

کشورهای ضعیف مورد هدف قرار گرفته است فلذا با توجه به جایگاه  
 اعضاء محترم شورای عالی امنیت ملی و خصوصاً نقش نیروهای مسلح برای  
 آمادگی در برخورد با اینگونه چالش‌ها مسئله فوق به عنوان یک ضرورت،  
 خلاقیت را بعنوان یک ویژگی اساسی در فرماندهان نیروهای مسلح مطرح  
 کرده است. نویسنده اعتقاد دارد به استناد تئوری (۱+۵)، جریان جهانی  
 شدن، تهدیدات و فرصتهایی که برای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران  
 ایجاد شده و بایستی غنیمت شمرده شود. بفضل الهی مبانی متعالی و  
 آرمانهای سازنده انقلاب اسلامی از آنچنان اقتدرای بر خوردار است تا بتواند  
 در پیچ و خم و فراز و شیب‌های گوناگون راه خود را به سلامت و قریت الهی  
 طی کند. لهذا خلاقیت و نوآوری بعنوان یکی از برجسته‌ترین ویژگی  
 فرماندهان نظامی و انتظامی در فصول پنج گانه پژوهش فوق مورد بررسی  
 و توفیق قرار گرفته و امید است با بهره‌گیری از نقطه نظرات و پیشنهادهای  
 که بعنوان راه کار اجرایی مطرح شده است بتوان در برخورد با حاکمیت  
 الهی این نظام از بحران‌های خواسته و ناخواسته ایجاد شده جان سالم بدر  
 بوده و فرماندهان محترم در حل مسائل پیچیده از تجربیات مطروحه در  
 مقاله استفاده لازم را بنمایند.

کلمات کلیدی: ۱- فرماندهی ۲- خلاقیت ۳- تحول بنیادین ۴- حل  
 مسئله ۵- تصمیم‌گیری ۶- اصلاح ۷- مکتبی نظامی

فصل اول

۱- مقدمه

یکی از ارکان مهم زندگی اجتماعی، گروهی و دسته جمعی رهبری  
 فرماندهی و مدیریت و تاریخ گذشتگان ما را به نقش اساسی و تاثیر گذار  
 رهبران و فرماندهان در سعادت و شقاوت جوامع انسانی واقف ساخته است.  
 دست آوردهای بزرگ زندگی ائمه معصومین حکایت از منزلت والای  
 شاخصه‌های زندگی آنان داشته و جایگاه محوری امام و رهبر را در ارتقاء و  
 کمال جویی ملت‌ها تعیین می‌کند. حضرت مولی‌الموحدين علی بن ابیطالب  
 در این زمینه می‌فرمایند:


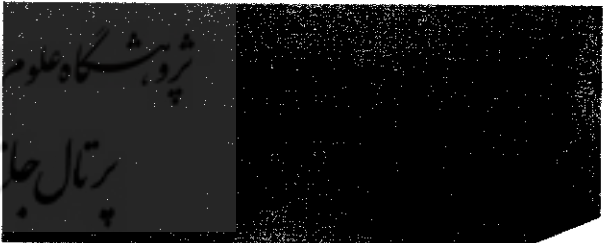
و مکان القیم بالامر مکان النظام من الخزر یجمعه و یفسمه فاذا نقطع  
 البیتام تفرق الخزر و ذهب ثم لم یضع لجدافیره ابدا  
 یعنی موقعیت فرمانده و قیام کننده به امور دین مانند عمل رشتته‌ای  
 است که مهره‌ها را جمع می‌کند و پیوند می‌دهد اگر رشته بگسلد مهره‌ها از  
 هم جداشده و دیگر هرگز به تمامی جمع نخواهد شد.

