آلات، خطوط تولید و افراد آموزش دیده قبلی گردیده، علی رغم اینکه بسیاری از نوآوریها باعث صرفه جویی در مصرف منابع می گردد. (۱)

و برتری و برابری و... حقیقی چیست. ده بار از آن راه بدان خانه برفتی یکبار از این خانه بر این بام برآید هست لیکی که نتوانی شنید

لیک سر تا پای بتوانی چشید خواهیم دید یک لحظه را برای طی این مسافت دور و سخت و شوق آور بهدر نمی دهیم و آن وقت ارزش و معنی نوبینی و نوگرانی معنوی - معرفتی را خواهیم فهمید. آنچنانکه مولوی می گوید:

بیزارم از آن کهنه خدائی که تو داری

هر لحظه مرا تازه خدائی دگر هستی هر نظرم که بگذرد جلوه رویش از نظر

بار دگر نکوترش بینم از آنچه دیده ام اما مغرب زمین نیز به زیان های ناشی از توسعه اقتصادی، تکنولوژی و نوآوری های مادی، پی برده و موارد ذیل بیانگر آن می باشد.

● گرایش به سذگ و ارزش های معنوی و اخلاقی.

● گرایش به حفظ محیط زیست و کاهش رشد و توسعه تکنولوژی.

● گرایش به بازاریابی اجتماعی تولید کالاهای

اندیشه پردازان

مشاوره و اجرای سیستم های صنعتی و مدیریت



حاصل تخصص و تجربه ما، در قالب جامع ترین سیستم های اطلاعاتی صنعتی در اختیار شماست:

نرم افزارهای کامپیوتری

- برنامه ریزی مواد، برنامه ریزی تولید، درخت محصول.
- برنامه ریزی نگهداری و تعمیرات پیشگیرانه.

خدمات مشاوره ای

- جهت اخذ گواهینامه سری ISO 9000.
- ارائه راه حل های جامع مدیریتی در صنعت.

تلفن: ۰۱۱۴۶۲۰۱ - ۸۸۳۳۲۴۸ فاکس: ۸۸۳۳۲۴۸

هرگز فراموش نمی کنیم شما حق انتخاب دارید

G.H.M.S.I

کیفیت بالا در بازرسی کالا

I.T.S

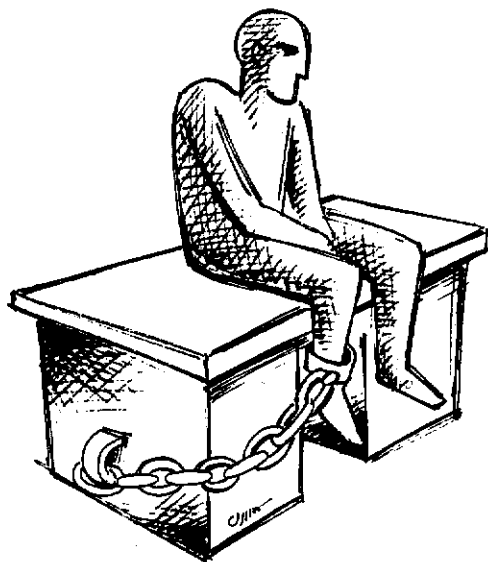
عضوی از گروه بین المللی بازرسی

دو بیش از ۱۰۰ کشور جهان با مجوز بانک مرکزی واردات ایران را بازدید می کند

تلفن: ۰۸۸۲۷۷۷-۸ تلفکس: ۸۸۲۴۲۷۷

با حضور: دکتر هاشم، دکتر عباس، دکتر امام خمینی، دکتر ماهشهر، بوشره، تبریز، مشهد، استغنا، جابار

از این پس وارد کنندگان می توانند نام I.T.S شرکت اکت (G.H.M.S.I) را نیز مستقیماً در اعتبار انشادی خود درگزنند.



نابرابری در سازمان

عوارض و چگونگی کاهش و مقابله با آن

از: علی مهداد

مهمترین هدف برای مدیران سازمان «بهره‌وری» سازمانی می‌باشد. مدیران کلیه تلاش‌های خود را معطوف نیل به اهداف سازمانی می‌نمایند و نیل به اهداف با دستیابی به بهره‌وری سازمانی امکان‌پذیر خواهد بود و بر این اساس بهره‌وری و نیل به آن اهداف سازمان را متحقق خواهد ساخت و بهره‌وری به‌عنوان هدف اساسی، محور کلیه فعالیت‌ها قرار خواهد گرفت.

بهره‌وری چیست؟

به ساده‌ترین بیان بهره‌وری عبارتست از تقلیل گذاشته و دروندادها و افزایش بازده و بروندادها و هرچه نسبت گذاشته‌ها کاهش و بازده افزایش پیدا کند سازمان بهره‌ورتر خواهد بود.

برای مدیران سازمان رسیدن به این امر مهم مستلزم استفاده بهینه از منابع (انسانی - مادی و مالی) خواهد بود و از آنجائی که کنترل منابع مادی و مالی به‌راحتی امکان‌پذیر می‌باشد و این کنترل براساس این فرض قرار دارد که دستیابی به بالاترین و برترین تکنولوژی و بهترین و بیشترین امکانات مالی (پول و سرمایه) میسر بوده و با تلاش‌های قابل قبول و محقول مدیریت قابل دستیابی خواهد بود و تنها متغیر عمده و اساسی، منابع انسانی خواهد بود که زمینه تحقق بهره‌وری سازمانی را متحقق خواهد ساخت.

مدیرانی که به‌دنبال دستیابی به این هدف مهم می‌باشند دربرابر این سؤال قرار خواهند گرفت که: چه کنیم تا نیروی انسانی موجود در خدمت نیل به این هدف مهم (بهره‌وری) قرار گیرد؟

صاحب‌نظران علم رفتار سازمانی در پاسخ به این سؤال تاکید عمده را بر اصل «انگیزش کارکنان» دارند. مدیران و خوانندگان محترم تاکنون با مطالعه مقالات و کتب از نظر کمی

و کیفی حتماً جواب این سؤال مهم را دریافته‌اند و به همین جهت تاکید نویسنده بر این است که جوابی به این سؤال مهم مدیران ارائه بدهد که چرا کارکنان برانگیخته برای انجام بهتر وظایف پس از مدتی انگیزه کافی و لازم را جهت انجام بهتر وظایف ندارند؟ یافتن پاسخ به این سؤال مدت زمانی است که فکر محققان و صاحب‌نظران روانشناسی صنعتی و سازمانی و علم رفتار سازمانی را به خود مشغول داشته و یکی از پاسخ‌های مهمی که دربرابر این سؤال ارائه و مورد بررسی و تحقیق قرار گرفته در این نوشته مورد بررسی و تحلیل قرار خواهد گرفت. این پاسخ مهم «وجود نابرابری در سازمان» می‌باشد.

نابرابری در سازمان

اصولاً یکی از عوامل بسیار مهمی که موجب کاهش بهره‌وری در سازمانها می‌گردد نابرابریها و تبعیض در سازمان می‌باشد.

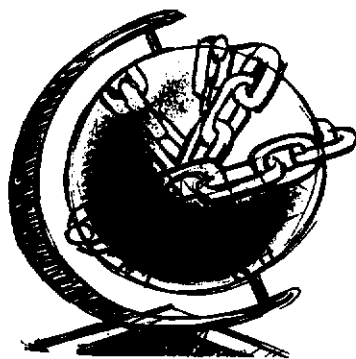
این مساله برای مدیران روشن و آشکار می‌باشد که بسیاری از کارکنان از وجود نابرابری در محیط کار شکوه و شکایت داشته و به نحوی

آن را ابراز می‌نمایند. بعضی از آنها در پاسخ به این عکس‌العمل‌ها واقع‌بینانه برخورد کرده و سعی و تلاش در از میان بردن زمینه‌های نابرابری می‌نمایند و بعضی‌ها بی‌تفاوت از کنار مساله گذشته و آن را به‌عنوان «یک نززدن» از طرف کارکنان تلقی می‌کنند.

برای ما مهم این است که حتی در بسیاری مواقع علیرغم عدم وجود نابرابری در سازمان «احساس» وجود آن کارکنان را به عکس‌العمل

واداشته و این واکنش‌ها در مسیر رشد و توسعه سازمان موانع جدی را ایجاد خواهد کرد.

