

نگاهی به فعالیتهای صندوق تعاون

در سال ۱۳۷۵

از: سعید معادی

روند رو به رشدی برخوردار گردد و از سال ۶۹ تا پایان سال ۷۵ بالغ بر ۲۴۶ میلیارد ریال تسهیلات اعتباری را در اختیار تعاونیها قرار دهد که با در نظر گرفتن میزان وامهای اعطائی صندوق تعاون از سالهای ۶۹ الی ۷۵ روند رشد صعودی فعالیت صندوق تعاون در بخش تخصیص اعتبار و اعطاء تسهیلات بخوبی مشاهده می گردد.

براساس اطلاعات موجود در سال ۱۳۷۵ تسهیلات اعطائی صندوق تعاون بالغ بر ۱۳۶/۶۵۶ میلیارد ریال بود که این تسهیلات در قالب عقود اسلامی و بصورت وامهای کوتاه و میان مدت در اختیار اتحادیهها و شرکتهای تعاونی متقاضی اعتبار قرار گرفت. این میزان تسهیلات، با توجه به کثرت تعاونیها و تنوع موضوع فعالیت و بخشهای مختلف اقتصادی، تسهیلات اعطائی صندوق به تعاونیهای متقاضی بیش از اعتبارات مصوب بودجه سال ۷۵ بوده است.

در بخش کشاورزی و دامپروری، شیلات و آبریزان اعتبار مصوب در بودجه سال ۷۵، ۳/۸۰۰ میلیارد بوده که بالغ بر ۷/۸۹۸ میلیارد ریال در اختیار اتحادیه و تعاونیهای

در راستای حمایت از اتحادیهها و شرکتهای تعاونی سراسر کشور و فراهم نمودن زمینه رشد و تعالی تعاونیها از طریق ارائه خدمات و تسهیلات اعتباری و رفع تنگناها و مضایق مالی تعاونیها، صندوق تعاون کشور از بدو فعالیتش در سال ۶۹ تاکنون با توجه به مقدرات و امکانات و توان مالی، خدمات قابل توجهی را به تعاونیها ارائه نموده و در واقع با ایجاد شرایط مناسب و گردش سریع نقدینگی و منابع مالی که در اختیار داشته توانسته است با توجه به کثرت تعاونیها و تنوع در موضوع فعالیتشان در نحوه ارائه خدمات از

روند افزایش سرمایه سالانه (ریال)

سال ۶۹	۵/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال	سال ۷۳	۲۵/۵۷۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال
سال ۷۰	۵/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال	سال ۷۴	۲۸/۷۰۳/۰۰۰/۰۰۰ ریال
سال ۷۱	۸/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰ ریال	سال ۷۵	۷۹/۳۷۳/۶۰۰/۰۰۰ ریال
سال ۷۲		۲۵/۴۷۵/۰۳۲/۷۵۴ ریال	

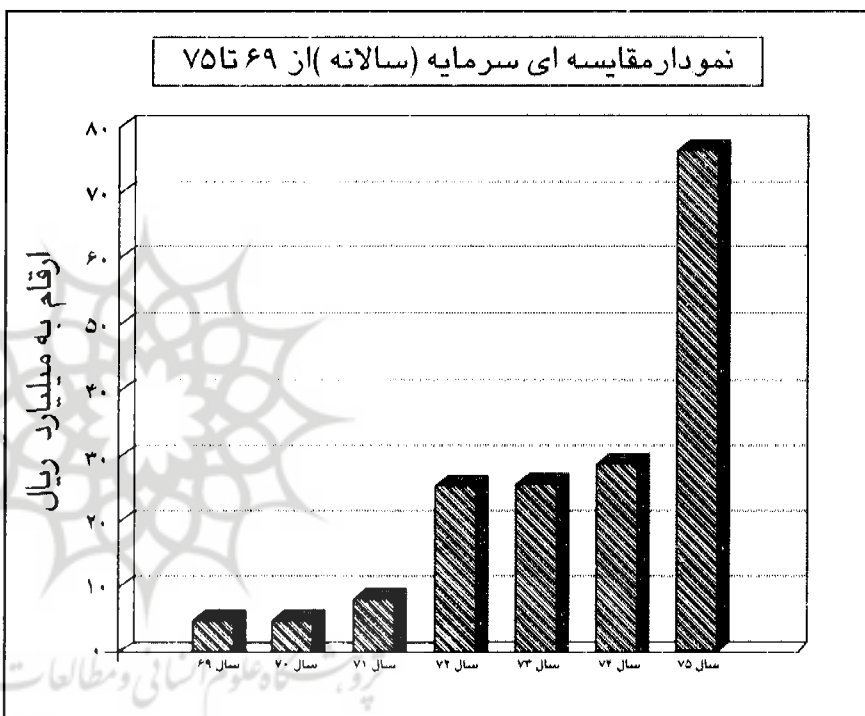
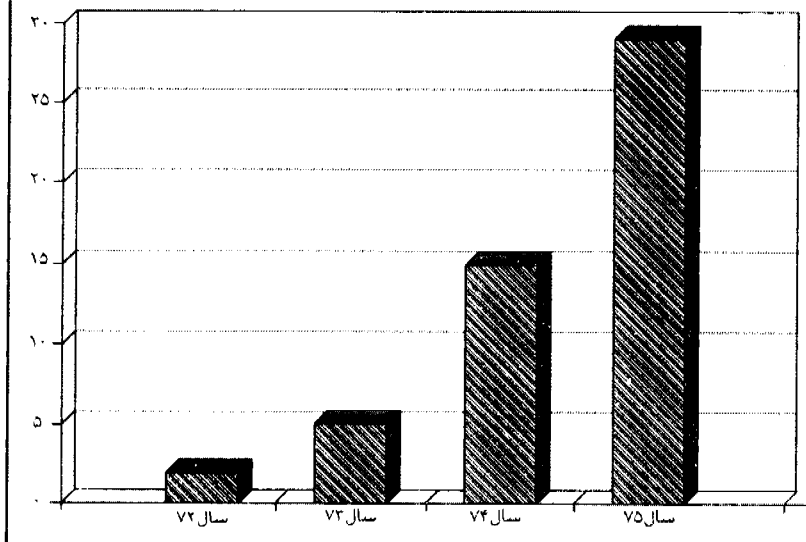
مانده سپردههای پایان سال از سال ۶۹ تا پایان سال ۷۵

ردیف	شرح	پس انداز قرض الحسنه	جاری قرض الحسنه	سپرده سرمایه گذاری	جمع سپردهها
۱	۷۱۴۶۹	-	-	-	-
۲	۷۲	۳۰۰/۰۰۰	-	۳۸/۶۵۸/۰۰۰	۳۸/۹۵۸/۰۰۰
۳	۷۳	۲۲۵۱/۳۸۱/۶۵۸	۱۲۳/۴۳۳/۹۷۶	۹۶۱/۵۶۷/۷۶۹	۳/۳۳۶/۳۸۳/۴۰۳
۴	۷۴	۶/۶۴۰/۶۳۱/۹۸۹	۷/۳۴۸/۸۳۱/۶۰۶	۱/۲۹۹/۵۵۴/۶۵۵	۱۵/۲۸۹/۰۱۸/۲۵۰
۵	۷۵	۱۱/۳۴۵/۴۱۲/۶۰۵	۳۲۱/۷۰۱/۶۴۴/۶۱۴	۴/۷۵۱/۶۳۷/۰۲۱	۴۸/۷۹۸/۶۹۴/۲۴۰

مصوب در بودجه سال ۷۵، ۱۵/۳۰۰ میلیارد ریال بوده که از این مقدار ۸۰/۲۵۷ میلیارد ریال تسهیلات اعتباری در اختیار اتحادیه و شرکتهای تعاونی توزیعی، مصرف (کارمندی، کارگری، محلی) فرهنگی، آموزشی، حمل و نقل قرار داده شد. این مبلغ نیز نسبت به تسهیلات اعطائی در سال ۷۴ که میزان آن ۴۳/۶۴۹ میلیارد بود از ۸۴٪ رشد برخوردار بوده است.

همچنین در بخش تخصیص اعتبار به تعاونیهای کارمندی و کارگری باتوجه به اعتبار مصوب در بودجه سال ۷۵ که بالغ بر ۸۵۵/۳۰۰ میلیارد ریال می شد بیش از ۸۵۵ میلیون ریال وام در اختیار تعاونیهای اعتبار قرار گرفت که نسبت به سال ۷۴ از ۲۷٪ کاهش برخوردار بوده است. قابل ذکر است که میزان تسهیلات اعطائی صندوق تعاون در سال ۷۵ نسبت به سال ۷۴ که بالغ بر ۵۶ میلیارد اعتبار در اختیار تعاونیها قرار داده شده از ۱۴۵٪ رشد برخوردار بوده است.

در سال ۷۵، ۹۰۰ فقره درخواست تسهیلات اعتباری به صندوق تعاون واصل گردیده که از این تعداد ۷۵۲ مورد پرونده درخواست تسهیلات پس از بررسی و کارشناسیهای لازم به تصویب رسیده است و ۶۸۴ مورد آن منجر به عقد قرارداد و اعطاء اعتبار گردیده از این میان ۱۹۳ مورد از وامهای تصویری مربوط به کمیتههای اعتباری شعب صندوق تعاون در سطح استانها و شهرستانها بوده است که باتوجه به میزان اختیارات تفویضی برای تصویب و اعطاء تسهیلات، بالغ بر ۶/۹۴۳ میلیارد ریال تسهیلات اعتباری از طریق کمیتههای اعتباری تصویب و پرداخت گردیده است.



میلیارد ریال) از ۵۵۳٪ رشد برخوردار بوده است.

در بخش مسکن و عمران اعتبار مصوب صندوق تعاون در بودجه سال ۷۵، ۹/۵۵۰ میلیارد ریال بوده که در سال ۷۵ بالغ بر ۹/۹۳۶ میلیارد ریال تسهیلات به تعاونیهای این بخش تخصیص یافت این مقدار که به نسبت وامهای اعطائی سال ۷۴ (بالغ بر ۴/۵۷۱ میلیارد) از ۱۱۷٪ رشد برخوردار بوده است. در بخش خدمات و بازرگانی اعتبار

مقتضی در این بخش قرار گرفت است که این رقم به نسبت تسهیلات اعطائی سال ۷۴ که بالغ بر ۱/۹۵۲ میلیارد ریال بوده از ۳۰۴٪ رشد برخوردار گردیده است. در بخش صنعت و معدن اعتبار تصویب شده در بودجه سال ۷۵ صندوق تعاون ۹/۵۵۰ میلیارد ریال بوده که از این میزان بالغ بر ۳۷/۷۰۷ میلیارد ریال وام در اختیار اتحادیه و شرکتهای تولیدی این بخش قرار داده شد که این مبلغ در مقایسه با تسهیلات اعطائی سال ۷۴ (بالغ بر ۵/۷۷۴

بخش	اعتبارات اعطایی سال ۷۵ (ریال)	عملکرد سال ۸۴ (ریال)	درصد رشد
کشاورزی	۷/۸۹۸/۹۹۰/۰۰۰	۱/۹۵۲/۴۰۰/۰۰۰	۳۰۴
صنعت و معدن	۳۷/۷۰۷/۸۸۱/۶۰۰	۵/۷۷۴/۱۶۸/۰۰۰	۵۵۳
مسکن و عمران	۹/۹۳۶/۷۷۰/۲۶۰	۴/۵۷۱/۲۷۷/۰۰۰	۱۱۷
خدمات و بازرگانی	۸۰/۲۵۷/۸۵۸/۵۴۸	۴۳/۶۴۹/۵۷۱/۰۰۰	۸۴
تعاونی اعتبار	۸۵۵/۰۰۰/۰۰۰	۱/۱۷۸/۲۲۶/۹۰۰	-۲۷
جمع	۱۳۶/۶۵۶/۵۰۰/۴۰۸	۵۵/۱۷۳/۱۹۲/۹۰۰	

سال	تسهیلات اعطایی	مانده مطالبات معوقه	درصد مانده مطالبات معوقه نسبت به تسهیلات اعطایی
۷۲	۱۸/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۲/۴۰۰/۰۰۰/۰۰۰	٪۱۳/۳
۷۳	۲۴/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۳/۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰	٪۱۴/۶
۷۴	۵۶/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۴/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	٪۷/۱
۷۵	۱۳۵/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	۴/۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	٪۳

ملاحظه جدول فوق نشان می‌دهد که نسبت مطالبات معوقه نسبت به تسهیلات اعطایی در سال ۷۴ ۵/۴ درصد و در سال ۷۵، ۳/۶ درصد می‌باشد در حالی که تسهیلات اعطایی سال ۷۵ رشدی معادل ۲۴۰ درصد نسبت به سال ۷۴ دارد.

همچنین در سال ۷۵ تعداد ۸۲ مورد از درخواست‌های اعتبار بدلیل نداشتن توجیه کافی با عدم تصویب مواجه گردید و ۶۶ مورد از پرونده‌های اعتباری از نظر مدارک ناقص بود که جهت رفع نقص مکاتباتی در این خصوص بعمل آمد تا پس از تکمیل مورد رسیدگی واقع گردد.

در خصوص توسعه سازمانی صندوق تعاون کشور، این مؤسسه به منظور جلب همکاریهای تعاونیها با صندوق تعاون و فراهم نمودن زمینه مساعد جهت تحقق هرچه بیشتر اهداف صندوق و جلوگیری از اتلاف وقت و صرف هزینه‌های غیرضروری تعاونیهای

متقاضی اعتبار و تسریع امور و همچنین ارائه خدمات بهتر از حیث اعطاء تسهیلات و جذب سپرده اقدام به راه‌اندازی شعب در مراکز

استانهای کشور نموده و تا حال حاضر بیشتر از ۳۰ شعبه صندوق تعاون بصورت آزمایشی و رسمی مشغول فعالیت می‌باشد که از حیث شروع فعالیت این شعب از سال ۷۲ تا پایان سال ۷۴ بدین صورت می‌باشد.

صندوق تعاون که در سال ۶۹ با سرمایه به مبلغ ۵ میلیارد ریال فعالیت خود را آغاز نموده است، تا سال ۷۵ با کمک دولت این سرمایه را به بیش از ۷۹/۳۷۳ میلیارد ریال افزایش داده است و در واقع با افزایش سرمایه صندوق این زمینه فراهم گردید تا بتواند تسهیلات اعتباری بهتر در اختیار تعاونیها و اتحادیه‌ها قرار دهد.

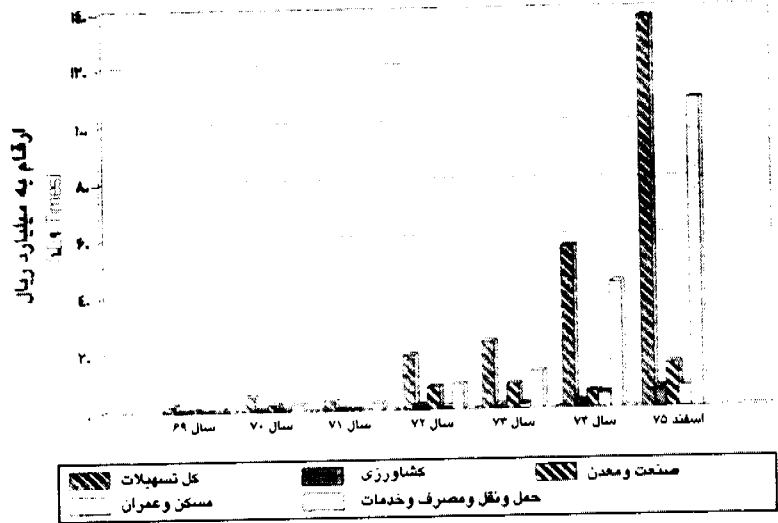
در سال ۷۲ دو شعبه همدان و فارس در سال ۷۳ سه شعبه تهران - مرکزی (اراک) و خوزستان در سال ۷۴ ده شعبه اصفهان -

مرکزی (تهران) - خراسان - آذربایجان شرقی - آذربایجان غربی - مازندران - گیلان - یزد - قزوین - ایلام و در سال ۷۵ سیزده شعبه گرگان - زنجان - کرمانشاه - چهارمحال و بختیاری - بوشهر - سیستان و بلوچستان - باجه همدان - ساوه - قم - کردستان - کرمان - لرستان و باجه اصفهان راه‌اندازی گردیده است.

در بخش تجهیز منابع صندوق تعاون بمنظور افزایش حجم نقدینگی، بالا بردن توان مالی و استفاده از نقدینگی موجود در بخش تعاون جهت ارائه خدمات و تسهیلات اعتباری بهتر به تعاونیهای متقاضی همزمان با راه‌اندازی شعب، امکان سپرده‌گیری بصورت پس‌انداز قرض‌الحسنه، سرمایه‌گذاری کوتاه مدت و بلندمدت و قرض‌الحسنه جاری را فراهم ساخته که در سال ۷۵ مانده سپرده‌های صندوق تعاون بالغ بر ۴۸/۷۹۸ میلیارد ریال بوده است که بصورت ۱۱/۳۴۵ میلیارد در بخش پس‌انداز قرض‌الحسنه، ۳۲/۷۰۱ میلیارد ریال در بخش جاری قرض‌الحسنه و ۴/۷۵۱ در بخش سپرده سرمایه‌گذاری کوتاه و بلندمدت از اتحادیه‌ها و تعاونیها جذب نموده است که نسبت به مانده سپرده‌های صندوق تعاون در سال ۷۴ که بالغ بر ۱۵/۲۸۹ میلیارد بوده است که این رقم بر رشدی معادل ۲۱۹ درصد برخوردار است.

علاوه بر اقدامات یاد شده با نظر به اهمیت و جایگاه ارزشمند آموزش در ارتقاء کیفی شرکتهای تعاونی و نقش آن در توسعه فرهنگ عمومی تعاون در کشور پیرو برنامه‌ریزی گسترده وزارت تعاون در بسط و گسترش دوره‌های آموزش برای مدیران و اعضای شرکتهای تعاونی بعنوان یک اصل اساسی و محول شدن مسئولیت جمع‌آوری ۴٪ آموزش و حق تعاون به صندوق تعاون، با

تسهیلات اعطایی صندوق تعاون به تفکیک بخشها از سال ۶۹ تا پایان اسفندماه ۷۵



منسجم و چشمگیر (با مانده مطالبات معوقه حدود دو میلیارد و چهارصد میلیون ریال انتقالی از سال ۱۳۷۲) شروع نمود تاکنون بطور تقریبی غلبه ۲۵۰ شرکت تعاونی در مراحل متعدد و اقدام به طرح دعوی اعم از حقوقی، کیفری و ثبتی نموده است که در پی این فعالیتها حدود ۱۰۰ شرکت تسویه حساب نموده و از حالت مطالبات معوقه خارج گشته‌اند و پرونده حدود ۱۵۰ شرکت تحت رسیدگی قرار دارد همچنین پرونده ۷۵ شرکت در سال ۷۵ تشکیل شده است و از این تعداد نیز ۱۸ فقره آن از لحاظ بدهی معوقه مسبوق به سابقه بوده‌اند و از سال ۱۳۷۲ تاکنون حدود سیزده میلیارد و هفتصد میلیون ریال مطالبات معوقه بشرح جدول ذیل ایجاد شده است که حدود چهار میلیارد و هشتصد میلیون ریال آن متعلق به مطالبات معوقه ایجادی سال ۷۵ می‌باشد.

سال/بخش	کشاورزی	صنعت و معدن	عمران و مسکن	خدمات بازرگانی	جمع کل
۱۳۶۹	۱۵۱۹۸۷۰۱۷۰	۱۸۱۴۰۳۸۵۹۰	-	۱۵۶۸۸۹۸۲۴۰	۴/۹۰۲/۸۰۷/۰۰۰
۱۳۷۰	۵۱۲۸۵۵۹۲۰	۱۱۷۶۸۸۰۵۶۰	-	۸۱۸۶۹۹۵۲۰	۲/۵۵۸/۴۳۶/۰۰۰
۱۳۷۱	۳۹۵۶۱۰۰۰۰	۶۳۳۱۴۷۰۰۰	-	۲۵۱۰۰۰۰۰۰	۳/۵۳۸/۷۵۷/۰۰۰
۱۳۷۲	۱۶۳۰۰۰۰۰۰۰	۸۰۷۹۸۳۱۰۰۰	۹۴۱۰۰۰۰۰۰	۷۹۱۸۶۰۰۰۰	۱۸/۵۶۹/۴۳۱/۰۰۰
۱۳۷۳	۱۷۶۸۱۶۸۷۰۹	۷۵۳۰۲۲۷۵۰۰	۱۳۳۸۰۰۰۰۰۰	۱۲۹۰۸۳۴۱۰۰۰	۲۳/۵۴۵/۲۳۷/۲۰۹
۱۳۷۴	۱۹۵۲۰۰۰۰۰۰۰	۵۷۷۴۰۰۰۰۰۰	۴۵۷۱۰۰۰۰۰۰	۴۳۹۴۰۰۰۰۰۰	۵۶/۲۳۷/۰۰۰/۰۰۰
۱۳۷۵	۷۸۹۸۹۹۰۰۰۰۰	۳۷۷۰۷۸۸۱۶۰۰	۹۹۳۶۷۷۰۲۶۰	۸۱۱۱۲۸۵۸۵۴۸	۱۳۶/۶۵۶/۵۰۰/۴۰۸

صندوق تعاون کشور بمنظور توسعه فعالیتهاش به لحاظ کمی و کیفی در سال ۷۶ برنامه‌هایی را پیش‌بینی نموده است:

- ۱- افزایش تعداد توسعه شعب شهرستانها بمنظور ایجاد شبکه عمومی خدمت‌رسانی به اتحادیه‌ها و تعاونیها و ایجاد ارتباطی متقابل و تنگاتنگ با تعاونیها.
- ۲- ایجاد باجه‌های دریافت و پرداخت و انجام عملیات روزانه برای تعاونیها در محلهایی که از تجمع تعاونیها برخوردار می‌باشد.

۳- تقویت منابع مالی صندوق و افزایش حجم نقدینگی از طریق جذب سپرده‌های پس‌انداز قرض‌الحسنه جاری، سرمایه‌گذاری کوتاه و بلندمدت.

۴- تسهیل در روند ارائه خدمات به تعاونیها از طریق افزایش اعتبار به کمیته‌های

به نسبت وصولیهای سال ۷۴ که بالغ بر ۳/۳۲۳ میلیارد ریال بوده از ۶۲٪ رشد برخوردار گردیده است.

همچنین از ابتدای سال ۱۳۷۳ که امور حقوقی صندوق تعاون فعالیت خود را بطور

برنامه‌ریزی دقیقی که از طرف صندوق تعاون بعمل آمد جمع‌آوری مطالب مذکور از روند روبه رشد برخوردار گردیده است بطوریکه در سال ۷۵ بالغ بر ۵/۳۹۱ میلیارد ریال بابت ۴٪ حق آموزش و تعاون وصول گردیده که

بخش	اعتبارات اعطایی (ریال)	اعتبارات مصوب بودجه ۷۵
کشاورزی	۷/۸۹۸/۹۹۰/۰۰۰	۳/۸۰۰/۰۰۰/۰۰۰
صنعت و معدن	۳۷/۷۰۷/۸۸۱/۶۰۰	۹/۵۵۰/۰۰۰/۰۰۰
مسکن و عمران	۹/۹۳۶/۷۷۰/۲۶۰	۹/۵۵۰/۰۰۰/۰۰۰
خدمات و بازرگانی	۸۰/۲۵۷/۸۵۸/۵۴۸	۱۵/۳۰۰/۰۰۰/۰۰۰
تعاونیهای اعتبار	۸۵۵/۰۰۰/۰۰۰	۳/۳۰۰/۰۰۰/۰۰۰
جمع	۱۳۶/۶۵۶/۵۰۰/۴۰۸	۴۱/۵۰۰/۰۰۰/۰۰۰

مروری بر عملکرد اداره کل تعاون استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۷۳

معدن، عمرانی، فنی و مهندسی، خدماتی، مسکن، قالی‌بافی، تامین نیاز تولیدکنندگان، تامین نیاز مصرف‌کنندگان، اعتبار، حمل و نقل، چند منظوره، ورزشی، منابع طبیعی و آموزشگاهی را شامل شود.

طی سال ۷۵ با بکارگیری شیوه‌های مختلف و اجرای برنامه‌های تشویقی در سطح شرکتهای تعاونی مصرف استان که خدمات شایان توجهی را در تامین و تدارک نیازمندیهای اعضاء در سطح گسترده برعهده دارند و با جلب همکاری و همیاری اعضا این تعاونیها سرمایه تعاونیهای مصرف استان به رقمی بالغ بر ۷ میلیارد افزایش یافت، که این امر بیانگر رشد آگاهی و روحیه یاری‌گری و توسعه خدمات شرکتهای تعاونی مصرف در سطح استان و نشان‌دهنده رشد مشارکت اعضاء در این تعاونیها می‌باشد.

در میان شرکتهای تعاونی تشکیل یافته توسط اداره کل تعاون آذربایجان شرقی در این سال، شرکتهای تعاونی تشکیل یافته برای انتقال اصولی و فنی و نوین آبهای مهار شده بوسیله سدها و سایر منابع آبی استان جهت بالابردن بهره‌وری آبهای موجود علی‌الخصوص در بخش کشاورزی می‌توان به تشکیل تعداد ۳۶ شرکت تعاونی تحت عنوان شرکتهای تعاونی بهره‌برداران از آبهای مهار شده با تعداد اعضاء ۱۹۰۰ نفر در سطح روستای‌های مستعد استان با همکاری صمیمانه سازمان آب منطقه‌ای استانهای آذربایجان شرقی و اردبیل اشاره کرد که این اقدام علاوه بر بالابردن راندمان و بازدهی آبهای موجود و جلوگیری از به هدر رفتن آب در مسیرهای انتقال موجبات خوداتکایی بهره‌برداران را فراهم نموده است. در این راستا و به منظور حمایت از فعالیتهای صورت گرفته، از منابع تسهیلاتی تبصره ۷۶

از: محمدرضا اسماعیل‌نیا مدیر کل تعاون آذربایجان شرقی

مقدمه

با حمد و سپاس به درگاه ایزدمنان که یک سال دیگر بر ما خدمتگذاران این توفیق را عنایت فرمود که در راستای برنامه‌های وسیع سازندگی کشور اسلامی و خدمات ارزنده و بی‌پایان دولت کریمه جمهوری اسلامی ایران و با همکاری صمیمانه و فداکارانه تمامی تعاونگران، فعالیتهای پرثمری را در جهت اجرای برنامه‌های پیش‌بینی شده و تقدیم مردم نجیب و شهیدپرور استان کنیم. آنچه را که تقدیم می‌داریم شمه‌ای از فعالیتهای و تلاشهای صورت گرفته در اداره کل تعاون آذربایجان شرقی در طی سال ۷۵ است. باشد که این قدمهای هرچند کوچک

موجبات رضایت پروردگار متعال و شادی ارواح طیبه شهداء و مردم سرافرازمان را فراهم آورد.

۱- تشکیل و ثبت شرکتهای تعاونی

در طی سال ۷۵ اداره کل تعاون با تشکیل و به ثبت رساندن ۲۱۳ شرکت تعاونی در زمینه‌های مختلف و در بخشهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و هنری، ورزشی، آموزشی و نشر کتاب با عضویت تعداد ۲۲ هزار نفر و سرمایه اسمی بالغ بر ۴/۵ میلیارد ریال رشدی بیش از ۵۰٪ را نسبت به اقدامات سال ۷۴ در راستای توسعه و گسترش بخش تعاون داشته است. رشته‌های فعالیت شرکتهای تعاونی تشکیل یافته در استان طی سال گذشته شامل شرکتهای تعاونی کشاورزی، صنعت و

تسهیلات اعتباری تخصصی از محل

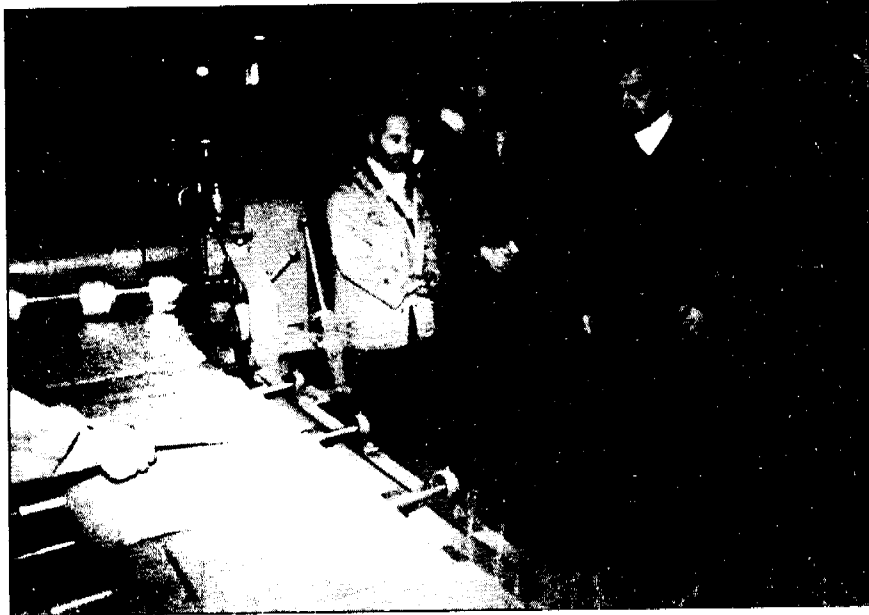
تبصره‌های بودجه و صندوق تعاون

در سایه تلاشهای مجدانه و مستمر بعمل آمده طی سال ۷۵ از محل تسهیلات تبصره‌های مختلف قانون بودجه و سایر منابع مالی به منظور اجرای طرحهای جدید تعاونی و همچنین توسعه، گسترش و تجهیز شرکتهای تعاونی مسووعاً جمعاً مبلغ ۵۴۱۸۱۰۰۰۰۰۰ ریال وام برای تامین مواد اولیه، ابزار و ماشین آلات ۲۰۱ طرح تعاونی از سوی اداره کل تعاون استان با همکاری بانکهای استان تصویب و در حال پرداخت می‌باشد که این رقم تسهیلات تصویبی و

پرداختی در سال ۷۵ نسبت به سال گذشته از ۱۳۱/۵ درصد رشد برخوردار بوده است از جمله وامهای اعطایی طی سال ۷۵ برای شرکتهای تعاونی آذربایجانشرقی، تصویب ۱۰ میلیارد ریال وام از منابع داخلی بانکهای استان و تبصره ۵۲ برای شرکتهای تعاونی مسکن و امراحداث مسکن در استان بود که مستج به احدات ۱۰۰۰ واحد مسکونی می‌گردد. همچنین، بهره‌گیری تعاونیهای آبیاری از حدود ۱۰ میلیارد ریال وام تبصره ۷۶ و مبلغ ۳۶۲۳ میلیون ریال از تسهیلات صندوق تعاون کشور از شاخصهای مورد توجه در تخصیص منابع مالی برای توسعه و گسترش شرکتهای تعاونی استان در کنار اعتبارات تبصره ۳ قانون بودجه کشور بود که نسبت به سال گذشته از ۴۵ درصد رشد برخوردار می‌باشد.

