



در پرتو حضور آگاهانه همگانی، ماندگاری انقلاب، آرامش و سکینه‌ی ملت و پیروزی بر توطئه‌های دشمنان امکان‌پذیر خواهد شد.

(دیدار مردم استان قم با رهبر معظم انقلاب - ۹۴/۱۰/۱۹)



سازمان بازرسی کل کشور | نشریه داخلی | ماهنامه | سال ششم | شماره ۷۳ | دی ۱۳۹۴

نظریه کمیسیون حقوقی	دسیسه‌های پونزی	داشته‌ها، راهکارهای اقتصاد مقاومتی	تبیین آمبودزمان پارلمانی سوئد
۳۱	۲۹	۲۱	۱۶

رئیس سازمان بازرسی کل کشور در جمع مسئولین و کارشناسان حفاظت و اطلاعات:

تامین امنیت، بستر مناسب فعالیت ایمن در سازمان است



هفتمین همایش سراسری مسئولین و کارشناسان حفاظت و اطلاعات سازمان بازرسی کل کشور ۲۲ تا ۲۴ آذرماه با حضور و سخنرانی رئیس سازمان بازرسی کل کشور و حجت‌الاسلام والمسلمین خطیب، رئیس مرکز حفاظت و اطلاعات قوه قضائیه برگزار شد.

در مراسم افتتاحیه این همایش، ناصر سراج رئیس سازمان بازرسی کل کشور از زحمات همکاران سازمانی در بخش‌های مختلف حفاظت در مرکز و استان‌ها که کار بزرگ تأمین امنیت در درون سازمان را بر عهده‌دارند، تشکر و قدردانی نمود.

ادامه در صفحه ۴۶

ویژگی‌های نظام کارآمد نظارتی

تهیه و تنظیم: علی احمدی معاون بازرسی کل استان مرکزی

نخواهد یافت و به‌زودی به صورت یک وظیفه اجباری در مجموعه‌سازمانی جلوه‌گر خواهد شد. سازمان‌های نظارتی باید تلاش کنند تا پس از شناسایی دقیق بسترهای فساد، ریشه‌ها عوامل آن‌ها را در حوزه‌های مختلف شناسایی و با مطالعات لازم، منشأ آن‌ها را ریشه‌یابی کرده و راه‌حل‌های اصلاحی و اجرایی را ارائه نمایند. اگر سازمان‌های نظارتی تنها به کشف مشکلات و سوء جریان‌ها بپردازند ولی هیچ‌گونه راه‌حلی ارائه ندهند و یا تولیدکننده گزارشات مفصل در مورد مشکل باشند اما خود را موظف به یافتن علت مشکل و ریشه‌یابی آن ندانند در انجام رسالت خود توفیق چندانی نداشته‌اند.

باید پیوسته این نکته تکرار شود که سازمان‌های نظارتی باهدف اصلاح به وجود آمده‌اند و نباید طوری عمل کنند که به عنوان مرجعی تنبیه‌کننده، یابنده خطاها یا برملا کننده اشتباهات شهرت یابند، اگر سازمان نظارتی چنین چهره‌ای را از خود در جامعه تصویر کند، به سرعت مقبولیت اجتماعی خود را در میان افراد و سازمان‌ها از دست داده و به‌صورت سازمانی ناموفق و نا اثربخش مطرح خواهد شد.

۲- نظارت مثبت نگر:

در فرآیند نظارت و کنترل مقایسه و تطبیق دقیق میان آنچه که هست به عمل آمده و نتیجه به دست آمده از این مقایسه نتیجه نظارت به شمار می‌آید. از نظر منطقی سه حالت در فرآیند کنترل متصور است، در حالت اول که حالت ایده آل به شمار می‌آید، اجرای کارها کاملاً مطابق استانداردها و ضوابط بوده و نتیجه کنترل مثبت ارزیابی می‌شود. در حالت دوم اجرای کارها فراتر از استانداردها و ضوابط بوده و این امر نشانگر آن است که مجریان بهتر و بیشتر از آنچه مقرر بوده است فعالیت کرده‌اند، در حالت سوم که حالتی

یکی از شاخص‌ترین عواملی که نظام اداری را مورد تهدید قرار می‌دهد، پدیده شوم فساد است که سلامت جامعه را با یک بحران جدی روبرو می‌سازد، در این میان نقش و جایگاه ویژه نظارت کارآمد در تضمین و استمرار سلامت در تمام ابعاد و سطوح بیش از همه وقت احساس می‌گردد. ضرورت همسویی در سیاست‌ها، همگرایی در برنامه‌ها و هم‌افزایی در اقدامات و فعالیت‌های فنی و فراگیری و جلوگیری از تداخل کاری و موازی کاری بیش از گذشته ضرورت دارد.

به‌طور حتم با توسعه نظارت کارآمد فراگیر کردن آن به‌ویژه با تقویت بخش پیشگیرانه، موجبات ارتقای سلامت نظام اداری فراهم گردیده و گسترش عدالت را در تمام زوایا برای عامه مردم محسوس و ملموس‌تر خواهد کرد، آنچه مسلم است اعلام عزم جدی برای ریشه‌کنی فساد، افزایش همگرایی میان دستگاه‌های متولی امر مقابله با فساد، دانش‌افزایی، افزایش حساسیت بخش‌های عمومی و خصوصی و توسعه نظارت همگانی و اهمیت قائل شدن به وظایف قانونی و داشتن تعامل و هماهنگی است.

در خصوص نظارت موفق نیز بایستی ابعاد مختلف آن را لحاظ نمود که یک بعد آن ساختار است، بعد دیگر آن مجموعه قوانین و مقرراتی که تدوین می‌شود، بعد دیگر آن، اداره حاکمیت و نظام در انجام نظارت و رفع آن‌ها و در نهایت تقویت نظام نظارتی کارآمد است، که در مقاله فوق مختصات نظام نظارتی کارآمد مطرح می‌گردد:

۱- نظارت اصلاح گر:

هدف و فلسفه وجودی نظارت و کنترل اصلاح و بهبود است و اگر این ویژگی در نظام کنترلی موجود نباشد سیستم، دوام چندانی



عملی می‌سازد، این کنترل با استفاده از ستاده‌ها انجام نمی‌گیرد و بلکه با کمک داده‌ها و پیش‌بینی‌های اجرایی امر کنترل را تحقق می‌بخشد. ذکر این نکته ضروری است که وجود مکانیسم کنترل پیش‌نگر در نظام نظارتی، نفی کنترل‌های بازخور نبوده و این مکانیسم به همراه هم نتایج بهتری را در اختیار سازمان نظارتی قرار می‌دهد.

در کنترل‌های بازخور یا پس‌نگر تصحیح خطا، فقط نسبت به عملیات آینده میسر است درحالی‌که کنترل پیش‌نگر، سازوکاری است که قبل از وقوع اشتباهات و خطاها قادر به تشخیص آن‌ها بوده و از آن‌ها جلوگیری می‌نماید. کنترل پیش‌نگر ابزار مفیدی در اختیار سازمان‌های نظارتی قرار می‌دهد تا قبل از فوت وقت و منابع، نقاط ضعف شناسایی شده و از وقوع آن‌ها ممانعت به عمل آید. کنترل پیش‌نگر قبل از آن‌که به گذشته متکی باشد آینده‌گر است و در دنیای متحول امروز که هر لحظه بر فاصله گذشته و آینده افزوده می‌شود کنترل مؤثری به شمار می‌آید.

کنترل زمان وقوع، نیز با سازوکار دیگری در نظام‌های کنترلی می‌تواند اثرات بهتری در مقایسه با کنترل‌های بازخور به همراه داشته باشد. در کنترل زمان وقوع، درست در لحظه‌ای که اولین قدم اجرا برداشته می‌شود نظارت لازم نیز به عمل می‌آید، از این‌رو باز خورهای بسیار سریعی حاصل می‌شود که اگر نقصی در کار باشد به سرعت قابل حل و رفع است. کنترل زمان وقوع اگرچه مانند کنترل‌های پیش‌نگر قبل از اجرا انجام نمی‌شود ولی به علت نزدیک بودن آن به زمان وقوع عمل، از مزیت‌هایی مانند امکان اصلاح اشتباهات در اسرع وقت، آگاه شدن افراد و سازمان‌ها از نتیجه فعالیت‌های خود بلافاصله پس از انجام فعالیت‌ها و در نهایت اثربخشی

منفی به شمار می‌رود اجرای کارها کم‌تر و پایین‌تر از استانداردها و ضوابط بوده و کنترل مشکلات و نارسایی‌هایی را نشان می‌دهد.

بعضاً ملاحظه می‌شود، اغلب سازمان‌های نظارتی هم‌وغم خود را مصروف حالت سوم کرده و نوعی نظارت منفی نگر را اعمال می‌نمایند. در این فرهنگ نظارتی اگر کارها بر وفق معیارها باشد و یا آن فعالیت‌ها فراتر از استانداردها پیشرفت کرده باشد، حمل برانجام وظیفه شده و هیچ‌گونه واکنشی در برابر آن‌ها صورت نمی‌گیرد. اما اگر نکته منفی پیدا شد توجیهات معطوف به آن شده و تلاش می‌شود تا خطای مشخص شده و تنبیه گردند.

در یک نظام نظارتی مطلوب باید نقاط مثبت نیز مدنظر نظارت‌کننده باشد و با دیدی مثبت به مسائل نگریسته شود. نقاط قوت و ضعف در کنار هم دیده شوند و همواره با نگاهی مثبت کار کنترل صورت بپذیرد. ترویج فرهنگ اعتماد به دیگران و پایبندی به اصل برائت موجب می‌شود تا کنترل مثبت نگر توسعه‌یافته و افراد، گروه‌ها یا سازمان‌های تحت نظارت باعلاقه‌مندی و انگیزه به کنترل باانگیزه و با رغبت و شدت تن دهند. کنترل در چنین حالتی تلخی و گزندگی خود را از دست داده و با رغبت و تمایل کنترل شوندگان روبه‌رو خواهد شد.

۳- نظارت پیش‌نگر :

یکی از مشکلات کنترل آن است که استفاده از مکانیسم بازخور پس از انجام عمل به نتیجه می‌پردازند، از این‌رو در صورتی که نتیجه عمل منفی باشد دیگر نمی‌توان از خسارات و زیان‌های به وجود آمده جلوگیری نمود. به همین سبب برخی از اندیشمندان مدیریت، کنترل‌های بازخور را «نوشداروی پس از مرگ» نام نهاده‌اند. اگرچه بازخور، نقش مهمی در نظام‌های نظارتی ایفا می‌کنند. اما در اغلب موارد نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای ما باشد، زیرا همان‌گونه که مذکور افتاد بازخور بر اساس نتایج حاصل از فعالیت‌ها شکل می‌گیرد، درحالی‌که گاهی لازم است قبل از آن که نتیجه‌ای به وجود آمده باشد، پیشگیری‌های لازم به عمل آید، در این قبیل موارد کنترل پیش‌نگر انجام اصطلاحات قبل از اجرا را میسر می‌سازد.

کنترل پیش‌نگر، با تکیه بر اطلاعات موجود و پیش‌بینی اوضاع و احوال آینده و بهره‌گیری از تجربه و بصیرت مدیران، قبل از آن‌که به مرحله اجرای عملیات رسیده باشد، کنترل و نظارت را

بیشتر نظام کنترلی، برخوردار است.

۴- نظارت عینیت‌گرا:

یکی از آفات نظارت، گرایش به‌سوی ذهنی‌گرایی و دور شدن از عینیت‌گرایی است، این وضعیت زمانی رخ می‌دهد که معیارها و استانداردهای عینی ملموس و قابل سنجش، در دسترس نظارت‌کنندگان نیست و آنان برای انجام کنترل به معیارهای ذهنی خودساخته، متوسل می‌شوند و کار نظارت را بسیار مخاطره‌آمیز می‌سازند، در چنین حالتی حرکت و رفتارهای دلخواهانه در سازمان نظارتی مشاهده می‌شود و امکان بروز تبعیض در امر نظارت بسیار محتمل می‌گردد.

برای غلبه بر این مشکل، سازمان‌های نظارتی باید بکوشند تا معیارهای دقیق و عینی برای نظارت طراحی نموده و موارد مشابه را با ابزار سنجش واحدی مورد نظارت قرار دهند. عینیت‌استانداردها و معیارها موجب شفافیت امر نظارت شوندگان به‌وضوح نتیجه کاری خود را در آینه نظارت مشاهده می‌کنند و جای هیچ‌گونه شبهه و ابهامی باقی نمی‌ماند.

البته عینیت‌گرا بودن نظام نظارتی، به معنای توجه به کمیت‌ها و غفلت از کیفیت‌ها نیست، بلکه باید مسائل کیفی و ابعاد گوناگون آن در مورد نظارت‌شده، مدنظر باشد و کمیت سنجی و کیفیت‌سنجی به همراه هم صورت پذیرد، دشواری کیفیت‌سنجی در اغلب موارد موجب می‌شود تا در امر نظارت توجهات به کمیت‌هایی که به سهولت سنجیده می‌شوند، معطوف شده و یا کیفیت‌های کار، نادیده انگاشته شوند، این ضایعه، کنترل را ناقص ساخته و نتایج آن را گمراه‌کننده و غیرقابل‌اعتماد می‌سازد. نمونه بارز این مشکل توجه به مسائل مالی در نظارت‌ها و غفلت از فعالیت‌های انجام‌شده است. برای سنجش کیفیت‌ها در امر کنترل باید از افراد کارآزموده و آگاه نسبت به کار مورد نظارت بهره گرفت و کوشید تا این بعد مهم در امر نظارت همواره موردتوجه باشد.

۵- نظارت سازمان‌گرا:

توجه به ماهیت سازمان و روابط موجود در آن نظارت را به‌صورت متفاوتی مطرح می‌سازد. در نظارت فردی، کنترل‌ها و مقایسه‌ها در مورد یک فرد و وظایف و مسئولیت‌های وی به‌طور فردی انجام می‌گیرد. درحالی‌که همین فرد در مجموعه‌سازمانی باید به گونه‌های دیگر مورد ارزیابی و نظارت قرار گیرد. کسی که اختیارات او در

سلسله‌مراتب منوط و مرتبط به اختیارات دیگران بوده و مسئولیت‌های عملکرد او وابسته به عملکردهای بسیاری از افراد دیگر به‌عنوان زیردست و فرادست و همکار است را نمی‌توان به‌طور فردی مسئول دانست و از او مسئولیت فردی را درخواست کرد. گاهی سازمان‌های نظارتی دچار این خطا می‌شوند که در کنترل سازمان‌ها، به دنبال یافتن یک فرد به‌عنوان عامل اصلی عملکرد هستند، درحالی‌که عملکرد در سازمان تعلق فردی نداشته و سرشتی سازمانی و جمعی دارد.

عمل خطا یا اقدام درست، حاصل مجموعه‌ای از دستورات، اقدامات و رفتارها و روابطی است که ساختار و شکل سازمان آن را ایجاد کرده است و هیچ‌گاه نمی‌توان آن را به‌تنهایی به یک فرد نسبت داد، ماهیت سازمان، سلسله‌مراتب فرماندهی، میزان تمرکز، رسمیت و پیچیدگی ساختاری، مجموعاً عملی را شکل می‌دهند که درنهایت به‌وسیله فرد یا افرادی انجام می‌گیرد. اما این اقدام فردی به معنای انجام عمل با نیت و قصد فردی نیست. در سازمان اگرچه یک فرد دست به اقدام و عمل می‌زند اما این دست او نیست، بلکه دست سازمان است و این نکته مهمی است که باید موردتوجه نظارت‌کنندگان سازمان‌ها باشد، در بررسی و نظارت سازمانی باید مجموعه سازمان را در نظر گرفت. تقسیم وظایف، اختیارات و مسئولیت‌ها را مدنظر قرارداد و هر عملی را در این مجموعه بررسی و ارزیابی نمود.

۶- نظارت واقع‌گرا:

سازمان‌های دولتی به علت ماهیت خاصشان، دارای جنبه‌های سیاسی مطلق نسبی بوده و غالب تصمیمات در آن‌ها صبغه سیاسی دارد، به این دلیل نباید در ارزیابی این سازمان‌ها تنها معیارهای سازمان‌های اقتصادی و خصوصی را در نظر گرفت، گاهی اوقات مصالح اجتماعی و منافع عامه ایجاب می‌کند که در سازمان دولتی تصمیمی گرفته شود که شاید با معیارهای منطبق ابزاری، تطبیق نداشته باشد، اما در پی تحقق اهداف منطقی ارزشی و جوهری باشد. در این گونه موارد اگر نظارت‌کننده تنها به اهداف ابزاری تأکید کند بی‌گمان نتایج ارزیابی او گمراه‌کننده و غیرمنصفانه خواهد شد.

سازمان‌های دولتی را باید با توجه به سیاسی بودن آن‌ها و با معیارهایی که اثربخشی سیاسی را به همراه اثربخشی فنی و اقتصادی موردسنجش قرار می‌دهد، مورد ارزیابی و کنترل قرارداد و

هستند که قابل مشاهده عینی بوده و کاملاً محسوس هستند، برای مثال: تعداد فارغ التحصیلان در یک موسسه آموزشی، برون داد قریب محسوب می شوند، اما اثراتی که این فارغ التحصیلان در فرهنگ و اقتصاد جامعه بر جای می گذارند اثرات بعید موسسه آموزشی به شمار می آید که توجه به آن ها برای نظام نظارتی حائز اهمیت بسیار است. گاهی اوقات به علت سهولت سنجش اثرات قریب، سازمان های نظارتی تنها آن ها را ملاک کنترل قرار داده و از اثرات بعید غفلت می کند که این شیوه برخورد نتایج کنترل را مخدشه دار می سازد، اثرات و پیامدهای بعید کنترلی را مفیدتر و قابل استفاده تر می سازد، به عنوان مثال: برخی از سازمان ها به تولید و ارائه خدمات و برون دادهایی می پردازند که به عنوان نتیجه قریب قابل توجه هستند، اما از نظر اثرات منفی بر محیط اجتماعی و طبیعی، اثرات بعید آن ها مخرب و مضر هستند، در چنین شرایطی باید در نظارت هم نتایج قریب و بعید و همچنین نظارت بر نتایج بعید و مفید و مخرب مورد توجه نظارت کننده قرار گیرند.

۸ - نظارت کل گرا :

نظارت ناظر، باید بر مجموعه فعالیت ها در یک سازمان باشد و با تأکید بر یک جزء از سایر اجزاء غافل نماند. نظارت کل نگر به نظارت کننده امکان می دهد تا مجموعه فعالیت ها را در کنار هم مورد ارزیابی قرار دهد و ارزش هر جزء را در رابطه با اجزاء دیگر بررسی نماید. توجه به یک جزء در نظارت موجب ضایعه بهینه سازی جزئی می گردد و بهینه سازی کل را مختل می سازد، به عنوان مثال: اگر سازمان نظارتی به نظارت واحد مالی در یک سازمان تأکید بگذارد، این امر سبب می شود تا امور مالی بهبود یابد، اما از آنجایی که واحد مالی باید در ارتباط با سایر واحدها کار کند، بهبود آن واحد و عدم توسعه سایر واحدها به همراه آن، موجب می گردد تا کل سیستم سازمان دچار اختلال شود و بهینه سازی کلی تحقق پیدا نکند خاصیت کل یا سینرژی موضوعی است که باید در نظارت کل گرا مدنظر باشد و نظارت نسبت به کل اجزاء یک سیستم به طور متعادل و موزون صورت پذیرد.

از جهت توجه به محیط بیرونی و عوامل مؤثر بر سازمان محیط های خارجی نیز باید در نظارت کل گرا اقدامات لازم صورت پذیرد و نظارت با توجه به محیط خارجی و عوامل موجود در آن انجام شود. همچنین در نظارت کل گرا، توجه به افق های زمانی

تنها در این صورت است که می توان اطمینان داشت ارزیابی صحیحی صورت پذیرفته است.

۷- نظارت کارا و غایت نگر :

کنترل و نظارت مانند انواع دیگر فعالیت های مدیریتی باید از کار آیی لازم برخوردار بوده و رابطه متناسبی بین هزینه ها و نتایج حاصل از آن ها وجود داشته باشد، به عبارت دیگر سازمان نظارتی نباید در فعالیت های کنترلی خود به صرف هزینه هایی بپردازد که نتایج حاصل



از آن ها ارزش چندانی در بر نداشته باشد و در صورتی که این هزینه ها انجام نمی گرفت و کنترلی به عمل نمی آمد مقرون به صرفه تر بود. برخی از کنترل ها در سازمان های دولتی مصداق این حالت هستند در این کنترل ها اگر کنترلی انجام نگیرد خسارات احتمالی ناشی از آن بسیار کمتر از هزینه نیروی انسانی، وسایل و تجهیزاتی است که صرف کنترل می شود، در این قبیل موارد شاید کنترل های تصادفی و غیرمستمر، یا حذف کنترل راه حل مناسبی باشد.

البته باید در نظر داشت که نتایج حاصل از کنترل و نظارت همواره مالی و مادی نیستند و در کار آیی نظام کنترلی، باید نتایج غیرمالی را نیز مدنظر داشت، به عنوان مثال: اگر نتیجه اعمال نظارت، ایجاد اعتبار، حسن شهرت، امنیت و اعتماد باشد، نمی توان بهایی برای آن ها تعیین نمود و باید هزینه های لازم برای آن ها را پرداخت نمود.

نکته دیگری که در اینجا باید به آن اشاره کنیم نتایج حاصل از کنترل است، هر سیستمی در ارتباط با محیط خارجی خود نتایجی قریب و بعید به دست می دهد. نتایج قریب همان برون دادهای سیستم

از این طریق می‌خواهند اهداف بزرگ و عظیمی را محقق سازند، مایل‌اند که از ویژگی‌های مثبت سازمان‌های کوچک نیز برخوردار باشند، تلفیق حاصل‌شده در سازمان‌های مجازی، این امکان را به وجود می‌آورد که سازمان‌های بزرگ در قالب شبکه‌ای از سازمان‌های کوچک شکل گیرند و با نوعی تمرکز و تفویض اختیار به واحدهای کوچک، تحقق اهداف بزرگ را فراهم سازند.

سازمان‌های بزرگ نظارتی برای اثربخشی بیش‌تر باید از ساختارهای متمرکز و سلسله‌مراتبی دیوانسالارانه دوری جسته و به‌سوی ساختارهای نامتمرکز و شبکه‌ای متمایل شوند، ساختارهای نامتمرکز و به‌اصطلاح امروز سازمان‌های شبکه‌ای مجازی یک بخش هماهنگ‌کننده قوی به وجود می‌آورند و بقیه امور از طریق سازمان‌های کوچک و مستقل انجام می‌پذیرد. وجود نظام‌های اطلاعاتی و ارتباطی نیز این امکان را فراهم می‌آورد که ضمن اعمال عدم تمرکز، اطلاعات کامل و به‌هنگام در اختیار تمامی مدیران قرار داشته باشد و برخلاف گذشته که تفویض اختیار موجب اختیاراتی در اطلاع‌گیری مدیران ارشد می‌گردید، عدم تمرکز از این هیچ‌گونه اثر سوئی به‌جای نگذارد. نظارت نامتمرکز به واحدها امکان می‌دهد تا شناخت دقیق و نزدیکی از محیط‌های تحت نظارت و کنترل خود حاصل نمایند و با اشراف کامل به موضوعات، کار نظارتی خود را انجام دهند و سرعت انجام امور نیز در نظارت نامتمرکز افزایش‌یافته و کندی‌های ناشی از سلسله‌مراتب و ساختارهای بزرگ سازمانی کمتر امکان بروز می‌یابند. به‌طور خلاصه نظارت نامتمرکز در سازمان‌های بزرگ امروز تنها راه تحقق اهداف به‌صورت کارآمد و اثربخش است.

۱۱- نظارت فرهنگ‌مدار :

اگر سازمان‌های نظارتی بتوانند با تکیه بر فرهنگ و ارزش‌های فرهنگی جامعه، سازوکار نظارتی ایجاد کنند که افراد، گروه‌ها و سازمان‌ها قبل از آن‌که به‌وسیله یک عامل خارجی مورد کنترل و نظارت قرار گیرند، خود به کنترل خود می‌پردازند، و از بسیاری هزینه‌ها و اتلاف نیروها جلوگیری به عمل خواهد آمد. سازمان‌های خودکنترل، نوع تازه‌ای از روابط نظارتی را به وجود می‌آورند و کار مدیریت در سطوح مختلف سازمانی را ساده و سهل می‌سازند.

هدفی که در خودکنترلی دنبال می‌شود، ایجاد حالتی در دورن

آینده نیز ضروری است، زیرا اگر نتایج سیستم تنها در زمان حال مدنظر باشد و نتایج آتی موردتوجه نباشد، نظارت کاملی اعمال نشده و نتایج نظارت ناقص و نادرست خواهند بود. استفاده از تحلیل‌های مبتنی بر درخت تصمیم‌گیری که نتایج را در مقاطع زمانی مختلف مورد ارزیابی قرار می‌دهد، در این‌گونه موارد بسیار مفید و کارساز است. با انجام این تحلیل نظارت‌کننده متوجه می‌شود که برای مثال نتایج منفی سال اول در یک سیستم ممکن است موجب نتایج مثبت در سال‌های آتی شود و نباید آن‌ها را در یک مقطع کوتاه و جزئی زمانی منفی ارزیابی نمود، به‌طور خلاصه نظارت کل‌گرا با توجه به اجزاء درونی یک سیستم، محیط خارجی و عوامل مؤثر بیرونی و افق‌های زمانی مختلف، نظارتی جامع را تحقق می‌بخشد.

۹- نظارت مشتری‌گرا :

در اداره امور دولتی سنتی، مدیران نسبت به فراستان خود احساس مسئولیت می‌کردند و خود را در مقابل آنان پاسخگو می‌دانستند، اما با ظهور مدیریت دولتی جدید، با بهره‌گیری از ویژگی‌های مدیریت بخش خصوصی، رضایت مشتری و پاسخگو بودن مدیران نسبت به ارباب‌رجوع شکل جدیدی از روابط میان مردم و مدیران پدید آمد. در شرایط کنونی، مدیریت سازمان‌ها اعم از خصوصی یا عمومی با شاخص رضایت مشتریان و ارباب‌رجوع قابل ارزیابی است، سازمان موفق امروز، سازمانی است که ارباب‌رجوع، از خدمات یا تولیدات آن راضی باشد. در جامعه مدنی سازمان‌ها باید با شاخص رضایت مشتریان موردسنجش قرار گیرند و مدیران نیز در صورتی که در این راه توافق داشته باشند، مدیران شایسته‌ای محسوب می‌گردند. سازمان‌های نظارتی با توجه به این شاخص، یعنی رضایت مشتری یا ارباب‌رجوع، موجب ارتقای سطح کمی و کیفی خدمت‌رسانی و تولید سازمان‌ها می‌گردند. سازمان‌هایی که با رضایت مشتری مورد ارزیابی قرار گیرند، تلاش می‌کنند رضایت مشتریان خود را جلب کنند و این امر درازمدت موجب می‌شود تا کیفیت و کمیت خدمات و تولیدات آن‌ها بهبود یابد، زیرا تقاضای اصلی مشتریان و انتظار مهم آنان، تولیدات و خدمات مطلوب، با هزینه و قیمت پایین و کیفیت بالا است.

۱۰- نظارت نامتمرکز :

سازمان‌های امروزی درحالی‌که به‌سوی بزرگ شدن میل دارند و



کارکنان بل اخص قوانین و مقررات کاربردی، در فرهنگ نظارت مدیریتی، دقت لازم را لحاظ کند، خیلی راحت می توان بر آن کنترل داشت و باید تکنولوژی های ذیل را هم به خدمت گرفت.

- افکار عمومی باید نظارت را مطالبه کند. (ترویج فرهنگ نظارت همگانی)

- افکار عمومی باید مسئولان را مجبور کند تا نظارت پذیر باشند، یعنی هر که مسئولی در نظام جمهوری اسلامی ایران در مقابل نظارت ایستادگی کرد، به عنوان ضد ارزش معرفی شود.