برای روشن شدن بیشتر مطلب نظریه «نابرابری آدامز» در سازمانها را مورد بررسی قرار خواهیم داد. هدف از بیان این تئوری آشنایی مدیران با مکانیسم این تئوری و درنهایت کمک به مدیران در بوجود آوردن محیطی است که در آن احساس برابری و احساس عدم وجود تبعیض به‌عنوان اصل کلی در ایجاد سازمان‌های بهره‌ور و از بین بردن ناخشنودی در میان کارکنان می‌باشد. فرض کلی «آدامز» این است که فرد ارزش نسبی بین گذاشته‌ها و بازده‌های خود را با ارزش نسبی بین گذاشته و بازده‌های شخص و با اشخاصی که از نظر وی قابل مقایسه هستند محاسبه کرده و این نسبت‌ها را با یکدیگر مقایسه کند. برابری در صورتی وجود خواهد داشت که نسبت بازده به گذاشته شخص با نسبت بازده به گذاشته شخص یا اشخاص دیگر برابر باشد:



بازده شخص (حقوق - مرابا - امکانات - ایجاد زمینه لازم برای ارتقای سطح سطح بندی) = $\frac{OP}{IP} = \frac{Oo}{Io}$ و یا $\frac{OP}{IP} = \frac{Oo}{Io}$ گذاشته شخص دیگر

در فرمول بالا، شخص دیگر \Leftrightarrow شخص \Leftrightarrow P بازده \Leftrightarrow O گذاشته \Leftrightarrow I است.

وقتی نابرابری حاکم است که نسبت‌های بدست آمده برابر نباشد یعنی:

$$\frac{OP}{IP} > \frac{Oo}{Io} \quad \text{یا} \quad \frac{OP}{IP} < \frac{Oo}{Io}$$

نکته مهم که باید اشاره شود آن است که شرایط بوجود آورنده برابری یا نابرابری، برپایه ادراکات فرد از گذاشته‌ها و بازده‌ها است. از دیدگاه رفتاری، ویژگی‌های عینی وضع پیش آمده در مقایسه با ادراکات فرد، از اهمیت کمتری برخوردار است.

عواقب نابرابری جنبه‌های انگیزش‌تئوری

«آدامز» از فرض‌های اساسی زیر حاصل شده است:

- ۱ - نابرابری ادراک شده تنش ایجاد می‌کند.
- ۲ - میان تنش و درجه نابرابری تناسب وجود دارد. یعنی هرچه میزان نابرابری بیشتر شد تنش نیز بیشتر خواهد گشت.
- ۳ - فرد برای کاهش تنش ایجاد شده برانگیخته خواهد شد.

۴ - هرچه میزان نابرابری ادراک شده بیشتر باشد به همان نسبت میزان انگیزش درجهت کاهش نابرابری به‌منظور اعاده برابری تشدید خواهد شد. براساس تحقیقات و مطالعات به‌عمل آمده روش‌هایی که افراد به‌وسیله آنها نابرابری را کاهش می‌دهند روش‌های حل نابرابری نامیده می‌شوند. «آدامز» به شش روش برای کاستن نابرابری اشاره می‌کند:

- ۱ - تغییر در گذاشته‌ها و کاهش نسبی آن دسته از گذاشته‌هایی که قابل کم کردن باشند مثلاً کاهش زمان ساعات صرف شده در کار.

۲ - تغییر در بازده‌ها و تلاش درجهت بالا بردن آن دسته از بازده‌های مرتبط با سازمان مثلاً اگر حقوق را به‌عنوان بازده تلقی کنیم سعی در بالا بردن میزان حقوق در سازمان.

۳ - تحریف شناختی گذاشته‌ها و بازده‌ها.

۴ - ترک کار و رها کردن سازمان و اشتغال در یک سازمان دیگر.

۵ - اقدامات لازم درجهت تغییر گذاشته‌ها و بازده‌های فردی که با خود مقایسه می‌کند مثلاً ترغیب وی درجهت کوشش و تلاش بیشتر در کار به نحوی که با میزان و تلاش او یکسان شود و اتخاذ در روش‌های دیگر.

۶ - انتخاب شخصی دیگر جهت مقایسه با خود به‌نحوی که فرد انتخاب شده از نظر گذاشته و بازده با وی مساوی باشد.

انتخاب هم‌ریک از پاسح‌های موردنظر بستگی به فرد و شرایط و موقعیت‌ها دارد ولی عمدتاً افراد کلیه تلاش خود را در جهت کاهش گذاشته‌های خود و افزایش بازده‌های خویش برای اعاده برابری به کار خواهند بست.

تحقیقات و مطالعات بسیار زیادی در رابطه با نظریه «آدامز» انجام گرفته است و در قریب به دویست آزمایش نتایج بالا به‌عنوان واکنش‌های کارکنان مورد تأیید قرار گرفته است.

به‌طور مثال در مطالعه‌ای که در یک شرکت هواپیماسازی انجام گرفت ثابت شد که ترک شغل

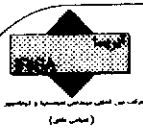
به‌طور متناذری با احساس وجود نابرابری در آن سازمان ارتباط داشته است.

همچنین از پژوهشی دیگر درباره نحوه حقوق‌گیری نتایج جالبی بدست آمد که نشان می‌دهد: هنگامی که مردم احساس کنند حقوق که نصیب‌شان شده است از تلاش خود می‌کاهد وقتی احساس کنند حقوق اضافی دریافت کرده‌اند بر تلاش خود می‌فزایند.

یکی از پیامدهای مهم این نظریه در زمینه مسایل سازمانی این است که کارکنان حقوق را به‌گونه‌ای نسبی و نه مطلق در نظر می‌گیرند. این مبلغ دریافتی شخص نیست که اهمیت دارد. بلکه مبلغ دریافتی او در مقایسه با مبلغ دیگری که شغلی مشابه دارند. حائز اهمیت است. درحقیقت چنین به‌نظر می‌رسد که نظریه برابری روشی است سودمند در فهم گسترده روابط اجتماعی محیط کار.

منابع:

- ۱ - کورمن، آبراهام، ک «روانشناسی صنعتی و سازمانی» ترجمه دکتر حسین شکرکن، رشد ۱۳۶۰
- ۲ - مهداد، علی «مجموعه مقالات روانشناسی صنعتی و سازمانی» منتشر شده.
- ۳ - نائلی، محمدعلی «انگیزش در سازمان» انتشارات دانشگاه شهید چمران ۱۳۷۳.



ایریسا ، تنها شرکت ایرانی

مجزب در طراحی و پیاده سازی

• سیستمهای اطلاعات مدیریت (MIS)

• اتوماسیون صنعتی

برای سازمانهای بزرگ (نظیر فولاد مبارکه)

تلفن: ۰۲۱-۶۱۱۶۲۰۰ و ۰۲۱-۸۷۳۴۲۹۶-۷ فاکس: ۰۲۱-۶۲۴۰۴۱

شرکت مهندسی تولید قطعات خودرو

سفارش ساخت انواع سرسیلندر به‌خصوص موتورهای دیزل سنگین و بنزینی همراه با ضمانت ساخت پذیرفته می‌شود.

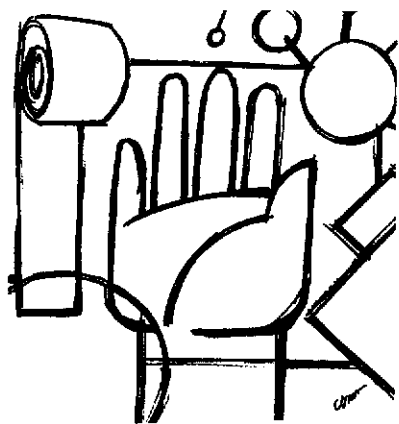
شماره تلفن دفتر: ۳۹۱۴۱۵ - ۳۱۱۹۵۹۲

شماره فاکس: ۲۲۸۰۵۵۳

شماره تلفن کارخانه: ۶۵۳۲۱۸ - ۰۲۶۱

جایگاه واحد تحقیق و توسعه در نظام پرداخت‌های انگیزشی

از: سعید هرندی فصیح



سپس بر اساس سیاست سازمان پرداخت انگیزشی به وی تعلق گیرد. مشکل این سیستم قضاوت‌های ناعادلانه و سلیقه‌های شخصی فرد ارزیابی‌کننده می‌باشد که یک راه برای گریز از این مساله قضاوت چند شخص به جای یک شخص می‌باشد.

۲- در برخی از سازمانها عملکرد کلی افراد را براساس بخش تولید ارزیابی کرده با توجه به آن و در نظر گرفتن بخشی از سود حاصله از افزایش تولید، آنرا بین بخش‌های دیگر تقسیم می‌کنند. این به نوبه خود در سازمان‌هایی که افزایش سود شرکت براساس افزایش تولید قرار داشته و افزایش تولید به هر میزان برای فروش بیشتر مشکلی در پی نخواهد داشت باعث می‌شود که پرسنل واحدهای دیگر خود باعث تشویق کارکنان تولید گردیده و کارکنان بخش‌های دیگر به طور غیرمستقیم از طریق روابطی که با کارکنان تولید دارند آنها را تحریک و تشویق کنند. این امر سود حاصل از شرکت را افزایش می‌دهد. ولی به هیچ وجه نمی‌توان آن را به عنوان یک نظام انگیزشی در نظر گرفت. در این راستا مساله مهم همان جایگاه واحد تحقیق و توسعه سازمان در این سیستم است.

