

مدیریت خروج از بحران

شفاف سازی، شبکه سازی و سیاست گذاری

دکتر غلامحسین عبیری

مقدمه

“مدیریت خروج از بحران” نگاهی کارآمد به تعارضاتی است که به طور طبیعی محیط اجتماعی، سازمانی و فردی ما را در خود محصور ساخته اند. شکی نیست که در موارد عدیده، خروج از بحران هزینه بر است و نمی توان این هزینه را به سهولت و بدون برنامه به حداقل کاهش داد.

آنچه در این مقاله مطالعه می کنید، حاصل بررسی و مطالعه الگوهای تصمیم گیری در بیش از پانزده سازمان بزرگ در شرایط تحریم اقتصادی ایران است که توسط نویسنده انجام شده و در یک جمع بندی، با دیدگاه های نظری ادغام شده و مناسب ترین روش را برای خروج از بحران به دست داده است.

شایان ذکر است که ارتش، شایعه سازی، برخورد فیزیکی، انفجار و تعارض در میان سرمایه های سازمانی، از جمله بحران های رایج در سازمان های مورد مطالعه می باشند و کارگزاران سازمان ها با پذیرش هزینه های بالای اجتماعی و با همت و تلاش شبانه روزی توانسته اند در مهار بحران، موفقیت هایی را کسب نمایند. این در حالی است که سازمان ها از هیچ پروتکل مدونی برای روبرویی با بحران بهره برداری نکرده اند و تجربیات آنها در “خروج از بحران” دانش روبه زوالی است که در لابلای پرونده ها و نامه نگاری های اداری در حال مدفون شدن است.

روش مطالعه نویسنده، میدانی است و از طریق چالش های آموزشی جمع بندی شده و سعی گردیده است تا مدل کلان آن برای بهره برداری در سطح ملی طراحی و جمع بندی شود. طبیعی است که این مطالعه جنبه نظری دارد و در عمل باید ارزیابی از کاربرد آن، مورد نقد و بررسی قرار گیرد.

حوزه مورد مطالعه

سازمان هایی که مورد مطالعه قرار گرفته اند، سازمان های بزرگ دولتی هستند که در مسیر خصوصی سازی قرار دارند و به صورت یک شبکه، کل ساختار اقتصاد ملی ایران را پوشش می دهند. تولیدات و خدمات ارائه شده توسط این بنگاه های بزرگ اقتصادی، کالاهای واسطه ای و نهایی است، که در

روند حرکت نقش استراتژیک داشته و برای ساختار حکومتی از اهمیت بالایی برخوردار است.

این بنگاه ها در سراسر کشور فعال می باشند و خدمات آنها مورد بهره برداری تمامی افراد جامعه است. طول عمر این بنگاه ها نسبتاً بالاست و از نظر زیرساخت ها نیازمند سرمایه گذاری گسترده ای می باشند. حجم اشتغال نیز در این بنگاه ها نسبتاً بالا است و نیروهای کاری شان از تجربه تخصصی و دانش فنی قابل قبولی برخوردارند.

ساختار مدیریت این واحدهای بزرگ مانند دیگر بخش های اقتصادی کشور است، هرچند که پایه گذاری این ساختار به علت محوری بودن دستگاه ها از اصول علمی تبعیت کرده است. محصولات این بنگاه ها به صورت یارانه ای و زیر قیمت بین المللی عرضه می شود، ولیکن در دستور کار است که به تدریج یارانه ها برداشته شوند تا جذب سرمایه گذاری خصوصی (داخلی - خارجی) با محدودیت کمتری روبرو باشد^(۱).

لازم به ذکر است که در سال های اخیر، بخش هایی از فرایند تولید سازمان های مزبور بازسازی و نوسازی شده، اما هنوز شکاف فناوری با واحدهای مشابه بین المللی قابل توجه است. به علت قدمت این دستگاه ها، بخش قابل توجهی از دانش سرمایه های انسانی سازمان ها به دلایل طبیعی طول عمر و بازنشسته شدن، در حال نابودی است و به تدریج سازمان ها می بایست هزینه سربار نسبتاً قابل توجهی را برای تربیت مدیران جایگزین متحمل شوند. این نارسایی در بیشتر واحدهای بزرگ صنعتی و حتی سازمان های بزرگ خدماتی نیز قابل رویت است.