- افکار عمومی، نظام نظارتی را چنان کنترل کنند که در مسیر درست گام بردارند، یعنی این که اگر در سال میلیاردها تومان از بیت المال هزینه می گردد، مردم حق دارند بدانند، این منابع چگونه تأمین می شود و چگونه هزینه می شود و نتیجه و خروجی آن چیست.

- تغییر فرهنگ نظارت به سیاست پیشگیرانه، به نحوی که مدیران اجرایی احساس کنند ناظران، حامی، مشاور و کمک رسان آن ها هستند و در مسیر این نظارت اطمینان و اعتماد آن ها جلب شود، البته برای مدیران قانونمند و ضابطه مند این اعتماد جلب می شود.

- تشکیل بانک اطلاعات مدیران، به نحوی که مرکزی ایجاد گردد که اطلاعات را از بخش های مختلف جمع آوری کند و نسبت به تجزیه و تحلیل و ارزیابی آن ها اقدام و نظریه واحدی برای انتصاب مدیران صورت دهد.

- نظر به اینکه قانون محور اقدامات اساسی حکومت در جامعه است و قانون میزان اندازه گیری کمی و کیفی رفتارهاست و به وسیله آن نظم ایجاد می شود، یعنی قانون محور اصلی اجرای صداقت و عدالت در جامعه است، باید دولت و مجلس تلاش کنند تا قانون اجرا شود، اگر دولت اجرای قانونی را به هر دلیلی سخت یا امکان ناپذیر می بیند، باید به مجلس مراجعه کند و قانون را اصلاح کند. و مجلس هم واقع بینانه، منطقی و منعطف قانون را بررسی کند و دلسوزانه آن را اصلاح نماید. به نحوی که عدم اجرای قانون یا دور زدن قانون یا خلاف قانون عمل کردن در جامعه به یک ضد ارزش تبدیل شود.

- جلسات مبارزه با فساد نامنظم و طولانی است و بعضاً تصمیمات قاطع و صحیح گرفته نمی شود، هرچند در دولت فعالیت های خوبی برای مبارزه با فساد صورت گرفته، اما به نسبت

فرد است که او را بدون اعمال نظارت خارجی به انجام درست وظایف و مسئولیت هایش متمایل می سازد. نیل به این هدف جز از طریق کار فرهنگی میسر نخواهد شد و خوشبختانه در جامعه ما به علت وجود زمینه های مساعد و مطلوب خودکنترلی از نظر اعتقادی، بهترین بستر رشد برای تحقق این مهم وجود دارد. در اسلام زمینه های اعتقادی به گونه ای است که فرد مسلمان و متقی خود را همواره کنترل نموده و بدون آن که به کنترل های این جهانی بیندیشد، خود را متوجه کنترل های عاقبت کار و آن جهان می داند. فرد مسلمان معتقد به معاد و روز جزا، بی گمان دست به عمل ناروا نخواهد زد و کسی که خدا را همواره حاضر و ناظر امور و اعمال خود می داند، از مسیر راستی و درستی منحرف نخواهد شد. چنین انسانی بدون وجود سازوکارهای کنترلی از سوی دیگران، خودکنترل بوده و مجهز به یک دستگاه کنترل درونی مبتنی بر اعتقاد عقل، فطرت، وجدان و ضمیر روشن است که او را به سوی عمل درست رهنمون می شود.

در عصر حاضر که جوامع مختلف می کوشند تا از طریق گوناگون خودکنترلی را در سازمان های خود تحقق بخشند، در سازمان های ما نیز باید مدیران تلاش کنند تا به هدایت و ارشاد افراد آنان را به سوی خودکنترلی سوق دهند و با کار فرهنگی لزوم نظارت های بیرونی را به حداقل ممکن کاهش دهند.

بی گمان سازمان های نظارتی نیز باید با جهت گیری های عملی مناسب به این تلاش کمک کرده و با الگوسازی، خودکنترلی را جایگزین دیگر کنترلی سازند.

در نهایت نتیجه ای که

در خصوص نظارت کارآمد، تنها ساختار مؤثر نیستند، بلکه اگر سیستم قوانین، در عزل و نصب مدیران، در آموزش مدیران و

دانشمندان علوم اداری، نظام اداری با عبور از مراحل سنتی و بوروکراتیک به مرحله جدید خود یعنی (اینفوگراسی) رسیده است. این مرحله‌ای است که در آن رایانه و نرم‌افزار به کمک مدیران آمده و به آنان این امکان را می‌دهد که از ماشین به‌عنوان مشاوره برنامه‌ریز و حتی مجری برنامه‌ها و دستورات خود استفاده کند، طبیعی است در این گونه شرایط بسیاری از اطلاعات و روابط میان بخش‌ها و افراد حقیقی و حقوقی نه در لابه‌لای کاغذها و پرونده‌های کاغذی، بلکه درون پایگاه‌های اطلاعاتی ثبت و ضبط می‌شود که البته دسترسی به آن‌ها نیازمند تسلط بر این سیستم‌ها، روش‌ها و ابزار است، ضرورت توجه به فناوری اطلاعات به همین مورد ختم و محدود نمی‌شود، بلکه موجب می‌شود تا دستگاه‌های نظارتی به بروز رسانی روش‌های نظارت و بازرسی روی آورده و در روش‌های سنتی محدود و محصور نمانند.

- مردم به‌عنوان مهم‌ترین گروه‌های نظارتی در جامعه‌اند و باید در جامعه وظایف نظارتی خود را انجام دهند و هرگاه تخلفی را مشاهده کردند، به دستگاه ذی‌ربط اطلاع دهند، همچنین تقویت نظارت ملی از مهم‌ترین روش‌ها برای کاهش میزان جرایم در جامعه است، در فرض این که نظارت ملی تقویت نشود، دستگاه‌های نظارتی به‌تنهایی نمی‌توانند جلو جرائم را بگیرند.

- دستگاه‌های نظارتی بایستی در مدیریت اخبار و اطلاعات کسب‌شده و امانت‌داری و حفظ شخصیت افراد کوشا بوده و از قضاوت‌های عجولانه و بررسی‌های ناقص پرهیز نمایند.

- شاخص مهمی که موجب مفید واقع شدن دستگاه‌های نظارت و بازرسی خواهد شد، افرادی می‌باشند که در این دستگاه‌ها مشغول فعالیت می‌باشند و بایستی ویژگی‌های فردی و اجتماعی از قبیل تعهد، تخصص، اخلاق اسلامی، اخلاق حرفه‌ای بازرسی، آموزش کافی و ... در آن‌ها تبلور نماید.

- دستگاه‌های نظارتی از گلوگاه‌های بروز فساد و عقبه‌های پشتیبانی آن نباید غافل باشند.

توقعی که مقام معظم رهبری متعاقب فرمان هشت ماده‌ای و همچنین مردم‌دارند و جهت‌گیری که دولت در مقوله مقابله با مفسدان داشته، به نظر گام‌های کوچکی در این خصوص برداشته‌شده است، البته اراده وجود دارد، شاید روش‌ها و شیوه‌ها دچار اشکال باشد، بهترین جایگاه برای اجرای صحیح که توأم با نظارت نیز هست در قوه مجریه متمرکز است، لذا بایستی عملکرد مطابق بااراده و رعایت حدود استانداردها گسترش خلاقیت‌ها باشد.

- ایجاد نظام خودکنترلی در میان کارکنان یک مجموعه و اهمیت مدیران دستگاه‌ها به آن به‌عنوان الگویی کارآمد از نظارت درون‌سازمانی مهم بوده و مدیران می‌توانند روحیه و انگیزه‌ای را ایجاد کنند تا کارکنان بدون آنکه از بیرون اجبار یا نظارتی بر آن‌ها اعمال شود به انجام به‌موقع، درست و دقیق وظایف خود بپردازند، البته برای نیل به این مهم تقویت باورهای دینی، ارتقای سطح وجدان کاری و تأمین مالی و معیشتی کارگزاران و کارکنان سیستم اداری نقش مهمی دارد. (ترویج تذکر لسانی بین کارکنان)

- رفع خلأهای قانونی از جمله رابطه واحدهای نظارت و بازرسی‌ها با مدیر آن مجموعه از حیث عزل و نصب آن‌ها و مشخص کردن جایگاه مسئولین مدیران در قانون بازرسی می‌تواند در ایجاد یک سیستم نظارتی کارآمد نظارت درون‌سازمانی مؤثر باشد.

- توجه لازم به نظارت و نیز روند اجرای برنامه‌های تصویبی مهم است، زیرا اگر دقیق‌ترین برنامه‌ها تنظیم شود و دستگاهی از زبده‌ترین و کارآمدترین نیروی انسانی برخوردار باشد، لیکن از نظارت و اجرای دقیق برنامه غافل شود، امید به نتیجه رسیدن آن برنامه‌ها، انتظاری عبث است.

- تمرکز در سیاست‌گذاری و عدم تمرکز در اجرا می‌توانند در ارتقای کیفیت نظارت مؤثر باشد.

- شناخت دقیق موضوع و محیط‌های نظارت و بازرسی نیز بر کارآمد شدن نظارت‌ها کمک می‌نماید.

- به‌کارگیری فناوری اطلاعات در کسب تحلیل اطلاعات : پیچیده‌ترین روابط و ابزار اداری اقتضاء می‌کند که دستگاه‌های نظارتی در جهت هر چه اثربخش‌تر شدن فعالیت‌هایشان از ابزار، روش‌ها و تکنولوژی متناسب با شرایط روز استفاده کنند، به عقیده

طرح اقدام استانبول در مبارزه با فساد و ارکان آن

محمدجواد حق شناس

کارشناس دفتر برنامه ریزی و بودجه

الف) مقدمه طرح

در مقدمه روسای هیئت های نمایندگی دولت های ارمنستان، آذربایجان، گرجستان، روسیه، تاجیکستان و اوکراین دلایل و اهداف اصلی خود از این طرح را به این شرح ارائه کرده اند:

- فساد یک پدیده گسترده و مغایر با دموکراسی است، حاکمیت قانون را از بین می برد، مانع رشد اقتصادی، سرمایه گذاری های داخلی و خارجی می شود و اعتماد شهروندان به دولت هایشان را از بین می برد؛

- فساد نگرانی های جدی اخلاقی و سیاسی را ایجاد می کند و مبارزه با آن نیازمند اقدام قوی دولت و همچنین دخالت مؤثر همه عناصر جامعه از جمله شرکت ها و عموم مردم است؛

- مبارزه با فساد نیازمند همکاری کشورهای شرکت کننده در این طرح با دیگر کشورهای فعال در چارچوب شبکه مبارزه با فساد و دیگر طرح های مبارزه با فساد بین المللی و منطقه ای است؛

اقدامات ملی مبارزه با فساد می تواند از ابزارهای منطقه ای و بین المللی موجود و بهترین اقدامات بهره مند شود؛

همچنین در مقدمه تصریح شده که طرح اقدام، مبارزه با فساد را به عنوان چارچوبی برای توسعه سیستم های مؤثر و شفاف در

طرح اقدام استانبول، طرحی در راستای مبارزه با فساد در برخی کشورهای تازه استقلال یافته شوروی سابق است که در پنجمین جلسه سالانه شبکه مبارزه با فساد (۱) برای اقتصادهای در حال گذار در سپتامبر سال ۲۰۰۳ در استانبول به تصویب دولت های ارمنستان، آذربایجان، گرجستان، قزاقستان، قرقیزستان، روسیه، تاجیکستان و اوکراین رسید. پشتیبانی اجرایی این طرح به عهده دبیرخانه شبکه مبارزه با فساد است که در سازمان همکاری اقتصادی و توسعه مستقر می باشد. به منظور کمک به دبیرخانه در توسعه، اجرا و ارزیابی برنامه های کاری طرح عملیاتی استانبول یک گروه مشاوره در این دبیرخانه تأسیس شده است. در این گروه اعضای هماهنگ کننده از کشورهای عضو طرح، اعضای از سازمان همکاری اقتصادی و توسعه و سازمان های کمک کننده بین المللی، برخی سازمان های بین المللی و جامعه مدنی حضور دارند.

طرح عملیاتی استانبول در چند مرحله اجرا می شود: در مرحله نخست، چارچوب قانونی و نهادی مبارزه با فساد در کشورهای عضو بررسی شده و توصیه های لازم به این کشورها ارسال می شود. در مرحله دوم، کشورهای عضو توصیه های ارائه شده را از طریق اقدامات ملی و پشتیبانی های بین المللی اجرا می کنند و در مرحله سوم روند پیشرفت اجرا مورد بررسی قرار می گیرد. مرحله نخست این طرح یعنی بررسی چارچوب قانونی و نهادی مبارزه با فساد در کشورهای عضو در سال ۲۰۰۴ انجام شده است.

متن مصوب طرح اقدام استانبول در یک مقدمه و سه رکن تنظیم شده است که ارکان آن شامل توسعه سیستم های مؤثر و شفاف برای خدمات عمومی، تقویت اقدامات ضد رشوه خواری و ترویج سلامت در کسب و کار و حمایت از ورود فعال بخش دولتی به اصلاحات است.



از فعالیت‌های فاسد جلوگیری نماید، و با لغو مقررات متداخل، مبهم و یا بیش‌ازحد که بر کسب‌وکار بارشده محیط نظارتی ساده ای را ایجاد کند؛

ارائه سیستمی برای دسترسی به اطلاعات که شامل مسائلی مانند تأمین مالی احزاب سیاسی و مبارزات انتخاباتی و هزینه های آنها باشد.

رکن ۲: تقویت اقدامات ضد رشوه‌خواری و ترویج سلامت در عملیات‌های کسب‌وکار

این رکن نیز شامل دو موضوع اصلی است: پیشگیری، تحقیق و تعقیب مؤثر و مسئولیت سازمانی و پاسخگویی. ذیل هر موضوع اقدامات لازم تشریح شده است.

پیشگیری، تحقیق و تعقیب مؤثر

- تضمین وجود مجازات بازدارنده که به‌طور مؤثر و فعال با رشوه‌خواری مقامات دولتی مبارزه کند، از جمله قوانین ضدپولشویی که مجازات‌های کیفری برای پول‌شویی درآمد حاصل از فساد ارائه کند؛

- تضمین وجود و اجرای قوانین قابل‌اجرا که اطمینان حاصل شود جرائم رشوه‌خواری به‌طور کامل موردبررسی قرارگرفته و توسط مقامات ذیصلاح پیگیری می‌شود. این موضوع شامل تقویت ظرفیت‌های تحقیقاتی و دادستانی از طریق ترویج همکاری بین سازمانی، تضمین اینکه تحقیق و تعقیب از نفوذ نامناسب بری هستند و از ابزارهای مؤثری برای گردآوری شواهد برخوردارند و حمایت از افرادی که تخلفات را متذکر می‌شوند؛

تقویت همکاری دوجانبه و چندجانبه در تحقیقات و اقدامات قانونی دیگر (با ارائه الف) تبادل مؤثر اطلاعات و شواهد، ب) استرداد در صورت صلاحدید و ج) همکاری در جستجو و شناسایی دارایی‌های قابل مجازات و نیز مصادره بین‌المللی و بازگشت این دارایی‌ها.

مسئولیت سازمانی و پاسخگویی

- ترویج مسئولیت‌پذیری سازمانی و پاسخگویی به‌طوری که قوانین، مقررات و اقدامات موردنیاز با توجه به الزامات حسابداری، حسابرسی بیرونی و کنترل‌های داخلی شرکتی برای کمک به جلوگیری و تشخیص رشوه به مقامات دولتی در کسب‌وکار به‌طور کامل اعمال شود. این موضوع شامل وجود قانون و اجرای کامل آن

خدمات عمومی، ترویج صداقت در فعالیت‌های شرکت‌ها و حمایت از مشارکت عمومی فعال در اصلاحات دانسته و متعهد به اتخاذ تمام ابزارهای لازم برای اطمینان از اجرای آن است.

ب) ارکان طرح

طرح اقدام استانبول دارای سه رکن به شرح ذیل است:

رکن ۱: توسعه سیستم‌های مؤثر و شفاف برای خدمات عمومی
این رکن شامل دو موضوع اصلی یکپارچگی در ارائه خدمات عمومی و پاسخگویی و شفافیت است که ذیل هر موضوع اقداماتی که باید انجام شود تشریح شده است.

یکپارچگی خدمات عمومی

- ایجاد سیستم‌های اشتغال باز، شفاف، کارآمد و عادلانه برای مناصب دولتی که بالاترین سطح شایستگی و سلامت را تضمین نماید، بی‌طرفی خدمات کشوری را ترویج نماید، از برابری و جبران کافی محافظت نماید و استخدام و ارتقاء اقداماتی را که باعث اجتناب از ارباب سالاری، پارتی‌بازی و حمایت‌گرایی می‌شود تشویق نماید.

- اتخاذ اقدامات مدیریت دولتی و مقرراتی که بالاترین سطح حرفه‌ای‌گرایی و یکپارچگی را از طریق ارتقاء قواعد رفتاری و ارائه آموزش‌های مرتبط و نظارت مقامات بر آنها برای درک و استفاده از این قوانین افزایش دهد؛

ایجاد سیستم‌هایی که نظارت مناسبی بر تصمیمات خودسرانه فراهم نماید، حاکم بر تضاد منافع باشد و امکان نظارت بر دارایی شخصی را فراهم نماید و تضمین نماید ارتباط بین مقامات دولتی و کاربران خدمات کسب‌وکار از اعمال نفوذ ناروا و نادرست بری است و مقامات را قادر به گزارش موارد سوء رفتار بدون به خطر انداختن امنیت شغلی‌شان نماید.

پاسخگویی و شفافیت

- حفظ پاسخگویی خدمات عمومی از طریق حسابرسی مناسب و اقدامات و سیستم‌هایی برای ارائه به‌موقع گزارش عمومی در مورد تصمیم‌گیری‌ها و عملکردها؛

- اطمینان از رویه‌های شفاف در تدارکات دولتی، خصوصی‌سازی، پروژه‌ها و مجوزهای دولتی، کمیسیون‌های دولتی، وام‌های بانکی و سایر وام‌های دولتی تضمین‌شده، تخصیص بودجه و معافیت‌های مالیاتی. این روش‌ها باید رقابت عادلانه را ترویج کرده و



• ورود سازمان‌های غیردولتی به موضوع نظارت بر برنامه‌ها و فعالیت‌های بخش دولتی و اتخاذ تدابیری جهت حصول اطمینان از اینکه این سازمان‌ها به روش‌ها و مهارت‌های ضروری برای کمک به جلوگیری از فساد مجهز شده‌اند؛

• گسترش همکاری در مبارزه با فساد در میان ساختارهای دولتی، سازمان‌های غیردولتی، بخش خصوصی، سازمان‌های حرفه‌ای، مراکز علمی-تحلیلی و به‌ویژه، مراکز مستقل؛
تصویب قوانین و مقرراتی که تضمین نماید سازمان‌های غیردولتی حق لازم برای اطمینان از مشارکت مؤثر خود در مبارزه با فساد را دارند.

دسترسی به اطلاعات

• تهیه الزامات ارائه اطلاعات دولتی شامل بیانیه‌های مربوط به تلاش‌های دولتی در اطمینان از قانونی بودن، صداقت، نظارت عمومی و پیشگیری از فساد در فعالیت‌های آن‌ها؛
• انجام اقداماتی که تضمین نماید عموم مردم و رسانه‌ها آزادی درخواست و دریافت اطلاعات مربوط به پیشگیری و اجرای اقدامات را دارند؛
• ارائه سیستم‌های اطلاعاتی و پایگاه داده‌های مربوط به فساد، عوامل و شرایطی که باعث وقوع آن شده و اقدامات ارائه شده در دولت و برنامه‌های دولتی برای جلوگیری از فساد، به صورتی که این اطلاعات در دسترس عموم مردم، سازمان‌های غیردولتی و دیگر نهادهای جامعه مدنی قرار گیرد.

است که مستلزم حساب‌های شرکتی شفاف و ارائه مجازات‌های مؤثر، متناسب و بازدارنده برای حذف تقلب به‌منظور پرداخت رشوه به مقامات دولتی یا پنهان کردن رشوه‌خواری در اسناد، سوابق، حساب‌ها و صورت‌های مالی شرکت است.

• اطمینان از وجود و اجرای مؤثر قانون برای حذف معافیت‌های مالیاتی رشوه‌گیرندگان و کمک به بازرسان مالیاتی برای تشخیص پرداخت رشوه؛
لغو مجوز دولتی، قراردادهای تدارکات دولتی یا دسترسی به قراردادهای بخش دولتی برای شرکت‌هایی که درگیر رشوه‌خواری یا رعایت روش مناقصه باز هستند.

رکن ۳: حمایت از ورود فعال بخش دولتی به اصلاحات

این رکن دو موضوع مشارکت و دسترسی به اطلاعات را در بر دارد. اقدامات لازم جهت دستیابی به این اهداف عبارت‌اند از:

مشارکت

• راه‌اندازی پویش‌های آگاهی عمومی و آموزشی در سطوح مختلف در مورد اثرات منفی فساد و تلاش‌های مشترک برای جلوگیری از آن با همکاری گروه‌های جامعه مدنی همچون سازمان‌های غیردولتی، اتحادیه‌های کارگری، رسانه‌ها و دیگر سازمان‌ها و بخش خصوصی که توسط اتاق‌های بازرگانی، انجمن‌های حرفه‌ای، شرکت‌های خصوصی، مؤسسات مالی و غیره نمایندگی می‌شود؛

تعدد دستگاه‌های نظارتی؛ فرصت یا تهدید

ابراهیم حمدوی

کارشناس روابط عمومی و رسیدگی به شکایات بازرسی کل گیلان

مفهوم نظارت از مفاهیم وابسته به وجود قدرت اجرائی است. مفهومی که بر اساس آن مراجعی مافوق اقدام به کنترل فعالیت‌های زیرمجموعه‌های خود می‌نمایند. بنابراین هر چه تمرکز قدرت در یک‌نهاد یا مؤسسه بیشتر باشد لزوم نظارت فراگیر و جامع نسبت به آن افزایش می‌یابد.

مفهوم نظارت و اثر آن برای جلوگیری از سوءاستفاده‌های محتمل در نظام اداری و سیاسی نیست بلکه با استفاده از آن نوعی مدیریت و هماهنگی در کل فعالیت مجموعه‌ها و سازمان‌های کنترل شونده به وجود می‌آید که در کاهش هزینه‌ها و دوباره کاری و در نتیجه افزایش ثمربخشی آن‌ها مؤثر خواهد بود. بنابراین صرف وجود تقوای جمعی و ارزش‌های کنترل‌کننده درونی توجه گیر عدم استفاده از نظارت نیست. به عبارت دیگر در هر ساختار اداری، اقتصادی و سیاسی وجود نهادهای نظارت‌کننده امری لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

نهادهای نظارتی در تمام نظام‌های سیاسی یا اداری در استان کنترل و ارزیابی چگونگی فعالیت نهادهای اجرائی ایجادشده اند. علی‌رغم وجود این هدف مشترک، به علت نوع ساختارهای سیاسی در کشورهای متفاوت، سازمان‌های نظارتی متنوعی ایجادشده‌اند که از جمله می‌توان به نهادهای نظارتی درون سازمانی و برون سازمانی اشاره نمود.

اگرچه در ابتدای امر چنین به نظر می‌رسد که تکثر سازمان‌های نظارتی می‌تواند هدف موردنظر را به شکل بهتری تأمین نماید اما در چنین ساختاری عدم تفکیک دقیق حوزه صلاحیتی هر نهاد موجب

ایجاد نوعی آشفتگی می‌گردد که نتیجه آن هر باره کاری و یا صرف هزینه و زمان بسیار برای نظارت بر سازمانی واحد است. مبنای اصلی این مشکل را می‌توان در تعدد مراجع نظارتی دانست که اگرچه در راستای افزایش نظارت پیش‌بینی‌شده‌اند اما در عمل کارآمدی لازم را ندارند بیشترین مشکل در این میان در مورد حوزه صلاحیتی نهادهای نظارتی عام و خاص است که نوعی تعارض یاد هم‌پوشانی را در اعمال نظارت است موجب می‌شود.

نهادهای نظارتی در ایران

اصلی‌ترین نهادهای نظارتی در ایران در مهم‌ترین متن قانون، یعنی قانون اساسی ذکر شده است که به‌طور اختصار به آن‌ها اشاره می‌شود.

۱- رهبری و ولایت امر

۲- مجلس خبرگان رهبری

۳- شورای نگهبان

۴- ابعاد نظارتی قوه مقننه :

الف - نظارت تا سیسی ب- نظارت اطلاعات ج - نظارت

د- نظارت مالی ه- نظارت سیاسی

۵- ابعاد نظارتی قوه مجریه :

الف - نظارت رئیس‌جمهور ب- نظارت وزارت اطلاعات ج -

نظارت‌های مالی

۶- ابعاد نظارتی قوه قضائیه :

الف - سازمان بازرسی ب- دیوان عدالت ج - شورای



دستگاه‌های نظارتی با محوریت سازمان بازرسی

۷- مجمع تشخیص مصلحت نظام :

* در بخش پایانی این یادداشت افزوده می‌شود که تلاش در هر نظام سیاسی این است که ساختار نظارتی کارآمد و پویا به وجود آید. نظارت کارآمد عبارت است از فرآیند بررسی نقاط ضعف و قوت در یک سازمان که در حدود وظایف و اهداف قانونی آن تعریف می‌شود، تحقق می‌یابد.

در بررسی هر نظام نظارتی باید ویژگی‌های نظارت کارآمد را دانست تا بتوان بر اساس آن معلوم کرد که نظام موردنظر ویژگی‌های کارآمدی را دارا است یا خیر؟

در ساختار اداری کشورمان ایران مراجع و نهادهای نظارتی متعددی فعالیت می‌کنند و در قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز از انواع و اقسام نظارت‌ها نام برده شده است. اما به نظر می‌رسد بنا به دلایلی از قبیل: نبود تعریف جامع از نظام نظارتی، عدم توجه به

نگرش سیستمی در نظام نظارتی، عدم درک مشترک مدیریت و دستگاه ناظر از مفهوم و جایگاه رفیع نظارت و اصالت دادن هر بخش به خود، کم‌توجهی به کنترل‌های قبل و ضمن وقوع و صرفاً تکیه بر کنترل‌های بعد از وقوع و از طرفی عدم استفاده از کنترل‌های داخلی و صرفاً تکیه بر کنترل‌های برون سیستمی و ... نهادهای نظارتی کار آیی لازم را در امر نظارت و کنترل نداشته و نتوانسته‌اند به موفقیت چندانی نائل شوند.

امیدواریم به فضل الهی بتوانیم ضمن توجه جدی به آسیب‌ها و مشکلات حوزه نظارت و بازرسی گام‌های مؤثر و سازنده‌ای برداریم.

انتشار عناوین مجرمانه به فرد در رسانه‌های مکتوب و الکترونیکی

فرشید بهربر

مسئول واحد پیگیری نظارت و بازرسی راه و شهرسازی

(الف- جرائم موجب مجازات سلب حیات)، (ب- جرائم موجب حبس ابد)، (پ- جرائم موجب مجازات قطع عضو و جنایات عمدی علیه تمامیت جسمانی با میزان ثلث دیه کامل یا بیش از آن) و (ت- جرائم موجب مجازات تعزیری درجه چهار و بالاتر) متهمان دستگیر شده که به ارتکاب چند فقره جرم نسبت به اشخاص متعدد و نامعلومی نزد بازپرس اقرار کرده‌اند و تصویر آنان برای آگاهی بزه دیدگان و طرح شکایت و یا اقامه دعوی خصوصی توسط آنان، منتشر می‌شود.

ب- متهمان دستگیر شده که به ارتکاب چند فقره جرم نسبت به اشخاص متعدد و نامعلومی نزد بازپرس اقرار کرده‌اند و تصویر آنان برای آگاهی بزه دیدگان و طرح شکایت و یا اقامه دعوی خصوصی توسط آنان، منتشر می‌شود.