فعالیت‌های مناطق محروم

در طول سال ۷۵، ۱۲ شرکت تعاونی مختلف تولیدی و خاص بانوان با تعداد ۸۰۰ نفر عضو با پرداخت ۲/۴ میلیارد ریال از



توجه به تشکیل شرکتهای تعاونی آینده‌سازان کشور اسلامی و دانش‌آموزان استان در مقاطع مختلف تحصیلی و زیر پوشش قراردادن بالغ بر ۹ هزار نفر از خواهران و برادران دانش‌آموزان در سطح استان از دست‌آوردهای تلاش خدمتگزاران بخش تعاون استان بود که در این زمینه نیز بیش از ۱۰۰ درصد رشد نسبت به سال قبل نشان می‌دهد.

طی همین سال با توجه به تشکیل شرکتهای تعاونی ویژه اشتغال خواهران در استان و بسطور فراهم نمودن زمینه مشارکت عملی آنان در روند سازندگی و افزایش تولید و فعال نمودن استعدادها و توانمندیهای آنان برنامه‌های صورت گرفته سال قبل استمرار یافت بطوریکه با تشکیل ۷ شرکت تعاونی ویژه خواهران با تعداد ۱۰۰ نفر عضو در سراسر شهرستانهای استان حداقل یک تعاونی تکمیل و راه‌اندازی شد که بدین ترتیب تعداد اعضاء شاغل در این تعاونیها در استان آذربایجانشرقی به ۳۵۰۰ نفر رسید.

قانون بودجه کشور مبلغ ۹۹۷۱۰۰۰۰۰۰ ریال وام برای تعاونیهای مذکور مصوب و در حال پرداخت می‌باشد.

در کنار این فعالیت همچنین تشکیل شرکتهای تعاونی خاص جنگل‌نشینان برای جنگلهای وسیع و پر ارزش ارسباران در شهرستان کلیر آذربایجانشرقی با همکاری اداره کل تعاون و اداره کل منابع طبیعی استان از جمله فعالیت‌هایی بود که در سال گذشته تحقق یافت. در این راستا تعداد ۱۱ شرکت تعاونی با عضویت ۵۷۰ نفر تشکیل و به ثبت رسید. از جمله نکات گفتنی درباره تشکیل این شرکتهای تعاونی آن است که این فعالیتها اقدامی موثر در جهت احیاء و نگهداری این منابع خدادادی با ارزش و همچنین فعالیت برای بهبود وضع اشتغال و درآمد ساکنین این مناطق از استان بوده است.

همچنین در طی سال ۷۵ بمنظور ایجاد بستری مناسب، در جهت بسط و توسعه فرهنگ عمومی تعاون و تقویت روحیه یارگری و مشارکت در میان آحاد مختلف مردم استان،

تسهيلات وامی در مناطق محروم استان تشكيل شد. که بدین ترتیب فرصتهای شغلی مناسبی در نقاط محروم استان فراهم گردید.

تسهيلات وامی پرداختی به تعاونیهای ویژه خواهران

بمنظور تجهیز و راه‌اندازی و حمایت عملی از شرکتهای تعاونی خواهران در استان طی سال ۷۵ از محل تسهیلات وامی تبصره ۳ و منابع مالی صندوق تعاون مبلغ ۲ میلیارد ریال برای این تعاونیهای اختصاص یافت که با همکاری شرکت خدمات تعاون شعبه آذربایجانشرقی، ماشین‌آلات و مواد اولیه موردنیاز آنها مستقیماً تامین و در اختیار آنان قرار داده شد. در این زمینه می‌توان به خرید بیش از پانصد دستگاه ماشین‌آلات مختلف تولیدی برای این تعاونیهای اشاره نمود که با پرداخت تسهیلات وامی مصوب سال ۷۵ به تعاونیهای ویژه بانوان استان جمع تسهیلات وامی پرداختی به امر اشتغال و فعالیت‌های تولیدی خواهران عضو تعاونی در طی سالهای ۷۴ و ۷۵ در آذربایجانشرقی به مبلغ ۴۴۹۷ میلیون ریال می‌رسد.

افتتاح و بهره‌برداری طرحهای تعاونی

با تلاش کارکنان اداره کل تعاون و تعاونگران عضو شرکتهای، تعاونی مختلف در طی سال ۷۵ تعداد ۸۳ تعاونی با مبلغ سرمایه‌گذاری ۱۰۴۹۸ میلیون ریال و عضویت ۲۵۷۳۰ نفر در سطح استان آذربایجانشرقی با حضور مسئولین محترم کشوری و استانی به بهره‌برداری رسید. با شروع بکار این تعداد تعاونی برای تعداد ۴۸۴۲ نفر از خواهران و برادران فرصت اشتغال ایجاد گردیده است.

فعالیت شرکتهای تعاونی مسکن

در طی سال ۷۵ با توجه به برنامه‌ریزی صورت گرفته و تلاش گسترده در شرکتهای تعاونی مسکن و اقدامات اداره کل تعاون استان همگام با افزایش حداقل سرمایه شرکتهای تعاونی مسکن، تعداد ۸۶۰ واحد مسکونی با زیربنای ۱۱۳۰۹۰ مترمربع توسط شرکتهای تعاونی مسکن استان در اختیار اعضا قرار داده شد علاوه بر این، تعداد ۵۵۱۶ واحد مسکونی با زیربنای ۶۹۷۲۷۷ مترمربع توسط تعاونیهای مسکن در حال احداث می‌باشد.

فعالیت‌های آموزشی، ترویجی و تحقیقاتی

بمنظور افزایش سطح آگاهی و مهارتی مدیران و اعضای شرکتهای تعاونی استان و ارائه آموزشهای لازم به افراد علاقمند جهت تشکیل شرکتهای تعاونی مختلف و زمینه‌یابی طرحهای تعاونی برای فراهم شدن اشتغال مولد جویندگان کار و نیز در جهت توسعه و گسترش، تعاونیهای بررسی و تجزیه و تحلیل و کشف استعدادها و پتانسیلهای جدید برای تشکیل تعاونیهای در سال گذشته فعالیت‌های زیر از طرف اداره آموزش و تحقیقات اداره کل تعاون آذربایجانشرقی صورت گرفت:

۱- تشکیل دوره‌های مختلف آموزشی در رشته‌های مختلف مدیریتی، فنی و حرفه‌ای و نیز برپایی سیمینارهای تخصصی برای تعاونیهای در سطح استان با همکاری اساتید محترم دانشگاه و کارشناسان اداره کل تعاون و استادکاران حرفه‌ای به تعداد ۲۱۸ دوره که مجموعاً ۵۲۰۶ نفر از خواهران و برادران طی ۷۷۶۴ ساعت با شرکت و گذراندن این دوره‌ها و انجام آزمون‌های مربوطه موفق به دریافت گواهینامه گردیدند. برای برگزاری این دوره‌ها مبلغ ۶۸/۵ میلیون ریال از محل

بودجه آموزشی وزارت تعاون اختصاص و هزینه گردید که در مقایسه با سال گذشته از لحاظ تعداد دوره ۱۴/۷ درصد و از لحاظ تعداد شرکت‌کنندگان ۷۸/۷ درصد و از جهت تعداد ساعات آموزش ۲۲۳ درصد رشد را نشان می‌دهد. لازم به ذکر است که آموزشهای ارائه شده علاوه بر افزایش سطح آگاهی مدیران و اعضا تعاونیهای در جهت افزایش کیفیت اداره امور تعاونیهای و بالا بردن بهره‌وری در تولید و خدمات نقش سازنده و پراهمیتی را داشته است.

طی همین سال بالغ بر ۱۸۰ مورد فعالیت مختلف ترویجی با بهره‌گیری از شیوه‌های موثر از طریق صدا و سیما و جراید و انتشار جزوه و بولتن برای تعمیم و توسعه و معرفی فعالیت تعاونیهای و جایگاه بخش تعاون در کشور و استان برای کمک به امر گسترش فرهنگ تعاون در استان صورت پذیرفت.

همچنین بمنظور دستیابی به یافته‌های علمی و پردازش مسائل و موضوعات مختلف در بخش تعاون استان با همکاری صمیمانه اساتید دانشگاه و برنامه‌ریزی وزارت تعاون و فعالیت‌های مستمر کمیته تحقیقات، اداره کل تعاون استان مجموعاً ۷ طرح تحقیقاتی با صرف مبلغ ۳۴/۷ میلیون ریال از محل بودجه تحقیقاتی وزارت تعاون در سطح استان آذربایجانشرقی به انجام رسانید. بعلاوه در همین مدت با تشکیل کمیته تحقیقات اداره کل تعاون جهت بحث و بررسی مسائل و موضوعات مختلف بخش تعاون استان طی ۱۵۰ ساعت ۱۲ جلسه را برگزار نمود که این فعالیت تحقیقاتی با توجه به نوپا بودن آن در بخش تعاون طی سالهای قبل سابقه نداشت.

تاسیس، تجهیز و راه‌اندازی ادارات تعاون در شهرستانها

آذربایجان شرقی تولیدات تعدادی از شرکتهای تعاونی مختلف استان در ۷ نمایشگاه مختلف استانی و کشوری و خارجی عرضه گردید.

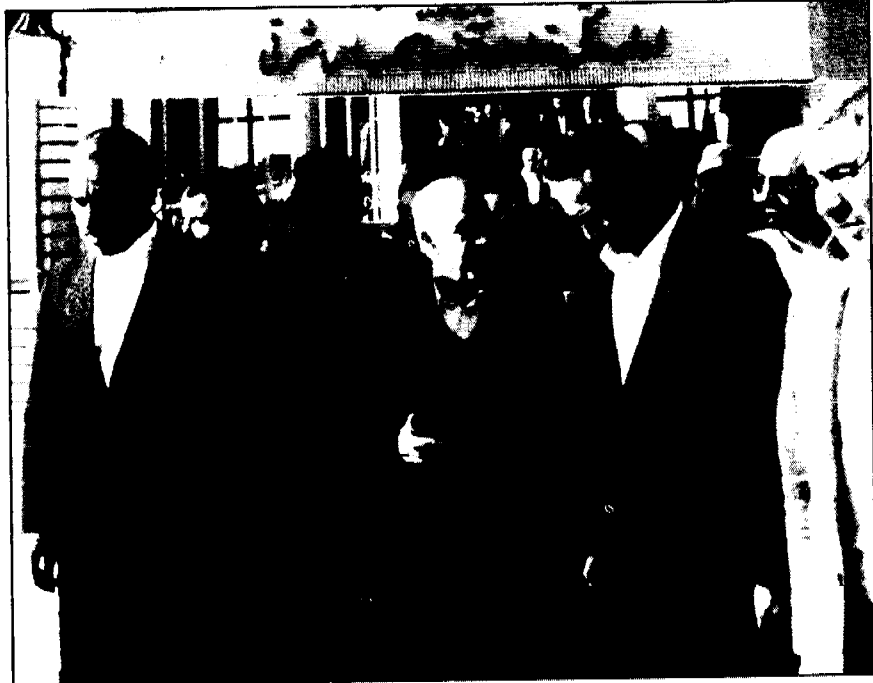
فعالیت‌های توزیعی و صادرات

در سال ۷۵ شرکتهای تعاونی آذربایجان شرقی که تحت پوشش اداره کل تعاون فعالیت می‌نمایند محصولات تولیدی خود را جمعاً به ارزش ۱۲۳۶۶۰۰۰۰۰۰ ریال به کشورهای خارجی صادر نمودند.

علاوه بر این در طی سال ۷۵ با تلاش شرکتهای تعاونی حمل و نقل استان و اتحادیه‌های مربوطه و شرکت تعاونی لاستیک‌فروشان تبریز تعداد ۲۰۰۰۰۰ حلقه لاستیک برای وسائط نقلیه سنگین و سبک عضو شرکتهای تعاونی از کارخانجات تولیدی تامین و توزیع گردیده که این اقدام نقش عمده‌ای در تنظیم و متعادل ساختن بازار لاستیک استان داشته است. این اقدام همچنین موجب حذف واسطه‌های غیر ضرور و صرفه‌جویی چشمگیر در هزینه اعضا تعاونیهای تحت پوشش بوده است.

انتشار کتاب

در طی سال گذشته همچنین، بمنظور گسترش امر تولید و نشر کتاب در استان و حمایت از دست‌اندرکاران فعال در این زمینه از طریق اداره کل تعاون و از محل اعتبارات تخصیص یافته به شرکتهای تعاونی مبلغ ۱۸۷۹ میلیون ریال وام برای چاپ و انتشار ۵۴۶۸۰۰ جلد کتاب جدید در اختیار شرکت تعاونی ناشران استان قرار داده شده که با احتساب وام‌های پرداخت شده به این تعاونی در سالهای ۷۲، ۷۳، ۷۴ جمع مبلغ پرداختی از تسهیلات وامی بخش تعاون استان به امر چاپ و نشر کتب جدید در استان ۳۷۰۹



تعاونیها جهت ثبت، و ابلاغ آئیننامه‌ها اقدامات موثر و مستمری انجام پذیرفت. همچنین باوجود به نیروی انسانی محدود فعال در اداره کل تعاون و امکانات قلیل اداره کل با بکارگیری توان کلیه نیروهای انسانی موجود و تلاش بی‌وقفه آنان ضمن بررسی درخواست و طرحهای ارائه شده از طرف متقاضیان و صدور موافقت اصولی برای تشکیل شرکتهای تعاونی به تعداد ۵۷۸ مورد، جمعاً ۶۰۰۰ مورد فعالیت نظارتی و حقوقی در سطح شرکتهای تعاونی مختلف به انجام رسانید. که این فعالیت در مقایسه با سال گذشته از ۳۳ درصد رشد برخوردار است. ضمن آنکه در طی سال ۷۵ صدور موافقت‌های اصولی برای تشکیل تعاونیها ۴۲ درصد داشته است.

نمایشگاهها

به منظور شناساندن توان تولید و تنوع محصولات و همچنین بازاریابی برای تولیدات شرکتهای تعاونی مختلف استان و ایجاد زمینه برای انجام فعالیت‌های صادراتی طی سال ۷۵ با همکاری شعبه شرکت خدمات تعاون در

طی سال ۷۵ با مساعدتهای وزارت تعاون و تلاشهای به عمل آمده در اداره کل تعاون به منظور ارائه خدمات بهتر و آسانتر به مردم و علاقمندان پیوستن به بخش تعاون و انجام وظایف نظارتی اداره کل تعاون، با صرف مبلغ ۵۰۰ میلیون ریال از اعتبارات وزارت تعاون، تعداد ۹ اداره تعاون در شهرستانهای مختلف استان تجهیز، راه‌اندازی و شروع به فعالیت نمودند. با شروع به فعالیت این ادارات در سطح شهرستانهای استان تعداد ۲۰ نفر نیروی کارشناسی و پشتیبانی برای ارائه خدمات به مردم شهیدپرور استان مشغول به فعالیت گردیدند. شایان ذکر است که قبل از سال ۷۵ فقط در یکی از شهرستان‌های تابعه استان اداره تعاون دایر و مشغول فعالیت بوده است.

فعالیت‌های نظارتی، حقوقی

در سال گذشته همچنین بمنظور نظارت بر اجرای مطلوب قوانین و مقررات در شرکتهای تعاونی و ارائه راهنماییهای لازم حقوقی و انجام حسابرسی و رسیدگی به شکایات و بررسی و صدور تأییدیه برای مدارک حقوقی



توسعه پایدار از فرضیه تا عمل

به قلم: اسماعیل سراج‌الدین
مترجم: سیده مرجانه سلطانی

امروزه در هر کجا اثری از تحقق توسعه پایدار جستجو کنیم، آن را نه در مرحله قلم فرسایی و سخن سرایی، بلکه در مرز عمل خواهیم یافت. در مقوله توسعه پایدار ممکن است صرف کمکهای مالی دولت بصورت یارانه نیز موجب خدشه در محیط زیست شود و گنجینه‌های سرشار و کمیاب سرمایه را هزینه کند و یا معرف شاخصهای جدید وادی توسعه و به بیانی سرعت تغییرات زیست محیطی باشد، به هر شکل امروزه فرصتها در کلیه بخشها شکار می‌شوند تا شاید توان رشد اقتصادی با نیروی تکیه‌گاه توسعه پایدار تلفیق یافته و از پیوند این دو نیرو که عناصر سازنده آنان مدیریت متبکر، توزیع عادلانه سود و زدودن اثرات منفی از حیات انسانی و زیست محیطی در روند رشد اقتصادی است، به مجموعه‌ای قدرتمند رسید.

بانک جهانی^۱ پیش از این در بررسیهای همه جانبه خود در صدد یافتن ارتباط میان دو هدف

مشترک و در عین حال جمع ناپذیر، یعنی رشد سریع اقتصادی و توسعه کیفی محیط زیست بود. اکنون می‌توان با گواه مستدل بیان نمود که آمیزه‌ای از سیاستهای عقلایی از پیش برنامه‌ریزی شده و سرمایه‌گذارهای منطقی در تحقق هر دو هدف کارساز هستند. در واقع تجربه‌های بدست آمده از دهه‌های گذشته گویای توأمان بودن رشد اقتصادی و بهسازی محیط زیست است.

موضوعات پیش گفته در چهار سندی که پس از این مقدمه آمده به تفصیل بررسی شده است. گرچه بشر هنوز با چالشها و فراز و نشیبهای موجود دست و پنجه نرم می‌کند.

بیش از ۸۰۰ میلیون انسان در سرتاسر جهان به دلیل عدم توانایی برای خرید غذا در گرسنگی بسر می‌برند و کمبود منابع آبی و خدمات بهداشتی ناکافی برای میلیونها کلان شهر در حال رشد مشکل آفرین شده‌اند. در چنین شرایطی،

یافتن راه‌حلهای مؤثر برای این مشکلات و پرداختن به معضلات اساسی که به هر نحو به فقر زدایی و تقویت بنیه اقتصادی قشر محروم مربوط می‌شود (که اغلب در مناطق روستایی سکونت دارند) از جمله وظایف ما است.

اندرو استر^۲ معتقد است اصول فلسفه «محیط‌گرایی نوین»^۳ در شماری از کشورهای جهان به گونه‌ای سریع ریشه می‌دواند و این در حالی است که بسیاری از این اصول از جمله تعیین دقیق اولویتها، تلاشهای مشترک زیست محیطی، تمرکز بر اقدامات مؤثر، و استفاده از فرصتهای «صددرصد قرین موفقیت» ظاهراً ملموس و ساده می‌نمایند، اما وقتی سخن از سیاستگذاری زیست محیطی در کشورهای صنعتی سه دهه قبل به میان می‌آید، تضاد تندی بین این اصول مطرح می‌شود. در حالیکه فلسفه محیط‌گرایی نوین بیشتر بر بررسی و تحلیل دقیق هزینه‌ها و سودها تأکید دارد، اما اهمیت حیات اقتصاد سیاسی در تحقق پایداری توسعه از چشم این فلسفه پوشیده نیست. دولت‌های هوشمند و آگاه که زمینه‌های واقعی بهبود محیط زیست را می‌پویند، ابتدا از تغییر ساختارهای عناصر سازنده طبیعت، جذب مردم بومی هر محل در این فعالیتها و استفاده از سرمایه‌های مشارکتی آغاز می‌کنند. اکنون بانک جهانی با حمایت از سیاست اصلاح محیط زیست در قریب به هفتاد کشور، وزنه سنگینی در پرداخت وامهای مربوط به محیط زیست به میزان بیش از «میلیارد دلار» محسوب می‌شود. تحت این شرایط، تثبیت اینگونه حمایتها از سوی بانک جهانی و دولت‌ها، اصول فلسفه محیط‌گرایی نوین را تشکیل می‌دهد.

وندی آیزر و آلکس مک کالاً^۴ که در مقالات خود با عنوان «رفاه روستایی و از پندار تا عمل» به طرح پاره‌ای از زمینه‌های اصلی چهارمین همایش سالانه توسعه پایدار محیط زیست (ESD)^۵ پرداخته‌اند، معتقدند امروزه در سطح جهان، بیش از دو میلیارد نفر با خطر کمبود مواد

با شروع قرن جدید، از هر ده کلان شهر در روی کره زمین، هشت شهر در کشورهای در حال توسعه یافت می‌شوند. اقداماتی که برای رفع معضلات رشد شهری در اولویت قرار دارند. عبارتند از: کاهش انتشار سرب و ذرات معلق در هوا، ارائه خدمات اولیه از جمله آب پاکیزه و بهداشت به زائغ‌نشینان، دادن امکان به بخش خصوصی جهت مشارکت در اینگونه خدمات؛ و تأمین سرمایه برای توسعه پایدار شهرها. اصلاح نحوه اداره شهری، همچون تمرکز زدایی مراکز تصمیم‌گیری کام اول برای رسیدن به کامهای بعدی توسعه پایدار است. لازم به ذکر است که ایجاد فرصتهای شغلی کم بهاتر از مورد قبل نیست.



بانک جهانی منتشر شد، کل ثروت بیش از ۱۰۰ کشور، یعنی مجموع منابع انسانی (شامل سرمایه‌های اجتماعی)، دارائیه‌ها به شکل محصولات تولیدی و منابع طبیعی تخمین زده شد. برآوردهای جدید با آنچه در گذشته ارزیابی و انتشار یافته، تا حدودی متفاوت است، اما بنا بر تحلیل نویسندگان این مقاله بازگشت به منابع انسانی، شکل برتر و غالب ثروت جهانی است حال آنکه تنها بیش از ۱۰ درصد ثروت مناطق در حال توسعه را منابع طبیعی تشکیل می‌دهند. نکته حائز اهمیت آن است که زمینهای کشاورزی بیش از ۸۰ درصد ثروت منابع طبیعی در کشورهای کم درآمد را تشکیل می‌دهند. این نتایج، هرچند در حد پیش فرض باشند، اما مدیریت اصولی زمینهای کشاورزی و ساخت سرمایه‌های انسانی را به عنوان اولویتهای سیاست کشورهای در حال توسعه القاء می‌کنند.

اسماعیل سراج الدین: متولد مصر، معاون بانک جهانی در توسعه پایدار محیط‌زیست
 مأخذ: مجله سرمایه و توسعه، دسامبر ۱۹۹۶

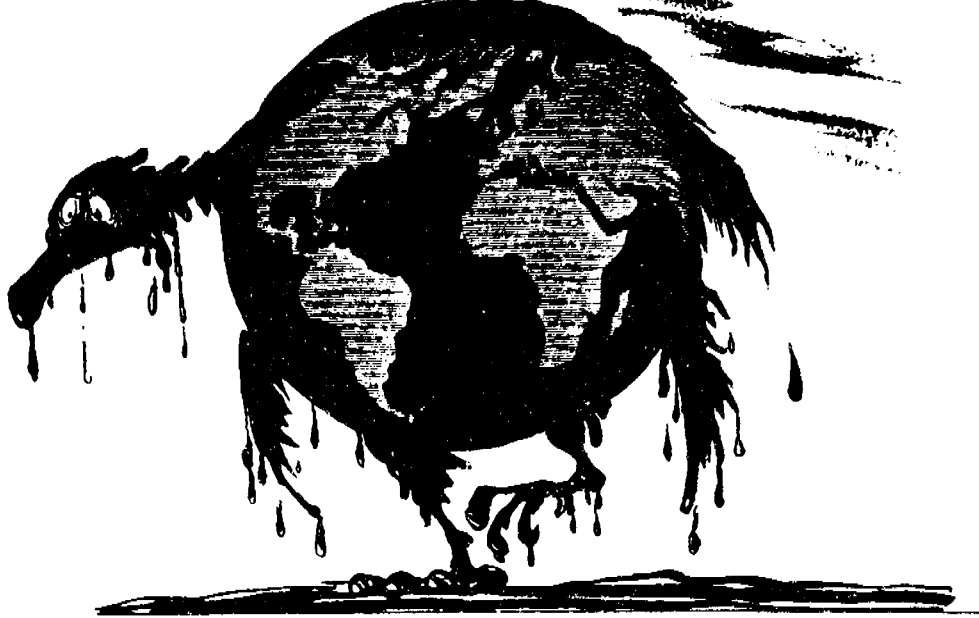
زمین، هشت شهر در کشورهای در حال توسعه یافت می‌شوند. اقداماتی که برای رفع معضلات رشد شهری در اولویت قرار دارند، عبارتند از: کاهش انتشار سرب و ذرات معلق در هوا، ارائه خدمات اولیه از جمله آب پاکیزه و بهداشت به زائغ‌نشینان؛ دادن امکان به بخش خصوصی جهت مشارکت در اینگونه خدمات؛ و تأمین سرمایه برای توسعه پایدار شهرها، اصلاح نحوه اداره شهری، همچون تمرکز زدایی مراکز تصمیم‌گیری کام اول برای رسیدن به گامهای بعدی توسعه پایدار است. لازم به ذکر است که ایجاد فرصتهای شغلی کم بهاتر از مورد قبل نیست.

و سرانجام «دو تن از کارشناسان بانک جهانی» جان دیکسون و کسک همیلتون، پاسخهای تازه‌ای برای پرسش «کجا ایند آن ثروتهای ملی؟» یافته‌اند. با یک سلسله تلاشهای تازه و پیشرو که نتایج آن در سال ۱۹۹۵ از سوی

غذایی روبرو هستند و یک میلیارد انسان دیگر در همین لحظه از معلولیه‌های مادرزادی، نابینایی یا گرسنگی رنج می‌برند. کاهش فقر و گرسنگی مستلزم ترویج توسعه روستایی بطور اعم و توسعه کشاورزی در مقیاسهای کوچک و خرده مالکی بطور اخص می‌باشد. تدوین یک سیاست اصولی برای دستیابی به این مهم، مواردی چون اتخاذ سیاستهای صحیح اقتصاد کلان، آزادسازی تجارت خارجی، سرمایه‌گذاری در زمینه فن آوری جدید، بالا بردن کارایی شیوه‌های آبیاری، بهبود مدیریت منابع روستایی، آماده کردن شالوده و زیربناها و مهمتر از همه، زدودن نابرابریها در نحوه توزیع و مصرف عمومی خدمات بهداشتی و آموزشی را می‌طلبند.

پاتریشیا آنز و آلفرد فرنلدی^۱ در گزارشی که از دستور کار بانک جهانی تدوین نموده و در همایش مسکن^۲ ارائه داده‌اند آورده‌اند: با شروع قرن جدید، از هر ده کلان شهر در روی کره

- 1- World Bank
- 2- Andrew Steer
- 3- New Environmentalism
- 4- Wendy Ayres & Alex McCalla
- 5- Environmentally Sustainable Development Conference
- 6- Patricia Annez & Alfred Friendly
- 7- Habitat II Conference
- 8- John Dixon & Kirk Hamilton



کنکاش زیست محیطی

نوشته: اصغر حمیدی

باید باور داشت در خلقت هر کدام از موجودات زنده حکمتی است و ناپدید شدن هر گونه گیاهی یا جانوری بر آسیبپذیری سایر گونه‌ها در بلندمدت اثر می‌گذارد. نقش بشر شناختن کلیه فرآیندهای تعادلی و مراقبت از آنهاست. یکی از عوامل عمده بروز مشکلات زیست محیطی عدم مشارکت و فقدان احساس مسئولیت مستقیم انسان. نسبت به محیط زیست که همان مجموع نعمتهایی است که خداوند به او ارزانی داشته است.

مقدمه

واقعتهای پیرامون ما نشان می‌دهد که کره زمین این یگانه سیاره زنده و زادگاه و زیستگاه انسان دستخوش بحران زیست محیطی است. ظهور این مشکل ریشه در فقدان نگرش جامعه به خلقت و زندگی است. انقلاب صنعتی، انفجار جمعیت، آلودگی دریاها، کاهش جنگل و تولید بیابان، آلودگی هوا، گرم شدن کره زمین و تغییر آب و هوا، بالا آمدن آب دریا، از میان رفتن لایه اوزون، تهی شدن منابع کانی و انرژیهای فسیلی، تخریب مراتع، کاهش تنوع زیستی، انبوه زیادهای شهری و صنعتی، گسترش فقر و بسیاری پدیده‌های دیگر واقعتهای غیر قابل انکاری هستند که زنگهای خطر را برای انسان

معاصر به صدا درآورده‌اند.

بحرانهای زیست محیطی دارای ابعاد جهانی است. مرز نمی‌شناسد. اگرچه از این مشکلات برخی جنبه محلی یا منطقه‌ای دارند. (مانند آلودگی هوای شهرهای بزرگ و آلودگی رودخانه‌ها، گروهی دیگر دامنه‌ای به گسترده‌گی تمام دنیا را در بر می‌گیرند) مانند کاهش لایه اوزون و تغییر آب و هوا. برخی نیز تاریخی است و از گذشته‌های دور شکل گرفته، امروز وضعی دارد که متاثر از گذشته‌های دور و مداخله‌های حاد دوست ساله اخیر بشر بر آن است و آینده‌ای اجتناب ناپذیر دارد که وابسته به اقدامات سازمان یافته امروز بشر است. بنابراین وظیفه فوری همه انساندیشمندان، تصمیم‌گیرندگان،

سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران است که در هر سطح و تخصصی که هستند به این مهم بیندیشند. گسترش دانش، فرهنگ و حساسیت زیست محیطی در میان تمام اقشار جامعه و ملحوظ داشتن ملاحظات زیست محیطی در تمامی ابعاد توسعه اجتماعی و اقتصادی وظیفه همه ما است. سرباز زدن از این وظیفه حتمی سبب خواهد شد که نسلهای آینده، فرزندان و نوادگان ما اثر نعمت زندگی بر روی زمینی که از ما به ارث می‌برند محروم گردند. لذا اصل پنجام قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران که نشأت گرفته از تعالیم اسلامی است رسالت انسانها را بخوبی تبیین نموده است. در جمهوری اسلامی، حفاظت محیط زیست که نسل امروز و نسلهای بعد مه‌اید در آن حیات

اجتماعی روبرو رشدی داشته باشند، وظیفه عمومی تلقی می‌گردد از این رو فعالیتهای اقتصادی و غیر آن که با آلودگی محیط زیست یا تخریب غیر قابل جبران آن ملازمه پیدا کند ممنوع است.

وحدت زیست محیطی

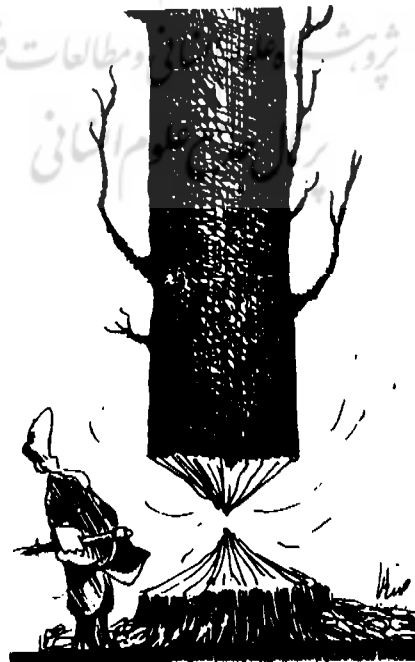
یکی از مفاهیم بنیادی دانش محیط زیست به نام اصل وحدت زیست محیطی است. به عبارت ساده، وحدت زیست محیطی به معنای آن است که در محیط زیست همه چیز با همه چیز در ارتباط است یعنی هرگونه دستکاری، تخریب و تغییر در یکی از اجزای محیط زیست سبب تغییر در اجزاء دیگر می‌شود. البته بسته به نوع تغییر و تخریب دامنه تاثیر آن نیز متفاوت است مثلاً صید کبک در کوهستانهای زاگرس تاثیری بر خاویار دریای خزر ندارد ولی یکی از عوامل شناخته شده طغیان یخ گندم در مزارع استانهای غرب کشور می‌باشد. کره زمین و اکوسیستمهای آن موجودیت بسیار پیچیده‌ای دارد که هرگونه دخل و تصرف در این اکوسیستمها می‌تواند پیامدهای متعدد ناشناخته و گوناگونی داشته باشد.