روزنامه‌های

فرماندهان

و مدیران عالی

و رهبری

چکیده:

امروزه فرماندهان و مدیران عالی و ارشد و نیروهای مسلح وظائف  
 و ماموریت‌های بس خطیری را بر عهده دارند و با توجه به پیچیدگی و  
 تغییرات گوناگون که در عرصه محیط‌های خارجی در امر اداره کردن  
 حکومت‌ها به چشم می‌خورد و تاثیر آن در محیط داخلی کشورمان،  
 مدیران و مسئولان طراز اول کشوری از طرفی و فرماندهان و مدیران  
 عالی و ارشد نیروهای مسلح در فضایی بسیار متنوع و بعضاً ناپایدار  
 سیر می‌کنند و تاثیر حاکمیت قدرت شیطانی غرب و تاثیر آن بر  
 کشورهای جهان سوم عمدتاً به عوام فریبی کامل مصالح ملی و امنیت





یاد آوری ۲- در پرسشنامه و مصاحبه حضوری فرماندهان بر مسائل زیر در رابطه با تطبیق عملکرد تاکید داشته‌اند:

۱- شهدها (فرماندهان) خود ساخته بوده‌اند ۲- سراسر وجودشان ملامت از عشق به خدمت و در محضر خدا بودن ۳- در نحوه رفتار با زیردستان بسیار صمیمی و مهربان ۴- بانفوذ معنوی و عاطفی در زیر مجموعه ۵- هدایت صحیح ۶- دیدگاه جامع نسبت به عملکرد خود داشتند.

۷- بدون به بر خسی از برجستگی فرماندهان اشاره می‌شود.

۸- امیر شهید سپید صیاد شیرازی در بیشتر زمان نامیده و دارای ۹- زنده بوده است.

۱۰- شهید سید محمد تقی در رهبر و

ولایت فارس و در جبهه‌ها و مکتب‌ها مشغول ساختن

و دیگران در راه اسلام است

۱۱- شناخت از مناسبات نسبت به دشمن

۱۲- پیچیده دشمن ۲- خودکامی

۱۳- مهارت مدیریتی ۵- شجاعت و

واقفیت گرای ۷- انعطاف پذیری ۸- امثال

مشورت بودن ۹- دوری از افراط و تفریط

۱۰- پرهیز از خود رایبی و جاه‌طلبی ۱۱- پیروی از ولایت فقیه ۱۲- رعایت سلسله مراتب ۱۳- با اخلاص رفتار کردن با زیردستان و.... اعلام نظر نموده‌اند.

تطبیق عملکرد فرماندهان مکتبی و نظامی که شهید شده و الگو بوده‌اند.

در تحقیقاتی که انجام گردید ۲ سری نظریه بطور کلی وجود داشت گروهی که عمدتاً گزینش خود را از بین اجزاء و فرماندهان ارتش و نیروی هوایی ارتش

انتخاب کرده‌اند

۱- شهید سید محمد تقی

۲- شهید سید علی

۳- شهید سید

۴- شهید سید

۵- شهید سید

۶- شهید سید

۷- شهید سید

۸- شهید سید

۹- شهید سید

۱۰- شهید سید

۱۱- شهید سید

۱۲- شهید سید

۱۳- شهید سید

۱۴- شهید سید

۱۵- شهید سید

۱۶- شهید سید

۱۷- شهید سید

۱۸- شهید سید

۱- بیدری و هوشیاری کامل (فرمانده) در بحران‌های و به هنگام احساس خطر.

۲- عدم ترس و وحشت (فرمانده) از قدرت دشمن هر چه باشد و هر چه قدر (باشد)

۳- قاطعیت (فرمانده) همچون شعله‌های سوزان آتش در برابر دشمنان.

۴- موتربودن و حساب شده بودن ضرباتی که (فرمانده) بر دشمن وارد می‌کند.

۵- پیروی کامل (فرمانده) از فرماندهان امام و رهبر.