۳- یک نوع پرداخت دیگر، پرداخت براساس کاهش هزینه‌هاست. این سیستم نسبت به سیستم قبل فراگیرتر بوده و عمومیت بیشتر در بسین واحدهای سازمان دارد. در حقیقت تا حدودی ضعف سیستم انگیزش براساس تولید را در ایستاد قرار دادن واحدهای دیگر جبران می‌کند، چرا که کلیه واحدها براساس این سیستم می‌توانند از یک نوع پرداخت انگیزشی مساوی برخوردار گردند.

۴- پرداخت براساس ارزش افزوده فروش: ارزش افزوده فروش یک راه برای پرداختها است

امروزه، در بیشتر مراکز صنعتی و خدماتی پرداخت‌هایی به عنوان انگیزشی به کارکنان تعلق می‌گیرد که برای ارتقای بهره‌وری کارکنان می‌باشد.

مساله مهم سنجش عملکرد کارکنان است که باتوجه به عملکرد واحدها به آنان تعلق می‌گیرد. جایگاه واحدهایی که عملکرد آنها را با مقادیر کمی و مقداری نمی‌توان سنجید کجاست؟ در مراکز صنعتی، عملکرد واحد تولید غالباً قابل سنجش و اندازه‌گیری مقداری است، که برحسب تولید اسمی، تولید روزانه یا تغییر مقدار تولید سنجش می‌شود و برحسب آن پرداخت‌های انگیزشی صورت می‌گیرد. ولی مساله مهم این است که بسیاری از سازمانها، نظام پرداخت انگیزشی خود را براساس تولید قرار می‌دهند. افزایش تولید باعث افزایش فروش و درآمد سازمان می‌گردد ولی اگر ارتقای بهره‌وری کلیه کارکنان مورد نظر باشد این سیستم نمی‌توان پاسخگو باشد. راه حل چیست؟

باید گفت که هنوز راه حل کلی و فراگیری برای عملکرد واحدهای غیرتولیدی همانند تحقیق و توسعه و واحدهای مشابه و تحلیلی برای پرداخت‌های انگیزشی آنها وجود ندارد. اما چندین نوع راه حل را می‌توان ذکر کرد که توسط آن عملکرد سازمان و در نهایت پرداخت‌های انگیزشی عام در سطح سازمان را تحلیل کرد. البته کارایی هر کدام و موثر بودن بر پوشش دادن واحدهایی نظیر تحقیق و توسعه جای بحث و تحلیل دارد.

۱- عملکرد کارکنان از لحاظ رفتاری توسط مدیران و سرپرستان مورد ارزیابی قرار گرفته و با توجه به پرسشنامه تدوین شده که یک گروه متخصص مسئول تهیه آن باشند و از طریق امتیازبندی هر عامل، عملکرد افراد را سنجید. آنگاه باتوجه به امتیازات تعلق گرفته به هر فرد کاهش یا افزایش عملکرد وی را مشخص کرده و

که در بسیاری از شرکت‌های دنیا اجرا می‌گردد. براین اساس افزایش فروش براساس واحد پولی سنجیده شده و پس از کاهش هزینه‌ها و مبالغ دیگر، رقم باقیمانده بین واحدها به عنوان پرداخت انگیزشی تقسیم می‌گردد. یعنی ارزش افزوده = ارزش فروش منهای مواد اولیه، وسایل خریداری شده، به جریان انداختن قراردادهای، خرید کالای صرف شدنی، خرید ابزار سبک، تعمیرات و نگهداری، روشنایی، حرارت، نیرو، حمل و نقل، خدمات تولید، سایر خدمات خریداری شده، حق کمیسیون، تخفیف‌ها، حق امتیاز و کالای مصرف شده.

نتیجه‌گیری

برای پرداخت‌های انگیزشی عام سیستم‌های مختلفی وجود دارد که می‌توان از آنها برای پرداخت‌های سازمان استفاده کرد و کلیه واحدهای سازمان را تحت پوشش قرار داد. ولی هنوز مساله این است که واحدی مثل واحد تحقیق و توسعه را با سیستم‌های فوق نباید سنجش کرد ولی به هر حال برای اینکه در پرداخت انگیزشی عام باید واحد تحقیق و توسعه را نیز به حساب آورد هر کدام از سیستم‌های فوق در شرکت‌های گوناگون مورد استفاده قرار می‌گیرد. امید است که مدیران ارشد سازمان‌های عنایت بیشتری نسبت به واحدهای مذکور ابراز داشته و اهمیت واحدهای تحقیق و توسعه را کمتر از واحدهای تولیدی و کنیدی مدنظر قرار ندهند چرا که در رقابت جهانی کنونی، واحدهای تحقیق و توسعه می‌توانند یکی از کارآمدترین واحدهای سازمان جهت سودآوری بیشتر، کیفیت بهتر و در نهایت بقای سازمان باشند. □

بقا، بهره‌وری → کسب سود بیشتر → فروش بیشتر → رضایت مشتری → کیفیت بهتر → بهبود محصول → تحقیق و مهندسی

ساختن بر روی گذشته

ترجمه: حمید توحیدی

این حقیقتی بسیار معروف است که اولین نقش مدیریت ایجاد مزاحمت برای سایر کارکنان می‌باشد! به‌طور طبیعی این فعالیت باشکوه همیشه در خدمت اهداف ارزشمندی مثل «ابداع و توسعه استراتژی»، «ایجاد تغییر و تحول» یا «مهندسی مجدد» می‌باشد. از این رو تغییر، به‌خودی خود به‌عنوان یک هدف تلقی می‌شود و انتقال و حرکت از یک ساختار ثابت به یک ساختار قابل انعطاف رسالت مقدسی بشمار می‌رود. سلسله مراتب سنتی با کارکردن به‌صورت شبکه و دانش با یادگیری، جایگزین شده است. به‌طور خلاصه یک دلیل بسیار روشن، وجود انگیزه برای ایجاد مورد فوق، قبل از انجام آن براساس قضاوت تاریخ و گذشت زمان می‌باشد. در دادگاه تاریخ بدترین وضعیت تغییر می‌یابد.

در جوی که تحت‌تاثیر نیاز موجود برای تحول و نوآوری می‌باشد بخشی از زندگی سازمانی در معرض خطر این واقعیت جدید قرار دارد. کارمند که به‌طور روزافزونی در کوران بررسی و رسیدگی دقیق و فراگیر قرار دارد با فریاد خشمناک «خود را توجیه کنید» روبرو می‌باشد. لذا توجه به امکان حیات و زندگی بدون مدیریت منطقی خواهد بود. آنگاه فرایندهای کار به یک روش طبیعی و خودکار جریان خواهند یافت. اما آیا این فرایندها بهتر بوده و یا بدتر خواهد شد و این موضوع چگونه باید مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد؟ در بیشتر روش‌ها، مدیریت منبع عمده بحرانی است که سعی در غلبه و تسلط بر آن دارد. به‌عنوان نمونه در «مدیریت اقتصادی یا صرفه‌جویی» مجسم‌ترین شکل یک فرهنگ سازمانی در جایی که کل نیروی کاری به صرفه‌جویی و ریاضت تشویق و ترغیب می‌شوند، برای تسکین تمایلات قوی کارکنان طراحی شد. اینجا دانش مقبول و پذیرفته‌شده این است که کاهش در نیروی کاری به‌طور مستقیم با

کاهش مشکل، مرتبط و متناسب است. این فرهنگ که پوچ‌گرایی را تعقیب می‌کند یک واقعیت بدیهی را ارائه می‌کند: «به‌محض اینکه ما شرکت و یا در واقع تجارت خود را به‌طور کامل تعطیل کنیم، هیچ‌گونه هزینه‌ای برای ما بجا نخواهد ماند». برای مثال عبارت «روحیه تیمی» نام دیگر «کار تیمی» به‌وسیله کسانی که کارکنانشان کمتر مسدود این استعداد و نیرو هستند، مطرح می‌شود. در واقع فضا و جو گرم رقابت در درون ساختارهای سازمانی، توقع اعتماد و اطمینان به عقیده کار تیمی را عملاً تقبیح می‌کند. در چنین فضای رقابت‌آمیزی حقیقت این است که تنها چیزی که در مورد همکارم توجه مرا جلب می‌کند شکست یا عدم شکست او می‌باشد. اعتماد و رقابت به‌صورت دوجانبه، انحصاری می‌باشند.

