

تا اواخر دهه شصت میلادی مفهوم رشد اقتصادی کاربرد وسیعی داشت و اقتصاددانان عمده تأکید خود را بر روی این مفهوم متمرکز کرده بودند. ولی در دهه هفتاد تجارب جهانی نشان داد که تأکید صرف بر رشد اقتصادی اشتباه است، زیرا هم از نظر مفهومی این کلمه نارسا بود و هم از نظر مصادیق با رشد معادل نبود. از این رو واژه توسعه جایگاه خاصی در متون اقتصادی پیدا کرد و به مرور اصطلاحات توسعه و کشورهای توسعه یافته و یا کشورهای عقب افتاده به دیگر علوم نیز راه یافت.

امروزه توسعه یکی از الزامات اساسی کشورهای جهان است. سرعت تغییرات و پیشرفت در کشورهای توسعه یافته در مقایسه با کشورهای عقب افتاده به حدی است که به سختی می توان قبول کرد که این دو گروه در زمانه ای یکسان می زیند.

در این مقاله سعی شده است ضمن به دست دادن تعاریفی از توسعه و تفاوت آن با رشد اقتصادی، ارتباط بین مدیریت و توسعه از دیدگاه مدیریت به بررسی درآید. بدین منظور از دو اصطلاح « مدیریت توسعه » و « توسعه مدیریت » استفاده شده است. در ادامه پس از بیان اجزای مدیریت توسعه مدلهایی برای کنترل برنامه های توسعه و سنجش کارایی برنامه های مربوطه عرضه شده است. در پایان نگاهی اجمالی به برنامه های اول و دوم توسعه کشور شده است و کارایی آنها در بوطه ارزیابی قرار گرفته است. مؤلف ضمن تحلیل شرایط زمانی و مکانی و روح کلی حاکم بر برنامه های رسمی توسعه در ایران سعی کرده پیشنهادهایی برای آینده ایران ارایه دهد. در مجموع برای تدوین برنامه سوم توسعه کشور به نظر می رسد که طرح راهکارهایی از این دست که بیشتر به جنبه های مدیریتی توسعه نظر دارند مفید واقع شود و بتواند نقیصه های موجود را برطرف سازد. بنابراین به نظر مؤلف برای توسعه یافتگی لازم است تا مدیران ما علاوه بر تسلط بر برنامه های توسعه نسبت به آن تعهد داشته و از نظر تخصصی خود را توانا سازند.

باید گفت که هیچ کشوری نیست که بتواند خود را از قافله توسعه جدا بداند، بنابراین مهم آن است که توسعه را با ارزشها و توان خویش همگام سازد. به بیان دیگر راهی برای فرار از توسعه وجود ندارد و تنها راه، تطبیق آن با شرایط خاص (هر کشور) است. مدیریت نیز یکی دیگر از نکات اصلی در بهبود اوضاع یک کشور می باشد و طبق نظر بسیاری از کارشناسان اقتصادی چهارمین منبع اقتصادی پس از زمین، کار و نیروی انسانی است. تجربه کشورها نشان داده این سه عامل فقط هنگامی سودمند افتاده اند که در اختیار مدیران توانمند باشند؛ به همین دلیل ارزش مدیریت روز به

روز نمایانتر می‌گردد. هر پدیده‌ای نیز احتیاج به مدیریت دارد تا بتواند به خوبی به اهداف خود برسد و گرنه یا به بیراهه رفته و یا با صرف هزینه‌های گزاف به مقصد می‌رسد. توسعه نیز از این قاعده مستثنی نیست و همچون هر پدیده دیگری نیاز به مدیریت دارد؛ از این نظر اصول مدیریت و رعایت آنها در فرآیند توسعه می‌تواند کاربرد وسیع و مؤثری داشته باشد. در این مقاله ارتباط بین توسعه و مدیریت، در قالب تعریف دو واژه «مدیریت توسعه» و «توسعه مدیریت» بیان می‌گردد. در ادامه با ذکر نمونه‌هایی از چند کشور، مدل‌هایی را برای کنترل فرآیند توسعه و افزایش کارایی مدل‌های مدیریت توسعه طرح می‌کنیم. از آنجا که در کشور ما پس از دوران جنگ تحمیلی، برنامه‌های اول و دوم توسعه به اجرا در آمده و تدوین برنامه سوم نیز در دست است، لازم دانستیم به این برنامه‌ها نیز در پایان مقاله نگاهی بیفکنیم.

الف - رشد و توسعه

رشد در لغت عبارتست از هرگونه افزایش در حد میزان یک چیز. به عبارتی افزایش میزان تولید، رشد تولید و ارتقای سطح فرهنگ را رشد فرهنگی گویند. در بیان اقتصادی، رشد را به صورت افزایش شاخصهای کمی اقتصاد نظیر تولید ناخالص ملی و درآمد سرانه از دوره‌ای به دوره دیگر تعریف می‌کنند.

اساساً توسعه دارای مفهوم گسترده‌تری می‌باشد. رشد متضمن معنای بسیط زیرساخت اقتصادی است ولی توسعه علاوه بر آن، مستلزم شکوفایی همه ابعاد حیات انسانی است. توسعه در معنای زیستی به معنای گسترش و شکوفایی می‌باشد و از دیدگاه اجتماعی، رشدی هماهنگ و موزون در همه ابعاد مادی، روانی و معنوی را می‌رساند. (۱)

پس از این تعاریف، دو نکته درباره مفاهیم رشد و توسعه قابل بحث است؛ نخست آن که؛ به دلیل حیطه گسترده تعریف توسعه، می‌توان یک وظیفه حساس و اصلی را برای آن در نظر گرفت و آن عبارتست از هماهنگ کردن ابعاد مختلف رشد. در یک جامعه پویا تمامی بخشها لازم است به دنبال رشد و بهبود شرایط خویش باشند. اگر یک بخشی از این قاعده مستثنی باشد یا این که بیش از حد معمول رشد یابد باعث تزلزل کل جامعه می‌گردد.