نقطه قوت این بنگاه های اقتصادی، همانا جاذبه های سرمایه گذاری خارجی است که نشانه هایی از آن - حتی در شرایط تحریم - دیده می شود، لذا قابل پیش بینی است که در صورت رفع نارسایی در دیگر بخش ها، بخش خصوصی می تواند با به کارگیری مدیران حرفه ای در سطح جهانی، فرایند خروج از بحران های موجود را مدیریت کند و قطعیت بخشد. از سوی دیگر، بحران های ارتش، شایعه سازی، برخورد فیزیکی، انفجار و تعارض در این سازمان ها برای نویسنده



شکی نیست که در موارد عدیده، خروج از بحران هزینه بر است و نمی توان این هزینه را به سهولت و بدون برنامه به حداقل کاهش داد.



قابل‌رویت بوده و مدیران هم آن را کتمان نمی‌کنند. طبیعی است که سایر بحران‌ها که از آنها ذکر نشده، در حداقل هستند، اما وجود آنها را نمی‌توان نادیده گرفت. هزینه‌های کنترل در این بنگاه‌ها قابل‌توجه است، اما به‌علت اهمیت آنها در سطح ملی، هزینه‌های کنترل مدیریتی آنها چندان به چشم نمی‌آید.

با احتیاط می‌توان مدعی شد که تحریم‌های اقتصادی از سوی کشورهای صنعتی در سال‌های اخیر، عامل بالقوه مهمی در خلق بحران برای این بنگاه‌ها بشمار می‌رود^(۲)، اما از آنجا که بخش قابل‌توجهی از ساختار کشورهای صنعتی با "بازار سیاه" روبرو است، لذا با توجه به تجربه طولانی سازمان‌های مزبور از بازار جهانی، تهیه و تدارک اقلام تحریم‌شده با هزینه بیشتر، امکانپذیر بوده و فایده‌آمدن بر این محدودیت‌های ناشی از تحریم‌ها غیرممکن نیست و در عمل تجربه نشان می‌دهد که مدیران و کارگزاران بر این کاستی غلبه کرده‌اند و "بازار سیاه" را در کنترل خود دارند^(۳). قابل‌توجه اینکه در بازار سیاه، هزینه قانون‌شکنی به قیمت تمام‌شده افزوده می‌شود.

شاخص بحران

شاخص‌های مختلفی از اقتصاد می‌توانند گویای وجود بحران در ساختار اجتماعی - سیاسی جوامع باشند. پایین‌بودن درآمد سرانه، شاخص بهداشت، نرخ بیکاری، نرخ مرگ‌ومیر، نحوه توزیع مسکن، میزان جرایم و ده‌ها شاخص دیگر همه گواه آن هستند که کشورهای درحال‌توسعه با یک "بحران پنهان" روبرو می‌باشند.

شاخص جینی (Gini) یکی از مهمترین شاخص‌های نابرابری درآمد در کشورهای درحال‌توسعه است که به صورت منظم بانک جهانی اقدام به اندازه‌گیری آن می‌کند. برای مثال، مطالعات Deininger و همکارانش (۱۹۹۶) نشان می‌دهد که شاخص جینی در آفریقا، خاورمیانه و آمریکای لاتین بیش از ۴۰ است. لازم به ذکر است که این شاخص هرچه پایین‌تر باشد، بهتر است. برای مثال، شاخص اروپای شرقی ۲۶ و شاخص آمریکای لاتین بیش از ۵۰ است. شاخص جینی ایران هم بیش از ۴۰ برآورد می‌شود^(۴).

در سطح خرد این نارسایی تصویر متفاوتی را به‌نمایش می‌گذارد. برای مثال، سوءتغذیه، بیکاری یا تظاهرات کارگری نمونه‌های روشنی از نارسایی و بحران در جوامع هستند.