مثال دیگر «سازمان‌دهنده و مدیر امور تجاری» را در نظر بگیرید. کارکنانی که موفقیت فوق‌العاده آنها به شکل انگل‌واری به عدم توانایی همکارانشان جهت سازماندهی خودشان بستگی دارد، معتقدند: «یک سازمان‌دهنده و مدیر امور تجاری باش». آنها کارکنانی هستند که بدون دلیل درخواست تغییرات رفتاری افرادی که بیست سال در شرکتی سابقه داشته‌اند را دارند چرا که این کارکنان سازمان‌دهنده امور تجاری نیستند. بسیاری از شرکت‌هایی که قبلاً قانون و قاعده زیادی بر آنها تحمیل شده است در مقابله با سازمان‌دهی و مدیریت اضافی که سازمان‌دهی و مدیریت امور تجاری به‌همراه خواهد داشت، ناکام بوده و شکست خواهند خورد. اظهار تاسف پیشگامان «مهندسی مجدد» یعنی «هامر» و «چامپی» مبنی بر اینکه دلایل شکست تئوری و فرضیه آنها را باید در تمایل ذاتی و ناکافی جهت عملی‌کردن و به‌مورد اجرا گذاشتن آن جستجو کرد در نظر بعضی‌ها ممکن است بصورت شوخی جلوه کند. آیا عمل باید انجام شود تا به‌عدم

توانایی آن اجازه دهد که با تئوری هماهنگ شود؟

خوشبختانه در اکثر شرکت‌ها یک تمایل بی‌نهایت صادقانه و هوشمندانه برای جبران آثار مندها و روش‌های روزافزون و زودگذر مدیریتی وجود دارد.

علاوه بر آن، عصر و دوران تغییر پیوسته و پرشتاب نیز یکی از راه‌های جبران مورد فوق می‌باشد. تغییر و تحول دائمی که از ابزارها و وسایل متفاوتی بهره می‌گیرد فقط جدیدترین بخش بازگشت تئوری مشابهی است: یک «تیلوریسم جدید» که در طول رشته فرایندهای خطی و افقی آرایش داده شده و نام «مهندسی مجدد» را بر خود نهاد. هر درخواستی مانند «خودتان را تغییر دهید» بر بی‌اعتباری و بی‌ارزشی تئوری‌های قدیمی دلالت دارد. هر فرد، تنها در این زمینه نمی‌تواند توقع داشته باشد که کسی به آنچه که مرسوم است پشت کرده و راه دیگری را در پیش بگیرد. نمی‌توان مردم را طوری بار آورد که آزاد باشند زیرا در تربیت‌کردن همیشه پیش فرض «سلب آزادی» وجود دارد لذا تشویق آنها برای انجام آنچه که باید براساس تمایل آزاد خود صورت پذیرد، غیرممکن است. اگر واقعاً هرچیزی در اینجا نیازمند تغییر است لازم است قیدهایی که مانع در نظر گرفته شدن آزاد مسئولیت می‌شود، از سرراه برداشته شوند. مردم تاحدی یاد می‌گیرند اما این امر به‌آهستگی انجام می‌شود. در زیر سطح رفتاری، اصول اساسی و ویژگی‌های فردی، نظرات اساسی و برنامه‌ریزی ذهنی وجود دارد که همگی دارای نیروی بسیار زیادی می‌باشند.

بنابراین تمایل به تغییر مردم که بازی مطلوب و دلخواه مدیریت می‌باشد عمل مخاطره‌آمیزی است که انجام آن توصیه نمی‌شود و این تمایل براساس شعار پوچ و نامعقول زیر به‌کار خود ادامه می‌دهد:

«شما برای اینکه چیزها را به‌خاطر من به‌صورت بهتری درآورید مجبور به تغییر و تحول هستید، اما مردم ماشین‌های بی‌اهمیتی نیستند که با فشردن دکمه‌ای دستکاری شوند. آنها فقط زمانی تغییر می‌یابند که خودشان بخواهند. این مساله الزاماً هیچ ابداع و توسعه‌ای را مستثنی و انکار نمی‌کند. باوجود این، چیز مهمی که باید به‌خاطر داشت این است که ارتباطات، بین مردم به‌صورت آنگونه که هست و نه آنگونه که باید باشد، عمل می‌کند. □

داد و ستد بین المللی

نام کتاب: داد و ستد بین المللی

تلخیص: سید محمد باقری زاده

نویسندگان: جان دی. دانیلز و لی. اچ. رادو

مترجم: محمد هادی نژاد حسینیان

ناشر: مؤسسه خدمات فرهنگی رسا

تاریخ انتشار: چاپ اول - ۱۳۷۵ - ۳۶۱ صفحه

بها: ۱۵۰۰۰ ریال

ناآشنایی پاره‌ای از مدیران و برنامه‌ریزان با مسایل اقتصادی و داد و ستد بین المللی، یکی از عوامل اصلی بروز تداوم مشکلات اقتصادی در جامعه ماست.

ترجمه حاضر، سه بخش از هفت بخش کتاب «داد و ستد بین المللی - محیط‌ها و عملیات» است. ترجمه سایر بخش‌ها نیز با توفیق الهی در آینده منتشر خواهد شد. این کتاب حاصل هجده سال تحقیقات عمیق دو استاد بزرگ این رشته است، که به دلیل ویژگی‌های خاص خود، در دانشگاه‌های معتبر و مراکز آموزش مدیران ارشد، مورد استفاده قرار گرفته و می‌گیرد.

در این کتاب «روندهای فعلی داد و ستد بین المللی» به صورت کل، مورد بحث قرار گرفته و بر آنچه روندهای بین المللی راز روندهای ملی متفاوت می‌سازد تاکید شده است.

نویسندگان کتاب می‌گویند: «تاکید ما در این کتاب، به جای بحث‌های علوم اجتماعی، که دادوستد بین المللی زیربنای علمی خود را از آنها گرفته، بر نقطه نظرهای مدیریتی است. از زمان چاپ اول کتاب، ما با هم توافق کرده بودیم که هر بار با «بودجه صفر» کار را شروع کنیم، به این معنا که در هر چاپ جدید به جای اتکاب به آنچه قبلاً نوشته بودیم، کاری نو ارائه دهیم. هم چنین تفاهم کرده بودیم که کتاب ما از چنان پایه‌های نظری مستحکم برخوردار باشد که مستقل از رویدادهای بین المللی، احتمال تغییر آنها کم باشد. هر چند تحول، جوهر داد و ستد بین المللی است.»

بخش یک

شما چه از آن دسته مدیرانی باشید که سخت‌درگیر تصمیم‌گیری در یک فضای رقابتی

بین المللی هستید و با از افرادی باشید که برای رسیدن به اهداف خود، علاقمند به تنظیم دادوستد بین المللی می‌باشند، دانستن نکات زیر برای شما مفید است:

- چرا داد و ستد بین المللی انجام می‌شود؟

- شرکت‌هایی که به صورت بین المللی کار می‌کنند چه امتیازاتی را به دست می‌آورند؟

- تفاوت این نوع داد و ستد، با عملیات کاملاً داخلی در چیست؟

- نهایتاً چگونه این عملیات با موقعیت کلی اقتصاد بین المللی کشورها مرتبط می‌شوند؟

داد و ستد بین المللی شامل همه انواع بدهستان‌هایی است که در آن دو یا چند کشور شرکت دارند. این رابطه داد و ستد ممکن است توسط دولت یا بخش خصوصی انجام شود. ولی داد و ستد دولت‌ها در سطح بین المللی، لزوماً برای کسب سود نیست.

سه انگیزه اصلی برای پی‌گیری داد و ستد بین المللی در شرکت‌ها وجود دارد که شامل، توسعه فروش، جذب منابع و متنوع کردن منابع خرید و فروش می‌باشد. در توسعه فروش، فروش هر شرکت محدود به تعداد و قدرت خرید افرادی است که به محصولات و خدمات آن شرکت علاقمند می‌باشند، چون تعداد افراد و قدرت خرید آن‌ها در سطح جهانی بیشتر از یک کشور است، لذا اگر شرکتی بازارهای جهانی را هدف خود قرار دهد، فروش خود را افزایش خواهد داد. شرکت‌ها معمولاً ترجیح می‌دهند از نوسانات شدید در فروش و سود خود پرهیز کنند. لذا به دنبال بازارهای خارجی و خرید از خارج هستند.

شرکت‌هایی که دارای فعالیت‌های بازرگانی بین المللی هستند باید از میان شکل‌های عملیاتی مختلف دست به انتخاب بزنند. آنها باید در انتخاب‌های خود، اهداف منابع، و نیز محیطی را که در آن فعالیت می‌کنند در نظر بگیرند. مجموع شرایط خارج از شرکت را که بر عملیات آن تاثیر گذار است محیط خارجی می‌نامیم. از آنجا که داد و ستد بین المللی در محیط گسترده بین المللی فعالیت می‌کند، مدیران آن باید بهره‌ای

کاربردی از علوم پایه انسانی نظیر جغرافیا، تاریخ، علوم سیاسی، حقوق، اقتصاد و انسان‌شناسی داشته باشند.