نکته دوم آنست که رشد، بیشتر مسائل مادی را شامل می‌گردد در حالی که توسعه در پی تحقق آن است که رشد مادی انسان در خدمت تعالی و رفاه وی باشد و تمامی جامعه را با محوریت انسان می‌بیند. پس در توسعه برخلاف رشد باید بر مقولات معنوی و جنبه‌های انسانی تأکید بیشتری شود. باتوجه به نکات یاد شده، توسعه را می‌توان این‌گونه تعریف کرد: «مجموعه تغییرات فرهنگی، ارزشی، اجتماعی و اقتصادی که با کمک آنها بتوان شاخصهای حقیقی را بهبود بخشید.» پس در توسعه در کنار مفاهیم افزایش تولید ناخالص ملی، درآمد سرانه، کاهش تورم و بیکاری،

مواردی چون رشد فرهنگ و شخصیت افراد، بلوغ سیاسی و را با محور قرار دادن انسان، باید در نظر آورد.

توسعه یک فرآیند بسیار پیچیده است که لازمه آن جامع‌نگری در طراحی و بهینگی نهادها در جهت‌دهی فرآیند است. اتخاذ سیاستها در فرآیند توسعه حساس است زیرا یک تصمیم می‌تواند متضمن نتایج مختلف در بخشهای متفاوت جامعه باشد؛ از این‌رو نگرش سیستمی در این مورد کاربرد دارد.

برای اجرای صحیح این فرآیند از تدابیر خاصی می‌توان بهره برد ولی تجربه بسیاری از کشورها نشان می‌دهد که برای کنترل و هدایت این فرآیند، چرخه توسعه نیز به کار می‌آید. این چرخه در شکل (۱) نشان داده شده است:

شکل (۱) چرخه توسعه (۲)

این عوامل در حالت تعاملی با یکدیگر هستند و می‌توانند اثر مثبت یا منفی بر یکدیگر گذاشته، فرآیند توسعه را شتاب دهند یا مختل سازند. برای آن‌که نمونه‌هایی از هر کدام بیان کنیم با استفاده از تجارب کشورهای توسعه یافته شکل (۲) را تنظیم کرده‌ایم:

شکل ۲- نمونه های ارکان چرخه توسعه (۳)

اهداف، محور اصلی چرخه توسعه هستند زیرا گزینش مجموعه اهداف مناسب، واقع‌بینانه و قابل دسترسی که دارای حداقل تعارضات باشد گام نخست و تعیین‌کننده فرآیند توسعه است. اگر این انتخاب بدون در نظر گرفتن معیارهای اساسی سابق‌الذکر صورت گیرد، هرچند که ممکن است ظاهراً در کوتاه‌مدت توفیقاتی نصیب کشور گردد، لیکن در بلندمدت شکست برنامه‌های توسعه را در پی خواهد داشت.

پس از تعیین اهداف، زمان طراحی سیاستهایی است که بتواند در راه نیل به آنها ثمربخش واقع شوند. طراحی و اتخاذ سیاستها باید بسیار با دقت و وسواس همراه باشد تا این‌که در سایر مراحل توسعه بتوان براساس آنها حرکت کرد و تصمیم گرفت. میزان انعطاف‌پذیری سیاستها بسیار مهم است. گاهی اوقات شرایط اجتماعی، سیاسی و اقتصادی باعث می‌گردد که سیاست کارآمد قبلی، بی‌ارزش گردد یا آنچه پنداشته می‌شد که سیاست بهینه باشد، کارایی‌اش را از دست بدهد، از

این رو سریعاً باید سیاست را تغییر داد. برای نمونه در کره جنوبی در آغاز برنامه‌ریزی توسعه با این فرض که صنایع بزرگ زود بازده می‌توانند باعث افزایش تولیدات صنعتی شوند، حجم عظیم سرمایه‌گذاری به آنها اختصاص یافت. ولی پس از ده سال سیاست‌گذاران توسعه دریافتند که این سیاست کارایی ندارد و باید توسعه صنایع کوچک و متوسط اشتغال‌زا محوریت یابد. (۴)

هندوستان نیز سیاست انقباضی خود را (از ۱۹۴۸ تا ۱۹۸۰) در سال ۱۹۸۰ به سیستم باز اقتصادی تغییر داد. (۵) در کشور ما نیز مشاهده می‌شود که برنامه‌های تعدیل در دوره‌ای متوقف شده و سیاست کنترل حاکم می‌گردد. در مجموع اتخاذ یک سیاست باید مبتنی بر اهداف ملی، توان اقتصادی و سیاسی، ملاحظات فرهنگی و هنجارهای جامعه و ارزشهای آن و همین‌طور منابع موجود باشد. هنر برنامه‌ریزان توسعه در چگونگی بهره‌گیری بهینه از حداقل منابع (مادی و غیرمادی) موجود می‌باشد، تا هم منابع، بهینه مصرف شوند و هم حداقل هزینه صورت گیرد. نیروی انسانی (در قالب کارگر و مدیران) مهمترین منابع هر کشوری هستند که حتی افزایش میزان اتوماسیون نیز نتوانسته است از ارزش آن بکاهد. این منع عظیم است که سازمانهای مجری توسعه را به منزله رکن چهارم توسعه فعال می‌سازد. وجود سازمانی کارا و اثربخش که مجری مناسب برنامه‌های توسعه باشد، خاصه اگر این برنامه‌ها به‌خوبی تدوین شده باشند می‌تواند علاوه بر ایفای نقش حرکت‌دهی در فرآیند توسعه، عاملی شتاب‌زا نیز باشد. برعکس هرگونه تزلزل در این رکن می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری بر روند توسعه وارد سازد، زیرا تا این مرحله، توسعه بیشتر جنبه کلامی و دستور کار دارد ولی در این مرحله تبدیل به عمل می‌شود یعنی از حالت بالقوه به بالفعل در می‌آید. بنابراین طراحی و انتخاب سازمانهای مناسب و به‌کارگیری نیروهای کار و مدیریت کارا در آنها بسیار ضروری است و باید دانست که، سازمان کارا اهداف ناقص را کامل می‌کند و اشکالات را برطرف می‌سازد، در حالی‌که سازمان ناکارآمد، عالی‌ترین اهداف را به تباهی می‌کشاند.

