

بررسی و معرفی توانمندیهای استان قزوین* برای ایجاد اشتغال و تولید از طریق تشکلهای تعاونی

« صنعت توریسم در استان قزوین »

● جمشید رخساری

مقدمه

وقتی اجتماع جهانی چه کشورهای توسعه یافته و یا ملل در حال توسعه با مشکلاتی نظیر افزایش جمعیت، تخریب زیست محیطی، محدودیت منابع، نابرابریهای اقتصادی و اجتماعی، بیکاری، فقر، ناهنجاریهای اجتماعی و ضعف مدیریت روبرو می‌شوند، نیاز به ایجاد اهرمی استوار در جهت تعدیل شرایط و گذر از این بحرانها را دارند که با انجام فعالیت بیشتر و استفاده از امکانات کم و بالا بردن میزان بهره‌وری می‌توانند در مسیر توسعه پایدار قرار بگیرند. مفهوم پایداری توسعه به عنوان یک راهبرد مناسب جهت مقابله با این چالش‌ها به وجود آمده است. اما به طور کلی توسعه پایدار، تغییرات و دگرگونیهای

ارتباطی میان انسانها و انسان و طبیعت را در بر می‌گیرد.

اساس تفکر توسعه پایدار در ابعاد اقتصادی بر توسعه مدیریت منابع با تأکید بر فقر زدایی و نزدیک نمودن فقیر به غنی و توسعه نیافتگی به توسعه یافتگی استوار است.

دانشمندان علوم اقتصادی توسعه پایدار را چنین تعریف کرده‌اند: تأمین نیازهای جامعه بدون این که به نسلهای آینده لطمه‌ای وارد شود.

متأسفانه در حال حاضر فقط $\frac{1}{5}$ مردم دنیا در کشورهای غنی زندگی می‌کنند اما حدود $\frac{4}{5}$ تولید سالیانه را مصرف می‌کنند. در حالی که اکثریت با منابع بسیار ناچیز امرار معاش می‌نمایند.

پیشگفتار

توزیع جهانی بازار جهانگردی نشان

می‌دهد که $\frac{78}{100}$ درصد بازار جهانی توریسم به کشورهای اروپایی و آمریکایی تعلق دارد. در این میان سهم ناچیز ایران از جهانگردی دنیا با وجود برخورداری از جاذبه‌ها و منابع عرضه بسیار درخور توجه و تعمق است. گزارش بازار جهانی توریسم که در سال ۱۹۹۶ منتشر شد حاکی از آن است که در این سال ۵۹۴ میلیون نفر جهانگرد در بازار جهانی توریسم جابجا شده‌اند و درآمد حاصل از مجموع سفرهای توریستی کشورهای جهان در این سال حدود ۴۲۲ میلیارد دلار بوده است. این مبلغ از ارزش پولی $\frac{11}{7}$ میلیارد بشکه نفتی که در کشورهای تولید کننده نفت جهان در سال ۱۹۹۵ صادر کرده و از بابت آن حدود $\frac{175}{5}$ میلیارد دلار ارز به دست آورده‌اند $\frac{2}{3}$ برابر بیشتر است.

نگارنده در این مقاله بر آن است که

تمرکز واحدهای صنعتی بنا شد و به تدریج اهمیت نظامی و فرهنگی پیدا نمود که در توسعه و گسترش قزوین بسیار مؤثر بوده است.

موقعیت جغرافیایی قزوین به عنوان پل ارتباطی تهران با جنوب و غرب کشور و کشورهای اروپایی شرقی از طریق ترکیه، قزوین را به عنوان مرکز تجاری سزرگی مطرح نموده است.

در زمینهای مرغوب کشاورزی قزوین می‌توان انواع محصولات کشاورزی نظیر گندم، جو، لوبیا، نخود، چغندر قند، پنبه، ذرت، فندق، پسته، گردو، انگور و میوه‌جات و سبزیجات متنوع و حتی گلهای زیذتی کاشت. این منطقه خصوصیات ویژه چند اقلیم را با هم دارد. در اکثر مناطق ایران که مساعد کشاورزی و باغداری می‌باشند، بین ۴ تا ۵ نوع محصول می‌توان تولید نمود. به طور مثال در کرمان بیشتر پسته کاری امکان دارد، در فارس غلات، در شمال سرکبات و برنج، در همدان غلات و سبزیجات و چغندر، اما ملاحظه می‌شود که در استان قزوین بیش از ده نوع محصول که عمدتاً استراتژیک هستند و یا ارز آوری دارند به دست می‌آید.

در بخش معدن در کوهستانهای استان معادن سنگ، نمک، زاج، ذغال سنگ، سنگ آهن و مس و ... وجود دارد.

برای همه این فعالیتها می‌توان تشکیل تعاونی ایجاد نمود اما بحث این مقاله بررسی توانمندیهای استان در زمینه گسترش صنعت توریسم می‌باشد.

صنعت توریسم در استان قزوین

اصولاً صنعت توریسم در کشورهای مختلف از دیدگاههای مختلفی قابل بحث و بررسی است. مثلاً در چین توریسم بر مبنای فرهنگ اسطوره‌ای و بناهای افسانه‌ای استوار است. در اکثر کشورهای اروپایی بر آمیخته‌ای از مظاهر طبیعی و فرهنگ غربی استوار است. خیلی از به اصطلاح توریست‌های دنیا سفر خود را به اروپا تفریحی اطلاق می‌کنند. در آمریکای لاتین و آفریقا به گونه‌ای دیگر، در آفریقا مظاهر طبیعی و به خصوص پارکهای حیوانات

نهادر سال ۱۳۷۸ در استان قزوین تعداد چهل نفر فارغ التحصیل شده‌اند که اگر این رقم را با تعداد فارغ التحصیلان سالهای قبل که هنوز متقاضی کار هستند اضافه کنیم، جمعیت جوان و تحصیل کرده آن استان به حدود یکصد و بیست هزار نفر می‌رسد.

افزایش اشتغال، تقویت فعالیتهای جانبی (رستورانها، هتلها، آژانسها، شرکتهای توریستی، شرکتهای حمل و نقل صنایع دستی و ...) فراهم آوردن زمینه تفریحات سالم از مزایای غیر قابل انکار توسعه صنعت توریسم می‌باشند.

جغرافیای تاریخی استان قزوین

استان قزوین بر اساس آمار رسمی مرکز آمار ایران در سال ۷۷ تعداد ۹۸۰۰۰۰ نفر جمعیت داشته است و یکی از مناطقی است که در طول تاریخ فراز و نشیبهای فراوانی را پشت سر گذاشته است.

محمد اسد مستوفی دانشمند برجسته و جغرافی دان معروف که قزوینی است در کتاب گرانقدر «گزیده» چنین می‌نویسد: زمانی که شاپور ذوالاکتاف از لشکریان روم شکست خورد به ایران بازگشت در هیچ جا امنیت نداشت تا رسید به قزوین و بر کنار رودخانه‌ای اقامت گزید. اتفاقاً عده‌ای از سردارانش که از بیم قیصر روم گریخته بودند و در کوههای رودبار توقف داشتند به او پیوستند و با وی به جنگ قیصر رفته پیروز گشتند. لذا لشکریان شاپور ذوالاکتاف زمین قزوین را مبارک دانستند و در این منطقه شهری به نام «قزوین» ساختند. رفته رفته به دور این شهر صاحبان مشاغل گوناگون حلقه زدند و باعث گسترش شهر شدند.

رشد و توسعه قزوین از سال ۱۳۱۲ آغاز شده و اهمیت منطقه به لحاظ نزدیکی به تهران، مساعد بودن برای امور اقتصادی، هم در ابعاد کشاورزی و هم صنعتی مورد توجه قرار گرفت و شهر صنعتی البرز با

اهمیت جهانگردی را برای ایران و منطقه قزوین توضیح داده و ضمناً توصیه‌هایی جهت تقویت صنعت جهانگردی منطقه ارائه دهد. منطقه قزوین دارای توان بسیار مناسبی در این زمینه است که باید بالفعل شود. تقویت بخش جهانگردی ایران با توجه به کاهش ذخائر نفتی و لزوم رهایی از اقتصاد وابسته به نفت، متنوع کردن اقتصاد کشور، بالا بردن اشتغال و افزایش درآمدهای ارزی دارای اهمیت زیادی است که باید به آن توجه خاصی بشود. علاوه بر این قرآن کریم در سوره دوم آیه ۹۵ تکیه بر آثار سفر دارد و می‌فرماید: «چرا مردم در این جهان به سیر و سفر و سیاحت نمی‌پردازند تا از سرنوشت کسانی که از نظر نیرو و قدرت بالاتر از آنها بوده‌اند آشنا شوند».

منطقه قزوین یک منطقه تاریخی است که سیر تمدن را دیده است و با جاذبه‌های و نقاط دیدنی دارای یک فرهنگ غنی و تمدن اسلامی است که می‌تواند از طریق یک استراتژی جامع کاربردی درآمد ارزی قابل ملاحظه‌ای در قالب تشکیل تعاونی در بخش صنعت جهانگردی به دست آورد.

آب و هوای متنوع منطقه، ارزان بودن شرایط اقامت و هزینه غذا و ایاب و ذهاب می‌تواند یک مزیت نسبی برای جلب سیاحان در این منطقه باشد.

سیر و سیاحت و جهانگردی سهم عمده و روز افزونی در ایجاد اشتغال، تقویت اقتصاد منطقه، انسجام اجتماعی بین اقشار مختلف مردم دارد. علاوه بر اینها معرفی منطقه و فرهنگ آن، رسیدن به درآمد ارزی،

سیر و سیاحت و جهانگردی سهم عمده و روز افزونی در ایجاد اشتغال، تقویت اقتصاد منطقه، انسجام اجتماعی بین اقشار مختلف مردم دارد. علاوه بر اینها معرفی منطقه و فرهنگ آن، رسیدن به درآمد ارزی، افزایش اشتغال، تقویت فعالیت‌های جانبی (رستورانها، هتلها، آژانسها، شرکتهای توریستی، شرکتهای حمل و نقل صنایع دستی و ...) فراهم آوردن زمینه تفریحات سالم از مزایای غیر قابل انکار توسعه صنعت توریسم می‌باشند.

محور اصلی صنعت توریسم است. اما در کشور ما بحث فراتر و والاتر از این مقولات است. در کشور ما مباحث فرهنگی، مذهبی، تاریخی، عقیدتی و رفتاری و افسانه‌ای از جاذبه‌های عامه پسند صنعت توریسم به شمار می‌روند. سیاستگذاران صنعت توریسم در برنامه ریزیها و تصمیم گیریهای خود باید همگی این محورها را مورد توجه کارشناسی و علمی قرار دهند و روی آن در سطح جهانی تبلیغ نمایند. تبلیغات ما در زمینه توریسم فوق العاده ناچیز است و این نقص بزرگی است که در جای دیگری باید درباره آن بحث نمود.

اما استان قزوین به لحاظ قدمت تاریخی و نقش عمده‌ای که در تاریخ سازی مملکت ما داشته جایگاه خاصی در تاریخ و فرهنگ ما دارد. حتی می‌توان قزوین را «مادر» فرهنگ و تمدن ایران زمین نامید. فرهنگ و هنر اصفهان را می‌توان گفت الهام گرفته از قزوین است دلایلی در این مورد وجود دارد که به موقع اشاره خواهم کرد.

شهر قزوین در حدود سالهای ۲۶۵ تا ۲۷۵ میلادی یعنی حدود ۱۶۲۵ سال پیش ساخته شده است. قزوین در دوره اسلامی پایگاه عملیات اعراب بوده و اولین مسجد در قزوین توسط محمد پسر حجاج ابن یوسف بنام مسجد الثوره ساخته شده است. (اولین مسجد ساخته شده در ایران).

در سال ۱۶۷ ه.ق، به دستور هادی موسی ابن عباسی خلیفه عباسی شهر جدیدی در کنار شهر قدیمی قزوین بنا شد که به نام مدینه موسی نامیده شد. علاوه بر آن قزوین در زمان حسن صباح و جانشینان او و در زمان حمله هلاکو شاهد نبردها و جنگهای طولانی بوده و در زمان صفویه به پایتختی انتخاب گردید. همچنین مدرسه علمیه قزوین یا مدرسه فلسفه

قزوین قبل از حکومت صفویه مرکز نشر فرهنگ اسلامی و تربیت دانشمندان بزرگ اسلامی بود.

در سال ۸۲۸ تا ۸۲۷ ه.ق «هق» امیر اسپند در عراق مذهب اثنی عشریه را مذهب رسمی عراق اعلام کرد و به این نام ضرب سکه نمود و خطبه خواند. زمانی که صفویه به قدرت رسید عراق شیعی را به حکومت خود ملحق نمود. شاه اسماعیل صفوی در جمادی الثانی سال ۹۱۲ ه.ق به بغداد رفت و پس از زیارت کربلا دستور تعمیر و تزئین آستانه مبارک ابی عبدالمحسین سید الشهداء را داد و نسقشه معماری آن را هنرمندان قزوین دادند. غرض از بیان این مطلب این است که هنر معماری و کاشیکاری اماکن متبرکه و مساجد قزوین به دست هنرمندان مدرسه فلسفه قزوین و با اقتباس از اماکن متبرکه کربلا و نجف آن روز ساخته شده و حکومت صفویه پس از انتقال پایتخت از قزوین به اصفهان در این مورد در اصفهان همت کردند و در هر دو مورد از ذوق و هنر شیخ بهایی استفاده شایانی کردند.