۶- دلسوزی و خیرخواهی (فرمانده) نسبت به جامعه اسلامی

۷- سخت‌گیری در برخورد با دشمنان

یاد آوری

اینجانب از پاسی در زمان

محترم دفاع مقدس در

جایگاه ۱۸ شهید در

ویژگیهای نظری:

۱- شناخت از مناسبات نسبت به دشمن

۲- پیچیده دشمن ۲- خودکامی

۳- مهارت مدیریتی ۵- شجاعت و

واقفیت گرای ۷- انعطاف پذیری ۸- امثال

مشورت بودن ۹- دوری از افراط و تفریط

۱۰- پرهیز از خود رایبی و جاه‌طلبی ۱۱- پیروی از ولایت فقیه ۱۲- رعایت سلسله مراتب ۱۳- با اخلاص رفتار کردن با زیردستان و.... اعلام نظر نموده‌اند.





جاری می شود تا یکبار دیگر گردو غبار ناگزیر زمان از چهره سرداران روزهای انتظار بشوید.

ج- سالها از آرام گرفتن چمران می گذرد روزهای تکاپو و از پشت صخره‌ای پشت صخره دیگر پدیدن و پناه گرفتن روزهای جنگ سر نوشت ساز پایان یافته اکنون در این روزگار به ظاهر آرام «غاده چمران» بالحنی شکسته داستان روایت می کند. داستان یک نسیم که از آسمان روح آمد و در گوشش کلمه عشق گویید و رفت بسوی کلمه بی نهایت

۳- شهید همت

جوانی از در آمد تو، لب تابش بود یک پیراهن چینی و آفتابش اش عکس امام ملازمش در شلوارش کرده و در تنش تنش کرده و شمشیرش را در دستش بیش از اندازه مهمان او را با تبرش را یاد اهواز لیدانست - اهواز - تبریز - اهواز - تبریز - اهواز را یک دور کشید

۴- شهید کلاهدوز

- فردی وارسته - متفکر - خردمند باروحیه شهادت طلبی - مبارزه با فساد تأثیر مدیریت و رهبری در عملکرد فرماندهان عالی رتبه

رعایت اصول یازده گانه مدیریت و رهبری نظامی توسط فرماندهان عالی رتبه باعث اقتدار - عزت و حرمت نیروهای مسلح و علاقه وافر کارکنان به فرماندهی خود و در نتیجه موقعیت فرمانده در اجرای ماموریت های محوله خواهد شد و این اصول عبارت اند از:

- ۱- شغل خود را بشناسد ۲- خود را بشناسد ۳- زیردستان را بشناسد ۴- برای زیردستان الگو باشد ۵- تصمیمات قاطع و

به موعود بگردد و در امور قلمی و خردمندانه خود تحقیق نماید و در امور روزانه فرماندهان در امور تعلیم و تربیت خالی نشود و در زیردستان و عاقلان و شایسته ها را با کمال توجه و دقت در کار خود مشاهده نماید و در صورت لزوم با آنان باشد.

فصل دوم

۱- تغییر در ساختار سازمان در فرجه های زمانی مشخص استراتژی در فواصل نیروهای

فرماندهان باید در عالمه مجدد به اهداف و اهداف

این امر را در این وظایف و مسئولیت ها یکی از اجزاء جدایی ناپذیر استراتژی تغییر بنیادی

تصمیم گیری در حال روش یادگیری است و عمل،

ارزش برابر دارند. جزء دیگر از مسائل ضروری، تعهد و فرماندهان نیروهای مسلح است که شخصا خود به چنین دیدگاهی پایبند باشند فلذا بایستی استراتژیهای مرحله‌ای را انتخاب و قدم به قدم جلورفت. از طرفی مدیریت و رهبری برای او فرصتی است تا به تکلیف عمل نماید. البته چه بسا افرادی در جمع و فرماندهان با اعتقادات متزلزل فرماندهی را مرحله‌ای برای کسب مال دنیوی خود بدانند و از این غط طرفی فرماندهان را لیکن برای گریز از روز مرگی و شان سازمان و تشکیلات به سمت خود آرامش قبل از طوفان بایستی با