ب - مدیریت و توسعه

مدیریت یکی از مهمترین فعالیتهای انسان است. سابقه تئوریک مدیریت هرچند از لحاظ زمانی به حدود ۱۹۰۰ می‌رسد ولی بی‌شک از زمانی‌که انسان گروه را ساخت و جامعه اولیه را بنا نهاد و نیز از آن هنگام که به شکار و در غار زیستن پرداخت و برای مشکلاتش چاره‌جویی کرد، در عمل مدیریت نیز پدیدار شد. حتی این مفهوم در فرهنگ قرآنی نیز مطرح است زیرا خداوند بارها خودش را مُدَبِّرُ الْأُمُور دانسته است، مانند: «إِنَّ رَبَّكُمُ اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ فِي سِتَّةِ أَيَّامٍ ثُمَّ اسْتَوَىٰ عَلَى الْعَرْشِ يُدَبِّرُ الْأَمْرَ» (۶) که اوج تدبیر خویش را در آفرینش انسان می‌داند و به خود آفرین می‌گوید. (۷)

مدیریت را می‌توان به صورت فرآیند هماهنگ کردن نیروها و منابع مادی و غیرمادی جهت نیل به اهداف سازمانی تعریف کرد. حساسیت آن نیز در گروهی همین هماهنگ سازی است. بالاترین توان و هنر فرد این است که بتواند در یک محیط پرتلاطم و بدون سازمان، مجموعه‌ای متشکل از انسانها، توأم با ارزشها و فرهنگهای مختلف را در کنار منابع مادی بسیج نماید تا به گونه‌ای کارا و اثربخش به اهداف سازمان بیش از اهداف فردی خود بنگرند. آنچه عموماً مطرح است در اکتسابی یا غیر اکتسابی بودن این توان است.

از آنجا که پاسخ به این سؤال در ادامه مقاله به طور مبسوط می‌آید، به این جواب مختصر بسنده می‌کنیم که مدیریت نه علم صرف است که به راحتی قابل آموختن باشد و نه صرف هنر است که هر فرد مستقل از آموزشهای دانشگاهی به نحو مطلوب و اثربخش قادر به اجرای آن باشد. یک مدیر پنج وظیفه اصلی دارد که عبارتند از: برنامه‌ریزی، سازماندهی، نیروگزینی، هدایت و رهبری و در نهایت کنترل. (۸) انجام دادن این کار ویژه‌ها نیازمند به علم و هنر مدیریت است و نمی‌توان بین آنها تفکیک قائل شد. مدیریت بدون این دو مؤثر نخواهد بود، هرچند که از لحاظ ظاهری توفیقاتی داشته باشد. پس مدیریت علمی است که کاربرد درست آن، در شرایط متفاوت محیطی نیاز به هنر دارد.

در چرخه مدیریت در سه موضع به مدیریت می‌رسیم، سازمانها، منابع و نیروی انسانی. در منابع، ارتباط میان مدیریت و توسعه بسیار تنگاتنگ است و این ارتباط را در قالب دو مفهوم مدیریت توسعه و توسعه مدیریت می‌توان توضیح داد.

ج - توسعه مدیریت

این واژه بیانگر یک سیاست مهم در فرآیند توسعه است و به معنی گسترش مفاهیم مدیریت در سطح مختلف جامعه متناسب با نیاز و معرفت آنان می‌باشد که اثر مهمی در تقویت بنیه مدیریت کشور دارد. تمامی انسانها مدیر هستند، از مدیران رسمی سازمانها گرفته تا پدران و مادران در خانه و حتی یک فرد تنها، زیرا همه آنها اعمال مدیریتی انجام می‌دهند. یک فرد برای زندگی برنامه ریزی می‌کند، تصمیم می‌گیرد، اجرا می‌کند و بر خود نظارت می‌کند پس در ساده‌ترین فرض، مدیر خود است. با این دید به افراد، لزوم بهبود مدیریت را در میان تک تک افراد درمی‌یابیم. اگر افراد در استفاده از فرصتها ناتوانند، خانواده‌ها دچار مشکل هستند، الگوی مصرف ما نادرست است و سازمانهای ما کارا نیستند؛ ریشه همه را در نقص «توان مدیریتی» آنها باید جستجو کرد. اشکال عمده ما امروز این است که یا مفاهیم مدیریت را آنقدر ساده می‌پنداریم که نیازی به آموزش ندارد و یا آنقدر سخت و تخصصی می‌انگاریم که برای همگان قابل استفاده نباشد. حال آنکه اکثر مباحث آن چون کارایی و بهره‌وری آموزش دادنی هستند. اگر عامه مردم خود را ملزم به آموختن و

اجرای این مفاهیم بدانند و در زندگی واقعا اصول مذکور را رعایت کنند، به بزرگترین منبع توسعه جامعه تبدیل می‌شوند. این آموزش اصول مدیریتی باتوجه به سطح معلومات، مشاغل، آگاهی و سایر ملاحظات، متفاوت باید باشد؛ ولی مهم این است که همه از آن بهره‌مند شوند. این نکته و توضیحات نشان از اهمیت توسعه مدیریت در بین نیروی انسانی دارد.

بحث دیگر مدیریت، توسعه در خود منابع می‌باشد یعنی مدیر کارا خود یک منبع است. پیشتر اشاره شد که مدیریت امروزه به‌مثابه چهارمین منبع شناخته می‌شود. دلیل آن تجربه بسیاری از کشورهای جهان سوم است که سرشار از منابع و نیروی انسانی هستند ولی نبود مدیریت در آن کشورها باعث به یغما رفتن این منابع و فرار مغزها یا اسارت نیروی کار در دام بیگانگان شده است.

از این زاویه توسعه مدیریت شامل ارتقای مدیریت کشور در جهت کارآمدسازی آنست. به‌ویژه با عنایت به جایگاه سوم مدیریت در چرخه توسعه یعنی اداره سازمانهای مجری توسعه این ضرورت نمایان‌تر می‌گردد، چون مدیر کارا و اثربخش قادر هدایت بهتر سازمان است. نکته اصلی و اساسی این است که هیچ مدیری و در هیچ زمان و سطح معلومات نباید خود را از آموزش بی‌نیاز بدانند. متأسفانه امروزه بسیاری از مدیران سازمانهای ما اصولاً اعتقادی به آموزش ندارند، هرچند که در باب آن سخن بسیار می‌گویند ولی در مقام عمل انبوهی از برنامه‌های آموزشی و تحقیقاتی فقط بایگانی می‌شوند. تجربه نویسنده در طراحی دوره‌های مذکور بیانگر آن است که برای مدیران، اغلب تسهیلات، محل برگزاری و حقوق و مزایای حاصله مهمتر از محتوای آموزش است و یا این‌که آموزش را فقط برای فرودستان لازم می‌دانند که این تفکر، کاملاً نادرست است.