البته بر اساس ماده ۱۷۴ قانون مجازات اسلامی جدید انتشار مشخصات فرد به لحاظ معلوم نبودن محل اقامت متهم و ابلاغ نیز به طریق دیگر میسر نگردد، می‌توان متهم را از طریق انتشار یک نوبت آگهی در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار ملی یا محلی و با ذکر عنوان اتهام و مهلت یک ماه از تاریخ نشر آگهی، احضار نمود. البته طبق تبصره آن در حرایمی که به تشخیص بازپرس، حیثیت اجتماعی متهم، عفت یا امنیت عمومی اقتضاء کند، عنوان اتهام در آگهی موضوع این ماده ذکر نمی‌شود.

نظر به ماده ۳۵۳ انتشار جریان رسیدگی و گزارش پرونده که متضمن بیان مشخصات شاکی و متهم و هویت فردی یا موقعیت اداری و اجتماعی آنان نباشد، در رسانه‌ها مجاز است. بنابراین گزارشات پرونده‌ها و روند و جریان رسیدگی که نامی از هویت فرد یا موقعیت اداری و اجتماعی وی را در بر نداشته باشد اجازه

در صورتی که روزنامه‌ها یا مجلات و یا سایت‌های خبرگزاری و یا وبلاگ‌ها بیایند حکم دادگاهی که قطعیت نیافته و از جرائم درجه ۶ ماده ۱۹ قانون مجازات اسلامی جدید مصوب ۱۳۹۲ نیز نباشد منتشر نمایند، فرد مورد اتهام می‌تواند به‌عنوان جرم افترا از مسئول آن منتشرکننده طرح شکایت نماید. جرم افترا در مجازات‌های تعزیری جرم درجه شش محسوب می‌شود.

صدور کلیه آراء قضایی برای محکومین صرفاً ملاک عمل برای اعلان عمومی جرائم مرتکب شده نخواهد بود. آنچه مسلم است احراز قطعیت صدور حکم طبق قانون آیین دادرسی کیفری و طی مراحل آن لازم است.

اجازه دیگری که قانون‌گذار به اعلان عمومی و انتشار آراء قضایی در رسانه‌ها نموده این است که در صورتی متهم به‌موجب حکم قطعی از اتهامی تبرئه بشود طبق ماده ۵۱۲ قانون مجازات اسلامی جدید می‌تواند حداکثر ظرف شش ماه از تاریخ ابلاغ رأی، از دادگاه صادرکننده حکم نخستین درخواست نماید که حکم برائت از محل اعتبارات مربوط به قوه قضاییه در یکی از روزنامه‌های کثیرالانتشار منتشر شود.

در ماده ۹۶ آیین دادرسی کیفری مصوب ۱۳۹۳ وضعیت انتشار متهمان در روزنامه‌های کثیر انتشار یا موارد مشابه به‌صراحت تبیین شده است بدین‌صورت که انتشار تصویر و سایر مشخصات مربوط به هویت متهم در کلیه مراحل تحقیقات مقدماتی توسط رسانه‌ها و مراجع انتظامی و قضایی ممنوع است مگر در مورد اشخاص زیر که تنها به درخواست بازپرس و موافقت دادستان شهرستان، انتشار تصویر و یا سایر مشخصات مربوط به هویت آنان مجاز است:

الف- متهمان به ارتکاب جرائم عمدی موضوع ماده ۳۰۲ بندهای



بیان و اعلام نام متهم بدون طی کردن مسیر و مراحل خاص قانونی و بدون دستور قاضی پرونده جرم محسوب می‌شود و خود این عمل یک مجازات را در بر خواهد داشت. کلیه رسانه‌ها می‌توانند جرم را اعلام کنند ولی حق اعلام مشخصات مرتکب جرم را نخواهند داشت زیرا مشخص و محرز نیست جرمش اثبات شود، البته در برخی موارد قانون، خودش پیش‌بینی‌هایی صورت داده که در صورت اثبات مجرمیت یک فرد بتواند آن را از طریق رسانه‌ها منتشر نماید بر اساس قانون تا زمانی که اتهام کسی ثابت نشده است، انتشار اسامی و مشخصات فرد در رسانه‌ها ممنوع است. طبق قانون آیین دادرسی کیفری، قاضی دادگاه می‌تواند با صدور حکم بر اساس مبانی خاصی که قانون تعیین می‌کند، اقدام به انتشار مشخصات متهم فراری کند. اگرچه قانون در این زمینه صراحت ندارد ولیکن بر اساس ضرورت ممکن می‌شود.

طبق قوانین نمی‌توان متهم را به صورت علنی به مردم شناساند. بر اساس قانون اساسی حراست از حیثیت و آبروی افراد جزو وظایف اصلی حکومت است. نمی‌توان در مورد اتهام اشخاص با ذکر نام و مشخصات، مطالبی را اعلام کرد و حتی نمی‌توان نام متهمانی که مرتکب جرائم متعدد شده‌اند را با چاپ عکس از طریق روزنامه و رسانه‌ها به صورت عمومی و برای عموم جامعه رونمایی کرد.

داده شده است و در غیر این صورت باشد فرد منتشرکننده به جرم افترا از سوی متهم که حالا نقش شاکی را دارد تحت پیگرد قانونی قرار می‌گیرد و طبق تبصره ۱ ماده اخیرالذکر هرگونه عکس‌برداری یا تصویربرداری یا ضبط صدا از جلسه دادگاه ممنوع است ولیکن با اجازه رئیس دادگاه می‌توان تمام یا بخشی از محاکمات تحت نظارت او را به صورت صوتی یا تصویری ضبط نمود و بر اساس تبصره ۲ ماده ۳۵۳ قانون مجازات اسلامی انتشار جریان رسیدگی و گزارش پرونده در محاکمات علنی که متضمن بیان مشخصات شاکی و متهم است، در صورتی که به عللی از قبیل خدشه‌دار شدن وجدان جمعی و یا حفظ نظم عمومی جامعه، ضرورت یابد، به درخواست دادستان کل کشور و موافقت رئیس قوه قضاییه امکان‌پذیر خواهد بود.

در صورت عدم احراز ثبوت یک جرم نمی‌شود نام فرد یا افراد را به عنوان مجرم بکار برد. در صورتی که اتهامی که ثابت نگردیده است را به کسی نسبت دهیم آن فرد می‌تواند با اعلام شکایت تقاضای اعاده حیثیت نماید.

در صورتی که عنوان مجرمانه توسط فردی با استفاده از رسانه‌های مکتوب و یا الکترونیکی و یا حتی با استفاده از رسانه ملی به فرد دیگری نسبت داده شود، آن فرد که نسبت دروغ به او داده شده می‌تواند اعاده حیثیت کند.

تبیین آمبودزمان پارلمانی سوئد^۱

حسن روحانی

کارشناس اداره روابط بین‌الملل

مقدمه

همچنین در چارچوب رسیدگی به شکایات مردمی، به منظور طرح شکایت نزد آمبودزمان پارلمانی سوئد اشخاص نباید لزوماً شهروند سوئد و یا حتی ساکن در آن کشور باشد. به‌علاوه هیچ‌گونه محدودیت سنی برای طرح شکایت وجود ندارد و حتی اشخاص می‌توانند به نیابت از دیگران در آمبودزمان مذکور طرح شکایت کنند.^۶

مبنای حقوقی آمبودزمان پارلمانی سوئد

آمبودزمان پارلمانی سوئد مبتنی بر قوانین و اسناد حقوقی ذیل است:

قانون اساسی^۷

مطابق با اصل ۶ فصل ۱۳ قانون اساسی سوئد، رایشستاگ یک یا بیش از یک آمبودزمان جهت نظارت بر حسن اجرای قوانین و دیگر مصوبات در چارچوب خدمات عمومی انتخاب می‌کند که مطابق با دستورالعمل این پارلمان فعالیت می‌کنند.

دفتر آمبودزمان پارلمانی سوئد مرجعی است که زیر نظر رایشستاگ (پارلمان سوئد)^۲ فعالیت و در چارچوب اختیارات نظارتی و کنترلی پارلمان مذکور اقدام می‌کند. مبنای وجودی این آمبودزمان تضمین رعایت قوانین سوئد از سوی نهادهای دولتی در تعامل با مردم است. رفتار منصفانه و مطابق با قوانین نهادهای دولتی با مردم ازجمله حقوق و آزادی‌های بنیادین منصوص در قانون اساسی سوئد است.^۳ آمبودزمان سوئد در سال ۱۸۰۹ میلادی و در دوره سلطنت شاه گوستاف سوم^۴ تأسیس شد. توسعه نقش نهاد آمبودزمانی در سوئد حاصل تغییر در خط‌مشی فعالیت‌های آن از وضعیت تنبیهی و مجازاتی به کارکرد مشورتی و راهنمایی است.^۵

ساختمان دفتر آمبودزمان پارلمانی سوئد مستقر در استکهلم



شده است.

قانون رایشستاگ^۸

در فصل ۹ (معرفی فعالیت‌ها) و فصل ۱۳ (نهادهای و هیئت‌های رایشستاگ) قانون رایشستاگ (ماده ۲ سازمان و مسئولیت‌های آمبودزمان پارلمانی، ماده ۳ انتخاب آمبودزمان پارلمانی، ماده ۴ عزل آمبودزمان پارلمانی از آن سمت و ماده ۲۴ تعقیب) به معرفی آمبودزمان و تعیین وظایف وی پرداخته شده است.

دستورالعمل^۹

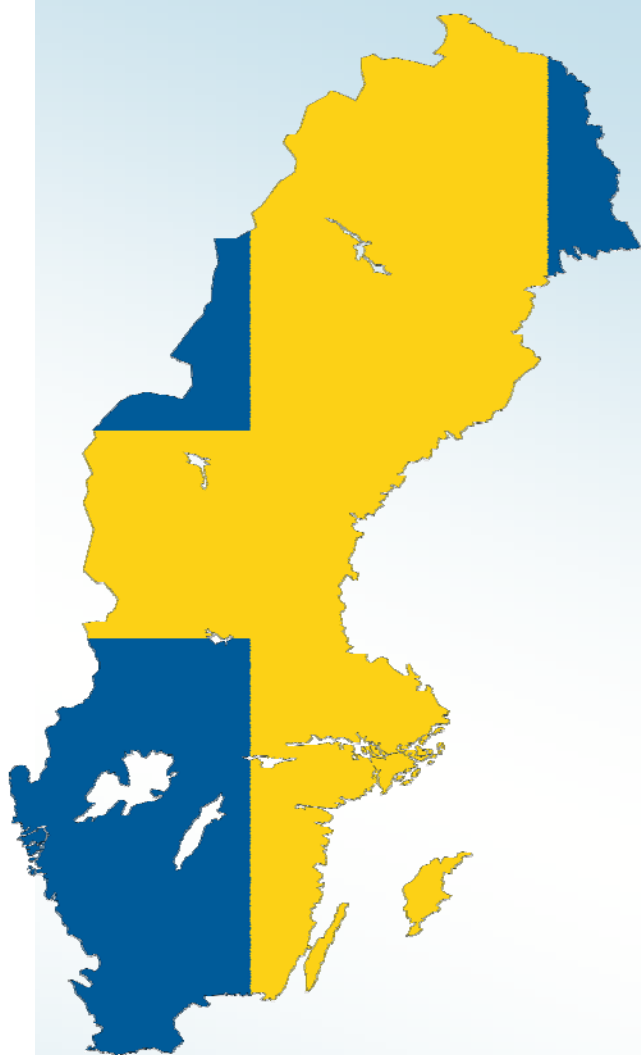
پیرو تصمیم رایشستاگ، دستورالعمل فعالیت‌های آمبودزمان پارلمانی در ۱۳ نوامبر ۱۹۸۶ (بازنگری ۱ سپتامبر ۲۰۱۴) در ۲۹ ماده تصویب شد. از مواد ۱ تا ۱۱ تکالیف، مواد ۱۲ تا ۱۶ ساختار، ماده ۱۷ شکایات، مواد ۱۸ تا ۲۴ ترتیبات کلی در خصوص رسیدگی به پرونده‌ها و از ماده ۲۵ تا ۲۹ ترتیبات متفرقه آمبودزمان پارلمانی سوئد مقرر شده است.

تصمیمات اداری^{۱۰}

به موجب بخش‌های ۱۲، ۱۵ و ۲۶ «قانون و دستورالعمل برای آمبودزمان پارلمانی» (۱۹۸۶:۷۶۵) آمبودزمان پارلمانی اصلی سوئد تبیین شد. به موجب این سند ساختار ۱۱ آمبودزمان پارلمانی سوئد در چارچوب نظارتی به چهار سمت (مسئولیت) تقسیم شده است و حوزه‌های آن در اوراق ضمیمه این تصمیمات بیان شده است. به این ترتیب چهار مقام ذیل آمبودزمان پارلمانی سوئد را تشکیل می‌دهند که برای چهار سال انتخاب می‌شوند و امکان تجدید انتخاب آن‌ها وجود دارد. ۱۲

دسترسی مردم به اطلاعات و قانون رازداری^{۱۳}

به موجب این سند که در ۴ ماده تصویب شده است مقرر گردیده آمبودزمان پارلمانی سوئد و صدراعظم دادگستری آن کشور در اقدامات نظارتی و عمومی خود و همچنین اقدامات دفتر صدراعظم دادگستری سوئد رعایت حقوق دولت تضمین شود، به علاوه در چارچوب مواد ۲ تا ۴ این سند کمک‌های مشورتی یا بررسی‌های فنی را در مسائل حقوقی در اختیار دولت قرار دهند. مطابق ماده ۱ رازداری به هیچ وجه در پرونده‌های دآوری دفتر صدراعظم دادگستری سوئد اعمال نمی‌شود. در مواد ۲، ۳ و ۴ موارد اعمال قانون رازداری در فعالیت‌های آمبودزمان پارلمانی سوئد و دفتر فوق‌الذکر تبیین



آمبودزمان‌های سوئد:

الیزابت فور: ۱۴ رئیس آمبودزمان پارلمانی (از سال ۲۰۱۲)

حوزه مسئولیت‌های خانم الیزابت فور

- نیروهای مسلح و دیگر موارد مرتبط با وزارت دفاع و نهادهای وابسته به آن؛
- آژانس استحکامات ملی؛
- زندان‌ها و خدمات آزادی مشروط؛
- بیمه ملی و بازرسی بیمه اجتماعی و آژانس ملی بازنشستگی؛
- اجرای قانون شرط حمایت و خدمات اشخاص معین با ناتوانی در کارکردهای جسمانی و روانی معین؛
- تولیدات عمومی، حمایت از مصرف‌کنندگان، بازاریابی، قیمت‌ها و رقابت در صنعت و بازرگانی، تنظیم قیمت‌ها، پرونده‌های مربوط

- سامانه مدارس، آموزش عالی (که شامل دانشگاه سوئدی علوم کشاورزی می‌شود)، دانشجویان مالی، هیئت ملی امور جوانان، دیگر موارد فرعی مرتبط با وزارت آموزش و آژانس‌هایی فرعی که در حوزه فعالیت‌ها قرار نمی‌گیرد. ۱۷

لارش لیندساروم^{۱۸}: آموذزمان پارلمانی (از سال ۲۰۱۱)



حوزه مسئولیت‌های آقای لارش لیندساروم

- دادگاه‌های مدنی، دادگاه کار، محاکم اجاره زمین و اجاره، محاکم ملی اداری؛
- محاکم اداری؛
- مرجع ملی مشاوره حقوقی و هیئت ملی مشاوره حقوقی، جبران خسارت قربانیان جرائم و...؛
- پرونده‌های قیمومیت؛
- مرجع اجرایی؛
- ساختمان‌سازی، آژانس‌های پیمایش زمین و نقشه‌کشی؛
- مالیات بر درآمد و اموال؛
- مالیات بر کالاهای داخلی و تنظیم قیمت‌ها، هزینه خدمات و...؛

به شرکت‌های با مسئولیت محدود و شراکت، نام‌های تجاری، ثبت شرکت‌های تجاری، حقوق معنوی ثبت اختراعات، نشان‌های تجاری، نشان‌واره‌های ثبت‌شده و دیگر موارد مرتبط با آژانس‌های فرعی وزارت صنایع، استخدام و ارتباطات که در دیگر حوزه‌های مسئولیت قرار نمی‌گیرند؛

- آژانس مدیریت عمومی، مرجع ملی مدیریت مالی، آژانس خدمات حقوقی، مالی واداری، هیئت ملی استیناف، هیئت ملی تنظیم دعاوی، آژانس ملی کارفرمایان دولتی در موارد امنیت اجتماعی، هیئت ملی اموال، هیئت ملی بازنشستگی کارمندان دولت، بازنشستگی کشوری و هیئت بیمه زندگی جمعی، مرجع نظارت ملی، هیئت استانداردهای حسابداری، مؤسسه ملی پژوهش اقتصادی، آمار سوئدی، هیئت ملی جرائم مرتبط بانضباط؛
- آموذزمان برابری و هیئت مبارزه با تبعیض؛
- مواردی که در چارچوب موارد فوق قرار نمی‌گیرد یا قابل طبقه‌بندی نیست. ۱۵

لیلیان ویکلوند^{۱۶}: آموذزمان پارلمانی (از سال ۲۰۱۱)

حوزه مسئولیت‌های خانم لیلیان ویکلوند

- اجرای قانون خدمات اجتماعی، قانون ویژه ترتیبات مراقبت پزشکی از جوانان و قانون مراقبت پزشکی از مصرف‌کنندگان مواد شیمیایی؛
- آموذزمان کودکان؛
- سلامتی و مراقبت‌های پزشکی، آژانس‌های قانونی روانشناسی، مراقبت در مقابل عفونت؛
- دیگر موارد مرتبط با وزارت بهداشت و امور اجتماعی و دیگر آژانس‌های فرعی که در چارچوب موارد بالا قرار نمی‌گیرد؛

- هیئت اداری رایشستاگ، رایشسبانک، هیئت ممیزی ملی، انتخابات عمومی؛
- موارد مرتبط با دفتر نخست‌وزیری و نهادهای فرعی آن؛
- دیگر مواردی که در حوزه مورد اول (أ) و سوم (ج) قرار نمی‌گیرند. ۲۱.

قائم‌مقام آنبودزمان پارلمانی ۲۲

آنبودزمان پارلمانی سوئد از دو قائم‌مقام برخوردار است. آقای هانس روگناملن ۲۳ و خانم سیسیلیا نوردنفلد ۲۴ در ساختار اداری دفتر آنبودزمان پارلمانی مذکور سمت قائم‌مقامی را بر عهده‌دارند. ۲۵

شکایت از نهادهای دولتی

- شکایات را می‌توان علیه نهادهای ذیل مطرح کرد
- نهادهای دولت مرکزی (که شامل محاکم و دادگاه‌ها می‌شود)؛
- نهادهای محلی؛
- مقاماتی که در خدمت نهادهای دولت مرکزی و محلی هستند؛
- هر نهاد دیگر که انجام خدمات عمومی و دولتی در حوزه صلاحیت‌های آن باشد. ۲۶.

انتقادات و پیشنهادهای آنبودزمان پارلمانی سوئد

تائید یا رد گزارش‌های واصله به آنبودزمان پارلمانی سوئد در حوزه صلاحیت‌های آنبودزمان مذکور است. هرگاه آنبودزمان سوئد کشف کند نهاد دولتی یا محکمه‌ای قوانین را نقض کرده است، بیانیه‌ای مشتمل بر انتقادات صریح و پیشنهادهایی به‌منظور جبران آن ارسال می‌نماید. در اغلب موارد نهادهای مربوطه پیشنهادهای آنبودزمان پارلمانی سوئد را اجرا می‌کنند. از آنجاکه دفتر آنبودزمان مذکور محکمه قضایی محسوب نمی‌شود تصمیمات آن صرفاً پیشنهاد و غیرقابل پژوهش است. در بسیاری از موارد آنبودزمان پارلمانی سوئد لزومی به انتقاد از فرایند رسیدگی نمی‌بیند. هرگاه آنبودزمان پارلمانی سوئد به این نتیجه برسد که شخصی در انجام امور محوله مرتکب نقض شدید قوانین شده است می‌تواند علیه وی رسیدگی کیفری یا قضایی را آغاز کند؛ اما اگر نقض قانون شدید نباشد صرفاً به اخطاریه اکتفا می‌شود. همچنین، آنبودزمان پارلمانی سوئد می‌تواند اصلاحات قانونی لازم



- حفاظت از محیط‌زیست و سلامت عمومی، آژانس ملی حفاظت از محیط‌زیست، آژانس شیمیایی و...؛
- جنگل‌بانی و کشاورزی، تملک زمین و... ۱۹.
- سیسیلیا رینفورس ۲۰: آنبودزمان پارلمانی (از سال ۲۰۱۳)
- حوزه مسئولیت‌های خانم سیسیلیا رینفورس
- دادستان‌های عمومی، مراجع ملی جرائم اقتصادی، واحدهای بازرسی جرائم مراجع مالیاتی؛
- نیروی پلیس، کمیسیون سوئدی امنیت و حفاظت درستکاری؛
- مراجع گمرکی؛
- خدمات استخدام دولتی، مرجع محیط کار، کتابخانه‌ها و موزه‌ها، مرجع پخش (تلویزیون و رادیو) سوئد، مدارس موسیقی و دیگر موارد مرتبط با وزارت فرهنگ و آژانس‌های فرعی آن؛
- مدیریت شهری که ذیل قوانین معینی قرار نمی‌گیرند؛
- پرونده‌های مربوط به اتباع بیگانه؛
- خدمات نجات، اجرای قوانین نظم عمومی، لاتاری و قمار، مجوز طبخ غذا و سرو نوشیدنی و تصادفات اتومبیل‌ها؛
- موارد مربوط به هیئت‌های اداری شهرستان‌ها؛
- مسکن و تأمین وسایل آن، هیئت ملی مسکن گزینی، ساختمان‌سازی و برنامه‌ریزی و هیئت ملی تضمین اعتبار مسکن گزینی؛
- گورستان‌ها و خاک‌سپاری، وام‌های دولتی به موضوعات مذهبی؛
- فعالیت‌های حکومت خارج از مرزهای سوئد، آژانس همکاری برای توسعه، هیئت ملی بازرگانی و...؛

را به رایشتاگ ۲۷ یا دولت ارائه نماید. ۲۸

- سوئد نخستین کشور جهان بود که نهاد آلودزمان را تأسیس کرد.

آلودزمان پارلمانی سوئد رتبه اول جهان

- آلودزمان پارلمانی سوئد سالانه ۷۰۰۰ شکایت دریافت می‌کند؛
 - آلودزمان پارلمانی سوئد از نظر سیاسی بی‌طرف است؛
 - آلودزمان پارلمانی سوئد منتخب رایشتاگ سوئد است؛
 - در حال حاضر چهار آلودزمان در سوئد فعالیت می‌کنند؛
 - آلودزمان پارلمانی سوئد در سال ۱۸۰۹ میلادی تأسیس شد؛
- امروزه نهادهای مشابهی با الهام از آلودزمان پارلمانی سوئد در صدها کشور جهان تأسیس شده است. حتی مردم جهان از واژه «آلودزمان» در ادبیات روزمره خود استفاده می‌کنند. ۲۹



1. The Riksdag
2. The Swedish Parliament: <http://bit.ly/1Xrg5vm> – 10:50 A.M. October 25, 2015
3. King Gustaf III
4. <http://bit.ly/1Nvf4h4>
5. The Swedish Parliament: <http://bit.ly/1Xrg5vm> – 10:50 A.M. October 25, 2015
6. Regeringsformen: The Instrument of Government: <http://bit.ly/1jl4auW>
7. The Riksdag Act: <http://bit.ly/1i5CjmJ>
8. The Act with Instructions for the Parliamentary Ombudsmen (Lag [1986:765] med instruktion för Riksdagens ombudsmän – "JO-instruktionen"): <http://bit.ly/205KiCC>
9. Administrative directives: <http://bit.ly/1Nu6n6U>
10. Organization
11. تصاویر و اطلاعات مقامات آلودزمان پارلمانی سوئد برگرفته از <http://bit.ly/1O23AF2>
12. Public Access to Information and Secrecy Act: <http://bit.ly/1P0uXOI>
13. Elisabet Fura
14. <http://bit.ly/1N1XPWp> ۱۲:۳۰ - P.M. October 26, 2015
15. Lilian Wiklund
16. <http://bit.ly/206SYIT> ۱۲:۳۰ - P.M. October 26, 2015
17. Lars Lindström
18. <http://bit.ly/1XsVcjj> ۱۲:۳۰ - P.M. October 26, 2015
19. Cecilia Renfors
20. <http://bit.ly/1k4dEQD> ۱۲:۳۰ - P.M. October 26, 2015
21. Deputy Parliamentary Ombudsmen
22. Hans Ragnemalm
23. Cecilia Nordenfelt
24. <http://bit.ly/1Wdodxb> ۱۲:۳۰ - P.M. October 26, 2015
25. The Swedish Parliament: <http://bit.ly/1Xrg5vm> – 10:50 A.M. October 25, 2015
26. The Swedish Parliament: <http://bit.ly/1Xrg5vm> – 10:50 A.M. October 25, 2015
27. The Swedish Parliament: <http://bit.ly/1Xrg5vm> – 10:50 A.M. October 25, 2015
28. The Swedish Parliament: <http://bit.ly/1Xrg5vm> – 10:50 A.M. October 25, 2015
29. The Swedish Parliament: <http://bit.ly/1Xrg5vm> – 10:50 A.M. October 25, 2015

داشته‌ها، راهکارهای اقتصاد مقاومتی

تهیه و تنظیم: طالب بیدختی کارشناس تنقیح معاونت تولیدی

منابع سرشار انسانی شامل: دانش فنی، مدیریت و نیروی کار؛ منابع طبیعی شامل: اراضی، آب‌ها، جنگل و مرتع، آفتاب، سوخت‌های فسیلی و ذخایر و مواد معدنی؛ منابع صنعتی و صنایع‌دستی و هنری و منابع تولید فن‌آوری‌های نوین و تولید علم.

۲- داشته‌های ثروت ملی:

سرمایه‌های عظیم و ثروت ملی ایران در بخش‌های کلان کشاورزی، صنعت و معدن، بازرگانی و تجارت خدمات مهندسی نمودی شایان توجه دارد.

در عرصه بخش کلان کشاورزی و دام‌پروری، کشور پهناور ایران به لحاظ داشتن تنوع آب و هوایی در هر چهار نوع اقلیم و کليماتولوژی، دارای مزیت نسبی ممتازی است. به گونه ای که بسیاری از هر یک از استان‌های کشور هر چهار نوع اقلیم، سردسیری، گرمسیری، معتدل و کوهستانی را در پهنه و جای‌جای استان دارا می‌باشند و افزون بر آن دارای خرد اقلیم‌های ممتاز در دل اقلیم آب و هوایی خاص است. این مزیت نسبی، سرزمین را برای تولید همه نوع محصول در تمامی طول سال فراهم کرده است. هرچند محدودیت منابع آبی، امکان بهره‌برداری از این نعمات خدادادی را محدود ساخته است، لیکن سرمایه گذاری در زیرساخت‌های این بخش و مدیریت مصرف بهینه منابع آبی، امکان بهره‌وری مضاعفی را پیش رو دارد.