جالب توجه اینکه تمامی تلاش برنامه‌ریزان اقتصادی در سطوح مختلف و در نیم‌قرن اخیر برای مهار توسعه‌نیافتگی ناکام مانده و اگرچه الگوی مصرف ظاهراً بهبود یافته، اما نارضایتی همچنان روبه‌افزایش است. روند روبه‌گسترش مهاجرت نمونه بارزی از عدم‌توفیق کارشناسان اقتصادی در حل مسایل اقتصادی بوده است. برخی از اقتصاددانان مانند Alam (۲۰۰۰)^(۵) این نارسایی را به‌رابطه مبادله اقتصادی کشورهای صنعتی و درحال‌توسعه تسری می‌دهند.

شکی نیست که ساختار موجود اقتصاد جهانی به‌گونه‌ای "بحران‌ساز" عمل نموده و باید نسبت به عملکرد سازمان‌های مهم اقتصادی مانند سازمان جهانی تجارت، بانک جهانی یا صندوق بین‌المللی پول (IMF) با تردید نگاه کرد. با وجود این، ساختار اقتصاد ملی جوامع نیز آسیب‌پذیر شده و در مقابل بحران‌های اقتصادی، کنش‌های مناسبی از خود نشان نمی‌دهند. مطالعه بنگاه‌های اقتصادی ایران نشان می‌دهد که ساختار درآمدی کارکنان در مقابل ساختار هزینه‌ها، کارآمد نبوده و نارضایتی را در میان کارکنان ماهر گسترش داده است.

طبیعی است که سازمان‌های مورد مطالعه، تصویری روشن و مستند از بحران‌های پیش‌رو نداشته‌اند و مطالعه جامعی که بتواند شاخص بحران را در این سازمان‌ها اندازه‌گیری کند، موجود نیست، اما ضرورت این مطالعه کاملاً احساس می‌شود. بنابراین، اگرچه به صورت آماری انحراف‌ها مورد مطالعه قرار نگرفته، ولی تجربه سازمان‌ها، از جمله سازمان‌های آمریکایی نشان می‌دهد که میزان سوءرفتارهایی که می‌توانند "بحران‌ساز" عمل کنند، نسبتاً زیاد است و به‌سهولت قابل‌کنترل نمی‌باشند^(۶).

هدف اصلی در این مطالعه میدانی، رسیدن به شاخص بحران نبود، اما شناخت بحران و توجه به آن در این مقطع زمانی که تحریم‌های برون‌مرزی می‌توانند مشکلاتی را پیش روی مدیران قرار دهند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و تفهیم موضوع با "الگوهای آموزش کاربردی" برای مثال، شیوه برخورد آمریکاییان با بحران در موسسات آموزشی در برخی موارد، از اثربخشی قابل‌قبولی برخوردار می‌باشد.

شبکه‌سازی و شفاف‌سازی

دنیای معاصر را اگر بخواهیم با واژه‌ای متفاوت نامگذاری کنیم، شاید یکی از بهترین گزینه‌ها واژه "شبکه‌سازی" باشد. این الگو معرف اهمیت ارتباطات و شناخت نقاط مشترک تصمیم‌گیری است. یکی از منابع کلیدی که در فرایند "بحران‌سازی" عامل شکست محسوب

محوری نمودن
"تعالد عمومی"
می‌تواند به عنوان
یک راهکار شناخته
شود و بخش
قابل توجهی از
بحران را
تحت کنترل درآورد.



**با احتیاط می توان
مدعی شد که
تحریم های اقتصادی
از سوی کشورهای
صنعتی در سال های
اخیر، عامل بالقوه
مهمی در خلق بحران
بشمار می رود.**

شفاف سازی درحقیقت پیوندهای مثبت و کارآمد شبکه را شناسایی می کند و ساخت شبکه را میسر می سازد. لذا شفاف سازی نقش موتور محرکه شبکه سازی را بازی می کند و عاملی برای فعال نمودن شبکه به حساب می آید.