آستان مقدس علوی در نجف اشرف بر اساس مهندسی شیخ بهایی ساخته شده و یکی از شگفتی‌های آن این است که در تمام فصول آفتاب به هنگام طلوع به قبر مطهر حضرت علی (ع) می‌تابد!

اینها همه نشانه‌هایی از تاریخ مذهب تشیع و شکوفایی علم و حکمت و معماری و هنر و ادب قزوین در اعصار گذشته است که باید پایدار نگاه داشته شود و به جهانیان معرفی شود. پایداری این فرهنگ عزم و اراده و تدبیر می‌خواهد که به عقیده نگارنده این مقاله در قالب تشکلهای تعاونی و مشارکت مردمی امکان پذیر است.

حیف است در اینجا نگوئیم که شیخ بهایی، میرداده‌ها، حمد... مستوفی، میر

شرف جهان، دانشمند و فیلسوف و هنرمند متولد قزوین بوده‌اند و از مدرسه علمیه یا مدرسه فلسفه قزوین تلمذ نموده‌اند و یا استادی کرده‌اند.

اگر چه اصفهان یکی از مراکز عمده جلب توریست در دنیاست ولی اکثر بناهای تاریخی دوره صفویه در اصفهان نظیر، عالی قاپو، مسجد امام، چهلستون و هشت بهشت الهام گرفته از بناهای تاریخی قزوین می‌باشد.

آثار تاریخی و جاذبه‌های توریستی استان قزوین

شهرستان قزوین بر اساس آمار و سرشماری سال ۱۳۷۵، که هنوز جزئی از استان زنجان بود حدود ۵۰۰۰۰۰ هزار نفر جمعیت داشته و چنانچه ۱/۵ درصد رشد جمعیت و مهاجرت‌های پنهان را محاسبه نمایم در حال حاضر (سال ۷۹) رقمی در حدود ۶۲۰ هزار نفر دارد که این جمع با جمعیت شهرستانهای بوئین زهرا و تاکستان و شهرها و روستاهای تابع کل جمعیت استان رقمی حدود ۹۸۰۰۰۰ نفر می‌شود.

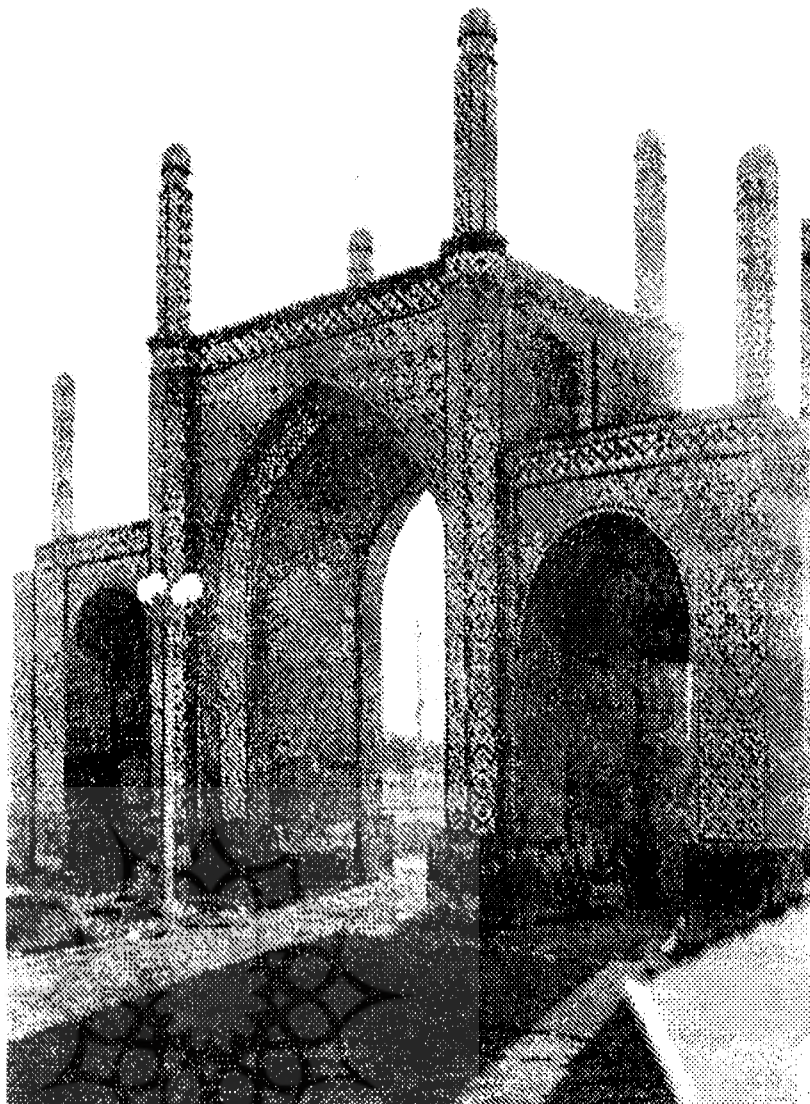
در سال ۱۳۷۷ دانشجویان مشغول به تحصیل در دانشگاههای آزاد و دولتی آن استان ۲۰۳۸۸ نفر بوده و تعداد ۱۶۶۹ نفر در همین سال در سه مرکز آموزشی فنی و حرفه‌ای آموزش دیده‌اند همچنین در سال تحصیلی ۷۸ - ۷۷ تعداد ۱۱۰۲۲ نفر از مدارس این استان در دوره متوسطه فارغ التحصیل شده‌اند و مطابق آمار سال ۷۷ مرکز آمار ایران در سال تحصیلی ۷۸ - ۷۷ تعداد ۲۲۰۱۹۷ نفر در مقاطع مختلف تحصیلی در سطح استان مشغول تحصیل بوده‌اند.

این اعداد و ارقام را به این دلیل ذکر شد که خاطر نشان شود در حال حاضر جوانان

مسجد باشد و احتمالاً گچ بریهای این مسجد با گچ بریهای مسجد جامع کبیر کار یک هنرمند است.

۴- مسجد النبی: مربوط به دوره قاجاریه است، از حیث مکان، عظمت بنا، اسلوب ساختمان، استحکام بنیان و حس سلیقه‌ای که در آن به کار رفته یکی از عظیم‌ترین مساجد ایران به شمار می‌رود.

۵- آرامگاه حمد... مستوفی: این بنا در قرن هشتم «ه‌ق» ساخته شده و به گنبد دراز معروف است و محل دفن حمد... مستوفی مورخ و دانشمند و جغرافی دان دوره ایلخانی بوده که در سال ۶۸۰ «ه‌ق» متولد شده است. شکل ساختمان آرامگاه در قسمت پایین مربع و گنبد آن با کاشی فیروزه‌ای به شکل مخروطی بنا گردیده است.



۶- کاخ چهلستون یا موزه قزوین: تاریخ این بنا مربوط به زمانی است که قزوین پایتخت صفویه بوده، این بنا دو طبقه است و تالار بزرگی دارد، کلیه اتاقها و راهروهای ساختمان نقاشی شده و این ساختمان به «کلاه فرهنگی» هم معروف است و در وسط باغ قرار گرفته و شبیه بنای هشت بهشت اصفهان است. همچنین مسجد سنجدیه، مدرسه صالحیه، پیغمبریه، عالی قاپو، مجموعه بازار، کتیبه اُرسی، حسینیه امینی‌ها، دروازه قزوین، دروازه درب کورشک، گرمابه صفا، میمون قلعه، آرامگاه امامزاده، حسین «ع» از بناهای تاریخی و دیدنی شهر قزوین است و جاذبه‌های پر ارزش و پایدار فرهنگ و تمدن ایران همیشه پایدار می‌باشند.

الموت

الموت بخش وسیعی از شمال شرقی استان قزوین است که در دامنه کوههای سر به فلک کشیده البرز مرکزی و در حاشیه دره بزرگ شاهرود واقع شده است، فراز و فرودهای تاریخی این سرزمین افسانه‌ای که با نام حسن صباح و جانشین اسماعیلی وی اوجی دیگر یاخته همواره برای پژوهندگان و جهانگردان شگفت‌انگیز و رازدار و مورد توجه بوده است.

بقایای قلعه‌های حسن صباح، لمبیس،

عصر سلجوقی و عهد صفوی و گنبد و منارهای با شکوه و ایوانهای رفیع و گچ بریهای نفیس به حق در سرتاسر ایران بی نظیر است، شبستان جنوبی مسجد که مقصوره خمار تاشی نام دارد با محرابی از سنگ مرمر صیقلی شده و با کاشیهای رنگارنگ زینت یافته است.

۲- مسجد و مدرسه سردار: متعلق به دوره قاجاریه است شکل مسجد مربع مستطیل است و ساختمان دو اشکوبه دارد که با سنگ ساخته شده و بقیه آن با آجر تراش و کاشیکاری رنگارنگ ساخته شده است.

۳- مسجد حیدریه: حمد... مستوفی و امام رافعی مسجد را به نام «جامع اصحاب ابوحنیفه» معرفی کرده‌اند، گچ بریهای مسجد می‌تواند نشانگر تاریخ بنیاد این

جویای کار تحصیل کرده رقمی حدود چهل هزار نفر در آن استان تشکیل می‌دهد که فقط در سال ۷۸ فارغ التحصیل شده و متقاضی کار هستند. اگر این رقم را با رقمهای مشابه سالهای قبل که هنوز در انتظار کار هستند اضافه کنیم جمعیت جوان و تحصیل کرده استان به حدود ۱۲۰ هزار نفر می‌رسد و این هشدار است برای مسئولان محترم استان قزوین که به دلیل آن که این استان جدید است و هنوز سازمانهای اجرایی استقرار کامل و کافی نیافته‌اند و زمینه‌های سرمایه گذاری کاملاً آماده نشده مسئله پیچیده‌ای است.

شهرستان قزوین با جمعیتی حدود ۶۱۲ هزار نفر دارای جاذبه‌های توریستی فراوانی است که در پی بدان اشاره می‌شود:

۱- مسجد جامع کبیر: با معماری سبک

شیر کوه، شهرک، نویزرشاه، ایلان، سفید در، فرندج، قسطنین لار، سبوهین، بازرگاه، تیانی دشت، قلا دوش، کوه قلعه و شگین و آئین در کنار طبیعت بکر، چشم اندازهای دل‌انگیز، دریاچه زیبا و آرام بخش اوان و رودهای رلال مانند گرما رود، الموت رود، اندج رود، تارولات، نینه رود، خارود، سردرود، اربدیان که همگی به شاهرود می‌ریزند مجموعه‌ای کم نظیر را تشکیل می‌دهند که جاذبه‌های بسیار با شکوهی برای گردشگری و سیاحت و اکوتوریسم هستند.

مجموعه تاریخی الموت باقلاخ افسانه‌ای اسماعیلیه در سطح یک ناحیه توریستی جهانی مطرح است. اقلیم بسیار زیبا و بافت روستایی خالص منطقه را اگر به پیشینه تاریخی آن بیافزاییم می‌توانیم چنین نتیجه بگیریم که مجموعه‌ای کامل از یک گونه زیبای زندگی ایرانی در این منطقه وجود دارد که در این سطح جهانی است. به خصوص دره‌ای که در آن روستاهای اوان و وربین و زوار دشت و زراباد قرار گرفته است و این دره در فاصله ۹۰ کیلومتری شرق قزوین قرار دارد.

از مهمترین مسائلی که ذهن هر بازدید کننده‌ای را در برخورد اول به این روستاها متوجه می‌سازد وجود دریاچه زیبای اوان است که به صورت نگینی بر انگشتری زیبای الموت می‌درخشد، آب دریاچه که به وسیله چشمه‌های اطراف و درون دریاچه تأمین می‌شود. وجود یک کانون معیشتی خالص روستایی از دیگر مسائلی است که بر اعتبار مجموعه می‌افزاید. بافت روستایی از غنای فرهنگ معماری سنتی ایران بهره برده و خانه سازی آن به صورت پله‌ای به ماسوله در فومن بسیار شبیه است. قتل مرتفع الموت به ویژه خوش چال با ۴۱۰۰ متر ارتفاع مورد توجه کوهنوردان سراسر ایران قرار دارد. مسیر صعود از روستاهای مذکور آغاز می‌گردد، شیب مناسب و یالهای پوشیده از برف زمستانی آن به نظر کارشناسان ورزش اسکی برای احداث پیست اسکی مکان مناسبی است. امکانات این روستاها از جمله نزدیکی به قلاع

تاریخی اسماعیلیه می‌تواند جهت جذب توریست و ایجاد یک پایگاه توریستی مورد توجه قرار گیرد.

بوئین زهرا

یکی از جاذبه‌های توریستی قزوین شهر بوئین زهرا است. این شهرستان که در ۵۴ کیلومتری جنوب قزوین واقع شده است. دارای اماکن و تپه‌های باستانی پر اهمیتی چون تپه سگز آباد، مشکین تپه، تپه دولت آباد که تاریخچه منطقه را در دل دارند، همچنین احیای کاروانسرای عباسی تاکستان به عنوان تفرجگاه و اقامتگاه جهانگردان در قالب تعاونی مورد توجه است.