۳- با توجه به موقعیت ایران در عرصه صنعت، معدن تجارت:

شایان ذکر است اکثر کشورهای جهان در عرصه صنعت حداکثر در ۱۵ الی ۲۰ رشته دارای مزیت نسبی فعال هستند. لیکن در ایران به لحاظ عوامل مختلف به‌ویژه تهدید و تحریم‌های دشمنان بیگانه، در بیش از ۶۵ رشته اعم از رشته‌هایی که دارای مزیت نسبی است یا مزیت نسبی محدودی دارد، ورود داشته است. صنایع نظیر فولاد، سیمان، کاشی و سرامیک، خودروسازی، لوازم‌خانگی و آشپزخانه، صنایع رنگ، صنعت چوبی و سلولزی، هواپیما و هلی‌کوپتر، صنایع نظامی و موشکی و هوافضا، قایق و کشتی‌سازی، صنایع شیمیایی، نانو، تجهیزات پزشکی، صنعت پلاستیک و ظروف یک بار مصرف، صنعت برق و الکترونیک، ساخت نیروگاه، صنعت سدسازی و سیلو سازی و ساخت اسکله بندری، صنایع عظیم نفت و گاز، صنعت

توسعه متعادل و متوازن پایدار، مستلزم تلفیق بهینه سازه‌های تولید در حداقل زمان جهت دسترسی به اهداف است به‌گونه‌ای که رضایت عامه مردم جامعه را در برداشته باشد. این امر، خود مستلزم توزیع جغرافیائی بهینه فعالیت‌های اقتصادی با عنایت به وضعیت منابع انسانی، طبیعی، فیزیکی و مالی هر منطقه می‌باشد. بی‌شک تحلیل داده‌های مکانی و شاخص‌های حکومتی در سطوح مختلف شامل سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌ها با مدنظر قرار دادن زیرساخت‌های ضروری و امکانات موجود، به شناخت آمایش سرزمین می‌انجامد.

لازمه استفاده مؤثر از امکانات و استعدادهای بالقوه و بالفعل هر استان، شهرستان، شهر و بخش‌ها به‌ویژه بخش‌های مناطق محروم کشور، ارزیابی نظام‌مند سازه‌های اجتماعی انسانی، طبیعی، اقتصادی، فرهنگی و فولکلور مردمی باهدف جستجو و یافتن راهکارهایی برای افزایش و پایداری توان ملی در جهت برآورد نیازهای جامعه است.

۱- سه‌گام توسعه متعادل و متوازن پایدار:

دانش ارزیابی پروژه‌ها افزون بر اینکه در سطح خود به ابعاد گوناگون بررسی از جمله امکان‌سنجی، ارزیابی فنی، اقتصادی، مالی، توجیه‌پذیری و سودآوری، حقوقی، پیوست فرهنگی و پیوست زیست‌محیطی توجه دارد در سطوح ملی و منطقه‌ای نیز چتر و سپهر بررسی خود را گسترده‌تر می‌گستراند، بررسی و ارزیابی یادشده در سه‌گام زیرنمایان تر است:

گام نخست: شناخت و تعیین وضع موجود و جایگاه هر استان است، که با تأکید بر داده‌های مکانی و موقعیت مکانی، دانش مطالعه منابع و سازه‌ها، رخ می‌نماید.

گام دوم: مشخص کردن جایگاه هر استان، نسبت به استانداردهای مطلوب قابل دسترسی است.

گام سوم و نهائی: ارائه راهکارهای مناسب برای رسیدن به استانداردهای مطلوب قابل دسترسی توسعه هراستان، از وضعیت موجود است.

شاخص‌های تولید ثروت و دارائی در جوامع بشری، بهره مندی هر چه بیشتر و بهینه از منابع و ذخایر گوناگون ملی است. اعم از



پتروشیمی، صنایع مس و کابل و سیم مسی، صنایع ترانسفورماتور و تجهیزات برقی وابسته، صنعت سرب و روی، صنایع آلومینا و آلومینیوم، درب و پنجره و مبیل سازی، ساخت کامپیوتر و صنایع نرم افزاری، راه و ساختمان و پیل سازی، صنایع آرد و نان، خوراک دام، صنایع نساجی، صنایع روغن نباتی، صنایع شیر و فرآورده های لبنی، صنایع کمپوت کنسرو، صنایع داروسازی، صنایع گوشت، کالباس و سوسیس و بسته بندی، صنایع آبیاری پروری، صنعت مرغداری و گاو داری های صنعتی از مهم ترین آن ها بشمار می روند.

با تلاش در امر بهره روری مجموع عوامل، ارتقا و کیفیت محصول، مدیریت مراکز هزینه، دسترسی به ارزش افزوده چشمگیری فراهم می شود.

با بهره گیری از همه امکانات موجود کشور و فعال شدن وابسته های بازرگانی کشور در سفارتخانه های ما، در کشورهای مختلف دنیا و تکمیل زیرساخت های مبادله و صادرات کالا از جمله توسعه فرودگاه های صادراتی در بنادر و درمبادی تولید کالا و توسعه خطوط ریلی و اتصال آن ها به خطوط ریلی کشورهای هدف همسایه، ارتقاء کیفیت کالا و خدمات قابل رقابت با کالاهای جهان، تلاش برای عضویت در سازمان تجارت جهانی (WTO)، ارائه کمک های تشویقی از جمله خطوط اعتباری به کشورهای هدف برای تسهیل خرید کالا و خدمات از ایران، تلاش موثر برای ایجاد و فعال سازی بازار مشترک بین کشورهای اسلامی، تلاش برای عرضه محصولات غذایی حلال به بازارهای بین المللی، فعال سازی مبادلات تجاری با کشورهای منطقه و تلاش بهینه تر برای افزایش حجم ترانزیت کالا و سایر موارد، ارزش افزوده بخش بازرگانی تجارت را به ارمغان می آورد.

۴- در عرصه معدن و مواد معدنی:

کشور ایران به دلیل داشتن منابع و ذخایر مهم معدنی و همچنین منابع هیدروکربنی، و صنایع وابسته به آن یکی از کشورهای دارای مزیت نسبی، محسوب می شود.

کشور پهناور ایران با قرار گرفتن روی یکی از کمربندهای کوه زایی جهان و حدوث فعالیت های زمین شناسی که موجب تنوع و غنی شدن انواع مواد معدنی از جمله مواد معدنی فلزی و غیر فلزی و مصالح ساختمانی ارزشمند در آن شده و با ذخایر قطعی بالغ بر ۵۵ میلیارد تن و تنوع بیش از ۶۴ نوع ماده معدنی یکی از کشورهای صاحب نام و مطرح در این عرصه، در میان سایر کشورهاست.

بر اساس گزارش سازمان زمین شناسی و اکتشاف مواد معدنی کشور، ۶ درصد مس، ۳/۵ درصد منابع سرب و روی، ۱۰/۵ درصد زغال سنگ کک شو و حرارتی و ۲ درصد منابع سنگ آهن جهان در ایران است.

نیمی از ۲۴ نوع ماده معدنی فلزی و ۳۶ نوع از ۵۰ نوع ماده غیر فلزی جهان در ایران شناسایی و تعیین ذخیره شده است. از جنبه تولید ۱/۱ درصد مس، ۱ درصد سرب و روی، ۸/۰ درصد آهن، ۱ درصد زغال سنگ و ۴/۰ درصد طلای جهان به ایران تعلق دارد.

علی رغم مزیت های فراوان بخش معدن، مسیر زیرساخت ها و سرمایه گذاری ها به گونه ای دیده می شود که این بخش جزء الویت های دولت قرار نگرفته است. گوشه ای از این مزیت ها به قرار زیرند:

نفت، رتبه چهارم ذخیره دنیا، گاز رتبه دوم، ۵ معدن آهن «سنگ آهن سنگان، چادرملو، چغارت، گل گهر و هرمز»، ۲ معدن مس، «ذخایر عظیم مس سرچشمه و سونگون»، ۲ معدن سرب و روی، «سرب و روی مهدی آباد و وانگوران ماه نشان» و ۲ کانسار طلا، «طلای زر شوران و ساری گونی».

۵- شاخص های حکومتی:

رهنمود مقام معظم رهبری در سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ابلاغی خرداد ۱۳۸۴ در زمینه توجه به بخش های مناطق کشور، شایان توجه است:

«گسترش مالکیت در سطح عموم مردم به منظور تأمین عدالت اجتماعی از طریق:

۱- افزایش بخش سهم تعاونی در اقتصاد کشور به ۲۵ درصد تا آخر برنامه پنج ساله پنجم (جزء ۱ بند ب)

۲- اقدام مؤثر دولت در ایجاد تعاونی ها برای بیکاران در جهت اشتغال مولد (جزء ۲ بند ب)

۳- حمایت دولت از تشکیل و توسعه تعاونی ها از جمله تخفیف مالیاتی، ارائه تسهیلات اعتباری حمایتی.

۴- رفع محدودیت از حضور تعاونی ها در تمامی عرصه های اقتصادی از جمله بانکداری و بیمه.

۴-۱ «تأسیس تعاونی های فراگیر ملی برای تحت پوشش قرار دادن سه دهک اول جامعه به منظور فقر زدایی»

۱- لازم است با عنایت به شناسایی وضع موجود هر بخش و مدنظر قرار دادن مزیت‌های نسبی موجود در همه عرصه‌های کشاورزی کلان و دامداری، صنعت و معدن، خدمات بازرگانی و ترانزیت و حمل‌ونقل کال او گردشگری و پیش‌بینی وضعیت مطلوب آینده با توجه به پتانسیل‌های بالقوه قابل‌دسترسی، رهیافت توسعه جامع تدوین و منابع لازم برای سرمایه‌گذاری اعم از منابع خودیاری مردمی، اعتبارات و تسهیلات بانکی و کمک‌های بودجه عمومی پیش‌بینی شود. و برنامه جدول زمانی و امکان‌سنجی اجرا در بازه‌ی زمانی مشخصی تعیین گردد. در این ارتباط اهداف زیرشایان عنایت می‌باشند:

- ۱-۱- افزایش راندمان آبیاری از وضع موجود به بالای ۷۵ درصد.
- ۲-۱- افزایش ضریب مکانیزاسیون از وضع موجود به ۲ قوه اسب در هکتار.
- ۳-۱- توسعه روش‌های آبیاری تحت فشار (بارانی، قطره‌ای، کوزه‌ای، سنتی ژاپنی).

- ۴-۱- ایزولاسیون کانال‌های آبرسانی از منابع آبی تا مزرعه.
- ۵-۱- اجرای طرح‌های جمع‌آوری و هدایت سیل آب‌ها و آب‌های سطحی.

- ۶-۱- مهار آب‌های مرزی و هدایت این منابع آبی به مزارع داخل کشور.

- ۷-۱- اجرای طرح‌های حاصلخیزی خاک‌های زراعی از طریق کشت کود سبز، پخش کودهای دامی پوسیده، اصلاح بافت خاک‌ها.
- ۸-۱- سایر موارد مورد لزوم و نیاز.

- ۲- اصلاح است، تشکلهای متجانس مردمی در قالب شرکت تعاونی یا شرکت سهامی خاص یا شرکت سهامی عام یا تشکیل مشارکت مدنی، حسب وضعیت اجتماعی، فرهنگی اهالی، و با احترام به عقاید و ارزش‌های حاکم و نقطه نظرات پیشگامان رهبران هر منطقه، تشکیل شوند و با سرمایه‌گذاری اولیه در زیرساخت‌ها و هدایت و نظارت بخش عمومی و نهادهای حامی نظیر: (بانک‌ها، سازمان‌های توسعه‌ای N.G.O، ها و نهادهای بشردوستانه، شرکت خدمات حمایت کشاورزی و صندوق توسعه کشاورزی و بانک زمین)، مدیریت تشکلهای به خود اعضای آنها و انتخاب آزادانه آنها واگذار شود.

- ۳- جلب همکاری سازمان‌های توسعه‌ای نظیر سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، برای سرمایه‌گذاری مشترک تا سقف ۴۹ درصد با حامیان توسعه مناطق کمتر توسعه‌یافته و بخش‌های محروم است آنها و سهیم کردن تشکلهای مردمی منطقه به تدریج ظرف تا ۵ سال و واگذاری به اقساط، دارائی‌های ایجاد شده به آن تشکلهای. در راستای تبصره ۳ ماده ۳ رهنمود مقام معظم رهبری در سیاست‌های

ایجاد زیربنای اقتصادی با الویت مناطق کمتر توسعه‌یافته (جزء ۲-۳- مصارف درآمدهای حاصل از واگذاری نهاد) سیاست‌های کلی واگذاری.

۲-۴- اعطای تسهیلات از محل (وجوه اداره شده) برای تقویت تعاونی‌ها و نوسازی و بهسازی بنگاه‌های اقتصادی غیردولتی با الویت بنگاه‌های واگذار شده و نیز برای سرمایه‌گذاری بخش‌های غیردولتی در توسعه مناطق کمتر توسعه یافته. (جزء ۲-۴- بند (د) سیاست‌های کلی واگذاری).

گفتنی است، مطابق تبصره (۳) ماده (۳) قلمرو فعالیت‌های اقتصادی دولت در قانون سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، در مناطق کمتر توسعه‌یافته و یا در زمینه فناوری‌های نوین و صنایع پرخطر، دولت می‌تواند برای فعالیت‌های گروه یک ماده (۲) از طریق سازمان‌های توسعه‌ای مانند سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران تا سقف چهل و نه درصد (۴۹) با بخش‌های غیردولتی مشترکاً سرمایه‌گذاری کند، در این مورد دولت مکلف است، سهام دولتی را در بنگاه جدید حداکثر ظرف سه سال پس از بهره‌برداری به بخش غیردولتی واگذار کند.

با بهره‌برداری از معادن کشور و اکتشاف منابع جدید می‌توان در جهت افزایش توان معدنی کشور در راستای افزایش ثروت در کشور با کمک صادرات مواد معدنی فرآوری شده نهائی و ایجاد بستر و شرایط لازم برای فرآوری مواد معدنی، تلاش کرد.

کرمان، یزد، خراسان جنوبی و آذربایجان شرقی جایگاه اول تا چهارم ذخایر فلزی کشور را به خود اختصاص داده‌اند و مجموع ذخایر این چهار استان برابر با ۹۲ درصد از ذخایر کل کشور می‌باشد. ذخایر غیرفلزی در چهار استان آذربایجان شرقی، خراسان جنوبی، یزد و قم پتانسیل دارند.

در زمینه تولید مواد معدنی غیرفلزی استان‌های آذربایجان شرقی، یزد، اصفهان و سمنان پیشگام هستند.

استفاده از منابع تجدیدپذیر، همانند انرژی زیست توده، زمین‌گرمایی، انرژی خورشیدی و انرژی باد در کنار منابع هیدروکربوری همانند نفت و گاز با تجهیز مراکز علمی و فناوری کشور و حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان فعال در این عرصه، می‌بایست مورد توجه قرار گیرد.

به‌گونه‌ای که صاحب‌نظران عقیده دارند با توجه به خصوصیات انرژی زیست توده، این منبع انرژی در مقایسه با دیگر منابع انرژی تجدیدپذیر می‌تواند تمام ویژگی‌های مربوط به سوخت‌های فسیلی را پوشش دهد.

۶- راهکارهای توسعه پایدار اقتصاد مقاومتی:

کلی اصل ۴۴ ابلاغی خردادماه ۱۳۸۴

۴- جلب مساعدت سازمان توسعه معاون (ایمیدرو) برای سرمایه‌گذاری مشترک تا سقف ۴۹ درصد با حامیان توسعه مناطق محروم کشور که دارای پتانسیل‌های بالفعل و بالقوه مواد معدنی قابل استخراج و بهره‌برداری دارند و سهم کردن تدریجی شکل‌های مردمی بخش‌های محروم در بازه زمانی سه تا ۵ سال و واگذاری مالکیت، مدیریت و اداره پروژه ایجادشده در حال بهره‌برداری به آن‌ها.

۵- کمک به تشکیل شرکت‌های تعاونی صادرات در تمام بخش‌های محروم مناطق مرزی با عضویت خود اهالی مناطق، همچنین حمایت کافی از اشخاص حقیقی حقوقی دست اندرکار صادرات کالا و خدمات فنی مهندسی کشور، از طریق اتصال ارتباطی آن‌ها با وابسته‌های بازرگانی و اقتصادی کشور در سفارت‌خانه‌های کشورهای همسایه و هم‌جوار و سایر کشورهای هدف با استفاده از ظرفیت‌های قانونی پیش‌بینی‌شده در رهنمود مقام معظم رهبری (رض) در سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران ابلاغی خرداد ۱۳۸۴.

۶- کمک به تشکیل شکل‌های مردمی از جمله شرکت تعاونی فراگیر یا سهامی خاص یا عام در بخش‌های مناطق محروم دارای مزیت نسبی ذخایر نفت و گاز و ایجاد بسترو شرایط لازم برای ایجاد پالایشگاه، پایانه‌های فروش و صادرات مواد نفتی با مساعدت و کمک‌های سازمان‌های توسعه‌ای و بانک‌های توسعه‌ای کشور و حتی با جلب سرمایه‌گذاری‌های خارجی.

۷- اعطای مجوزهای واردات کالاهای موردنیاز کشور به شکل‌های مردمی بخش‌های محروم مناطق مرزی به‌ویژه مناطق هم‌مرز با کشورهای همسایه از جمله: پاکستان، ترکیه، عراق، ترکمنستان و آذربایجان برای واردات برخی از کالاهای محدود موردنیاز از طریق تبادل و تهاثر کالاهای صادراتی کشور به آن کشورها، نظیر مبادله کالاهای تولید داخل کشور، با کالاهای موردنیاز کشور ..

۸- اعطای مجوزهای لازم به شکل‌های مردمی مناطق محروم مرزی هم‌جوار کشور ترکمنستان برای ترانزیت کالاهای آن کشور از جمله واردات گاز و پنبه از آن کشور و صادرات برق و کالاهای ساخته‌شده تولید داخل، موردنیاز ترکمنستان.

۹- توسعه فعالیت بانک زمین در دشت‌ها و سرزمین مستعد کشاورزی و باغداری بخش‌های مناطق محروم کشور که دارای مزیت نسبی در عرصه کشاورزی و دامداری هستند باهدف بهسازی و آماده‌سازی اراضی مستعد با شیب مناسب و قطعه‌بندی و تأمین منابع آب و ایجاد کانال‌های آبرسانی ایزوله و واگذاری قطعات در مساحت‌های بهینه ۲ الی ۱۰ هکتاری آماده برای کشت و کار به

تشکیل‌های جوانان به سن اشتغال رسیده منطقه.

۱۰- توسعه و احداث فضاهای گلخانه‌ای تولید محصولات کشاورزی در مناطق مستعد بخش‌های محروم و واگذاری به اقساط به تشکیل‌های جوانان جویای کار آن مناطق برای تولید محصولات گلخانه‌ای نظیر خیار، طالبی، گوجه‌فرنگی، سبزیجات، موز و گل و گیاه زینتی با سرمایه‌گذاری اولیه حامی.

۱۱- ایجاد نواحی و شهرک صنعتی معدنی در بخش‌های مناطق محروم دارای مزیت نسبی صنعت و معدن و کمک به استقرار خوشه‌های صنعتی متکی به هم و واگذاری به اقساط طویل‌مدت هر یک از حبه‌های تولیدی صنعتی معدنی به تشکیل جوانان مستعد جویای کار مناطق به‌گونه‌ای که آخرین حبه صنعتی بتواند با مونتاژ قطعات حبه‌های زنجیره‌ای، کالای موردنظر را ساخته و به بازار داخل خارج از کشور عرضه نماید.

۱۲- پیش‌بینی شکل بازاریابی و عرضه و توزیع محصولات تولیدی در همه بخش‌های مناطق محروم از جوانان جویای کار دارای استعداد تجاری با در اختیار گذاشتن بخشی از غرفه‌های سامانه‌های عرضه و فروش محصولات در مراکز است آن‌ها و کمک به آن‌ها برای صادرات محصولات تولیدی به کشورهای هم‌جوار و همسایه و سایر کشورهای هدف.

۱۳- مساعدت به ایجاد اقامتگاه‌های سنتی بومی در روستاهای مستعد گردشگری بخش‌های محروم استان‌های شمالی، جنوبی و غرب کشور، باهدف جذب گردشگران داخلی و خارجی در جهت ایجاد فرصت‌های شغلی برای اهالی آن مناطق.

۱۴- تلاش برای ارتقای پول ملی، و تسهیل خدمات بانکی و گسترش خدمات سوئیفت بانکداری بین‌المللی.

۱۵- تلاش برای اجرای هرچه صحیح‌تر الزامات و مقررات بانکداری بدون ربا و اجرای مطابق با قانون عقود اسلامی در اعطای تسهیلات اعتباری و پرداخت سهم سود قطعی به صاحبان سپرده‌های سرمایه‌گذاری.

۱۶- تلاش برای ارتقاء سهم بازار محصولات صادراتی کشور از طریق بهبود مستمر کیفیت، قیمت تمام‌شده قابل رقابت در سطح منطقه و بین‌المللی.

۱۷- تلاش برای مقررات زدایی از پیش پای تولید و عرضه کالا، خدمات و علم فن‌آوری‌های نوین.

نکته: این نوشتار صرفاً دیدگاه نویسنده است که با تکیه بر پیشینه تجربیات شغلی تنظیم‌شده است.

شناخت شخصیت‌ها راهی به سوی آرامش در سازمان

جمع‌آوری: روح‌الله اسدی‌ان کوهستانی

بازرس گروه تولیدی و کشاورزی اداره کل بازرسی استان تهران

انواع ناسازگاری و راه‌های برخورد با آن‌ها:

با توجه به مقدمه‌ای که از نظر گذشت در این مجال انواع شخصیت‌هایی که در روابط رسمی و غیررسمی افراد وجود دارد را مورد بررسی قرار داده و متعاقب آن راه‌حل‌هایی برای برخورد با آن پیشنهاد نموده‌ایم.

زورگو و متخاصم

این شخصیت عصبانی و متخاصم است و عصبانیت خود را با اعمال زور نشان می‌دهد. خصومت، کینه توزی، استفاده از کلمات نیشدار، امتناع از کارهای گروهی و خودپسندی و تکبر از جمله ویژگی‌های این افراد است. آن‌ها دلشان می‌خواهد همیشه غالب و مسلط باشند و سعی می‌کنند با توسل به هر شیوه و روشی به خواسته‌های خود برسند. باید در مقابل آن‌ها ایستاد ولی نباید با آن‌ها جنگید، هرگز رفتار آن‌ها را تحمل نکنید بلکه در مقابل آن‌ها قاطع، محکم، جسور و با اعتماد به نفس باشید.

همیشه شاکی

از نظر این افراد تنها چیزی که زندگی به آن‌ها عطا کرده، بدشانسی است. آن‌ها به جای پیدا کردن راه حل برای مسائل و مشکلات، عادت کرده‌اند که گله کنند و بهانه بگیرند. نگرش‌های این افراد مسموم و متأسفانه بیماری آن‌ها واگیردار است. این افراد بندرت سعی می‌کنند شرایط ناخواسته را تغییر دهند، در عوض دائم دقیقاً مثل بچه‌ای که به او اجازه کاری داده نمی‌شود رفتار می‌کنند. اجازه ندادن باعث منفی‌بافی او می‌شود. جمله معروف آن‌ها این هست "که هیچ‌کس مرا دوست ندارد."

به این شخصیت‌ها بگویید که مسائل آن‌ها رو می‌بینید و می‌شنوید زیرا آن‌ها به محیط حمایتی و تشویق احتیاج دارند. هم‌چنین باید سطح فشار و استرس را برای این افراد پایین آورد. علاوه

برخی وقت‌ها در دوران زندگی شغلی خود با افرادی برخورد می‌کنیم که گاهی اوقات برای فرار از آن‌ها گریزی وجود ندارد. شناخت شخصیت کمک خواهد کرد تا ضمن کاهش تنش فضای کاری نسبت به ایجاد ارتباط مناسب و دوطرفه اقدام نمود.

مقدمه:

مدیریت مقوله ایست که صرفاً وابسته به پست و جایگاه سازمانی نبوده و همه ما باید در شرایط مختلف بالأخص سخت و دشوار از پدیده "مدیریت" جهت پیشبرد اهداف استفاده نمائی‌ام این عمل شاید روزانه به صورت مختلف انجام پذیرد. شما کارمندان سازمان در دوران عمر خدمتی، بلادرنگ با کارمندان و همکارانی کسل آور، اخلاص گر، سهل انگار، ناسازگار و به طور خلاصه افرادی که انرژی و زمان ما را تحلیل می‌برند و احساسات ما رو تحریک می‌کنند مواجه شده یا خواهید شد لذا مدیریت صحیح بر بحران ناشی از سوء رفتارهایشان، امر اجتناب ناپذیری است که لزوم بررسی انواع شخصیت‌ها را ضروری جلوه می‌دهد. افراد ناسازگار در هر شکل، لباس، نژاد، زبان و لهجه‌ای که باشند در ایجاد مشکل برای مافوق، هم‌قطار یا زیردست دارای وجه اشتراک هستند. هنگام برخورد با آن‌ها باید علائمی را که از خود نشان می‌دهند بشناسیم و ماهیت آن را تشخیص دهیم. این یک واقعیت مسلم است که هنگامی می‌توانیم در دیگران نفوذ کنیم که آن‌ها را همان‌طور که هستند ببینیم نه آن‌گونه که آن‌ها می‌خواهند یا خودمان میل داریم. باید از خود بپرسیم چرا این افراد برای ما مشکل‌ساز شده‌اند و تلاش کنیم نگرش منفی نسبت به آن‌ها را در خود از بین ببریم زیرا گاهی اوقات علت رفتار زشت دیگران رفتارهای غیرحرفه‌ای خود ماست. اصولاً توصیه شده است که در چنین موقعیت‌هایی که باعث بروز سوء رفتار احدی از کارمندان شده خود را جای او گذاشته تا ضمن کنترل شخصی، بتوانیم به او در جهت حل مسئله کمک نمائی‌ام.



بر این به آن‌ها اجازه شکایت کردن ندهید، مگر زمانی که راه حلی برای مشکل پیش آمده داشته باشند.

وسواسی و کمال‌گرا

این افراد دلشان می‌خواهد کارها به بهترین نحو ممکن انجام گیرد. چنین افرادی در عین حال که ممکن است خسته کننده و ملال آور به نظر رسند، اما دارای مهارت‌های تجزیه و تحلیلی اند که مستلزم توجه زیاد به جزئیات است. استانداردهای عملکرد این افراد در سطح بالایی قرار دارد. در برخی مواقع کار خوبی که توسط دیگران مورد تمجید واقع می‌شود از نظر این افراد قابل قبول نیست. جمله معروف آن‌ها این است: "این کار می‌توانست بهتر انجام شود." در صورتی که در برخورد با این افراد، واقعیت‌ها و منطق را ارائه دهید، می‌توانید بهترین بهره را از آنان ببرید. در عین حال حرفه‌ای این افراد را درباره بهتر انجام شدن کارها زیاد جدی نگیرید. آن‌ها معمولاً نقاط ضعف خودشان را بیان می‌کنند نه نقاط ضعف شما را. سعی کنید با این افراد به گونه‌ای رفتار کنید تا بتوانند انتظارات واقعی برای خود و دیگران داشته باشند و مطابق انتظارات واقعی عمل کنند.

افراد یخی

این افراد برای تغییر آمادگی ندارند و هر تغییری می‌تواند آن‌ها را نگران و پریشان کند و آغازی برای رفتارهای منفی در آن‌ها باشد. جمله معروف آن‌ها این است: "راه قدیمی بهتر است." در مقابل این افراد صبور باشید زیرا ممکن است در مسیر انجام تغییرات مانع تراشی کنند. این افراد را در تغییر درگیر کنید یا از تغییرات

تدریجی برای ایجاد فرصت مناسب برای آن‌ها استفاده کنید.

افراد بسته

راه‌های برقراری با این افراد مسدود است. این افراد بسیار تودار و دیرجوش هستند و تنهایی و خلوت را به بودن در میان جمع ترجیح می‌دهند. آنان هرگز درباره تفکرات و احساسات خود صحبتی نمی‌کنند و به همین دلیل ارتباطات محدودی دارند. "حوصله ندارم" و یا "فعلاً وقت ندارم" از جملاتی است که آن‌ها برای فرار از جمع از آن استفاده می‌کنند. برای برقراری ارتباط با این افراد باید حوصله کنید. ممکن است مدتی طول بکشد تا این گونه افراد احساس راحتی بکنند و با شما راحت‌تر و بهتر برخورد کنند. هنگام صحبت با آن‌ها از سؤالات باز استفاده کنید و آن‌ها را به شرکت در بحث‌ها تشویق کنید.