اهمیت علم جغرافیا از این بابت است که به مدیران در تعیین موقعیت، مقدار و کیفیت منابع جهانی و امکان بهره‌برداری از آنها کمک می‌کند. دانستن تاریخ توسط مدیران باعث می‌شود تا تاریخچه منطقی از پیدایش ایده‌ها و سازمان‌ها را به دست آورند. دانستن و توجه به گذشته برداشت روشن‌تری از عملکرد فعلی فعالیت‌های تجاری بین المللی را به مدیران می‌دهد. علوم سیاسی رابطه بین تجارت و سازمان‌های ملی سیاسی را می‌دهد و توضیح الگوهای رفتاری دولت‌ها و شرکت‌های تجاری در زمینه‌هایی که بالقوه با هم تضاد منافع دارند کمک می‌کند.

آشنایی با اقتصاد به مدیر ابزاری تحلیل‌گرا می‌دهد تا بتواند تاثیر یک شرکت بین المللی بر اقتصاد کشورهای میزبان و مادر و تاثیر سیاست‌های اقتصادی یک کشور بر شرکت‌های بین المللی را تعیین نماید. از طریق انسان‌شناسی مدیران می‌توانند ارزش‌ها، رفتارها و اعتقاداتی را که انسان‌های مختلف در مورد خودشان و محیط‌شان دارند، بهتر بفهمند و به این طریق توانایی آنها برای اقدام در جوامع مختلف افزایش یابد.

امروزه به دلیل سریع‌تر شدن مسافرت و امکان کنترل از راه دور در نتیجه پیشرفت ارتباطات، تجارت بیشتر جهانی شده است. شرکت‌هایی که تا بحال به صورت داخلی کار می‌کردند و رقیب داخلی داشتند، حالا با رقبای خارجی و با شرکت‌های داخلی فعال در سطح بین المللی، مواجه هستند. لذا اگر نتوانند رقابت جهانی موجود را درک کنند و به آن پاسخ مناسب دهند، آینده وخیمی خواهند داشت.

شرایط اقتصادی، تکنولوژی، جنگ‌ها و شورش‌ها و روابط سیاسی، عوامل اصلی در ایجاد تغییر در الگوهای داد و ستد و سرمایه‌گذاری خارجی هستند. شرکت‌ها باید درباره آینده نامطمئن، امروز تصمیم بگیرند. اگر شرکتی بخواهد صبر کند تا ببیند چه اتفاق خواهد افتاد خیلی دیر خواهد بود، زیرا سرمایه‌گذاری در تحقیقات، تولید و آموزش سال‌ها زمان می‌خواهد تا تکمیل شده و نتیجه دهد.

نظام حقوقی یکی از ابعاد محیط خارجی است که بر عملیات داد و ستد تاثیر می گذارد. نظام های سیاسی و اقتصادی نیز دو چهره اصلی هر جامعه اند که تاثیر زیادی بر روی روش های داد و ستد دارند. آزمون نهایی هر نظام سیاسی، توان آن در حفظ و نگهداری، یکپارچگی و انسجام جامعه با وجود فشار از جانب ایدئولوژی های متفاوت است.

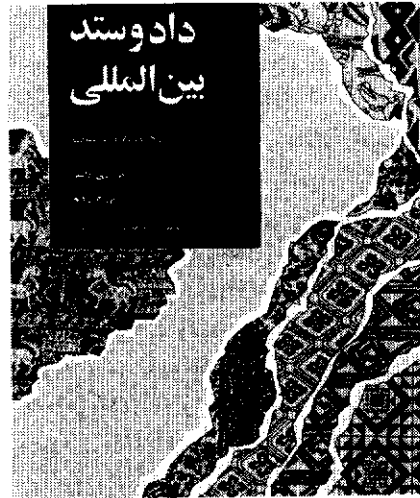
در اقتصاد بازار، دو واحد اجتماعی یعنی فرد و شرکت خیلی مهم هستند. مکانیسم بازار شامل عمل متقابل قیمت، مقدار عرضه و تقاضای منابع و محصولات است. عوامل کلیدی که باعث کارکردن اقتصاد بازار می شوند حاکمیت مصرف کننده و آزادی سرمایه گذار برای عمل کردن در بازار است.

تورم به دلیل تاثیر آن بر نرخ بهره، نرخ برابری ارزهای خارجی، پول ملی، هزینه زندگی و اعتماد عمومی به نظام سیاسی و اقتصادی کشور، بخش مهمی از محیط اقتصادی یک کشور است. در محیط هایی که با تورمی شدید مواجه هستند، برنامه ریزی برای آینده و فعالیت سودآور برای شرکت ها مشکل است.

هر کسب و کاری ناگزیر است که با مردم سروکار داشته باشد. یعنی از آنها خرید کند و به آنها بفروشد و در چارچوب مقررات مربوط به همان مردم فعالیت نماید و در هر حال نیز به همان مردم تعلق خواهد داشت. بنابراین یک شرکت بین المللی باید تفاوت بین گروه های مردم یا جوامع را در نظر بگیرد تا بتواند روابط و عملیات اجرایی خود را پیش بینی و کنترل کند.

جایی که اعتماد زیاد است، هم مدیران و هم کارمندان تصمیم گیری مشارکتی و مشورتی را بر تصمیم گیری مستبدانه ترجیح می دهند. مطمئناً یکی از عواملی که باعث پذیرش محصولات جدید می گردد، اعتماد افراد است به اینکه توسط تولید کنندگان مغبون نمی شوند و توسط سیستم قضایی حمایت می شوند.

شرکت های بین المللی بایستی روش های دادوستدی خود را ارزیابی کنند تا مطمئن گردند که هنجارهای ملی، مشخصه های فیزیکی و رفتاری را مراعات می کنند. در تفاوت های فیزیکی مانند رنگ پوست، قد، وزن، شکل بدن و سایر موارد تفاوت های گروهی قابل توجه وجود دارد. افرادی که در داد و ستد هستند بایستی اثراتی را که این تفاوت ها و نمونه های



مورد علاقه ممکن است بر عملیات آنها داشته باشند، در نظر بگیرند.

بخش سه

در مورد داد و ستد و سرمایه گذاری بین المللی دو نوع از نظریه های تجاری مطرح شده اند. برخی نظریه ها، الگوهای تجارت بدون دخالت دولت، و برخی دیگر اقداماتی را توضیح می دهند که دولت باید در مورد تجارت انجام دهد. هر دو گروه نظریه های «توصیفی» - تئوری های مطلق و مزیت نسبی و «تجویزی» تاثیر قابل توجهی بر تجارت بین المللی دارند. آنها بصیرت زیادی در مورد محل بازارهای مناسب و همچنین محصولات بالقوه موفق، ایجاد می کنند. این نظریه ها هم چنین روش ما را درباره انواع سیاست های بازرگانی دولتی قابل اتخاذ و نحوه تاثیر آنها به قدرت رقابت ارتقا می بخشد.

در حقیقت بسیاری از کشورها، که دنباله رو سیاست «سوداگری» بودند، کوشیدند تا آنجا که ممکن است از طریق تولید داخلی خودکفا شوند. یک کشور ممکن است به دلیل شرایط اقلیمی و یا دسترسی به منابع طبیعی خاص، در تولید یک محصول مزیت طبیعی داشته باشد. اما امروزه بیشترین تجارت جهان به جای کالاهای کشاورزی و منابع طبیعی با استفاده از مزیت اکتسابی، شامل مصنوعات و خدمات است. برای مثال ژاپن، با وجود آن که دو جزء تشکیل دهنده فولاد، یعنی سنگ آهن و زغال سنگ را وارد می کند، ولی فولاد صادر می نماید.

نظریه دیگری نیز هست که تجارت جهانی مصنوعات را براساس چرخه های زندگی محصول توضیح می دهد. نظریه چرخه زندگی محصول می گوید که انواع خاص محصولات از

چرخه های عبور می کنند که شامل چهار مرحله است: آغاز، رشد، بلوغ و افت و بسته به مرحله چرخه زندگی، مکان و موقعیت تولید در سطح جهانی جابه جا خواهد شد.

علی رغم مزایایی که ممکن است درگیر شدن در واردات یا صادرات برای شرکت ها فراهم آورد، عوامل زیادی می توانند مانع ورود یک شرکت به روابط تجاری شوند و این امر به نوبه خود می تواند مانع تجارت کامل میان کشورها گردد. نخست این که مدیریت شرکت ممکن است اطلاعات ناقصی از بازارهای خارجی داشته باشد و یا ممکن است از تقاضای بالقوه در کشورهای خارجی آگاه باشد، ولی کم و بیش روش های صادرات و توزیع در بازارهای خارجی را نداند. به علاوه فرایند صادرات شامل مجموعه جدیدی از اصطلاحات و نهادها است.

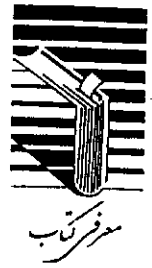
با وجود این که تجارت آزاد بالقوه منبع سود است ولی هیچ کشوری اجازه نمی دهد که کالا و خدمات بدون مقررات داخل آن کشور جریان یابد.