در این جا بیان چند نمونه از جایگاه آموزش در دیگر کشورها بی‌مناسبت نخواهد بود. در کره جنوبی هفت دانشگاه مسؤلیت تربیت مربیان، استادان و کارآفرینان را در سطح کارشناسی ارشد و دکتری برعهده دارند. اگر شخصی در این کشور متقاضی صدور مجوز تأسیس واحد کوچک تولیدی باشد لازم است که آموزشهای تخصصی مدیریت در زمینه‌های روان‌شناسی، جامعه‌شناسی تولید، بررسیهای اقتصادی، مدیریت تولید، بازاریابی و بازاریابی و روابط صنعتی را گذرانده باشد. شکل شماره سه روند دریافت مجوز در کره جنوبی را نشان می‌دهد.

شکل ۳- نحوه صدور مجوز تأسیس واحد تولیدی کوچک در کره جنوبی (۹)

نمونه دیگر هندوستان است. در این کشور یکی از مشوقها و حمایت‌های دولت از صنایع کوچک و متوسط، وامهای مختلفی است که برای راه‌اندازی مراکز تحقیق و پژوهش پرداخت می‌شود. البته

این جدای از وامهایی است که به سهولت و عمدتاً بدون بهره برای آموزش به متقاضیان داده می‌شود. جدول (۱) نحوه دریافت این وامها را نشان می‌دهد.

جدول ۱- وامهای پرداختی برای آموزش در هند (۱۰)

همان‌طور که بیان شد بر اثر این سه جایگاه مدیریت در فرآیند توسعه، تأکید بر آن بسیار ضروری است. توسعه مدیریت سه اثر مهم می‌تواند داشته باشد. اول بر روی عامه مردم که باعث افزایش بهره‌وری فردی آنان خواهد شد. دوم بر روی مدیران که کارایی و اثربخشی آنان را به همراه خواهد داشت و سوم بر روی سازمانها که باعث افزایش کارایی و تحول آنها می‌گردد. این سه اثر چون در تعامل با یکدیگرند بنابراین هم افزایشی، اثر مضاعفی بر کل فرآیند توسعه خواهند گذاشت.

د - مدیریت توسعه

توسعه مانند هر فعالیت دیگر بشری احتیاج به مدیریت دارد زیرا در این فرآیند پیچیده ما نیاز به برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری، بسیج نیروها، تصمیم‌گیری، کنترل و داریم که همگی این امور تحت نظر مدیریت قوی و کارآمد، انجام می‌شوند. پس فرآیند توسعه نیاز به مدیریت توسعه دارد. در تعریف مدیریت توسعه می‌توان گفت که عبارتست از فرآیند برنامه‌ریزی، سازماندهی، انتخاب کارگزاران و هدایت و کنترل روند توسعه. به بیان دیگر هماهنگی بین منابع مادی و غیرمادی در سازمانهای مجری را در جهت سیاستهای توسعه جهت میل به اهداف مشخص آن مدیریت توسعه گویند.

متأسفانه در متون راجع به توسعه، در باب این مفهوم کمتر بحث شده است و بیشتر اجزای آن به صورت جزئی مدنظر بوده‌اند، که این جزء نگری یکی از عوامل مهم عقب‌ماندگی کشورهای جهان سوم است. وقتی ما بحث از توسعه سیاسی، فرهنگی، اجتماعی می‌کنیم لازم است پیش از آن در مفهوم و کاربرد مدیریت توسعه و ضرورت آن به توافق رسیده باشیم و با یافتن سبک خاص خود به مدل‌سازی بپردازیم. زیرا مدیریت توسعه نیز وابسته به محیط است و با توجه به شرایط هر کشور و توان و منابعی که در اختیار دارد و براساس ارزشهای آن تفاوت خواهد کرد. تشابه و یا الگوبرداری از سبکها و روشهای مدیریت توسعه مهم نیست و حتی صد در صد انطباقی نخواهد بود. بلکه تطبیق مدل با شرایط، متضمن کارایی و اثربخشی آن خواهد شد. کلیشه‌برداری، کوتاه

فکری و جزء نگری در گزینش الگوی مدیریت توسعه می‌تواند باعث زیان در بلندمدت شود. زبانی که شاید امروزه کشورهای آسیای جنوب شرقی تاوان آن را می‌دهند. برای روشن شدن مفهوم مدل مدیریت توسعه، تجربه کشور مالزی را مورد نظر قرار می‌دهیم. اگر از دیدگاه مدیریت توسعه به رشد اقتصادی مالزی نظر بیفکنیم شاید چارچوب کارکردی رشد آن را بتوان در شکل (۴) نشان داد که از چهاربخش سیاستهای اتخاذ شده به همراه نهادهای مجری، بسترهای ایجاد رقابت، عملکردها و نتایج، تشکیل شده است. پیروی از این مدل اقتصادی - مدیریتی باعث آنچنان رشدی در مالزی گردید که در متون توسعه به معجزه شهرت یافت. هرچند که این کشور امروزه درگیر مشکلات بی‌شماری است که از حوصله نوشتار حاضر خارج است.

شکل (۴): چارچوب مدیریت توسعه مالزی (۱۱)

رابطه بین مدیریت توسعه و توسعه مدیریت همان طور که از تعاریف هر کدام مشخص می شود بدین صورت است که مدیریت توسعه بر روند توسعه تأکید دارد و دربرگیرنده کل فرآیند توسعه می باشد ولی توسعه مدیریت روش و سیاستی است که می تواند در خلال روند توسعه به کار رود، یعنی به صورت یک ابزار مهم در مدیریت توسعه شناخته می شود. هرچه رابطه بین این دو قوی تر باشد مدل ما به سمت کارایی پیش می رود زیرا استفاده از مجموع این دو ما را در انتخاب مدل مناسب یاری خواهد کرد.