پرسش های کلیدی

Marwitz (۲۰۰۷) از مدیران صنایع آمریکا در حوزه مدیریت بحران، پرسش های زیر را کلیدی ارزیابی می کند^(۸):

(۱) آیا برنامه مدیریت بحران مورد بازنگری مدیریت عامل و هیات امنای قرار گرفته است یا خیر؟

(۲) آیا اطلاعات برنامه مدیریت بحران (CMP) به طور منظم به روز شده است؟

(۳) آیا برنامه CMP در ارتباط سازمانی جایگاه ویژه ای دارد؟

(۴) آیا گروه کاری مدیریت بحران به نقش خود در CMP آشنایی کافی دارد؟

(۵) آیا تیم کاری به وظایف قبل و بعد از عملیات شامل منابع انسانی، روابط عمومی، ارتباطات، محیط زیست، ایمنی و تندرستی، مسایل حقوقی، فناوری اطلاعات، بیمه و مسایل امنیتی توجه دارد؟

(۶) آیا فعالیت های بحرانی، مسوولیت ها و وظایف هر عملکردی مطابق صورت فعالیت ها (Checklist) بوده است؟

(۷) آیا برنامه ها و رویه های توسعه یافته، پاسخگوی رویدادهای مورد انتظار می باشند؟

(۸) آیا اطلاعات دریافتی، به برنامه مدیریت اضافه می شوند تا گروه "مدیریت بحران" بتواند فرایند انجام کار را مورد بازنگری قرار دهد؟

(۹) آیا برنامه ارتباطات درون و برون ساختاری در حوزه اطلاعات لحاظ می شود؟

(۱۰) آیا بانک اطلاعاتی کارکنان، ابزار، مواد و منابع خارجی فعال است؟

این پرسش ها در بیشتر موارد در سازمان های بزرگ موجودند، اما از طبقه بندی مناسب برخوردار نیستند و مستقیماً در شکل گیری برنامه مدیریت بحران مفید و موثر نمی باشند.

توجه داشته باشید که مدیریت بحران، در عمل می بایست اهداف زیر را پوشش دهد:

الف) کاهش خسارات و صدمات.

ب) حفاظت از محیط زیست.

پ) حفاظت از دارایی ها.

ت) حفظ نظام و فرایند تجاری.

ث) به حداقل رساندن کاهش انقطاع فعالیت های سازمانی.

ج) کاهش صدمات وارده به اعتبار سازمان.

چ) حفظ ارتباط با مشتریان و مصرف کنندگان.

تردید نیست که این مهم، یک پروژه پویای چندساله است که در عمل می تواند جلوی خسارات وارده به سازمان های بزرگ را بگیرد و روند توسعه سازمان را از خطرات محتمل نجات دهد.

می شود، فقدان کار گروهی و شبکه سازی در مسیر خروج از بحران است. این بدان معنی نیست که در رویارویی با بحران "شبکه" به وجود نمی آید، برعکس، شبکه های موجود، کارایی لازم برای خروج از بحران با کمترین هزینه را نداشته اند و اثربخشی شبکه در هدایت تصمیم ها برای رسیدن به نتایج مطلوب چندان چشمگیر نیست. این تحلیل نباید نگران کننده باشد و کنش های کارگزاران در حل بحران را با پرسش روبرو سازد، بلکه تاکید بر آنست که روند موجود مطلوب نیست. حداقل در سازمان های مورد مطالعه نویسنده، هیچ زمینه مستندسازی و پروتکل جهت مقابله با بحران های مختلف مشاهده نشد.

اما چرا "شبکه سازی" صورت نمی گیرد؟ پاسخ می تواند حول فقدان برنامه کاربردی در زمینه خاص بحران باشد. از آنجا که زمینه های موجود بحران بسیار گسترده می باشند، لذا حرکت برای مدون نمودن شبکه های مقاومت و مهار بحران سطحی بوده است. از اینرو، لازم به نظر می رسد که در سطح ملی، الگوهای بحران و پروتکل های مختلفی که راهبردی می باشند، مدون شوند و در اختیار مجموعه های کلان صنعتی و سازمان های کلیدی قرار گیرند.