بسیاری از دخالت ها در جریان آزاد بین المللی کالا و خدمات بیشتر از انگیزه های سیاسی و نه اقتصادی ناشی می شود. کنترل های تجاری که مستقیماً بر قیمت اثر می گذارند، عبارتند از: تعرفه ها، پرداخت یارانه، مقررات حداقل قیمت ارزش گذاری گمرکی و حق الزحمه های مخصوص می باشند.

مهمترین فعالیت در زمینه آزادسازی تجارت در دوره پس از جنگ جهانی دوم از طریق موافقت نامه عمومی تعرفه ها و تجارت «گات» بوده است. «گات» نهاد اصلی مذاکراتی است که کشورها از طریق آن موانع تجاری را به طور چند جانبه کاهش داده اند و به روی سازوکارهای ساده شده راهبرد تجارت بین المللی توافق کرده اند.

دولت ها نگرانند که چه کسی شرکت هایی را که در قلمرو حاکمیت آنها است کنترل می کند، زیرا می ترسند تصمیماتی بر خلاف منافع ملی آنها اتخاذ شود. گرچه سرمایه مستقیم ممکن است جایگزینی برای تجارت باشد، ولی از طریق فروش قطعات تجهیزات و محصولات تکمیلی، می تواند تجارت را نیز گسترش دهد.

در نظام توزیع جهانی که به نحوی فزاینده پیچیده تر و به هم وابسته تر می شود، یکپارچگی عمومی لازم است تا جریان کالاها در طول مرزها از تولید اصلی، تا مصرف نهایی کنترل گردد. □



● تحقیق موردی

نویسنده: رابرت ک - ین

مترجمان: دکتر علی پارسائیان و دکتر سیدمحمد اعرابی

ناشر: دفتر پژوهش‌های فرهنگی

چاپ اول - ۱۳۷۶ - ۲۷۴ صفحه

تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه

بها: ۷۵۰۰ ریال

بدیهی است که امر پژوهش به منزله «استخوان‌بندی برنامه‌های توسعه» جوامع بشری به‌شمار می‌آید. میزان توجه دولت‌ها به این امر و بودجه‌ای که به آن اختصاص داده می‌شود، از شاخص‌های اصلی توسعه به‌شمار می‌رود. در کشور ما مبحث پژوهش تاکنون از جایگاه ارزنده‌ای در حل مسائل و مشکلات علمی و اجرایی برخوردار نبوده و این شاید بدین لحاظ بوده است که هنوز ما نتوانسته‌ایم پل مطمئن و پرجاذبه‌ای میان کلاس‌های درس، دانشگاه، دستگاه‌های اجرایی و نیازهای حیاتی کشور برقرار کنیم. هر آینه کارگشایی علمی و فنی و نیز بهره‌افزایی اقتصادی طرح‌های مبتنی بر پژوهش‌های سامان‌یافته و روشمند بر مدیران جامعه روشن گردد. امر پژوهش و پژوهشگران ارزشمند نیز قدر و منزلت و جایگاه درخور خود را خواهند یافت.

اهمیت پژوهش و تحقیق و نقش بنیادی آن در رشد و توسعه جوامع کنونی یک امر حیاتی است، به‌ویژه در جوامعی که جهت‌گیری‌ها و استراتژی‌های کلی توانسته نظام را دگرگون سازد و گروه قابل توجهی برای ترویج و تثبیت ارزش‌ها، روابط و ساختارهای جدید تلاش می‌نمایند. اما آنچه بیش از انجام تحقیق اهمیت دارد نوع نگرش نسبت به تحقیق، میزان اطلاعات و تسلط بر استراتژی‌ها، روش‌های تحقیق، تجزیه و تحلیل و مهارت در به‌کارگیری صحیح آنها یا به عبارت کلی‌تر «فرهنگ تحقیق» می‌باشد. درحقیقت منزلت این امر نسبت به نفس فعالیت‌های تحقیقی منزلتی است که تفکر

نسبت به عمل، یا تحقیق و پژوهش نسبت به موضوع‌گیری‌های فردی و اجتماعی دارد. به همین دلیل پاسخ این سوال روشن است که چرا بسیاری از تحقیق‌ها با وجود گستردگی، معضل خاصی را حل نکرده و حتی تردید، سردرگمی و اشتباهات بزرگتری را پدید آورده‌اند. با این حال نباید از یاد برد که روشها و فنون پژوهش و تحقیق نیز در جای خود بخشی از ادراکات بشری است، از این‌رو همراه با رشد و توسعه اطلاعات و دانش‌ها و نیز تغییر نگرشها و ارزش‌های حاکم اجتماعی، توسعه و تکامل یافته و به اشکال پیچیده‌ای درآمده‌اند.

امروزه بسیاری از سازمانها و مراکز بزرگ، به انجام تحقیقات گسترده و سازمان‌یافته مبادرت می‌ورزند. این مراکز با بررسی و تجدیدنظر دائمی بر روشها و فنون تحقیقی خود، در رشد و توسعه آن تلاش می‌کنند. به این ترتیب به



صراحت می‌توان دریافت که اهتمام در شناخت دقیق و همه‌جانبه روش‌های موجود و کسب مهارت در به‌کارگیری صحیح آنها، و نیز جست‌وجو برای دستیابی به شیوه‌ها و الگوهای جدید تحقیق و تجزیه و تحلیل، از اساسی‌ترین گام‌ها برای توسعه روند تحقیق در جامعه علمی است.

ازجمله ره‌ش‌های مهم، «تحقیق موردی» است که کاربرد آن را بیشتر در مسائل روانشناسی، جامعه‌شناسی، علوم سیاسی، برنامه‌ریزی شهری و منطقه‌ای و حتی در علوم اقتصادی می‌توان ملاحظه کرد. این روش به سبب برخی از ویژگیها در تحقیقات علمی جدید، جایگاهی ویژه را به خود اختصاص داده است. مهمترین این ویژگیها از این قرارند:

● مطالعه و بررسی موضوعات در چارچوب عینی و بسستر واقعی جامعه. در این روش متغیرهای متعددی در ارتباط با موضوع تحقیق، مورد بررسی قرار می‌گیرد که پیامد آن عینی‌تر بودن نتایج و پرهیز از تحلیل‌های کاملاً انتزاعی و به دور از واقعیت می‌باشد.

● استفاده از مدارک و منابع گوناگون اطلاعات: و در نتیجه امکان دستیابی به جدیدترین (آخرین) اطلاعات از موضوع و از آن مهمتر امکان مقایسه اطلاعات به‌دست آمده از منابع مختلف، افزایش دقت و تایید آنها.

● امکان کشف مطالب جدیدتر و افزایش اطلاعات و دانش‌ها

باتوجه به فقدان متنی مناسب و کامل درخصوص این روش برای دستگاه‌های آموزشی و نیز ضرورت ایجاد زمینه برای گسترش کاربرد آن توسط سازمانها و نهادهای تحقیقاتی، این کتاب در زمره مجموعه‌ای از کتاب‌های دانشگاهی است که به صورتی جامع و نسبتاً کامل تنظیم گردیده و موضوع اصلی آن «تحقیق موردی» است. در این کتاب به مساله طراحی تحقیق، تجزیه و تحلیل و تهیه گزارش توجه زیادی شده و تنها به جمع‌آوری داده‌ها یا امور کارگاهی، که در بیشتر نوشته‌ها مورد توجه قرار گرفته، اکتفا نشده است.

مطالعه این کتاب برای پژوهشگران و دانشگاهیان بسیار مفید است.

● همه چیز در مورد اینترنت

تالیف و گردآوری: تکنولوژی نوین انفورماتیک

ناشر: انتشارات بین‌المللی حافظ

چاپ اول - بهار ۱۳۷۶ - ۳۸۱ صفحه

تیراژ: ۵۰۰۰ نسخه

بها: ۱۵۰۰۰ ریال

اکنون که در آستانه قرن بیست و یکم قرار داریم، به جرأت می‌توان گفت که دوران طلایی «عصر ماده» به پایان رسیده است و بشر در آستانه «عصر اطلاعات» قرار دارد. در عصر جدید، ذره بنیادی دیگر اتم نیست، بلکه «بیت» یا «رقم‌باینری» می‌باشد. «بیت‌ها» با «اتم‌ها» فرق دارند و...

در فصول مختلف این کتاب با عناوین جدید و متنوع درمورد اینترنت و اطلاع‌رسانی آشنا می‌شویم که بعضی از آنها به شرح ذیل می‌باشند:

۱ - معرفت اینترنت

۲ - اتصال به اینترنت

- ۳- ابزارهای اینترنت
 - ۴- پست الکترونیکی
 - ۵- تبادل فایل روی اینترنت
 - ۶- وب، عنکبوت اینترنت
 - ۷- اینترنت جایگزین رادیو، تلویزیون و تلفن
 - ۸- مرجع آدرس‌ها و فرمان‌های اینترنت
- و همه چیز در مورد مودم به انضمام فرهنگ لغات و اصطلاحات اینترنت.