کم حرف و منفعل

این افراد زیاد سخن نمی‌گویند حتی زمانی که باید از حقوق خود دفاع نمایند ساکت هستند در نتیجه مورد ظلم قرار می‌گیرند. فرد منفعل همیشه احساس ناامنی می‌کند و اعتماد به نفس پایینی دارد. باید به طور مستقیم از آن‌ها در انجام اموری را که می‌توانند انجام دهند خواسته شود. تشویق باعث افزایش انگیزه آن‌ها خواهد شد.

افرادی که می‌گویند "کار من نیست"

چنین افرادی دائم از زیر بار مسئولیت‌های بیشتر شانه خالی کرده و منفی بودن خود را بارد کردن انجام کارهایی باید بر عهده

آن‌ها این است: “ایده‌ای بدی است.” بنابراین ضمن عدم تأیید رفتارهای نامناسب چنین افرادی باید بدان‌ها بر لزوم اخذ و جمع‌آوری اطلاعات بیشتر برای نفی یا اثبات مخالفتشان تأکید نمود.

افراد خودخواه

چنین افرادی پیرامون ما زیاد مشاهده می‌شوند افرادی که می‌خواهند راه خودشان را ادامه دهند و فکر می‌کنند همه چیز را می‌دانند با این افراد تنها بر اساس حقایق و واقعیت‌ها رفتار کنید و به یاد داشته باشید برخورد تهاجم‌آمیز و تسلیم در برابر آن‌ها اشتباه محض شماس. قبل از ملاقات با آن‌ها و احیاناً ارائه پاسخ به آن‌ها خود را مملو از اطلاعات کرده و خود را کامل آماده نمایید.

افراد خود سرزنش کن

این افراد همواره کمبودهایی را در عملکرد کاری و رفتاری خود می‌یابند و دائم در حال ملامت خود می‌باشند آن‌ها از هیچ‌یک از جنبه‌های زندگی شخصی و کاری خود راضی نیستند. باید به این افراد اعتماد به نفس تزریق نمود تا تفکر اینکه بی‌دست‌وپا و کار خراب کن هستند از آن‌ها حذف گردد.

افراد پرحرف

این افراد به قدری پرحرف هستند که به دیگران اجازه صحبت نمی‌دهند جالب اینجاست که اکثریت میزان حرف‌های آنان بی‌ارتباط به موضوع هستند و صرفاً باعث از بین رفتن وقت و انرژی می‌گردند. برای برخورد با چنین شخصیت‌هایی باید به آن‌ها چند دقیقه وقت صحبت داد و در صورتی که به صحبت خود ادامه داد با صراحت بگوئید باید بروم و فرصتی برای گوش دادن به صحبت آن‌ها را ندارید. به هیچ‌وجه رفتار آن‌ها را تحمل نکنید.

افراد نامنظم

نوعی آشفتگی در رفتار و کردار آن‌ها دیده می‌شود آن‌ها دائم به دنبال مسائل خود می‌گردند و همیشه در جلسات تأخیر دارند. برای برخورد با این افراد نظم و انضباط را عامل مهمی در ارزیابی عملکردشان اعلام کنید و آن‌ها را به مرتب بودن تشویق کنید.

افراد پوست تخم‌مرغی

این افراد بسیار حساس هستند و بی‌اهمیت‌ترین مسائل آن‌ها را ناراحت می‌کند. روحیه حساس آن‌ها باعث می‌شود دیگران در برخورد

بگیرند ظاهر می‌کنند. معمولاً دوستان و همکاران ایشان وظایف آن‌ها را انجام می‌دهند این در حالی است که همیشه ادعای آن‌ها را دارند وظیفه محوله جزء وظایف شغلی آن‌ها بوده است. می‌بایست به چنین پرسنلی شرح شغل را واضح و روشن تبیین کرد تا جایی برای توجیهات آن‌ها باقی نماند. بازرسی و کنترل نامحسوس نیز در برخی مواقع می‌تواند کارساز باشد.

شایعه پراکن‌ها

این افراد از شایعه به عنوان سلاح قوی جهت کنترل روی دیگران و محیط استفاده می‌کنند. آن‌ها با پخش شایعه و درگیر کردن دیگران در مسائل مربوط به آن لذت می‌برند و احساس مهم بودن می‌کنند. جمله معروف آن‌ها این است: “اجازه بده من بگویم چه اتفاقی دارد می‌افتد.” لذا بهترین راه جلوگیری از شایعه‌سازی در سازمان مهار چنین فضایی، دادن اطلاعات لازم و کافی به افراد است تا به شخص شایعه پراکن توجهی ننمایند در نتیجه انگیزه این افراد به مرور زمان کاهش یافته و سطح شایعه پراکنی به حداقل خود می‌رسد.

افراد منفی گرا

این افراد همیشه نگرش منفی به دنیا دارند و نیمه خالی لیوان را می‌بینند فلذا مناسب کار گروهی نمی‌باشند زیرا مدام این جمله را زمزمه می‌کنند: “می‌دانم این کار شدنی نیست.”

متأسفانه تغییر نگرش افراد منفی گرا کار ساده‌ای نیست اما باید آن‌ها را مجبور به تطبیق با عادات مثبت و دوری از عادات منفی کرد. ایجاد تفکرات مثبت و نشان دادن نتایج خوب کارهایی که او امیدی به انجام آن‌ها نداشته است می‌تواند به اشخاص کمک کند.

افراد غیر متعهد

این افراد انجام امور شخصی و پرداختن به مسائل غیر کاری برای آن‌ها مهم‌تر از انجام کار سازمانی است. جمله معروف آن‌ها این است “او می‌تواند منتظر شود.” این گونه افراد در انجام کار بهانه‌های واهی می‌آورند و به طور جدی کار را سرانجام نمی‌دهند. می‌توان از آن‌ها علت تعلل در انجام وظایف را پرسید و معمولاً احتیاج به اهداف و استانداردهای واضح و انتظارات رسمی دارند و حتماً نیز باید به طور رسمی این مهم بدان‌ها ابلاغ شود.

افراد همیشه منتقد

این افراد مدام با انتقادات بی‌مورد خود دیگران را اذیت می‌کنند آن‌ها درباره هر ایده‌ای انتقادات خاص خود را دارند و جمله معروف



با آن‌ها بسیار محتاط باشند. راه‌حل پیشنهادی این است که بازخورد به آن‌ها نباید سریع و مستقیم باشد بلکه با آرامی و با توجه به شخصیت حساس آن‌ها ادبیات خود را تنظیم نمایید.

افراد ریزنگر

این افراد همواره می‌گویند که "من احتیاج به کنترل کردن مجدد کارها را دارم." شاید چیزی از زیردستم رد شده باشد. آن‌ها به جزئی‌ترین و ریزترین موارد یک مسئله توجه می‌کنند و گاهی به خاطر یک مسئله کوچک اوقات دیگران را تلخ می‌کنند. باید به آن‌ها عادت داد در کنار توجه به جزئیات به مسائل کلی اصلی توجه نماید. آن‌ها باید یاد بگیرند کلیات جزئیات را نیز دربرمی‌گیرد و به دلیل یک مسئله جزئی کل کار و وظیفه را به تأخیر نیندازد.

نتیجه‌گیری:

در مبحث رفتار سازمانی اینکه چگونه می‌توان ابعاد رفتاری یک کارمند را در سازمان به طور کامل شناسایی و بررسی نمود امری است نسبی و هیچ‌گاه مطلقاً نمی‌توان شخصیت افراد را با توجه به

شرایطی که در آن قرار گرفته را شناخت. فلذا رعایت نکات ذیل برای ایجاد جو صمیمی و شاد در محیط کاری الزامی می‌باشد.

- تفاوت‌های بین خود را یک موهبت الهی و نه یک مسئله حاد بدانید تا بتوانید برخوردهای خود را تعدیل نمایید. شما می‌توانید با افراد ناسازگار دوست و صمیمی نباشید اما می‌توانید با آن‌ها رفتار مسالمت‌آمیز داشته باشید.

- گوش کنید گوش کنید. وقتی دیگران بدانند شما حرف‌های آن‌ها را می‌شنوید حداقل این نتیجه را دارد که احتمال بروز پرخاشگری را کاهش داده‌اید.

- برای ایجاد رابطه بهتر با چنین افرادی نام آن‌ها را صدا بزنید. - افراد را سرزنش نکنید زیرا ممکن است آتش فشان ناملایمتی‌های آن‌ها فوران کند.

- از به کار بردن برخی کلمات جداً پرهیز نمایید مانند باید، ولی، من می‌خواهم، نمی‌توانی و....

- فنون مذاکره را بیاموزید تا بر جنبه‌های مختلف شخصیتی چیره شوید.

دسیسه‌های پونزی

سود قول داده‌شده را هم به میزان مبلغ سرمایه‌گذاری شده اضافه کنیم این مقدار به ۶۴۰۸ میلیارد دلار می‌رسد.

Ponzi scheme معمولاً سرمایه‌گذاران جدید را با ارائه عایدی‌هایی که دیگر سرمایه‌گذاری‌ها نمی‌توانند تضمین کنند اغوا می‌کند.

سرنوشت این سیستم فروپاشی است زیرا سودهای واقعی آن کمتر از مقدار پرداخت به سرمایه‌گذاران است.

یک علت اینکه سیستم در ابتدا خوب کار می‌کند آن است که سرمایه‌گذاران اولیه، آن‌هایی که عملاً عایدی‌های بزرگ را دریافت می‌کنند، معمولاً پول خود را دوباره در سیستم سرمایه‌گذاری می‌کنند. بنابراین، آن‌هایی که سیستم را اجرا می‌کنند عملاً مجبور به پرداخت مبلغ خالص زیادی نیستند؛ آن‌ها به سادگی باید عبارت‌هایی را به سرمایه‌گذاران بفرستند که نشان می‌دهند آن‌ها با نگرداشتن پول چقدر به دست آورده‌اند و با این کار این فریب را که سیستم یک سرمایه‌گذاری با سود بالاست حفظ کنند.

مبلغان همچنین تلاش می‌کنند بازپس‌گیری‌ها را با ارائه پلان‌های جدید به سرمایه‌گذاران، به حداقل برسانند. پلان‌هایی که معمولاً در آن‌ها پول به ازای سودهای بالاتری برای مدت بیشتری نگه‌داشته می‌شود. مروج مشاهده می‌کند که پول همچنان که به سرمایه‌گذاران گفته می‌شود که آن‌ها نمی‌توانند پول را از پلان اول به پلان دوم انتقال دهند جریان می‌یابد. اگر تعداد کمی از سرمایه‌گذاران بخواهند پول خود را بر اساس موارد اجازه داده‌شده باز پس بگیرند، درخواست آن‌ها فوراً انجام می‌شود که باعث می‌شود این توهم برای تمام سرمایه‌گذاران دیگر ایجاد شود که سرمایه و سود آن‌ها قابل پرداخت است.

شرکت‌های موسوم به پونزی که فعالیت آن‌ها بازهم مبتنی بر نظام کلاهبرداری هرمی شکل است و به‌نوعی شاخه‌ای بزرگ از دسیسه‌های هرمی را تشکیل می‌دهد، نخستین بار در دهه ۲۰ قرن گذشته میلادی توسط یک مهاجر ایتالیایی به نام «کارلو پونزی» بنیان‌گذاری شد. وی توانست با شگرد فریبکارانه خود، سرمایه‌های هنگفتی به جیب بزند، به‌طوری‌که پس از گذشت ۶ ماه، در سن ۴۰ سالگی به یک‌میلیونر مبدل شود. راهبرد «پونزی» در انجام این کار، دو اصل دروغ‌گویی و سوءاستفاده از ساده‌لوحی مشتریان بود. او به مردمی که پول خود را پس‌انداز کرده بودند وعده پرداخت بهره ۴۰ درصدی در ۹۰ روز می‌داد، درحالی‌که در آن روزبه حساب‌های پس‌انداز بیش از ۵ درصد بهره پرداخت نمی‌شد. کاری که این مهاجر ایتالیایی می‌کرد، بسیار ساده بود. فردی که از خارج، نامه‌ای به آمریکا ارسال می‌کرد، در داخل آن، تمبری را که برحسب بهای کشورش خریداری کرده بود جای می‌داد. وعده وسوسه‌انگیز پونزی به مشتریان این بود که با فروش تمبر یادشده و اختلاف بهای دلار و دیگر واحدهای پول خارجی، سود فراوانی به جیب خواهند زد. وی با این ترفند ساده ولی حساب‌شده، از افراد ساده‌لوح که پول‌های خود را پس‌انداز کرده بودند در سه ساعت یک‌میلیون دلار دریافت کرد. این شیوه کلاهبرداری همچنان ادامه داشت تا هنگامی که شرکتش اعضای جدیدی جذب می‌کرد و از این راه پول‌هایی را که به اعضای اولیه وعده داده بود، پرداخت می‌کرد.

یکی از بزرگ‌ترین طرح پونزی مربوط به برنارد مدوف می‌باشد. این شخص از هر دو اشخاص سرمایه‌گذار و بنگاه‌های سرمایه‌گذاری در طرحش استفاده کرد. میزان سرمایه‌ای که توسط مدوف در این طرح از بین رفت ۲۱ میلیارد دلار تخمین زده می‌شود. اگر میزان



از آنجایی که سیستم به یک جریان مداوم از سرمایه‌گذاری‌ها نیاز دارد تا سودهای بالاتر را بپردازد، یک‌بار که سرمایه‌گذاری کند شود، سیستم شروع به فروپاشی خواهد کرد. (هرچه سودها بالاتر باشند ریسک فروپاشی سیستم بیشتر است). چنان بحران‌هایی در امکان نقد شدن اغلب باعث وحشت عمومی می‌شوند چراکه افراد بیشتری شروع به درخواست پول خود می‌کنند.

نیروهای خارجی بازار، همچون یک افول

شدید در اقتصاد (مثل Madoff و بحران اقتصادی جهانی سال ۲۰۰۸)، باعث می‌شوند که بسیاری از سرمایه‌گذاران بخشی یا تمام پول خود را باز پس بگیرند؛ نه لزوماً به خاطر از دست دادن اعتماد نسبت به سرمایه‌گذاری، بلکه به‌سادگی به خاطر قوانین بنیادین بازار پایه‌ای. در مورد Madoff، درآمد پس‌ازاینکه سرمایه‌گذاران به‌عنوان بخشی از رکود اقتصادی جهانی که تمام سرمایه‌گذاری‌ها را تحت تأثیر قرارداد تلاش کردند تا ۷ میلیارد دلار را باز پس بگیرند دیگر نتوانست عادی به نظر برسد.

بیشتر شرکت‌های ponzi فقط با یک ثبت ساده خود را قانونی جلوه می‌دهند درحالی‌که برای دریافت پول از مردم و پرداخت سودمی بایست غیر از ثبت مجوز مدیریت سرمایه و پرداخت را نیز داشته باشد.

سیستم‌های مشابه

یک سیستم هرمی یک‌شکل از کلاهبرداری است که از بعضی جهات به یک سیستم Ponzi شباهت دارد که همانند آن بر روی یک باور اشتباه به یک واقعیت ناموجود اقتصادی استوار است که شامل امید برای یک نرخ بینهایت بالای سود است. اما چندین مشخصه آن‌ها را از سیستم Ponzi متمایز می‌کند:

در یک سیستم Ponzi، مجری سیستم به‌عنوان یک مرکز برای قربانیان عمل می‌کند که با همه آن‌ها به‌صورت مستقیم تعامل می‌کند. در یک سیستم هرمی، آن‌هایی که مشارکت کنندگان جدیدی را وارد می‌کنند مستقیماً سود می‌برند (درواقع شکست در

وارد کردن دیگران معمولاً به معنای عدم سود است).

یک سیستم Ponzi ادعا می‌کند که بر یک روش محرمانه سرمایه‌گذاری (ارتباط‌های داخلی و غیره) متکی است و اغلب سرمایه‌گذاران غنی را به خود جذب می‌کند؛ درحالی‌که سیستم‌های هرمی صریحاً اعلام می‌کنند که پول جدید منشأ پرداخت سرمایه‌گذاری‌های اولیه خواهد بود.

یک سیستم هرمی خیلی سریع‌تر فرومی‌پاشد چون برای سرپا نگه داشتن خود به افزایش تصاعدی مشارکت‌کنندگان نیاز دارد. در مقابل، سیستم‌های Ponzi می‌توانند به‌سادگی با ترغیب کردن اکثر مشارکت‌کنندگان به سرمایه‌گذاری مجدد پولشان، با تعداد نسبتاً کمی از مشارکت‌کنندگان جدید بقا یابند.

حساب اقتصادی: یک حساب از این‌جهت که یک مشارکت‌کننده به‌وسیله مشارکت‌هایی از یک مشارکت‌کننده بعدی پول دریافت می‌کند (تا فروپاشی اجتناب‌ناپذیر) شبیه یک سیستم Ponzi است، اما آن با یک سیستم Ponzi یکسان نیست. یک حساب باقیمت‌های همواره در حال افزایش در یک بازار باز (برای مثال سهام، املاک) که قیمت‌ها درحالی‌که افزایش هستند چون خریداران قیمت بیشتری پیشنهاد می‌کنند چون قیمت‌ها در حال افزایش هستند، درگیر است. اغلب گفته می‌شود حساب‌ها بر «تئوری احمق‌تر» بناشده‌اند. همچون سیستم Ponzi، قیمت از ارزش ذاتی کالا تجاوز می‌کند، اما برخلاف سیستم Ponzi، هیچ شخصی که ارزش ذاتی را نادرست جلوه دهد وجود ندارد.

نظریه کمیسیون حقوقی سازمان

موضوع:

قانون اساسی و ضرورت تسریع در پاسخگویی به درخواست امور مالیاتی استان، طرح موضوع در کمیسیون حقوقی سازمان و ارائه نظریه مورد تقاضاست.

نظریه کمیسیون حقوقی سازمان:

با توجه به اطلاق مستثنی منه و معین بودن دایره شمول مستثنی در عبارت «پاسخ به استعلامات و اعلام وضعیت املاک (به استثناء استعلام مراجع قضایی)» مندرج در ردیف ۱۸ جدول شماره ۱۶ قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور ملاحظه می شود که سازمان امور مالیاتی مشمول پرداخت تعرفه های مذکور در این جداول بوده است؛ کما اینکه اطلاق جزء «پ» بند (۵۹) قانون بودجه سال ۱۳۹۰ کل کشور، نیز چنین اجازه ای را به سازمان ثبت اسناد و املاک کشور داده بود و در حال حاضر نیز وفق تبصره (۲۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور، دریافت تعرفه های مصوب اعلامی مورد تصریح و اطلاق قانون گذار قرار گرفته است.

ضمن آنکه مفاد ماده (۱۲۰) قانون برنامه پنجم توسعه نیز نافی پرداخت تعرفه های مصوب از سوی سازمان امور مالیاتی به سازمان ثبت اسناد و املاک کشور نیست و اجرای حکم این ماده همزمان با تبصره (۲۱) ماده واحده قانون بودجه سال ۹۴ در حال حاضر مانع الجمع به نظر نمی رسد.

ادارات کل ثبت احوال و اسناد و املاک استان خراسان رضوی به منظور پاسخگویی به استعلامات اداره کل امور مالیاتی استان (استعلام کد ملی افراد و پلاک ثبتی متعلق به مؤدیان بدهکار مالیاتی)، از اداره کل مذکور درخواست وجه می نمایند و در پاسخ به این بازرسی کل، جدول تعرفه های مصوب پیوست قانون بودجه سال ۱۳۹۳ کل کشور و بخشنامه ابلاغی از سوی سازمان مرکزی خود را به عنوان مستند قانونی این اقدام ارائه نموده اند.

از آنجاکه به استناد بند ۴ نامه شماره ۱۲۷۱۵۲ مورخ ۹۰/۱۰/۱۵ معاون اقتصاد و فناوری شورای عالی امنیت ملی به ریاست محترم وقت سازمان بازرسی کل کشور (ابلاغ مصوبات پیوست امنیتی نظام اقتصادی، مالیاتی)، سازمان های ثبت احوال و ثبت اسناد و املاک، موظف شدند بدون اخذ وجه، نسبت به پاسخگویی به استعلامات دستگاه های حاکمیتی و نظارتی (از قبیل سازمان بازرسی کل کشور، سازمان امور مالیاتی، وزارت اطلاعات و ...) اقدام نمایند، لذا مدیرکل امور مالیاتی استان، درخواست بررسی موضوع از سوی این سازمان را نموده است.

با عنایت به مراتب یادشده و مستندات ارائه شده از سوی ادارات کل ثبت اسناد و املاک و ثبت احوال استان و همچنین اصل ۱۷۶



از سوی دیگر، در ردیف ۲۹ جدول شماره ۱۶ قانون بودجه سال ۱۳۹۳ نیز دستگاه‌های مستثنی از پرداخت تعرفه بابت «اعلام مشخصات هویتی به صورت مکانیزه» توسط سازمان ثبت احوال کشور، مشخص شده و سازمان امور مالیاتی در زمره اشخاص مستثنی نبوده است. گرچه در قانون بودجه سال ۱۳۹۴ کل کشور پرداخت تعرفه در این خصوص از سوی دستگاه‌های اجرایی مورد حکم قرار نگرفته است و لذا دریافت آن توسط سازمان ثبت احوال کشور واجد اشکال به نظر می‌رسد.

یادآور می‌شود که استناد به بند (۴) نامه شماره ۱۳۷۱۵۳ مورخ ۱۳۹۰/۱۰/۱۵ سرپرست معاونت اقتصادی شورای عالی امنیت ملی عنوان ریاست وقت سازمان بازرسی کل کشور قابل اتکا نیست؛ زیرا اولاً- نامه مزبور متضمن وضع مصوبه شورای عالی امنیت ملی در مانحن فیه نیست تا وفق اصل ۱۷۶ قانون اساسی لازم‌الاجرا باشد. ثانیاً- نامه مزبور مقدم بر قانون بودجه سال ۹۳ می‌باشد. ثالثاً- بر فرض آنکه نامه موصوف مشعر به مصوبه شورای عالی امنیت ملی می‌بود، نمی‌توانست ناسخ قانون مجلس شورای اسلامی باشد.

۱. ابلاغی طی بخشنامه شماره ۹۰۰۰/۱۹۵۳/۱۰۰ مورخ ۱۳۹۳/۱/۱۷ رئیس محترم قوه

۵۹- «به سازمان ثبت اسناد و املاک کشور اجازه داده می‌شود. ب- برای پاسخ به استعلام برای املاک ثبت شده به ازای هر سند و املاک جاری به ازای هر پلاک ثبتی و نیز برای اشخاص حقوقی از طریق بانک شناسه اشخاص حقوقی مبلغ هشتاد هزار (۸۰,۰۰۰) ریال.»

۲۱- «تبصره ۲۱- به سازمان ثبت اسناد و املاک کشور اجازه داده می‌شود به ازای هر مورد ارایه پاسخ الکترونیک به استعلامات و اعلام وضعیت از بانک جامع اطلاعات املاک، علاوه بر تعرفه مصوب دریافتی، در مناطق شهری مبلغ سیصد هزار (۳۰۰,۰۰۰) ریال و در مناطق غیرشهری مبلغ یکصد هزار (۱۰۰,۰۰۰) ریال اخذ و به حساب درآمد عمومی نزد خزانه‌داری کل کشور واریز کند. مبلغ هشتصد و سی میلیارد و دویست میلیون (۸۳۰,۲۰۰,۰۰۰,۰۰۰) ریال از محل ردیف ۱۴۱- ۵۳۰۰۰۰ متناسب با وصولی به منظور اجرای طرح حد نگار (کاداستر) جامع کشور به سازمان ثبت اسناد و املاک کشور اختصاص می‌یابد.»

هوش سازمانی

معاونت آموزشی اداره کل منابع انسانی و تحول اداری
(بخش دوم)

اشاره:

در عصر حاضر هر چه زمان به جلو تر می رود با توجه به پیشرفت علوم و فنون و پیدایش نیازها و چالشهای جدید، سازمانها نیز پیچیده تر و اداره آنها نیز مشکل تر می شود. این معنا زمانی پر اهمیت خواهد شد که بپذیریم در هر سازمان امروزی علاوه بر منبع عظیم و خلاق انسانی هوشمند، تکنولوژی های هوشمندی نیز در فرایند عملکرد سازمانها نقش مؤثری ایفا می کنند. یکی از مهم ترین مواردی که در مسیر سازمان های امروزی قرار گرفته است و مطمئناً در آینده بحرانی تر از همیشه نیز خواهد بود، نیاز به جذب و حفظ افراد هوشمند در سازمان است.

در بخش اول این نوشتار جهت بهره مندی مطلوب همکاران سازمان، کلیاتی از هوش سازمانی، تاریخچه و تعاریف هوش سازمانی، مطرح گردید. در این شماره و بخش پایانی به دیدگاه های مرتبط با هوش سازمانی، مفهوم سازمان یادگیرنده، هوش سازمانی و یادگیری، ابعاد هوش سازمانی و در آخر نتیجه گیری مطرح می گردد. شایان ذکر است از مطالب آموزشی درج شده در نشریه آیین بازرسی از طریق سیستم LMS در قالب آموزش های غیر حضوری، آزمون اخذ می گردد.

دیدگاه های مرتبط با هوش سازمانی

هوش سازمانی را می توان از دو دیدگاه مورد توجه و بررسی قرارداد .

۱- هوش سازمانی به عنوان یک فرایند .

۲- هوش سازمانی به عنوان نتایج فرایند یا حالت مربوطه .

وقتی هوش سازمانی به عنوان فرایند مورد توجه قرار گیرد بیانگر پیچیدگی های ناشی از تقابل ، تجمع و هماهنگی هوش انسانی و فنی درون یک سازمان است . پیچیدگی تقابلی هوش سازمانی نشان دهنده رابطه میان انسان و مؤلفه های فنی سازمان است .

تجمعی بودن هوش سازمانی به صورت سلسله مراتبی نمود می یابد که شامل دانش سطح فردی ، گروهی و سازمانی است . هماهنگی در

نگاه به هوش سازمانی به عنوان یک فرایند ، دارای نقشی مهم و محوری نسبت به ابعاد فرایندی تقابل و تجمع است .

هوش سازمانی به عنوان یک فرایند دارای پنج مؤلفه اساسی است .

- حافظه سازمانی

- دانش سازمانی

- یادگیری سازمانی

- نتیجه گیری سازمانی

حافظه سازمانی بیانگر توانایی نگهداشت وقایع ، موقعیت ها ، رفتارهای موفق و ناموفق و توان جمع آوری آنها در صورت نیاز است . از سوی دیگر دانش سازمانی شامل توانایی های سازمانی برای درک و فهم و تفسیر است که سازمان را قادر می سازد بر اصول و

می‌گیرند. از یادگیری فردی می‌توان به‌عنوان یادگیری تطبیقی و نوآورانه نیز یاد کرد. یادگیری تطبیقی بیان‌کننده یادگیری بر مبنای تقلید از مشاهدات است. از سوی دیگر یادگیری نوآورانه نشان‌دهنده یادگیری بر اساس مدل‌ها و شبیه‌سازی است و در صورتی قابل کاربرد است که ویژگی‌ها و مشخصه‌های مدل را بتوان با نمادها نشان داد. با کمک نمادها می‌توان رفتارهای آینده را طراحی کرد. دانش سازمانی می‌تواند با یادگیری فردی اعضای سازمان تقویت شود ولی این یادگیری فردی به‌صورت خودکار به یادگیری سازمانی کمک نمی‌کند بلکه برای این کار سه نیاز باید ارضا گردد:

الف) دانش به‌عنوان نتیجه یادگیری باید قبل از هر چیز ارتباطی باشد، یعنی باید به‌گونه‌ای بیان شود که توسط دیگر افراد سازمان قابل درک باشد؛

ب) باید تأیید عمومی را به دست آورد، یعنی اعضای سازمان باید آن را به‌عنوان دانشی سودمند بپذیرند.