با شکل‌گیری استان قزوین به عنوان بیست و هفتمین استان کشور پهنه جغرافیای این استان در سالهای آتی دچار تغییر و تحول قابل ملاحظه‌ای خواهد گردید که این مهم لزوم آینده نگری در ابعاد اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و محیطی را ضروری می‌سازد. ابعاد ساختاری این شرایط در صورت فقدان نظام برنامه ریزی کارآمد و مدون که با هدف ساماندهی سکونت‌های شهری و روستایی و شکوفایی بخش اقتصادی هویت می‌یابد قادر است ناهنجاریها را تشدید نموده و اثرات تخریبی را بر فضای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی بر جای گذارد.

استان قزوین دارای ۱۵۵۰۲ کیلومتر مربع مساحت است که در سالهای گذشته به دلیل وجود زمینهای زراعی مرغوب و آبهای تحت الارضی کافی و نیروی انسانی ارزان یکی از مراکز عمده تولید غلات، حبوبات، سیوه‌های درختی و جالیزی بوده ولی با عنایت به این که متوسط بارندگی در سسی سال گذشته حدود ۲۲۰ میلیمتر گزارش شده و به علت وقوع خشکسالی در دو سال اخیر و کاهش آبهای تحت الارضی و مهاجرت گسترده روستائیان و عاملان کشاورزی این بخش از رونق افتاده و عملاً نمی‌تواند در این منطقه محور توسعه باشد (هر چند اعتقاد بر آن است که نباید موقعیت بسیار خوب را که در گذشته پایگاه اشتغال بوده به فراموشی سپرد) واقعیت این است

که به دلیل مهاجرت و رشد جمعیت، بالا رفتن سواد اهالی منطقه (گسترش دانشگاهها در منطقه)، بارش باران کم، هزینه بالای تولید، بخش کشاورزی در منطقه مشکل پیدا کرده و سیاستگذاران اقتصادی باید به فکر راهکارهای دیگری باشند.

در عین حال اعتقاد بر این است که «توسعه صنعت توریسم و اکو توریسم در منطقه با تشکیل تعاونی‌های مربوطه می‌تواند یکی از راهکارها باشد».

در سال ۷۷ تعداد ۱۱۲۲۵۲۲ نفر جهانگرد و ایرانگرد در ایران گزارش شده که تعداد ۱۰۰۷۵۹۷ نفر آنان خارجی بوده‌اند. سهم استان قزوین از این رقم حدود ۲۷ هزار نفر یعنی ۲/۵ درصد بوده است که با توجه به نزدیکی قزوین به تهران و وجود بزرگراه تهران - قزوین، زنجان و آذربایجان که از این طریق به ترکیه وصل می‌شود، قزوین را اولین اقامتگاه توریستی از طریق مسافرتها زمینی می‌توان دانست. (سهم قزوین بسیار ناچیز است).

برابر آمار مرکز آمار ایران از رقم ۱۰۰۷۵۹۷ نفری که در سال ۷۷ به ایران آمده‌اند، ۵۷۲۲۲۰ نفر از طریق مرز زمینی وارد کشور شده‌اند. اگر از ۲۷ هزار نفری که از قزوین دیدن کرده‌اند، ۲۰ هزار نفر از طریق مرز زمینی آمده باشند می‌توان گفت سهم استان قزوین ۴٪ بوده که با توجه به شرایط خوبی که منطقه قزوین دارد سهم کمی است و می‌تواند تا ۷۰٪ افزایش داده شود. برای روشن شدن بیشتر موضوع و این که رسیدن به ۷۰٪ فوق‌الذکر غیر ممکن جلوه ننماید به آماری از جهان توریسم اشاره می‌شود.

از مجموع ۵۹۴ میلیون نفر جهانگرد دنیا در سال ۱۹۹۶، ۲۵۲ میلیون نفر یعنی حدود ۶۰٪ بازار صنعت مزبور را کشورهای اروپایی در اختیار داشته‌اند و پس از آن که کشورهای آمریکایی با ۱۱۵ میلیون نفر یعنی حدود ۱۸ درصد بازار جهانی توریسم را در اختیار دارند و این بر آن مبناست که از مجموع جهانگردان دنیا ۴۶۷ میلیون نفر، یعنی ۸۰٪ را بازار اروپا و آمریکا به خود

جدول توزیع بازار جهانی توریسم در سال ۱۹۹۶ به نفر

«ارقام به میلیون نفر»

ردیف	تعداد کل جهانگردان جهان	سهم کشورهای اروپایی از جهانگردی	سهم کشورهای آمریکایی	سهم کشورهای آسیایی و آفریقایی	سهم ایران
۱	۵۹۴	۳۵۲	۱۱۵	۱۲۵	۱۱۲۲۰۰۰

سهم ایران $\frac{1}{125}$ سهم کشورهای آسیایی و آفریقایی و $\frac{1}{115}$ سهم کشورهای آمریکایی و $\frac{1}{352}$ سهم کشورهای اروپایی و $\frac{1}{594}$ سهم جهانی است.

جدول آمار دانشجویان و دانش‌آموزان استان قزوین در سال ۷۸

ردیف	کل جمعیت استان	تعداد دانشجویان	جوانان دارای دیپلم متوسطه	کل دانش‌آموزان استان
۱	۹۸۰۰۰۰ نفر	۲۰۳۸۸	۲۴۰۰۰	۳۲۰۱۹۷ نفر

مأخذ: سالنامه آماری ایران

جدول تعداد جوانان جویای کار در استان قزوین در سال ۷۸

ردیف	کل جمعیت استان	فارغ التحصیلان آماده کار فقط در سال ۷۸	کل جوانان آماده کار	درصد متقاضیان کار
۱	۹۸۰۰۰۰ نفر	۴۰۰۰۰ نفر	۱۲۰۰۰۰ نفر	۱۲/۵ نفر

توضیح: ۱۲/۵٪ جمعیت استان بیکار جویای کار هستند.

جدول توزیع درآمد جهانی توریسم در سال ۱۹۹۶ به دلار

«ارقام به میلیارد دلار»

ردیف	کل درآمد حاصل از گردشگری در جهان	سهم کشورهای اروپایی	سهم کشورهای آمریکایی	سهم کشورهای آسیایی و آفریقایی و اقیانوسیه	سهم ایران
۱	۲۲۳	۲۵۰	۸۲	۸۹	۸

توضیح: سهم فرانسه از ۲۵۰ میلیارد دلار درآمد اروپا حدود ۲۰ میلیارد دلار است. یعنی؟ برابر درآمد جهانگردی ایران.

جدول درصد توزیع بازار جهانی توریسم در سال ۱۹۹۶

ردیف	سهم کشورهای اروپایی	سهم کشورهای آمریکایی	سهم کشورهای آسیایی و آفریقایی	سهم ایران
۱	حدود ۶۰٪	حدود ۱۸٪	حدود ۲۲٪	$\frac{18}{100}$ درصد

جدول توزیع درآمد جهانی توریسم در سال ۱۹۹۶ و مقایسه آن با درآمد نفتی کشورهای صادر کننده نفت

«ارقام به میلیارد دلار»

ردیف	کل فروش نفت	کل درآمد حاصل از جهانگردی	نسبت درآمد جهانی توریسم به درآمد نفت	درآمد نفتی ایران در سال	نسبت درآمد نفت به درآمد جهانگردی
۱	۱۷۵/۵	۲۲۳	۲/۳	۲۵	۳۵

شرح جدول بالا: نفت به قیمت هر بشکه ۲۲ دلار و صدور روزانه ۲۲۰۰ میلیون بشکه محاسبه شده. یعنی درآمد نفتی ما ۲۵ برابر درآمد جهانگردی است.

البته اگر مسافرت‌های ایرانیان به خارج از کشور اعم از توریستی یا زیارتی را به حساب بیاوریم درآمد ایرانگردی ۸۰۰ میلیون دلار هم صرف مسافرت‌ها می‌شود.

مأخذ: سالنامه آماری ایران

جذب کرده‌اند. بر اساس منطقه بندی جهان برای فعالیت‌های جهانگردی کشورهای آسیایی و اقیانوسیه در دو گروه طبقه بندی شده‌اند. گروه اول، کشورهای شرقی و خاور میانه، گروه دوم کشورهای جنوبی.

گروه اول شامل کشورهای چین، هنگ کنگ، تایلند، مالزی، سنگاپور، اندونزی، ماکائو، استرالیا، کره جنوبی و تایوان.

گروه دوم شامل کشورهای هند، ایران، نپال، پاکستان، مالدیو

از مجموع ۹۱/۵ میلیون نفر جهانگرد وارد شده به کشورهای آسیا بیش از ۸۷ میلیون نفر به کشورهای گروه اول رفته‌اند و فقط ۴/۵ میلیون نفر به گروه دوم مسافرت کرده‌اند. با این که کشورهای گروه دوم از کشورهای پر جمعیت جهان و از قلمروهای باستانی و تاریخی بسیار ارزشمند دنیا هستند. اما این کشورها نه به دلیل کمبود جاذبه بلکه به دلیل مسائل زیر بنایی، سیاسی، خدماتی و سرویس دهی به جهانگردان قادر نیستند حتی یک درصد جهانگردان دنیا را به خود جلب کنند.

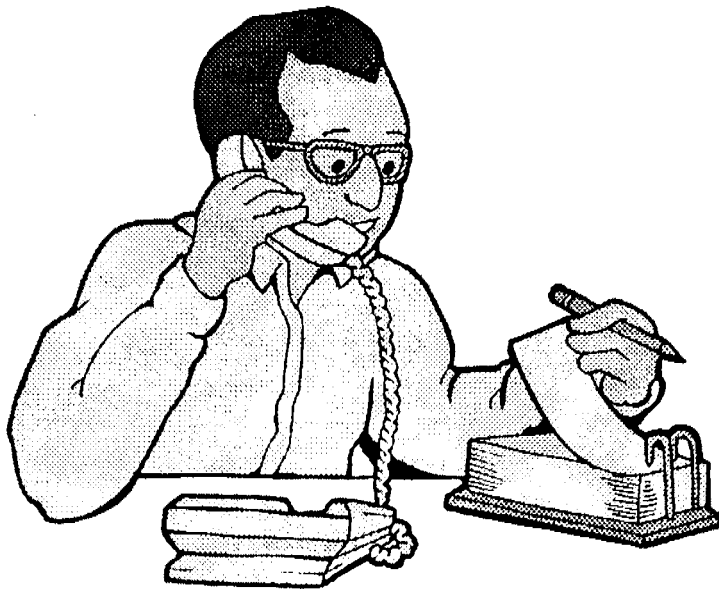
از این رو باید چاره اندیشی نمود و در این مسیر نیز به نظر می‌رسد بهترین راه و چاره جلب مشارکت مردم و ایجاد تشکلهای تعاونی است و برای رسیدن به بخشی از این اهداف پیشنهاد می‌شود تعاونی‌های زیر در استان قزوین تشکیل شود:

۱- طرح تشکیل تعاونی برای احداث حداقل چهار هتل با ظرفیت هر کدام ۲۰۰ نفر؛ خلاصه طرح برای احداث یک هتل ۲۰۰ نفری:

- ۱- کل سرمایه گذاری ۱۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۲- هزینه ثابت ۱۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۳- هزینه در گردش ۳۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۴- سهم‌الشرکه متقاضی ۳۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۵- سهم بانک ۱۲۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۶- اشتغالزایی ۱۵ نفر بدون محاسبه قیمت زمین که باید از طریق دولت تأمین شود.

طرح تشکیل سه شرکت تعاونی خدمات مسافرتی در قزوین و الموت؛ خلاصه طرح برای تشکیل یک تعاونی:

- ۱- کل سرمایه گذاری ۷۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال



هر مدیری موفق می شود اگر ...

بزهشهای متعدد نشان می دهد که دل بستگی شدید مدیر به سمت خود، بعدها برایش مشکلات متعدد ایجاد می کند، که یکی از آنها احساس ملال یا غم یا بی کفایتی پس از ترک پست است. به بیان دیگر، هر مدیری باید بداند که اداره آنچه را به او سپرده اند، امروز یا فردا به دیگری خواهند سپرد. از اینرو، باید برای رفتن آمادگی داشته باشد. در عین حال، شایسته است در برنامه ریزیها و تلاشهای خود چنان عمل کند که انگار همیشه مسئول و پاسخگو خواهد بود. تمیز دادن این دو نکته و رعایت حدود آن از رموز موفقیت مدیران است.

ب - اعتقاد به توانایی ذهنی خود و همکاری آنها با توجه به کارهایی که باید انجام شود.

ج - اعتقاد به اینکه هرکس بداند، می تواند کاری را که براساس دو نکته الف و ب انتخاب کرده، به درستی انجام دهد.

د - اعتقاد به انسانیت، شرافت و حیثیت انسان و رعایت آن.

به طور کلی، اعتماد یا باور از نوعی که بیان شد، به اعتماد به نفس منجر می شود و اعتماد به نفس از اجزای مهم و لاینفک مدیریت یا رهبری است. آنچه مدیر "ممکن" می بیند، واقعاً ممکن است مشروط بر آن باشد که به خود وزیر دستاورد باور داشته باشد. برعکس، در صورت عدم اعتقاد، بسیاری از پیروزیهای بالقوه به شکست تبدیل می شود.