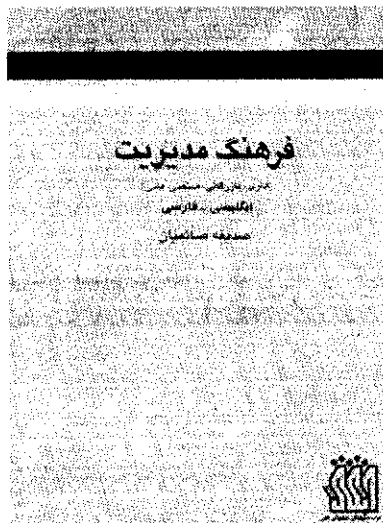
● فرهنگ مدیریت

اداری - بازرگانی - صنعتی - مالی
انگلیسی - فارسی
از: صدیقه صانمیان
ناشر: انتشارات وثقی
چاپ اول - پائیز ۱۳۷۵ - ۲۰۱ صفحه
تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه
بها: ۵۵۰۰ ریال

امروزه پیشرفت مدیریت، با کمک تکنولوژی اطلاعات بر جامعه جهانی اثرات شگرفی گذاشته است. ابزارهای انتقال پیام از ماهواره‌ها و شبکه «اینترنت» گرفته تا انواع کتاب‌ها نقش بسیار عمیقی را در تحول فرهنگ سازمانی کشورها ایجاد کرده است و جامعه جهانی را به سوی نوعی یکپارچگی هدایت می‌کند. برای ورود به بازارهای بین‌المللی و صرفه‌مقبول محصولات و خدمات و از طرفی بهره‌گیری از تجارب دیگران باید توان استفاده از این امکانات توسعه یابد.

بهره‌گیری از دانش و تجربیات نوین در زمینه موضوعات مختلف مدیریت نیازمند آشنایی با واژه‌ها و مفاهیمی می‌باشد که ادبیات این علم را تشکیل می‌دهد. کتاب مذکور تلاشی جهت پاسخگویی به این نیاز در جامعه می‌باشد. محور اساسی جمع‌آوری اصطلاحات این کتاب علاوه بر توجه به نیاز دانش‌پژوهان علم مدیریت، به وظایف مدیران اجرایی نیز توجه شده و فرض اساسی این است که یک مدیر نیازمند دانستن یک سری اطلاعات کلیدی از حوزه‌های مختلف سازمان می‌باشد و احتیاجی به آگاهی از مفاهیم جزئی ندارد. بلکه به شناخت مفاهیم و واژه‌هایی نیاز دارد که بتواند در تصمیم‌گیری‌های سازمان به او کمک کند.

واژه‌های کتاب «فرهنگ مدیریت» با تاکید بر مباحث جدید اداری - بازرگانی - مالی - صنعتی - انفورماتیک - اقتصاد و امور پشتیبانی جمع‌آوری شده است. این کتاب نیازهای یک



جوینده مطالب جدید مدیریت را برآورده می‌سازد. □

● فساد اداری

نویسنده: دکتر نادر حبیبی

ناشر: انتشارات وثقی

چاپ اول - پائیز ۱۳۷۵ - ۱۶۰ صفحه

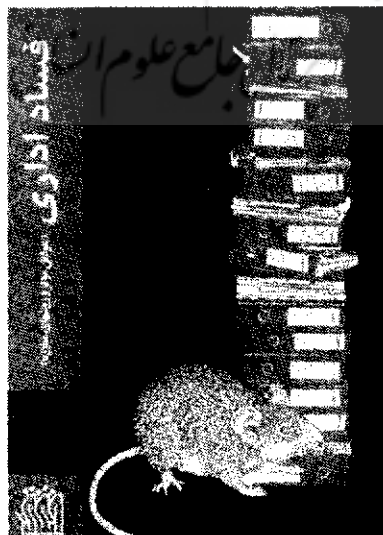
تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه

بها: ۴۵۰۰ ریال

فساد اداری چیست، آیا در همه جوامع تعریف یکسانی دارد؟

این فساد در بخش خصوصی و دولتی، چگونه تجلی می‌یابد و خود را اکثراً در چه فعالیت‌هایی نمایان می‌کند؟

این فساد در فعالیت‌های سیاست‌گذاران چگونه هویدا می‌شود؟ آیا فساد اداری کارمندان



رده‌های میانی، همچون کارمندان سطوح بالاست؟

چه عواملی بر فساد اداری موثر و موجب ظهور و تشدید آن می‌شود؟

ارتباط فساد اداری با رشد و توسعه اقتصادی چگونه است؟ آیا این فساد مختص کشورهای

در حال توسعه است؟ کشورهای مختلف چه روش‌هایی را در مبارزه با فساد اداری اتخاذ کرده‌اند؟ آیا راهی برای مبارزه با این معضل وجود دارد، و چه روش‌هایی در ارتباط با این فساد موثرتر است؟

آیا برای مبارزه با فساد اداری باید برنامه‌ریزی کرد، اگر آری، این برنامه‌ریزی باید از چه ماهیتی برخوردار باشد؟ چرا بعضی از دولت‌ها در قبال فساد اداری مسامحه می‌کنند؟ و چرا...؟

این کتاب به تبیین مسایل بالا و چگونگی گسترش این فساد و روش‌های موثر برای مبارزه با آن، هم براساس مبانی تئوریک و هم مشاهده و تجربیات کشورهای مختلف جهان می‌پردازد. کتاب فساد اداری علاوه بر اینکه می‌تواند مورد استفاده عموم قرار گیرد، تا به این معضل اجتماعی، اقتصادی و سیاسی در حوزه مدیریت عمومی پی‌برد، برای رشته‌های علوم سیاسی و واحدهای درسی در رشته مدیریت چون: مدیریت دولتی، تصمیم‌گیری و تعیین خط‌مشی‌های دولتی، میانی مدیریت، تئوری‌های مدیریت، رفتار سازمانی و تحلیل رفتاری، مباحث ویژه در مدیریت دولتی، بهبود و بازسازی، نظام‌های اداری و تطبیقی، و بررسی مسایل اداری ایران، نیز مفید خواهد بود.

ساختار کتاب از چهار فصل: تعریف و طبقه‌بندی فساد اداری، عوامل موثر بر فساد اداری، روش‌های مبارزه با فساد اداری و برنامه‌ریزی برای مبارزه با فساد اداری تشکیل یافته است که به‌عنوان نمونه عنوان‌هایی چون: انواع گوناگون فساد در روابط دولت با شهروندان - فساد در فعل و اذنی‌فعالیت سیاست‌گذاران و نظام اداری - عوامل موثر بر فساد اداری در دولت - عوامل موثر بر فساد سیاسی - هزینه‌های فساد سیاسی - نقش نهاد های سیاسی در رشد فساد مالی - فساد اداری در محیط سیاسی فاسد - روش‌های مبارزه با فساد اداری - سیاست‌زدایی نظام اداری - آزادی و مصونیت مطبوعات در ارزیابی گزارش و افشاگری فساد اداری و ملاحظات راهبردی در مبارزه با فساد را شامل می‌شود.