پ) دانش باید به شکلی باشد که بتوان آن را با رابطه «اگر - آنگاه» بیان نمود. رابطه میان یک اقدام و اثرات آن برای خلق برخی اعمال هماهنگی، الزامی است.

پژوهش‌های انجام‌شده در رابطه با بنیادی‌ترین سطح یادگیری سازمانی، مفاهیم و نظریه‌های متفاوتی از یادگیری فردی را نشان می‌دهد که کلیدی‌ترین این مفاهیم عبارت‌اند از:

- افراد از مدل‌های همانند و مشابه، یاد می‌گیرند. افراد مایل‌اند بپذیرند یعنی از آن‌هایی که تجربیات مشابه با خودشان دارند و آن‌هایی که رفتارشان را به‌صورت مثبت ارزیابی می‌کنند، تقلید کنند. مصداق این مطلب برای سازمان‌ها این است که تحلیل رفتارهای موفق و ناموفق در سازمان‌های مشابه صورت می‌گیرد و رفتارها را به‌عنوان مدل خود به شکلی مثبت برآورد می‌کنند.

- دانش قبلی برای فرایند یادگیری بعدی سودمند است اگرچه این مطلب همیشه صادق نیست. ساختار موجود یک حالت، جنبه کلیدی فرایند یادگیری است. دانش موجود، نقش مهمی در تفسیر بخش‌های نوین اطلاعات، بازی می‌کند. در ساختارهای باکیفیت بالاتر از دانش موجود فرض می‌شود که توانایی بیشتری برای کسب

مبنای خود متمرکز شود. یادگیری سازمانی نیز به‌عنوان توانایی استفاده و کاربرد مناسب دانش ذخیره‌شده در حافظه سازمانی و یادگیری بر مبنای تجربه کسب‌شده در گذشته تعریف می‌شود. یادگیری در رفتارهایی که در موقعیت‌های غیراستاندارد رخ می‌دهند و در هنگام جستجوی راه‌های جدید برای اقدام نیز نمود می‌یابد. ارتباطات سازمانی حاصل تبادل داده‌ها، اطلاعات و دانش میان افراد درون و بیرون سازمان و عوامل فنی است. نهایتاً نتیجه‌گیری سازمانی را می‌توان مشتمل بر پرهیز و اجتناب، غلبه و فائق آمده بر مشکلات و حل مسائل دانست.

هوش سازمانی به‌عنوان نتیجه یک فرایند یا حالت، بیانگر کلیت و جامعیت قسمت‌ها و بخش‌های ساختاریافته و جهت‌دار اطلاعات است. هوش سازمانی که در چنین وضعیتی تولید شود باید برای توانمند شدن توانایی‌های سامانه‌های اطلاعاتی حل مسائل سازمانی به شکل مناسب مورد استفاده قرار گیرد.

مفهوم سازمان یادگیرنده

سازمان‌ها ساختارهای اجتماعی هستند که از افراد و گروه‌ها ساخته شده‌اند. یادگیری سازمانی واقعیتی است که بر مبنای یکپارچگی یادگیری در سطوح فردی یا گروهی و با قصد خلق یک کلیت شکل می‌گیرد. به‌گونه‌ای که توانایی سازمان برای یادگیری، بیشتر و قوی‌تر از توانایی یادگیری مؤلفه‌ها و اجزای آن خواهد بود. یادگیری سازمانی در سطح مشاهده می‌گردد:

۱- سطح فردی یا سطح یک شخص منفرد

۲- سطح گروه یا خرد سازمانی

۳- سطح سازمانی یا سطح کلان سازمانی

در ادامه ویژگی‌های هر یک از این سه سطح یادگیری به صورت خلاصه تشریح می‌شود.

۱- یادگیری فردی بیانگر ساده‌ترین شکل یادگیری سازمانی است. با این شکل از یادگیری، سازمان حقیقتاً از اتحاد و همبستگی دانش جدید اعضای خود سود می‌برد. مشروط بر آنکه دانش جدید مرتبط با وظایف سازمانی باشد. دلیل این مسئله این است که سازمان‌های موفق سازمان‌هایی هستند که در آن‌ها افرادی فعالیت می‌کنند که توانشان را در جهت وظایف سازمانی خود به کار



یادگیری نشان می‌دهد که چیزی به صورت غلط در حال استمرار است یعنی تلاش‌ها برای حل مسئله، به شکل درست صورت نمی‌گیرد. استفاده از قواعد غلط و نادرست یکی از وضعیت‌هایی است که در آن وضعیت، یادگیری نتایج مثبتی را به دست نمی‌دهد. تنها آزمون‌های نظام‌مند و استفاده از اطلاعات واکنشی می‌تواند به آزمون مجدد قوانین استقرار یافته کمک کند. در حوزه یادگیری سازمانی، مدیران باید به تصمیم‌گیری درراهی بسیار چالش‌برانگیز و تجربی متوسل شوند. رویکرد تجربی که توصیه می‌شود به مدیران امکان می‌دهد اشتباهات راهبردی و منطقی را فراگیرند و این فراگیری به آن‌ها کمک می‌کند قوانین غلط را شناسایی و تصحیح کنند.

- یادگیری یک رفتار برانگیخته شده است. برای شروع و ادامه موفق فعالیت یادگیری، افراد باید برانگیخته شوند. مبنای یادگیری بر اساس انگیزش، هدف‌های والا و خاص یادگیری است.

۲- یادگیری درون‌گروهی (سطح خرد سازمانی) سطح دوم از یادگیری سازمانی است. یک گروه بیانگر واحد اجتماعی یادگیری

دانش جدید وجود دارد و در وضعیت‌های واقعی، کاربرد اثربخش‌تری دارند. همین مطلب در سطح سازمانی نیز صادق است: دانش موجود و در دسترس، تعیین‌کننده کلیدی ظرفیت جذب سازمان است یعنی توانایی انتقال دانش جدید درون محصولات آماده برای بازار. درعین حال اعتماد زیاد طولانی‌مدت به دانش موجود می‌تواند پذیرش اطلاعات جدید، یادگیری و عملکرد بهتر را به تأخیر اندازد.

- یادگیری حاصل نتیجه‌گیری‌های مناسب است. در بسیاری از موقعیت‌ها، افراد درون سازمان می‌توانند نتیجه‌گیری خود را داشته باشند و قوانین رفتاری بر مبنای اطلاعات مبهم شکل می‌گیرد. قوانین شکل یافته بر مبنای نتایج حاصل از اطلاعات مبهم بعداً برای موقعیت جدید به کار برده می‌شود. به بیانی دیگر، قوانین بسیار متفاوت شده و حتی ممکن است کاملاً غلط باشند. عوامل متعددی وجود دارد که باعث می‌شود یک تصمیم یا اقدام نامناسب شکل گیرد. افرادی که بر اساس قوانین غلط اقدام می‌کنند. تصمیم‌های غلط می‌گیرند و اقدام نامناسب انجام می‌دهند. در چنین وضعیتی

باهم هستند. این وضعیت با سطح سازمان که در آن متخصصان در تمام قسمت‌های سازمان هستند نیز متفاوت است.

گروه‌ها می‌توانند از اطلاعات به‌صورت مساوی استفاده کنند. اگرچه ظرفیت ذخیره‌سازی گروه به‌صورت بالقوه بیشتر از ظرفیت ذخیره‌سازی فردی است ولی گروه‌ها در وضعیت تصمیم‌گیری غالباً قادر به استفاده از دانش فردی موجود که به آن نیاز دارند نیستند. اگر اطلاعات فقط در اختیار یک عضو گروه باشد که وارد تصمیم‌گیری نشود. مخاطراتی وجود دارد.

میان گروه‌های کوچک و سازمان‌ها تفاوت وجود دارد. مطالعات بر مبنای رویکرد اجتماعی-شناختی به‌سوی تجربیات مربوط به گروه‌های کوچک سوق یافته است. باین‌همه عوامل خاصی که بر انجام وظیفه صحیح گروه‌ها در سازمان‌ها اثر می‌گذارند از محیط حذف‌شده و در پژوهش‌های تجربی، تجزیه و تحلیل نمی‌شوند.

۳- سطح سازمان به‌صورت کلی یا سطح کلان سازمان بیانگر هسته یادگیری سازمانی است. ساختارهای خرد رابطه میان گروهی را نشان می‌دهند درحالی‌که ساختارهای کلان بر روابط میان گروه‌ها در یک سازمان متمرکز می‌شوند. این روابط مسئول موفقیت فرایند انتقال از یادگیری فردی به یادگیری سازمانی است. به‌این ترتیب مشخصه‌های سازمان می‌تواند توانایی یادگیری یک سازمان را کاهش یا افزایش دهد.

ماهیت ساختار کلان با توجه به وظایف متضاد توزیع و هماهنگی در کار مشخص می‌گردد. از یک‌سو وظایف باید استاندارد شوند به‌نحوی که توالی فرایندها برقرار گردد و از سوی دیگر باید توسعه ثابتی از مدل‌های استاندارد شده رفتاری وجود داشته باشد. به‌این ترتیب وظایفی که متفاوت با وضع موجود هستند باید به‌طور جداگانه موردبررسی قرار گیرند.

فرایند یادگیری سازمانی را می‌توان با تغییر ساختارهای کلان افزایش داد ولی هر دو عامل زمان و منابع باید موجود باشند. چراکه فرایند یادگیری نیازمند وجود این عوامل برای حرکت ایمن از یک حالت به حالت دیگر است.

هوش سازمانی و یادگیری

یادگیری سازمانی یکی از مؤلفه‌های بحرانی در هوش سازمانی

سازمانی است و تجربیات موجود و توانایی یادگیری هر عضو در گروه را باهم یکپارچه و هماهنگ می‌کنند. اینکه گروه همانند اعضایش مؤثر باشد و یا اثرات هم‌افزایی گروه بیش از مجموع توانمندی‌های اعضا باشد بستگی به روابط درونی گروه یا روابط بین گروهی دارد. به‌طورکلی، توانمندی‌های دانش فردی در سطح گروهی می‌تواند برای حل مسائل و مشکلات بسیار پیچیده به‌کاربرده شود. اثربخشی یا درواقع عدم اثربخشی کار تیمی بستگی به مجموعه کلی استانداردهای گروه نظیر اعتماد، رک‌گویی، همنوایی، خصومت و نظایر آن دارد.

انتخاب و گزینش صحیح مفهوم رهبری می‌تواند مثبت بودن را تقویت کند که این موضوع نیز باعث حذف اثرات منفی گروهبودر انجام وظایف است. اگرچه مشخصه‌های اجتماعی- روان‌شناختی برای انجام وظیفه موفقیت‌آمیز گروه مهم هستند ولی باید در نظر داشت که هماهنگی میان اعضای گروه دارای اهمیتی بسیار بیشتر برای کل سازمان است.

اهمیتی که گروه‌ها در سازمان‌های امروزی دارند روزبه‌روز بیشتر می‌شود چراکه کاری که قبلاً توسط افراد انجام می‌شده است در حال حاضر بیشتر و بیشتر با اعتماد به گروه‌ها صورت می‌گیرد. حتی تصمیم‌های راهبردی در سازمان‌های بزرگ توسط تیم‌ها (تیم‌های مدیریت ارشد) اتخاذ می‌شود. درواقع مدیران افرادی هستند که معمولاً تمام اطلاعات موردنیاز برای تصمیم‌گیری‌های درست را در اختیار ندارند و درنتیجه تصمیمات به وسیله تیم مدیریت گرفته می‌شود.

ویژگی‌های مهمی در رابطه با یادگیری سازمانی بر مبنای گروه وجود دارد که عبارت‌اند از:

جمع‌ها (گروه‌ها) دارای مقدار بیشتری دانش در مقایسه با افراد هستند. مطالعات متعدد نشان می‌دهد که گروه‌ها دارای ظرفیت وسیع‌تر اطلاعاتی در مقایسه با افراد می‌باشند. برتری یک گروه ناشی از: (۱) تخصص اعضای گروه در حوزه خاصی از دانش (۲) آشنایی تمام اعضای گروه با آن تخصص است. تخصص در سطح یک گروه کوچک می‌تواند با سهولت بیشتری مدیریت شود. علت این امر این است که تمامی اعضای گروه دارای تماس‌های مستقیم

۴. دل دادن: جدا از سرنوشت مشترک، عنصر دل دادن شامل رضایت برای انجام چیزی بیش از استانداردهای تعیین شده کاری است.

۵. هم تراز و همخوانی: هر گروهی که بیش از یک دوجین از افراد در آن باشند بدون وجود مجموعه ای از قوانین عملکردی، با یکدیگر برخورد و تراحم خواهند داشت.

۶. گسترش دانش: امروزه شرکت های متعددی به سوی موفقیت یا شکست به دلیل استفاده اثربخش از دانش، اطلاعات و داده ها سوق می یابند.

۷. فشار عملکردی: اینکه مدیران و متخصصان اجرایی سازمان از عملکرد سازمان و رسیدن به اهداف راهبردی و خروجی های تاکتیکی مطلع باشند. به تنهایی کفایت نمی کند. در یک سازمان هوشمند هرکس باید خودش دارای گزاره ای برای عملکرد باشد، یعنی احساسی از این داشته باشد که به چه باید برسد و به ماندگاری و روایی هدف های خودآگاه باشد.

نتیجه گیری

دانش و مدیریت دانش نمی تواند جدا از فرآیند یادگیری سازمانی به هدایت هوش سازمانی منجر شود. این شبکه از روابط متقابل، تعریف آن ها را مشکل می سازد ولی این مزیت را دارد که بیانی جامع از فرآیندهای پیچیده ای که در سطح سازمانی صورت می گیرد، ارائه کند. تعامل میان ذخایر و جریان دانش به سختی می تواند چنین بیان شود. زیرا هر سامانه ای همزمان با ناظرش حرکت می کند ولی با توجه به اثراتی که بر جای می گذارد، قابل ردیابی است.

مزیت رقابتی پایداری که پیتز دراکر ۲۰ سال پیش در رابطه با دانش و مدیریت دانش مؤثر بیان کرده است امروزه با استفاده از مفهوم هوش سازمانی بیان می شود که اثری از یادگیری سازمانی است. پویایی دانش سازمانی سازوکاری است که یادگیری سازمانی و تکامل آن را توضیح می دهد و بیش از آن بیانگر چگونگی ظهور و بقای یک سازمان در محیط رقابتی است.

سازمان های دانش محور نیز برای توسعه و گسترش هوش

است که توانایی حل مسائل و مشکلات آن سازمان می باشد. به این ترتیب یادگیری سازمانی منبعی راهبردی محسوب می گردد که در تمام سطوح سازمانی ظاهر می شود. یادگیری در سطح کلی سازمان یا سطح کلان سازمانی بیانگر هسته یادگیری سازمانی است. با توجه به اینکه این یادگیری بر سطح یادگیری فردی و گروهی بنا شده است. آنچه برای این یادگیری عامل اساسی است ترغیب و تشویق افراد و گروه ها به یادگیری است که همراه با آن ساختارهای سازمانی لازم نیز باید فراهم گردند.

ابعاد هوش سازمانی

هوش سازمانی دارای ابعادی است که به اعتقاد آلبرخت به عنوان واضح مفهوم هوش سازمانی شامل هفت بعد است. هریک از این ابعاد هفت گانه هوش سازمانی دارای مجموعه ای از رفتارها، مشخصه های ساختاری، فرآیند یا راهی خاص برای عملکرد هستند. هریک از این ویژگی ها نیز دارای سابقه یا علت خاص خود هستند. سوابق می تواند شامل ساختارهای محسوس سازمانی، رهبری رقابتی، محصولات و فرایندهای متناسب با نیازهای محیط کسب و کار، رسالت های مرتبط باهم، اهداف روشن، ارزش های محوری و سیاست هایی باشد که حقوق و کارکردهای کارکنان را تعریف و مشخص می کنند. در هر یک از ابعاد می توانیم سوابق متعددی را شناسایی کنیم که عناصر هوش سازمانی را حداکثر می کنند. این ابعاد هفت گانه عبارت اند از:

۱. چشم انداز راهبردی: هر سازمانی نیازمند وجود یک نظریه، یک مفهوم، یک اصل سازمان دهنده یا تعریفی از آنچه در جستجو و ارضای آن است، می باشد.

۲. سرنوشت مشترک: تمام افرادی که در یک سازمان هستند از جمله عوامل ذی نفع نظیر تأمین کنندگان و شرکا و گاهی خانواده اعضای سازمان باید بدانند که رسالت آن ها چیست.

۳. میل و رغبت به تغییر: تغییر بیانگر چالش ها، موقعیتی برای تجربیات جدید و مهیج و شانس برای رسیدن به چیزی نو قلمداد می گردد. اشتیاق به تغییر نیازمند این است که آن قدر بزرگ باشیم که انواع تغییرات در چشم انداز راهبردی را بتوانیم تطبیق

دهیم.

سازمانی خود باید اقداماتی را انجام دهند که عبارت‌اند از :

۱- چشم‌اندازی راهبردی برای سازمان ترسیم گردد؛

۲- وجود یک سرنوشت مشترک برای همه اعضای سازمان تبیین

شود؛

۳- در سازمان هم‌دلی و دل دادن به کار ترویج گردد؛

۴- قوانین و مقررات واضح و شفاف برای ایجاد

هماهنگی و همخوانی موردتوافق قرار گیرد؛

۵- میل به تغییر و آمادگی

برای تغییر در سازمان

به‌عنوان یک ضرورت

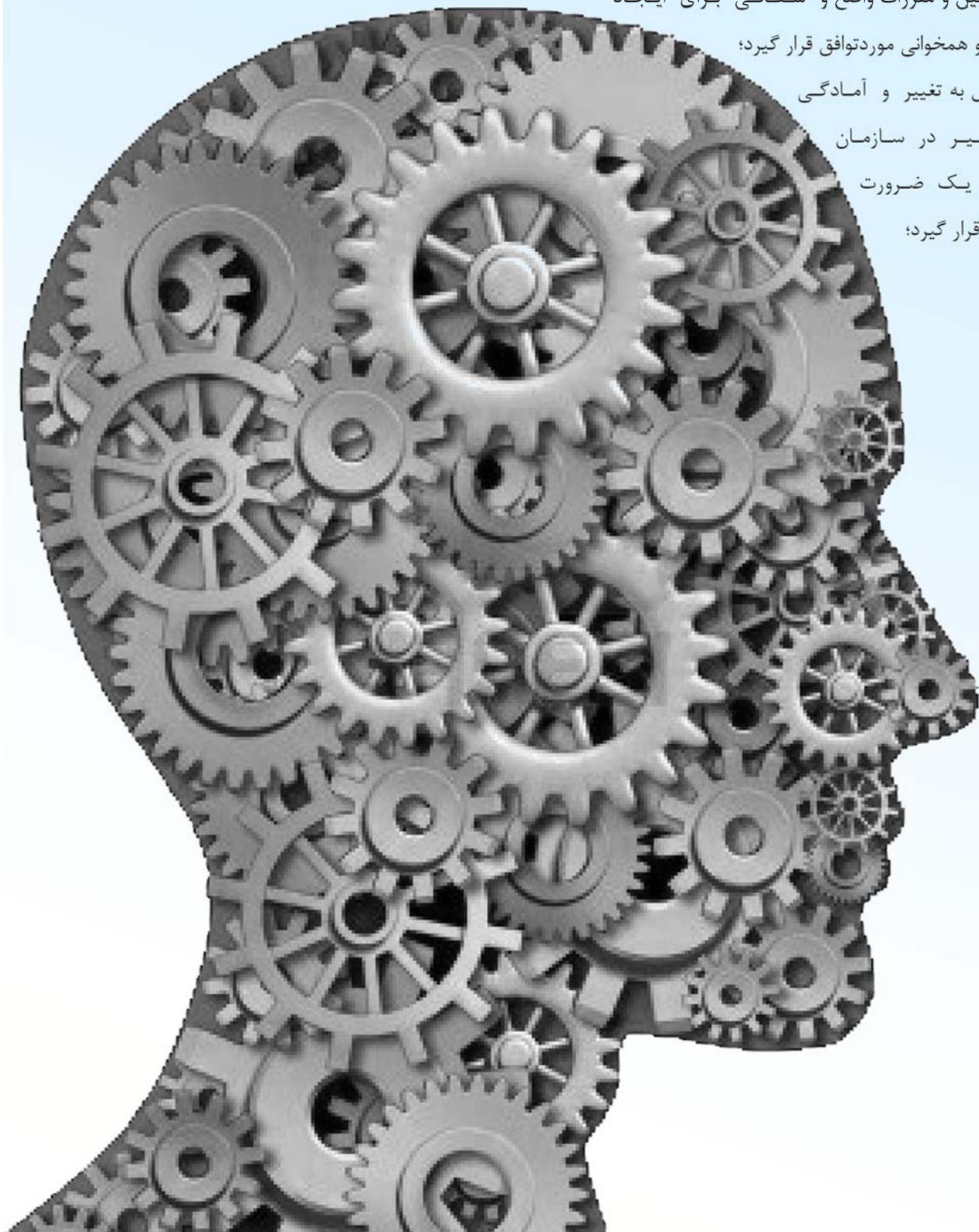
موردتوجه قرار گیرد؛

۶- دانش سازمانی از طریق فرآیند یادگیری سازمانی و خلق

سازمانی یادگیرنده، گسترش یابد؛

۷- در سازمان همه افراد باید بدانند که چه باید بکنند و به چه

باید برسند.



بخش نکته‌ها شامل مطالب ادبی، داستان کوتاه، شعر، خاطره، دکلمه و ... می‌باشد. همکاران محترم می‌توانند مطالب خود را در این زمینه جهت درج در ماهنامه به دفتر نشریه ارسال نمایند.

یک داستان از پرویز پرستویی

می‌زد، زیر هر مشقی یه چیزی می‌نوشت. خدایا برا من چی می‌نویسه؟ با خطی زیبا نوشت: "عالی!"

باورم نمی‌شد، بعد از سه سال این اولین کلمه‌ای بود که در تشویق من بیان شده بود. لبخندی زد و رد شد سرم را روی دفترم گذاشتم و گریه کردم به خودم گفتم هرگز نمی‌گذارم بفهمد من تنبل کلاس، به خودم قول دادم بهترین باشم. آن سال با معدل بیست شاگرد اول شدم و همینطور سال‌های بعد.

همیشه شاگرد اول بودم وقتی کنکور دادم نفر ششم کنکور در کشور شدم و به دانشگاه تهران رفتم. یک کلمه به آن کوچکی سرنوشت مرا تغییر داد.

پرویز پرستویی از اساتید بازیگری سینما و تلویزیون ایران در اینستاگرام، درباره خاطرات دوران تحصیل و کلمه‌ای که زندگی‌اش را تغییر داد، نوشت: کلاس اول دبستان، شیراز بودم سال ۱۳۴۰، اواسط سال اومدیم اصفهان. یک مدرسه اسمم را نوشتند. شهرستانی بودم، لهجه غلیظ ترکی قشقایی، از شهری غریب. ما کتاب‌مان دارا انار بود. ولی اصفهان آب بابا. معضلی بود برای من، هیچی نمی‌فهمیدم.

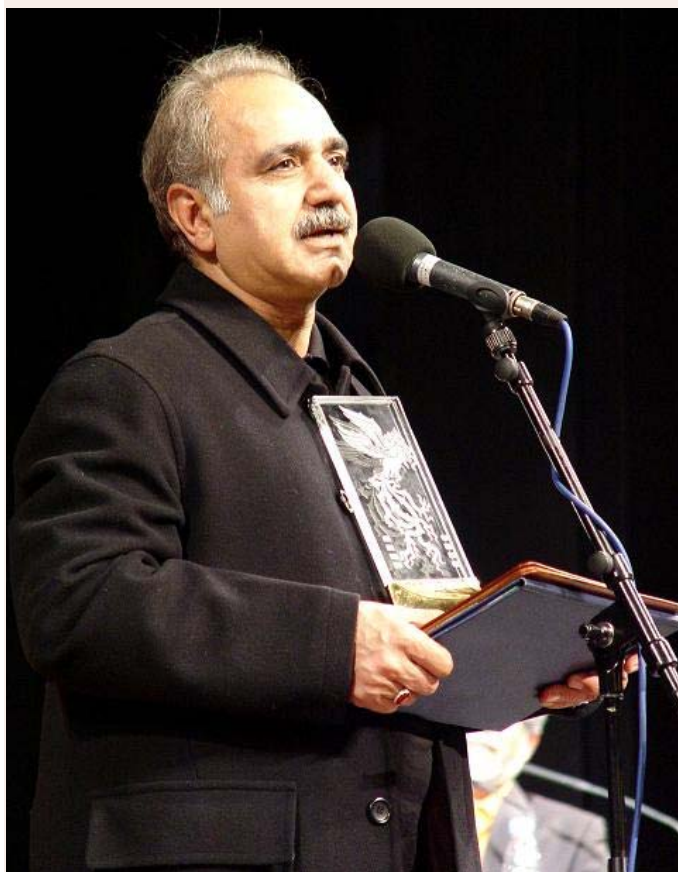
البته تو شهر خودمان هم، همچنین خبری از شاگرد اول بودنم نبود ولی با سختی و بدبختی درسکی می‌خواندم. تو اصفهان شدم شاگرد تنبل کلاس. خانم معلم پیر و بی حوصله‌ای داشتیم که شد دشمن قسم خورده من! هر کس درس نمی‌خواند می‌گفت: می‌خواهی بشی فلانی و منظورش من بینوا بودم.

با هزار زحمت رفتم کلاس دوم. آنجا هم از بخت بد من، این خانم شد معلم‌مان. همیشه ته کلاس می‌نشستم و گاهی هم چوبی می‌خوردم که یادم نرود کی هستم! دیگر خودم هم باورم شده بود که شاگرد تنبلی هستم تا ابد!

کلاس سوم یک معلم جوان و زیبا آمد مدرسه‌مان. لباس‌های قشنگ می‌پوشید و خلاصه خیلی کار درست بود او را برای کلاس ما گذاشتند. من خودم از اول رفتم ته کلاس نشستم. می‌دونستم جای من اونجاست.

درس داد، مشق گفت که برای فردا بیارین. آنقدر به دلم نشسته بود که تمیز مشقم را نوشتم ولی می‌دانستم نتیجه تنبل کلاس چیست!

فرداش که اومد، یک خودنویس خوشگل گرفت دستش و شروع کرد به امضا کردن مشق‌ها. همگی شاخ در آورده بودیم. آخه مشقامون را یا خط می‌زدن یا پاره می‌کردن، وقتی به من رسید با ناامیدی مشقامو نشون دادم، دستام می‌لرزید و قلبم به شدت





خوب گوش کردن و خوب شنیدن

شرکت خودروسازی جنرال موتورز شکایتی را از یک مشتری با این مضمون دریافت کرد: «این دومین باری است که برایتان می‌نویسم. موضوع این است که طبق یک رسم قدیمی، خانواده ما عادت دارد هر شب پس از شام به‌عنوان دسر بستنی بخورد. سال‌هاست که ما پس از شام رأی‌گیری می‌کنیم و بر اساس اکثریت آرا نوع بستنی، انتخاب و خریداری می‌شود. این را هم باید بگویم که من به‌تازگی یک خودروی شورلت پونتیاک جدید خریده‌ام و با خرید این خودرو، رفت‌وآمد به فروشگاه برای تهیه بستنی دچار مشکل شده است.

