

در حالت کلی پاسخ به این سؤال آسان به نظر نمی‌رسد، اما می‌توان از شاخص‌های مهم در حوزه کمک‌های توسعه‌ای بهره جست. یکی از مهمترین این شاخص‌ها، بررسی سهم کمک‌ها در درآمد ناخالص ملی (GNI) است. روند این شاخص، حاکی از آن است که این متغیر تا قبل از خاتمه جنگ، روندی نزولی داشته است، اما طی برنامه اول و دوم توسعه، روندی صعودی پیدا کرده و به حدود ۰/۲۵ درصد در سال ۷۵ رسیده و پس از آن به دلیل افزایش درآمدهای نفتی کشور، مجدداً روندی نزولی یافته و به حدود ۰/۰۶ درصد در سال ۸۵ رسیده است. نکته مهم این است که طی برنامه‌های آغازین توسعه پس از انقلاب، کمک‌ها در درآمد ملی کشور، سهم افزایشی داشته و به این لحاظ در توسعه کشور نقش بیشتری داشته‌اند.

گفتنی است میزان کمک‌های سرانه قبل از انقلاب (۵۷ - ۳۹) یک دلار برای هر نفر بوده است، ولی پس از انقلاب و با شروع جنگ به حدود ۰/۶ دلار طی دوره ۶۷ - ۵۸ کاهش و پس از خاتمه جنگ طی دوره

ضرورت توسعه علمی مدیریت در کشور

مدیریت نوین و صنعت پتروشیمی

نگاه مهندس نژادسلیم، مدیر عامل شرکت ملی صنایع پتروشیمی، به موضوع مدیریت سنتی و مدیریت نوین



ویژگی‌های مدیریت در سازمان‌های سنتی با عصر حاضر تفاوت اساسی دارد. در دهه‌های گذشته، مدیران فرصت‌ها و تهدیدهای محیط را فراموش کرده، در لاک سازمان خود فرو رفته بودند و در لایه‌های ارقام و اعداد به دست آمده از پیشرفته‌ترین تکنیک‌های مدیریتی، سود و زیان سازمان خود را چرتکه می‌انداختند. اما در عصر جدید، تأکید می‌شود که مدیران بیشتر وقت خود را به خارج از سازمان اختصاص دهند، یعنی برون‌نگر باشند و از میان اعداد و ارقام درون‌سازمانی خارج شده و روانه بازار شوند، چراکه امروز دغدغه اصلی، سود و زیان نیست، بلکه بودن یا نبودن در این بازار رقابتی و جهانی است.

عصر حاضر به مدیران هشدار می‌دهد که تولید کمی محصول کافی نیست، بلکه باید به دنبال قابلیت‌های منجر به شایستگی کلیدی بود. در عصر کنونی میانه بودن راضی‌کننده نیست و باید ممتاز و برتر بود. چراکه قواعد بازی، مدام در حال تغییر است و برای یک سازمان، هیچ مزیت پایداری به جز قابلیت تطابق مستمر با محیط وجود ندارد. تطابق با محیط، به مفهوم تغییر مشخصه‌های سازمان برای کارکرد بهره‌ور و مزیت‌بخش در یک شرایط محیطی خاص می‌باشد.

عصر جدید صنعت پتروشیمی باید توانمندی‌هایی را از خود در زمینه ابعاد تولید و توسعه نشان دهد که

۸۵ - ۶۸ به حدود ۲/۳ دلار افزایش یافته است. روند افزایش کمک‌ها به همراه کنترل جمعیت، از دلایل افزایش کمک سرانه طی برنامه‌های توسعه می‌باشد.

کمک‌ها و تحریم‌ها

در سال‌های اخیر در مورد اثرات تحریم‌های اقتصادی عموماً سه سیاست در نظر گرفته شده است: تنبیه، تحذیر و ترمیم. به منظور تحقق اهداف تحریم‌ها در روش عمده نیز اتخاذ شده است:

(۱) تحریم‌های تجاری در زمینه صادرات و واردات
(۲) تحریم‌های مالی که کاهش کمک‌ها در این روش قرار می‌گیرد.