کتاب‌ها و نشریات رسیده

- **مدیریت و مشاوره مدیریت در آستانه قرن بیست و یکم**
گزیده مقالات چهارمین کنفرانس جهانی مشاوران مدیریت
یوکوهاما - ژاپن - سپتامبر ۱۹۹۶
ترجمه: پرویز بختیاری
ناشر: سازمان مدیریت صنعتی
چاپ اول - بهار ۱۳۷۶ - ۱۴۴ صفحه
تیراژ: ۳۳۰۰ نسخه
بها: ۴۵۰۰ ریال
- **اپراتوری و مدیریت کامپیوتر**
مؤلف: مهندس اکبر شیرکوند
ناشر: انتشارات زمانه
چاپ اول - بهار ۱۳۷۶
تیراژ: ۳۰۰۰ نسخه
بها: ۵۹۰۰ ریال
- **فهرست اسناد تاریخی وزارت امور خارجه دوران قاجاریه**
جلد دوم (۱۲۲۰ - ۱۲۲۲)
جلد سوم (۱۲۲۲ - ۱۲۲۴)
جلد چهارم (۱۳۲۵ - ۱۳۲۴)
اداره انتشارات اسناد و آرشیو وزارت امور خارجه
ناشر: موسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه
چاپ اول - ۱۳۷۵ - ۳۶۳ صفحه - ۲۳۰ صفحه
۲۰۵ صفحه
تیراژ: هر جلد ۱۰۰۰ نسخه
بها: ۱۰۰۰۰ ریال - ۸۰۰۰ ریال - ۶۲۰۰ ریال
- **مجله علوم تربیتی و روانشناسی**
فصلنامه علمی - پژوهشی
دوره سوم - سال سوم - بهار و تابستان ۱۳۷۵
دانشگاه شهید چمران اهواز
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
بها: ۳۰۰۰ ریال
- **حسابرسی مدیریت در بخش عمومی**
ترجمه و تالیف: کمیته تخصصی حسابرسی مدیریت
ناشر: موسسه حسابرسی مفید راهبر
چاپ اول - آذرماه ۷۵ - ۱۲۰ صفحه
تیراژ: ۵۰۰۰ نسخه
- **مجله علمی شیلات ایران**
شماره ۴ - سال پنجم - زمستان ۱۳۷۵
موسسه تحقیقات و آموزش شیلات ایران
- **تاریخ و فرهنگ معاصر**
سال پنجم - شماره ۴۰۳ - پائیز و زمستان ۱۳۷۵
فصلنامه مرکز بررسی‌های اسلامی - گروه تاریخ
بها: ۵۰۰۰ ریال
- **اقتصاد کشاورزی و توسعه**
سال چهارم - شماره ۱۶ - زمستان ۱۳۷۵
فصلنامه علمی - پژوهشی مرکز مطالعات برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی
بها: ۳۰۰۰ ریال
- **حوزه و دانشگاه**
سال سوم - شماره نهم - زمستان ۱۳۷۵
فصلنامه علوم انسانی - اجتماعی
دفتر همکاری حوزه و دانشگاه
بها: ۲۰۰۰ ریال
- **نگرشی بر روند تهیه طرح تفصیلی در شهرسازی**
تالیف: دکتر فرشاد نوریان - مهندس محمد شریف
ناشر: شرکت پردازش و برنامه‌ریزی شهری
چاپ اول - زمستان ۱۳۷۵ - ۲۳۸ صفحه
تیراژ: ۲۰۰۰ نسخه
بها: ۷۰۰۰ ریال
- **اندیشه معلم**
فصلنامه علمی - پژوهشی - تربیتی
سال پنجم - شماره ۱ - بهار ۱۳۷۶
دانشگاه آزاد اسلامی - سازمان مدارس
بها: ۲۰۰۰ ریال
- **پچنگ‌ها، کومان‌ها و یاس‌ها**
تالیف: آندراس پالوستی هوآرت
ترجمه: رقیه بهزادی
ناشر: موسسه چاپ و انتشارات وزارت خارجه
چاپ اول - ۱۳۷۵ - ۲۱۳ صفحه
تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
بها: ۵۶۰۰ ریال
- **نخستین همایش ملی انرژی ایران - تهران اردیبهشت ۱۳۷۶**
جلد اول - مجموعه مقالات مباحث استراتژیک انرژی - ۱۹۰ صفحه
جلد دوم - مجموعه مقالات مباحث اقتصاد انرژی - ۱۲۵ صفحه
جلد سوم - مجموعه مقالات مباحث تکنولوژیک انرژی - ۳۷۵ صفحه
جلد چهارم - مجموعه مقالات مباحث آموزشی، فرهنگی و اجتماعی انرژی - ۲۱۳ صفحه شورای جهانی انرژی
کمیته ملی انرژی جمهوری اسلامی ایران
- **گزیده اسناد روابط ایران و آمریکا (۱۸۵۱ - ۱۹۲۵)**
به کوشش: سیدعلی موجانی
ناشر: موسسه چاپ و انتشارات وزارت امور خارجه
چاپ اول - ۱۳۷۵ - ۶۰۴ صفحه
تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه
بها: ۱۷۰۰۰ ریال

آیا مشکلات فروش

و بازاریابی قابل حل هستند؟



پویانگر

گروه مشاوران مدیریت و پژوهش بازار

خیابان خرمشهر شماره ۱۶۹ تهران ۱۵۳۳۸

تلفن و فکس: ۸۷۶۴۷۴۹

سلیمی: بیکاری به عنوان یک پدیده، معلول عوامل مختلفی از جمله افزایش جمعیت و روند تحولی آن، تغییرات تکنولوژیکی، دگرگونی‌های ساختاری، گرایش‌های اشتغال (ساختار اشتغال)، میزان سرمایه‌گذاری مناسبات سیاسی، اقتصادی، بین‌المللی و متاثر از همه سیاست‌ها و نظامات جاری و معمول کشور مانند سیاست‌های پولی، مالی، آموزشی گمرکی و صادراتی است. به عبارتی بیکاری برآیند عملکرد نامتناسب این عوامل است. بنابراین برای حل مشکل بیکاری و دستیابی به سطح معقولی از اشتغال کامل و بهره‌وری به یک برنامه‌ریزی جامع‌نگر، اشتغال‌گرا و همچنین مشارکت ملی و همگانی نیاز است. این امر مستلزم آن است که ابعاد مسأله بیکاری به درستی تبیین شود و اهمیت استراتژیک آن، دست کم برای مسئولان و تصمیم‌گیرندگان کشور در اولویت قرار گیرد. روند روبه رشد بیکاری را می‌توان تغییر داد، اما برای تحقق این هدف باید نسبت به آن تعهد داشت و برای آن اولویت خاص قابل شد و به عنوان یک استراتژی مشترک دولت، بخش خصوصی و تشکل‌های کارگری پیگیری کرد. متأسفانه علی‌رغم اینکه درباره بیکاری مکرراً صحبت شده اما سیاست‌های عملی در این زمینه ناکافی بوده است. به عنوان مثال برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور علی‌رغم وجود بیکاری به صورت رشدگرا تدوین شده و هدف اولیه آن نامین نرخ رشد موردنظر است و نامین اشتغال در درجه بعدی اهمیت قرار دارد. درمورد رشدگرا بودن برنامه توسعه باید گفت که تجربیات سال‌های اخیر در زمینه اشتغال نشان می‌دهد صرف افزایش رشد اقتصادی لزوماً اشتغال افزایش نمی‌یابد، خصوصاً نرخ رشدهایی زیر ۵ درصد. به عبارتی به دلیل تغییرات تکنولوژیکی و تغییرات ساختاری جمعیت، رشد و اشتغال ارتباط خود را از دست داده‌اند و لزوماً رشد اقتصادی به معنای ایجاد اشتغال نخواهد بود بنابراین امروزه حل مشکل اشتغال از طریق اقتصاد کلان میسر نیست بلکه اقتصاد خرد و یا به عبارتی ایجاد واحدهای کوچک تولیدی و طرح‌های کوچک اشتغال‌زا و خوداشتغالی می‌تواند درکنار برنامه‌های کلان چاره‌ساز حل مشکل بیکاری باشد.

فصیرزاده: گمان کنم در این میزگرد نکات اساسی و مهمی مطرح شد. دوستان صاحب‌نظر در ابتدا به کالبدشکافی ضرورت توجه به مقوله اشتغال با ارائه اعداد و ارقام موجود پرداختند. از یک طرف کاهش نرخ رشد جمعیت کشور در سال‌های اخیر که می‌تواند بتدریج منجر به اصلاح هرم سنی جمعیت کشور شود مورد توجه قرار گرفت و از سوی دیگر مطلق اعداد مربوط به جمعیت جوان کشور و بیکاران آشکار و پنهان ضرورت توجه به موضوع اشتغال را آشکار ساخت.

در یک تعریف ساده، فرآیند توسعه فرآیندی تلقی شد که با سازگار کردن نهادها، جهان‌بینی‌ها، باورهای فرهنگی، سازمان و مدیریت و سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی از ظرفیت‌های یک دوران تاریخی استفاده به عمل آید. در این چارچوب اعلام گردید که در کشور ما هنوز از ظرفیت دوران تاریخی خود استفاده کامل به عمل نیامده است. این موضوع باعث می‌شود که ما احساس کنیم در کشور ما در چارچوب برخوردار سازنده با مسائل امکان توسعه به میزان قابل توجهی وجود دارد. ظنیمی است که چنین فرآیندی نیاز به انسانهای توسعه‌یافته دارد. بدون وجود انسانهای توسعه‌یافته نمی‌توان انتظار داشت که بتوان از ظرفیت‌های موجود در دوران تاریخی حاضر استفاده مطلوب به عمل آورد. در چنین مسیری نقش سیاست‌گذاران و اداره‌کنندگان جامعه شناخت کافی از ظرفیت‌های جامعه، احساس مسئولیت و حساسیت دوران فعلی و ایجاد فضای مناسب و سازوکارهای لازم جهت حرکت در زمینه استفاده از ظرفیت‌های جامعه است. در این چارچوب می‌توان نگران مقوله اشتغال در جامعه نبود و می‌توان انتظار داشت که نیروی انسانی جوان و فعال جامعه به صورت مولدی در فرآیند توسعه مشارکت داشته باشند. هدم شناخت و درک این موقعیت است که می‌تواند به نگرانی‌های موجود دامن بزند.

تدبیر: ضمن سپاس فراوان امید است راه‌کارهای مطرح‌شده مورد توجه علاقه‌مندان قرار گیرد. □