شیوه های مختلف برای مدیر موفق رفتارها و صفاتی تشریح شده، یا در نتیجه پژوهشهای میدانی چنین رفتارها و صفاتی پیدا شده است. با اینحال، آنچه در اینجا می آید، نکاتی است هم تکراری و هم بدیع. در نتیجه، آنچه را تکراری است به اختصار عنوان می کنیم، ولی آنچه را به نظر جدید می رسد با توضیحات بیشتر ارائه می دهیم.

در واقع، هدف ما آن است که بگوییم هر مدیر می تواند موفق شود اگر نکاتی را که در زیر می آید، رعایت کند:

۱- اعتقاد یا ایمان به کار داشته باشد.

این نکته را می توان به زیرمجموعه هایی نظیر موارد زیر تقسیم کرد:

الف - اعتقاد به توانایی بدنی خود و همکاری آنها با توجه به کارهایی که باید انجام شود.

• ام. ا. ناتینگهام

ترجمه و اقتباس: دکتر غلامعلی سرمد

ظاهر شدن در نقش یک مدیر موفق بسیار ساده، و در عین حال بسیار مشکل است. ساده بدان سبب که هرکس الفبای مدیریت را بداند و به آن عمل کند، به ندرت با مشکل یا مسأله مواجه می شود، ولی در عوض می تواند سازمان مربوط را به خوبی اداره کند. مشکل بدان دلیل که هرکس الفبای مدیریت را نداند، یا بداند اما به آن عمل نکند، به ندرت ممکن است با مشکل یا مسأله ای مواجه نشود، زیرا نداشتن، یا دانستن و عمل نکردن برابر است با شکست در هر کار از جمله در کارهای مدیریتی.

از سوی دیگر، تاکنون بارها و به

۲- از حفظ وضع موجود اجتناب کند.

زیرا هر مدیر وارث سازمانی است که پیش از او دیگری یا دیگران در راه حفظ و اعتدالی آن تلاش کرده‌اند، برای رسیدن به هدف یا اهداف ویژه‌ای تأسیس شده، از آغاز تاکنون مبالغی صرف آن شده، و در نتیجه هم کارکنان و هم رده‌های بالاتر و هم جامعه از او انتظار دارند این سازمان را لااقل تا حدودی بهتر از آنچه به او سپرده‌اند، به جانشین خود بسپارد. متأسفانه در بین عده‌ای از مدیران روحیه حفظ وضع موجود متداول است و عواملی نظیر آنچه در زیر می‌آید، آن را تشدید می‌کند:

الف - تمایل طبیعی انسان به قرار گرفتن در حد وسط. در زبان انگلیسی ضرب‌المثلی وجود دارد که به موجب آن افراد دعوت می‌شوند که هیچوقت در کارها نخستین یا آخرین نباشند. لذا، مثالی از این قبیل را باید مبلغ رعایت حد وسط داشت.

ب - رضایت عده‌ای از زیردستان از وضع موجود بدان سبب که این افراد بسیار محافظه‌کارند و از تغییر و ابداع می‌ترسند.

ج - سکوت رده‌های بالاتر در این مورد، که معمولاً به علامت رضایت تعبیر می‌شود.

د - حسادت مدیران رده‌های بالاتر، زیرا بیم آن دارند که مدیران رده‌های پایین‌تر خوب بدرخشند و جای آنها را بگیرند!

ه - مقررات خشک اداری که ممکن است آزادی عمل مدیر را تا حدود زیادی کاهش دهد.

۳- انتظارات معقول داشته باشد. توقعات منطقی مدیر از خودش، از زیردستان، از رده‌های بالاتر و حتی از کسانی که با سازمان او سر و کار دارند، عامل دیگری است که می‌تواند به او جهت حرکت بدهد، در صورتی که انتظارات نامعقول به طور معمول مسأله‌ساز است.

۴- به رهبری زیردستان به جای مدیریت بر آنها، بیندیشد، هرچند اگر رهبری و مدیریت را در هم آمیزد، نتایج بهتری خواهد گرفت. بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که تقریباً هر مدیری می‌تواند به صورت بالقوه رهبر باشد، اما لازم است

بالقوه‌هایش را بشناسد و از آن جهت ظاهر شدن در نقش رهبر استفاده کند. به بیان دیگر، شایسته است همه مدیران بدانند که رهبری هم عطیه الهی است، هم محصول تلاش خود انسان برای نیل به پیشرفت.

۵- کمک گرفتن از دیگران را از یاد نبرد، یا در واقع به امکانات، یاری جستن از همه اعم از معاون، رؤسای زیردست، کارکنان و هرکس دیگری که بخواهد و بتواند به او کمک کند، بیندیشد. اگر این ادعا غلط نباشد، می‌خواهم بگویم که در همه انسانها نوعی روحیه تعاونگری وجود دارد. به همین دلیل، کمتر دیده یا شنیده می‌شود که چون از کسی کمک بخواهیم، بی‌دلیل تقاضای ما را رد کند. در عین حال، لازم است در این کمک گرفتن که به تعبیر دیگر تقاضا از دیگران برای انجام دادن کارها به جای اوست، مدیر باید به نکاتی مانند آنچه در زیر می‌آید، توجه داشته باشد:

الف - آنچه را متخصصان پیرامون تفویض اختیار نوشته‌اند، به دقت مطالعه کند.

ب - پیش از تقاضای کمک توان ذهنی یا بدنی (یا هر دو نوع توانایی) طرف مقابل را بسنجد و سپس از او کمک بگیرد.

ج - برای تقاضای کمک یا تفویض اختیار به یک عامل بسیار اساسی، یعنی قابل اعتماد بودن طرف مقابل توجه ویژه داشته باشد.

د - در زمانی که وظیفه‌ای را به دیگری می‌سپارد، اگر ضروری دید، اهداف آن فعالیت و سازمان را در چند کلمه و به بهانه‌ای که حالت تذکر مستقیم نداشته باشد، یادآور شود. برای مثال، می‌تواند چنین بگوید: "این کاری که شما زحمتش را می‌کشید به قصد... که خودبخوبی از هدف... سازمان است در نظر گرفته شده..."

ه - برای کسانی که در آزمون تفویض اختیار یا کمک به او موفق می‌شوند، بلافاصله باز خورد فراهم کند تا هم نتایج کار خودشان را بشناسند، هم با کاستیهای احتمالی آن آشنا شوند، هم رضایت‌خاطر زیادتری کسب کنند.

۶ - اصول مدیریت را بشناسد و گاه و

بیگاه وقت آزاد خودش را به مطالعه توضیحات مفصل‌تر صاحب‌نظران پیرامون این اصول اختصاص دهد. ممکن است عجیب به نظر برسد، اما واقعیت این است که هم اصول مدیریت یادگرفتنی است، هم عامل رشد حرفه‌ای محسوب می‌شود و هم احتمال دارد به تدریج از ذهن مدیر دور شود. از اینرو، به مدیرانی که تصمیم دارند در ردیف افراد موفق قرار گیرند، توصیه می‌شود در فاصله‌های زمانی معقول در دوره‌های آموزشی مدیریت شرکت کنند تا آنچه را از اصول مدیریت فراموش کرده‌اند، دوباره بشنوند. البته شرکت در این دوره‌ها مزایای متعددی دارد که از بحث حاضر خارج است.

۷- اسیر سمت کنونی خود نشود، بلکه آن را بخشی از سنوات خدمات مثلاً سسی ساله‌اش تلقی کند. در واقع، پژوهشهای متعدد نشان می‌دهد که دلبستگی شدید مدیر به سمت خود، بعدها برایش مشکلات متعدد ایجاد می‌کند، که یکی از آنها احساس ملال یا غم یا بی‌کفایتی پس از ترک پست است. به بیان دیگر، هر مدیری باید بداند که اداره آنچه را به او سپرده‌اند، امروز یا فردا به دیگری خواهند سپرد، از اینرو، باید برای رفتن آمادگی داشته باشد. در عین حال، شایسته است در برنامه‌ریزیها و تلاشهای خود چنان عمل کند که انگار همیشه مسئول و پاسخگو خواهد بود. تمیز دادن این دو نکته و رعایت حدود آن از رموز موفقیت مدیران است.

۸- با نگرش مثبت به کارها بنگرد، زیرا نفس نگرش در شیوه‌های به پایان رساندن کارها تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارد و برای مثال نگرش مثبت انرژی زیادتری به انسان می‌دهد، حال آنکه کار کردن با نگرش منفی با ائتلاف مفادیری انرژی همراه است. به علاوه، چنانچه مدیر با دید مثبت به قضایا نگاه کند، زیردستانش نیز به او خواهند پیوست و این روحیه مطلوب در حل مشکلات به آنها کمک خواهد کرد. در همان حال، لازم است مدیران نیز همانند همه انسانها از خوشبینی شدید، یا نگرش بی‌دلیل مثبت، اجتناب کنند.

شاید شما هم مدیرانی را دیده‌اید که چنان به میز ریاست دل بسته‌اند که انگار قرار است تمام عمر مدیر باشند، حال آنکه با اندکی واقع‌بینی باید پذیرند که به دلایل متعدد - که جای بحث آن در اینجا نیست - دیر یا زود باید جای خود را به دیگران بپردازند. بنابراین، شایسته است مدیران به گونه‌ای عمل کنند که هم در از دست دادن شغل "شوکه" نشوند، و هم بعد از رفتن آنها در سازمان از آنان نام نیک بر جای بماند.

۹- به آینده زیردستان ببینید و به طرق مختلف از جمله فراهم کردن دوره‌های مختلف آموزشی، شرکت دادن عملی زیردستان در کارهای مهمتر تا از راه کارآموزی و کارورزی تجربه‌های مفید یاد بگیرند، کمک به تأمین نیازهای مادی (مسکن، غذا و مانند آن) زیردستان، و نظایر آن در تحقق آن کوشا باشید.

۱۰- درون‌سازمانی عمل کند به طوری که می‌دانید، روز به روز بر تعداد سازمان‌هایی که حاضرند بخش‌هایی از کارهای سازمانی را انجام دهند افزوده می‌شود که خدمات رفت و آمد، نظافت ساختمان، آشپزی، کارهای مشورت (مشاوره) و امثال آن نمونه‌های این روند رو به افزایش است. اما چون به قول معروف هیچ دایه‌ای از مادر مهربانتر نیست، تا حد امکان باید مدیر مشکلات یا کارهایش را با تکیه بر نیروهای خودی بررسی کند و به پایان برساند. در عین حال، چنانچه ضرورت استفاده از نیروهای بیرون‌سازمانی حتمی بود، با نهایت احتیاط از سازمان‌های موجود کمک بگیرید. مخصوصاً، توصیه می‌شود در این راه از سازمان‌ها کمک بگیرید نه از اشخاص، چرا که خطرات بالقوه افراد برای سازمان زیاده‌تر است. به علاوه، به کار گرفتن نیروهای بیرون سازمانی باعث می‌شود که بر تخصص و تجربه آنان افزوده گردد و هم تا روز اشتغال رسمی در ساعات فراغت از آن استفاده می‌کنند، هم پس از بازنشستگی، طبقاً این اقدام بر رضایت شغلی کارکنان می‌افزاید و در نتیجه به نفع خودشان، سازمان، مدیر و جامعه است.

۱۱- از مراکز علمی کمک بگیرید. اگر در

از عوامل تشویق و تنبیه در هر جا ضرورت داشته باشد، و دهها مهارت دیگر.

۱۳- انرژی معقول صرف کند. ناگفته آشکار است که هرکس در هر زمان و مکان می‌تواند بیش از آنچه تاکنون کار کرده یا هم اکنون کار می‌کند، تلاش کند. اما دلیل اصلی اینکه انسانها انرژی خود را بر طول زمان اشتغال تقسیم می‌کنند، آن است که علاقه دارند تا پایان این دوره (زمان اشتغال) فعال باقی بمانند.

در واقع، می‌توان هر کارمند، و از جمله هر مدیر، را به دوندگی تشبیه کرد که مسافتی نسبتاً طولانی را باید طی کند. بی‌شک، چنین کسی باید از آغاز حرکت به قدری از انرژی خود استفاده کند که بتواند تا پایان راه را با سرعتی رقابت‌آمیز بدون یا به قول ورزشکاران در نیمه راه "تبر" به علاوه، تحقیقات متعدد نشان می‌دهد که با برخورداری از "عمر طولانی" بیش از "عمر عرضی" می‌توان به جامعه خدمت کرد. البته نوابغ معمولاً در عرض زندگی می‌کنند، ولی مدیران لزوماً نابغه نیستند. به همین دلیل، به آنها توصیه می‌شود از سرمایه جسمانی خود که همان انرژی است براساس آینده‌نگری استفاده کنند و در عین حال به مسأله سوخت و ساز توجه داشته باشند.

در واقع، بدن هرکس به مقادیر قابل ملاحظه‌ای "واردات" نیاز دارد. این واردات در بدن ما "می‌سوزد" و حاصل آن جذب مواد عمده انرژی‌زا در بدن یا "ساخت" است، ضمن اینکه بخش زیادتری از آن را "صادرات" بدن ما تشکیل می‌دهد. تعادل سوخت و ساز بر عمر انسان، و در نتیجه مدیران، می‌افزاید.