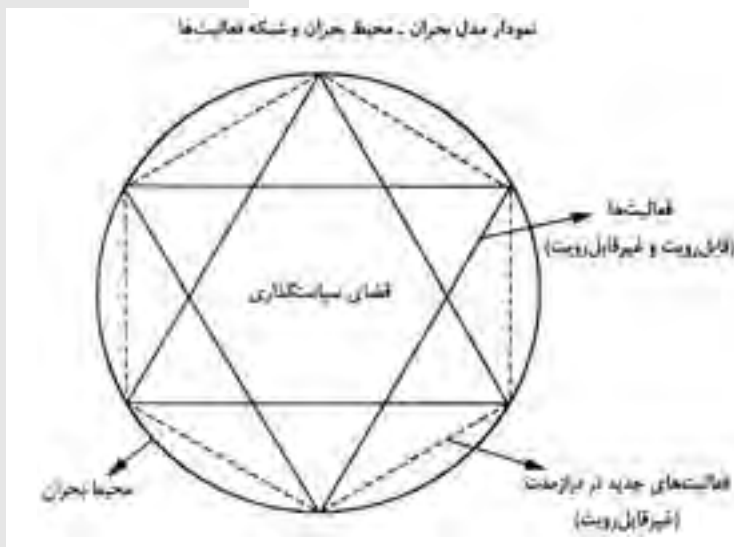
عامل مهمی که در تخریب ساخت شبکه ها موثر بوده و در دسر موجود را مضاعف کرده است، وجود رشوه (Bribes) و فساد (Corruption) در جامعه است. این گونه بحران های اجتماعی محیط فعال شبکه سازی در سازمان را عقیم می سازند^(۷).

الگوهای ساخت شبکه بسیار گسترده و نسبت به نوع بحران و گستره آن متفاوت می باشد. بنابراین، سازمان ها موظف هستند که در مقابل حل بحران، ساختارهای متفاوت الگوسازی را مورد ارزیابی قرار دهند و نتایج مدون را به کمیته مطالعات بحران ارسال دارند تا در سطح کلان نیز الگوهای موفق مورد تایید قرار گیرند.

مسوولیت پذیری و اختیارات، دو عامل کلیدی و حساس در پویانمودن شبکه ها هستند. ساختار سازمان های مورد مطالعه به شکلی طراحی شده اند که الگوهای تصمیم گیری به صورت متمرکز عمل نموده و حوزه اختیارات در شرایط بحران چندان روشن نیست و از آنجا که زمان در شرایط بحران بسیار محدود است، لذا توصیه بر آن است که به علت محدود بودن زمان واکنش، لازم است اختیارات به گونه ای گسترده تر دیده شود.

عامل مهم دیگری که فضای "شبکه" را پویا می سازد، شفاف بودن محیط تصمیم گیری برای خروج از بحران است. این پدیده، زمانی اهمیت می یابد که عمل شفاف سازی با هدف بررسی راه های خروج از بحران همسو باشد. این پدیده می بایست به طور مستمر محیط تصمیم گیری را ارزیابی نماید و از ورود عوامل بحران زا به محیط تصمیم گیری جلوگیری بعمل آورد.

پدیده ای مانند شایعه سازی، از جمله متداول ترین بحران های سازمانی است که محصول عدم شفافیت در محیط سازمان است.



شیوه انتخاب تیم کاری نیز با توجه به نوع بحران تغییر کرده و ترکیب سرمایه‌های انسانی تابع استراتژی کلان سازمان است. از این رو، توانایی‌ها، ظرفیت‌ها، نقاط ضعف و کاستی‌های نیروی انسانی را می‌بایست در ترکیب و ساخت تیم کاری دخالت داد. متغیرهای کیفی مانند اعتماد، ریسک‌پذیری، دانش تجربی، انعطاف‌پذیری و روحیات شخصی افراد نیز از نکات مهمی هستند که باید برای اثربخشی تیم کاری لحاظ شوند.

تماس‌های سرمایه‌های انسانی (HR) در داخل سازمان می‌بایست به صورت فهرست (List) موردتوجه قرار گیرد، زیرا برخی تماس‌ها به حل بحران کمک می‌کنند و برخی دیگر در تشدید بحران موثرند و این مهم را می‌بایست در فرایند برنامه‌ریزی موردتوجه قرار داد. محدودیت‌های مکانی هم از دیگر نکات قابل توجه در انتخاب رویه‌های برنامه‌ریزی است.