با توجه به این که آمار رسمی در سال‌های ۸۶ وجود ندارد، نمی‌توان به طور قطع عنوان داشت که تحریم‌های اعمال شده علیه کشور، به کاهش کمک‌ها منجر شده است. آمار سال ۸۵ بیانگر این است که این کمک‌ها نسبت به قبل از تحریم‌ها، کاهش نیافته است، ولی می‌توان عنوان داشت که روند نزولی در سال‌های اخیر وجود داشته است. ■

توسعه پایدار باید بر اساس کلی‌نگری یا تفکر سیستمی ادامه یابد. بنابراین بایست برای تدوین نقشه راه رسیدن به آرمان پایستگی، تلاش نمود و فضای باز مشارکتی توأم با فضای باز تفکر و اندیشه‌ای ایجاد کرد. با ایجاد این فضا، قابلیت‌های جست‌وجو، تعمیق و بحث و گفت‌وگو پرورش می‌یابند و می‌توان رابطه علت و معلول مربوط به وقایع و رخدادها را مشخص کرد. تمرکز بر روی وقایع در سازمان، ما را به روزمرگی گرفتار می‌کند و اجازه نمی‌دهد فراگیری زاینده به عمل آید. اگر ما بر روی وقایع متمرکز شویم، بهترین کاری که می‌توانیم انجام دهیم، پیش‌بینی اتفاق قبل از وقوع و در نتیجه اتخاذ عکس‌العمل بهینه است، اما هرگز نمی‌توانیم نوآوری و خلاقیت را فراگیریم. از آنجایی که انسان‌ها به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان‌ها هستند و کسانی که مسئولیت رویکردها و کارکردهای سازمان را بر عهده دارند، در هدایت تحولات سازمان نقش‌آفرینان اصلی هستند، بنابراین باید با توانمندسازی منابع انسانی از راه مدیریت عملی و غیرمتمرکز و دموکراتیک، ضمن آماده کردن کارکنان برای رویارویی با تغییرات، در سازمان نیز محیطی را به وجود آورد که در آن، هم کرامت انسانی رعایت و هم استعدادها شکوفا گردند تا دستیابی به بالندگی سازمانی و توسعه هدف‌ها و در نهایت ارتقای سازمان تا سطح فرابالندگی امکان‌پذیر شود.

برای تحقق اهداف و رسیدن به آرمان‌ها، باید نگرش خود را مطابق با ادبیات عصر حاضر تغییر دهیم. صاحبان ثنوری و دانشمندان، اعتقاد دارند که منشأ رفتار انسان‌ها، برگرفته از تصویر ذهنی آنها است.

لذا برای تغییر رفتار، باید نوع نگرش را به جهان اطراف عوض کرد. در گذشته مدیران عامل و هیأت مدیره‌ها با این مسأله درگیر بودند که چگونه دیگران را در سازمان خود جابه‌جا کنند. اما امروز، بسیاری از آنها متوجه شده‌اند که نحوه تفکر و نگرش یا به عبارت دیگر رفتار آنها باید تغییر کند، زیرا مشکلات نمی‌توانند با توصیه‌های کارشناسی و مشاوران بهتر یا مدیران برتر حل شوند. مشکل اصلی شیوه تفکر است. اگر شیوه تفکرمان تغییر نکند، تمام راه‌های جدید به همان نتایج کم‌اثر پیشین منجر می‌شوند. دیگر کافی نیست که یک نفر برای یک مجموعه یاد بگیرد و اکنون غیرممکن است که در رأس مجموعه‌ها، همه مسایل حل شوند و همگی پیرو فرامین استراتژیست کبیر باشند. در عصر حاضر، تنها سازمانی می‌تواند ادعای برتری کند که قادر باشد از قابلیت، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمان به نحو احسن بهره‌برداری کند. در هر یک از ما تمایلی نهفته است که هرگاه، کار درست پیش نمی‌رود، تقصیر را متوجه کسی یا چیزی خارج از خود سازمان بدانیم. این نگرش در حقیقت تأییدی است بر نگرش غیرسیستماتیک و غیرجامع‌نگر به مسایل. ■

غفلت از آن موجب خواهد شد، نه تنها توسعه سنجیده و عقلانی با مشکل جدی مواجه شود، بلکه حتی حیات آن نیز در پرده ابهام قرار گیرد. پژوهش و نوآوری، توجه به دارایی‌های نامشهود، تفکر سیستمی، توجه داخلی به نیازهای مشتری و مطابقت سازمان با شرایط محیطی، ویژگی‌های صنعت پتروشیمی در عصر حاضر است.

مطابق سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، صنعت پتروشیمی در سال ۱۴۰۴ باید مقام نخست خاورمیانه را به خود اختصاص دهد. جهت دستیابی به این هدف، توسعه ظرفیت‌های تولید، همراه با ابعاد آن هنوز هم مهمترین دغدغه می‌باشد. البته