لطفاً دقت بفرمایید! هر دفعه که برای خرید بستنی وانیلی به مغازه می‌روم و به خودرو بازمی‌گردم، ماشین روشن نمی‌شود؛ اما هر بستنی دیگری که بخرم، چنین مشکلی نخواهم داشت. خواهش می‌کنم درک کنید که این مسئله برای من بسیار جدی و دردسرافرین است و من هرگز قصد شوخی با شما را ندارم. می‌خواهم بپرسم چطور می‌شود پونتیاک من وقتی بستنی وانیلی می‌خرم، روشن نمی‌شود؛ اما با هر بستنی دیگری راحت استارت می‌خورد؟

مدیر شرکت به نامه دریافتی از این مشتری عجیب، با شک و تردید برخورد کرد؛ اما یک مهندس را مأمور بررسی مسئله کرد. مهندس خبره شرکت، شب‌هنگام پس از شام با مشتری قرار گذاشت. آن دو به‌اتفاق به بستنی‌فروشی رفتند. آن شب نوبت بستنی وانیلی بود. پس از خرید بستنی، همان‌طور که در نامه شرح داده شد، ماشین روشن نشد!

مهندس جوان و جویای راه‌حل، ۳ شب پیاپی دیگر نیز با صاحب خودرو وعده کرد. یک‌شب نوبت بستنی شکلاتی بود، ماشین روشن شد. شب بعد بستنی توت‌فرنگی و خودرو به‌راحتی استارت خورد. شب سوم دوباره نوبت بستنی وانیلی شد و باز ماشین روشن نشد! نماینده شرکت به‌جای این‌که به فکر یافتن دلیل حساسیت داشتن خودرو به بستنی وانیلی باشد، تلاش کرد با موضوع منطقی و متفکرانه برخورد کند. او مشاهداتی را از لحظه ترک منزل مشتری تا

خریدن بستنی و بازگشت به ماشین و استارت زدن برای انواع بستنی ثبت کرد. این مشاهده و ثبت اتفاق‌ها و مدت‌زمان آن‌ها، نکته جالبی را به او نشان داد: بستنی وانیلی پرتیرفردار و پرفروش است و نزدیک در مغازه در قفسه‌ها چیده می‌شود؛ اما دیگر بستنی‌ها داخل مغازه و دورتر از در قرار می‌گیرند. پس مدت‌زمان خروج از خودرو تا خرید بستنی و برگشتن و استارت زدن برای بستنی وانیلی کمتر از دیگر بستنی‌هاست.

این مدت‌زمان مهندس را به تحلیل علمی موضوع راهنمایی کرد و او دریافت پدیده‌ای به نام قفل بخار (Vapor Lock) باعث بروز این مشکل می‌شود. روشن شدن خیلی زود خودرو پس از خاموش شدن، به دلیل تراکم بخار در موتور و پیستون‌ها مسئله اصلی شرکت، پونتیاک و مشتری بود!

این داستان یادآور این موضوع است که بدانیم: ارباب‌رجوع به زبان‌های مختلفی سخن می‌گویند و از ادبیات متفاوتی برای کلام گفتن بهره می‌گیرند.

اگر حرف را خوب گوش کنیم، می‌توانیم با توجه به لحن گفتار درک فراتری از آنچه می‌خواهند به گوش ما برسانند، داشته باشیم. آیا همه حرف‌های ارباب‌رجوع باید منطقی، اصولی و مرتبط با موضوع باشد؟

اگر وی چیزی می‌گوید که به نظر مسخره و بی‌ربط است، یا شکایتی عجیب را طرح می‌کند، چگونه برخوردی شایسته اوست؟ یک اتفاق نادر برای یک ارباب‌رجوع و پیام به‌ظاهر احمقانه او می‌تواند روشن‌نگر مسیر بهترین باشد.

اگر در پی نوآوری هستیم، باید به‌طور جدی سازوکار «خوب گوش دادن» و «شنیدن» صدای مشتری را طراحی کنیم.

مسیر های متفاوت

مارک البیون در کتاب خود با عنوان "ساختن زندگی و امرار معاش" درباره یک مطالعه آشکارکننده از تاجرانی می نویسد که ۲ مسیر کاملاً متفاوت پس از فراغت از تحصیل دانشگاهی طی کرده‌اند.

وی می‌گوید:

یک بررسی از فارغ‌التحصیلان دانشکده بازرگانی، سابقه ۱۵۰۰ تن را از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۸۰ مورد مطالعه قرار داده است. آنان به ۲ گروه تقسیم شدند:

گروه اول: کسانی که گفته بودند می‌خواستند اول پول در بیاورند تا بعداً هر کاری خواستند بکنند.

گروه دوم: کسانی که ابتدا به دنبال علاقه واقعی خود بودند و اطمینان داشتند که پول عاقبت خود به دنبال آنان می‌آید.

چه درصدی در هر گروه وجود داشت؟

از ۱۵۰۰ فارغ‌التحصیل در مطالعه مورد نظر، کسانی که در گروه اول بودند ۱۲۴۵ تن را تشکیل می‌دادند و گروه دوم ۲۵۵ تن. پس از ۲۰ سال ۱۰۱ نفر میلیونر در کل این ۲ گروه به وجود آمده بود که یک نفر از گروه اول و ۱۰۰ نفر از گروه دوم بودند.

مشکل کوچک و بزرگ نداریم،

آدم بزرگ و کوچک داریم

توانایی‌های ماست که بزرگی یا کوچکی مسئله را تعریف می‌کند. چیزی که برای کسی مشکل است، برای یکی دیگر خنده‌دار است. چیزی که برای کسی خنده‌دار است، برای دیگری ممکن است مهلک و کُشنده باشد. چرا؟ چون توانایی و استنباط آدم‌ها با یکدیگر فرق می‌کند.

اجازه بدهید مثالی برایتان بزنم. دختر کوچولوی من وارد اتاق شد و با گریه من را صدا می‌زد. پرسیدم: «چی شده بابا جون؟»



قناعت مورچه

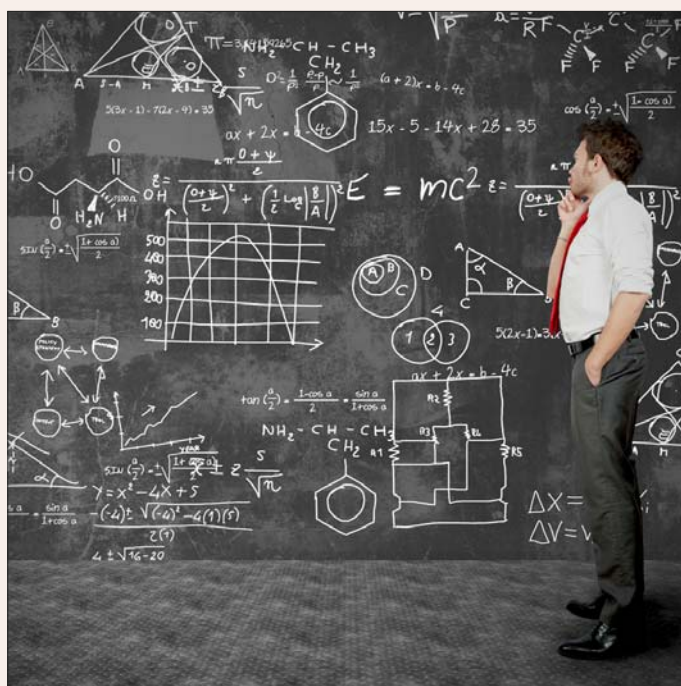
حضرت سلیمان از مورچه‌ای پرسید: در مدت یک سال چقدر می‌خوری؟ مورچه گفت: دو دانه گندم.

پس او را گرفته و در جعبه‌ای انداخت و دو دانه به همراهش نهاد. بعد از گذشت یک سال،

حضرت سلیمان جعبه را باز کرد و دید که فقط یک دانه را خورده! پس با تعجب از مورچه پرسید: چرا؟

مورچه گفت: وقتی که من آزاد بودم اطمینان داشتم خداوند روزی مرا خواهد داد و فراموشم نمی‌کند

ولی وقتی تو مرا در جعبه انداختی روزی‌ام افتاد دست بنده خدا، ترسیدم فراموشم کنی، پس قناعت کردم.



گفت: «این عروسکم دستش در اومده...» خلاصه، هی شکوه کرد. گفتیم: «بیا بابا جون بنشین!» نشست روی زانوی من، دست عروسک را برایش جا انداختم و گفتیم: «بفرمایید!» نگاه کرد و تشکر کرد و خندان رفت. چیزی که برای آن بچه معضل و مشکل بود، برای من مسئله‌ای نبود که به خاطرش خودم را به تکوتا بیندازم.

این مسئله به بدی یا خوبی آدم‌ها ارتباطی ندارد. بحث «توانایی‌ها» است. باران در کشورهای فقیر سیل است، مصیبت است، بیماری است، و با و طاعون و خرابی است. اما همین باران در کشورهای صنعتی پیشرفته نعمت است، آب است، سبزه و درخت و سرزندگی است.

پس مواجهه با بسیاری از مشکلات برمی‌گردد به این که ما در چه حدی از توانایی هستیم.

هوای دل

همه چیز بستگی به هوای دلت دارد
حال دلت که خوب باشد
همه دنیا به نظرت زیباست
آدم‌ها همه‌شان دوست‌داشتنی‌اند
همه را می‌توانی ببخشی
حتی چراغ‌قرمز برایت مکثی دوست‌داشتنی می‌شود که...
لحظه‌ای پا را از روی پدال برداری و بتوانی فکر کنی
به چیزهایی که دوست داری!
حال دلت که خوب باشد
حتی می‌شوی همبازی بچه‌ها
برای عزیزانت وقت می‌گذاری و یک دنیا مهربانی در چهره ات نهفته است!!
و چقدر لذت دارد که آدم حال دلش خوب باشد!

دوباره

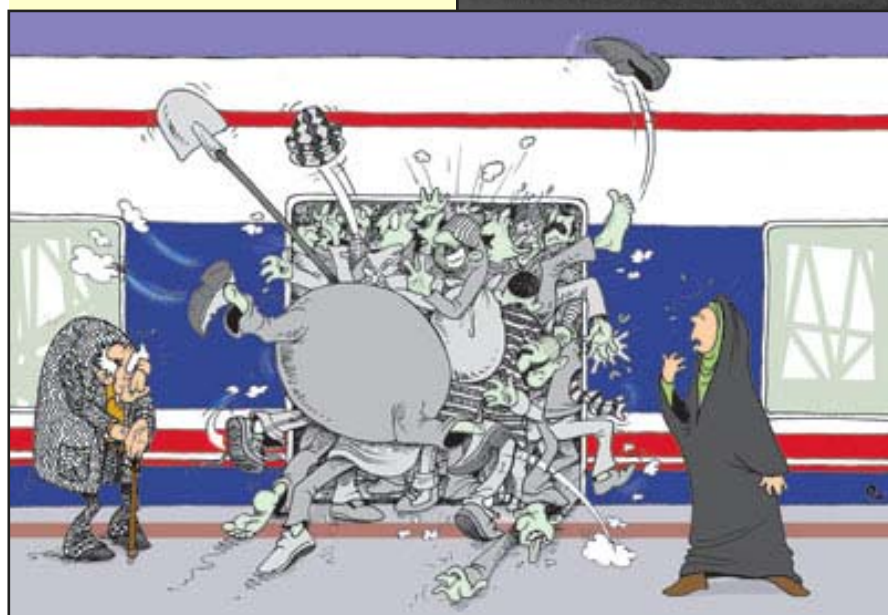
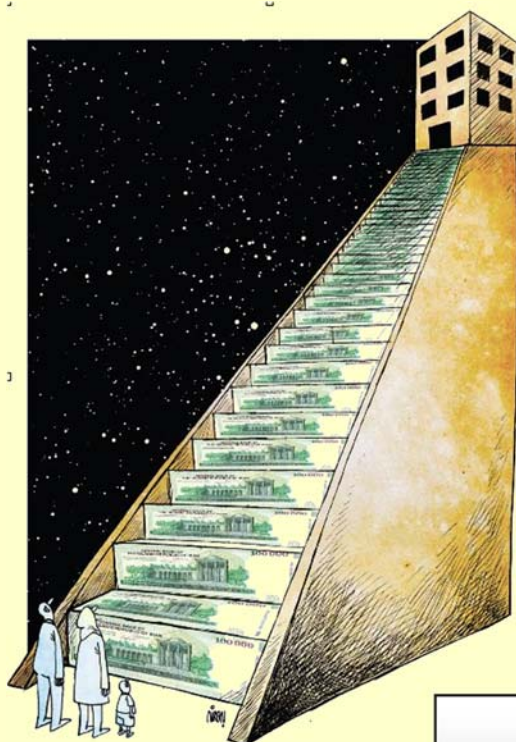
از «فورد» میلیاردر و صاحب یکی از بزرگ‌ترین کارخانه‌هایی سازنده انواع اتومبیل پرسیدند: «اگر شما فردا صبح از خواب بیدار شوید و ببینید تمام ثروت خود را ازدست‌داده‌اید و دیگر چیزی در بساط ندارید، چه می‌کنید؟»
فورد پاسخ داد: «دوباره یکی از نیازهای اصلی مردم را شناسایی می‌کنم و باکار و کوشش، آن خدمت را باکیفیت به مردم ارائه می‌دهم و مطمئن باشید بعد از پنج سال دوباره فورد امروز خواهم بود.»



قدرت باور

تا سال ۱۹۵۴ باور تمام دنیا بر این بود که یک انسان نمی‌تواند یک مایل را کمتر از ۴ دقیقه بدود.
آن‌ها باور داشتند که انسان محدودیت‌های فیزیکی دارد که هیچ‌گاه نخواهد توانست یک مایل را کمتر چهار دقیقه بدود!
تا اینکه «راجر بنستر» (Roger Bannister) در یک مسابقه یک مایل را کمتر از ۴ دقیقه دوید. از آن به بعد در یک سال حدود

کاریکاتور





پیام حفاظت

خلیل اسفندیاری

حفاظت و اطلاعات از جمله بخش های مهم سازمان است که عهده دار مأموریت های مهم و متنوعی می باشد.

بدیهی است تحقق تام و تمام این مأموریت ها در گرو همراهی و همکاری آحاد کارکنان سازمان است.

با این نگاه می توان عموم کارکنان سازمان را بسان بازوان یاریگر حفاظت و اطلاعات دانست که با کمک و مساعدت خود، این مجموعه را برای تامین اهداف و برنامه های خود یاری می کنند.

در این رابطه ضرورت تقویت و توسعه تعامل میان همکاران محترم با حفاظت و اطلاعات سازمان اقتضا نمود تا نشریه آیینیه بازرسی نیز در این زمینه گام برداشته و به سهم خود در جهت فراهم شدن بیش از پیش زمینه های توسعه و تقویت این تعامل اقدام نماید.

از سوی دیگر حسب تقاضای همکاران محترم که می خواستند آگاه سازی های حفاظتی منوط و محدود به جلسات حضوری که در طول سال برگزار می شود نشده، بلکه این جریان اطلاع رسانی و بصیرت افزایی حفاظتی در قالب های مختلف صورت گیرد.

بنابر این ضرورت، مقرر شد تا در هر شماره، صفحاتی به صورت خاص جهت انعکاس و انتشار مطالب مرتبط با حفاظت و اطلاعات سازمان در نظر گرفته شود.

گزارشی از هفتمین همایش سراسری مسئولین و کارشناسان حفاظت و اطلاعات سازمان بازرسی کل کشور



ادامه از صفحه اول

بردارد. این کار مستلزم آن است که کارکنان حفاظت در یک روند دائمی به روز شدن قرار داشته و با اطلاع از استانداردهای کاری جدید در بخش‌ها و سازمان‌های حفاظتی موفق در جهان، خود را در مسیر ارتقاء دائمی علمی و تجربی قرار دهند.

حجت‌الاسلام و المسلمین خطیب رئیس مرکز حفاظت و اطلاعات قوه قضائیه نیز در مراسم افتتاحیه هفتمین همایش سراسری مسئولین و کارشناسان حفاظت و اطلاعات سازمان بازرسی کل کشور، طی سخنانی به تبیین مأموریت‌های اخیر حفاظت و اطلاعات پرداخت و موافقت مقام معظم رهبری با شمول قوانین و مقررات ناظر بر ضابطین دادگستری به کارکنان حفاظت و اطلاعات را مدالی بر

وی گفت: بخش حفاظت سازمان به‌عنوان مسئول تأمین امنیت سازمانی، یعنی ایجاد بستر مناسب برای انجام فعالیت ایمن به‌وسیله دیگر بخش‌ها از قاعده یادشده مستثنی نیست. حفاظت هم باید کارها را از نظر هزینه به‌ویژه هزینه‌های معنوی و روانی در حد پایین و مطلوب به انجام برساند. کار حفاظت، مچ‌گیری نیست بلکه یک کار

حمایتی-ارشادی است. حمایتی بدین معنی که اعضای سازمان، همواره اطمینان داشته باشند یک مجموعه مقتدر از آن‌ها در برابر انواع آسیب‌های فیزیکی، روحی و ذهنی حمایت مؤثر خواهد کرد و ارشادی به معنای آن که حفاظت در برابر سهوها، خطاها و اشتباهات، شیوه

رئیس سازمان بازرسی کل کشور: کار حفاظت، مچ‌گیری نیست بلکه یک کار حمایتی-ارشادی است. حمایتی بدین معنی که اعضای سازمان، همواره اطمینان داشته باشند یک مجموعه مقتدر از آن‌ها در برابر انواع آسیب‌های فیزیکی، روحی و ذهنی حمایت مؤثر خواهد کرد و ارشادی به معنای آن که حفاظت در برابر سهوها، خطاها و اشتباهات، شیوه آگاهی بخشی، ارشاد و دست‌آخر، تنبیهی را در پیش می‌گیرد.

سینه آنان توصیف کرد.

در این مراسم سارنجی، مدیرکل حفاظت و اطلاعات سازمان نیز به ارائه گزارشی از اقدامات و فعالیت‌های این حفاظت در ۹ ماه گذشته پرداخت.

لازم به ذکر است برگزاری دوره آموزشی ضابطین قضایی و ارائه گزارش توسط معاونین حفاظت و اطلاعات از دیگر برنامه‌های اجراشده در این همایش ۳ روزه بود. این همایش عصر سه‌شنبه ۲۴ آذرماه با حضور و سخنرانی شاهرخیان، معاون برنامه‌ریزی و امور مجلس سازمان خاتمه یافت.

آگاهی بخشی، ارشاد و دست‌آخر، تنبیهی را در پیش می‌گیرد. رئیس سازمان بازرسی ادامه داد: در اطمینان بخشی حفاظت به اعضای سازمان، زمان هم نقش مهمی را ایفا می‌کند. حفاظت‌ها باید مسائل را با حساسیت و در زمان کوتاه به انجام برسانند تا ضریب تکیه کردن اعضای سازمان به بخش حفاظت، افزایش پیدا کند.

وی تأکید کرد: طولانی شدن بیش‌ازاندازه کارهای مرتبط با حفاظت، کارآمدی این بخش را زیر سؤال می‌برد. ضمن آنکه حفاظت نباید خود را درگیر مسائل کم‌اهمیت و جزئی نماید. سرانجام این که حفاظت باید همواره در راه ارتقاء استانداردهای کاری خود قدم

درباره نرم افزار ارتباطی تانگو چه می دانیم؟

محمد فاطمی کیا

نام: تانگو

سال تولید: ۲۰۰۹ میلادی

کشور محل تولید: آمریکا

توسعه دهنده: شرکت تانگو ام.ای

سیستم های عامل: اندروید، آی او اس، ویندوز

از میان نرم افزارهایی که برای برقراری ارتباط رایگان در گوشی های هوشمند دیده می شود، تانگو برنامه ای خوش ساخت و طراحی است.

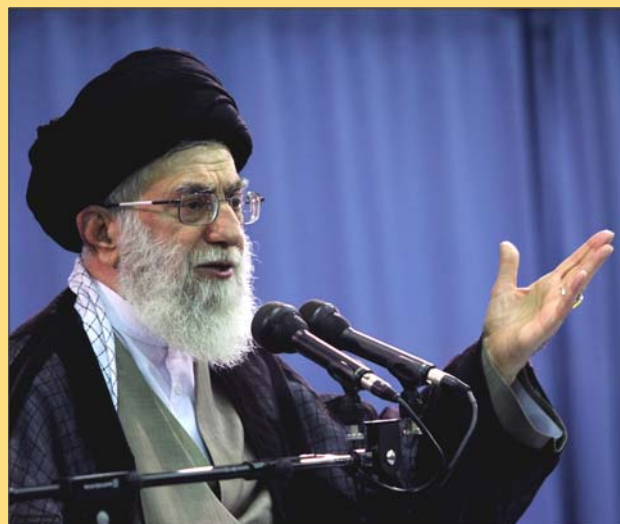
تانگو ساده ترین برنامه چت با محدوده مناسبی از پشتیبانی شناخته شده است. در شرایطی که اپلیکیشن های کاربردی دیگر در برقراری ارتباط صوتی و تصویری دچار اختلال می شوند، تانگو کمترین مشکل را در این زمینه دارد. شاید همین موضوع باعث شده است این برنامه دوازدهمین رتبه را میان دانلود کل برنامه های اندروید به دست آورد.

تانگو برای سیستم عامل های آیفون، اندروید و ویندوزفون طراحی شده است. علاوه بر امکان تماس تصویری، متنی، اشتراک عکس و بازی را نیز پشتیبانی می کند.

چرا تانگو توجه این عده را به خود جلب کرده است؟

تانگو یک نرم افزار ارتباطی با قابلیت چت ویدئویی روی گوشی های هوشمند است که حدود ۲۰۰ میلیون کاربر در سراسر دنیا دارد و در سال ۲۰۱۴ از نظر تعداد دانلود دوازدهمین نرم افزار بوده است.

مقر اصلی شرکت پشتیبانی تانگو در ایالت کالیفرنیا آمریکا قرار دارد و در سال ۲۰۰۹ توسط دو جوان به نام های یوری راز و اریک استون ساخته شده است. یوری راز یک مخترع یهودی و اسرائیلی است که نرم افزار تانگو ساخته شده توسط او از سوی رسانه های اسرائیل به عنوان نمونه یک نرم افزار موفق و پول ساز در فعالیت های اقتصادی اسرائیلی ها معرفی شده است.



جرعه ای از کلام ولایت

یکی از ابزارهای مهم دشمن، جاسوس پروری است.

باید خیلی مراقبت کنید. خیلی.

جاسوس فقط آن نیست که وارد تاسیسات هسته ای می شود.

جاسوس خطرناک تر آن است که به مراکز حساس نفوذ می کند تا اراده ها را سست کند. قدم های ثابت را تضعیف کند.

همه گونه امکانات را دشمن آماده می کند.

باید آماده بود و آماده باشیم و پا به رکاب باشیم.

(از بیانات مقام معظم رهبری - ۸۵/۴/۶)



نکته عجیب درباره تانگو، الگوی مشابه آن با دیگر نرم افزارهای ارتباطی پرکاربر است.

این نرم افزارها توسط سرمایه گذاران صهیونیست اسرائیلی و یا مخالفان دولت چین و کسانی که قصد دارند نفوذ آمریکا در آسیا را گسترش دهند اداره می شوند.

صهیونیست‌های آمریکایی مانند شرکت دی اف جی و لئونارد بلاوونیک یهودی و نیز یک آمریکایی چینی الاصل که به نوعی یک فعال سیاسی علیه دولت چین بدل شده است و از موسسان یاهو است. یعنی جری یانگ هم گی به قابلیت‌های این نرم افزار اسرائیلی علاقه‌مند شده و روی آن سرمایه گذاری کرده‌اند.

جری یانگ از بنیانگذاران و فعالان حقوق بشری و سیاسی که با همکاری کاندولیزا رایس وزیر خارجه دولت بوش از دگراندیشان چینی حمایت کرده و بنیاد حقوق بشری یاهو را تاسیس کرده است در کنار لئونارد بلاوونیک که یک یهودی اوکراینی است که بعدها به تابعیت آمریکا درآمد و از یهودیان صهیونیست ثروتمند آمریکا محسوب می‌شود و مجله فوربس او را سی و نهمین ثروتمند جهان معرفی کرده و کمک‌های فروانی نیز به رژیم اسرائیل کرده است.

سه میلیارد یهودی صاحب dfsg که همکارهای نزدیکی با شرکت‌های اسرائیلی داشته و شرکتی جدیدی را در تل‌آویو ایجاد کرده اند همگی یک نقطه مشترک دارند و آن هم سرمایه گذاری روی تانگو است.

در واقع تانگو برخلاف دیگر اپلیکیشن‌ها، از هر دو الگو استفاده کرده است. چنانکه هم چینی‌های مخالف دولت چین که رابطه خوبی با غرب دارند و هم صهیونیست‌های طرفدار اسرائیل با هم روی آن سرمایه گذاری کرده اند.

شرکت دی اف جی که یک شرکت آمریکایی است و روی تانگو سرمایه گذاری کرده یکی از مراکز اصلی خود را در تل‌آویو باز کرده و قصد دارد استعدادها و نخبگان مختلف جهان را که قابلیت فعالیت در ساخت و تولید نرم افزارهای پرکاربر را دارند به تل‌آویو بیاورد.

قابلیت مهم تانگو برای سازمان‌های اطلاعاتی اسرائیل و آمریکایی جنبه تصویری این نرم افزار است.

روزانه صدها میلیون ارتباط تصویری در تانگو ایجاد می‌شود که می‌تواند بصورت انبوهی از فایل‌های تصویری در سرور مرکزی ذخیره شود.

علاوه بر این در هدف گذاری نهادهای امنیتی آمریکا و اسرائیل

چت تصویری می‌تواند قابلیت بهتری برای ارتباط مخالفان و براندازان حکومت‌های مخالف آمریکا در سراسر جهان ایجاد کند و به این ترتیب در مواقعی که قصد ایجاد شورش و ناآرامی در کشورهای مخالف آمریکا وجود داشته باشد امکان چت تصویری می‌تواند در تهییج افکار عمومی علیه دولت‌های ضد آمریکایی و نیز در جاسوسی به کار گرفته شود.

یوری راز (Uri Raz) کیست؟

یوری راز مالک و مدیرعامل سیستم VoIP تانگو یک یهودی صهیونیست اسرائیلی بنام است. وی فارغ التحصیل تخنئون، یا همان دانشگاه صنعتی اسرائیل در بندر حیفا است. راز کارآفرینی با دیدگاه اینترنتی است و چندین شرکت فناوری را تاسیس نموده است.

آخرین شرکتی که وی راه اندازی نموده تانگو نام گرفته است. قبل از آن، یوری شرکت Dyyno را راه اندازی و مدیریت نموده که شرکت نمایش و پخش داده‌های تصویری است.

وی همچنین موسس و مدیر شرکت Appstream بوده که در سال ۲۰۰۶ به شرکت Symantec واگذار شده است. یوری همچنین مدیر شرکت فناوری‌های تعاملی صفحات طلایی GSIT و موسس شرکت فناوری‌های Shore بوده که به شرکت فناوری‌های Ness در سال ۲۰۰۲ (EDS) اسرائیل واگذار شد.

وی موسس شرکت Teletel نیز هست که اولین موتور جستجوی اسرائیل بوده و امروزه نیز پرتال جستجوی پیشرو در اسرائیل می‌باشد. یوری راز دارای مدرک کارشناسی از دانشکده فنی دولتی اسرائیل در حیفا است.

واحد فناوری گروه‌های تروریستی سازمان صهیونیسم بین‌الملل تا قبل از تشکیل رژیم صهیونیستی، همان سازمان هاگانا بود و با شکل گیری علنی این رژیم در سرزمین‌های اشغالی، به دانشگاه فنی تخنئون در بندر حیفا تبدیل می‌شود.

اینترنت و تهدیدات ناشی از آن

علی کنگاوری

در حالی که تمام اطلاعات و داده‌های موجود در اینترنت و اطلاعاتی که هر لحظه به آن وارد می‌شود، توسط آی.اس.پی‌های ابررایانه‌های کوانتومی بررسی و پردازش می‌شوند.

این تراشه‌های عظیم دیجیتالی که تعداد محدودی از آنها در جهان وجود دارد، وظیفه ارائه "اکانت" و "پس‌ورد" برای هر کاربر را بر عهده دارند و تمام آی.اس.پی‌های کشورهای مختلف به این تراشه‌ها متصل‌اند.