فرماندهان باید ایجاد تغییر و تحول (در) فرجه های زمانی مشخص استراتژی در فواصل نیروهای

فرماندهان بلند پایه تصویری آرمانی از وضایت آینده نیروهای مسلح را ترسیم کرده باشند و با پیش بینی یک فرض ساختار و سیستمهای مدیریتی و فرماندهی را جهت دستیابی به این شرایط در ذهن خود خلق کرده و تصور کنند اگر از لحاظ دنیامیکی سازمان در چنین شرایطی قرار گیرد چگونه می توان تقابل، کنش و واکنش و تأثیر گذاری محیط درونی و بیرونی را رهبری کرد.

عوامل ایجاد کننده تحول ماهیت و اساس سازمان را تحت الشعاع خود قرار

می دهد و می توان مدل کوچک زیر را برای آن تصور کرد.

در بررسی نیروهایی که این تغییر را ایجاد می کنند بایستی بناچار ۲ مرحله را پیش بینی کرد.

مرحله اول: فرض کنیم تغییرات مرحله ای و به روش خطی است. در چنین وضعیتی که بدان استراتژی مرحله ای گویند سایر تغییرات ضروری به روش نوبت بندی (Sort) و با اولویت نمود خود

نشان می دهند یعنی اول در سلسله فرماندهان رده ارشد تغییر نموده و ترمیم می شوند سپس مدیران میانی و نوبت های بعدی نیروهای جزئی تر.

مرحله دوم: در این مرحله بنیادین ما شیوه های نوین و نیروهای مسلح جدید را در این صورت است که همگام با تغییرات روابطشان با روبرو می شود و بحث (Sort) و اولویت بندی می

است. در این مرحله همگامی با تغییرات می شوند نسبت به تغییرات در طراحی عملیاتی سازمان و نظر و هماهنگی با پیشوند

نمایی و نهایی مورد نظر تکمیل مسئله مهمی که در این وضعیت قرار فرآیند ایجاد تغییرات بنیادین به چشم می خورد تشخیص کافی مسئله است که

این تشخیص شامل تحلیلی از واقعیت های فعلی و همچنین نیازهای محیط و توانایی سازمان در پاسخگویی و برآوردن این نیازها و خلق تصویر روشن از حالت متحول شده است. لازم به یاد آوری است داشتن تصویری نهایی به عنوان راهنما برای آنچه

باید تغییر کند نیاز به داشتن یک روش تشخیص است زیرا مقولات مهمی که تحول را به پیش می راند تغییر در ماموریت، تغییر

در فرهنگ سازمانی و در فرهنگ

کلیه راههای ممکن برای حل مسئله شناسایی و تفکیک شده اند.

ب: کلیه راههای ممکن برای حل مسئله شناسایی و تفکیک شده اند.

ج: کلیه راههای ممکن برای حل مسئله شناسایی و تفکیک شده اند.

د: برای امکان تجزیه و تحلیل کلیه راهها تصمیم گیرنده اطلاعات را در اختیار می گذارد.

اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

است. اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

است. اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

است. اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

الف - مسئله از هر لحاظ بنحو احسن تعریف شده و تشریح گردیده است.

ب: کلیه راههای ممکن برای حل مسئله شناسایی و تفکیک شده اند.

ج: کلیه راههای ممکن برای حل مسئله شناسایی و تفکیک شده اند.

د: برای امکان تجزیه و تحلیل کلیه راهها تصمیم گیرنده اطلاعات را در اختیار می گذارد.

اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

است. اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

است. اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

است. اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط

است. اما بدین معیارهای مورد توجه و محیط مربوط باشد. مدیریت اسلامی نیز از معیارهای مورد توجه و محیط مربوط



سازمان باید در هدایت عاری از چالش و تنش در سازمان به این مسائل توجه کند تا آنها را حل کند. مجموعه‌ای از تنش و مسائل حاد در سازمان بوجود می‌آیند که گاه‌ها مشاغل و مسائل شخصی نیز آنها را تشدید می‌کند.

از طرفی خصوصیات رفتاری انسان در مقام و جایگاه رهبری و فرماندهی یک سازمان ممکن است دچار جاه‌طلبی و...

شده و در اولویت‌ها نقش‌های چندگانه ارزشی به مرحله‌ای میرسد که نمی‌داند در موضوعی که به نظر فردی خود یا مشاورین یا شرکاء پدر و مادر خانواده عمل کند در اینجا است که با وجود یک مشکل درون تشکیلات و سیستم بدان توجه کند و در اینجاست که در اینجا بدون فکر کردن به موقعیت‌های مدیریتی و...

آقای ۲٪ می‌گوید که در این شرایط تحت فشارهای شدید و...

این وضعیت باقی‌مانده است از آنجایی من از حملات و...

آدرنالین خولم با مبارزه آماده می‌شوم و...

احساس می‌کردم مورد هجوم...

گرفته‌ام و با تهدیداتی که بطور مستقیم غیر مستقیم به خودم و خانواده‌ام صورت گرفته صدمه دیده‌ام واقعا بلا تکلیفی مانده‌ام که آیا باید از سیمای شخصی و هویت دفاع کنم یا اینکه حملات را نادیده گرفته و با تمام قوا به چالشهای مربوطه کارم پردازد.

آقای ۲٪ که مدیر عالی اجرایی سازمان است می‌گوید:  
اتفاق عجیبی برای من افتاده است اغلب در حالی که با تمام قوا به طرف محل کارم رواندگی می‌کنم سئوالات ناراحت

کنند و مردم می‌پرسد چه معنای زندگی برای من است و...

باید برای من یک زندگی جدید پیدا کنم که...

مقامات بالاتر در این کشور...

باید در این کشور...

باید در این کشور...

باید در این کشور...

باید در این کشور...

باید در این کشور...

کشورهای آسیا و استقرار پایگاه نظامی نبود.

که در این برهه از زمان نظریه‌پردازان تئوری (۱+۵) را در تحلیل‌ها و مباحث سیاسی خود مطرح کرده، نه در این تئوری تاکید بر آن است که در جریان رقابت‌های اخیر در جهان قدرت اسلام نیز در کنار سایر قدرتهای بزرگ نظیر آمریکا، انگلستان و چین خود نمایی کرده و به...

نشان یک پارامتر قدرت‌مند در محاسبات جهانی وارد شده است. در سخنان...

مدیرعاملی که در این کشور...

است و در این کشور...

باید در این کشور...

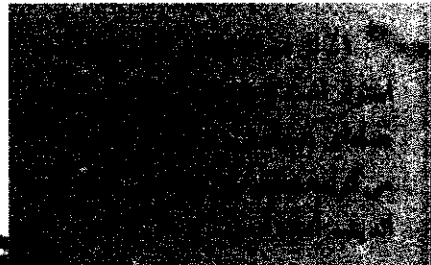
باید در این کشور...

باید در این کشور...

باید در این کشور...



خلاقیت تا حد زیادی نیازمند زمینه و آمادگی اولیه است. جمله معروف ادیسون که می گوید:



فرماندهان بایستی بدانند که یک همت والا و دارای پشت کار در زمینه جمع آوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات و داشتمجموعه عظیمی از اطلاعات به دست آورده و مرتبط و به هنگام که در تحقیقات میسر شده تاریخچه و نیز فایده های اطلاعاتی که در گذشته شده پایه های اساسی را تشکیل می دهد سازمان خود آیسیم که از محققین انعطاف پذیری آنها استفاده از نظریات اقتضای محیطی مستلزم پیش بینی مستعد و دارای سعه صدر در محیط است فرماندهان آماده شنیدن اندیشه های بدیع و نوین اند.

طبعاً تصمیم گیران و فرماندهان اینگونه سازمان ها خود بایستی خلاق و ویژگی های زیر را احراز کرده باشند.

۱- افراد خلاق بغض عمده ای از وقت و انرژی خود را صرف توجه به محیط اطراف خود می کنند.

۲- افراد خلاق از کنجکاوی فوق العاده برخوردار و همواره بدنبال موضوعات و مسائل پیچیده هستند.

از اصالت و ویژگی های سازمان های موفق و ویژه ای است که در آنها: ۵- انعطاف پذیری و تمایل به تغییرات و مسائل جدید و ۶- آشنایی با آخرین دستاوردهای علمی و ۷- توجه به مسائل و مسوولیت های اجتماعی و ۸- شایستگی و تعهد و ۹- خلاقیت و ابتکار فرماندهان و ۱۰- رعایت مقررات و ۱۱- برخورد مناسب با پرسنل و ۱۲- توجه به امور مالی و ۱۳- آشنایی با روش های نوین و ۱۴- آشنایی با روش های نوین و ۱۵- آشنایی با روش های نوین

۱۶- آشنایی با روش های نوین و ۱۷- آشنایی با روش های نوین و ۱۸- آشنایی با روش های نوین و ۱۹- آشنایی با روش های نوین و ۲۰- آشنایی با روش های نوین

۲۱- آشنایی با روش های نوین و ۲۲- آشنایی با روش های نوین و ۲۳- آشنایی با روش های نوین و ۲۴- آشنایی با روش های نوین و ۲۵- آشنایی با روش های نوین

۲۶- آشنایی با روش های نوین و ۲۷- آشنایی با روش های نوین و ۲۸- آشنایی با روش های نوین و ۲۹- آشنایی با روش های نوین و ۳۰- آشنایی با روش های نوین

۳۱- آشنایی با روش های نوین و ۳۲- آشنایی با روش های نوین و ۳۳- آشنایی با روش های نوین و ۳۴- آشنایی با روش های نوین و ۳۵- آشنایی با روش های نوین

۳۶- آشنایی با روش های نوین و ۳۷- آشنایی با روش های نوین و ۳۸- آشنایی با روش های نوین و ۳۹- آشنایی با روش های نوین و ۴۰- آشنایی با روش های نوین

۴۱- آشنایی با روش های نوین و ۴۲- آشنایی با روش های نوین و ۴۳- آشنایی با روش های نوین و ۴۴- آشنایی با روش های نوین و ۴۵- آشنایی با روش های نوین

۴۶- آشنایی با روش های نوین و ۴۷- آشنایی با روش های نوین و ۴۸- آشنایی با روش های نوین و ۴۹- آشنایی با روش های نوین و ۵۰- آشنایی با روش های نوین

۵۱- آشنایی با روش های نوین و ۵۲- آشنایی با روش های نوین و ۵۳- آشنایی با روش های نوین و ۵۴- آشنایی با روش های نوین و ۵۵- آشنایی با روش های نوین

۵۶- آشنایی با روش های نوین و ۵۷- آشنایی با روش های نوین و ۵۸- آشنایی با روش های نوین و ۵۹- آشنایی با روش های نوین و ۶۰- آشنایی با روش های نوین

۶۱- آشنایی با روش های نوین و ۶۲- آشنایی با روش های نوین و ۶۳- آشنایی با روش های نوین و ۶۴- آشنایی با روش های نوین و ۶۵- آشنایی با روش های نوین

۶۶- آشنایی با روش های نوین و ۶۷- آشنایی با روش های نوین و ۶۸- آشنایی با روش های نوین و ۶۹- آشنایی با روش های نوین و ۷۰- آشنایی با روش های نوین

۷۱- آشنایی با روش های نوین و ۷۲- آشنایی با روش های نوین و ۷۳- آشنایی با روش های نوین و ۷۴- آشنایی با روش های نوین و ۷۵- آشنایی با روش های نوین

۷۶- آشنایی با روش های نوین و ۷۷- آشنایی با روش های نوین و ۷۸- آشنایی با روش های نوین و ۷۹- آشنایی با روش های نوین و ۸۰- آشنایی با روش های نوین

۸۱- آشنایی با روش های نوین و ۸۲- آشنایی با روش های نوین و ۸۳- آشنایی با روش های نوین و ۸۴- آشنایی با روش های نوین و ۸۵- آشنایی با روش های نوین

۸۶- آشنایی با روش های نوین و ۸۷- آشنایی با روش های نوین و ۸۸- آشنایی با روش های نوین و ۸۹- آشنایی با روش های نوین و ۹۰- آشنایی با روش های نوین

۹۱- آشنایی با روش های نوین و ۹۲- آشنایی با روش های نوین و ۹۳- آشنایی با روش های نوین و ۹۴- آشنایی با روش های نوین و ۹۵- آشنایی با روش های نوین

۲- داشتن ایمان قوی به اهداف متعالی سازمان ۳- توانایی اداره و رهبری سازمان به سمت آینده ای مطلوب که ترسیم شده باشد. ۴- بهره گیری از دانش وسیع و یادگیرنده.

۵- داشتن فرهنگ باز و ارتباطی. ۶- ارزش قائل بودن به اطلاعات کاری.

۷- سهیم کردن و احترام قائل بودن به سازمانت افراد در تصمیم گیری ها.

۸- شناخت و تقدیر از ابداعات و ابتکارات افراد

۹- توجه به سعه صدر در فرماندهان و رعایت مقررات و ۱۰- برخورد مناسب با پرسنل و ۱۱- توجه به امور مالی و ۱۲- آشنایی با روش های نوین و ۱۳- آشنایی با روش های نوین

۱۴- آشنایی با روش های نوین و ۱۵- آشنایی با روش های نوین و ۱۶- آشنایی با روش های نوین و ۱۷- آشنایی با روش های نوین و ۱۸- آشنایی با روش های نوین

۱۹- آشنایی با روش های نوین و ۲۰- آشنایی با روش های نوین و ۲۱- آشنایی با روش های نوین و ۲۲- آشنایی با روش های نوین و ۲۳- آشنایی با روش های نوین

۲۴- آشنایی با روش های نوین و ۲۵- آشنایی با روش های نوین و ۲۶- آشنایی با روش های نوین و ۲۷- آشنایی با روش های نوین و ۲۸- آشنایی با روش های نوین

۲۹- آشنایی با روش های نوین و ۳۰- آشنایی با روش های نوین و ۳۱- آشنایی با روش های نوین و ۳۲- آشنایی با روش های نوین و ۳۳- آشنایی با روش های نوین

۳۴- آشنایی با روش های نوین و ۳۵- آشنایی با روش های نوین و ۳۶- آشنایی با روش های نوین و ۳۷- آشنایی با روش های نوین و ۳۸- آشنایی با روش های نوین

۳۹- آشنایی با روش های نوین و ۴۰- آشنایی با روش های نوین و ۴۱- آشنایی با روش های نوین و ۴۲- آشنایی با روش های نوین و ۴۳- آشنایی با روش های نوین

۴۴- آشنایی با روش های نوین و ۴۵- آشنایی با روش های نوین و ۴۶- آشنایی با روش های نوین و ۴۷- آشنایی با روش های نوین و ۴۸- آشنایی با روش های نوین

۴۹- آشنایی با روش های نوین و ۵۰- آشنایی با روش های نوین و ۵۱- آشنایی با روش های نوین و ۵۲- آشنایی با روش های نوین و ۵۳- آشنایی با روش های نوین

۵۴- آشنایی با روش های نوین و ۵۵- آشنایی با روش های نوین و ۵۶- آشنایی با روش های نوین و ۵۷- آشنایی با روش های نوین و ۵۸- آشنایی با روش های نوین