وقتی بحث از کارایی یک مدل مدیریت توسعه به میان می آید، منظور این است که: اول) مدل کاملاً شفاف باشد، دوم) منطبق با شرایط و ارزشها باشد، سوم) اهداف انسانی را تأمین سازد، چهارم) دربرگیرنده کمترین هزینه باشد، پنجم) رفاه عمومی را دربرداشته باشد. باید گفت که رفاه بسیار عامتر از آن چیزی است که در ذهن عامه مردم متصور است. زیرا عموماً فقط منافع آنی را در نظر می گیرند ولی منظور از رفاه در این جا امری است که کلیه منافع آنی و آتی، حفظ منافع موجود و استفاده بهینه از آنها و حتی الامکان ایجاد منابع جدید را شامل می گردد. زیرا تمام این موارد باعث سعادت و رفاه جامعه می شوند. (۱۲) اجزای مهم مدیریت توسعه عبارتند از:

ح - اجزای مدیریت توسعه

۱- برنامه ریزی توسعه: برنامه ریزی گام نخست مدیریت توسعه است و برنامه ای عمل کردن امروزه کلید اصلی هر فعالیتی شناخته می شود. هرچند که برخی سعی می کنند با مطرح کردن مسائلی چون سرعت تغییرات و تحولات از اهمیت آن بکاهند ولی حقیقت این است که یک برنامه صحیح و مطلوب با بهره گیری از بازخورها و اطلاعات، پیوسته خود را کنترل کرده و اصطلاحاً « به روز » می شود. در برنامه ریزی توسعه، اهداف می باید تعریف شوند، تقدم و تأخر رشدهای مختلف و ابعاد جامعه براساس اولویتها مشخص شوند و مسیر حرکت همه افراد کاملاً معلوم باشد. محاسبه دقیق اهداف کمی و تعیین صحیح اهداف کیفی در این مرحله بسیار ضروری است. در این جا محور در برنامه ریزی، باید با توجه به شرایط ویژه هر جامعه تعیین گردد.

در جامعه ای که از نظر رشد فرهنگی ضعف وجود دارد، تأکید بر رشد اقتصادی زیان آور است؛ همان طور که اگر رشد اقتصادی کند باشد رشد معنوی را دچار اختلال می کند. گفتیم که هدف اصلی توسعه باید در نظر گرفتن تمامی ابعاد انسانی باشد خاصه فرهنگ، اقتصاد و معنویت جامعه

که « كَادَ الْفَقْرُ أَنْ يَكُونَ كُفْرًا »؛ پس این ابعاد مختلف دقیقاً بر روی هم اثر می‌گذارند و غفلت از هر کدام باعث ضعف در دیگران می‌گردد.

۲- سازماندهی توسعه: برای نیل به توسعه کارا، سازماندهی نیروها، منابع، ارگانها و کلیه نیروهای درگیر در توسعه در جهت تحقق برنامه، گام دوم است. وجود ارزشهای متفاوت، تعاریف مختلف برای توسعه، جامعه آزاد، اقتصاد و، اهداف فردی متنوع و بعضاً متعارض، موانع ساختاری و قوانین محدودکننده، نیاز به تنوع سازمانهای مجری توسعه، طراحی ساختارهای کارا و بسیاری مشکلات دیگر حتی الامکان می‌باید در این بخش مرتفع گردند. در این گام از فرآیند توسعه است که باید سازماندهی نیروها به شیوه‌ای انجام شود که نقش هر نیرو دقیقاً در کل فرآیند مشخص باشد و این سخت‌ترین گام توسعه است. به یک معنای دیگر، عملیاتی کردن برنامه‌هایی است که تا قبل از آن مکتوب بوده‌اند. بنابراین ایجاد سلسله‌مراتب مناسب و برقراری نظام اطلاعاتی جهت تبادل و تحلیل داده‌ها به صورت لحظه به لحظه رسالت مهمی است که می‌تواند ضامن توفیق فرآیند توسعه باشد و این مهم در مرحله دوم صورت می‌پذیرد.

۳- کارگزاران توسعه: بهترین برنامه‌ها را مجریان ناتوان نابود می‌سازند و بدترین برنامه‌ها را مجریان توانا تغییر داده و به مطلوبترین وجه انجام می‌دهند. برگزیدن کارگزاران اصلی توسعه گام سوم است. این که چه کسانی اداره توسعه را بر عهده گیرند؟ و چه کسانی نیروهای صف باشند؟ مطلب مهمی است که در این جا مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این میان اشاره به دو نکته لازم می‌آید: نخست اهمیت آموزش پیوسته نیروها و دوم ضرورت مشارکت فرد فرد جامعه در فرآیند توسعه. در همین ارتباط باید گفت که توسعه بدون این دو نکته محکوم به شکست بوده و یا مختص یک گروه و طبقه معدود و خاص می‌گردد.

مدیران توسعه لازم است علاوه بر تسلط بر برنامه‌های توسعه نسبت به آن تعهد داشته و از نظر علمی و تخصصی توانمند باشند؛ این مدیران حتماً باید دو مشخصه مدیریت بهبود و بهبود مدیریت را به خوبی دانسته و اجرا کنند و مهمتر از همه موارد یاد شده، نظارت دقیقی بر برنامه‌ها داشته باشند که این نیازمند به نگرش بلندمدت و تیزبینی خاصی است.

نیروهای صف در توسعه در واقع عمده مردم هستند که باید با اعتقاد به برنامه‌های توسعه، دولت را در فصل فصل برنامه‌ها یاری دهند و مشارکت فراگیر در آنها داشته باشند. حساس بودن در برابر انحرافات، کنترل برنامه‌ها و همکاری با نیروهای ستادی ضامن حرکت مناسب فرآیند توسعه خواهد بود.