اتصال هر کاربر به این آی.اس.پی‌ها که تنها در کشورهایی چون آمریکا، وجود دارند، موجب می‌شود، تمام اطلاعات موجود در رایانه و مطالب مخابره‌ای در دسترس آن‌ها قرار گیرد و آنان نیز اقدام به دست‌بندی و پردازش و کپی‌برداری از اطلاعات نمایند و این بدان معنا است که این تراشه‌ها، تمامی اطلاعات کاربرهای خود را در اختیار دارند و در این صورت خطرات بالقوه‌ای متوجه نهادهای سیاسی، امنیتی و به طور کلی اطلاعات محرمانه است.

از سوی دیگر موضوع جاسوس‌های الکترونیکی مدت‌ها است که دغدغه‌های فراوانی برای کاربران اینترنت فراهم کرده و این جاسوس‌ها همزمان با نصب نرم‌افزارها روی رایانه و اتصال کاربر به اینترنت، با استفاده از فرصت‌های به دست آمده، اقدام به انتقال کپی اطلاعات موجود روی سخت دیسک رایانه‌های متعلق به شرکت‌های سازنده نرم‌افزار می‌نمایند و در نتیجه این شرکت‌ها با پردازش اطلاعات، می‌توانند به مطالب موجود در رایانه‌ی مشتریان خود دست یابند.

با توجه به مطالب و مسایل یاد شده‌ی فوق، بایستی اذعان داشت، امروزه استفاده از اینترنت به رغم داشتن محاسنی بسیار توسط افراد و سازمان‌ها در کشوری چون جمهوری اسلامی ایران که در موقعیت تاریخی حساسی قرار دارد و با دشمنی مانند ایالات متحده رویا رو

جهان امروز بر قله یکی از نادرترین مقاطع تاریخی ایستاده و بر محور فناوری‌های اطلاعاتی سامان یافته و این فناوری‌ها همه‌ی عرصه‌های زندگی بشر را به شدت تحت تأثیر قرار داده و با خاصیت فراگیری سریع، جبری و فرامکانی خود توانسته است، مرزهای منطقه‌ای و ملی را به هم زده و اقصی نقاط جهان را مواج و متأثر سازد.

استکبار جهانی در این راستا و به عنوان رأس کشورهای پیشرفته و استعمارگر در صدد است، با بهره‌گیری از روش‌های نوین در فناوری‌های اطلاعاتی در کشورهای دیگر نفوذ نماید.

کاخ سفید در پنجم ژانویه سال ۲۰۰۰ در بیانیه‌ای با عنوان استراتژی امنیت ملی آمریکا در قرن جدید تأکید کرد: "پیشرفت جهانی فناوری‌های آزاد و ابزار اطلاع‌رسانی همچون اینترنت، توانایی شهروندان و مؤسسات را برای تأثیرگذاری بر سیاست دولت‌ها تا حد تصور نشدنی بالا برده و تلاش برای انتقال اطلاعات به مردم جهان، یکی از ابعاد مهم راهبرد ملی آمریکاست، در این رابطه بایستی برنامه‌ریزی ما بگونه‌ای باشد که تأثیرگذاری بر ملل کشورهای دیگر برای تأمین منافع آمریکا تقویت گردد و ... توسعه اینترنت و استفاده از آن برای تأثیرگذاری بر دیگران، بخش مهمی از سیاست‌های استراتژیک امریکاست"

ایالات متحده در حال حاضر به تبع این بیانیه و گفتارهای مشابه آن در بهره‌گیری از فناوری‌های اطلاعاتی، به ویژه اینترنت، اقدامات وسیعی می‌نماید، بگونه‌ای که عملیات روانی گسترده‌ای را از طریق اینترنت، علیه کشورهای مخالف خود همچون ایران در دستور کار قرار داده و برای نیل به اهداف خویش در این خصوص از روش‌های مختلفی استفاده می‌کند.

اکنون استفاده از اینترنت به جهت ارتباطات درون گروهی و درون سازمانی به صورت فزاینده‌ای در ایران نیز گسترش یافته است،



۶) برقراری و حمایت از سایت‌های ویژه مانند دوست‌یابی و ... با اهداف ضد فرهنگی و ضد امنیتی و عضوگیری در راستای تأمین منافع منحط غرب و انجام اقدامات اطلاعاتی و ضد امنیتی علیه جمهوری اسلامی ایران.

۷) ترویج ادبیات، فرهنگ و مسایل سیاسی ضد جمهوری اسلامی ایران از طریق روزنامه‌ها، مجلات و سایت‌های اینترنتی.

۸) ویروسی و مغشوش نمودن اطلاعات رایانه‌ها در ابعاد دستگاه‌های انفرادی و شبکه‌های متصل به اینترنت.

با توجه به مراتب فوق نبایستی فراموش کرد که استفاده از اینترنت در عین حال که فرصتی مناسب و سازنده (محاسن موجود) تلقی می‌گردد، پیوسته تهدیدی جدی (خطرات و مضرات) در ابعاد مختلف بوده و در نتیجه، برای تبدیل تهدیدات به فرصت‌ها، شایسته است:

الف) از ورود به اینترنت، به جز در موارد ضروری به ویژه در محیط اداری خودداری و صرفاً در راستای تأمین نیازهای منطقی از آن بهره برداری شود.

ب) از اتصال رایانه‌ها و یا شبکه‌های رایانه‌ای دارای اطلاعات و مدارک طبقه بندی شده و حساس به اینترنت، اکیداً خودداری گردد.

ج) پیوسته مراقب کاربران، همکاران و همین طور اعضای خانواده پیرامون ورود به اینترنت بوده و هشدارهای لازم به آنها گوشزد گردد.

است، دارای آسیب‌پذیری‌ها و تهدیداتی است که نبایست از آن‌ها غافل شد.

علی‌ایحال از دیدگاه حفاظتی، آسیب‌پذیری‌ها و مخاطرات بسیاری ناشی از رویکردهای اینترنتی در حوزه‌های مختلف امنیتی، فرهنگی و ... متصور است که برخی از آنها به اجمال در زیر بیان می‌گردد.

۱) آسیب‌پذیری ارزش‌های دینی، فرهنگی و ملی کاربران، زیرا بیشتر تولیدکنندگان اطلاعات و کالاهای فرهنگی در اینترنت، جوامع غربی به ویژه آمریکا است و بیش از ۸۰ درصد از کاربران اینترنت به کشورهای صنعتی متعلق است.

۲) صدمات جدی ناشی از تخلیه اطلاعاتی رایانه بویژه در صورتی که اطلاعات موجود، حائز اهمیت باشد.

۳) آسیب‌پذیری‌های اعصاب و روان و عوارض ناشی از عملیات روانی و انتشار مطالب القایی و ضد اخلاقی

۴) خرابکاری‌های اینترنتی، حذف سایت‌های مغایر با اهداف نظام سلطه و غرب از جست و جوگرها، وادادگی اطلاعات و ایجاد بحران‌های روانی و سردرگمی‌های مختلف در زمینه‌های چت و ... برای کاربران.

۵) راه‌اندازی سایت‌هایی با اهداف خصمانه علیه ملت ایران، به زبان فارسی.

تأملی بر عوامل و آثار غافلگیری در برابر دشمن

قسمت اول

خلیل اسفندیاری

کارشناس طرح و برنامه حفاظت و اطلاعات سازمان بازرسی کل کشور

مقدمه

هوشیاری در برابر اقدامات اشخاص حقیقی یا حقوقی، (اعم از درونی یا بیرونی) که در صدد تضعیف، تخریب و تحریف تمرکز و توان یک مجموعه است از الزامات یک سیستم حفاظتی پویا و اثربخش بشمار می آید.

سیستمی که به خوبی و به موقع، نقاط توجه دشمن را تشخیص داده و از غافلگیر شدن در برابر اقدامات و برنامه های آن جلوگیری نماید.

بدیهی است لازمه مهم کسب این هوشیاری، وقوف و اشراف به منافذ نفوذ (نقاط ضعف خود و نقاط قوت دشمن یا رقبا) و دانستن اصول و فنون پیشگیری از غافلگیری در برابر اقدامات مخرب و تضعیف کننده است.

نظر به اهمیت موضوع و با توجه به هشدارهای سنوات اخیر مقام معظم رهبری نسبت به پدیده جنگ نرم، از یک سال پیش، تالیف مجموعه حاضر را آغاز کردم، بدان امید که بتوانم قدمی در جهت ارتقاء آگاهی و بصیرت حفاظتی مجموعه دستگاه های مسئول در حوزه امنیتی و راهبردی و علاقمندان به مطالعه در این حوزه را بردارم.

در این مجموعه، ضمن مفهوم شناسی «غفلت و غافلگیری» مصادیقی از آن برای غلبه بر رقیب مورد توجه و تحلیل قرار گرفته است.

این مصادیق را می توان در طول تاریخ به انبوه دید و آثار و نتایج آن را مشاهده کرد.

در این مجموعه همچنین ضمن تبیین و تشریح مهمترین مصادیق غافلگیری های رخ داده در طول تاریخ، تجربه های نهفته در دل این حوادث به منظور عبرت گیری از آن ها استخراج شده است. این مجموعه برای جامعه مخاطبین به شرح زیر درخور بهره برداری است:

- مسئولان و مدیران در حوزه های امنیتی
- مسئولان و مدیران در حوزه های راهبردی و تصمیم گیری



- مسئولین حراست ها و حفاظت از اطلاعات دستگاه های اداری و اجرایی
- دانشجویان و علاقمندان به مطالعه در حوزه های راهبردی و امنیتی

واژه شناسی غفلت، غافل و غافلگیر

«غفلت» در اصل لغت به معنای «پوشیده و مخفی بودن» است.

زمانی که مسئله ای به دلیل غفلت بر انسان پوشیده شده و از ذهن انسان می رود به آن غفلت اطلاق می شود.

از اینرو «غفلت» به سهو و لغزشی اطلاق شده است که انسان را به خاطر کمی مراقبت و هشیاری فرا می گیرد. (۱)

در کتب «التحقیق فی کلمات القرآن» درباره واژه «غفلت» چنین آمده است:

«غفلت، غایب شدن چیزی از خاطر انسان و عدم توجه به آن است و گاهی در مورد بی توجهی و روگردانی از چیزی نیز استعمال شده است. پس غفلت عبارت است از نبود تذکر و یادآوری.» (۲)

همچنانکه ملاحظه می شود در این نگاه و معنا، واژه «غفلت»

روزها فکر من این است و همه شب سخنم

که چرا غافل از احوال دل خویشتم (۸)

از مکافات عمل غافل مشو

گندم از گندم بروید جو ز جو

ویژگی انسان های غافل

غفلت وقتی رخ می دهد که ابزاری که برای بیدار و هوشیار کردن آدمی و یک سیستم طراحی شده، نتواند بموقع و به شکل مناسب کارایی لازم و مورد انتظار را از خود بروز دهد.

قران کریم، مشخصات و ویژگی های افراد غافل را چنین بیان کرده است:

«در حقیقت بسیاری از جنیان و آدمیان را برای دوزخ آفریده ایم. چراکه دل هایی دارند که با آن حقایق دریافت نمی کنند و چشمانی دارند که با آن ها نمی بینند و گوشهایی دارند که با آن ها نمی شنوند. آنان چهارپایانند بلکه همراه تر» (۹)

این بیان، گویای معنای فوق است. یعنی ابزار، در اختیار آدمی است اما کارایی لازم از آن ها ساخته نیست.

پیامبر اکرم (ص) در پاسخ به «شمعون بن لای» از مسیحیان معروف که از علائم غافلان سؤال کرد، چنین فرمودند:

نشانه های غافل چهار چیز است:

- نابینایی (چشم بستن به روی حقایق و واقعیت ها)

- سهو

- لهو

- نسیان

لقمان حکیم نیز در توصیه به فرزند خود، همین علائم را یادآور شده و سهو و لهو و نسیان را به عنوان علائم انسان غافل بر می شمارد.

(۱۰)

آثار و پیامدهای غفلت در حوزه های فردی، جمعی و

بین المللی

در بیان امام علی (ع) غفلت و ناآگاهی زیان بارترین دشمن

انسان است:

«الغفلة أصر الأعداء» (۱۱)

و افزایش هوشیاری و کم شدن میزان غفلت، از نشانه های

سعادت و دولت یاد شده است: (۱۲)

«من دلائل الدولة قلة الغفلة»

از نشانه های دولت، کمی غفلت است. (۱۳)

در سطحی بالاتر (جامعه و حکومت) نیز آن حضرت، هوشیاری و بیداری دولتمردان برای حراست و پاسداری کارها را علامت تداوم و بقاء دولت آن ها توصیف کرده اند:

«من أمارت الدولة اليقظة لحراسة الامور»

مفهوم وسیع و گسترده ای یافته و به هرگونه بی خبری، بی توجهی و توجه نداشتن به چیزی از واقعیت های فعلی و آینده و گذشته اطلاق شده که در مقابل آن «ذکر» قرار دارد. (۳)

«اما علامة الغافل فأربعة؛ العمى و السهو و اللهو و النسيان» (۴)

در کلام امام علی (ع)، پرده ای میان انسان و اندرز است. بدان معنا که احاطه آن باعث می شود تا فرد اندرزها را نشنیده و نصیحت پذیری خود را از دست بدهد:

«میان شما و اندرز پرده ای از غفلت» (۵)

غافلگیر، در لغت به معنای ناگهانی و بی خبر می باشد.

غافلگیر شدن یعنی به طور ناگهانی و غیرمنتظره در موقعیت پیش بینی نشده قرار گرفتن و غافلگیر کردن کسی یعنی بطور ناگهانی و بی خبر سر وقت او رفتن یا او را در یک موقعیت پیش بینی نشده قرار دادن. (۶)

اهم موضوعات در معرض خطر غفلت

غفلت، عارضه ای است که در نتیجه تحقق آفات و آسیب هایی چند می تواند حاصل شود.

کسی جز معصومین (ع) هم نمی تواند ادعا کند از این آفت مصونیت داشته یا خواهد داشت.

غفلت می تواند از موضوعات مختلف رخ دهد. از جمله موضوعاتی که می تواند در معرض غفلت قرار گیرد و باید نسبت به آن هوشیار و حساس باشیم می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- غفلت از مرگ

- غفلت از نیازهای روحی و روانی خود

- غفلت از نفس اماره و وسوسه گری هایش

- غفلت از نعمات الهی

- غفلت از بجای آوردن شکر خدا آن گونه که شایسته است.

- غفلت از بهار جوانی

- غفلت از بهره مندی از فرصت های پیش آمده در عرصه های

مختلف

- غفلت از آثار و تبعات افکار و اقدامات خود

- غفلت از کید دشمن و بدخواه

- و.....

غفلت در ادبیات فارسی و شعر شاعران برجسته

این واژه و مشتقات آن در ادبیات فارسی هم مورد توجه شاعران و نویسندگان بوده و رد پای آن را می توان در اشعار معروفی از آن ها نیز سراغ یافت.

ابیات زیر نمونه هایی از این اشعار است:

ابر و مه و خورشید و فلک در کارند

تا تو نانی به کف آری و به غفلت نخوری (۷)

عرصه های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و... را به دنبال داشته باشد.

در گستره کشوری، وقتی مدیران و نخبگان جامعه دچار غفلت شوند این امر می تواند منجر به از دست رفتن جایگاه کشور در عرصه بین المللی شده و خطراتی چون فروپاشی دفاعی یا تدریجی و یا تهی شدن از محتوی به دنبال داشته باشد

جوامع همواره از سوی عوامل مختلفی در معرض تهدید هستند. الف) بخشی از این عوامل بیرونی هستند. عواملی که بیرون از جغرافیای خاکی، با ابزار سخت یا نرم، سیستمی را مورد تهاجم خود قرار می دهند. مانند هجوم نظامی یک کشور علیه کشوری دیگر و تلاش برای اشغال نظامی آن.

ب) بخشی از این عوامل، درونی هستند. یعنی از درون، جامعه ای مجال بروز یافته و یک حاکمیت را در معرض تهدید فروپاشی قرار می دهند. پدیده هایی مانند شورش یا انقلاب.

ج) بخشی از عوامل، از جنس طبیعی بوده و می تواند حیات یک جامعه را مورد تهدید قرار دهد. پدیده هایی مانند زلزله، خشکسالی، بیماری واکیر و...

البته دخالت این پدیده ها و نقش آفرینی آن ها در پایان دادن به حیات یک حاکمیت، در گذشته بیشتر نمود داشته و چه بسا در حال حاضر نتواند چنین تاثیرگذاری داشته باشد.

د) بخشی دیگر از عوامل، ترکیبی از دو عامل (الف و ب) هستند. بدان معنا که مقدمات انجام آن از بیرون تدارک دیده شده و عده ای از عوامل داخلی مجری آن می شوند. مانند کودتا.

ه) عامل چهارم که می تواند حیات و بقاء یک حاکمیت یا یک سیستمی را مورد تهدید قرار دهد، وجود نقاط ضعف در آن است. نقاطی که می تواند منفذی برای ورود بحران ها و وارد شدن ضربه ها به آن شود.

- بروز و تشدید تفرقه در جامعه.

- غفلت از کید دشمن.

- بروز یا تشدید بی اعتنائی و بی تفاوتی در افراد جامعه نسبت به حاکمیت.

از جمله مصادیق این قسم از عوامل بشمار می روند. این عوامل، هم می تواند به عنوان عامل مستقل، یک حاکمیت را در معرض تهدید قرار دهد و هم می تواند سبب ساز دخالت و موفقیت عوامل ۳ گانه قبلی شود.

منابع در صفحه بعد

از نشانه های تداوم دولت، بیداری برای حراست از کارها است. (۱۴)

یکی از زمینه هایی که می تواند برای دشمن فرصت ضربه زدن به ما را فراهم نماید، غفلت خودی ها است. این غفلت در نتیجه شرایط مختلفی می تواند بوقوع بپیوندد.

گاهی در نتیجه کوچک شمردن دشمن و قوی تر از واقعیت پنداشتن خود، در جبهه خودی رخوتی ایجاد می شود که این رخوت، منجر به بروز یا تشدید پدیده غفلت می شود.

گاهی این غفلت، نتیجه عادت کردن به شرایط است.

وقتی برای مدتی، آرامش بر مجموعه ای حاکم باشد، این آرامش، شرایطی را ایجاد می کند که می تواند زمینه غفلت از کید دشمن را فراهم آورد. چراکه باعث می شود ارکان جامعه، آمادگی در برابر دشمن را نادیده گرفته یا از میزان توجهشان به آن کاسته شود.

بدیهی است در این شرایط احتمال غافلگیر شدن در برابر اقدام دشمن مضاعف خواهد بود.

غافلگیری، گرچه خود معلول یک سری شرایط است، اما می تواند علت بروز بحران ها و شرایط دشوار دیگری

حتی در سطح بحران، برای یک سازمان یا در سطحی بالاتر برای یک جامعه شود. تا جایی که از آن (عنصر غافلگیری) در کنار دو عنصر دیگر (محدود بودن زمان و وجود عامل تهدید) به عنوان اضلاع ۳ گانه مثلث بحران یاد می شود. گرچه برخی از محققان در اینکه غافلگیری را شرط لازم بحران بدانیم، تردید کرده اند. چراکه از نظر آن ها «این درست است که بحران قابل پیش بینی نیست، اما ناگهانی [و غافلگیرانه] رخ نمی دهد» (۱۵)

بدیهی است غفلت، در حوزه های مختلفی امکان بروز دارد. در زندگی فردی یک جور و در زندگی جمعی جور دیگر. همین غفلت ممکن است در گستره ای وسیع تر در سطح یک ملت و کشور و حتی نظام بین المللی رخ دهد. بدان معنا که کسانی که عهده دار دیده بانی کشور یا نظامی هستند دچار این عارضه شده و در نتیجه، جمع کثیری از مردم، از لطمات ناشی از آن متضرر شوند.

مثلا وقتی این غفلت در حوزه فردی صورت می گیرد یعنی فرد از توانایی ها و فرصت های پیش روی خود غافل بماند این غفلت می تواند منجر به از دست رفتن فرصت هایی که می توانست در جهت ارتقاء در ابعاد معنوی و مادی و نیز اداری وی موثر واقع شود گردد.

در حوزه جمعی، غفلت می تواند عوارضی چون عقب ماندگی در

نشانه های غافل عبارتند از نابینایی (چشم بستن به روی حقایق و واقعیت ها)، سهو، لهو و نسیان. لقمان حکیم نیز در توصیه به فرزند خود، همین علائم را یادآور شده و سهو و لهو و نسیان را به عنوان علائم انسان غافل بر می شمارد.

معرفی کتاب

«دشمن شناسی» از دیدگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی

تأکید کرده‌اند.

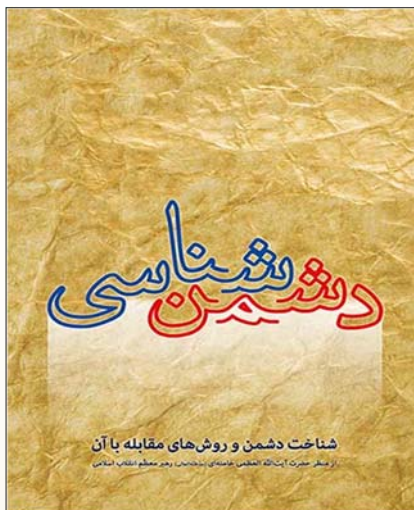
ایشان شناخت انواع و اقسام حيله های دشمن و معرفی آنها و آگاه کردن ملت را بارها و بارها به مسئولان و مردم گوشزد کرده‌اند.

کتاب پیش رو به منظور شناخت و روشهای دشمن و راههای مقابله با آن در ۱۴ فصل تعاریف، ضرورت شناخت دشمن، علل و دلایل دشمنی، ماهیت و ویژگیهای دشمن، اهداف دشمن، شیوه‌ها، ابزارها و زمینه‌های دشمن، برنامه‌ریزی‌های دشمن، شیوه‌ها و ابزار مقابله با دشمن، افشار مورد هدف دشمن، عوامل کمک به دشمن، نقش امام راحل در مقابله با دشمن، ایستادگی در برابر دشمن، رسانه‌ها و دشمن، استعمار فرانو و صهیونیسم، بزرگترین دشمن ملت ایران و کلام آخر تحت عنوان پایان رویارویی ما با دشمنان چه وقت خواهد بود؟ تنظیم شده و در اختیار مخاطبان قرار گرفته است.

در بخشی از این کتاب آمده است:

«... جمهوری اسلامی یک نفی و یک اثبات با خود دارد. نفی استثمار، نفی سلطه پذیری، نفی تحقیر ملت به وسیله قدرت‌های سیاسی دنیا، نفی وابستگی سیاسی، نفی نفوذ و دخالت قدرت‌های مسلط دنیا در کشور، نفی سکولاریسم اخلاقی؛ اباحیگری؛ اینها را جمهوری اسلامی به طور قاطع نفی می‌کند.

یک چیزهای را هم اثبات می‌کند؛ اثبات هویت ملی، هویت ایرانی، اثبات ارزش‌های اسلامی، دفاع از مظلومان جهان تلاش برای دست پیدا کردن بر قله‌های دانش؛ نه فقط دنباله روی در مسئله دانش و فتح قله‌های دانش، اینها جزو چیزهایی است که جمهوری اسلامی بر آنها پافشاری می‌کند.»



کتاب «دشمن‌شناسی»، شناخت دشمن و روش‌های مقابله با آن از منظر حضرت آیت الله العظمی خامنه‌ای (مدظله العالی) منتشر شد.

این کتاب حاوی بیانات مقام معظم رهبری پیرامون دشمن‌شناسی است که به کوشش سید امیر پور فاضلی تدوین و از سوی انتشارات انقلاب اسلامی عرضه شده است.

دشمن‌شناسی از مفاهیمی است که در آیات و روایات اسلامی مورد توجه قرار گرفته است و بر هوشیاری همیشگی مؤمن و دشمن‌شناسی او تأکید شده و تبری از دشمن که لازمه آن دشمن‌شناسی است در زمره ی فروع دین قرار دارد.

علمای شیعه نیز به پیروی از معارف و احکام دینی توجه و اهتمام زیادی را صرف معرفی دشمن و موضع‌گیری در قبال آن در طول تاریخ داشته‌اند.

پس از پیروزی انقلاب اسلامی بخش زیادی از بیانات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری به این موضوع اختصاص داشته است.

رهبر معظم انقلاب بارها بر کسب بصیرت، بصیرت‌زایی و بصیرت‌افزایی که از ضروریات دشمن‌شناسی به خصوص در طوفان حوادث

یادآوری‌های حفاظتی

به یاد داشته باشیم که دفترچه یادداشت‌هایمان که حاوی اطلاعات محرمانه است نیز مشمول مقررات حفاظتی است. پس در حفاظت از آن کوشا باشیم.

دشمن با در کنار هم قراردادن اخبار پراکنده و به ظاهر کماهمیت است که اطلاعات خود را کامل می‌کند. از این رو هیچ اطلاعاتی را بی ارزش نپنداریم.

منابع:

- ۱- اصفهانی، راغب، المفردات فی الفاظ القرآن، طبعه نور، ۱۴۲۹.
- ۲- برقی، احمد خالد، محاسن، دارالکتب الاسلامیه، قم، ۱۳۷۱.
- ۳- ری شهری، محمد، میزان الحکمه، مکتب الاعلام الاسلامی، ۱۳۶۲.
- ۴- شیخ صدوق، توحید صدوق، مکتب الاعلام الاسلامی، ۱۳۷۵.
- ۵- نهج البلاغه - ترجمه مرحوم دشتی - انتشارات بنیاد نهج البلاغه - ص ۹۴۱
- ۶- انوری، حسن، ۱۳۸۲، فرهنگ فشرده سخن، سخن، ج ۲، ص ۱۵۹۱
- ۷- سعدی شیرازی
- ۸- مولانا
- ۹- اعراف - ۱۷۹
- ۱۰- شیخ صدوق، من لا یحضره الفقیه، مکتب الاعلام الاسلامی، ۱۴۱۳
- ۱۱- میزان الحکمه حدیث ۱۴۸۳۵ و ۱۴۸۴۴ و ۶۱۴۴.
- ۱۲- مدیریت اسلامی - حجت الاسلام والمسلمین محمدی ری شهری - نشریه پاسدار اسلام - شماره ۳۸۵
- ۱۳- میزان الحکمه حدیث ۱۴۸۳۵ و ۱۴۸۴۴ و ۶۱۴۴.
- ۱۴- میزان الحکمه حدیث ۱۴۸۳۵ و ۱۴۸۴۴ و ۶۱۴۴.
- ۱۵- مقاله "بحران چیست و چگونه تعریف می‌شود؟" - دکتر سید حسین حسینی - فصلنامه امنیت، سال پنجم، شماره ۱ و ۲، پاییز و زمستان ۱۳۸۵.



در این بخش سعی خواهیم کرد در قالب عکس از زوایای مختلفی زندگی را به تصویر بکشیم. همکاران محترم که ذوق عکاسی دارند می‌توانند عکس‌های هنری را جهت چاپ به دفتر نشریه ارسال نمایند.





۲۲ بهمن ماه ۱۳۵۷ روزی که مردم ایران آزاد شدند



نشریه آینه بازرسی از مطالب همکاران در زمینه‌های
مختلف، ادبی، شعر، عکس، مقاله و ... استقبال می‌کند.

دبیر تحریریه: حسین علی‌پور
گروه تحریریه: یاسر فاتحی، علی فخریمی
صفحه آرا: مجید مقصودی
امور وب سایت: حسین پرندۀ غیبی
تلفن: ۶۱۳۶۲۸۳۱

نشریه سازمان بازرسی کل کشور
سال ششم / شماره ۷۲ / دی ۱۳۹۴
صاحب امتیاز: سازمان بازرسی کل کشور
مدیر مسئول: محمدحسین صیرفی
سرمدیر: محمدجواد صلواتی تهرانی