۵۹- آشنایی با روش های نوین و ۶۰- آشنایی با روش های نوین و ۶۱- آشنایی با روش های نوین و ۶۲- آشنایی با روش های نوین و ۶۳- آشنایی با روش های نوین

۶۴- آشنایی با روش های نوین و ۶۵- آشنایی با روش های نوین و ۶۶- آشنایی با روش های نوین و ۶۷- آشنایی با روش های نوین و ۶۸- آشنایی با روش های نوین

۶۹- آشنایی با روش های نوین و ۷۰- آشنایی با روش های نوین و ۷۱- آشنایی با روش های نوین و ۷۲- آشنایی با روش های نوین و ۷۳- آشنایی با روش های نوین





... او هیچ کاری از ممله یا عقب نشینی یا پیش روی جز به فرمان من انجام نمی دهد.

یاد آوری ۴- (شکل دستور العمل تقریبا مشابه است لیکن در این جا موضوع ضرورت تحقیق و هزینه های مورد نیاز و ابعاد کار تحقیقی مورد بررسی قرار می گیرد. -۵ دستور العمل پیشنهاد پنجم فن آوری و کسب تجربیات محیطهای کشورهای خارجی یاد آوری ۵- با مطالعه عمیقی که در رابطه با امکان سنجش و نیازسنجی در درون نیروهای مسلح انجام می گیرد لازم است تا جهت فن آوری و تقویتی که مقرر است از بعد انتشار تکنولوژی انجام گیرد بررسی و مطالعه و عمل قرار گیرد.

مشورت فرماندهان راه حل های پیشنهادی جمع آوری می گردد.  
۵- یک نمایشگاه دائمی از خلاقیت و ابتکار عمل رزمندگان دفاع مقدس تدارک دیده شده و سوابق ابتکاری و خلاقیت فرماندهان در معرض دید قرار گیرد.  
۶- نسبت به تجهیز و راه اندازی کارگاه خلاقیت نو آوری پیش بینی لازم انجام گیرد.

در درون نیروهای مسلح پیش از هر اقدامی مطالعه و تحقیق باید شد تا نسبت به نیازها با استفاده از تجربیات درون تشکیلاتی و مطالعه سایر کشورهای لازم بر خیزد تا در صورت لزوم خدمات تخصصی را

مطالعه و عمل قرار گیرد. کتاب مدیریت تحول و نوآوری از دکتر احمد...

است. این نیروهای خواهد یافت. ارائه...

۷۰- دکتر اصغر زموذیان مدیران صنعتی، ۱۳۷۹  
۷۱- عملیات مشترک انتظامی تهران، ناجا ۱۳۸۰  
۷۲- کلام الله مجید ۷- نهج البلاغه ۸- منابع انگلیسی

ارائه... روز... سازمان...

فصل پنجم  
۱- نتیجه گیری... کشور وجود دارد و... مسلح به... تکمیلی فرمهای... جمع آوری نقطه... ایجاد تغییرات و انجام... است. خوش بختانه در ستاد... پاسداران انقلاب اسلامی موضوع... بررسی قرار گرفته و به جمع بندهای مناسبی هم رسیده اند. آنچه مسلم است در وضعیت دنیای جدیدی که با آن روبرو هستیم از اقتضاعات مدیریت، رهبری و فرماندهی است که سیستمها و روش و عملکرد فعلی جوابگوی نیازمندیهای نیروهای مسلح نبوده و بنظر بنده لازم است از طریق نیروهای سه گانه سپاه و ارتش و ناجا ضمن تهیه گردشکار مناسب و ارائه به مقام معظم رهبری راه کارهای مناسب اجرای برای بررسی اصلاح و تحول

فرماندهان... انجام گیرد که... فرماندهی این...

۱۳۸۰  
۱۳۸۲  
۱۹۸۲  
دکتر نجات بخش