۱۴- الهام‌بخش باشد. یعنی هم از لحاظ الگوهای رفتاری، هم به دلیل طرز فکر، و هم از هر لحاظ دیگری که در معرض دید و قضاوت دیگران قرار دارد، کارمندان انتظار دارند مدیر آنها سرمشق و الهام‌بخش باشد. حتی گاه شنیده می‌شود که زیردستان به دلایل مختلف از زندگی خصوصی مدیران باخبر می‌شوند و عده‌ای از آنها الگو می‌گیرند. به علاوه، از نظر علم روان‌شناسی، این قاعده‌ای طبیعی است که

شهر، محل کار مدیر، دانشگاه یا یک مؤسسه آموزش عالی وجود دارد که رشته‌های تحصیلی یا تخصص یا تجربه اعضای هیأت علمی آن با فعالیت سازمان او همخوانی دارد، توصیه می‌شود به هر شکل ممکن از این موقعیت استفاده کند. برای مثال، در چنین حالاتی می‌توان برای عده‌ای از دانشجویان امکان کارآموزی و کارورزی در سازمان فراهم کرد تا هم بر دانسته‌های نظری خود به شیوه عملی بیفزایند و در آینده با تخصص دو بعدی و کامل در خدمت جامعه باشند؛ هم با شناختی که از آنان به دست می‌آید، مدیر بتواند گاه و بیگاه از میان آنان کارمندان مورد نیاز خودش را تأمین کند.

۱۲- روابط انسانی را فراموش نکنند. مستظور از این اصطلاح، استفاده از دستاوردهای محققان رفتار سازمانی و ارتباطات است که مددکار هرکس، از جمله مدیران، برای برقراری روابط انسانی با دیگران محسوب می‌شود. به طوری که می‌دانید، این نکته هم از مکاتب مهم مدیریت است، و هم در بحث از "مدیر ماهر" به عنوان یکی از مهارت‌های اساسی مدیران از آن نام می‌برند. همچنین، نظر به اینکه پیرامون روابط انسانی مطالب فراوان نوشته شده، در اینجا فقط به معدودی از انواع مهارت‌هایی که مدیر به استناد آن می‌تواند در زمینه روابط انسانی موفق شود، اشاره می‌شود. مهارت‌های گوش دادن، دیدن یا در واقع نگاه کردن، نشنیدن آنچه نباید شنید، ندیدن آنچه نباید دید، مهارت تعبیر و تفسیر حوادث و رفتارها، مهارت پیدا کردن حساسیت مثبت معقول در مقابل آن ترک حساسیت‌های آزار دهنده، مهارت استفاده

کوچکترها" از "بزرگترها" تقلید یا با آنان همانندی می‌کنند. یعنی در سنین پایین تقلید و کمی بعد الگوبرداری از بزرگترها جزء مراحل رشد انسان است. شاید بتوان گفت که این حکم دربارهٔ روابط مدیر با زیردستان نیز صدق می‌کند.

۱۵- در همه حال مدیر باشد، منظور این است که تنها در محیط کار، بویژه در پشت میز ریاست در لباس مدیر ظاهر نشود، بلکه در فاصلهٔ اتاقش تا نهارخوری، در فاصلهٔ بازگشت از محیط کار به منزل یا برعکس. در لحظه‌های انتظار در سالن فرودگاه، و خلاصه در هر زمان تلف شده‌ای به سازمانش بیندیشد و تا حد امکان برای رفع مشکلات سازمانی راه حل پیدا کند. در عین حال، این توصیه را نباید چنان جدی بگیرد که همهٔ زندگی‌اش را وقف کار کند. بلکه توصیهٔ ما صرفاً این است که لحظه‌های تلف شدنی را به کارآراییش بیندیشد.

در واقع، به نظر من (نویسنده) اگر یک مدیر مدرسه را در نظر بگیریم، باید احساسات، انگشتان، گوشها، افکار و ادراکات و اوقات فراغت را در راه بهسازی مدرسه صرف کند. او در هنگام صرف غذا، در هنگام عبور از راهرو، در لحظه‌های انتظار پیش از شروع جلسات مدیران یا هر جلسهٔ دیگری، در ضمن تماشای مسابقهٔ فوتبال، در لحظاتی که به رختخواب رفته اما هنوز خوابش نبرده، و در مواقع مشابه بهتر است به مدرسه‌اش فکر کند.

۱۶- از تنشها به درستی استفاده کند. به طوری که می‌دانید، بروز تعارض و تضاد یا حالت خفیف‌تر آن یعنی تنش، در روابط انسانی امری اجتناب‌ناپذیر است. لذا، نمی‌توان به مردم توصیه کرد که از تنش بپرهیزند، یا به مدیران توصیه کرد که از بروز تنش جلوگیری کنند. در عوض، لازم است مدیران بدانند که:

الف - تنشها را می‌توان به ویران‌کننده و مفید تقسیم کرد. در نتیجه، نخستین وظیفهٔ مدیر شناسایی ماهیت تنش و سپس جلوگیری از آن، یا استفادهٔ بهینه از آن است.

ب - در مواقعی لازم است مدیریت

سازمان تنشهای سازنده‌ای ایجاد کند که نمونهٔ بارز آن رقابت گروهی است. این نوع رقابت، که برخلاف رقابتهای انفرادی زمان بسیار اندکی دارد، از جمله تنشهایی است که ایجاد آن در سازمان توصیه می‌شود.

۱۷- تصمیم منطقی بگیرد. گرفتن تصمیم، اعم از آنچه به مسایل عادی و روزمره مربوط می‌شود، یا آنچه به مسایل حاد و کم سابقه باز می‌گردد، از وظایف و نقشهای مدیر است که در کتب و سایر نوشته‌های مربوط با "مدیریت تصمیم" یا به طور کلی تصمیم‌گیری مدیران از آن به وفور سخن رفته است. در عین حال، شاید تکرار این نکات بی‌ضرر باشد که تصمیم خوب را با صفات منطقی، دقیق، بموقع، توأم با تعهد یا مسؤلیت‌پذیری از روی اخلاص، برکنار از تعصب یا حزم‌اندیشی، و مانند آن می‌شناسد و چون تصمیم‌گیری مدیر در کل سازمان (اعم از خودش، زیردستان، هم‌رده‌ها و غیره) تأثیر می‌گذارد، لازم است در هر تصمیم‌گیری به این صفات بیندیشد.

۱۸- برای رفتن آماده باشد. شاید شما هم مدیرانی را دیده‌اید که چنان به میز ریاست دل بسته‌اند که انگار قرار است تمام عمر مدیر باشند، حال آنکه با اندکی واقع‌بینی باید بپذیرند که به دلایل متعدد - که جای بحث آن در اینجا نیست - دیر یا زود باید جای خود را به دیگران بسپارند. بنابراین، شایسته است مدیران به گونه‌ای عمل کنند که هم در از دست دادن شغل "شوکه" نشوند، و هم بعد از رفتن آنها در سازمان از آنان نام نیک بر جای بماند.

علاوه بر آنچه طی هیجده مبحث فوق بیان شد، و نیز به قصد نتیجه‌گیری از این مباحث، می‌توان ریزه‌کاریهای یک مدیر

موفق را بدون تقدم و تأخر به شرح زیر ترسیم کرد:

(۱) از لحاظ بدنی شایستگی کار مورد نظر را دارد.

(۲) ذهن و احساس و عاطفه‌اش برای وظیفه‌ای که به او سپرده‌اند، آماده است.

(۳) هم در ارتباطات ساده یا قابل فهم و هم پیچیده مهارت دارد.

(۴) معتمد به نفس است.

(۵) تا ضرورت حتمی نداشته باشد، اسرارآمیز نمی‌شود.

(۶) سنگ صبور زیردستان است.

(۷) در تمام عمر خود را شاگرد و نیازمند یادگیری می‌داند.

(۸) زیردستان بیش از هر چیز او را تسهیل‌کنندهٔ امور می‌دانند.

(۹) به هنر شنیدن و گوش دادن و ارائهٔ رهنمودهای منطقی آراسته است.

(۱۰) قادر است واقعیت‌ها را از تخیل پردازیها جدا کند.

(۱۱) در بحرانها قدرت تصمیم‌گیری دارد.

(۱۲) در معامله یا شهامت و براساس موازین خطر (ریسک) عمل می‌کند.

(۱۳) آنچه را قرار است انجام شود، تا انتها دنبال می‌کند.

(۱۴) در تشخیص مشکلات استاد است و راه‌حلهای معقول جستجو می‌کند.

(۱۵) با واقع‌بینی به آینده می‌اندیشد و برنامه‌ریزی می‌کند.

(۱۶) آدمی درستکار است و اعتماد متقابل را عملاً ترویج می‌کند.

(۱۷) هم توفیق و هم شکست را می‌شناسد، اما بیشتر به اولی فکر می‌کند.

(۱۸) تا حد امکان حامی زیردستان است.

(۱۹) برای قضاوت دربارهٔ نتایج اقدامات از دیگران هم کمک می‌گیرد.

(۲۰) پیشگامی و ابتکار جزء صفات مورد علاقهٔ او در زیردستان است و خود نیز به آن می‌پردازد.

(۲۱) هم در محیط کار و هم در خارج از آن مورد احترام است.

(۲۲) و بالاخره نمونه‌ای کمیاب است که برای پیدا کردنش باید بسیار جستجو کرد!



ستاد منابع انسانی برای افزایش بهره وری، آنها را در رسیدن به اهدافشان کمک نمایند. برای این کار آنها نه تنها باید بر کار خویش دانش داشته باشند بلکه باید مهارت لازم در زمینه برقراری ارتباط مطلوب با مدیران و سرپرستان را نیز داشته باشند.

۲- انجام امور خدماتی و پرسنلی:

مدیران منابع انسانی فعالیت‌هایی همچون کارمند یابی^۶، انتخاب^۷، آزمودن افراد، طرح ریزی و اداره و اجرای برنامه‌های کارآموزی^۸ و گوش دادن به شکایات^۹ و مسائل کارکنان را انجام می‌دهند.

تخصص فنی در این محدوده‌ها ضرورتی برای مدیران منابع انسانی است و باعث جهت دهی به طراحی و اجرای برنامه‌های منابع انسانی در سازمان می‌شود.

۳- تدوین و اجرای خط مشی‌ها^{۱۰} (منابع انسانی):

مدیران منابع انسانی تدوین خط مشی‌های لازم یا اصلاح خط مشی‌های موجود در زمینه منابع انسانی را جهت مقابله با مشکلات فرارو به مدیران ارشد سازمان پیشنهاد می‌کنند. مدیران منابع انسانی ممکن است بر عملکرد واحدهای صف و ستاد برای اطمینان از اجرای خط مشی‌ها، دستورالعمل‌ها و روشهای منابع انسانی نظارت نمایند. به طور کلی مدیران منابع انسانی در این نقش به عنوان منبع تفسیر کننده خط مشی‌های منابع انسانی برای مدیران ارشد خود می‌باشند.

۴- حمایت از کارکنان^{۱۱}:

یکی از نقش‌های دیر پای مدیران منابع انسانی به عنوان حامی کارکنان، گوش دادن به مشکلات آنها و بیان نیازهای کارکنان به مدیران می‌باشد. این نقش زمانی اهمیت بیشتر پیدا می‌کند که با محیط‌های کاری مملو از عوامل مزاحمت آفرین (آلودگی صدا و هوا، کمبود نور، کار با اجسام سنگین و خطرناک، قرار گرفتن در معرض اشعه ایکس و...) مواجه باشیم.

بطور کلی مدیران ارشد سازمان به نقش با اهمیت مدیریت منابع انسانی نسبت به گذشته بیشتر واقف گشته‌اند. بنابراین



مسئولیتها و شرایط لازم برای مدیر منابع انسانی

مدیران منابع انسانی باید مدیران صف را متقاعد نمایند که آنها می‌توانند به عنوان ستاد منابع انسانی برای افزایش بهره وری، آنها را در رسیدن به اهدافشان کمک نمایند. برای این کار آنها نه تنها باید بر کار خویش دانش داشته باشند بلکه باید مهارت لازم در زمینه برقراری ارتباط مطلوب با مدیران و سرپرستان را نیز داشته باشند.

● حسن گوریان

اگر چه مدیران صف^۱ و مدیران منابع انسانی^۲ نیازمند این هستند که با یکدیگر کار کنند، اما مسئولیتها^۳، تخصص و توانایی‌های شغلی آنها متفاوت از یکدیگر است. فعالیتها و اقدامات اصلی یک مدیر منابع انسانی به شرح زیر می‌باشد:

۱- انجام امور مشورتی و اطلاع رسانی:

مدیر منابع انسانی به عنوان یک مشاور

^۴ به سرپرستان، مدیران و مدیران ارشد سرویس می‌دهد و آنها مدیران را از مسائل شغلی داخلی سازمان (خط مشی‌ها، توافق‌های کارگری،^۵ اقدامات گذشته و نیازهای کارکنان) و خارج سازمان (اطلاعات استخدامی و اقتصادی، مسائل قانونی و مانند اینها)، آگاه می‌سازد.

مدیران منابع انسانی می‌توانند مآخذی برای تصمیم گیریهای سازمان باشند. مدیران منابع انسانی باید مدیران صف را متقاعد نمایند که آنها می‌توانند به عنوان

منابع انسانی^{۱۴}. متخصصین امور رفتاری سازمان هستند. آنها باید از تسلط و چیرگی خود بر علوم رفتاری در جذب و استخدام، بهسازی، ارزیابی، پاداش، تیم سازی^{۱۵} و ارتباطات استفاده نمایند.