به عنوان مثال احداث یک شهر مسکونی بزرگ مانند شهر جدید هشتگرد در نزدیکی تهران یا شهر صدرا در نزدیکی شیراز را در نظر بگیرید که بر روی مراتع یا زمینهای کشاورزی بنا گردد. در مرحله تسطیح زمین و ساخت و ساز اولیه سطح قابل توجهی از پوشش گیاهی از میان برده می‌شود. در نتیجه از پوشش گیاهی از میان برده می‌شود. در نتیجه فرسایش خاک افزایش می‌یابد و گل و لای بیشتری به رودخانه وارد می‌شود که در پایین دست رسوب می‌کند و عمق رودخانه را کم می‌کند. سپس سطح شهر خانه‌سازی یا اسفالت

می‌شود. جذب نور خورشید روی سطوح سیاه بامها و خیابانهای شهر و نیز حرارت حاصل از سیستمهای گرمایش خانگی و اتومبیلها میانگین دمای شهر را نسبت به مناطق مجاور افزایش می‌دهد و جریانهای باد تازه‌ای را پدید می‌آورد. فاضلاب شهری به رودخانه مجاور یا منابع آب زیرزمینی سرازیر می‌شود و حیات آبریزان را دستخوش تغییر می‌نماید. وجود مرکزی برای دفع زباله‌های شهری سبب افزایش تعداد جوندگان و حشرات در منطقه می‌گردد و بسیاری تغییرات دیگر را در پی خواهد داشت که هر یک به نوبه خود تغییرات دیگری را به دنبال خواهد آورد.

کره زمین و زندگی

عمر کره زمین را $4/6$ میلیارد سال می‌دانند. حیات در حدود ۲ میلیارد سال بعد روی زمین آفریده شد که از آن پس تاثیر عمیقی بر کره زمین نهاده است. از آغاز پیدایش حیات، جانداران بسیاری پدید آمده‌اند، رشد کرده و سپس از میان رفته‌اند و تنها سنگواره‌های آنان به جای مانده است.



نوع ما انسانها نیز در دوره کوتاهی از عمر زمین خواهد زیست، ولی تاثیری که بر کره زمین می‌گذاریم برای ما، نسل کنونی و نیز برای انسانهایی که هنوز در راه هستند بسیار اهمیت دارد.

فعالیت‌های انسان مقدار و تناوب برخی فرایندهای طبیعی زمین را کم یا زیاد می‌کند. مثلاً رودخانه‌ها به طور متناوب طغیان می‌کنند و زمینهای مجاور خود را غرقه می‌سازند ولی فعالیت‌های انسان می‌تواند وسعت و زمانبندی این فرایند را تغییر دهد. بنابراین برای پیش‌بینی آثار درازمدت فرایندی همچون طغیان رودخانه باید بتوانیم تاثیر فعالیتهای آتی خود بر این‌گونه پدیده‌های فیزیکی را معلوم کنیم.

از دیدگاه زیست‌شناسی می‌دانیم که سرنوشت نهایی هر یک از انواع جانداران انقراض است. ولی انسان این سرنوشت را برای بسیاری از زیست‌مندان زمین تسریع کرده است.

انقراض این جانداران رابطه تنگاتنگی با تغییر کاربری زمین و تبدیل زیست‌گاههای طبیعی به مزرعه و شهر و تغییر شرایط اکولوژیکی این مناطق دارد. برخی گونه‌ها را انسان اهلی و تکثیر نموده و بسیاری گونه‌ها را به عنوان آفت و مزاحم از میان برده است.

در این روزگار، فعالیت‌های انسان کره زمین را در مقیاس جهانی نیز تحت تاثیر قرار می‌دهد. شدت و دامنه این تأثیرها با رشد پیشرفت‌های صنعتی افزایش می‌یابد. تمدن کنونی می‌تواند اقلیم جهان را دستخوش دگرگونی سازد.

جمعیت و محیط زیست

تاکنون چند نفر انسان بر روی زمین زیسته‌اند؟ اولین تخمین جمعیت در تمدنهای

تنها راه هماهنگی توسعه با محیط زیست و حفظ و ارتقا، سطح زندگی انسانها، روی آوری به اصول توسعه پایدار و توجه به قوانین طبیعی حاکم بر محیط زیست می باشد. زیرا محیط زیست برای موجودات زنده حاصل مجموعه ای از تعادلهاست که بر هم خوردن هر کدام از تعادلها، ضمانت دوام زندگی را تضعیف می کند.

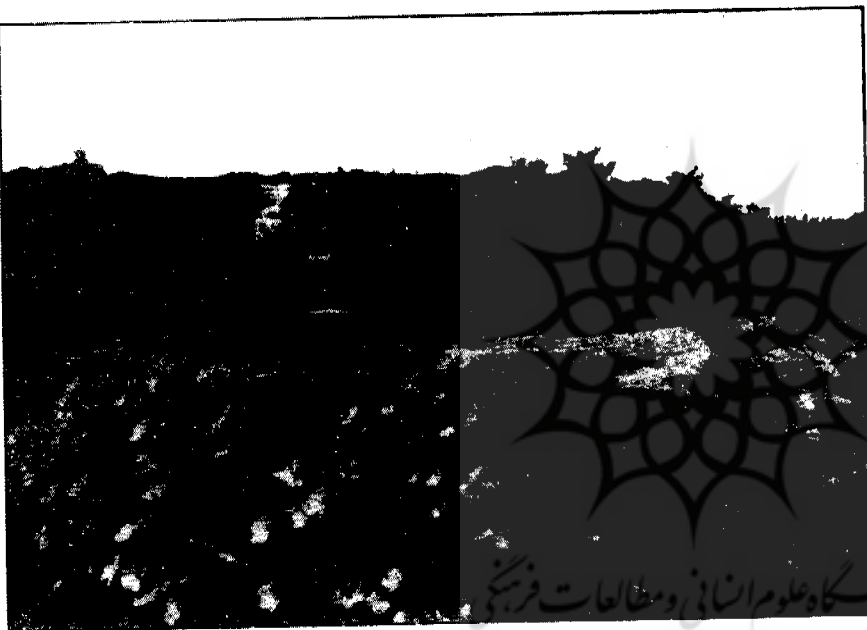
روند رشد فعلی به دو برابر خواهد شد. با گذشتن جمعیت از ظرفیت تحمل محیط تغییرات قابل توجه در محیط زیست روی می دهد. تعیین ظرفیت تحمل محیط برای جمعیت

غربی در رم باستان آغاز شد. اولین سرشماری جدید در سال ۱۶۵۵ و در کشور کانادا انجام شد و اولین سرشماری کشوری در ۱۷۵۰ در سوئد صورت گرفت. به هر حال با مطالعه اجتماعات عقب مانده انسان که هنوز در برخی نقاط جهان زندگی می کنند و به کمک دانش اکولوژی می توان تصور بسیار تقریبی از کل انسانهایی که بر زمین گذاشته اند به دست آورد. چنین برآورد شده است که این تعداد در حدود ۵ میلیارد است. جالب توجه است که جمعیت ۵/۷ میلیاردی کنونی جهان بیش از ۱۰ درصد کل انسانهای همه نسلهای را تشکیل می دهد.

بر اساس برآوردهای بانک جهانی جمعیت جهان طی سالهای ۲۰۵۰ تا ۲۰۶۰ به سطح ۱۰ تا ۱۲/۵ میلیارد خواهد رسید و در این حد تثبیت خواهد شد. سهم کشورهای توسعه یافته در این جمعیت ۱/۹ میلیارد (در مقابل ۱/۲ میلیارد در سال ۱۹۹۵) و سهم کشورهای در حال توسعه ۹/۶ میلیارد (در مقابل ۴/۱ میلیارد در سال ۱۹۹۵) خواهد بود یعنی ۹۵ درصد افزایش جمعیت در کشورهای اخیر روی می دهد. یکی از شاخصهایی که در بحث جمعیت به کار می رود زمان دو برابر شدن است. این زمان را می توان از تقسیم کردن عدد ۷۰ بر نرخ رشد جمعیت به دست آورد. چون جمعیت جهان در حال حاضر نرخ رشدی بین ۱ تا ۲ درصد در سال را دارا است، طی ۳۵ تا ۷۰ سال آینده، با

یکی از مفاهیم بنیادی دانش محیط زیست به نام اصل وحدت زیست محیطی است. به عبارت ساده، وحدت زیست محیطی به معنای آن است که در محیط زیست همه چیز با همه چیز در ارتباط است یعنی هرگونه دستکاری، تخریب و تغییر در یکی از اجزا، محیط زیست سبب تغییر در اجزا، دیگر می شود.

انسان کار دشواری است زیرا بستگی به استانداردهایی دارد که برای زندگی انسان تعریف شود. حال آنکه اکولوژیست ها می خواهند ظرفیت تحمل محیط های مشخص را برای سایر جانداران تعیین کنند. برآوردهایی که برای ظرفیت تحمل محیط زیست جهان نسبت به جمعیت انسان انجام شده است از ۲/۵ تا ۴ میلیارد نفر را در بر می گیرد. تخمین اول مربوط به استاندارد تغذیه امریکایی است (دریافت ۳۰ تا ۴۰ درصد کالری بیش از نیاز روزانه). تخمین دوم



مربوط به شرایطی است که تمام زمینهای سطح جهان (در هر شرایط آب و هوایی زیرکشت برده شود که عملاً غیرممکن خواهد بود) بالاترین رکورد تولید غذا در تاریخ جهان مربوط به سال ۱۹۸۶ و معادل ۱/۸ میلیارد تن غلات است. اگر این مقدار به تساوی بین همه مردم جهان توزیع می شد و همه مردم از رژیم غذایی گیاهخواری تبعیت می کردند، این مقدار غله نیاز غذایی ۶ میلیارد نفر را برآورده می ساخت. در ۱۹۸۸ برداشت غلات ۱۰

درصد نسبت به سال ۱۹۸۶ کاهش داشته است.

در حال حاضر تقریباً تمام زمینهای کشاورزی قابل استفاده جهان ۱/۵ میلیارد هکتار کشت می شود. سطح سرانه زمین کشاورزی در حال حاضر ۱/۷ هکتار است و در سال ۲۰۵۰ به یک هکتار تنزل می یابد در حالی که همه ساله مقدار قابل توجهی خاک قابل کشاورزی حدود ۲۶ میلیارد تن در اثر فرسایش از دسترس انسان خارج می شود.

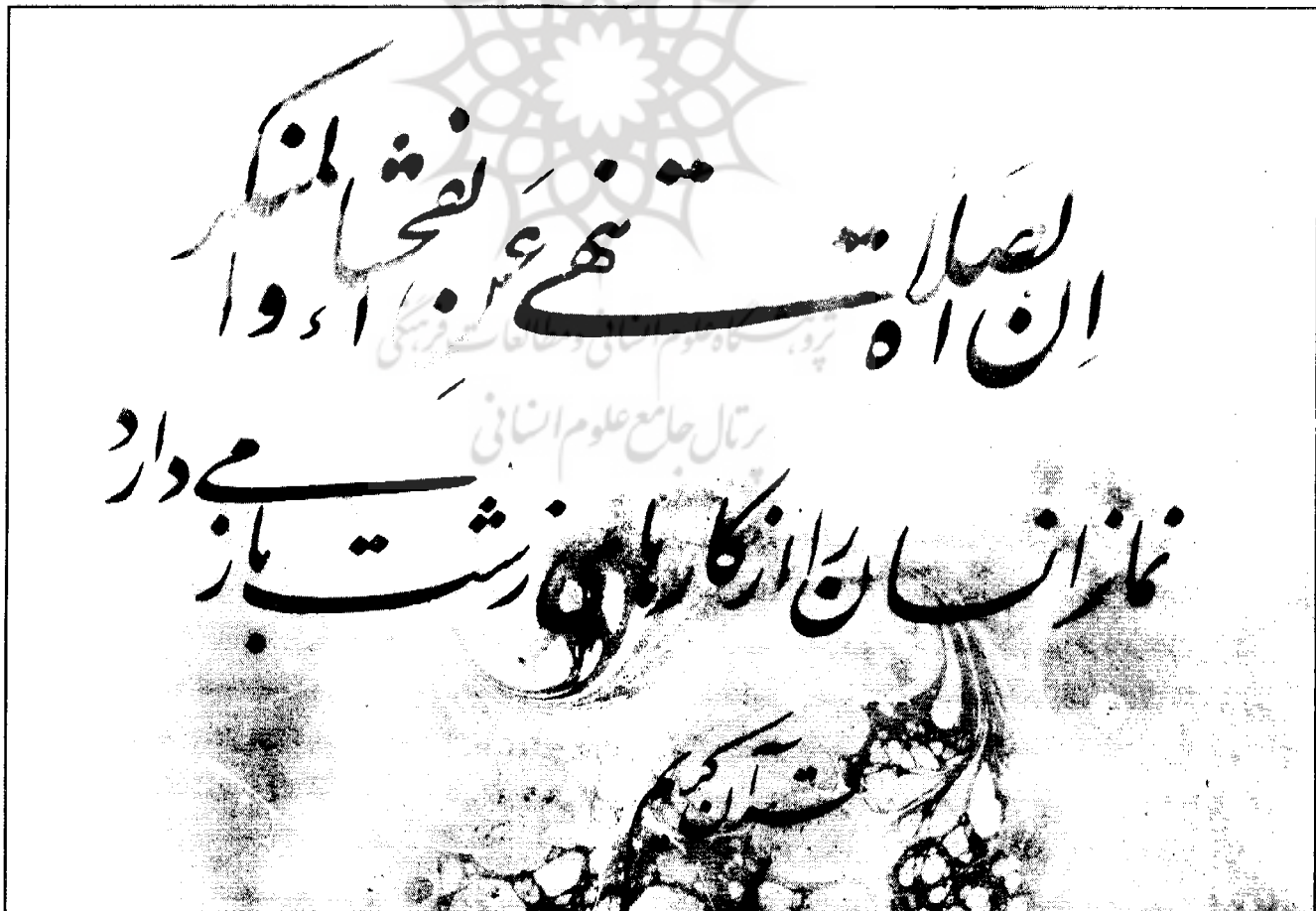
و آخر سخن

تنها راه هماهنگی توسعه با محیط زیست و حفظ و ارتقاء سطح زندگی انسانها، روی آوری به اصول توسعه پایدار و توجه به قوانین

طبیعی حاکم بر محیط زیست می باشد. زیرا محیط زیست برای موجودات زنده حاصل مجموعه ای از تعادلهاست که بر هم خوردن هر کدام از تعادلها، ضمانت دوام زندگی را تضعیف می کند. باید باور داشت در خلقت هر کدام از موجودات زنده حکمتی است و ناپدید شدن هر گونه گیاهی یا جانوری بر آسیب پذیری سایر گونه ها در بلندمدت اثر می گذارد. نقش بشر شناختن کلیه فرآیندهای تعادلی و مراقبت از آنهاست. یکی از عوامل عمده بروز مشکلات زیست محیطی عدم مشارکت و فقدان احساس مسئولیت مستقیم انسان، نسبت به محیط زیست که همان مجموع نعمتهایی است که خداوند به او ارزانی داشته است. خداوند مسئولیت درست استفاده کردن

از منابع موهبتی خود را به بشر داده است و این قدرت که در فطرت او نهفته است باید به فعالیت درآید.

تفکر در آثار نهایی زنجیره فعالیت های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی یعنی توجه به آخرت به شرط آن که وجدانهای بشری در اثر سلطه جویی ناصواب دستگیران در مشارکت در اصلاح سرنوشت زمین بیزار نشده باشند و از پس آن همه تبعیضهای ناروا که آنها به وجود آورده اند و در صدد تداومش هستند، شور و شوقی برای برداشتن قدمی موثر در کاهش سرعت تخریب و تباهی مانده باشد. و قرآن کریم می فرماید: «هیچ فسادی در زمین دریا ظاهر نشد مگر به دلیل کردار مردم تا بچشند کیفر بعضی از اعمالشان را و باشد که بازگردند.»



اجلاس زمین + ۵



نقل از گزارش سازمان ملل متحد

۲۳-۲۷ ژوئن ۱۹۹۷

مترجم: سیده مرجانه سلطانی

انسانها و اکوسیستمها باید خود را با نظم اقلیمی آینده منطبق سازند. انتشار گازها در گذشته و حال حاکی از آن است که در قرن بیست و یکم مراحل از تغییرات آب و هوایی رخ خواهد داد. انطباق با این تأثیرات، مستلزم شناخت درست از نظامهای اجتماعی-اقتصادی و طبیعی، درجه حساسیت آنان به تغییرات آب و هوایی و توانایی ذاتی در سازگاری است. تدابیر بسیاری برای افزایش میزان سازگاری وجود دارد.

مبارزه با گرم شدن زمین

پنج سال پیش سازمان ملل متحد «اجلاس زمین»^۱ را در شهر ریودوژانیرو برگزار نمود و از آن زمان «پیمان مبارزه با تغییرات اقلیمی» این سازمان به نقطه عطف تلاشهای جهانی برای مبارزه با گرم شدن کره زمین تبدیل شده است. این تنها وجه عملکرد این پیمان نیست بلکه عمل به عنوان مهمترین اسباب ارتقاء و ترویج توسعه پایدار از جمله دیگر جنبه‌های آن است. از اجلاس ریو تاکنون یافته‌های بسیاری بدست آمده، اما آنچه در پیش داریم، راهی طولانی و دشوار برای تصمیماتی است که باید اتخاذ گردند.

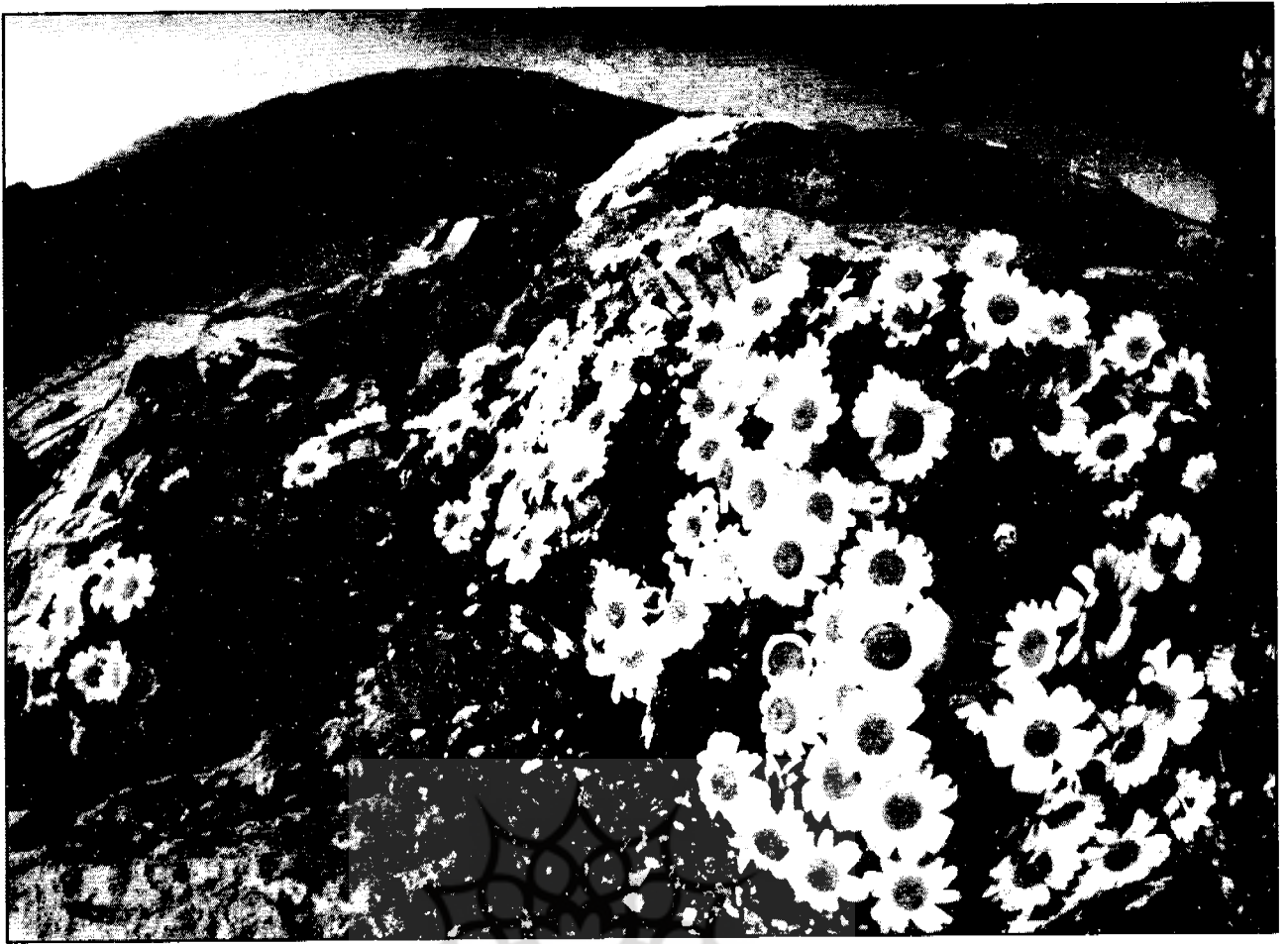
چالشهای زیست محیطی

در سال ۱۸۹۸، دانشمند سوئیسی بنام اسوانت آرنیوس^۲ خطر انتشار دی‌اکسید کربن و در نتیجه گرم شدن کره زمین را یادآور شد. هرچند این راز علمی سر به مهر با آغاز دهه ۷۰ و شناخت روزافزون دانشمندان از سیستم

جو زمین از ابهام به وضوح رسید. اما بخش محیط‌زیست سازمان ملل (UNEP)^۳ و سازمان جهانی هواشناسی (WMO)^۴ به منظور کسب شناختی بهتر از یافته‌های علمی محققان و ارائه آن به سیاست‌گذاران و عموم مردم، در سال ۱۹۸۸ به ایجاد هیئتی بین‌المللی برای بررسی تغییرات اقلیمی^۵ (IPCC) اقدام نمود. در دستور کار هیأت مسئله ارزیابی وضعیت موجود دانش بشر از نظام اقلیمی و تغییرات آب و هوایی، اثرات زیست‌محیطی، اقتصادی و اجتماعی تغییر آب و هوا و تدابیر واکنشی و بازدارنده این تغییرات دیده می‌شد.

هیأت مذکور در سال ۱۹۹۰ اولین گزارش ارزیابی خود را منتشر ساخت. این گزارش که پس از یک دوره بررسیهای دقیق و موشکافانه صدها دانشمند و متخصص برجسته فن مورد تأیید قرار می‌گرفت، اصل علمی تغییرات اقلیمی را اثبات می‌نمود. انتشار این گزارش، تأثیر عمیقی بر سیاست‌گذاران و عموم مردم گذارد و مذاکرات بر سر پیمان تغییرات

اقلیمی را بشدت تحت تأثیر قرار داد. آنچه در ذیل می‌خوانید یافته‌های هیأت "IPCC" است:
انتشار گازهای گلخانه‌های بدست ابناء بشر به احتمال قریب به یقین به تغییر سریع آب و هوا منجر خواهد شد. با احتراق سوختهای فسیلی، دی‌اکسید کربن تولید شده و اثرات منفی آن با قطع جنگلهای جاذب دی‌اکسید کربن چندین برابر می‌شود. گازهای متان و اکسید نیتروژن در نتیجه فعالیت‌های کشاورزی (بخاطر استفاده از سموم دفع آفات نباتی و کودهای شیمیایی) در هوا آزاد شده و در استفاده از زمین و دیگر فعالیتها، تغییراتی ایجاد می‌کند. کلروفلوروکربن‌ها (CFCs) و سایر گازها نیز در حبس گرما در جو زمین نقش فعال دارند. با قطور شدن «لایه» جو زمین از گازهای گلخانه‌ای و انتشار گازها توسط انسان جریان انرژی بهم می‌خورد که این خود از عوامل تأثیرگذار بر سیستم اقلیمی زمین است. الگوهای آب و هوایی خبر از آن می‌دهند



جوامع انسانی با خطرات و فشارهای جدیدی روبرو خواهد شد. تمدید عدم امنیت غذایی در جهان بعید بنظر می‌رسد، اما احتمالاً پارادای مناطق کمبود غذا و گرسنگی را تجربه خواهند کرد. منابع آبی با تغییر الگوهای فرونشست و تبخیر آب در سراسر جهان دستخوش تغییر خواهد شد.

بویژه با افزایش سطح آب دریا و دیگر رخدادهای بزرگ که در برخی مناطق شدت و حدت تغییرات اقلیمی را دو چندان می‌کنند، شالوده و زیرساخت فیزیکی دچار زیبایی جبران‌ناپذیر می‌شود. فعالیت‌های اقتصادی، اسکان بشر و سلامت و بهداشت او بطور مستقیم و غیرمستقیم از این تأثیرات بی‌بهره نخواهند ماند و فقرا آسیب‌پذیرترین قشر

صورت پذیرد، درصد خسارات نیز افزایش خواهد یافت. اگر روشی که بشر در پیش گرفته همچنان ادامه یابد، سطح متوسط آب دریاها تا سال ۲۱۰۰ حدود ۱۵ تا ۹۵ سانتیمتر بالا می‌آید که پیامد آن سیل و دیگر زیانهای جبران‌ناپذیر است. مناطق آب و هوایی (و به تبع آن، مناطق اکوسیستمی و کشاورزی) از ۱۵۰ تا ۵۵۰ کیلومتر در عرض متوسط جغرافیایی به طرف قطب‌ین پیشروی خواهند نمود. جنگلها، بیابانها، زمینهای خاص از نظر پوشش گیاهی و جانوری و دیگر اکوسیستمهای بکر و وحشی، بیش از پیش مرطوبتر، خشکتر، گرمتر و سردتر می‌شوند و اینهمه، زوال با پراکندگی بسیاری از انواع و انقراض گونه‌های حیات را به دنبال خواهد داشت.

که تا سال ۲۱۰۰، دمای کره زمین حدود ۱ تا ۳/۵ درجه سانتیگراد افزایش خواهد یافت. این تصویر براساس میزان انتشار گازهای موجود طرح شده و نقاط ابهام بسیاری، بخصوص در سطح منطقه‌ای در آن وجود دارد. از آنجا که هوا نسبت به انتشار گازهای گلخانه‌ای سرعت عکس‌العمل نشان نمی‌دهد، روند تغییر صدها سال پس از آنکه ضخیم شدن جو به حالت اشباع رسید - ادامه می‌یابد. با این وجود نمی‌توان منکر تحولات سریع و غیرمنتظره آب و هوا شد. شواهد گویای آن است که تغییر آب و هوا از پیش آغاز شده است.

تغییرات اقلیمی اثرات مهم و غیر قابل اغمازی بر محیط زیست جهانی دارد. قاعده کلی آن است که هر چه این تغییرات سریعتر

نسبت به اثرات منفی تغییر آب و هوا خواهند بود.

انسانها و اکوسیستمها باید خود را با نظم اقلیمی آینده منطبق سازند. انتشار گازها در گذشته و حال حاکی از آن است که در قرن بیست و یکم مراحل از تغییرات آب و هوایی رخ خواهد داد. انطباق با این تأثیرات، مستلزم شناخت درست از نظامهای اجتماعی - اقتصادی و طبیعی، درجه حساسیت آنان به تغییرات آب و هوایی و توانایی ذاتی در سازگاری است. تدابیر بسیاری برای افزایش میزان سازگاری وجود دارد.

تعدیل نمودن ضخامت جو از گازهای گلخانه‌ای نیازمند تلاشی سخت و پیگیر است. مطابق با روشهای موجود، افزایش انتشار دی‌اکسید کربن و دیگر گازهای گلخانه‌های به مرحله‌ای خواهد انجامید که غلظت CO₂ صنعتی در جو تا سال ۲۰۳۰ دو برابر و تا سال ۲۱۰۰ سه برابر خواهد شد. با ثابت نگاه داشتن انتشار جهانی CO₂ در سطح فعلی، میزان CO₂ تا سال ۲۱۰۰ به دو برابر افزایش می‌یابد. چنانچه غلظت CO₂ مضاعف ثابت نگاه داشته شود، در قرن بیست و دوم شاهد کاهش سطح این گاز تا ۳۰ درصد میزان کنونی خواهیم بود. چنین معبره‌ایی علی‌رغم رشد جمعیت و گسترش اقتصاد جهانی دور از واقعیت نیستند.

در واکنش به دست آوردهای رو به رشد علمی، یک سلسله همایشهای بین دول با تأکید بر تغییرات اقلیمی در اواخر دهه ۱۹۸۰ و اوایل دهه ۱۹۹۰ برگزار شد. دومین همایش جهانی آب و هوا در سال ۱۹۹۰ خواستار تنظیم پیمان منسجم برای مقابله با تغییرات آب و هوا شد. ویژگی این همایش که از طرف سازمان جهانی هواشناسی و بخش محیط

زیست سازمان ملل و دیگر سازمانهای بین‌المللی برگزار شد، گفت و شنود و مذاکراتی بود که در سطح وزرای ۱۳۷ کشور و از جمله جامعه اروپا برگزار شد.

بیانیه نهایی که پس از بحثهای طولانی تدوین گردید، هیچگونه اهداف بین‌المللی برای کاهش انتشار گازها را مشخص نمی‌کرد. گرچه از برخی اصول حمایت بعمل آمد که بعدها در پیمان تغییر آب و هوا گنجانده شد. بهرحال، این اصول عبارت بودند از «توجه به درد مشترک بشر»، اهمیت تساوی و عدالت، «مسئولیت‌های مشترک و در عین حال متفاوت» کشورها در سطوح مختلف توسعه، توسعه پایدار و اصل احتیاط و اقدامات پیش‌گیرنده، چرا که با وجود خطرات جدی و جبران‌ناپذیر، نمی‌توان به بهانه عدم قطعیت علمی، اقدامات موثر بازدارنده از فرسایش زیست‌محیطی را به تأخیر انداخت.

در این اثنا، رسانه‌های گروهی نیز ساکت نماندند. جبهه‌های هوای گرم و طوفانهایی که در ایالات متحده و دیگر نقاط بطور غیر معمول مخرب هستند، گرچه شاید مستقیماً به تغییرات آب و هوا مربوط نشوند، اما یک سلسله گزارش‌های مطبوعاتی در مورد تغییر آب و هوا و اثرات احتمالی آن را به دنبال داشت. فعل و انفعالات عظیم زیست‌محیطی و کشف سال ۱۹۸۵ «سوراخ» لایه ازن در قطب جنوب (که به تغییر آب و هوا مربوط نمی‌شد) این نگرانی فزاینده را تشدید کرد.

به دنبال این رویدادها، مجمع عمومی سازمان ملل در سال ۱۹۹۰ مذاکراتی را در این باب آغاز نمود. کمیته مذاکره‌کننده بین دول که برای بررسی پیمان تغییرات اقلیمی تشکیل شده بود از فوریه ۱۹۹۱ تا می سال ۱۹۹۲ پنج نشست را برگزار نمود. از آنجا که

همایش محیط‌زیست و توسعه سازمان ملل که در ماه ژوئن ۱۹۹۲ در ریودوژانیرو برزیل برپا شد با یک ضرب‌العجل فشرده زمانی روبرو بود، مذاکره‌کنندگان از ۱۵۰ کشور تنها ظرف مدت ۱۵ ماه «پیمان» را به مرحله نهایی رساندند. پیمان مذکور در ۹ ماه می سال ۱۹۹۲ در شهر نیویورک به تصویب رسید و چند هفته بعد در شهر یور به توشیح گذارده شد.

در پیمان جدید روند واکنش و برخورد با تغییرات آب و هوایی در دهه‌های آینده مشخص شده است و بطور اخص روشی ابداع شده تا دولتها اطلاعات مربوط به میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای و تدابیر اتخاذ شده در قبال تغییرات اقلیمی در کشور متبوع خود را گزارش کنند. اطلاعات مذکور بطور منظم بررسی می‌شوند تا در پیشرفت موارد مطروحه در پیمان تسریع شود. علاوه بر این تمهیدات، کشورهای توسعه نیافته به منظور کمک به کشورهای در حال توسعه جهت مقابله با تغییرات جوی، پذیرفتند تا از نظر انتقال سرمایه و تکنولوژی آنان را یاری دهند. آنان همچنین متعهد شدند تا با اتخاذ تدابیر لازم، میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای را تا سال ۲۰۰۰ به همان سطح سال ۱۹۹۰ بازگردانند.

پیمان مذکور در ۲۱ مارس ۱۹۹۴ به مورد اجرا گذارده شد و امروزه ۱۶۵ کشور طرف این پیمان به آن مباحثات می‌کنند.

بعد سیاسی مبارزات زیست‌محیطی

تغییرات جوی و سیاستهای کاهش اثرات آن، هر دو محتاج اسباب و علل بسیار عظیم زیست‌محیطی و اقتصادی هستند. هزینه اینگونه تغییرات آب و هوایی به نسبت هر

قرار است کاپ - ۳ از لول تا ۱۲ دسامبر ۱۹۹۷ در شهر توکیو برگزار شود. در این نشست انتظار می‌رود تعهدات تازه‌ای برای کشورهای توسعه یافته در نظر گرفته شود تا این کشورها انتشار گازهای گلخانه‌ای خود را پس از سال ۲۰۰۰ کاهش دهند. چنانچه کاپ - ۳ نشست موفقی باشد، نیروی محرکه لازم برای مبارزه با تغییرات اقلیمی در قرن بیست و یکم را ایجاد خواهد کرد.

اروپا هستند و اعضاء ثروتمندتر که برای جبران این شکاف به اجبار باید هرچه بیشتر از انتشار گازها بکاهد برانگیخته است.

کشورهای JUSSCANZ یا کشورهای توسعه یافته غیر اتحادیه اروپا.

این کشورها عبارتند از ژاپن، ایالات متحده آمریکا، سوئیس، کانادا، استرالیا، نیوزیلند و نورژ. اعضاء غیر اروپایی این گروه بیشتر تمایل به سهم شدن در یک رویکرد «قابل انعطاف» برای محدود کردن انتشار گازهای گلخانه‌ای دارند. اما باور جهانی آن است که کشورهای توسعه یافته متعهد به اجرای پیمان باید برای بازگرداندن سطح انتشار گازهای گلخانه‌ای در سال ۲۰۰۰ به سطح سال ۱۹۹۰ تلاش صادقانه‌ای در پیش گیرند.

کشورهای دارای اقتصاد انتقالی. کشورهای صنعتی شده اروپای مرکزی و شرقی و اتحاد شوروی سابق انتشار دهندگان اصلی گازهای گلخانه‌ای هستند. اگرچه به دلیل رکود اقتصادی در پایان عمر کمونیسیم، احتمالاً این کشورها موفق خواهند شد سطح انتشار گاز را تا سال ۲۰۰۰ پایین تر از سطح سال ۱۹۹۰ نگاه دارند. اما پس از طی این دوره، انتظار می‌رود که این کشورها چه از نظر اقتصادی و متعاقباً از نظر میزان انتشار گازها رونق تازه‌ای بیابند.

گروه W و چین. کشورهای در حال توسعه از طریق گروه W تلاش می‌کنند تا از نظر عمل به تعهدات خود در قبال کاهش انتشار گاز و همچنین انتقال سرمایه و تکنولوژی فعالیت نمایند. گرچه گروه W به دلیل اختلاف سلیقه‌ها و منافع اعضاء خود همواره یک سیاست واحد را در پیش نمی‌گیرد. برای مثال



اتحادیه اروپا. در واکنش به نگرانیهای ناشی از مسائل زیست‌محیطی، اتحادیه اروپا، نقش تعیین کننده‌ای در انجام مذاکرات مربوط به پیمان ایفا نمود. در مجموع اتحادیه اروپا از پیشنهاد ملزم نمودن کشورهای در عمل به اهداف و جداول کار کاهش انتشار گازها حمایت نمود. سایر کشورهای خارج از اتحادیه اروپا با این پیشنهاد موافقت نکردند و در نتیجه پیشنهاد فوق از فهرست موارد پیمان حذف شد. اتحادیه اروپا همچنین از فکر امکان الحاق کشورهای به اهداف مشترک نیز حمایت نمود. و این فکر اکنون مباحث بین‌المللی را بین اعضاء فقیرتر اتحادیه اروپا که خواستار داشتن سهم بیشتر انتشار گاز در کلیه اهداف آتی اتحادیه

کشور بسیار متغیر است. کشورهای توسعه یافته مسئول بیش از دو سوم انتشار گازها در گذشته و چیزی حدود ۷۵ در صد این انتشار در زمان حال می‌باشند، اما در عوض، از نظر حفاظت خود از اینگونه گازها در بهترین وضعیت بسر می‌برند. در مقابل، کشورهای در حال توسعه که تمایل به پایین نگه داشتن میزان انتشار گازها بطور سرانه دارند، بناچار نیازمند توسعه و تقویت شدید بنیه اقتصادی خود بوده و به اثرات تغییرات اقلیمی آسیب پذیرتر هستند. این اختلاف سطح بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، خود موضوع مذاکرات بین‌المللی دولتها شد. نقش آفرینان اصلی این مذاکرات عبارتند از:

کشور چین و دیگر کشورها از موهبت منابع عظیم ذغال سنگ برخوردارند که برای توسعه اقتصادی آنان حیاتی است. تمایل کشورهای آفریقایی بر تأکید به مسائل آسیب پذیری کشورها و تأثیرات انتشار گازها متمرکز است. بسیاری از کشورهای آسیایی که به «بیر»های اقتصادی معروف هستند، نگران آنند که مبادا در فهرست اهداف کاهش انتشار گازها کشور بعدی باشند. کشورهای غنی از نظر بخش جنگلداری نسبت به توسعه جنگلها به عنوان «زهکش» کربن حساس هستند.

انجمن کشورهای کوچک جزیره‌ای^۸. این کشورها نقش برجسته‌ای به عنوان پشتوانه عملی پیمان ایفا نمودند. این کشورها بخصوص در معرض خطر بالا آمدن سطح آب دریا هستند و از اینرو حامی سرسخت کاهش انتشار گازها می‌باشند.

سازمان کشورهای صادرکننده نفت. اعضای اوپک^۹ نگران تأثیر احتمالی کاهش استفاده از نفت کشورهای مصرف کننده بر اقتصاد خود هستند. عربستان سعودی، کویت و سایر کشورهای عضو اوپک بر عدم قطعیت یافته‌های علمی تأکید کرده و پیشرفت محتاطانه‌تر روند پیمان را خواستارند.

گروههای تجاری. اولین گروه تجاری که در مذاکرات مربوط به مسائل آب و هوا شرکت نمودند، به نمایندگی از طرف شرکتهای مصرف کننده مقادیر عظیم انرژی حضور داشتند و بالطبع نگران اثرات منفی اقتصادی پیمان مذکور بودند. اخیراً، بخشهای تجاری دیگر چون بخش بیمه که خود را در مقابل حوادثی چون افزایش طوفانها و سایر اثرات احتمالی تغییرات جوی آسیب پذیر می‌بینند و همچنین شرکتهای مصرف کننده انرژی پالایش شده که در پی یافتن فرصتهای

تجاری در بازار هستند، روند مذاکرات را هرچه دقیقتر پیگیری می‌کنند.

محیط گرایان. گروه سبز از همان آغاز در عرصه تغییرات آب و هوا فعال بوده‌اند. بسیاری از آنان طی نشستها از طریق اعزام نماینده، رسانه‌ها و خبرنامه‌های منتشره فعالیت می‌نمودند. اکثر اعضاء این گروهها از کشورهای توسعه یافته می‌باشند، گرچه تلاش مداوم برای درگیر نمودن سازمانهای غیردولتی از کشورهای در حال توسعه نیز صورت می‌پذیرد.

مقامات محلی. در بسیاری از شهرهای گوشه و کنار جهان، طرحهای مربوط به تغییرات اقلیمی آغاز شده است که حتی از طرحهای دولتی در این کشورها نیز بیشتر بلند همتی کارگزاران را نشان می‌دهد. شهرداریها به دلیل نقشی که در اداره تأمین انرژی، حمل و نقل عمومی و فعالیتهای گرمزای بخش عمومی دارند، بسیار حائز اهمیتند. شهرداران و سایر مقامات شهری با گردهمایی در نشستهای مربوط به پیمان مورد بحث، به بیان دیدگاههای خود پرداختند.

پیشرفتهای علمی و سیاسی

اخیر

پس از تصویب پیمان در اجلاس شهر ریو، کمیته مذاکرات بین دول (INC)^{۱۱} که پی‌نویس پیمان را تهیه کرده بودند به کارهای مقدماتی ادامه داده و برای بحث بر سر مسائل مربوط به انجام تعهدات، تدارکات مالی، حمایتهای فنی و پولی برای کشورهای در حال توسعه و امور تشریفاتی و اجرای موازین حقوقی، شش نشست دیگر را نیز برگزار کردند. کمیته مذکور در فوریه سال ۱۹۹۵ پس از برگزاری یازدهمین و آخرین نشست

خود منحل و به جای آن کنفرانس جمعیتهای سیاسی (کاپ^{۱۱}) مرجع نهایی پیمان شد. اولین نشست کاپ از ۲۸ مارس تا ۷ آوریل ۱۹۹۵ در شهر برلین برپا شد.

وظیفه کاپ - یک مرور و بررسی نحوه اجرای تعهدات کشورهای توسعه یافته در اقدام برای بازگرداندن آهنگ انتشار گاز در سال ۲۰۰۰ به سطح سال ۱۹۹۰ و کافی بودن این اقدامات در تأمین اهداف پیمان بود. جمعیتهای سیاسی در این نشست متفق القول بودند که برآستی نیاز به تعهدات جدیدی است. در این نشست گروه ویژه عهدنامه برلین^{۱۲} جهت تهیه پیش‌نویس «مقاله‌نامه یا دیگر اسناد قانونی» برای تصویب کاپ - ۳ در سال ۱۹۹۷ تشکیل شد.

در تکمیل عهدنامه برلین، اقدامات مربوط به پیشگیری از انتشار گازهای گلخانه‌های مورد توجه قرار گرفته است. همچنین اهداف متعددی برای محدود نمودن و کاهش انتشار گازها در ظرف زمانی خاصی چون سالهای ۲۰۰۵، ۲۰۱۰ و ۲۰۲۰ در دست بررسی است. لازم به ذکر است که این اقدامات هیچگونه تعهدات جدیدی را برای کشورهای در حال توسعه الزام آور نمی‌سازد.

دومین گزارش ارزیابی هیأت بین‌المللی تغییرات اقلیمی در دسامبر ۱۹۹۵ بلافاصله پس از اجلاس برلین تهیه شد. این گزارش توسط ۲۰۰۰ دانشمند و متخصص از سراسر جهان بررسی می‌شد و نتیجه این بررسی نشان داد که «تأثیر انسان بر توازن آب و هوای زمین غیر قابل انکار است». گرچه این گزارش به ذکر موارد دیگری از جمله پیشنهاد و تأیید تدابیر موثر برای مبارزه با تغییرات اقلیمی نیز پرداخته بود.

کاپ، دومین نشست خود را از ۸ تا ۱۹

جولای ۱۹۹۶ برگزار نمود. در این نشست، وزرا با انتشار بیانیه‌ای، لزوم سرعت بخشیدن به مذاکرات بر سر نحوه تحکیم پیمان تغییرات اقلیمی را خاطر نشان شدند و دومین گزارش ارزیابی را به «عنوان جامعترین و موفقترین ارزیابی علم تغییرات آب و هوایی، اثرات آن و راههای موجود مبارزه با آن مورد تأیید قرار دادند». آنان همچنین خواستار آن شدند که گزارش مذکور «باید علمی برای عمل مؤثر و فوری در سطح جهانی، منطقه‌ای و ملی، بخصوص عمل از سوی کشورهای مورد اشاره در الحاق «ا» آی یعنی کشورهای صنعتی شده قرار گیرد تا به محدودیت و کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای بینجامد.

قرار است کاپ - ۳ از اول تا ۱۲ دسامبر ۱۹۹۷ در شهر توکیو برگزار شود. در این نشست انتظار می‌رود تعهدات تازه‌ای برای کشورهای توسعه یافته در نظر گرفته شود تا این کشورها انتشار گازهای گلخانه‌ای خود را پس از سال ۲۰۰۰ کاهش دهند. چنانچه کاپ - ۳ نشست موفق باشد، نیروی محرک لازم برای مبارزه با تغییرات اقلیمی در قرن بیست و یکم را ایجاد خواهد کرد.

کشورها برای کنترل گازها چه می‌کنند؟

تبادل اطلاعات از سوی دولت‌ها برای



انتخاب نحوه عملکرد پیمان تغییرات اقلیمی در کانون اهمیت قرار دارد. از اینرو جمعیت‌های سیاسی باید بطور منظم «اخبار داخلی» خود را به کاپ تسلیم نمایند. اطلاعات ارائه شده در مورد میزان انتشار گازهای گلخانه‌ای در هر کشور بصورت ادواری مرور می‌شوند تا جمعیت‌های مذکور مسیر را برای تأثیرگذاری پیمان هموار و خط‌مشی‌های آتی عملکرد ملی و جهانی را ترسیم نمایند.

بررسی اخبار و اطلاعات ملی کشورهای توسعه یافته (کشورهای در حال توسعه از سال ۱۹۹۷ میزان انتشار گاز در کشور خود را اعلام خواهند کرد) نشان می‌دهد که پخش گاز دی‌اکسیدکربن در بیشتر این کشورها سیر

صعودی دارد. مقایسه اطلاعات داده شده در فهرست گزارش‌های سال ۱۹۹۰ که دورنمایی برای سال ۲۰۰۰ نیز در آنها ترسیم شده، نشان می‌دهد که چنانچه اقدامات دیگری اتخاذ نگردد، طی دهه آتی میزان انتشار گاز دی‌اکسیدکربن افزایش خواهد یافت. تنها کشورهایی از این قاعده مستثنی هستند که اقتصاد آنان در مرحله انتقالی است. در مورد گاز متان، همه به جز سه کشور اذعان داشتند که سطح انتشار این گاز طی دهه آینده کاهش یافته یا ثابت خواهد ماند. در این میان اکسید نیتروژن وضعیت روشنی ندارد، گرچه برخی کشورها کاهش قابل توجه این گاز را پیش‌بینی می‌کنند.

این اطلاعات همچنین روشن می‌کند که ۸۰/۵ درصد کل گازهای گلخانه‌ای به دی‌اکسیدکربن منتهی در کشورهای توسعه یافته مربوط می‌شود. گفته می‌شود که احتراق سوخت، مهمترین منبع CO2 موجود می‌باشد. با مجموع ۳۳ کشور که حدود ۶۳ درصد کل انتشار گاز CO2 را در سال ۱۹۹۰ موجب شده‌اند، ثابت می‌شود که دی‌اکسیدکربن مهمترین گاز گلخانه‌ای ناشی از فعالیتهای انسانی است.

کشورهای توسعه یافته بطور همه جانبه سیاستها و اقدامات بازدارنده تغییرات اقلیمی را جستجو می‌کنند. سیاستهایی که دولت‌ها در پیش می‌گیرند عموماً تحت شرایط داخلی هر کشور از جمله ساختار سیاسی و وضعیت کلی اقتصادی اتخاذ می‌گردد. بسیاری از این اقدامات در عین داشتن منافع زیست محیطی و اقتصادی، نسبت به مسائل تغییرات اقلیمی بی‌اعتنا هستند.

اقدامات خاصی برای اکثر بخشهای اقتصادی در نظر گرفته شده است. سیاستهای

۸۰/۵ درصد کل گازهای گلخانه‌ای به دی‌اکسیدکربن منتهی در کشورهای توسعه یافته مربوط می‌شود. گفته می‌شود که احتراق سوخت، مهمترین منبع CO2 موجود می‌باشد. با مجموع ۳۳ کشور که حدود ۶۳ درصد کل انتشار گاز CO2 را در سال ۱۹۹۰ موجب شده‌اند، ثابت می‌شود که دی‌اکسیدکربن مهمترین گاز گلخانه‌ای ناشی از فعالیتهای انسانی است.

مربوط به بخش انرژی (که عظیم‌ترین منبع انتشار بیشتر گازها در کشورهاست) از جمله انتخاب سوخت‌های کم یا بدون کربن، اصلاح مقررات بازار برای ایجاد رقابت و برداشتن یارانه ذغال سنگ. از جمله سیاست‌های مربوط به بخش صنعت می‌توان به مواردی چون توافقاتی بلاعوض، استانداردها، تشویقاتی مالی و قیمت‌های آزاد انرژی اشاره نمود.

در سه بخش مسکونی، بازرگانی و نهادی، تأکید بر استانداردهای بالابردن کارایی انرژی باعث ایجاد ساختمان‌های جدید، قیمت‌های بیشتر انرژی و تکاپو و جنبش در بخش اطلاعات عمومی خواهد شد و در بخش کشاورزی، تعدیل تعداد حیوانات درون چراگاه‌ها و استفاده کمتر از کود و بازیافت مواد زائد تأثیر گذار خواهد بود. درحالی‌که اکثر دولتها طرح‌هایی برای توسعه بخش حمل و نقل خود دارند، اما برای کنترل گازهای ناشی از این حجم حمل و نقل اقدامات نسبتاً کمی گزارش شده است.

قرن بیست و یکم

در دسامبر ۱۹۹۶، مذاکرات بر سر عهدنامه برلین در زمینه تعهدات آینده کشورهای توسعه یافته به مرحله نهایی خود رسید. در ژوئن ۱۹۹۷ متن مورد توافق جهت بررسی و مرور دولتها منتشر خواهد شد. این متن موضوع مباحث نشست‌هایی است که قرار است در ماه‌های مارس، آگوست و اکتبر در شهر بن برپا شود، پاره‌ای از موضوعات اصلی مورد بحث عبارتند از:

جدول زمانبندی و اهداف قطعی

کاهش انتشار گازها. تعدادی از دولتها (از جمله برخی اعضای اتحادیه اروپا) خواستار ۱۰ درصد کاهش گاز Co2 تا سال ۲۰۰۵ شدند.

برخی (همچون کشورهای کوچک جزیره‌ای) حتی کاهش تا میزان ۲۰ درصد را خواهان بودند. درحالی‌که سایر کشورها (از جمله استرالیا، کانادا، ژاپن و ایالات متحده) این تاریخ را دور از واقع‌بینی دانسته و دوره بین سالهای ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۵ را برای تحقق اهداف پیشنهاد می‌کنند.

سیاست‌های هماهنگ در مقابل

سیاست‌های خاص. برخی دولتها (خصوصاً اعضای اتحادیه اروپا) بر سر نیاز به اتخاذ سیاست‌های هماهنگ بین‌المللی بحث می‌کنند. در مقابل، به اعتقاد کشورهای دیگر چنانچه هر کشور سیاستها و اقدامات متناسب با شرایط داخلی خود را در پیش گیرد به نتایج بهتری دست خواهد یافت.

تعهدات مشترک در مقابل تعهدات

متفاوت. در این زمینه دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد که آیا کلیه کشورهای توسعه یافته باید از اهداف و جدول زمانی واحدی پیروی کنند یا شایسته‌تر آن است که کشورهای مختلف براساس فرمول‌بندیهای خود (برای مثال اهداف سرانه) به تعهدات متفاوتی نیز عمل کنند. انتقادی که بر جداکردن متعهدان و اهداف وارد است، مسئله تعدد مشکلات روش‌شناسی و معضلات سیاسی است.

آنچه بر کشورهای در حال توسعه

لازم است. عهدنامه برلین تعهدات تازه‌ای را به تنهایی برای کشورهای توسعه یافته مطرح می‌کند (همچنین در این عهدنامه در مورد نحوه هرچه بهتر اجرای تعهدات موجود از سوی کلیه جمعیت‌های سیاسی بحث شده است). گرچه براساس پیشنهاد برخی کشورهای توسعه یافته، سایر کشورها امکان الحاق به توافقاتی آتی به شکل آزاد را خواهند داشت، با این وجود، تعدادی از کشورهای در حال توسعه

خواستار نشان دادن اثرات احتمالی موافقتنامه‌ها بر اقتصاد و بازرگانی خود هستند.

نتیجه‌گیری

پیمان مذکور روندی است مستمر و پایدار و با مسائل حیاتی چون تبادل اطلاعات در مورد عملکرد ملی کشورها و انتقال حمایت‌های پولی به کشورهای در حال توسعه در ارتباط است. اما آنچه در سال ۱۹۹۷ در کانون توجه قرار دارد مسئله تهیه پیش‌نویس پیمان کیوتو است.

در فاصله‌ای که تا برگزاری اجلاس ۹۷ باقی است، کلیه پیشنهادها بررسی موشکافانه می‌شوند. برخی پیشنهادها نامحتملی که مورد نحوه اجرای تعهدات کشورهای توسعه یافته مطرح است می‌تواند اساس مذاکرات پس از سال ۱۹۹۷ را تشکیل دهد. در شرایط کنونی باید به توافقی دست یافت که با پشتوانه محکم، سرمایه‌گذاران و مصرف‌کنندگان را با رموز مثبت اقتصادی آشنا کند. این نتیجه، موفقیت عهدنامه برلین را تضمین می‌کند و راه را برای تلاش هرچه بیشتر در سالهای آینده می‌گشاید.

- 1- Earth Summit
- 2- Svante Ahrrenius
- 3- United Nations Environment Programm
- 4- World Meterological Organization
- 5- Intergovernmental Panel on Climate Change
- 6- European Union
- 7- Japan, United States, Switzerland, Canada, Australia, NewZealand, Norway
- 8- Association of Small Island States
- 9- Organization of Petroleum Exporting Countries
- 10- Intergovernmental Negotiating Committee
- 11- Conference of Parties
- 12- Ad hoc Group on the Berlin Mandate (AGBM)

محیط‌زیست و تعاونیها در منطقه

آسیا و اقیانوسیه

تعاونیها به عنوان سازمانهای خودگردان مردمی در بخشهای مختلف تولید و توزیع کشاورزی، صنایع تبدیل و تنظیم منابع غذایی برای انسانهای بیشماری در سراسر جهان فعال هستند. طیفی از فعالیتهای زراعی از جمله انبارداری و حمل و نقل ذخایر غذایی بوسیله تعاونیها انجام می‌شود. این فعالیتهای همه و همه بطور تنگاتنگی با عوامل زیست محیطی در ارتباطند. همین مسئله عاملی است که مسئولیت نهادهای تعاونی را برای هماهنگ شدن با محیط‌زیست چند برابر می‌کند.



در اندونزی با متوسط سالانه بیش از نیم میلیون هکتار در صدر کشورها و پس از آن کشورهای تایلند، مالزی، هند، لائوس و فیلیپین قرار دارند. منطقه آسیا و اقیانوسیه در سال ۱۹۸۵ بازار مصرف ۱۶ درصد سموم ضدآفات جهان معرفی شد. در سال ۱۹۹۶ میزان مصرف این سموم در کشورهای در حال توسعه منطقه دوبرابر بود که در نتیجه آن، اثرات منفی بر سلامت انسان، محیط‌زیست و مقاوم شدن آفات نیز مضاعف شد.

عوامل پایداری:

رشد جمعیت، نابرابری زمینهای کشاورزی، آلودگی هوا و خاک و استفاده نادرست فن آوری دست به دست هم داده و تخریب محیط‌زیست را موجب می‌شوند. این تخریب چنین پیامدهایی را به دنبال داشته است: (۱) گرم شدن کره زمین؛ (۲) بالا آمدن سطح آب دریا، (۳) تحلیل رفتن لایه ازن؛ (۴)



دنیای در معرض خطر آلودگی

منطقه آسیا و اقیانوسیه با مشکلات عمده زیست محیطی دست و پنجه نرم می‌کند. این منطقه که بیش از نیمی از نفوس و نزدیک به سه چهارم جمعیت کشاورز جهان را در خود جای داده است، تنها کمتر از یک سوم زمینهای سرروعی و حاصلخیز جهان را دارا می‌باشد. پیش‌بینی می‌شود که جمعیت منطقه در سال ۲۰۰۰ دو برابر نرخ رشد سال ۱۹۸۰ را نشان دهد. این منطقه که با معضل دوگانه فشار جمعیت و فقر زمین روبرو است، بهترین راه حل را می‌تواند در بالا بردن تولید کشاورزی از طریق تقویت زراعت بر روی زمینهای کم و بیش تثبیت شده بیابد. اما در اینجا این پرسش مطرح است که آیا رشد مستمر توسعه کشاورزی، ماهیگیری و جنگلداری می‌تواند با یک روند پایدار و محیط‌زیست پسند ادامه یابد. دو مشکل حاد منطقه جنگل‌زدایی و استفاده از سموم دفع آفات است. جنگل‌زدایی

طرحهای ملی به نفع سازمانهای تعاونی منطقه انجام شد.

اهداف مطالعات:

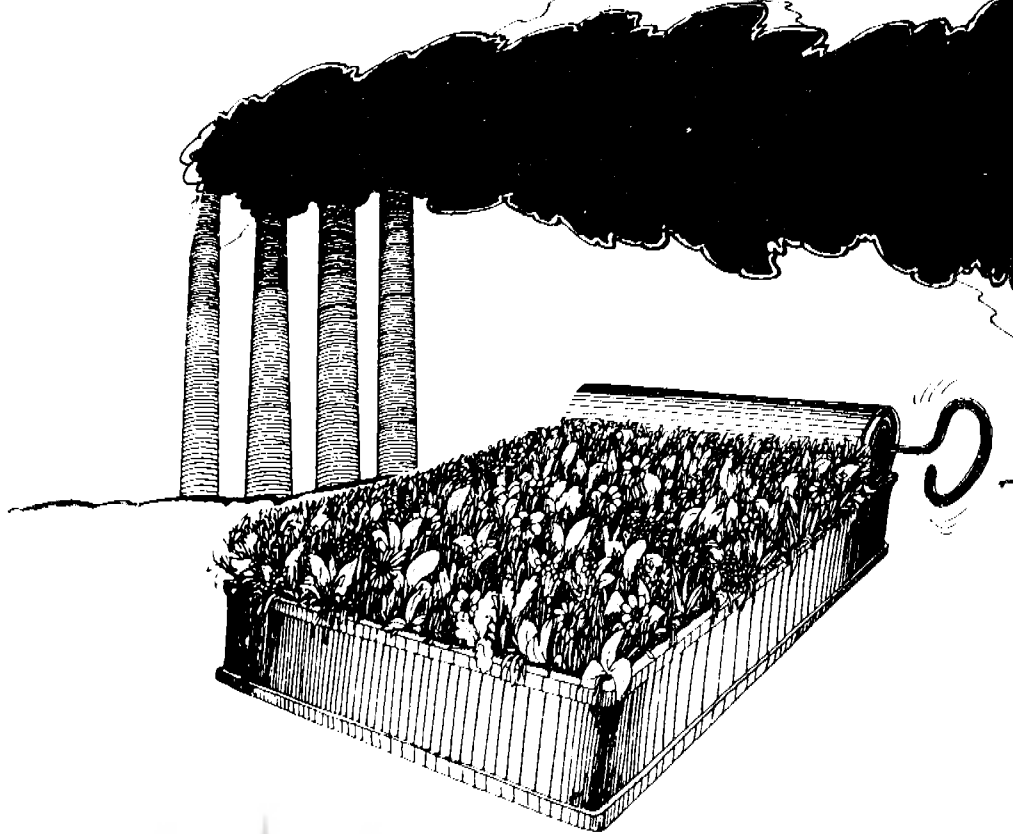
اهداف اصلی مطالعات منطقه‌ای عبارت بودند از: (۱) شناخت مباحث زیست محیطی که تعاونیها با آن روبرو هستند؛ (۲) ارزیابی اقدامات مؤثر و ماندنی که تعاونیها پیش از این برای حفاظت از محیطزیست و مشارکت تعاونی اتخاذ کرده‌اند؛ (۳) پیشنهاد روشها و فنون و رموز آگاهی بیشتر نسبت به مسائل زیست محیطی در بین کشورهای عضو آی.سی.ا. (۴) توسعه طرحها و تدابیر برنامه‌ای (کوتاه و درازمدت) به منظور حفظ ارزشهای محیطزیست برای هر یک از سازمانهایی که در محدوده کار خود یا سطح ملی مشارکت دارند؛ و (۵) ارائه پیشنهادها مناسب هر کشور و درخور دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه آی.سی.ا. و پیگیری فعالیتهایی که برای اجرا و تسریع طرحهای محلی، ملی و منطقه‌ای ضرورت دارند.

آنچه خواندید، گزیده‌ای است از بخشهای مختلف کتاب محیطزیست و تعاونیها نویسندگان این کتاب دکتر ج.س. شروتیریا، معاون مدیر خدمات کشاورزی شرکتهای تعاونی کشاورزی هندوستان و دکتر دامان پراکاش، مدیر طرح آموزش مدیریت تعاونیهای کشاورزی آی.سی.ا.، ژاپن از دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه اتحادیه بین‌المللی تعاون در دهلی نو می‌باشند. علاقمندان به تهیه کتاب یاد شده می‌توانند با بخش انتشارات آی.سی.ا. در دهلی نو به آدرس زیر مکاتبه نمایند.

ICA DOMUS TRUST

"Bonow House", 43 Friends Colony

(E) New Dehli - 110065 , India



و تعاون جامعه بین‌الملل را نیز به یاری طلیم، و (۵) ملاحظات زیست محیطی را نیز از نظر دور نداریم.

زنان، شریک در توسعه:

زنان در حفاظت از محیط زیست و حفظ پایداری توسعه می‌توانند نقش ارزنده‌ای را به عنوان: (۱) شرکایی همگام با مردان در روند توسعه و (۲) عاملان تسریع کننده برنامه‌های رفاه خانواده بر عهده گیرند. زنانی که در نهادهای تعاونی عضو هستند، می‌توانند با دیگران صاحبان و مدیران این نهادها نیز باشند.

مطالعات منطقه‌ای:

در خلال سالهای ۱۹۹۱ و ۱۹۹۲، دفتر منطقه‌ای آسیا و اقیانوسیه آی.سی.ا. تصمیم به انجام مطالعات جامع منطقه‌ای گرفت که در نهایت به شناسایی عوامل عدم توازن در اکوسیستم می‌انجامید. جنبه دیگر این مطالعات با هدف ارائه هرچه بیشتر پیشنهادها مناسب و

جاری شدن بارانهای اسیدی و (۵) تغییرات اقلیمی.

در این هیاهو، تعاونیها به عنوان سازمانهای خودگردان مردمی در بخشهای مختلف تولید و توزیع کشاورزی، صنایع تبدیل و تنظیم منابع غذایی برای انسانهای بیشمار در سراسر جهان فعال هستند. طیفی از فعالیتهای زراعی از جمله انبارداری و حمل و نقل ذخایر غذایی بوسیله تعاونیها انجام می‌شود. این فعالیتهای همه و همه بطور تنگاتنگی با عوامل زیست محیطی در ارتباطند.

همین مسئله عاملی است که مسئولیت نهادهای تعاونی را برای هماهنگ شدن با محیطزیست چند برابر می‌کند. توسعه را اگر در شکل پایدار آن خواهیم، باید: (۱) آهنگ رشد پایدار باشد تا توسعه مؤسسات تعاونی و ویژگیهای آنان حفظ شده و پایدار بماند؛ (۲) آنرا بر اصل تساوی و عدالت بنا کنیم؛ (۳) با دستاویز به آن آرزوهای افراد یعنی اعضای نهادهای تعاونی را تحقق بخشیم، (۴) همکاری



نقش آهنگرانش در ارتقاء بهره‌وری

از: احمد خطیبی

امروزه پدیده بهره‌وری در کلیه جوامع با هر درجه از توسعه یافتگی و با هر نظام اقتصادی اعم از اقتصاد مبتنی بر بازار و یا اقتصاد با برنامه‌ریزی متمرکز منبع اصلی و بی‌بدیل رشد اقتصادی محسوب می‌گردد. قطع نظر از نوع تولید و یا نوع سیستم اقتصادی یا سیاسی، تعریف بهره‌وری یکسان است و آن رابطه بین کمیت و کیفیت کالاها و خدمات تولید شده و مقدار منابع مصروفه برای تولید است، بهره‌وری قبل از آنکه مفهومی صرفاً فنی محسوب گردد، مقوله‌ای فرهنگی - اجتماعی است که در مشارکت فرد با جامعه و محیط پیرامون او قابل بررسی و ارزیابی است، بنابراین در سطح فرد به طور انتزاعی و جدا نمی‌توان به مصداقی از بهره‌وری دست یافت بلکه مضامین بهره‌وری عموماً در سطح جامعه (ملی) یا موسسات و نهادهای اجتماعی و به تعبیر دیگر در سطح سازمانها قابل حصول است.

بهره‌وری در هر سطحی که در نظر باشد اعم از سطح ملی یا موسسات و سازمانها از مجموعه‌ای از عوامل سیاسی، اقتصادی، قانونی از یک سو، ارزشها و نظامهای اجتماعی و خانوادگی از سوی دیگر و همچنین شرایط و

برای توفیق برنامه‌های بهبود بهره‌وری بایستی ترتیبی اتخاذ کرد که کلیه اعضا، یک سازمان ضمن آگاهی از خطمشی‌ها و سیاستهای اتخاذ شده از هدفها و انتظارات و دستاوردهای احتمالی برنامه‌ها و تصمیمات مدیریت در زمینه بهره‌وری تصویر روشن و شفافی داشته باشند، چه برای ایجاد انگیزش در کارگران و اعضا، سازمان بسیار موثر خواهد بود اگر آنها بدانند که چه سهم و نقشی در تحقق این اهداف بر عهده دارند. و برای نیل به اهداف بهره‌وری چه کارهایی باید انجام دهند.

منابع جمعیتی، اقلیمی و جغرافیائی تاثیر پذیرفته و در مقابل با استعانت از سه ابزار مهم یعنی تکنولوژی، آموزشی و مدیریت، متقابلاً بر آنها اثر گذاشته و زمینه ارتقاء و بهبود فراهم می‌سازد، در این میان نقش تکنولوژی در استفاده مطلوب از انرژی، نقش آموزش در ایجاد انگیزش و نقش مدیریت در بهبود سیستمهای کار متجلی می‌گردد. با در نظر گرفتن عوامل یاد شده، شرایط و منابع جمعیتی و به عبارت دیگر منابع انسانی از اولویت، اهمیت و ارزش زیادی برخوردار بوده و بدون بهره‌مندی از موهبت داشتن نیروی کار ماهر، آموزش دیده و انگیزه‌مند ارتقاء بهره‌وری امکان تحقق پیدا نخواهد کرد. امروزه در سازمانهای موفق و جوامع توسعه یافته برای بهره‌گیری از اهرمها و فشارهای قانونی اهمیت و توجه خاصی به ایجاد شبکه سنجیده‌ای از روابط و مناسبات انسانی و بسط و توسعه دانش و افزایش آگاهیهای عمومی می‌گردد.

آموزش و بهره‌وری در سطح ملی:

دولتها در رشد اقتصاد ملی و بهره‌وری نقش اساسی و حیاتی دارند. موضوعات مربوط به ارتقاء بهره‌وری در سه سطح از سازمانهای دولتی شکل می‌گیرد. در بالاترین سطح چارچوبها و جهت‌گیریهای کلان (ملی) بهره‌وری مشخص و در رده میانی هدفها و ساز و کارهایی تعیین می‌گردند که مستقیم یا غیرمستقیم به هدفهای ملی توسعه اقتصادی و اجتماعی یاری می‌رساند. در سطح آخر موسسات، متخصصین و نیز کارگرانی قرار می‌گیرند که به تجزیه و تحلیل هدفها پرداخته یا آنها را به اجرا در می‌آورند. دولت‌ها در امر بهره‌وری به صورت‌های مستقیم یا غیرمستقیم وارد عمل می‌شوند.

در شکل مستقیم آن اقدامات دولت شامل ایجاد و بکارانداختن موسسات دولتی، سرمایه‌گذاری تهیه و اجرای طرحهای ناظر بر بهره‌وری و نظائر آن است، و در شکل غیرمستقیم این اقدامات شامل تعمیم و همگانی کردن آگاهیهها و اطلاعات مربوط به بهره‌وری است. هرچند لزوم دخالت مستقیم دولت در صحنه اقتصادی بسیاری از کشورها احساس می‌شود ولی در اقتصادهای پیشرفته‌تر دخالت مستقیم دولت از ضرورت کمتری برخوردار می‌گردد و بکارگیری شیوه‌های غیرمستقیمی همانند سیاستهای مالی و اقتصادی، برنامه‌ریزی راهبردی و آموزش و پرورش از تاثیر بیشتری برخوردار است.

نقش بسیار اساسی دولت‌ها در ارتقاء بهره‌وری شامل فراهم کردن زیرساختها و آماده کردن زمینه‌ها و ایجاد فرصت‌هاست. این زیرساختها عمدتاً شامل تحقیق و توسعه، آموزش و پرورش ارتباطات و تسهیلات و تاسیسات رفاهی و بهداشتی و انتقال تکنولوژی است.

در این میان پرورش و آموزش و بهره‌برداری هرچه مطلوبتر و کاملتر از منابع انسانی یک کشور و متناسب کردن ساختار و ترکیب نیروی انسانی از ابعاد مختلف با نیازمندیهای صنعتی جدید و تغییرات تکنولوژی از طریق طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌های پرورشی، آموزشی مربوط از اهمیت خاصی برخوردار است.

منابع نیروی انسانی را باید یک سرمایه ملی تلقی کرد که تامین آن با قابلیتها و صلاحیتهای علمی و تخصصی و توانائیها و مهارتهای فنی و حرفه‌ای مربوط هرگز به آسانی تهیه ابزارها و ماشین‌آلات و حتی منابع مالی و مادی برای جوامع مختلف امکان‌پذیر

نیست. از اینرو باید همواره بر منابع انسانی و قابلیت‌های آن تاکید فراوان مبذول داشت. آموزش یک وظیفه همیشگی و تدریجی است و توجه به اهداف بلندمدت آن بر نتایج کوتاه مدت برتری و رجحان دارد. بنابراین اتخاذ یک خط‌مشی قوی سنجیده و بلندمدت آموزش و پرورش از اولویتهای اصلی سیاستها و برنامه‌های دولت‌ها محسوب می‌گردد. این خط‌مشی‌ها در وهله اول بایستی ایجاد هماهنگی و تعادل را در بخشهای

مورد کارکرد اقتصادی بین کشورهای مختلف نشان می‌دهد که بهترین نتایج هم از نظر سطح اقتصادی و هم از نظر نرخ رشد اقتصادی در کشورهایی یافت می‌شود که دارای نیروی انسانی آموزشی دیده و پرورش یافته‌تری هستند. تکنولوژی نیز در واقع چیزی نیست جز محصول آموزش و پرورش، فرهنگ، خلاقیت، انگیزش و سیستمهای مدیریتی، بنابراین به هیچ روی مبالغه نیست اگر بهره‌وری را در بلند مدت نوعی ذهنیت بر مبنای آموزش



شوریه‌شکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

مختلف آموزش و پرورش اعم از رسمی و غیررسمی وجهه اصلی خود قرار دهد و تدابیری اتخاذ نماید تا بین آموزش ابتدائی، متوسطه و عالی از یک طرف و بین آموزشهای عمومی و فنی و حرفه‌ای و همچنین آموزشها و دوره‌های تخصصی در موضوعات مختلف علمی و اجتماعی نوعی موازنه و تعادل پویا برقرار گردد.

مطالعات متعددی همبستگی مثبت قابل توجهی را بین آموزش و پرورش و بهره‌وری نشان داده است، حتی یک مقایسه بنیادی در

و پرورش و فرهنگ، تعریف کنیم که ظرفیت سازمان را پرورش داده و به عنوان وسیله‌ای برای بالندگی نیروی کار و ارتقاء کیفیت آن به کار گرفته می‌شود.

آموزش و پرورش در مفهوم عام آن انواع فرآیندهای یادگیری انسان را چه بصورت رسمی و چه غیررسمی در برمی‌گیرد و شامل تعمیم و تربیت در نهاد خانواده، آموزش و پرورش رسمی در موسسات و سازمانها، تحریبات عملی و تاثیرات و بازتابهای عوامل گوناگون فرهنگی و اجتماعی

است. این نوع آموزشها در عین عمومیت، آنچنان نیست که به صورت هماهنگ و هدفدار در جهت ارتقاء بهره‌وری دانش‌کلی و آگاهیهای عمومی جامعه را تعالی بخشد، قطع نظر از اهداف بسیار متفاوتی که در آموزش و پرورش در مفهوم عام آن متصور است آنچه که باگسترش فرهنگ بهره‌وری مرتبط است و دولت‌ها به عنوان یک وظیفه ملی موظفند نسبت به آن توجه خاص مبذول دارند، تهیه و گنجاندن مولفه‌های بهره‌وری در هدف‌ها، سیاستها و برنامه‌های آموزشی حداقل در دو بخش از آموزش و پرورش جامعه است.

۱- آموزش و پرورش پیش از اشتغال افراد: نظام آموزش و پرورش در جهت همسوئی و همگرایی با اهداف بهره‌وری دو هدف اساسی را در پیش‌رو دارد: اول ایجاد آگاهی و بینش عمومی در زمینه بهره‌وری و دوم ایجاد آمادگی در جوانان برای کار و تقبل مسئولیت‌های حرفه‌ای از طریق آموزش دانش و مهارت‌های درخور.

نظام آموزشی در بسیاری از کشورها ضمن توجه زیاد به کسب دانش محض از آموزش مهارت‌های عملی غفلت کرده است، برخی از موسسات و مراکز آموزشی به جای آموزش افراد و آماده ساختن آن‌ها برای اداره واحدهای صنعتی و تولیدی و سرپرستی کارگاه‌ها و کار در حرف گوناگون، تنها بر موضوعات علمی تاکید دارند.

در نظام آموزشی باید در صدد تغییراتی بود که سمت و سوی آنها بر هدایت‌گرایشهای علمی محض به سوی حل و فصل مسائل و مشکلات صنعتی و تبدیل روشها و مقررات آموزشی مبتنی بر حفظ و ذخیره کردن محفوظات و مطالب قالبی به سوی شیوه‌های تشویق و پرورش ظرفیت‌های کاوشگرانه و

محققانه قرار گیرد.

در برنامه‌های آموزشی مدارس و موسسات آموزش عالی بایستی مفاهیم بهره‌وری و گرایش به کار صحیح در سطح ملی گنجانده و به مورد اجرا گذاشته شود و در سطح جامعه نیز اینگونه مفاهیم به صورت یک باور عمومی و فرهنگ ملی از طریق رسانه‌ها منتشر گردد تا بدینوسیله بتوان آموزشهای غیررسمی را نیز در گسترش فرهنگ بهره‌وری و تعمیم و تعمیق گرایشهای سازنده و مثبت کار مجهز و فعال ساخت.

۲- آموزش و پرورش مدیریت: امروزه مدیریت چه در بخش عمومی و چه موسسات و شرکتهای خصوصی به عنوان یکی از ابزارهای موثر برای اثرگذاری مثبت و سازنده بر عوامل محیطی و در نتیجه تامین زمینه‌های مناسب برای ارتقاء بهره‌وری شناخته می‌شود. تلفیق و استفاده بهینه و کارآمد و اثربخش از منابع کار، نیروی انسانی، سرمایه، تکنولوژی و مواد در جهت تحقق اهداف سازمانها ضمن آنکه مسئولیت و وظیفه نهائی مدیران تلقی می‌گردد، هدف اصلی بهره‌وری نیز محسوب می‌گردد. امروزه مدیران باید قدرت و توانائی بیشتری در تحلیل مسائل داشته و دقت بیشتری نسبت به نیروی کار خود داشته باشند. گروهها و افرادی را که از توانائی بیشتری در بهبود بهره‌وری برخوردارند مشخص و برنامه‌ها و فعالیت‌هایی را مطابق با نیازها و توانائیهای آنها طراحی کنند. پدیده‌هایی نظیر انتقال از یک جامعه سنتی به یک جامعه صنعتی و یا یک جامعه صنعتی به یک جامعه اطلاعاتی، گسترش اقتصاد بین‌المللی، تاکید بر نگرش بلندمدت به جای نگرش کوتاه مدت، افزایش فرصت‌های انتخاب برای افراد، افزایش اتکاء بر خودیاری به جای کمکهای سازمانی و نظائر

آن مدیران را مجبور می‌کند تا پیوسته الگوهای خود را با تغییرات سریع تطبیق دهند. بنابراین از ویژگیهای عمده مدیران فعلی و آینده چه در بخش عمومی و چه در بخش خصوصی، توانائی ایجاد تغییر، برخورد با تضادها و به کار بردن روشهای سیستمی در مدیریت است. برای دستیابی به این کیفیات و قابلیت‌های بایستی تمام اجزاء سیستم آموزشی دستخوش تغییرات بنیادی گردیده و چارچوبهای آموزش و پرورش خانواده، مدرسه و دانشگاه بایستی به سرعت برای انتقال این مفاهیم و آموزش دادن آن تجهیز و تقویت گردد.

آموزش و پرورش مدیریت بایستی به طور پیگیر به آموزش مهارت‌هایی از قبیل برنامه‌ریزی، مشکل‌گشائی، تصمیم‌گیری و دیگر فنون مدیریت اهتمام ورزد.

برای توفیق برنامه‌های بهبود بهره‌وری بایستی ترتیبی اتخاذ کرد که کلیه اعضاء یک سازمان ضمن آگاهی از خط‌مشی‌ها و سیاستهای اتخاذ شده از هدف‌ها و انتظارات و دستاوردهای احتمالی برنامه‌ها و تصمیمات مدیریت در زمینه بهره‌وری تصویر روشن و شفاف داشته باشند، چه برای ایجاد انگیزش در کارگران و اعضاء سازمان بسیار موثر خواهد بود اگر آنها بدانند که چه سهم و نقشی در تحقق این اهداف بر عهده دارند. و برای نیل به اهداف بهره‌وری چه کارهایی باید انجام دهند. استفاده از برنامه‌های سیستماتیک آموزشی، تشکیل جلسات و سمینارها، انتشار نشریات و انجام بحث و گفتگوهای دائم می‌تواند تا حدود زیادی به افزایش درک و آگاهی اعضاء و در نتیجه مشارکت بیشتر آنها کمک نماید. دولت‌ها می‌توانند با تامین موجبات ارتباط متقابل و موثر بین بخش

صنعت با نظام آموزش و پرورش و حتی بین اجزاء مختلف نظام آموزشی و استفاده از رسانه‌ها نسبت به دستیابی به اهداف بهره‌وری کمک قابل توجهی بکنند.

اشکال و روش‌های آموزش بهره‌وری

هدف از آموزش در حقیقت افزایش بهره‌وری است از طریق افزایش مهارت‌های نیروی کار. نتایج مورد انتظار از آموزش بهره‌وری نیل به دو خواسته است: ۱- رشد و توسعه ۲- تغییر و دگرگونی روش‌های آموزش به طور عمده عبارتند از:

۱- آموزش روی شغل^۱ در این روش کارکنان در حین کار بی‌آنکه از کار اصلی خود جدا شوند آموزش می‌بینند. اهداف و آثار مرتب بر این نوع آموزش عبارتست از انتقال دانش و فن و افزایش میزان مشارکت کارکنان. انواع این آموزشها به قرار زیر است: - دستورالعمل‌های کار - راهنمایی و ارشاد فردی - گردش شغلی

۲- آموزش بین کار - در این روش کارکنان به طور موقت دست از کار کشیده و مشغول به آموزش می‌شوند. آثار مرتب بر این نوع آموزش کمک به بهبود سازمان است و در آن به افراد اطلاعات داده می‌شود. انواع این نوع آموزش عبارتست از: - سخنرانی - کلاس درس - جلسات بحث و مذاکره - نمایش فیلم و برنامه‌های تلویزیونی

۳- آموزش بین کار (از نظر تاثیر بر رفتار سازمانی). آثار این نوع آموزش کمک به بهبود سازمان و افزایش مشارکت است. انواع این نوع آموزش عبارتست از: - مطالعه موردی - نقش آفرینی و ایفای نقش - تمرین - مدل سازی - مطالعه با برنامه

۴- دوره‌های بیرون از محیط کار ۵- آموزش از طریق بازدید ۶- آموزش استاد شاگردی

نکته مهم آنست که اگر چنانچه قائل به این باشیم که بهره‌وری ضرورتاً و به طور پیوسته در حال افزایش است، بایستی در نظر داشت که آموزشهای مربوطه نیز به طور پیوسته و پیگیر استمرار داشته باشد. چه با ظهور هر تغییر در تکنولوژی ضرورت می‌یابد که آموزش متناسب با آن نیز به میزان قابل توجهی افزایش یابد.

هنگامی که تکنولوژی مربوط به صنعت کامپیوتر در دهه ۱۹۵۰ شروع به رشد کرد این نگرانی پیش آمد که مبادا عده زیادی از کارگران بیکار شده و معضلات اجتماعی زیادی پدید آید. درحالیکه امروزه می‌بینیم نه تنها این نگرانی موردی نداشته است بلکه در پرتو همین صنعت و صنایعی که کارشان را به کمک آن انجام می‌دهند میلیونها شغل ایجاد گردیده‌اند. همین شرایط امروزه در رابطه با آدمک‌های ماشینی^۲ نیز به همان شدت دهه ۵۰ مطرح است. هر چند این نگرانی هنوز به

طور کامل از بین نرفته است لکن از هم‌اکنون می‌توان این انتظار را داشت که در آینده مشاغل زیادی بسیار بیشتر از آنچه احتمالاً تحت تاثیر این صنعت از بین خواهند رفت، در پرتو صنعت رباتیک ایجاد و احیاء شوند. شعاع عمل، دقت و توانمندی آدمک‌های ماشینی تابعی است از درجه پیشرفتگی، ظرافت و دقت دستگاههای رایانه‌ای بکار رفته در آنها. به این ترتیب آموزش وسیع و دامنه‌داری لازم است تا اینکه در آینده بتوان بطور موثر و فراگیر از اینگونه آدمکها در صنایع و موسسات دیگر استفاده کرد.

بسیار بجا خواهد بود که مدیریتی که در نظر دارد پیشاپیش برای برپائی و برگزاری چنین آموزشهایی اقدام و برنامه‌ریزی نماید، خود را به سرعت از نظر کمی و کیفی با ضرورت‌های ناشی از تکنولوژی جدید تطبیق دهد.

آموزش ممکن است در عمل به ویژه در مراحل اولیه منجر به کاهش بهره‌وری در کل گردد.^۳ این احتمال از آنجا ناشی می‌گردد که هزینه‌های کل تولید به جهت افزایش هزینه‌های آموزشی افزایش یافته بی‌آنکه در میزان تولید کالا یا خدمات من حیث المجموع افزایش پدید آید. باید در نظر داشت که به‌رحال اثرات مثبت و طولانی مدت آموزش در ارتقاء بهره‌وری و نیروی کار به حدی است که به راحتی می‌توان از خسارات

بهره‌وری قبل از آنکه مفهومی صرفاً فنی محسوب گردد، مقوله‌ای فرهنگی - اجتماعی است که در مشارکت فرد با جامعه و محیط پیرامون او قابل بررسی و ارزیابی است، بنابراین در سطح فرد به طور انتزاعی و جدا نمی‌توان به مصداقی از بهره‌وری دست یافت بلکه مضامین بهره‌وری عموماً در سطح جامعه (ملی) یا موسسات و نهادهای اجتماعی و به تعبیر دیگر در سطح سازمانها قابل حصول است.

امروزه پدیده بهره‌وری در کلیه جوامع با هر درجه از توسعه یافتگی و با هر نظام اقتصادی اعم از اقتصاد مبتنی بر بازار و یا اقتصاد با برنامه‌ریزی متمرکز منبع اصلی و بی‌بدیل رشد اقتصادی محسوب می‌گردد.

احتمالی اولیه چشم‌پوشی و حتی از آن استقبال کرد.

تحمیلات:

اعتقاد عمومی بر آنست که کارمندی که از تحصیلات کافی و مناسب بهره‌مند بوده و قادر است آموخته‌های خود را در عمل به خوبی به کار بندد برای ایجاد تغییرات مطلوب و مثبت در بهره‌وری دارای امتیازات و توانایی بیشتری است. موسسات و شرکتها در ارتقاء سطح تحصیلی و افزایش دانش و آگاهی تخصصی و حرفه‌ای آنها می‌توانند نقش بسیار موثری ایفا نمایند. و این امر را از طریق تدوین و اجرای برنامه‌های حمایتی و پشتیبانی در حین کار محقق سازد. این نوع برنامه‌ها معمولاً در خارج از ساعات کار و در مدارس عالی و دانشگاهها برگزار می‌شود. هرچند که نشانه مشخص و بارزی در دست نیست که حاکی از همبستگی سطح تحصیلات با کارآئی و بهره‌وری باشد ولی در مجموع و به طور منطقی می‌توان به این برداشت ناائل شد که سطح تحصیلات و دانش تخصصی بر بهره‌وری نیروی انسانی موثر است، زیرا که فرد را قادر می‌سازد که بر مبنای آن و با اتکاء به تحصیلات، با سرعت و دقت بیشتری روشها و تکنولوژی‌های جدید را فرا بگیرد و بالاخره اینکه یکی از اصلی‌ترین برآیندهای تحصیلات را می‌توان آن دانست که تحصیلات باعث می‌شود قدرت تجزیه و تحلیل افراد برای دشواری گشائی و حل مشکلات افزایش یابد.

این قاعده در تمام انواع، و طبقات و گروه‌های شغلی اعم از کارهای اداری و مدیریتی یا کارهای فنی و کارگاهی شمولیت دارد. می‌توان به روشنی دریافت که هرچند که هرچند برای حل یک مشکل یا مساله خاص راه‌حل‌های گوناگونی ارائه می‌گردد ولی در این میان آنچه که در عمل و به راحتی چاره‌ساز است راه کارهائی است که توسط کارکنان با درجات تحصیلی مناسب و کافی ارائه می‌گردد.

این نکته نیز قابل ذکر است که بسیار اتفاق می‌افتد، در جامعه افرادی پیدا شوند که بی‌آنکه از تحصیلات کافی برخوردار باشند در مواجهه با مشکلات و مسائل، پیشنهادات سازنده‌ای ارائه کرده و حتی در کار خود به مدارج عالی دست پیدا کرده باشند. دلیل این امر آنست که به زعم بسیاری از دانشمندان و جامعه‌شناسان انسان از بدو تولد همواره از محیط اطراف خود آموخته‌هایی را کسب می‌کند که در برخی از افراد این آموخته‌ها در عمل بسیار بیشتر از سطوح تحصیلی در میزان بهره‌وری و کارآئی آنها موثر می‌افتد.

همانطور که پیش از این اشاره شد در میزان همبستگی و تناسب درجات تحصیلی با میزان بهره‌وری نمی‌توان به نشانه‌های روشنی که این ضریب را در همه موارد اثبات کند دست یافت. حتی می‌توان در پاره‌ای از موارد ادعا کرد که تحصیلات عالی در برخی از مشاغل بازدارنده و ضد بهره‌وری تلقی می‌گردد. بطور مثال می‌توان کارگری را در نظر گرفت که با دارا بودن تحصیلات عالی در یک کارگاه

تولید متصدی بخش کوچکی از زنجیره تولید است که باید به طور مداوم هرچند دقیقه دگمه‌ای را فشار داده و دستگاهی را برای انجام کار خاصی به کار اندازد. طبیعی است که نمی‌توان انتظار داشت که کارگر مزبور بتواند مدت مدیدی با رضایتمندی به کار خود ادامه دهد تا آن که حتی در بهره‌وری کل نیز مشارکت داشته باشد.

در هر حال هرچند ارتباط بین تحصیلات و بهره‌وری نیروی کار و بهره‌وری کلی به صورت قطعی و علمی اثبات نشده است لیکن ما بایستی به عنوان یک مدیر بدون توجه به احراز یا عدم احراز این همبستگی تمام سعی خود را در موسسات و شرکتها مصروف فراهم آوردن موجبات و تسهیلات برای تعلیم و تربیت و افزایش دانش و آگاهی علمی کسانی کنیم که با ما کار می‌کنند. فقط با اتکاء به این فرض که با این ترتیب می‌توانیم هم در بهره‌وری نیروی انسانی و هم در بهره‌وری کل موثر باشیم.

ماخذ و منابع:

- مدیریت بهره‌وری - جوزف پروکونیکد - دفتر بین‌المللی کار - ناشر موسسه کار و تامین اجتماعی
- سخنرانی پروفیسور هیدکوانیبوها را از دانشگاه سوفیای توکیو پیرامون بهره‌وری و مدیریت مشارکتی - سمینار در وزارت صنایع سنگین اسفند ماه ۱۳۷۰
- Productivity Engineering
- Management. David, J. Sumanth Mc., Grow-Hill Book Co.
- بهبود بهره‌وری در بخش خدمات عمومی - سازمان امور اداری و استخدامی کشور - خرداد ۷۳

پانویس:

- 1- On the job training
- 2- Robots
- 3- Tctak. productivity

«بهره‌وری: مفاهیم، راهبردها و روشهای افزایش آن در سازمان»

از: سید مهدی میرحسینی زواره

تبیین مفهوم بهره‌وری

بهره‌وری برگردان واژه productivity در زبان انگلیسی است که به معنای «قدرت تولید»، «حاصلخیزی»، «سرشاری»، «بارآوری» و «استعداد تولیدی» به کار می‌رود. در ادبیات انگلیسی زمین را که استعداد زراعت دارد و بذر در آن نشو و نمو می‌کند، زمین بارآور یا productive می‌گویند. یا افرادی را که بیکارند و فاقد شغل هستند و یا درحالی‌که توان کارکردن دارند، کساری نمی‌کنند non productive یعنی «غیرمولد» می‌خوانند. این واژه اولین بار در سال ۱۷۶۶ میلادی توسط Quasang در مقاله‌ای به کار برده شده و حدود یک قرن بعد توسط آقای Litter به معنای «تمنا و اشتیاق تولید» به کار گرفته شد اما تا اوایل قرن حاضر، مفهوم دقیق آن روشن نشد. اوایل نیمه دوم قرن بیستم در چارچوب رابطه بین محصول در یک سیستم تولیدی و وسایلی که برای تولید آن محصول به کار گرفته می‌شود، واژه بهره‌وری به معنای «برون داد به ازای هر واحد از درون داد» مورد توجه محافل علمی و کاربردی مدیریت واقع گردید. از نظر مطالعاتی آن هم یک مطالعه غیرفنی راجع به این مفهوم، آنچه که عملاً برمی‌آید این است که در راه بدست آوردن یک

محصول مفید اگر بتوان چه از نظر آنچه ستاده می‌شود و چه از نظر آنچه که نهاده می‌شود نتیجه مطلوبی بدست آورده، بهره‌وری محقق گردیده است.

در دهه‌های اخیر، سازمان همکاری و توسعه اقتصادی (OECD)، مفهوم بهره‌وری را مساوی با نسبت خروجی تولید به یکی از عوامل تولید دانسته است و آژانس بهره‌وری اروپا (EPA) ضمن اینکه از بهره‌وری بعنوان یک دیدگاه فکری یاد کرده و هدف آن را تلاش در جهت بهبود وضع موجود می‌داند، درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید را بعنوان تعریف بهره‌وری پذیرفته است. دکتر سی جکسون رئیس مرکز بهره‌وری امریکا اظهار داشته است: «بهره‌وری فرآیند بیشتر بدست آوردن از داده‌هاست. هر وضعی است



که از وضع موجود بهتر باشد. ایجاد هرگونه بهتری از گونه موجود، همان بهره‌وری است. به نظر می‌رسد او اعتقاد دارد بهره‌وری در یک سازمان دیدگاهی است که همواره سعی می‌کند وضعیت امروز سازمان را از نظر کمیت تولید (استفاده از ظرفیت‌ها)، کیفیت، هزینه، ایمنی و انگیزه کارکنان بهتر از دیروز، و فردایش را بهتر از امروز نماید. این گرایش و نگرش به بهره‌وری، سخت تحت تاثیر تصور و برداشتی است که ژاپنی‌ها از موضوع بهره‌وری دارند. مرکز بهره‌وری ژاپن بر این باور است که بهره‌وری بیش از هر چیز یک شیوه نگرش و یک طرز تفکر است.

یک ذهنیت خاص در رابطه با پیشرفت بهبود دائمی می‌باشد نسبت به آنچه که وجود دارد. اطمینان بشر به توانایی‌های خود است برای اینکه امروزی بهتر از دیروز و فردایی مطلوب‌تر از امروز داشته باشد. قانع نبودن به وضع موجود است ولو اینکه وضع فعلی بسیار هم خوب باشد.

ژاپنی‌ها بهره‌وری را یک سازگاری دائمی می‌دانند، چه از نظر اجتماعی و چه از نظر اقتصادی با وضعیت متغیر که انسان باید به کوشش‌های دائم و مستمر خود و یا به کارگیری تکنیک‌ها و متدهای جدید و ایمان به پیشرفت و تعالی، آن را محقق سازد. بهره‌وری در ذهن ژاپنی‌ها از قدرت بی‌پایان بشر برای هر چه بهتر شدن، نشئت می‌گیرد.

برخی از صاحب‌نظران اخیراً بین بهره‌وری، عملکرد و برون داد سیستم تفاوت قائل شده‌اند. آنها بهره‌وری را یک «ماکریمم تئوریک» دانسته‌اند که ماشین و فرد و نظامهای دربرگیرنده آنها می‌توانند تولیدکنند، ولی بطور عمومی نتیجه پایین‌تر از این ماکریمم تئوریک قرار دارد. چراکه فرد و

ماشین معمولاً زیر این حد عمل می‌کنند و همواره موجب می‌شوند ماکزیمم گفته شده محقق و مسلم نگردد. بطور کلی می‌توان، بهره‌وری را رابطه‌ی میان مقدار کالاها و خدمات تولید شده و مقدار منابع مصرف شده در جریان تولید آنها (زمین، نیروی کار، ماشین‌آلات، سرمایه، اطلاعات و زمان) دانست که این رابطه کمی و قابل اندازه‌گیری است و بصورت نسبت بیان می‌گردد. عبارت دیگر بهره‌وری رابطه‌ی میان کیفیت و کمیت کالاها و خدمات تولید شده با کمیت و کیفیت منابع مورد استفاده در جریان تولید آنها است. هر قدر صورت کسر بزرگتر از مخرج آن باشد، بهره‌وری به همان نسبت بیشتر خواهد بود.

انواع بهره‌وری:

امروز نقش مهم بهره‌وری را در نیل به هدفهای مدیران، صاحبان شرکت‌ها و نگاههای اقتصادی، برنامه‌ریزان اقتصادی و حتی زمامداران سیاسی و دولت مردان هر کشور، نمی‌توان از نظرها پنهان داشت. بهره‌وری به مثابه‌ی ابزار بسیار مهم و شاخص پذیرفته شده‌ای است که به آنها کمک می‌کند تا تولید را در سطح سازمانی، ملی و حتی بین‌المللی مورد سنجش و ارزیابی قرار داده و بدانند که تا چه اندازه از منابع موجود به نحوه مطلوب استفاده گردیده است.

به اعتباری، انواع بهره‌وری را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

الف - بهره‌وری ارزشی که عبارت از ارزش تولید بر کار یا سرمایه مصروفه برای آن می‌باشد.

ب - بهره‌وری فیزیکی. این نوع بهره‌وری عبارت از مقدار تولید بر کار یا سرمایه مصروفه برای آن است.



ج - بهره‌وری متوسط. این نوع بهره‌وری یعنی حاصل تقسیم محصول کل یا محصولات کل بر کار یا سرمایه مصروفه.

د. بهره‌وری حاشیه‌ای. عبارت از محصولات حاشیه‌ای (مقدار یا ارزش آن محصولات) بر کار یا سرمایه اضافی است که برای تولید آن به مصرف رسیده است. * برخی از عواملی که در شکست مدیریت در رابطه با بهره‌وری قابل ذکر و توجه‌اند:

۱ - فقدان یک ایدئولوژی صحیح در سازمان برای پیشبرد بهره‌وری در سازمان و شکست در ایجاد و گسترش همکاری و همفکری میان تمام کسانی که در سازمان در رابطه با بهره‌وری مؤثرند.

۲ - دید کوتاه مدت داشتن و کوتاه‌نظری و کوتاه‌فکری مدیران که باعث می‌گردد هیچگاه ریسک نکرده و زحمت نوآوری را به خود هموار نکنند.

۳ - ساختارها و سیستم‌های قدیمی را وسیله کار خود قرار دادن توسط مدیران که این روحیه باعث می‌گردد حتی اگر این الگوها موفقیت‌آمیز باشند بر ثبات تکیه کرده و از

تغییر و خلاقیت پرهیز گردد.

۴ - فقدان تعهد طولانی مدت نسبت به امر بهره‌وری در سازمان از ناحیه مدیران و عدم تمایل به شرکت دادن کارکنان در پروژه‌ها و برنامه‌های بهبود بهره‌وری و شریک نکردن آنها در نتایج و منافع حاصل از آن.

۵ - فقدان یک نظام مدیریتی و ساختار سازمانی واحد و منسجم که تمام جنبه‌های بهره‌وری و برنامه‌های توسعه و بهبود آن را در سازمان مدنظر داشته، مسئولیت‌های آن را بپذیرد و در مقابل نتایج حاصل و انتظارات موردنظر، پاسخگو باشد.

بدیهی است در سازمانها و شرکت‌هایی که قرار باشد بهبود وضعیت بهره‌وری و یا به عبارتی استفاده هرچه بیشتر و مطلوب‌تر از منابع و امکانات، صورت پذیرد اولین و اساسی‌ترین اقدام مدیریت باید از میان برداشتن موانع ذکر شده و تضعیف عوامل شکست دهنده تفکرات و اقدامات مربوط به افزایش بهره‌وری در آن سازمان و شرکت‌ها باشد. توفیق در این راه اجمالاً منوط به حرکت‌های زیر خواهد بود:

۱ - ایجاد یک فرم و باور همگانی در سازمان و شرکت نسبت به ضرورت و اهمیت افزایش بهره‌وری در آن به ویژه از طریق طرح، تحلیل و معرفی منافع حاصل از بهره‌وری و چگونگی تخصیص آن به همگان.

۲ - تعریف و طراحی و استقرار یک شبکه سازمانی و تشکیلاتی مناسب و کارآمد و مسئول جهت برنامه‌ریزی، هدایت و فرماندهی و پشتیبانی همه جانبه برنامه‌ها و اقدامات لازم و موثر در زمینه ارتقاء سطح بهره‌وری در بخشهای مختلف و کل سازمان و شرکت

موردنظر و نهایتاً تنظیم مدیریت بهبود بهره‌وری در دستگاه مربوط.

۳- تعریف و انتخاب و معرفی شاخص‌های مناسب و منطقی برای اندازه‌گیری بهره‌وری در وضعیت موجود و ایجاد فرصت ارزیابی و بهبود آن در آینده.

۴- فراهم آوردن فرصت و ایجاد شرایط و سازوکاری مناسب و موثر برای جلب مشارکت همگان در برنامه‌های بهبود بهره‌وری و پیش‌بینی و معرفی راه‌های برخورداری کارکنان و حتی مصرف‌کنندگان تولیدات از نتایج و منافع حاصل از بهره‌وری

۵- کوشش برای تبدیل بهره‌وری به بخشی از فرهنگ سازمان آنگونه که در قالب یک نهضت و حرکت بلند مدت سازمانی در زمره اجزاء تشکیل دهنده شخصیت سازمان و شرکت به عبارتی بخشی از فرهنگ سازمانی آن درآید.

گذشته از عوامل شکست دهنده برنامه‌های بهره‌وری در سازمانها و شرکت‌ها و راه‌های از میان بردن و یا تضعیف آنها که ذکر آن رفت، یکی از مسائل و موضوعات بسیار مهم دیگر که آگاهی بر آن از ناحیه مدیران و کارشناسان سازمانها و شرکت‌ها برای بهبود بهره‌وری ضرورت دارد عوامل موثر بر افزایش و بهبود بهره‌وری در سازمانها و شرکت‌هاست که ذیلاً به طرح و معرفی آنها پرداخته می‌شود.

عوامل موثر بر بهره‌وری:

اگر به فعالیت‌های یک سازمان یا شرکت تولیدی یا خدماتی توجه کنیم، می‌توانیم عوامل موثر بر بهره‌وری را به دو دسته تقسیم کنیم: یک دسته، عواملی که به ویژگیها و خصوصیات سیستم و نظام سازمان مربوط می‌شوند. مانند تکنولوژی، ماشین‌آلات، مواد

اولیه، انرژی، روشهای برنامه‌ریزی، ابزارهای مدیریت علمی و ...

دسته دوم از عواملی که بر بهره‌وری موثرند به رفتار و عملکرد انسان‌ها در سیستم باز می‌گردند. عواملی چون توان تخصصی و فنی کارکنان، انگیزه و نگرش آنها، ارتباط صمیمی و گرم و تبادل اطلاعات با یکدیگر که مستقیماً بر عملکرد افراد مؤثرند و نهایتاً بر بهره‌وری سازمان موثر واقع می‌شوند.

عوامل دسته دوم را می‌توان به نوبه خود به دو گروه تقسیم نمود: گروه اول به مسائل انگیزش و علاقه به انجام کار مربوط می‌شوند و گروه دوم به توانایی و قدرت انجام کار ارتباط پیدا می‌کند. به عبارت دیگر گروه اول عواملی هستند که با اینکه «چقدر می‌خواهد کار کند» و دسته دوم عواملی هستند که به اینکه «چقدر می‌تواند کار کند» ارتباط پیدا می‌نماید. با توجه کافی به عوامل مؤثر بر بهره‌وری و توفیق در ماهیت و چگونگی آنها به نظر می‌آید در یک سازمان کاری و بازرگانی، چگونگی امر افزایش بهره‌وری حول دو محور عمده صورت می‌پذیرد:

الف - بهبود عملیات و نظام اجرا. در زمره راه‌های بهبود عملیات و اجرا می‌توان به ایجاد واحدهای تحقیق و توسعه، بهبود ساختار سازمانی و به ویژه ساختار اطلاع‌سانی، اصلاح روشهای انجام کار، سرعت بخشیدن به امور اجرائی و ... اشاره نمود.

ب - افزایش مشارکت کارکنان. این مشارکت را می‌توان از راه اجازه حرف زدن و اظهار عقیده کردن کارکنان تا قرارداد با تشکیلی از آنان برای ابراز وجود و طراحی و به کارگیری سیستم‌های پاداش و ارائه پیشنهاد، تحقق بخشید.

بنابراین می‌توان بهره‌وری را مقوله‌ای

دانست که در آن، خرد، هوش، امکانات، ابزار، فن، درک صحیح، تجربه، زمان و بسیاری از عوامل دیگر در آن دخالت دارند ولی نباید این حقیقت را ناگفته گذاشت که امروزه بهره‌وری را در قالبی کاملاً نو و جدید به‌عنوان یک فکر غنی و متعالی برای عقلانی کردن و هوشمندانه کردن کارها بر می‌شمارند. بدین ترتیب هسته مرکزی فعالیت‌های بهبود بهره‌وری را «تفکرات و باورهای نوین» به ویژه در ارتباط با «نیروی انسانی» تشکیل می‌دهند. به قول جانسون «اگر دل هر مسئله‌ای که در سازمان اتفاق می‌افتد را بشکافیم و ریشه‌یابی کنیم نهایتاً به یک انسان و رفتار او می‌رسیم». کم نیستند صاحب‌نظرانی در مدیریت که معتقدند بهره‌وری در واقع بهره‌وری نیروی انسانی است و مدیریت مبتنی بر بهبود بهره‌وری، مدیریتی با چرخش به سوی نیروی انسانی خواهد بود.

در پایان باید یادآوری گردد که بهبود بهره‌وری، سخن، شعار و هدف بیشتر سازمانهاست و برای رهائی از هرگونه ساده‌انگاری و بیراهه روی مدیران باید به حقایق زیر توجه داشته باشند:

۱- بهره‌وری موضوعی نیست که با دستور مدیران رده‌بالای سازمان و اجرای یک برنامه ویژه ساختگی که با فرایند کلی مدیریت پیوستگی و هماهنگی نداشته باشد، تحقق یافته و بهبود یابد. این موضوع باید «خواست» مدیریت باشد مدیریت باید برای آن از خود مایه بگذارد و تا تحقق آن هرگونه پشتیبانی لازم را به عمل آورد.

۲- بهره‌وری بدون مشارکت و همدلی بدنه سازمان بهبود نخواهد یافت. حتی اگر بهترین برنامه‌ها برای آن توسط مدیران و کارشناسان ورزیده تدوین و تهیه گردد و

سازمان کار علیحده‌ای نیز برای آن به وجود آید، بدون مشارکت جدی و همدلی بایسته کارکنان همه چیز رنگ باخته و فراموش می‌گردد.

۳- درست است که تا نتوانیم چیزی را اندازه‌گیری کنیم نمی‌توانیم آن را بهبود بخشیم و «بهره‌وری» نیز از این قاعده مستثنی نیست و اندازه‌گیری بهره‌وری در فرایند کلی مدیریت جایگاه مناسبی دارد ولی باید دانست که به صرف اندازه‌گیری بهره‌وری بهبود نخواهد یافت. همانگونه که فردی بدون رعایت رژیم غذایی یا ورزش، با اینکه هر روز وزن خود را اندازه بگیرد، لاغر نخواهد شد. مدیران باید در چرخه مدیریت بهره‌وری پس از «اندازه‌گیری بهره‌وری»، «ارزیابی بهره‌وری»، «برنامه‌ریزی بهبود و ارتقاء بهره‌وری» و «اجرا و بهبود بهره‌وری» را نیز منظور نمایند.

۴- برای بهبود بهره‌وری به خصوص در نظامهای تولیدی ما تکنیک‌ها و روشهای زیادی مانند کارسنجی، زمان‌سنجی، ایجاد هسته‌های کنترل کیفیت، اتوماسیون، مدیریت مشارکتی و ... وجود دارد. مدیران و کارشناسان در بسیاری از اوقات شیفته یکی یا تعدادی از این تکنیک‌ها می‌شوند بدون اینکه به اثربخشی و قابلیت اجرایی آنها در محیط‌های سازمانی خود فکر کنند. به این ترتیب پس از چندی عمر تکنیک به سرآمده سودمندی خود را از دست می‌دهد. نتیجه یک چنین شکست‌هایی ناامیدی مدیران نسبت به بهبود بهره‌وری و دلسردی آنها در تعقیب اهداف مربوط به آن خواهد بود که این وضعیت بی‌اعتمادی کارکنان را نیز نسبت به اقدامات مدیریت در پی خواهد داشت. هنر مدیریت چیزی جزء تطبیق تکنیک و فنون

مربوط به بهبود بهره‌وری با شرایط و مقتضیات سازمان تحت مسئولیت مدیر نیست که همانا «مدیریت بر مبنای اقتضاء» یا «روی آوری اقتضائی مدیریت» عنوان گرفته است.

منابع و مأخذ:

۱- «بهره‌وری». نوشته سیدجلال فیاضی و احمد ملک‌زاده آراسته. انتشارات بارناوا - پاییز ۱۳۷۴

۲- حکایت‌های بهره‌وری. حسین پورآغاسی. به کوشش آذر ویژه. تابستان ۱۳۷۵ انتشارات بدر.
۳- فصل‌نامه «هماهنگ» دبیرخانه شورای عالی هماهنگی آموزشهای فنی و حرفه‌ای. بهمن ۷۵. «گنگوی صاحب‌نظران در زمینه بهره‌وری و مقاله بهره‌وری اهرمی مطمئن» در خدمت مدیریت.
۴- فصل‌نامه «مطالعات مدیریت». دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه علامه طباطبائی. زمستان ۷۳. مقاله نقش دولت به عنوان هماهنگ‌کننده فعالیت‌های اقتصادی. دکتر داوود محب‌علی

واقم الصلاة لذكركم نماز

را بخاطر یاد من برپا دارید



دبیر کل پیشین سازمان ملل در گزارشی به
چهل و ششمین جلسه مجمع عمومی در باب
منزلت و نقش تعاونی‌ها در پرتو روندهای
جدید اقتصادی و اجتماعی (سند
۴۳/۱۹۹۲/ای-۲۱۶/۴۷/آمورخ ۲۸
مه ۱۹۹۲) چنین نتیجه گرفت که: «تشکل‌های
کشاورزان من جمله تعاونگران کشاورز، عامل
اصلی تجدید حیات کشاورزی و توسعه مناطق
روستایی به حساب می‌آید و از آنجا که
تجدید حیات اقتصادی به خصوص در افریقا،
آسیا و آمریکا مطرح می‌باشد، به نظر می‌رسد
نقش آنها، هم به عنوان نماینده وفادار
کشاورزان و هم عرضه‌کننده خدمات به
اعضاء، غالباً کمتر از آنچه شایسته است مورد
توجه دولتها و موسسات بین‌المللی قرار
می‌گیرد و در نتیجه از توانایی‌های آنها به طور
کامل استفاده نمی‌شود. کسب نظرات
کشاورزان از طریق مشاوره با سازمانهای
نماینده کشاورزان و تشویق و حمایت این
سازمانها بخاطر عرضه خدمات به اعضا،
شرط لازم توسعه پایدار روستایی است. فقدان
کنونی تبادل نظر محققان با کشاورزان من جمله
تعاونگران، محدودیتی جدی در جمع‌آوری
اطلاعات ذریبط و اشاعه موفقیت‌آمیز نوآوری
است.

در گزارش مزبور دبیرکل وقت سازمان
ملل توصیه کرد که «به خاطر اهمیت تجدید
حیات کشاورزی و تشویق توسعه جامع
روستایی در بسیاری از اقتصادها، مجمع

سازمان ملل و تشکل‌های کشاورزان و تعاونی‌های روستایی

نقل از گزارش: دفتر بین‌المللی کار

مترجم: سیدجواد سیدصالحی

عمومی به دولتهای عضو توصیه می‌کند که با
همکاری «اتحادیه بین‌المللی تولیدکنندگان
کشاورزی» (IFAP) و دیگر سازمانهای
بین‌المللی مربوطه، سازمانهای نماینده و مستقل
تولیدکننده محصولات کشاورزی من جمله
تعاونگران را ترویج و تقویت کنند، شرکت
کامل آنها را در همه منجاعم تصمیم‌گیری

مربوط به کشاورزی تشویق کنند، از ابتکارات
ناحیه‌ای مورد قبول سازمانهای کشاورزی
حمایت کنند، و همکاری موثر بین کشاورزان
و محققان کشاورزی را تشویق کنند.

اجلاس سران در برنامه عمل خود توجه
می‌کند که مقتضیات حیاتی و ضروری اجرای
آن مشارکت گروههای عمده به شرح دستور
جلسه ۲۱ (کشاورزان به نمایندگی سازمانهای
خاص خودشان) است، همراه با دولتها و
سازمانهای غیردولتی. برای موفقیت اجرای
برنامه عمل ضروری است.

کمک بخش خصوصی به توسعه اجتماعی
و اجرای موثر اعلامیه و برنامه عمل، می‌تواند
با ترغیب و تشویق سازمانهای نماینده
کشاورزان و تعاونی‌ها به مشارکت در تدوین و
اجرای خط‌مشی‌ها و برنامه‌های توسعه پایدار
کشاورزی و روستایی و ایضاً تشویق و تسهیل
توسعه تعاونی‌ها منجمله برای مردمی که در فقر
زندگی می‌کنند یا به گروههای آسیب‌پذیر
تعلق دارند، بهبود یابد.

در فصل ۲ برنامه عمل پیشنهاد می‌شود که
فرصت‌های ایجاد درآمد، تنوع فعالیت‌ها، و
بهره‌وری فزاینده در مناطق کم درآمد و فقیر
بایستی افزایش یابد. اولین وسیله این کار
تقویت سازمانهای کشاورزان کوچک و
تعاونی‌های محلی و کارگری است تا دسترسی
به بازار، بهبود و بهره‌وری افزایش یابد، نهاده‌ها
و توصیه‌های فنی فراهم گردد، همکاری در
عملیات تولید و فروش ترویج گردد و

در اقتصادهای در حال توسعه مبتنی بر بازار تعاونی‌های کشاورزی تهیه و توزیع اهمیت عمده دارد. برخی عمدتاً به بازار داخلی می‌پردازند. مثلاً در آناند هندوستان نهضت تعاونی از ۵۷ هزار تعاونی لابیات با ۶ میلیون عضو تشکیل شده است. تعاونی‌ها همچنین بیشتر صادرات کالاهای اولیه را در دست دارند؛ در کنیا ۱۰۰ درصد کتان، ۸۷ درصد عاقرقرها و ۵۲ درصد قهوه را معامله می‌کنند.

مشارکت در برنامه‌ریزی و اجرای توسعه روستایی تقویت شود. وسیله دیگر تقویت همکاری بین دولتها سازمانهای محلی، تعاونی‌ها، موسسات رسمی و غیررسمی بانکی، بنگاههای خصوصی و موسسات بین‌المللی به قصد بسیج پس‌اندازهای محلی، ترویج شبکه‌های مالی محلی و افزایش وجود اعتبار و اطلاعات مربوط به بازار برای کارآفرینان کوچک، کشاورزان و دیگر کارگران خود اشتغال کم درآمد همراه با کوشش‌های ویژه برای تضمین وجود چنین خدماتی برای زنان است.

نقش تشکل‌های کشاورزان

نقش سازمانهایی که کشاورزان را نمایندگی می‌کند عبارتست از حفاظت منافع کشاورزانی که در مقیاس کوچک و با منابع اندک کار می‌کنند، بیان و انتقال منظم مسائل مورد علاقه و نقطه نظرات آنها به دولتها و شرکت در تدوین و اجرای خط‌مشی‌ها و برنامه‌های توسعه پایدار کشاورزی و روستایی. موقعیت عمومی میلیونها کشاورز کوچک در سرتاسر جهان در واقع توسط سازمانهای نمایندگی آنها در سطوح محلی، ملی و بین‌المللی بیان می‌شود. این موقعیت که قبل از سه نشست کمیته مقدماتی سران شد در اعلامیه برنامه و عمل آن منعکس شده است.

اکثریت فقرای جهان در کشورهای در حال توسعه زندگی می‌کنند و عمدتاً از کشاورزان کوچک و کم‌بهره و دیگر کارآفرینان

روستایی تشکیل می‌شود. تامین اشتغال مولد، محو فقر و یکپارچگی اجتماعی بدون توسعه کشاورزی کوچک، در مقیاسی وسیع در این کشورها به وقوع نخواهد پیوست. نیل به این امر با برنامه‌های دیکته شده ممکن نیست؛ تنها با شناسایی سازمانهای نماینده کشاورزان و تبادل نظر در جلسه منظم و مشورت با آنها از پایین‌ترین سطوح تا بالاترین سطوح اینکار ممکن است. در قالب یک رویکرد مردمی لازم است بر ترویج سرمایه‌گذارهای زیربنایی و نهادی در مناطقی پافشاری شود که زراعت کوچک، مقیاس و کم‌بهره دارند. اینکار کشاورزان را قادر خواهد کرد به آموزش، تحقیق و توسعه، اعتبار و بازار و تقویت سازمانهای خود دسترسی داشته باشند. تنها پس از این کارها کشاورزان کوچک قادر خواهند بود در بازارهای محلی و ملی به عنوان اعضاء مولد جامعه نقش بازی کنند.

نقش اتحادیه بین‌المللی تولیدکنندگان کشاورزی

اتحادیه بین‌المللی تولیدکنندگان کشاورزی «اتحادیه بین‌المللی کشاورزان جهان» (IAP) است. این سازمان شبکه چشمگیر سازمانهای ملی کشاورزان در سرتاسر جهان است و دربرگیرنده زنان و مردان حرفه‌ای است که بیشترین جمعیت جهان و همچنین بیشترین زمین‌های جهان را دربر می‌گیرد. نقش سازمان مذکور که در ۱۹۴۶ در لندن تشکیل شد تا به امروز تغییری نکرده و عبارت است از: «بهبود

منزلت اقتصادی برای کسانی که با زمین و روی زمین کار می‌کنند». کارکردهای اتحادیه به قرار زیر است:

- عمل به عنوان مجمعی که در آن رهبران سازمانهای ملی کشاورزان می‌توانند ملاقات نموده و علائق دو جانبه خود را عمده کرده، برای توسعه این علائق هماهنگ عمل نموده، با مسائل جهانی تفاهم بیشتری یابند و اطلاعات و آراء خود را مبادله کنند.

- به عنوان تشکلهای کشاورزان اتحادیه را در مورد وقایع بین‌المللی و مقولات مورد علاقه مطلع نگه دارند.

- به عنوان سخنگوی شناخته شده کشاورزان عمل کند و مسائل مورد علاقه تولیدکنندگان کشاورزی را در نشست‌های بین‌المللی دولتها و دیگر نهادها برجسته کند.

- ایجاد و تقویت سازمانهای مستقل و نماینده تولیدکنندگان کشاورزی را در سرتاسر دنیا تشویق کند.

اتحادیه بین‌المللی تولیدکنندگان کشاورزی هر دو سال «کنگره کشاورزان دنیا» را برپا می‌کند و فعالیت‌های تخصصی به راه می‌اندازد، منجمله: کمیته‌های دائمی در مورد کشورهای در حال توسعه، تعاونی‌های کشاورزی و زنان کشاورز، کمیته‌های منطقه‌ای برای افریقا و مدیترانه و گروه‌های کالایی. اتحادیه همچنین یک «برنامه توسعه» اجرا می‌کند که هدف از آن نیل به کشاورزی ماندگار برای کشورهای در حال توسعه است از طریق تقویت سازمانهای کشاورزان و

برقراری ساز و کارهای نمایندگی کشاورزان کوچک از طریق طرحهای منطقه‌ای و روستایی، کارگزارها و سمینارهای مشورتی

نقش تعاونی‌های روستایی

هر چند تعاونی‌های تولید روستایی در بسیاری از کشورها مهم است ولی کمک بارز بنگاههای تعاونی به اقتصاد روستایی از آن تعاونی‌های تهیه و توزیع و تعاونی‌های اعتبار و بیمه مربوطه است. در اقتصادهای پیشرفته مبتنی بر بازار، بیشتر بنگاههای کشاورزی مستقل اعضاء و صاحبان چنین تعاونی‌هایی است. از ۱۹۹۳ چنین تعاونی‌هایی در اتحادیه اروپا، اتریش، فنلاند و سوئد ۱۴ میلیون عضو داشت. سهم کل نهاده‌های کشاورزی ۵۵ درصد و سهم بازار به ۶۰ درصد بالغ می‌شد. در ژاپن ۹۵ درصد برنج و ۹۰ درصد شیلات را معامله می‌کردند. در ایالات متحده ۱۴ تعاونی جز فهرست ۵۰۰ شرکت بزرگ مجله فورچون بودند. وزارت کشاورزی ایالات متحده در گزارش ۱۹۸۷ به کمیته فرعی تخصیص اعتبارات کشاورزی سنای آن کشور اعلام داشت:

وجود «تعاونی‌ها همواره موثرترین راهی است که کشاورزان می‌توانند در آن موقعیت اقتصادی خود را بهبود بخشند. در تعاونی‌ها با مشکلات خود به صورت دسته جمعی برخورد می‌کنند و از طریق سازمانهایی که به وجود می‌آورند، و تملک و اداره می‌کنند و از جانب ایشان عمل می‌کند، به دنبال راه حل هستند.»

در اقتصادهای در حال توسعه مبتنی بر بازار تعاونی‌های کشاورزی تهیه و توزیع اهمیت عمده دارد. برخی عمدتاً به بازار داخلی می‌پردازند. مثلاً در آناند هندوستان نهفت

تعاونی از ۵۷ هزار تعاونی لنیات با ۶ میلیون عضو تشکیل شده است. تعاونی‌ها همچنین بیشتر صادرات کالاهای اولیه را در دست دارند: در کنیا ۱۰۰ درصد کتان، ۸۷ درصد عاقرقروا و ۵۲ درصد قهوه را معامله می‌کنند. در اقتصادهای انتقالی تعاونی‌های تهیه و

توزیع مردمی برپا می‌شود تا جانشین نظامهای فرادولتی و دولتی پیشین شود. برنامه‌های کمک فنی نهضت بین‌المللی تعاون و سازمان خواروبار و کشاورزی جهانی و سازمان بین‌المللی کار نیز حمایت قابل ملاحظه‌ای عرضه می‌دارند.

روز غلوت شب هچل آراست نماز
بول خون شاهان خط تسلات نماز
روح شکر نیازی طیب میان ب
گرفتن خجسته‌ترین نغمه در است نماز

مطالعات فرهنگی
علوم انسانی

ستاد اقامه نماز

چگونه از وقتمان استفاده کنیم

شخصی، یعنی هر کس باید خودش تعیین کند که موفقیت چیست؟ اما تعداد کمی از افراد هستند که تا به حال در این باره به درستی فکر کرده‌اند و برای خودشان موفقیت را تعریف کرده‌اند و روشن کرده‌اند که در زندگی دنبال چی هستند و از زندگی چه می‌خواهند؟

از نظر مدیریت زمان کارها به چند دست تقسیم می‌شوند:

۱- کارهای مهم و فوری: مثلاً چرخ ماشین پنجر است که این کارها خود به خود انجام می‌گیرد.

۲- کارهای مهم و غیر فوری: این دسته کارها هستند که افراد موفق و ناموفق را از هم جدا می‌کند معمولاً افراد ناموفق دائماً آنرا به تعویق می‌اندازند. افراد ناموفق چنین کارهایی را امروزه، فردا می‌کنند و چه بسا انجام نمی‌دهند. گاهی کارهایشان به مرحله بحرانی می‌رسد و در زمان بحرانی مشغول انجام این کار مهم می‌شوند و در آن موقع با صرف وقت و هزینه زیاد آن را انجام می‌دهند و چه بسا در آن موقع از عهده آن کار بر نمی‌آیند و دچار بحران می‌شوند.

۳- کارهای فوری و غیر مهم. این کارها در جهت اهداف آدمی نیست. معمولاً بیشتر افراد در سازمانها و بیشتر مدیران به این دسته از کارها می‌پردازند (کارهایی که مدیرشان از آنها می‌خواهد).

۴- کارهای کم اهمیت و غیر فوری: افراد از تمرکز حواس گریزانند از کارهای علمی و فکری معمولاً فرار می‌کنند و یک کار ترفنی که این فکر را برایشان ایجاد کند که وقتشان به هر حال دارد صرف می‌شود به آن کار می‌پردازند. (به خاطر ناتوانیشان در انجام کارهای مهم و فوری)

ارنست همینگوی می‌گوید: یک کار



تهیه و تنظیم «ستار ساجدی»

بیان می‌کنند و به شما اخلاص دارند (روابط اجتماعی)
۴- قسمت چهارم را برای لذت‌های حلال (تفریحات)»

برای اینکه بتوانیم از وقتمان بهتر استفاده کنیم باید تعریف مشخصی از موفقیت برای خودمان بدست آوریم. (روشن و دقیق)

می‌خواهیم برای تعیین اهداف درازمدت و کوتاه مدت زندگی و کار خودمان برنامه‌ریزی کنیم. می‌خواهیم اصول مدیریت زمان را به عنوان رکن اساسی برای موفقیت در هر زمینه به رسمیت بشناسیم.

می‌خواهیم با پیدا کردن آگاهی نسبت به روشهایی که در مدیریت زمان مطرح است بتوانیم راه رسیدن به موفقیت را برای خود هموار کنیم.

آنچه مسلم است موفقیت امری است

وَالضُّحَىٰ وَاللَّيْلِ إِذَا سَجَىٰ

قسم به روز و شبی که تیرگی افکند
وَالْعَصْرِ: سوگند به عصر (زمان)

زمان و استفاده صحیح از آن، آنقدر مهم و قابل ارزش می‌باشد که خداوند حکیم در قرآن مجید به آن قسم می‌خورد و می‌فرماید عمر خود را به خسران و زیان نگذرانید و درباره آن برنامه‌ریزی نمایید و آن را به بهائش معاوضه نمایید که بهای آن خود خدا می‌باشند و حضرت موسی بن جعفر (ع) فرموده است: «بکوشید اوقات شبانه‌روز خود را به چهار بخش تقسیم کنید:

۱- بخشی را برای مناجات با خدا (خودسازی)

۲- قسمتی را برای امور معاش (کار)

۳- بخشی را برای معاشرت با برداران و دوستان مورد اطمینانی که عیوب شما را برایتان

موفقیت در رسیدن به اهدافی که شما برای خودتان تعیین می‌کنید با مدیریت زمان نسبت مستقیم دارد. یکی از اساتید علم اقتصاد علم اقتصادی را چنین تعریف می‌کرد: استفاده از منابع محدود برای مصارف نامحدود یا استفاده از حداقل امکانات حداکثر بهره‌دهی (استفاده). حال وقت ما محدود است همین ساعتها و دقیق است که می‌گذرد و قابل جلوگیری نیست این عمر ماست که بر ما خواهد گذشت چه بخواهیم و چه نخواهیم. و باید این شعار همیشه مد نظر باشد که آیا امکان استفاده بهتری از عمرم ندارم؟!

غیراخلاقی و ناجور کاری است که انسان پس از انجام آن کار احساس ناراحتی کند. (گناه دستیابی به موفقیت یک امر شخصی است و به خود شخص بستگی دارد. من از شما می‌خواهم در تعطیلات آخر هفته در یک گوشه دنج و خلوتی قلم و کاغذ بدست بگیرد. اهداف زندگیتان و کارهایتان را تعیین کنید و موقعی که می‌خواهید هدف تعیین کنید در چهار زمینه خوب است که شما این اهداف را روشن کنید.

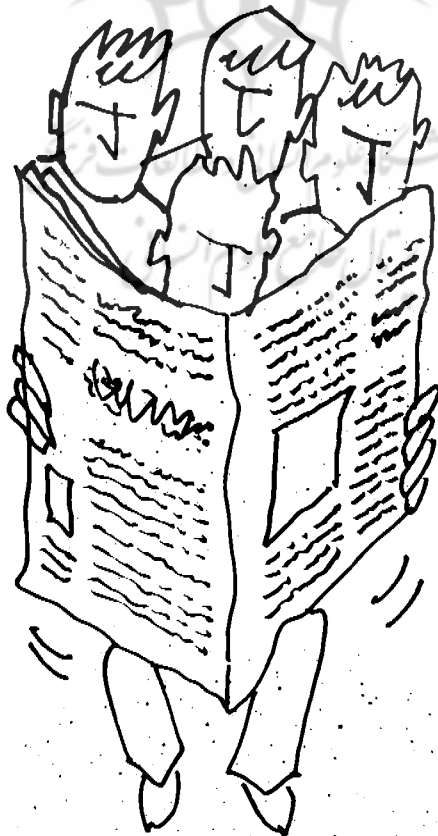
- ۱- در زمینه کار و حرفه
- ۲- در زمینه خانواده
- ۳- فعالیت اجتماعی
- ۴- خودسازی

این خیلی مهم است که اهداف را روی کاغذ بنویسید.

افراد موفق همیشه یک ورق کاغذ و یک قلم حتی در موقع استراحت به همراه دارند چون هر وقت که به مغز انسان جرقه فکری مهم، یک الهام فکری وارد شد بلافاصله باید آنرا یادداشت کرد. برای اینکه اگر یادداشت نکنیم در قویترین حافظه‌ها هم به خاطر مشغله زیاد از بین می‌رود. این را هم اضافه کنیم که کم رنگ‌ترین جوهر (اراده) از قویترین حافظه معتبرتر است افکاری که در مورد آینده و موفقیت خودتان به ذهنتان می‌رسد یادداشت کنید و پاک‌نویس کنید و درباره‌اش فکر کنید. حیف است که فکر یک آدم تحصیل کرده به هدر برود و درباره‌اش برنامه‌ریزی نکند.

افراد موفق وجه تمایزی که از دیگران دارند اینست که علاقه شدیدی به موفقیت دارند و آنرا طالبند و در این راه مجدانه کوشش و فعالیت می‌کنند و بر آن اصرار می‌ورزند. چون همه موفقیت را دوست دارند و به صرف دوست داشتن موفقیت کسی موفق نشده است.

لازم است انسان حتی موفقیت را روی کاغذ بنویسد و به نحوی بنویسد که هم خودش بداند که کی به آن موفقیت رسیده است، هم چهار تا آدم معتبر بی‌طرف دیگر هم تشخیص بدهند. چون بعضی از اهداف مبهم هستند و این اهداف قابل اعتنا نیستند. فرد



موفق اول روشن می‌کند که من الآن کجا هستم می‌خواهم کجا قرار بگیرم، در آینده در چه فاصله زمانی با چه وسایلی و یا چه امکاناتی. در این باره حضرت علی (ع) می‌فرمایند: خوشابه حال آنکه بداند از کجاست، در کجاست و به سوی کجاست. (تعیین هدف) یعنی اول برای خود، انسان باید تعیین هدف کند و بعد وارد عمل شود و در این باره علی بن الحسین (ع) می‌فرمایند: لَا عَمَلَ إِلَّا بِهِ نَيْتَه: عملی نباشد مگر بوسیله نیت.

چون به صرف مشخص بودن هدف، رسیدن به آن ممکن نیست. علائق انسان باید محدود و همسو باشند. اگر شما بدرستی خواهان چند چیز مختصر و محدود باشید و اینها هم با هم ضد و نقیض نباشند در جهت‌های مختلف نباشند امکان رسیدن به آن هست و اگر اهداف و آرزوها ضد و نقیض باشند امکان دستیابی به آنها کم است.

مایه موفقیت دو چیز است (۱) تلاش مستمر، تمرکز، تمام قوا روی هدف (۲) پشتکار برای رسیدن به هدف. اگر یکی از این دو نباشد فرد موفق نخواهد شد. برای رسیدن به موفقیت انسان باید به خودش تلقین کند که این موفقیت حق اوست و رسیدن به آن در توان اوست. از سخنان بزرگان است که بر تو باد که از دو چیز بهره‌یزی که این دو چیز کلید هر شر و بدبختی است اول تنبلی در اتخاذ تصمیم و در تعیین هدف دوم عدم داشتن صبر و پشتکار در رسیدن به آن.

و امام سجاد (ع) در این باره می فرماید: مبادا عملی را بر خود واجب گردانی و تا ۱۲ ماه از آن دست برداری و یا می فرمایند: من دوست دارم که عمل را ادامه دهم اگر چه کم باشد.

برای رسیدن به هدف انسان باید فداکاری کند. چیزهایی را فدا کند و باید سرمایه گذاری کند از وقتش از مالش و از بعضی علائق جنبی اش صرف نظر کند.

از آنجا که در بند دو چیز هستیم (۱) عاداتهایمان (۲) محیطمان: یک فرد موفق می کوشد تا عاداتهای خودش را اصلاح کند و آنها را جایگزین عاداتهای ناشایست بگرداند. دیگر اینکه سعی کند محیط مناسبی را برای خودش ایجاد کند. افراد موفق دست چین می کنند. بدین معنا که افرادی که با خود حشر و نشر دارند خودشان در اختیار جمعیت قرار نمی دهند که از هر راه که می آیند آنها را ببرند بلکه دوستان و مصاحبان خود را انتخاب می کند با توجه به این شعر: دوست تو به باید تا تو را عقل و دین بیفزاید یا:

زین همزمان سست عناصر دلم گرفت
شیر خدا و رستم دستانم آرزوست
افراد موفق از شکست نمی هراسند یکی از علمای چین قدیم گفته است که «هر آدمی ممکن است اشتباه کند ولی جز افراد احمق در آن اصرار نمی ورزند. ممکن است وقتی از شما گناهی سر بزند اگر زود متوجه شوید و توبه کنید و پیش خود و خدا عهد کنید که آن را تکرار نکنید آن گناه پاک می شود و از بین می رود وقتی گناه، گناه می شود و باعث خذلان دنیا و آخرت می شود که انسان آن را تکرار کند و گسترش دهد تا جایی که در آن راسخ شود.

کسی که کار می کند، شکست و موفقیت

جزء ابزار کارش است و مثل شب و روز می ماند. انسان موفق به منحض اینکه شکست خورد و به زمین خورد بلند می شود و نگاه و بررسی می کند که چه چیز باعث شد که شکست بخورد تا یادش بماند و دیگر این نکته باعث شکستش نشود و آدمهای موفق کسانی هستند که حتی از شکست دیگران هم عبرت می گیرند، با چشم باز به هر کاری نگاه می کنند خلاصه موفقیت فرد بر اصل جذب و انتخاب است. انتخاب بین کارهای مهم و غیر مهم، برای اینکه ما در زندگی موفق شویم باید از کارهای کم اهمیت صرف نظر کنیم و تمام قوا و

علم دانستن است نه گفتنی: نه هر کس که سخن از چیزی می گوید آنرا می داند نه هر کس که ساکت بماند نادان است، بلکه عمل به کارهای خوب دلیل بردانایی، و تباه کاری دلیل بر جهل است. سعی کنید در یک دفترچه یادداشت وقت را نیم ساعت به نیم ساعت وارد کنید تا بعد از یک هفته دستگیرتان شود که چگونه از وقتتان استفاده کرده اید

وقت خودمان را متمرکز کنیم روی کاری که برایمان مهم است و از آن دست برداریم تا به آن برسیم پس موفقیت از دو قسم تشکیل یافته (۱) تعیین هدف (۲) کوشش پی گیر برای رسیدن به هدف. خیلی مهم است که وقتی انسان هدفی را تعیین می کند بتواند آنرا محسم کند و برای آن یک الگو در نظر بگیرد و بتواند تصویر واضحی و سه بعدی را از هدفش داشته باشد. وقتی هدفش برایش روشن باشد و هدفش را بارها از روی کاغذ بخواند و نصب العین باشد یک تحول عجیبی در انسان بوجود

می آید و انسان احساس فوریت و الزام می کند. احساس هیجان می کند از اینکه مشخص است دنبال چیست؟ کسی که هدف دارد چشمانش برق می زند، شخصیتش متحرک و پر هیجان است. صدایش زنگ دارد و چشمش نفوذ دارد. قدم اول این است که انسان بداند چه می خواهد و آنرا روی کاغذ بیاورد و روی آن فکر و تأمل کند. البته شرایط جامعه عوض می شود و این حق هر کس است که هر چندگاه یکبار در اهداف خودش تغییراتی بدهد یعنی فهرست اهداف دراز مدت را بنویسد.

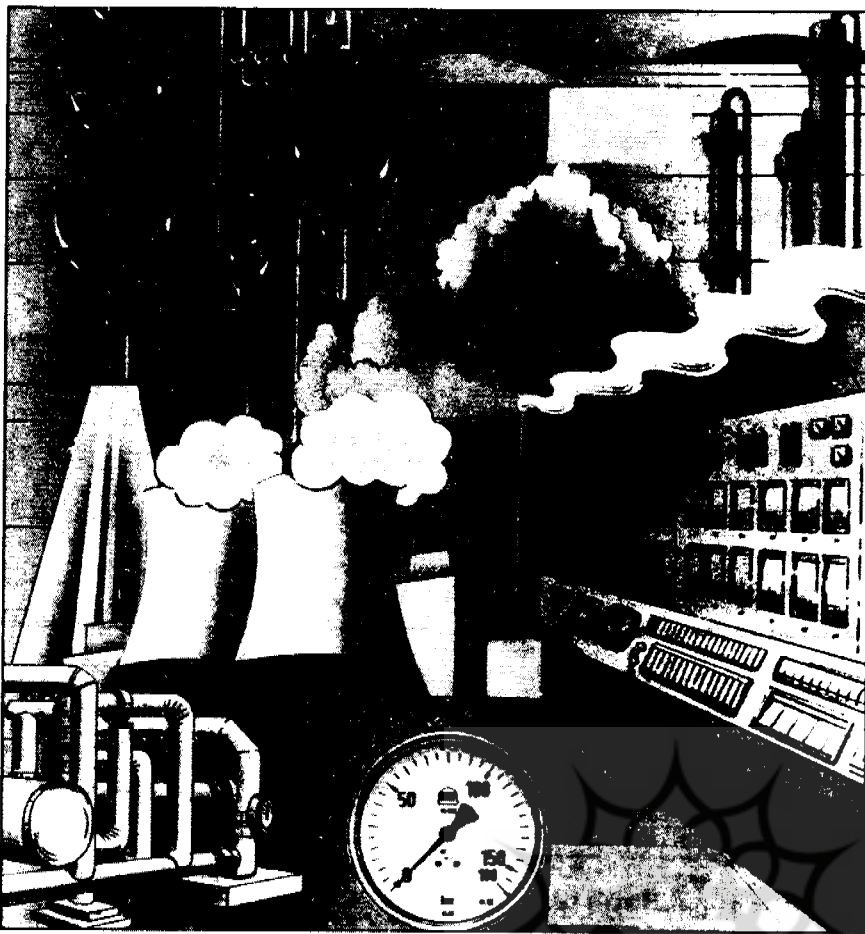
یک فرد موفق هیچ وقت، وقتش را و وجودش را زوی کارهای بیخود و بی خاصیت نمی گذارد و هر کاری که می خواهد انجام دهد می گوید که این چه خاصیتی برای دنیایم یا آخرتم دارد، اگر خاصیت معتبری داشت و در راستای اهدافش بود دنبال آن می رود و زویش فکر و انرژی و کار صرف می کند وگرنه دنبال نخود سیاه نمی رود.

اهداف انجام دادنی نیستند بلکه دست یافتنی هستند. اهداف را باید به قسمتهای مختلفی (پله های موفقیت) شکست و کاری را انجام داد که انجام دادنی است. باید وضعیت خودمان را مشخص کنیم که الان چه امکاناتی در دست داریم روشن هم بکنیم که ظرف چه مدتی می خواهیم به این هدف دسترسی پیدا کنیم. هدف باید سررسید داشته باشد و باز نباشد. بالاخره دنبالش می رویم تا ببینیم چه می شود! آدم موفق اینگونه برای خودش تعیین هدف نمی کند مهلت و سررسید برای کارش می گذارد. بعد می گوید حالا از کجا شروع کنم بالاخره راهی را انتخاب می کند و بعد شروع می کند روی آن راه انتخاب شده تلاش کرده و دست بر نمی دارد تا به هدفش برسد. ضمناً یک ایستگاه بین راهی هم برای خودش

انتخاب می‌کند تا در این ایستگاه ببیند که آیا روی خط است یا از خط خارج شده است؟

اوقاتی را در روز داشته باشید که در آن تمرکز حواس داشته باشید و تلقین به نفس مثبت کنید. مثلاً قبل از برخاستن از رختخواب و شب قبل از اینکه خواب شما را بریاید فکر کنید درباره آن روزتان و به خود بگویید من امروز می‌خواهم نمونه یک آدم موفق باشم و روزم را به بیهودگی نگذرانم یکی از معصومین در این باره می‌فرمایند: «هرکس از اذان صبح تا طلوع خورشید در خواب باشد آن روزش برفناست». اولویت‌گذاری اهداف و کارها را فراموش نکنید. بدون اینکار به احتمال قوی وقت به هرز خواهد رفت هرز رفتن وقت یعنی اینکه شخص روی اولویت ۳ و ۴ کار کند حتی روی اولویت ۲ کار کند تا وقتی که اولویت ۱ مانده است. شگرد مهم این است که هیچگاه یک مرحله را پایان یافته تلقی نکنیم قبل از اینکه مرحله بعدی را شروع کرده باشیم بین مراحل نباید فاصله باشد و پشت آدم نباید باد بخورد، شخصی که می‌خواهد در راه موفقیت گام بردارد باید خودش را گرم بکند و اگر مقداری سرد بشود گرم کردن مجدد ممکن است احتیاج به شرایطی داشته باشد که آن شرایط دیگر برای شخص جمع نشود. مولای متقیان می‌فرمایند: «فرصتها چون ابر بهاری می‌گذرند و دیر باز می‌گردند پس از فرصتهای خوب به موقع بهره‌برداری کنید».

از خودمان بپرسیم که برای رسیدن به هدفمان الان چه داریم و کمبودها را تأمین کنیم. یک آدم بلند همت فقط روی توانایی‌های محدود خودش حساب نمی‌کند. روی امکان‌گسترش و پیشرفت و رشد خودش هم حساب می‌کند. بلند پرواز است اما بلند پروازی حساب شده نه حرف مفت و نه حرف



سنجیده بلکه با شناخت ابعاد مطالب.

۲- پذیرایی از مهمانان ناخوانده: بعضی افراد هستند که وقتی خودشان کنار ندارند مزاحم دیگران می‌شوند یکی از راههای جالب این است که قراری را در موقع دیگری بگذاریم یا اگر فرد خیلی سنج باشد و مثلاً ما پشت میز نشسته‌ایم ما هم بلند می‌شویم و می‌ایستیم. گاهی هم تندی لازم است کسی که می‌خواهد موفق شود در کارش نباید به احدی اجازه دهد که وقتش را بیهوده بگیرد و وقتش را ضایع کند (البته بطور صحیح و اخلاق اسلامی).

۳- انجام کارهای دون پایه. انضباط یک ملکه شخصی است و مشکل است که انسان عاداتهای ضعیف و منفی و ناموفق را کنار بگذارد و یک شبه آنها را به عاداتهای کامروا و موفق تبدیل کند.

راهزنان وقت

۱- سلام و تعارف بیش از حد و خوش و بش کردن زیادی (صحبتهای کم اهمیت)

۴. مطالعه مطالب کم اهمیت و غیرلازم. اگر روزی نیم ساعت می‌خواهید مطالعه کنید باید تعیین کنید که چه چیزی می‌خواهید بخوانید و نحوه مطالعه هم خود مقوله مهمی است که از حوصله این مقاله خارج است.

۵. خودداری از تفویض اختیار است. بعضی افراد به این دلیل که تجربه کافی در شخص مربوطه نمی‌بینند کار را به او واگذار نمی‌کنند. در نتیجه کاری انجام می‌دهند که در راستای اهداف سطح بالایی قرار ندارند. باید کسی کار بکند تا تجربه پیدا نماید. بهتر است افراد کم تجربه را راهنمایی کنید.

۶. تلفنهای مزاحم و غیر ضروری

۷. نداشتن انضباط کاری

۸. سستی در اتخاذ تصمیم

۹. دوباره کاری (آفت بزرگ وقت)

۱۰. ناتوانی در نه گفتن. تا زمانی که ما نتوانیم سلطه به شخص و نفسمان بشویم و به پیشنهادات کم اهمیت دیگران باگردنی افزاشته و لبی خندان بدون اینکه طرف را ناراحت کنیم نه بگویم کم‌رمان زیر بار کارهای کم اهمیت دیگران خرد نمی‌شود.

۱۱. نداشتن تمرکز حواس ناشی از بی‌برنامه بودن و یا ناشی از اینکه در آن واحد به دهها هدف متناقض فکر کردن که اینها مربوط به نداشتن انضباط شخصی است. تمرکز حواس قابل آموزش و کسب است گاهی عدم تمرکز حواس ناشی از خستگی است. استراحت، استفاده خوب از وقت است ورزش، استفاده خوب از وقت است چون بدن را آماده می‌کند برای درست‌تر انجام دادن کار.

۱۲. عادت امروز و فردا کردن. وقتی

هدف مشخص شد بهترین وقت انجام آن همین الان است نه یک ساعت دیگر و نه فردا. همین الان چه اشکالی دارد. چرا کارهایمان امروز و فردا می‌کنیم؟ چون واقعاً در آن جدی و صمیمی نیستیم و علاقه کافی به آن نداریم، در هدفمان صادق نیستیم. چون کسی که هدف دارد ذوق و شوق شدیدی دارد واقعاً زنده است بخاطر هدفش آنی از هدفش غفلت نمی‌کند.

۱۳. ترس از شکست: تا بچه چند بار

زمین نخورد راه رفتن را یاد نمی‌گیرد. واقعاً از انتقادهای به جا باید استقبال کرد از اینکه دیگران عیب و کاستی‌های ما را به ما بگویند و ما در جهت رفع نقایصمان برآییم، و با این کار به هدفمان نزدیکتر می‌شویم. یکی از ائمه معصومین می‌فرمایند: «بهترین هدیه هدیه عیوب است که مؤمن به مؤمن هدید کند و در جهت رفع آن بکوشد».

راههای ایجاد وقت:

۱. زنده کردن وقت مرده در جاهایی که قرار است منتظر باشیم.

۲. استفاده از وقت سفر.

۳. انجام کارها به طور همزمان: یکی از دوستان که در مجلس نماینده بود و از بزرگان دانش اقتصاد و مدیریت است می‌گفت: من زبان انگلیسی را در اوقاتی که از منزل به اداره می‌آمدم و مدتها پشت ترافیک و چراغ قرمز بودم یاد گرفتم، یک کاست زبان داشتم و از آن استفاده می‌کردم شخص موفق اجازه

نمی‌دهد که وقت مرده پیدا کند.

۴. کم کردن وقت خواب

۵. کنترل بیشتر روی وقت تفریح: تفریح استفاده بسیار خوبی از وقت انسان است به شرطی که باعث تجدید قوا در انسان شود تا بعداً انسان بتواند از وقتش به خوبی استفاده کند.

۶. نه گفتن به درخواستهای غیر مهم.

۷. عقب انداختن کارهای کم اهمیت:

یکی از اصول مهم مدیریت اصلی است

معروف به اصل بیست و هشتاد. یعنی هر

مدیری باید قادر باشد در ۲۰٪ از وقتش

۸۰٪ کارهایش را انجام دهد. فرد موفق

همیشه باید آگاه باشد نسبت به عمری که از او

می‌گذرد و با داشتن اهداف مشخص و با تعیین

اولویت برای آن اهداف، زمان‌بندی برای آن

تعیین سررسید و پرداختن دقیق به آن کارها و

استفاده از فنون مختلفی که در بالا ذکر شد

بطور دقیق به آن اهداف برسد. این مطلب

ثابت شده است که افرادی که می‌خواهند یک

مطلبی که می‌شوند در ذهنشان جا می‌گیرد و

مورد استفاده قرار گیرد. اولین کار این است که

سدتی پس از سخنرانی رئیس مطالب را

مروری بکنند و دوباره درباره آن صحبت

کنند. چون ثابت شده است حدود ۸۰٪ از

مطالبی که شخص فرا می‌گیرد در ظرف همان

ده دقیقه اول فراموش می‌کند. چون منحنی

حافظه انسان طوری است که به فاصله چند

دقیقه قسمتی از مطالب را فراموش می‌کند و

بعد از ۲۴ ساعت خیلی کم‌رنگ می‌شود، بجز

رئوس مطالب، که رئیس مطالب هم پس از

مایه موفقیت دو چیز است (۱) تلاش متمرکز، متمرکز تمام قوا روی هدف (۲) پشتکار برای رسیدن به هدف. اگر یکی از این دو نباشد فرد موفق نخواهد شد. برای رسیدن به موفقیت انسان باید به خودش تلقین کند که این موفقیت حق اوست و رسیدن به آن در توان اوست.

مدتی فراموش خواهد شد مگر اینکه فرد پس از ده دقیقه مروری بر رئوس مطالب کند، بعد از آن ساعت مرور بعدی بعد از یک هفته مرور مجدد و از مطالب یاد گرفته در عمل استفاده کند.

از بزرگی سوال شد که نشانه بدبختی چیست؟ گفت: آنکه تو را علم دهد، نوبت نداند و تو را عمل دهد توفیق اخلاص ندهد.

کس استی است نه گفتی: نه هر کس که سخن از چیزی می گوید آنرا می داند نه هر کس که ساکت بماند نادان است، بلکه عمل به کارهای خوب دلیل بردنایی، و تباه کاری دلیل بر جهل است. سعی کنید در یک دفترچه یادداشت وقت را نیم ساعت به نیم ساعت وارد کنید تا بعد از یک هفته دستگیرتان شود که چگونه از وقتان استفاده کرده اید و بتوانید روی آن بهتر برنامه ریزی کنید. حال بعد از اینکه مطالب بالا را یاد گرفتیم باید اراده قوی و عزت نفسمان را بالا ببریم و از ناآگاهی به آگاهی برسیم تا بتوانیم در عمل وارد شویم و باید نکات ذیل را رعایت نماییم:

۱- در بی تفاوتی و بی فکری خود اندیشه کنید حتی اگر برایتان مشکل باشد.

۲- آگاهی لازم را پیدا کنید حتی اگر منجر به مجادله در برابر ضمیر ناخود آگاه شما بشود.

۳- در برابر مسائل ابهام آمیز نکات واضح و مبرهنی انتخاب کنید اگر چه به آسانی بدست نیایند.

۴- به جای دوری جستن از حقیقت برای حقیقت احترام قائل شوید حتی اگر نیل به آن دردناک باشد.

۵- به جای مردود شناختن حقیقت به حقیقت و راستی احترام بگذارید.

۶- به جای امید داشتن به دیگران اتکاء به خود و عزت نفس را انتخاب کنید.

۷- به جای بی ارادگی در تعیین موقعیت خودتان خط مشی مؤثری اختیار کنید.

۸- دارای عزم راسخی باشید و قبول ریسک بکنید حتی اگر آمیخته با ترس باشد.

۹- به جای نادرستی و کجروی صداقت و امانت را پیشه کنید.

۱۰- به جای خلوت گزینی و انزوا در عالم وهم و خیال، مسئولیت را قبول کرده و بپذیرید.

۱۱- از مردمان پرهیز نکنید و به جای آن یک زندگی اجتماعی داشته باشید.

۱۲- در شناخت اشتباهات خود عناد و لجاجت به خرج ندهید بلکه به درک آنها اشتیاق نشان داده و در رفع آنها بکوشید.

۱۳- در برابر عقاید نامعقول و عدم اطلاع از کنه مطالب همیشه منطقی فکر کنید.

یکی از مهمترین نکاتی که مربوط به یک زندگی آگاهانه می شود همانا استقلال فکری و اتکاء به خود است. یک فرد نمی تواند با افکار و سلیقه دیگران زندگی کند. می توان از سایرین چیزهایی آموخت. ولی کسب اطلاعات و معلومات واقعی مستلزم فهم و درک خود ماست نه تقلید و تکرار صرف از دیگران. ما قادریم ضمیر باطن خویش را پرورش دهیم و با مسئولیت، اطلاعات، معلومات و رأی و قضاوت خود را کم و بیش به دیگران انتقال دهیم. بدیهی است که پاره ای اوقات ما توان تشخیص هویت خویش را نداریم و تحت نفوذ دیگران واقع می شویم اما این نکته شایان ذکر است که از نظر روانشناسی

آنهايي که سعی می کنند تا نکاتی را بفهمند و درک بکنند با آنهايي که فاقد چنین صفتی هستند فرق بسیار دارند. نکته ای که می بایستی

مورد نظر و تصمیم گیری ما باشد. همان هدف مشخص خود ماست زیرا همانطور که ما به طور قطع درباره خود قضاوت می کنیم عملاً همان هستیم که خود احساس می کنیم عزت نفس از دو چیز تشکیل شده. یکی احساس شایستگی و قابلیت و دیگری ارزش شخصی

مناعت طبع و بلند نظری همانا احساس اطمینان نسبت به زندگی و احترام به شخصیت دیگران است. که معصوم می فرمایند: آنچه برخود نمی پسندی برای دیگران نیز نیست. حال هر قدر به خود اطمینان داشته باشیم و خویش را دوست بداریم از فعالیتهایی که می کنیم بهره زیادتری خواهیم برد.

با استفاده صحیح از زمان و تقویت عزت نفس و مناعت طبع، تحولی در وجود شما پیدا خواهد شد و هرگاه به این تحول پی ببرید خواهید فهمید که جستجوی آن ارزش آن را داشته است و همین که عازم این سفر زندگی نوین بشوید در می یابید که تازه این آغاز کار شما می باشد.

در پایان به این نکته نیز اشاره می گردد که هر کس که خدایش الله و رسولش محمد و امامش علی (ع) و سایر ائمه به معنی واقعی باشند استفاده صحیح از وقت و زمان و عزت نفس و طهارت روح کرده است و انشاء الله دلی مطمئن و قلبی آرام بسوی الله روان می شود. انشاء الله

منابع مورد استفاده در این مقاله

۱- قرآن کریم

۲- نهج البلاغه

۳- اصول کافی

۴- چگونه از وقت و زمان استفاده کنیم.

(ارنست همینگوی)

۵- چگونه عزت نفس خود را تقویت کنیم.

دکتر ناتانیل براند

۶- چگونه از مغز خود استفاده کنیم. تونی بوز

۶- ایجاد واحد صنعتی کشمش خشک‌کنی و تولید شیره انگور در شهرستان ابهر

۷- ایجاد واحد صنعتی بوجاری و بسته‌بندی حبوبات در خدابنده، زنجان

۸- ایجاد واحد صنعتی تولید عصاره و آب‌میوه در زنجان، طارم علیا

۹- ایجاد کارگاههای فرش‌بافی در زنجان، ماه‌نشان، خدابنده، ابهر

۱۰- ایجاد کارگاههای تولید صنایع دستی از قبیل شال پشمی، جاجیم و صنایع دستی دیگر در زنجان، ابهر، طارم، ماه‌نشان، خدابنده

۱۱- ایجاد کارگاههای ریخته‌گری در زنجان و ابهر

۱۲- ایجاد کارگاههای تراشکاری در زنجان و ابهر

۱۳- ایجاد کارگاه مبل‌سازی در زنجان

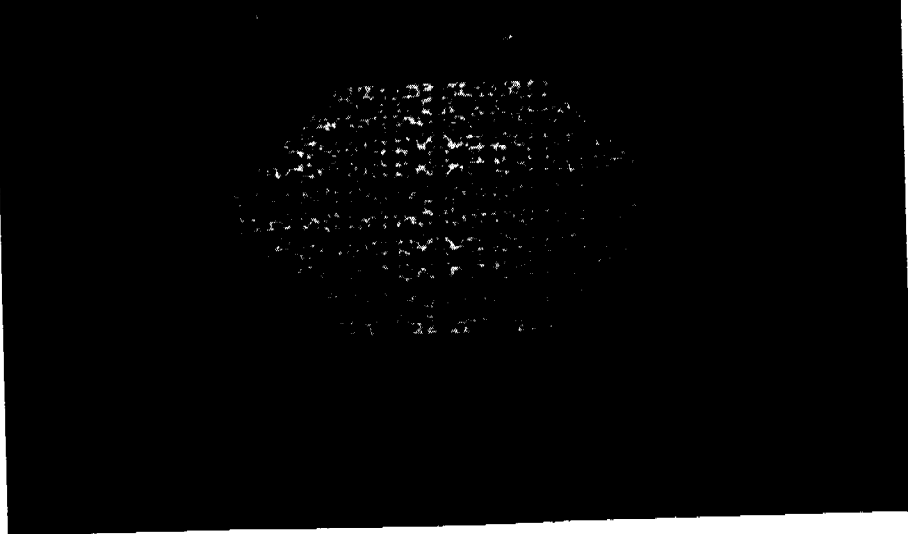
در زمینه معدن

فعالیت در استخراج و بهره‌برداری معادن سیلیس، فلدسپات، سنگ‌های تزئینی ساختمانی گچ و خاک چینی در مناطق ماه‌نشان، ابهر، زنجان، خدابنده و تاکستان

در زمینه خدمات و بازرگانی

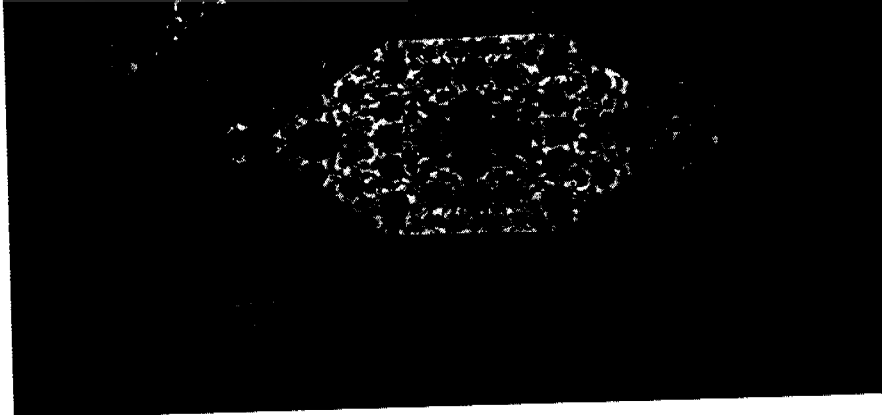
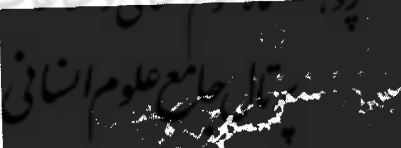
ایجاد تشکلهای تعاونی بهداشتی درمانی، خدمات فنی اتومبیل، تعمیرکاران لوازم خانگی و وسایل برقی و الکتریکی در زنجان، ابهر، تاکستان ایجاد سردخانه و احداث انبار در زنجان و در ابهر، ایجاد تعاونیهای مکانیزاسیون کشاورزی در اکثر نقاط

* براساس تقسیمات جدید کشوری باتوجه استان شدن قزوین شهرستان تاکستان به آن استان ملحق می‌شود.



تصویر فوق یک قالیچه دو ذرع چهار متن ماهی افشار جدید را نشان می‌دهد و تصویر زیرین مربوط به یک قالیچه دو ذرع ماهی افشار قدیم معروف به بیدگینه می‌باشد

در طارم، ماه‌نشان زنجان، ابهر، خدابنده	در زمینه صنعت	در طارم، ماه‌نشان، خدابنده
۵- ایجاد واحدهای پرورش گوسفند در زنجان، خدابنده، ابهر	۱- ایجاد کارخانه روغن‌کشی از میوه زیتون در منطقه طارم علیا	۱- ایجاد کارخانه روغن‌کشی از میوه زیتون در منطقه طارم علیا
۶- ایجاد واحدهای پرورش گاو شیری و گوشتی در زنجان، ابهر، خدابنده، طارم علیا	۲- ایجاد کارخانه رب انبار و گوجه و تولید شوریجات در طارم علیا	۲- ایجاد کارخانه رب انبار و گوجه و تولید شوریجات در طارم علیا
۷- پرورش زنبور و تولید عسل در ماه‌نشان، طارم، خدابنده	۳- احداث واحد صنعتی تولید پودر سیر و پیاز در طارم علیا	۳- احداث واحد صنعتی تولید پودر سیر و پیاز در طارم علیا
۸- پرورش کرم ابریشم در طارم علیا	۴- احداث واحد صنعتی میوه خشک‌کنی در طارم علیا و زنجان	۴- احداث واحد صنعتی میوه خشک‌کنی در طارم علیا و زنجان
	۵- احداث واحد صنعتی تولید سرکه و آبنوره و آب‌انگور در تاکستان و ابهر	۵- احداث واحد صنعتی تولید سرکه و آبنوره و آب‌انگور در تاکستان و ابهر



سیمای سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی در اولین نمایشگاه اصلاحات اداری

افزایش کارایی و اثربخشی تلاشی مستمر می‌طلبد

با حضور آقای هاشمی رفسنجانی، رئیس جمهوری و رئیس شورای عالی اداری، نمایشگاه اصلاحات اداری روز شانزدهم اردیبهشت ماه سال جاری در محل دائمی نمایشگاه‌های بین‌المللی تهران گشایش یافت. هدف از برگزاری این نمایشگاه - که برای اولین بار عملکرد دستگاه‌های دولتی را در زمینه مسائل اداری در معرض داوری عموم گذاشت - انعکاس اقدامات سازمان‌های دولتی حول محور اساسی تحول اداری در ابعاد سازماندهی و تشکیلات، سیستمها و روشها، مدیریت و نیروی انسانی و قوانین و مقررات اداری و استخدامی بود.

ریاست محترم جمهوری در مراسم افتتاح نمایشگاه اصلاحات اداری گفتند: کارمندان دولت خدمتگزاران زحمتکش و قانع جامعه هستند که دریافتی آنان در شرایط کنونی، به اندازه زحماتی که متحمل می‌شوند نیست. ایشان همچنین از کارکنان دولت خواستند با جدیت تمام کار کنند و اجازه ندهند که وقت مردم و ارباب رجوع به هنگام مراجعه به یک اداره تلف شود.

رئیس شورای عالی اداری، نمایشگاه مذکور را بیانگر تلاش و زحمات مستمر و

استقبال دستگاهها و احساس مسئولیت آنها و داشتن انگیزه برای انعکاس فعالیتهای سازنده و از همه مهمتر وجود کارهای زیاد قابل ارائه در این نمایشگاه، حاکی از آن بود که نوآوری و خلاقیت در فعالیتهای اداری دستگاههای دولتی بصورت خود جوش بوجود آمده و نسبت به بازنگری روشهای کهنه اقدام شده است و این روند رو به رشد همچنان ادامه دارد.

بسیاری از دستگاههای دولتی در جهت سازماندهی مناسب، بهبود روشها و ترکیب نیروی انسانی و افزایش کارایی و اثربخشی دانستند و از روند رو به بهبود ساختار سازمانی دستگاههای اداری اظهار خشنودی کردند.

در این مراسم آقای میرمحمدی، معاون رئیس جمهوری و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور نیز گفت: تشکیلات کلان

دولت در حال تدوین است و مراحل نهایی را می‌گذرانند.

وی افزود: تلاش هماهنگ و همه جانبه دستگاههای دولتی موجب شده است تا ترکیب نیروی انسانی بخش دولتی در بخش مشمول قانون استخدام کشوری، از نظر سطوح تحصیلی دانشگاهی، فوق دیپلم و بالاتر، بهبود قابل ملاحظه‌ای یابد بطوری که از ۲۶/۶ درصد در سال ۱۳۷۲ به ۴۵/۷ درصد در سال ۱۳۷۵ افزایش یافته است.

دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور تصریح کرد: از نظر کمی، نیروی انسانی بخش دولتی از لحاظ ورود و خروج از خدمت در سالهای ۷۲ تا ۷۵ در تعادل نسبی بوده است به نحوی که تعداد کل کارکنان دولت (دو میلیون ۲۰۰ هزار نفر) در فاصله سالهای مذکور با وجود گسترش حجم و تنوع خدمات، تغییر چندانی نداشته است.

در اولین نمایشگاه اصلاحات اداری که به مدت یک هفته، در پنج سالن محل دائمی نمایشگاه بین‌المللی برپا بود، ۲۱ وزارتخانه و سازمان مستقل و واحدهای تابعه آنها و شهرداری تهران شرکت داشتند تا چگونگی روند تحولات اداری خود را به ویژه در پنج

اهم اصلاحات و مقولات ارائه شده در
 غرفه‌های وزارت جهاد سازندگی عبارت
 بودند از: سازماندهی، سیستمها و روشها،
 واگذاری امور به بخش غیردولتی، تدوین
 مقررات و نیروی انسانی، امور رفاهی کارکنان
 و نگهداری نیروی انسانی، اطلاع‌رسانی،
 آموزش نیروی انسانی، نهادهای مشارکتی و
 استفادهٔ بهینه از ماشین‌آلات و تجهیزات.

در انتهای سالن ۳۷، در مدخل غرفه‌ای به
 نسبت وسیع وزارت کشاورزی جای گرفته بود
 که در آن قفسه‌بندی مشکی مملو از چندین
 گونه بروشور، کاتالوگ، جزوه و پوستره‌های
 کوچک رنگی و براق قرار داشت. هرچند که
 زمان تهیه آنها به نمایشگاه‌های گذشته آن
 وزارتخانه برمی‌گشت، اما طراوت و تنوع امور
 چاپی آنها چشم‌نواز می‌نمود.

با نظر اجمالی بر فهرست مهمترین
 تحولات و اصلاحات اداری اکثر سازمانها، بعد
 از بکارگیری رایانه‌ها برای اصلاح روشها و
 کوتاه کردن گردش کارها، تاسیس شرکتهای
 تعاونی برای واگذاری بعضی از امور و
 وظایف به بخش غیردولتی جلب توجه
 می‌کرد.

وزارت تعاون نیز از جمله وزارتخانه‌هایی
 بود که سیر تحولات تشکیلاتی و اداری خود
 را با بهره‌گیری از جداول و نمودارهای
 مختلف در معرض دید بازدیدکنندگان از سالن
 ۵۳ نمایشگاه اصلاحات اداری قرار داد.

براساس نمودار نیروی انسانی این
 وزارتخانه، کادر اداری آن که در بدو تاسیس
 از ۱۳۴۳ نفر تشکیل می‌شد، در سال ۱۳۷۵



آن وزارتخانه به خواننده منتقل می‌شد، در سه
 صفحه آن امکانات رفاهی این وزارتخانه به
 چاپ رسیده بود.

در این نمایشگاه وزارت جهاد سازندگی
 نیز در کتابچه «آشنایی با دستاوردهای
 اصلاحات اداری» آن وزارتخانه، ابتدا در
 تعریف «فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی»
 می‌نویسد: این فرهنگ تجلی یک معنی و
 ارزش الهی است که براساس عوامل پدید
 آورنده آن که در خصائص ذاتی و وجودی
 جهاد و جهادگران نهفته بود ظهور یافت.
 و بعد می‌افزاید: این فرهنگ تنها در جهاد
 سازندگی قابل شکل‌گیری و دگرگونی است و
 لذا از لحاظ ساختاری و الگوی سازمانی قابل
 تقلید نمی‌باشد، ولی جهادگران با داشتن
 ویژگیهای فرهنگ سازمانی جهاد سازندگی،
 قادرند بخشی از مدل ناب جهاد را در خارج از
 جهاد اجرا نمایند.

سال اخیر - بصورت نمودار، نشریه، بروشور،
 عکس و نرم‌افزارهای رایانه‌ای برای استفادهٔ
 سایر سازمانها و بازدیدکنندگان به نمایش
 گذارند.

غرفه‌های وزارت کار و امور اجتماعی،
 جهاد سازندگی و شهرداری تهران از نظر
 وسعت استفاده از ابزارهای ارتباطی گوناگون
 و ترئین، جالب توجه و چشمگیر بودند.

وزارت کار و امور اجتماعی، با اختصاص
 فضایی در بخش پیشین سالن ۵۴، علاوه بر
 استقرار رایانه‌ها برای معرفی سیستمهای نرم
 افزاری و نصب تابلوهای وسیع به منظور
 مقایسه گردش برخی از کارها در قبل و بعد از
 اصلاح روشها، کتابچه شکلی را تحت عنوان
 تحولات اداری و اهم عملکرد وزارت کار و
 امور اجتماعی ۶۸-۷۵ در اختیار بازدیدکننده
 قرار می‌داد. در این کتابچه صرفنظر از جداول
 آماری و اطلاعاتی که دربارهٔ قسمتهای مختلف

با نظر اجمالی بر فهرست مهمترین تحولات و اصلاحات اداری اکثر سازمانها، بعد از بکارگیری
 رایانه‌ها برای اصلاح روشها و کوتاه کردن گردش کارها، تاسیس شرکتهای تعاونی برای واگذاری
 بعضی از امور و وظایف به بخش غیردولتی جلب توجه می‌کرد.

محورهای عمده برپایی نمایشگاه اصلاحات اداری

● اصلاحات انجام شده در زمینه سازماندهی و تشکیلات و سیر تطور تشکیلات دستگاههای دولتی.

● قوانین و مقررات حاکم بر نظام اداری و آثار اجرایی ناشی از تصویب قوانین و مقررات

● سیستمها و روشهای انجام کار و اقدامات مهمی که منجر به اصلاح روش کار دستگاهها و بالمال سادگی و تسهیل و تسریع در انجام کار دستگاهها در پاسخ به مراجعین و مردم گردیده است.

● اقدامات انجام شده در زمینه بهبود کمی و کیفی نیروی انسانی در دستگاههای دولتی

● استفاده از مشارکت مردمی و واگذاری امور به بخش غیردولتی

● اقدامات انجام شده در زمینه آموزش کارکنان دولت

● استفاده از کامپیوتر در زمینه اصلاح روشها و ایجاد سیستمهای اطلاع رسانی

برای تبادل اطلاعات و انتقال تجربیات و ابتکارات دستگاههای دولتی و برگزاری میزگردهای علمی و تخصصی - به عنوان برنامه‌های جنبی بود که این موارد برغناهی آن می‌افزود.

دگرگونیهای مربوط به توسعه و بهبود سازمان، تغییر فرهنگ سازمانی و اصلاح روشها و سیستمها به دلایل مختلف، تاحصول به اهداف مطلوب، حرکتی گُند و توانفرسا دارد. جمع‌بندی فعالیتهای برنامه اول و دوم توسعه در امور ساختاری سازمانها از حداقل هشت سال تحقق تحولات سازمانی و تشکیلاتی در نمایشگاه اصلاحات اداری خبر می‌داد که تلاش پویا و ضروری برای افزایش کارایی و اثربخشی در نظام اداری کشور، نه تنها روندی مستمر را دنبال کرده بلکه لزوم وجود و تداوم آن نیز به ثبوت رسیده است.

استقبال دستگاهها و احساس مسئولیت آنها و داشتن انگیزه برای انعکاس فعالیتهای سازنده و از همه مهمتر وجود کارهای زیاد قابل ارائه در این نمایشگاه، حاکی از آن بود که نوآوری و خلاقیت در فعالیتهای اداری دستگاههای دولتی بصورت خود جوش بوجود آمده و نسبت به بازنگری روشهای کهنه اقدام شده است و این روند رو به رشد همچنان ادامه دارد.

گفتنی است بازدید آقای رئیس جمهوری از این نمایشگاه یک ساعت و نیم به طول انجامید و در مراسم افتتاحیه اولین نمایشگاه اصلاحات اداری، رئیس جمهوری به معاونان اداری و پشتیبانی تعدادی از وزارتخانه‌ها و سازمانهای برنامه و بودجه، تربیت بدنی، حفاظت محیط زیست، انرژی اتمی، نهاد ریاست جمهوری و امور اداری و استخدامی لوح تقدیر اهدا کردند.



شده بود اما این مهم هم از جذابیت غرفه این وزارتخانه نکاسته بود و جدول ترکیب نیروی انسانی، آمار کلان تعاونیها تا ابتدای سال ۷۶، نمودارهای تعداد مشخصات دوره‌های آموزشی و نمونه تحقیقات اجرا شده از جمله مواردی بود که بازدیدکنندگان را با تحولات اداری وزارت تعاون آشنا می‌کرد. نمایشگاه اصلاحات اداری محل مناسبی

به رقم ۱۲۱۱ نفر تقلیل یافته است و این در حالی است که در دوره پنج ساله فعالیت وزارت تعاون، تعداد شرکتهای تعاونی حداقل ۳۰ درصد افزایش یافته و ادارات تعاون در شهرهای متعدد سازماندهی و گشایش یافته‌اند.

در غرفه وزارت تعاون هرچند امکانات کمتری نسبت به سایر دستگاهها به کار گرفته

اگر پست خود را از دست دادید، چه می‌کنید؟

نویسنده: جان والش ترجمه و اقتباس: دکتر غلامعلی سرمد

نکته معروفی است که می‌گویند: «مرگ انسان همزاد تولد اوست». یعنی تمامی افرادی که در هر زمانی و هر مکان مفروض متولد می‌شوند، خواه ناخواه باید روزی بمیرند، زیرا هیچکس غیر از ذات اقدس باری تعالی ابدی نیست. احتمالاً می‌توان این نکته را به کارمندان تعمیم داد و گفت: «از دست دادن پست همزاد تصدی آن است». یعنی هر کس در هر جا به سمتی منصوب یا انتخاب می‌شود، باید بداند که روزی باید خواه ناخواه جای خود را به دیگری بسپارد.



از دست دادن پست سازمانی، مخصوصاً پستهای مدیریتی، دلایل متعددی دارد که از حوصله بحث حاضر خارج است. همچنین، میزان نگرانی کسانی که پست خود را از دست می‌دهند، بسیار متفاوت است به نحوی که حالات روانی چنین افرادی را می‌توان از شادمانی بسیار زیاد تا اندوه شدید توصیف کرد، ضمن اینکه معدودی از افراد به حالات شبه جنون یا جنون موقت نیز دچار می‌شوند.

از جمله نمونه‌های کسانی که از دست دادن پست را برای خود فاجعه تصور می‌کنند، می‌توان به افرادی اشاره کرد که یک یا چند پست مدیریتی داشته‌اند، اما به دلایلی که خود نمی‌دانند، کنار گذاشته شده‌اند. طبعاً نفس این کار ناراحت کننده است، زیرا چنین کسانی

دیگری در واحد بازاریابی منصوب شده است. بدتر اینکه مدیر جدید بازاریابی از کارکنان قبلی این واحد نیست و به نظر مدیر مورد بحث، توانایی و لیاقت تصدی پست مدیریت بازاریابی را ندارد. مدیر کنار گذاشته شده در صدد آن است که دلیل یا دلایل شکست خود را پیدا کند و هر چه زودتر به یک پست مدیریتی مطلوب منصوب گردد. آنچه در زیر می‌آید، خطاب به این مدیر، و مدیران یا کارمندان دیگری که شرایط مشابه دارند، عنوان شده است.

قبل از هر چیز باید بدانید که تصدی پست الزاماً به معنی پیدا کردن ویژگیهای صاحبان پستهای مشابه و تلاش برای ایجاد یا تقویت این ویژگیها (صفات) در خودتان نیست، بلکه باید بدانید که دهها نکته در هر سازمان وجود دارد که براساس آن مدیر هر واحد انتخاب می‌شود. برای مثال، صرف اینکه کسی سه سال یا بیشتر مدیر امور مالی بوده تضمین کننده ادامه مدیریت او نیست، چرا که ممکن است زیردستان از او راضی نباشند و این نارضایتی را به صورت محرمانه بارها به مقامهای بالاتر گزارش کرده باشند. همچنین، اطلاع دقیق از کم و کیف کارهای مدیر بازاریابی برای ادامه فعالیت یک نفر در مدیریت آن کافی نیست، چرا که احتمال دارد سیاست جدید شرکت به

عقیده دارند که تکیه زدن آنها بر پست یا پستهای مدیریتی دلیل لیاقت آنان بوده و چون کنار گذاشتن آنها توجیهی ندارد، احساس می‌کنند که به آنان توهین شده است. با اینحال، هنگامی افسردگی آنان به اوج می‌رسد که ببینند جانشین آنان فردی کم تجربه‌تر و دارای تحصیلات کمتر از خودشان است.

مثال بارز نمونه اخیر، فردی است که مدت سه سال در پست مدیرعاملی و دو سال در پست مدیریت بازاریابی یک شرکت بزرگ به کار اشتغال داشته و اخیراً به جای او مدیر

فردی با انعطاف پذیری بیشتر نیاز دارد، در حالی که مدیر کنونی آنقدرها نرمش ندارد.

از طرف دیگر، لازم است مدیران برکنار شده به این نکته بیندیشند که در زمان انتصاب به پست مدیریت چه داشته‌اند که هم اکنون آن را از دست داده‌اند؟ سرسختی، نرمش، پیشگامی، حفظ وضع موجود، انجام کارهای تهورآمیز، مسالمت‌جویی، تندخویی یا خوشرویی با همکاران یا ارباب رجوع، و دهها نکته دیگر پاسخ این سوال است. بنابراین، بد نیست شرایط را در نظر بگیرند و منصفانه از خود پرسند: «آیا هنوز هم می‌توان به عنوان یک مدیر خوب روی من حساب کرد؟»

به علاوه، شایسته است مدیران برکنار شده از خود پرسند که ویژگیهای شخصیتی آنان چه اندازه با گذشت زمان تغییر کرده، ثابت مانده، تنزل کرده، یا به طور کلی تحت تاثیر شرایط مختلف قرار گرفته است. اگر پاسخ این سوال را پیدا کردند، بد نیست از خود پرسند که برای همپایی مجدد با شرایط نوین، چه نکاتی باید فراگیرند و آیا این نکات فراگرفتنی هست یا نه؟ برای مثال، اگر شرایط جدید به یک مدیر توانمند (Charismatic) نیاز دارد، آیا چنین فردی هستند یا خیر؟ و اگر پاسخ منفی است، آیا شواهد و قرائین نشان می‌دهد که ویژگیهای مدیران توانمند یادگرفتنی است یا بیشتر جنبه ذاتی دارد؟ و اگر یادگرفتنی است، طی چند روز یا هفته یا ماه یا سال می‌توان آن را یاد گرفت؟

با عنایت به آنچه در قالب کلیات عنوان شد، توجه مدیران مغضوب ولی علاقه‌مند به تصدی دوباره پستهای مدیریتی به ۱۲ نکته زیر جلب می‌شود:

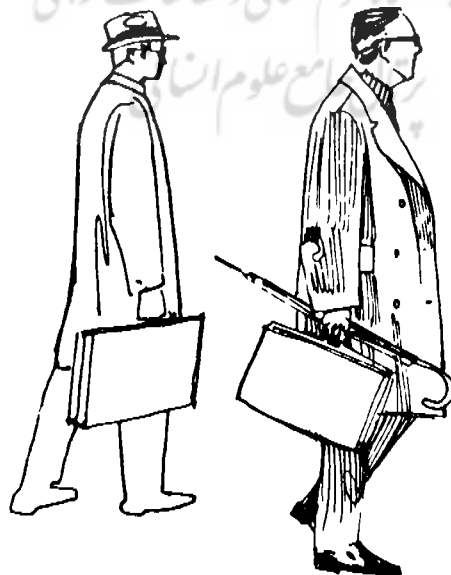
۱- تا آنجا که امکان دارد درباره سازمان مورد نظر اطلاعات جمع کنید. درست است که

شما مدتی در این سازمان کار و مدیریت کرده‌اید، اما معلوم نیست آن را به طور کامل بشناسید. مخصوصاً، مطالعه تاریخچه و سیر تحول سازمان بسیار ضرورت دارد، چرا که می‌توانید از فراز و نشیبهای آن پی‌برید که در چه زمانهایی به مدیران مشابه شما نیاز داشته است. به علاوه، می‌توانید با این بررسی مسیر حرکت آینده سازمان را دقیقتر از سابق پیش‌بینی کنید.

۲- با افراد خارج از سازمان که ارباب رجوع یا مشتری آن هستند، ارتباط برقرار کنید. این روابط می‌تواند از جهات متعدد به نفع شما باشد. برای مثال، بخشی از تصویر سازمان را در ذهن ارباب رجوع و مشتری به شما نشان می‌دهد.

۳- درباره کسانی که مشاغل مشابه شما در سازمانهای دیگر دارند، بررسی کنید. سپس بهترین مدیر یا مدیران را انتخاب و در مورد طرز کار و دلایل توفیق آنان مطالعه کنید. بی‌تردید، این امر می‌تواند بسیار مددکار شما باشد.

۴- چنانچه امکان شرکت در دوره یا



دوره‌های آموزشی وجود دارد، در آن شرکت نماید. تقریباً با قطعیت می‌توان گفت که تمامی دوره‌های آموزشی مفید و آموزنده است، هر چند بی‌تردید کم و کیف چنین دوره‌هایی با یکدیگر تفاوت دارد.

۵- اگر کسانی را می‌شناسید که در سازمان مخالف شما هستند، درباره آنها بررسی و نتایج را جمع‌بندی کنید. احتمال می‌رود مخالفت آنان منطقی باشد. در این صورت، می‌توانید به اصلاح رفتار خودتان اقدام کنید تا مدت مدیریت آینده شما طولانی‌تر گردد.

۶- همدردیهای دوستان واقعی یا «دوستان لحظه‌ای» را آنقدرها جدی نگیرید و آن را در ردیف سخنان روزمره تلقی کنید. به عبارت دیگر، اجازه ندهید این همدردیها شما را مایوس و از تلاش منصرف سازد.

۷- بیش از پیش به مطالعه روی بیاورید و مخصوصاً کتب و نشریه‌های مرتبط با رشته تحصیلی و پستهای مدیریتی مربوط به خود را مطالعه کنید.

۸- از کانالهای مختلف با مسایل اخلاقی، سیاسی و عقیدتی مورد نظر مدیران رده‌های بالاتر سازمان خود آشنا شوید. احتمال دارد عضو جدید هیات مدیره ذی‌نفوذترین کسی باشد که در برکناری شما دخالت داشته است. در این صورت، لازم است بدانید اختلاف دیدگاههای شما با این شخص در چیست تا بتوانید حتی‌الامکان در روش یا روشهای خودتان تجدیدنظر کنید.

۹- با یک مرور ذهنی وضع ظاهری خودتان را طی ماهها و حتی سالهای اخیر در نظر مجسم کنید. منظور از وضع ظاهری، موی سروصورت، لباس، کفش و دیگر نکاتی است که در نگاه اول می‌توان در افراد مشاهده کرد. شاید به اینجا برسید که مدتها از وضع ظاهری

خود غفلت کرده، یا از هنجار سازمان فاصله گرفته‌اید. در این صورت، لازم است دوباره به وضع ظاهری خود سروسامان بدهید، هر چند هدف این نیست که «بوتیک متحرک» باشید!

۱۰- با آرامش کامل و برکنار از هر نوع تعصب، اقدامات مثبت خودتان را یادداشت کنید. سپس در یک یادداشت جداگانه آنچه را می‌بایست انجام دهید، یا می‌توانستید انجام دهید ولی از آن غفلت کردید، مشخص نمایید. آنگاه بابت کارهای انجام شده به خودتان نمره مثبت و بابت کارهای انجام نشده نمره منفی بدهید. جمع جبری این نمره‌ها کارنامه شما طی دوره مدیریت قبلی خواهد بود. طبعاً، می‌توانید برای به دست آوردن نمره‌های مثبت زیادتر در آینده، از این دو لیست استفاده کنید.

۱۱- بیش از پیش خودتان را برای شنیدن انتقاد آماده کنید. هیچکس نمی‌تواند بگوید که تمامی انتقادهای اساسی یا از روی غرض‌ورزی است. شهادت شنیدن انتقاد گامی سودمند برای خودسازی است، هر چند تلاش برای رفع نقایص اقدامی مهمتر از آن است.

۱۲- و بالاخره ناامید نشوید. همیشه و در هر شرایطی می‌توان به روزهای خوب آینده امیدوار بود.

بقیه از صفحه ۲۹

اعتباری شعب برای تصویب و اعطاء تسهیلات.

۵- مشارکت حقوقی با تعاونیهای تولیدی برای تکمیل طرح‌های نیمه‌تمام و طرح توسعه آنها (حداکثر تا ۴۹٪)

۶- اولویت در اعطاء تسهیلات به

شرکت‌های تعاونی صادرکننده که کالاهای تولیدیشان به لحاظ کیفیت قابل رقابت با کالاهای خارجی باشد.

۷- اعطاء تسهیلات به شرکت‌های تعاونی شرکت‌کننده در نمایشگاههای خارجی.

۸- برگزاری قرعه‌کشی حساب پس‌انداز قرض‌الحسنه

قابل ذکر است که تا پایان سال ۷۵ نرخ سود تسهیلات اعطائی صندوق تعاون به تعاونیها ۲۰٪ کمتر از نرخ مصوب شورای پول و اعتبار بود. ولی از سال جاری این تخفیف تنها شامل تعاونیهای تولیدی، تعاونیهای دانشجویی، دانش‌آموزی، ایثارگران و تعاونیهای یاوران (معلولین) خواهد بود. البته تعاونیهای غیرتولیدی نیز در صورتی که گردش حساب خود را در صندوق تعاون داشته باشند می‌توانند از این تخفیف بهره‌مند شوند.

گفتنی است که ترتیب اختصاص اعتبارات در بودجه سال ۷۶ بدین صورت خواهد بود که ۱۵٪ تسهیلات اعتباری به تعاونیهای بخش کشاورزی، دامپروری و شیلات، ۳۵٪ به تعاونیهای صنعتی و معدنی، ۲۰٪ به تعاونیهای مسکن و عمران، ۲۵٪ به تعاونیهای خدمات و بازرگانی و ۵٪ دیگر به تعاونیهای اعتبار اختصاص خواهد یافت.

بقیه از صفحه ۲۵

در حال حاضر بخش قابل ملاحظه‌ای از فرش ایران به بازار اروپا که از دیرباز واردکننده عمده فرش ایران بوده است صادر

می‌شود، در نتیجه چنانچه بازارهای جدیدی برای فرش ایران بوجود نیاید شاهد کاهش بیشتر قیمتها در بازار اروپا خواهیم بود. از طرف دیگر کیفیت فرشهای عرضه شده در بازار و آشنایی با سلیقه مصرف‌کننده از نظر رنگ و طرح از نکات مهمی است که باید در تولید و صادرات فرش ایران در نظر گرفته شود. رنگ گیاهی از مهمترین ویژگیهای فرش دستباف می‌باشد و ضرورت دارد در ترویج آن اقدامات لازم بعمل آید. انجام بازاریابی برای ایجاد بازارهای جدید و انجام تبلیغات بمنظور آشنا ساختن علاقمندان فرش ایران با سلیق فرهنگی - هنری و تاریخی از دیگر اقداماتی است که باید در جهت توسعه صادرات فرش دستباف بعمل آید.

هماهنگونه که در ابتدا اشاره گردید تغییر مکرر مقررات صادرات فرش نوسانات شدیدی را در روند صادرات این کالا بوجود آورده است، بنابراین ثبات مقررات صادرات در مورد فرش باید بیش از هرچیز دیگر مورد توجه قرار گیرد تا صادرکنندگان با خیال آسوده بتوانند برای صادرات خود برنامه‌ریزی نمایند، بنابراین پیشنهاد می‌نماید:

۱- اقدامات لازم در جهت بهبود کیفیت فرش از طریق بکارگیری مواد اولیه مرغوب و رنگهای طبیعی انجام پذیرد.

۲- بازارهای هدف تعیین شود و برای ایجاد بازارهای جدید بازاریابی گردد.

۳- تنظیم طرح جامع تبلیغات فرش بمنظور آشنا ساختن علاقمندان با ویژگیهای فرش دستباف ایران از نقطه نظر فرهنگی - هنری و تاریخی اقدامات لازم به عمل آید.

۴- مقررات صادرات در ارتباط با فرش دستباف برای یک دوره ده ساله ثابت نگه داشته شود.