مدل بحران

برای شناخت موضوع می‌توان سه عنصر را از یکدیگر متمایز نمود:

- ۱) محیط بحران (Crisis Atmosphere).
 - ۲) شبکه فعالیت‌ها (Activity Network).
 - ۳) فضای سیاستگذاری (Political Climate).
- این تفکیک از آن جهت کارساز است که مدیریت را با سه پدیده مختلف، اما فعال در زیرمجموعه آشنا می‌سازد. محیط بحران، دربرگیرنده فضایی است که عوامل مخرب، تضادها و ناهنجاری‌ها در آن رشد می‌کنند. این رشد، نامتوازن است و از محیط رقابتی مخرب بهره‌برداری می‌کند. برخی از تضادها (Conflicts) محصول تعامل کنشگران برای فهم و درک بهتر رویدادها می‌باشند و بنابراین، به‌طور کاملاً طبیعی محیط سازمانی را به محاصره خود درمی‌آورند. سازمان نیز در بازخورد با این ناهنجاری‌ها، گاه رفتارهای نامطلوب یا واکنش‌های مخاطره‌انگیز را دنبال می‌کند.

فعالیت‌های نیروی انسانی و سرمایه انسانی در سازمان اگرچه از سلسله‌مراتب سازمانی برخوردار است، اما شبکه فعالیت‌ها چندان روشن نیست، زیرا حجم فعالیت‌ها بسیار گسترده و در مواردی غیرشفاف است. شبکه فعالیت‌ها، تابع فرهنگ سازمانی است. بنابراین، در محیط بحرانی، شبکه فعالیت‌ها به‌علت گستردگی دامنه کنترل‌ها، شفافیت خود را از دست می‌دهد و سمت‌گیری به‌سوی تهدید و نارسایی را در خود ذخیره‌سازی می‌کند. این عامل در درازمدت حجم ناهنجاری‌ها را گسترش می‌دهد و روابط نیروی انسانی را در سازمان از حالت منطقی خارج می‌سازد.

فضای سیاستگذاری نیز به‌علت فقدان تحقیقات انسانی و مدیریتی، با آلودگی همراه شده و واکنش‌های تصمیم‌گیران را به سمت برخورد قدرت و تجاوز از حوزه اختیارات سوق می‌دهد. پایین بودن کارایی، ضعف بهره‌وری و ناکارآمدی اثربخشی هم محصول این فضای

مسموم می‌باشند که بحران‌زا عمل می‌کنند.

عوامل تعیین‌کننده سیاستگذاری در فضای مدل موردبحث عبارتند از:

- الف) مقیاس و گستره (Scale Scope).
 - ب) ارزشگذاری شامل دستمزد، قیمت کالاها و نرخ بهره.
 - پ) ساختار سازمان.
- یکی از مدل‌های ساده برای تفهیم مباحث فوق نمودار بالا است:

در مدل فوق‌الذکر، محیط دایره، محیط بحران و خطوط متقاطع شبکه فعالیت‌ها است که در فضای نقطه‌چین فعالیت‌های شفاف نیست. در فضای خطوط ممتد، فعالیت‌ها قابلیت ساماندهی دارند، اما با جابجایی محیط بحران این شبکه نیز تغییر ماهیت می‌دهد. چنانچه فعالیت‌ها از محیط بحران خارج شوند، امر جابجایی قدرت یا تغییر هرم ساختار سازمانی را شاهد خواهیم بود.

فضای سیاستگذاری می‌بایست از لایه بحران عبور و به فضای مساعد و شفاف فعالیت‌ها رخنه کند. قابلیت و توانمندی سیاستگذاری تابع عوامل سه‌گانه فوق است، لذا امر سیاستگذاری با فرهنگ سازمانی ارتباط پیدا کرده، شیوه اثربخشی سیاستگذاری را تحت‌تاثیر قرار می‌دهد.

در درازمدت نقاط غیرشفاف فعالیت مثلث‌گونه فضای حرکتی را ایجاد کرده محیط بحران را فعالتر نموده، دامنه اثربخشی سیاستگذاری را کاهش می‌دهند. فقدان مسوولیت‌پذیری، نتیجه تحرک گسترده فعالیت‌های غیرشفاف است.