۳- چیرگی بر تغییرات: مدیران منابع انسانی مجبور به یادگیری فرآیندهای مدیریت تغییر می‌باشند. فعالیتهای مدیریت منابع انسانی با نیازهای سازمان در هم آمیخته است. به همین منظور آنها باید مهارت‌های حل مسائل، روابط بین افراد، خلاقیت و نوآوری را فرا گیرند.

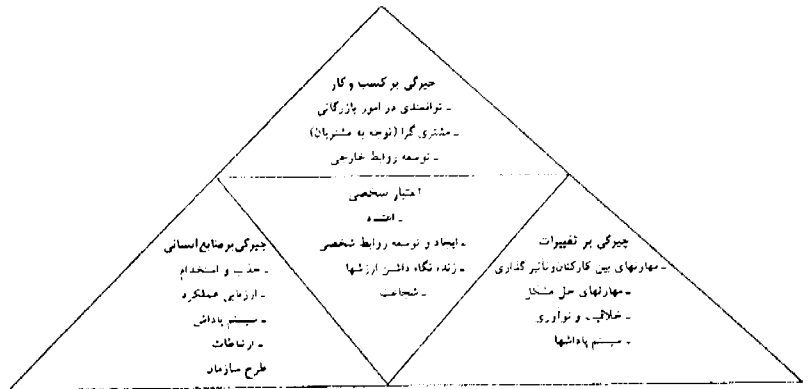
۴- اعتبار شخصی: مدیران منابع انسانی باید در نزد مشتریان داخلی و خارجی سازمان اعتبار شخصی ایجاد نمایند. اعتبار و اعتماد^{۱۸} به وسیله توسعه روابط با مشتریان، پایداری در ارزشهای شرکت یا سازمان و برخورد عادلانه و به دور از تبعیض با افراد، ایجاد می‌شود.

■ پی نوشت‌ها:

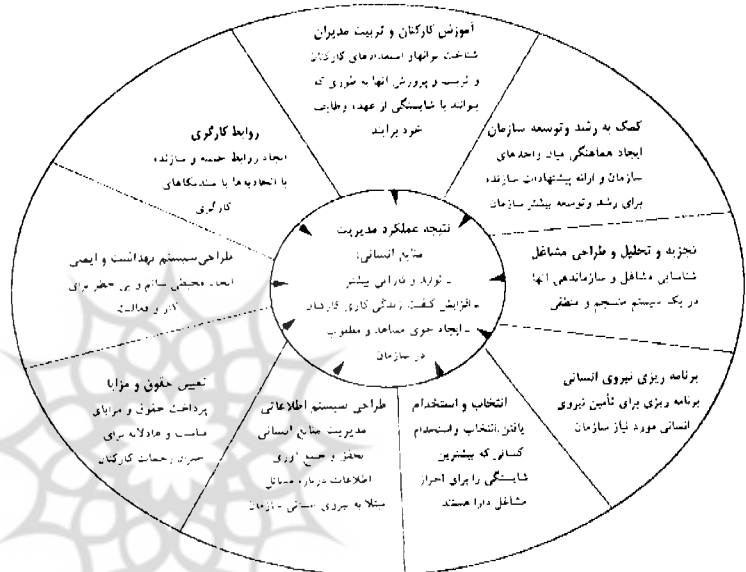
- 1: Line Manager
- 2: Human Resources Manager
- 3: Responsibility
- 4: Consultant
- 5: Labor Agreements
- 6: Recruiting
- 7: Selecting
- 8: Training Programs
- 9: Competency
- 10: Policy Formation and Implementation
- 11: Employee Advocacy
- 12: Competency
- 13: Business Mastery
- 14: Human Resources Mastery
- 15: Team Building
- 16: Change Mastery
- 17: Personal Credibility
- 18: Trust

● منابع و مأخذ:

- ۱- سعادت، استفادیه. مدیریت منابع انسانی. سمت، دوم، ۱۳۷۶.
- ۲- سینجر، ج. مارک. مدیریت منابع انسانی. مرکز آموزش مدیریت دولتی، اول، ۱۳۷۸.
- 3: Sherman, Arthur, Bohlander, George and Snell, Scott, Managing Human Resources, 11th Edition, 1998.
- 4: Singer, G. Marc, Human Resource Management, PWS - Kent, 1990.



شکل شماره (۲): مدل شایستگی‌های لازم برای مدیر منابع انسانی



شکل (شماره ۱) مسئولیتها و وظایف مدیریت منابع انسانی

مأخذ: مدیریت منابع انسانی، سعادت، دوم، پاییز ۱۳۷۶، ص ۵

حصول مجموعه‌ای از توانایی‌ها و شایستگی‌ها^{۱۶} می‌باشند. این توانایی‌ها زیاداً از نظر خواهند گذشت (همچنین در شکل شماره ۲ قابل مشاهده است)

۱- چیرگی بر امور کسب و کار: مدیران منابع انسانی لازم است امور کسب و کار سازمان خود را به خوبی بشناسند. آنان در این راه باید درکی از توانایی‌های مالی و اقتصادی شرکت یا سازمان به دست آورند. همچنین مدیران منابع انسانی باید مهارت‌های لازم جهت روابط با ارباب رجوعان خویش را توسعه دهند.

۲- چیرگی بر مسائل منابع انسانی: مدیران

انتظار می‌رود مدیران منابع انسانی نقش بیشتری در استراتژی کلی سازمان ایفا نمایند.

بطور کلی مسئولیتها و وظایف مدیریت منابع انسانی را می‌توان بصورت شکل (شماره ۱) نشان داد.

توانایی‌های لازم برای مدیران منابع انسانی

همان طور که بیان شد سازمان از مدیران منابع انسانی انتظار دارد نقش بیشتر و فعال‌تری نسبت به گذشته در استراتژی کلی سازمانی ایفا نمایند. به همین منظور مدیران منابع انسانی نیازمند



به سوی خلق دنیایی خالی از فقر

آقای محمد یانوس که از مدیران و کارشناسان ارشد گرامین بانک کشور بنگلادش است، مقاله حاضر را در اجلاس سالانه روز جهانی غذا در سال ۱۹۹۷ ارائه کرد. وی در این مقاله بر اساس تجارب گرانمایی که گرامین بانک در کشور بنگلادش به دست آورده است پیشنهاد می‌نماید که اگر به جای بنگاههای اقتصادی که فقط به دنبال سود هستند، بنگاههای اقتصادی و اجتماعی مانند (WNGO) و تعاونی‌ها در دنیا گسترش و اشاعه یابند، در آن صورت محدودیتهای غذایی و فقر به تدریج محو شده و به موزه‌ها سپرده خواهد شد. با توجه به این که زدودن فقر از برنامه‌های اساسی کشورمان محسوب می‌شود، توجه و خواندن این مقاله ارزشمند را به مسئولان، کارشناسان و خوانندگان گرامی توصیه می‌کنیم:

● محمد رضا اسماعیلی

آدمبود غذا به وجود آورنده گرسنگی نیست:

در دنیا دو نوع موضوع هستند که در همه زمانها در پی جوابهای سریع از طرف ملتها بوده‌اند، این دو موضوع جنگ و گرسنگی هستند. ترس از جنگ موضوعی همگانی و عام است و مردم همه از این دو موضوع بیشتر از هر چیزی متفردند، اما هر دوی این پدیده‌ها در طول تاریخ با سرپیچی از آرزوهای نیک و منطقی پسندیده مردم، از خود تهدیدهای جدی از خود به جای گذاشته‌اند.

ملتها هنگامی که در وفاداریشان به صلح لاف می‌زنند وارد جنگ می‌شوند. هیچ ملت و اجتماعی نمی‌خواهد با پدیده گرسنگی

درگیر شود، اما این مقوله با زندگی آنان آمیخته شده است، اغلب انسانها با دیدن تصویری از یک فرد گرسنه بیشتر از دیدن هر تصویر دیگری از لحاظ عاطفی تحریک می‌شوند. بیش از یک میلیارد انسان در روی این کره خاکی در گرسنگی نسبی به سر می‌برند و پیش بینی‌ها هم نشان می‌دهد که این رقم لحظه به لحظه در حال افزایش است. به ما می‌گویند که امروزه بیش از نیاز برای تغذیه همگی افراد غذا تولید می‌شود، خوب، دست دانشمندان علوم کشاورزی درد نکنند! اما چگونه است که میلیونها انسان نمی‌توانند از تغذیه کافی بهره‌مند بشوند؟! آیا کجای کار ایراد دارد؟

با این که همگی قبول دارند که گرسنگی امروز بشر نه بر اثر کمبود غذا، بلکه به دلیل پایین بودن قدرت خرید مردم صورت

می‌گیرد در عین حال، فقر اصلی‌ترین ریشه گرسنگی است. تا زمانی که فقر ادامه داشته باشد هیچ شانسی برای رهایی یافتن از دام گرسنگی وجود نخواهد داشت. البته نه به این معنی که در دنیای عاری از فقر گرسنگی وجود نخواهد داشت، نه ممکن است در این صورت هم گرسنگی وجود داشته باشد که یا ریشه‌های عمیق دارد و یا بر اثر رکود موقتی تولید و یا اختلال در سیستم توزیع مواد غذایی به وجود آمده است! با این اوضاع ما به صورت کاملاً تک بعدی در صدد فائق آمدن بر آن مشکل بوده‌ایم، در چنین روندی همه چیز را برای دستیابی به هدف تولید سازماندهی نموده‌ایم و از طرفی هم تمامی ابعاد تغذیه را از ذهنمان به کناری گذاشته‌ایم!

گرسنگی میتواند به مقوله‌ای از گذشته‌ای دور تبدیل گردد. فقر میتواند در موزه‌ها بایگانی گردد. شاید نوادگان ما در آینده به موزه‌ها بروند تا ببینند فقر چه بوده است. آنها به حال ما و پدران ما تأسف خواهند خورد چون نمی‌دانستیم فایق آمدن بر فقر آسان بود. یا شاید هم از دست اجدادشان عصبانی شوند که چرا طی چندین قرن اینهمه انسان را در بدبختی و محنت فقر رنج داده‌اند.

۲- محدودیت دستورالعملهای تحقیقاتی تعریف نشده است

به عنوان یکی از اعضای انجمن IIRI سعی داشته‌ام که این ابعاد را به تحقیقات باز گردانم و می‌دانم که نباید توقع حمایت آنچنانی را هم داشته باشم. همواره سعی داشته‌ام به انجمن بفهمانم که IIRI از آن نوع مؤسسات تحقیقاتی است که باید برنج را به عنوان یک ماده غذایی در نظر بگیرد تا به عنوان یک محصول کشاورزی! یک محقق محصولات کشاورزی می‌تواند تحقیقاتش را در مورد محصولات کشاورزی در هر بعد و بدون هیچ گونه محدودیتی ادامه دهد، او هر چه در امر تحقیق پیشرفت بیشتری حاصل نماید، آن را جذاب‌تر می‌یابد، اما یک محقق مواد غذایی محصولات کشاورزی را در چهارچوب اجتماعی اقتصادی مورد مطالعه قرار می‌دهد و در عین حال در صدد دست یافتن به جوابی است تا بتواند به سئوالهایی که جامعه مطرح کرده یا با آنها رویرو است پاسخ دهد. برای او تنها علاقه به این موضوع بهانه تحقیق نیست بلکه متن اجتماعی اقتصادی حائز اهمیت است.

امروزه دنیا بدون لحظه‌ای تأمل کمکی را که دانشمندان رشته کشاورزی در جهت به جلو بردن مرزهای تولیدات کشاورزی نموده‌اند، تشخیص داده‌اند. تعدادی بسیاری از مراکز ملی و بین‌المللی در زمینه تحقیقات کشاورزی به صورت فعال در تکاپو هستند، اما موقعیت آنها از نظر تولید مواد غذایی با جنبه تقاضا سازگاری ندارد. یک متخصص مواد غذایی می‌تواند بگوید: متأسفم، این موضوع در حوزه کاری من نیست. اما محقق امور تغذیه نمی‌تواند چنین حرفی بزند و به همین دلیل مراکز تحقیقات امور تغذیه نمی‌توانند از زیر بار مسئولیت این فقدان تمهید شانه خالی نمایند.

یکی از بدگمانی‌های من این است که با تعریف کردن هر چه دقیق‌تر لایحه مراکز تحقیقاتی و بین‌المللی، شانس زدودن گرسنگی را هم بیش از پیش کم می‌نماییم. بگذارید توضیح دهم این بدگمانی من چگونه به وجود آمد:

۳- مراکز تحقیقاتی هیچ گونه دورنمای اجتماعی را در نظر نمی‌گیرند

مراکز تحقیقات کشاورزی با کادری از بهترین دانشمندان دنیا که حوزه عمل خود را مانند کف دستشان می‌شناسند تجهیز شده‌اند، اما متأسفانه این دانشمندان از فقر، گرسنگی و وضعیت اجتماعی و اقتصادی مردم بی‌خبرند.

تک تک دانشمندان لزوماً نباید در تمام این رشته‌ها متخصص باشند، اما خود مراکز تحقیقاتی باید دارای این توانایی بالقوه باشند که محیط اجتماعی تحقیق را مورد بررسی قرار دهند و در عین حال نظارت کامل را بر حسن اجرای آن داشته باشند. با این حال، متأسفانه ما در امر دخالت دادن دورنمای اجتماعی در تحقیقات کشاورزی اهمیت لازم را قائل نشده‌ایم و افزایش گرسنگی در جهان هم تاوان آن است!