۴- هدایت و کنترل توسعه: چهارمین گام توسعه، حیاتی‌ترین گام هم است چرا که بی‌شک بقای توسعه بستگی به آن دارد. توسعه مجموعه‌ای از رشد ابعاد مختلف جامعه می‌باشد، حال اگر

بر این رشدهای متنوع نظارت نشوند و در مجرای اصلی هدایت نگردند، هرکدام بر سر کسب منافع بیشتر تلاش خواهند کرد و این تنازع توسعه را دچار تزلزل می‌کند. مدیران ارشد توسعه باید از قدرت نظارت و هدایت بر فرآیند توسعه به خوبی برخوردار باشند و از کلیه منابع قدرت موجود و در دسترس خویش استفاده کنند. ایجاد نظام نظارتی توانا که نسبت به کوچکترین انحراف نیز حساس باشد در بقای توسعه بسیار حیاتی است و نتایج ذیل را در بر خواهد داشت:

۱- شناسایی نقاط ضعف و قدرت در هر بخش از فرآیند توسعه به منظور رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت.

۲- شناسایی انحرافات از برنامه‌ها و تصحیح سریع آنها با استفاده از ایجاد حلقه‌های بازخور.

۳- جلوگیری از بروز بحرانهای آتی و یا کاهش پیامدهای آن با استفاده از پیش‌بینی بحرانها.

۴- نظارت بر نحوه عملکرد مجریان توسعه.

۵- سنجش و ارزیابی عملکرد کلیه نیروهای توسعه.

۶- تهیه و تدوین اطلاعات مناسب و کاربردی برای برنامه‌ریزیهای آتی توسعه. (۱۳)

برای آن که بتوان فرآیند توسعه را در قالب یک الگو نشان داد، مدلی عرضه می‌شود که در

شکل (۵) مشخص است.

متأسفانه سهل‌انگاری در رعایت این توالی و همچنین حلقه‌های نظارت باعث شکست بسیاری از برنامه‌ها شده است. در این مدل چند نکته قابل توجه است؛ اول تقسیم برنامه به اجزایی است که بتوان آنها را در مدت‌های مشخص زمانی اجرا کرد. (به این شکل که مثلاً برای کنترل صحیح و مطلوب برنامه‌های توسعه لازم است آن را در اجزای ۶ ماهه تقسیم کرد و پس از هر جزء یا مرحله عمل کنترل و اصلاح را انجام داد.) بدین طریق مدل ما نسبت به تغییرات و انحرافات حساسیت نشان خواهد داد؛ ضمن این‌که بحرانهای آتی قابل پیش‌بینی خواهد بود.

دومین نکته آن است که پس از اجرای چند مرحله از برنامه‌های توسعه باید ضمن ادامه دادن فرآیند فعلی، مطالعات اولیه تدوین برنامه بعدی را آغاز کرد. یعنی فرآیند توسعه مستمر باید باشد تا خللی در جامعه ایجاد نشود. البته لازم است که سیاستهای اتخاذشده در برنامه‌ها نیز ضمن حفظ انعطاف خود، از ثبات نسبی نیز برخوردار باشند؛ مگر آن که دقیقاً اشتباه بودن یک سیاست مشخص باشد که دیگر ادامه آن منطقی نیست. عدم ثبات نسبی در سیاستها ضمن آن که برای نیروها سردرگمی ایجاد خواهد کرد، باعث اتلاف منابع می‌گردد و علاوه بر آنها امکان کنترل دقیق را از بین می‌برد زیرا هر نوع انحرافی را به دلیل این عدم ثبات واگذاشته و از نظارت واقعی جلوگیری می‌گردد.

و - ارزیابی کارایی مدل مدیریت توسعه

یک مدل مدیریت توسعه زمانی کاملاً موفق خواهد بود که در کنار رعایت تمامی نکات یادشده، کارا باشد. برای سنجش کارایی یک مدل مدیریت توسعه از سه مشخصه: اهداف، رفاه و هزینه استفاده می‌کنیم. هرچه میزان دسترسی به اهداف بیشتر باشد و رفاه جامعه را بیشتر تضمین کند و کمترین هزینه را دربرداشته باشد، کارایی مدل بالاتر است. البته منظور از هزینه، همان هزینه فرصت می‌باشد. زیرا طبیعی است که اجرای برنامه‌های توسعه هزینه بالایی دارد ولی برای مدل سه بعدی اهداف، رفاه و هزینه، مهم این هزینه می‌باشد. برای ارزیابی میزان آثار هرکدام از سه عامل مذکور و درجه اهمیت عوامل سه‌گانه می‌توان از تکنیکهای مختلف نظیر AHP بهره برد.

جدول ۲- وضعیت مختلف مدل سنجش کارایی مدیریت توسعه

همان‌طور که در جدول مشخص است ۴ حالت ناکارا، ۳ حالت نیمه‌کارا و تنها یک حالت کارا می‌باشد. توجه داشته باشید که حالت سوم از نظر رفاه و هزینه مساعد است ولی نشان می‌دهد که اهداف خوب تعریف نشده‌اند و به همین دلیل نیمه‌کارا هستند. شبیه این استدلال در وضعیت پنجم می‌آید، زیرا اهداف رفاه جامعه را تأمین نکرده‌اند. در حالت هشتم هزینه فرصت ما بسیار زیاد است که نشان از غلط بودن سیاستهای توسعه دارد.

اگر این مدل را برای برنامه‌های اول و دوم توسعه در کشور در نظر بگیریم به این نتیجه می‌رسیم که:

الف - از نظر اهداف: متأسفانه در بسیاری از بخشها، سازمانها نتوانسته‌اند به اهداف مشخص شده در برنامه‌ها دست یابند به خصوص در برنامه دوم این حالت حادثتر است. عوامل مختلفی در این ناکامی دخیل بوده‌اند که عمده آنها به سیاستهای غلط اقتصادی، عدم ثبات رویه، مقررات محدودکننده و مشکلات ارزی و قیمت نفت خاصه در اواخر برنامه دوم بازمی‌گردد. یک نکته در این‌جا قابل توجه است؛ در خلال اجرای برنامه‌های اول و دوم به وسیله مجریان برنامه به کرات بیان می‌شد که برنامه به میزان چند درصد از اهداف پیش‌بینی شده جلوتر است. غالباً این نقطه قوت به شمار می‌رود درحالی که کاملاً نشان از ضعف برنامه‌هاست. زیرا این پدیده از دو حالت خارج نیست:

یا این پیشرفت مرهون تلاش و کوشش و استفاده از منابع است پس نشان می‌دهد که برنامه‌ریزان در تحلیل خود از ظرفیتهای و توان منابع دچار اشتباه شده‌اند و یا این که منابع اضافه‌تری از حد مجاز