تعادل عمومی

از آنجا که در یک جامعه کثرت‌گرا زندگی می‌کنیم، لذا پرداختن به رویکرد نوین از تحلیل اقتصادی ضرورت می‌یابد (Dow / ۲۰۰۸) بر این اساس، توجه به اقتصاد رفتاری (Behavioural Economics) در یک فضای "تئوری بازی‌ها" معنی‌دار است^(۹). در این چارچوب، سه مدار اصلی از اهمیت خاصی برخوردار خواهند بود:

مطالعه بنگاه‌های

اقتصادی ایران

نشان می‌دهد که

ساختار درآمدی

کارکنان در مقابل

ساختار هزینه‌ها،

کارآمد نبوده و

ناراضیاتی را در

میان کارکنان ماهر

گسترش داده است.



را پیچیده، اما ناقص می‌داند، امری حیاتی و درخور توجه است. عامل مالکیت به علت جایگزینی آن با شکل و هرم قدرت در تعادل سیاسی، متغیری کلیدی در نظر گرفته می‌شود. این مدل در شرایط انتقال از بنگاه‌های اقتصادی دولتی به خصوصی، اهمیت زیادی می‌یابد، اگرچه شکل تلخیص شده مدل را در عمل نداریم، اما می‌توانیم حدس بزنیم که رابطه‌های ناشناخته‌ای بین متغیرها در هر تعادلی وجود دارند و کل مدل می‌تواند زمینه شناخت مسیر خروج از بحران را فراهم سازد.

راهکارها

مطالعات نویسنده نشان می‌دهند که مهمترین عامل خروج از بحران، ساختار مالکیت دستگاه است که باید رویکرد "بنگاه اقتصادی" را محور قرار دهد^(۱۰). این مهم از طریق فروش سهام در "بازار آزاد" می‌تواند راهکار مناسبی باشد، اما این تغییر رویکرد، پایان کار نیست و اصلاحات در محیط اجتماعی - اقتصادی را نیز می‌بایست به دنبال داشته باشد. اصلاحات در عمل آزادسازی قیمت‌ها است؛ بنابراین، محوری نمودن "تعادل عمومی" می‌تواند به عنوان یک راهکار شناخته شود و بخش قابل توجهی از بحران را به کنترل درآورد. علاوه بر این، از آنجا که شرکت‌های اقتصادی بزرگ محدودیت تشکیل سرمایه را نیز در پیش رو دارند، لذا جلب توجه سرمایه‌گذاری خارجی (FDI)، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ایجاد مراکز مطالعاتی برای ارائه خدمات به شرکت‌های بزرگ در سطح ملی نیز می‌تواند آن بخش از فعالیت‌های پنهان را که آسیب‌پذیری مجموعه را به دنبال دارد، کاهش دهد.

این سیاست‌ها زمینه شفاف‌سازی و در نهایت شبکه‌سازی را فراهم می‌کنند. شبکه‌ها باید پویا عمل کنند و این مهم عامل بالقوه اثرگذاری برای خروج از بحران است. لازم به یادآوریست که کارگزاران حل بحران، نه صددرصد از خردگرایی (Rationality) برخوردارند و نه صددرصد به دنبال منافع شخصی (Self-Interest) هستند، بنابراین تشخیص ترجیحات در زمان بحران حوزه "مطلوبیت - تصمیم‌گیری" را با چالش روبرو می‌سازد و حل این مساله نیز تنها در سایه شفاف‌سازی و اقدام به ایجاد شبکه (Network) میسر است.

الف) بازشدن ساختار اقتصادی به وسیله داده‌های نوین، توجه علم اقتصاد را به سوی علوم دیگری مانند جامعه‌شناسی، روانشناسی و در ایران به سوی سیاست جلب می‌کند.

ب) تخصصی‌تر شدن حوزه‌های اقتصادی، ما را به سوی مطالعات طبقه‌بندی شده هدایت می‌کند.

پ) با فاصله گرفتن از تقسیم‌بندی‌های مرسوم کینزین و طرفداران سیاست‌های پولی، چسبندگی بیشتری بین روش‌شناسی (Methodology) و اصول تئوریک مطرح می‌شود.

بر این اساس، مدل ریاضی زیر را با نگاه تعادل عمومی (General) Equilibrium می‌توان مطرح نمود:

$$E = f(r, W, P, S1, S2) \quad \text{تعادل اقتصادی}$$

$$C = k(S1, S2, R, P) \quad \text{تعادل ارتباطی}$$

$$P = g(O, M) \quad \text{تعادل سیاسی}$$

$$M = h(E, C, P) \quad \text{تعادل مدیریتی}$$

که در آن E برای اقتصاد، C برای ارتباطات، P برای سیاست و M برای مدیریت به کار برده شده است. مدل اقتصادی تابع متغیرهای نرخ بهره (r)، دستمزد (W)، قیمت‌ها (P)، مقیاس (S1) و گستره (S2) می‌باشد. تابع ارتباطات، تابع مقیاس، گستره، ریسک (R) و سیاست (P) است. تابع سیاست، تحت تاثیر مالکیت (O) معرف قدرت و مدیریت (M) خواهد بود. مدیریت در نهایت تابع اقتصاد، ارتباطات و سیاست می‌باشد.

مدل چندمعادله‌ای فوق در یک بستر زمانی تعریف شده می‌تواند چندین رفتار اقتصادی، سیاسی و ارتباطات را از جهت مختلف پیش روی ما قرار دهد. مدیریت این مدل در حقیقت تابع نوسانات اقتصادی، ارتباطات و سیاست‌های ساختاری است. در این شرایط، هر قدر تعادل در محیط اقتصادی، سیاسی و ارتباطات پایدارتر باشد، تعادل در امر مدیریت بیشتر تسهیل خواهد شد، در غیراینصورت، عدم تعادل در هریک از معادلات می‌تواند به طور بالقوه عامل تهدیدی برای عدم تعادل در محیط‌های بعدی بشمار آید و زمینه بحران را با حذف "تعادل عمومی" فراهم آورد.

از این رو، ملاحظه می‌کنید که در شرایط کثرت‌گرایی جامعه پیش رو، تجدیدنظر در روند نظریه پردازان نوکلاسیک می‌تواند الزام آور باشد. بنابراین، بازنگری در فرایند نظام پیش‌رو با توجه به رویکرد Perrow (۱۹۸۰) که سیستم‌ها

منابع

- ۱) مراجعه شود به قوانین و مقررات مربوط به اصل ۴۴ قانون اساسی (خصوصی سازی و اصلاحات مرتبط با قانون برنامه چهارم توسعه).
- ۲) آمار قطعی در این خصوص به صورت مدون در اختیار نیست.
- 3) Tanzi, Vito / 1983 / "The Underground Economy" / Finance Development / Vol. 20 / No.4.
- ۴) مراجعه شود به Gini Coefficient (1996) Deininger
- 5) Alam, S.M./ 2000 / "Poverty from the Wealth of Nations" / Palgrave.
- 6) Mitroff / 2003 / "Effective Crisis Management" / Univ. of California / Center for Crisis Management.
- ۷) مراجعه شود به Corruption Perception Index سال‌های مختلف (۲۰۰۶) درباره رتبه بندی کشورها. توضیح اینکه ایران از این لحاظ در بین ۱۶۳ کشور جهان، رتبه ۱۰۵ را داشته است با شاخص ۲/۷؛ بهترین رتبه از آن فلانلند با شاخص ۹/۶ و بدترین آن هم از آن هائیتی با شاخص ۱/۸ بوده است.
- 8) Marwitz, Steve &... / 2007 / "Corporate Crisis Management; Managing a Major Crisis in Chemical Facility" / Journal of Hazardous Materials.
- 9) Dow, Sheila / 2008 / "Post Keynesian Economics" / The History of Economic Thought / (ed) P.471-478.
- ۱۰) عبیری، غلامحسین / "آزادسازی: برنامه‌ریزی، دموکراسی و توسعه" / انتشارات آیدن / تهران / صفحات ۱۷۵-۱۸۵.

عامل مهمی که در تخریب ساخت شبکه‌ها موثر بوده و در دسر موجود را مضاعف کرده است، وجود رشوه و فساد است.