۴- دانشمندان ترجیح می‌دهند که به زبان خودشان صحبت نمایند

دانشمندان زبان مخصوصی دارند که با زبان مردم عادی فرق می‌کند. تمام شبکه‌های تحقیقاتی و دانشمندانی که درون آن کار می‌کنند خود را گرفتار گروهی ساخته‌اند که دارای زبان و فرهنگ مخصوص خودش است. (با زیر مجموعه‌های روستایی، سرفقیله و دیوانسالاران) و زمانی که این سیستم را مورد پرسش قرار دادم به من گفته شد که دانشمندان همواره خواهان سکوت و آرامش هستند، چرا که می‌خواهند در مورد

موضوع تحقیق خود تمرکز نمایند. اما ارتباط با مصرف‌کننده‌های تحقیقاتشان تنها در ذهن آنها جای دارد.

ارتباطات بدین صورت انجام می‌گیرد مؤسسات تحقیقاتی ملی از نخبگان نهادهای مطالعاتی بین‌المللی درس می‌گیرند و مؤسسات ملی نیز به نوبه خود دانش خود را به گروههایی می‌دهند که کارگزاران توسعه نامیده می‌شوند.

به من گفته‌اند که این موضوع آن چنان که من گفته‌ام یک سیستم ارتباطی یک طرفه نیست. سیستم ملی به صورت مستقیم و از طریق مراکز و سیستم‌های دیگر ملی و بین‌المللی با کشاورزان در ارتباط است. اما با فرهنگ انحصار طلبانه‌ای که من می‌بینم تنها می‌توانم قبول نمایم که این شیوه ارتباط تنها یک طرفه است. اوضاع این گونه است چرا که سیستم ملی منحصرأ تحت کنترل دولت و بوروکراسی آن است.

مراکز تحقیقاتی اگر بخواهند مستقیماً و کاملاً جوابگوی مسئله گرسنگی باشند باید بتوانند با دو زبان صحبت کنند. دانشمندان برای رها کردن مأوای انحصاری و زندگی با کشاورزان برای این که ببینند تحقیقات آنها چقدر جواب می‌دهد باید وقت بگذارند.

احتمالاً یک تعدیل در پروسه پیشنهادی آنان می‌توانست زندگی مردمان را آسان‌تر نماید، یک تغییر کوچک می‌تواند سود زیادی را برای مردم به ارمغان آورد. تا زمانی که پژوهشگران با کشاورزان ارتباط نداشته باشند به این نتایج نخواهند رسید. گاهی اوقات شیوه‌ای که با آن فردی با آن پروژه‌های تحقیقاتی را فریب می‌دهد یا آن را مورد سوء استفاده قرار می‌دهد از خود ماجرای تحقیق مهم‌تر جلوه می‌نماید.

۵- سرگرم پروژه‌ها و بودجه‌ها

مدیریت نهادهای تحقیقاتی به دلیل آماده سازیها، تنظیم پروژه‌ها، بودجه‌ها،

اعتبارات بانکی به افراد تنگدست این موقعیت را می‌دهد که انرژی و خلاقیت خود را به سوی فعالیت‌های سرمایه‌زا سوق دهند. اعتبارات مالی در تولید خود اشتغالی برای افراد تنگدست آنچنان نقش مهمی را ایفا می‌نماید که که من فکر می‌کنم باید به عنوان یکی از انواع حقوق بشر در نظر گرفته شود، از طرفی نهادهای اقتصادی با اصرار بر این موضوع سیستمی طبقاتی را دنیای پیاده کرده‌اند. در دنیای امروز تنگدستان ناپاک به حساب می‌آیند!

گزارش‌های بهره‌وری و شرکت در جلسات بسیار مشکل می‌شود. شغل مدیران این است که چگونه هوای اهدا کنندگان را داشته باشند تا بتوانند پول بیشتری را به سوی خود سرازیر نمایند.

مدیران تنها زمانی سؤال: ما با این پول چه می‌کنیم را از خود می‌پرسند که اهدا کنندگان چنین بخواهند. جواب شما قطعاً جنبه مدافعانه خواهد داشت. لزوماً جواب شما به طرز قانع کننده‌های مثبت خواهد بود. مدیریت فرصت نمی‌یابد که به خاطر خودش هم که شده کمی در ذات خود تأمل نماید.

هر مؤسسه تحقیقاتی باید هر ساله این سئوالات را از خود بپرسد:

- ۱- نقش ما در بر طرف کردن گرسنگی از دنیا چیست؟
- ۲- آیا این امر را می‌توان به روشی کارآمدتر و ارزان‌تر انجام داد؟

۶- مطرح کردن سئوالات اساسی با فائو

فائو مهم‌ترین سازمان امور تغذیه و کشاورزی تحت نظارت سازمان ملل است. این سازمان آمارهای قابل توجهی برای جلب توجه دنیا به مسئله گرسنگی نموده است، اما بیشتر از این هم می‌توانست انجام دهد.

فائو یک سازمان مشخص جهانی است که برای راه‌نمایی ملت‌های دنیا در جهت امنیت غذایی در سطح ملی و خانوادگی تأسیس گردیده است. این ارگان یک سازمان جهانی است که مسئولیت زدودن گرسنگی از جهان را به عهده دارد. این درست است که جمعیت گرسنه دنیا در حال افزایش است، اما این تعداد الآن هم خیلی زیاد است.

تا زمانی که در این کره خاکی گرسنگی وجود دارد به منبع دیگری غیر از فائو چشم

نخواهیم دوخت. هر چه تعداد گرسنگان زیادتر گردد لزوم تجدید نظر درباره تأثیر گذار بودن فائو بیشتر موجه جلوه می‌نماید. اگر در جنبه گرسنگی هیچ تغییر قابل ملاحظه‌ای به چشم نخورد، ممکن است جامعه جهانی به فکر تأسیس قانونی ببیند که از خود توانایی بیشتری در جهت کاهش گرسنگی نشان دهد. گرسنگی مسئله‌ای است که نمی‌توان درباره آن با اطمینان و حرف‌های زیبا شکم‌های گرسنگان را پر کرد.

۷- دوزمینه‌ای که فائو در آنها شکست خورده است

در دوزمینه بسیار مشخص من شخصاً شاهد بوده‌ام که فائو نتوانسته در راستای آگاهی عمومی موفق عمل نماید. زمینه‌هایی که بسیار حیاتی بوده‌اند.

علیرغم اعلامیه‌های مکرری که صادر می‌کند ریشه گرسنگی فقر است. فائو هنوز برای زدودن فقر از جامعه قدمی بر نداشته است و بانک گرامین قاطعانه اثبات کرده است که حتی تنگدست‌ترین مردم لیاقت آن را دارند که با تلاش‌های خود از محدوده فقر خارج شوند اگر یک مؤسسه حمایتی مناسب از آنها پشتیبانی نماید.

۸- اعتبارات بانکی به عنوان یک حق از حقوق بشری است

اعتبارات بانکی به افراد تنگدست این موقعیت را می‌دهد که انرژی و خلاقیت خود را به سوی فعالیت‌های سرمایه‌زا سوق دهند. اعتبارات مالی در تولید خود اشتغالی برای افراد تنگدست آنچنان نقش مهمی را ایفا می‌نماید که که من فکر می‌کنم باید به عنوان یکی از انواع حقوق بشر در نظر گرفته شود، از طرفی نهادهای اقتصادی با اصرار بر این موضوع سیستمی طبقاتی را دنیای پیاده کرده‌اند. در دنیای امروز

تنگدستان ناپاک به حساب می‌آیند. گرامین بانک جرأت کرد و با در نظر گرفتن تنگدستان نظرات سیستم بانکی را به مبارزه طلبید. داستان به سال ۱۹۷۶ در بنگلادش با وام دادن ۴۲/۳۰ هزار دلار به روستائیان بر می‌گردد و این روش نه تنها جواب داد بلکه به دیگر روستاها هم سرایت کرد و بدین ترتیب بانکی به وجود آمد که مالکیت آن در دست تنگدستان بود، بانکی که به آنان سرویس می‌دهد. گرامین بانک به دو میلیون مشتری بی بضاعت که ۹۴ درصد آنان را هم زنان تشکیل می‌دهد وام اعطا می‌نماید، اینها سهامداران بانک نیزه به شمار می‌روند. فعالیت‌های این بانک در ۲۵۰۰۰ روستای بنگلادش که در مجموع ۶۸۰۰۰ روستا را شامل می‌شود گسترده شده است. در خلال سال ۱۹۹۴ گرامین بانک ۲۸۵ میلیون دلار آمریکا را در قالب وام‌های کوچک معادل ۱۰۰ دلار آمریکا به روستائیان پرداخت کرد. این امر در مقایسه با سال ۱۹۷۶ و اعطای وام‌های ۳۰ دلاری پیشرفت بزرگی به حساب می‌آید. نرخ بازگشت سرمایه این بانک ۹۸ درصد است. مشتریان گرامین نه تنها در بازپس دادن وام‌هایشان خوب عمل کرده‌اند بلکه در بهبود وضعیت تغذیه، دستیابی به غذا، بهداشت عمومی، سلامتی، آب سالم و تأمین مسکن نیز فعالیت شایانی داشته‌اند. خانواده‌های تنگدست هاردکور با فعالیت‌های اقتصادی خودشان به تدریج در حال گذشتن از خط فقر می‌باشند. پس از گرامین مدل‌های آن در سرتاسر جهان در آسیا، آفریقا، آمریکای لاتین، آمریکای شمالی و اروپا به صورت فزاینده‌ای مورد استفاده قرار گرفت و همگی آنان هم به نتیجه مطلوب رسیده‌اند.

کشاورزی به وجود آمد. به دلیل پوشش ضعیف بانکهای کشاورزی تعاونی‌های کشاورزی به عنوان سپری برای تأمین اعتبارات مورد توجه قرار گرفتند. بانک، لاند و بانکهای روستایی هم برای تأمین نیازهای اعتباری کشاورزان به وجود آمدند.

تجربه اعطای اعتبارات کشاورزی روستایی در دنیا بسیار مایوس کننده است. در بنگلادش نرخ برگشت اعتبارات کشاورزی در گستره سیستم بانکی کشاورزی و تعاونیها تقریباً در این کشورها متلاشی شده و این برای کاهش فقر خیر خوبی به شمار نمی‌رود.

این اعتبارات کشاورزی هم برای همه کشاورزان قابلیت دسترسی را ندارند. هر چه کشاورز ضعیفتر باشد احتمال برخوردار گشتن او از وام هم کمتر می‌گردد.

با نگاهی به تجربه گرامین هر کسی میتواند به این نتیجه برسد که برای این وضعیت هیچ دلیلی وجود ندارد. تنها شیوه‌هایی که با آن می‌توانم فروپاشی کنونی موسسات اعتباری کشاورزی را توضیح دهم این است که هیچ کس برای طراحی و اداره یک برنامه جامع و کاربردی اقتصادی برای کشاورزان علاقه جدی نشان نمی‌دهد. فائو که سازمان مسئول در برابر وضعیت کشاورزی جهانی است به صورت عجیبی در برابر این سقوط بی تفاوت مانده است. خونسردی فائو این فکر را به ذهن انسان خطور میدهد که همه اینها طلق یک برنامه از پیش تعیین شده پیش می‌رود.

من مطمئن هستم که با کمی تلاش میتوان یک برنامه کشاورزی عالی را بر پایه‌های انتقاعی به جریان انداخت و من اطمینان دارم که اگر گرامین به یک برنامه اعتباری کشاورزی دعوت میشد، میتواندست به نتیجه‌ای ارزشمند دست یابد. آنچه که اکنون به نام اعتبارات کشاورزی انجام میشود چیزی جز جنایت نیست!



به سوی ایجاد نوعی تعهد در راستای سیاست کاهش فقر بهره برد.

فائو باید وظیفه نظارت بر وضعیت جهانی گرسنگی و فقر را انحصاراً در اختیار خود بگیرد، ارتباط بین گرسنگی و فقر را به تمام ملتها و بانک جهانی که مسئولیت سازماندهی اقتصاد جهانی را بر عهده دارد در جهت کاهش فقر یادآوری کند و با عنایت به تعداد افراد تنگدست در سالهای آتی توجه همگانی را به موقعیت فعلی معطوف نماید.

۹- سیستم اعتباری کشاورزی در حال فروپاشی است.

من همواره بر نقش اعتبارات مالی در کاهش فقر تأکید داشته‌ام، اقتصاددانان نیز بر نقش سهولت بخشی اعطای اعتبارات مالی در تولیدات کشاورزی تأکید داشته‌اند و در نتیجه یک شاخص معین به نام بانک

از تجربیات گرامین بانک دیگر کاملاً توجیه شده‌ایم که هر انسانی دارای ظرفیتی هنگفت است که می‌تواند آنرا در خدمت اقتصاد و اجتماعش بگذارد. هر کس میتواند با تلاش، خودش را از فقر رها سازد. حذف فقر محال نیست، ولی مسئله اینجاست که با چه جدیتی میخواهیم این کار را انجام دهیم و اینکه چه زمانی دنیای عاری از فقر را میخواهیم.

آیا فائو نباید در امر راهنمایی ملتها برای حذف فقر از دنیا نقش راهبر را به عهده بگیرد؟! به عنوان یک کانون توجه، این وظیفه فائو است که سازگاری لازم را بین کشورها برای رسیدن به یک توافق کلی در جهت دست یافتن به زمانی مشخص برای حذف گرسنگی به وجود آورد.