صرف این فعالیتها شده است، یعنی سهم یک قسمت در یک جای دیگر مصرف شده است، از این رو نظارت ضعیف بوده است. دلیل دیگر ما بر عدم نیل به اهداف، وجود بسیاری مشکلات اساسی در جامعه نظیر مشکلات نظام اداری، ساختاری و اقتصادی است. تجربه حاصله از انجام دادن برنامه‌های اول و دوم بیانگر این نکته می‌باشد که در تعیین اهداف بلندپروازی شده است و نتیجه آن شده که امروز بعضی از مدیران برنامه‌های توسعه، اذعان به شکست می‌کنند و درصدد یافتن علل ناکامی خویش هستند. البته بعضی اهداف نیز محقق شده‌اند و در بعضی موارد برنامه مطابق با نیازها و خواسته‌های جامعه حرکت فزاینده داشته است، ولی متأسفانه در مجموع دو برنامه در این عامل، ضعیف بوده‌اند.

ب - از نظر رفاه: در اوایل شروع برنامه اول توسعه، وضعیت کشور در شرایطی بسیار حاد و سخت پس از دفاع مقدس ۸ ساله به سر می‌برد و از نظر آب و برق، صنایع پایه، راه و خدمات و بسیاری نکات دیگر در تنگنا بود. لیکن در طول برنامه‌های اول و دوم بسیاری از این مشکلات مرتفع گردید و در واقع این دو برنامه نقش عمده‌ای در رفاه جامعه ایفا کردند. اما در پیش گرفتن سیاستهای غلط اقتصادی، سرمایه‌گزاریهای نادرست، حجم عظیم طرحهای عمرانی، مشکلات سیاسی، اقتصادی، بحرانهای منطقه‌ای و نبود امنیت سرمایه‌گزاری باعث شد که عده‌ای از شرایط تعدیل اقتصادی سوءاستفاده کنند و در نتیجه بر گرده عظیمی از مردم فشار مشکلات یادشده دوچندان گردد. فاصله طبقاتی بین مردم متأسفانه در طول برنامه‌ها بیشتر شده است و رفاه حاصله از اجرای برنامه‌ها در میان مردم تبدیل به نگرانی گردیده، به خصوص کسری بودجه امسال کشور که منجر به استقراض گردید و دیگر بار همان قضایای تکراری قبل را به بار آورد. مشکل تورم که با استقراض دولت، پیش‌فروش نفت، گرانی بعضی خدمات دولتی، حادث می‌شود یکی از عوامل مهمی است که رفاه جامعه را به خطر خواهد افکند. اما همان‌طور که بیان شد با توجه به این که رفاه اعم از رفاه اقتصادی می‌باشد، لازم است به جنبه‌های دیگر نیز پرداخته شود. از نظر فرهنگی با توجه به رشد عمومی جامعه از نظر علمی، توان تحقیقاتی، تعداد نشریات و میزان مشارکت مردم در عرصه‌های فرهنگی، می‌توان تا حدی رفاه را در این زمینه قابل قبول دانست.

از نظر سیاسی مشارکت مردم در انتخابات مختلف طی ۱۰ سال، اجرای برنامه‌های توسعه به خصوص شرکت در انتخابات دوم خرداد و اول آبان نشان داد که مردم به رشد بالای سیاسی دست یافته‌اند و این خود دلیلی شد تا امسال دولت پس از سالها طرح برگزاری انتخابات شوراها را مطرح کند. در یک جمع‌بندی باید گفت، هرچند از نظر اقتصادی مشکلات زیادی مانند بیکاری، تورم و عدم امنیت شغلی وجود دارد ولی بعضی جنبه‌های رفاه مطلوب هستند، از این رو وضعیت رفاه نسبتاً خوب بوده است.

ج - هزینه: بیان شد که اجرای برنامه‌های توسعه نیاز به هزینه دارد. بدین لحاظ برای سنجش کارایی مدیریت توسعه از هزینه فرصت استفاده می‌کنیم. حجم عظیم طرحهایی که در آنها سرمایه‌گذاری شد ولی بر اثر عدم برنامه‌ریزی دقیق، طرح راکد مانده است، بیانگر هزینه‌های بالای فرصت می‌باشد. اگرما ۱۰۰ واحد پولی را در ۱۰ طرح سرمایه‌گذاری کردیم که از هر طرح فقط ۵۰٪ تکمیل گردید، در واقع گزافترین هزینه فرصت را پرداخته‌ایم. زیرا اولاً (هیچ‌کدام از طرحها به مرحله اجرا نرسیده و بازده نخواهند داشت. ثانیاً) راکد ماندن طرحها باعث می‌شود که بر اثر استهلاک و گذشت زمان ۵۰٪ انجام شده نیز از بین برود. ثالثاً) ارزش زمانی ۱۰۰ واحد پولی با در نظر گرفتن امکانات و گزینه‌های دیگر سرمایه‌گذاری باعث می‌شود هزینه فرصت فراوانی را از بابت این اشتباه تخصیص، بپردازیم.

دلیل دیگر بر هزینه‌های بالای فرصت در برنامه‌های اول و دوم توسعه بعضی سیاست‌گذاریهای غلط اقتصادی است که علاوه بر آن که بخشی از سرمایه کشور را از بین برده، باعث رشد ناموزون و غیرمنطقی بخشی از جامعه یا صنعت می‌شود، درحالی که این رشد تأثیر چندانی در توسعه کشور ندارد. برای نمونه یکی از سیاستهای نادرست، برنامه سرمایه‌گذاری در بخش صنعت خودروسازی بوده است. تجربه خودروسازی در ایران نشان می‌دهد که این سرمایه‌گذاری اشتباه می‌باشد. کیفیت محصولات تولیدی کارخانجات خودرو در کشور اغلب دارای نمره منفی بالایی هستند و در بعضی موارد که بیان از افزایش کیفیت می‌گردد در واقع از نظر فنی و مهندسی و کیفیت طراحی توفیقی حاصل نشده است. تجزیه و تحلیل برنامه‌ریزی راهبردی این صنعت نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در بخش خودروسازی مزیت رقابتی برای کشور ایجاد نخواهد کرد بلکه آن چه می‌تواند در کشور و در صادرات نیز نقش مهمی داشته باشد قطعه‌سازی است. بنابراین می‌توان با استفاده از سرمایه‌گذاری در صنعت قطعه‌سازی بسیاری از بازارهای جهانی را تسخیر کرد.

پس به‌طور خلاصه هزینه‌های بسیار گزافی در برنامه‌های اول و دوم توسعه صورت گرفته که می‌توانستند نتایج مطلوبتری داشته باشند. از بررسی سه عامل هزینه فرصت، رفاه و نیل به اهداف به این نتیجه کلی می‌رسیم که در وضعیت چهار از جدول (۲) می‌توان مدل مدیریت توسعه‌ها را جای داد. البته چون میزان رفاه در حد «کم» هم نیست از این رو مدل توسعه دارای کارایی ولی در حدی بسیار کم بوده است. (۱۴)

ز - نتیجه‌گیری

در این مقاله کوشش شد با تکیه بر مبانی علمی و تجارب کشورهای توسعه‌یافته، ارتباط بین مدیریت و توسعه در قالب تبیین دو واژه مدیریت توسعه و توسعه مدیریت بررسی شده و ضمن بیان اهمیت فرآیند مدیریت توسعه در حرکت کلی توسعه کشور، مدلی جهت سنجش کارایی

مدیریت توسعه عرضه گردد. با توجه به هدف این مقاله که معرفی دو واژه مذکور و به دست دادن الگوی ارزیابی بود، نتیجه‌گیری می‌شود که:

۱- در هر کشور براساس ملاحظات سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و با تکیه بر ارزشهای حاکم بر آن کشور باید مدل مناسب مدیریت توسعه طراحی گردد.

۲- در طراحی مدل مدیریت توسعه در نظر گرفتن اجزای مختلف آن، خاصه بحث کنترل و هدایت بسیار ضروری است.

۳- توسعه مدیریت لازم است در سیاستهای مدیریت توسعه به منزله یک سیاست اصلی و محوری مدنظر باشد.

۴- در نظر گرفتن سه عامل نیل به اهداف، رفاه و هزینه فرصت برای سنجش کارایی مدل مدیریت توسعه می‌تواند در قالب یک مدل سه بعدی عرضه شود که در آن تنها حالات کارایی زمانی است که مدل مدیریت توسعه کشور با کمترین هزینه فرصت به بیشترین اهداف رسیده و سطح رفاه کشور را بالا برد.

۵- براساس مدل عرضه شده، روند توسعه در کشور کارایی لازم را نداشته، و هر چند رفاه کمی به دلیل نیل به برخی از اهداف به دست آمده ولیکن هزینه فرصت بالای فرآیند مذکور ناکارایی مدل را موجب شده است. (۱۵)

۶- به منظور تدوین برنامه سوم توسعه پیشنهاد می‌شود:

الف - مدل مناسب مدیریت توسعه کشور با تأکید بر توسعه مدیریت و رشد فرهنگی و اقتصادی گزینش و طراحی شود.

ب - قبل از طراحی برنامه‌ها وحدت رویه و نظر در بین کارشناسان در مورد تعاریف، توان کشور، اولویتها و اصول سیاستها، ایجاد شود.

ج - در برنامه‌ریزی توسعه بر تعیین اهداف واقعی و قابل دسترس تأکید شده و از هر گونه افراط و تفریط در ارزیابی منابع و هدف‌گذاریها پرهیز شود.

د - سازماندهی توسعه و انتخاب کارگزاران آن بسیار جدی‌تر و بدون ملاحظات سیاسی و جناحی صورت گرفته تا متضمن مشارکت همگان گردد.

ه- در طول اجرای برنامه، هدایت و کنترل برنامه به نحو مقتضی به وسیله مراجع ذیصلاح صورت گرفته و با طراحی نظام کنترل دقیق نسبت به کوچکترین انحرافات حساسیت نشان داده شود.

و - کارایی مدل انتخاب شده در فواصل زمانی مناسب ارزیابی شده تا نسبت به نقاط ضعف احتمالی، اقدام مقتضی سریعاً صورت گیرد.

ط - در کلیه سیاستها و سرمایه‌گذاریها هزینه فرصت به مثابه یک عامل تعیین‌کننده مدنظر باشد.

یادداشتها

۱- ساروخانی، باقر، درآمدی بر دایرةالمعارف علوم اجتماعی، تهران، مؤسسه کیهان، ۱۳۷۰، ص ۱۹۲.

۲- برای مطالعه بیشتر رجوع شود به:

Alexander. K. C., The Process of Development of Societies, Sage Publications New Delhi, ۱۹۹۴.

۳- شریف‌النبی، مرتضی، چرخه توسعه، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۵، ص ۳.

۴- همان، ص ۳.

۵- همان، ص ۱۰.

۶- قرآن کریم، سوره مبارکه یونس، آیه شریفه ۳.

۷- قرآن کریم، سوره مؤمنون، آیه ۱۴.

۸- Kooniz, Harold "Essentials of Management", McGraw-Hill, ۱۹۸۶, pp. ۳۵-۳۷.

۹- شریف‌النبی، مرتضی، «چرخه توسعه»، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۵، ص ۱۴۸.

۱۰- همان، ص ۱۶۵.

۱۱- ایمانی راد، مرتضی، «مدیریت توسعه در مالزی»، تدبیر، شماره ۷۹، دی‌ماه ۱۳۷۶، ص ۸۵.

۱۲- برای مطالعه بیشتر رجوع شود به:

.Merrick, Bruce, Economic Development, Universal Book Stall, New Dehlihi, ۱۹۹۰ -

۱۳- برای مطالعه بیشتر رجوع شود به:

Chowdhury, Anis, Development Politycy And Planning, Routledge, ۱۹۹۴

۱۴- برای مطالعه بیشتر رجوع شود به:

,Quade, E. S., An Extended concept of Moder, Tavistock Poublications, LTP, London ۱۹۷۰.

۱۵- برای مطالعه بیشتر رجوع شود به: علی‌آبادی، علیرضا، ریشه‌های توسعه‌نیافتگی در جهان سوم،

تهران، نشر رامین، ۱۳۷۳.