فائو باید از موقعیتهایی مانند اجلاس جهانی توسعه اجتماعی برای ترغیب دنیا

۱۰- مؤسسات ایالتی به کشاورزان سرویس نمیدهند.

بخش کشاورزی بخشی است که حتی در زمان حکومت سرسختانه کمونیست‌ها هم خصوصی مانده است. اغلب مثالهای اقتصاد بازار از بخش کشاورزی هستند تا از بخشهای دیگر. اما متأسفانه همگی مؤسسات و نهادهای ملی که با حمایت مالی و تکنیکی مروجات تجارت آزاد به وجود آمده‌اند به سیستم اداری ایالتی وابسته‌اند نهادهای فرایالتی در بخش کشاورزی مثل قارچ سبز شده‌اند. به هر قسمت بخش کشاورزی که نگاه کنید حداقل یک مؤسسه توسعه، یک مؤسسه بازاریابی و یک مؤسسه تحقیقات وجود دارد. بعد از آن هم بخشهایی برای تولید بذر، بازاریابی، توسعه آبیاری، تجهیزات آبیاری، ترویج، ارتقاء کیفیت، ارتباطات و غیره وجود دارد. البته یک زنجیره مستحکم از نهادهای تحقیقاتی، آموزشی و غیره را هم باید به آن اضافه نمود.

اغلب این نهادهای دولتی به صورت موانعی بر سر راه مردم در می‌آیند. به اسم کشاورزان سطح حرفه‌ای و مالی خود را ارتقاء می‌بخشند.

تک تک این مؤسسات را میتوان به نهادهای بازرگانی تبدیل کرد که از دلایل کشاورزی بیشتر سر در بیاورند. در این صورت آنها فعالانه طرفدار مردم خواهند شد و در یک کلام از این وضعیت دیوان سالارانه و ضد بشری گذر خواهند کرد.

اگر تبدیل این نهادها به مراکز انتفاعی از لحاظ سیاسی مشکل می‌نماید می‌توان کار دیگری انجام داد و آن هم این است که مجموعه‌ای از سازمانهای انتفاعی را تأسیس کرد یا حداقل تأسیس آنها را تشویق نمود. شاید رقابت بتواند این مؤسسات ایالتی را به راه درست سوق دهد.

۱۱- انتخابی از چشم انداز آینده جهان تا آنرا فعال نگه دارد.

به نظر میرسد که موتور سیستم سرمایه داری با حرص و آز کار میکند، تا آنرا فعال نگه دارد. من اینطور احساس می‌کنم که این یک فرض اشتباه است که دنیا

هر انسانی دارای ظرفیتی هنگفت است که می‌تواند آنرا در خدمت اقتصاد و اجتماعش بگذارد. هر کس میتواند با تلاش، خودش را از فقر رها سازد. حذف فقر محال نیست. ولی مسئله اینجاست که با چه جدیتی میخواهیم این کار را انجام دهیم و اینکه چه زمانی دنیای عاری از فقر را میخواهیم.

را به سوی نوعی پیش بینی خود کفایی کشانده است. ما باید جوامعی را برای خود به تصویر بکشیم که نه تنها افراد حریص در آن زندگی کنند بلکه افرادی را هم در خود جای دهد که برای هموعان خود حقوقی قائل هستند. در این نگرش جدید به جهان سرمایه داری، به جای یک فاکتور مشوق (حرص) برای به حرکت در آوردن دنیا، می‌توان عوامل دیگری مانند امیدها و وجدان اجتماعی را هم به عنوان فاکتورهای مشوق معرفی کرد.

هر دو نمونه افراد میتوانند با استفاده از همان ابزارها اما با پیگیری اهداف کاملاً متفاوت در چنین بازاری ابراز وجود نمایند. شهروندان چه به صورت فردی و چه به صورت گروهی میتوانند آغازگر مناسباتی باشند که یا کاملاً و یا به صورت نسبی از امیدهای اجتماعی سرچشمه بگیرند.

بانک گرامین خود به تنهایی یک نمونه بارز از تشکیلاتی است که با وجدان اجتماعی (SCD) اداره می‌گردد. به تشکیلات SCD میتوان هم به عنوان بنگاههایی سود آور و هم به عنوان بنگاههای با اهداف غیر مادی نگریست. تشکیلات غیر دولتی (NGO) که بر اساس پایه‌های بازرگانی است، می‌تواند مثالی از بنگاههای (SCD) باشد. کلیه مؤسساتی که توسط ایالتها اداره میشوند را میتوان به تشکیلات SCD تبدیل نمود. در برخی موارد که بدلیل ماهیت کار انجام شده (مانند مؤسسات تحقیقاتی، مؤسسات آموزشی)، درآمدهای تشکیلات جووابگوی هزینه‌های صرف شده آنها نیست، دولت ممکن است با آنها وارد

معامله شود و در قبال فراهم نمودن خدمات ویژه برای جامعه بخشی از هزینه‌های آنها را تأمین نماید. هر زمان که سرمایه‌گذار خصوصی و حریص به خودی خود قدمی به جلو نمی‌گذارد یا بر خلاف منافع مردم عمل می‌کند، آنگاه تشکیلات SCD میتوانند به وجود آمده و فعال شوند.

اکنون فائو و واحدهای اهدا کننده چند جانبه و دو جانبه میتوانند به تدریج به نفع تشکیلات SCD از حمایت در جهت به وجود آوردن مؤسسات ایالتی دست بردارند. میتوان NGO ها را تشویق به ارتباط کاری بین مردم و وجدان اجتماعی در جهت به وجود آوردن سازمانهای بازرگانی SCD نمود.

فائو به نحو بسیار کارآمدی میتواند از سازمانهای SCD به منظور کاهش فقر، تقویت وضعیت زنان تنگدست، سازماندهی مردم در جهت حفظ منابع طبیعی، جانشین ساختن کود طبیعی به جای کود شیمیایی، بازاریابی مواد زاید به طوری که برای طبیعت ضرری نداشته باشند، حمایت نماید. جهان از منابع بالقوه‌ای برای سیر کردن مردم برخوردار است به شرط آنکه از منابع آن به نحو احسن استفاده نماییم. آیا کسی پیدا میشود که گواهی نماید آنچه که ما اکنون انجام میدهیم درست است؟

فائو و ملت‌های عضو آن به جای تلاش برای دستیابی به هدف زدودن فقر و گرسنگی از جامعه از طریق ایجاد مؤسسات دولتی و فرایالتی میتوانند با فعالیت در راستای نهادهای مدنی، NGO و تشکیلات SCD به نحوی شایسته‌تر به هدف ذکر شده نایل گردند. در حال حاضر مؤسسات NGO با بسیاری از فعالیتهای زیر نظر سازمان ملل در ارتباط هستند. اما اغلب این ارتباط یا نوعی تصمیم دیر است و یا تنها جنبه تزئینی دارد. این شراکت میتواند از آنچه که تاکنون بوده است بنیادی‌تر باشد. گرامین چندین تشکیلات SCD را به وجود آورده است که دوتای آنها مخصوصاً به بحث ما مربوط میشود، یکی بنیاد کشاورزی گرامین و دیگری شرکت شیلات گرامین. پتانسیل‌های قابل توجهی

برای بالا بردن تولیدات کشاورزی و درآمد حاصله، تقویت ظرفیت خاک و یکپارچه نمودن کشاورزی در عرصه بازرگانی وجود دارد. اینجا همگی بازیگران فعالیت خود را بر مبنای اصول سرمایه داری انجام میدهند در حالیکه تشکیلات گرامین ضمن حفظ موفقیت‌های بازرگانی در تلاش برای دستیابی به برخی موفقیتها و اهداف اجتماعی هستند.



۱۲- فقر را میتوان در موزه‌ها بایگانی کرد.

گرسنگی میتواند به مقوله‌ای از گذشته‌ای دور تبدیل گردد. فقر میتواند در موزه‌ها بایگانی گردد. شاید نوادگان ما در آینده به موزه‌ها بروند تا ببینند فقر چه بوده است. آنها به حال ما و پدران ما تأسفد خواهند خورد چون نمی‌دانستیم فایده آمدن بر فقر آسان بود، یا شاید هم از دست اجدادشان عصبانی شوند که چرا طی چندین قرن اینهمه انسان را در بدبختی و محنت فقر رنج داده‌اند.

امروزه دیگر برای نگاه داشتن میلیون‌ها انسان در فقر بهانه‌ای وجود ندارد. باید عزم را جزم نماییم و تاریخی را برای زدودن فقر از جهان تعیین کنیم. من فکر میکنم اگر همین حالا دست به کار شویم می‌توانیم سال ۲۰۲۵ ثمره آنرا ببینیم.

روز جهانی غذا دیگر نباید به صورت یک جشن بی معنی سالانه به وجود آید. این روز میتواند روزی بسیار مهم باشد. روزی که اختصاص به بازنگری به روند جهانی فقر زدایی از جهان، یعنی آن زمانی که این تصمیم را گرفتیم داشته باشد. بیایید تصمیم بگیریم و به عهدمان وفا کنیم!

متشکرم

بقیه از صفحه ۲۷

- خلاصه طرح:**
- ۱- کل سرمایه گذاری ۴۰۰۰۰۰۰۰ ریال
 - ۲- هزینه ثابت ۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال
 - ۳- هزینه در گردش ۱۰۰۰۰۰۰۰ ریال
 - ۴- سهم‌الشرکه متقاضی ۸۰۰۰۰۰۰۰ ریال
 - ۵- سهم بانک ۲۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال
 - ۶- اشتغالزایی ۵ نفر

جای بسی خوشحالی است که این استان از حمایت بی دریغ آقای نکوئی استاندار محترم استان برخوردار است و انعکاس دیدگاههای ایشان در ماهنامه شماره ۹۶ تعاون در شهریور ماه ۷۸ و حضور در اجتماع بزرگ تعاونگران و اظهار نظر در شورای مدیران استان در تاریخ ۷۸/۲/۱۳ در خصوص تعاون و همایش تعاون و شوراهای اسلامی در تاریخ ۷۸/۲/۱۳ و حضور در گردهمایی اتحادیه تعاونی‌های مصرف کارمندان در تاریخ ۷۸/۵/۱۳ و سایر مناسبت‌ها حکایت از حمایت جناب ایشان از بخش تعاون دارد.

امیدواریم اداره کل تعاون استان قزوین فرصت را مغتنم شمرده و از بذل عنایت و توجه استاندار محترم نهایت استفاده را در جهت پیشبرد اهداف بخش تعاونی و توسعه صنعت گردشگری به عمل آورد.

* در تهیه مقاله از منابع مکوب استفاده شده و تجزیه و تحلیل و اظهار نظر در چارچوب محور مورد نظر به عمل آمده علاقمندی به شناخت امکانات موجود و جاذبه‌های توریستی استان قزوین مؤثرترین انگیزه در تهیه آن بود. (مؤلف)

■ منابع:

- ۱- جغرافیای کامل ایران - قسمت اول - عبدالرضا فرجی - شرکت چاپ و نشر کتاب.
- ۲- کتاب اول نسیم قزوین - محمد علی حضرتی - بنیاد فرهنگی قزوین مشتافی ۱۳۷۵.
- ۳- سالنامه آماری ایران - مرکز آمار ایران - ۱۳۷۵ - ۱۳۷۷.
- ۴- سررسیم قزوین جلد ۲ - دکتر پرویز ورجاوند.
- ۵- ماهنامه تعاون - وزارت تعاون شماره‌های ۹۶، ۹۰، ۸۶.
- ۶- بروشور سازمان ایرانگردی و جهانگردی استان قزوین.

- ۲- هزینه ثابت ۲۵۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۳- هزینه در گردش ۲۵۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۴- سهم‌الشرکه متقاضی ۱۵۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۵- سهم‌الشرکه بانک ۵۵۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۶- اشتغالزایی ۱۰ نفر
- ۳- طرح تشکیل شرکت تعاونی ارائه خدمات اسکی بر روی برف در الموت دامنه خوش چال:

خلاصه طرح:

- ۱- کل سرمایه گذاری ۱۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۲- هزینه ثابت ۱۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۳- هزینه در گردش ۲۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۴- سهم‌الشرکه متقاضی ۲۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۵- سهم بانک ۱۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۶- اشتغالزایی ۲۰ نفر
- ۴- طرح تشکیل تعاونی ورزشهای آبی (قایقرانی، اسکی روی آب همراه با پرورش ماهی):

خلاصه طرح:

- ۱- کل سرمایه گذاری ۱۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۲- هزینه ثابت ۱۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۳- هزینه در گردش ۲۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۴- سهم‌الشرکه متقاضی ۲۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۵- سهم بانک ۹۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۶- اشتغالزایی ۲۰ نفر
- ۵- طرح تشکیل شرکت تعاونی اکو توریسم:

خلاصه طرح:

- ۱- کل سرمایه گذاری ۶۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۲- هزینه ثابت ۵۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۳- هزینه در گردش ۱۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۴- سهم‌الشرکه متقاضی ۱۲۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۵- سهم بانک ۴۸۰۰۰۰۰۰۰ ریال
- ۶- اشتغالزایی ۱۰ نفر
- ۶- طرح تشکیل تعاونی راهنمایی توریستی: