

دکتر عبدالحسین ساسان
عضو هیأت علمی گروه اقتصاد، دانشگاه اصفهان

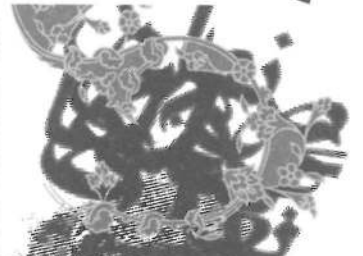
قسمت دوم

نهادهای خردگستر

دوم. راهکارهای افزایش خردورزی

تاکنون دیده شد که خردورزی حتی در جوامع غربی، که حدود ۳۵۶ سال است آن را تبلیغ می‌کنند و نظام‌های آموزشی خود را نیز در همه‌ی سطوح در راستای تربیت انسانهای خردمند به‌کار گرفته‌اند، با موانع بسیاری روبه‌رو است. از میان این موانع هفت مانع مهم مورد بررسی قرار گرفت. روشن است که موانع به‌مراتب بیشتری وجود دارد، که کمابیش اهمیت فراوانی دارند. ولی یادآوری همین هفت مورد نیز می‌تواند انسان را متقاعد کند که انتخاب مدیران خردمند لازم است، ولی کافی نیست. زیرا حتی مدیران خردمند ممکن است نتوانند تصمیمات خردمندانه‌ای اتخاذ کنند. اکنون این پرسش پیش می‌آید که پس از کوشش برای تحقق شایسته‌سالاری و گزینش مدیران و سیاستمداران خردمند برای تصدی امور کشور، چه باید کرد تا تصمیم‌گیری‌ها در همه‌ی سطوح مدیریتی جامعه خردمندانه باشد.

در پاسخ به این پرسش باید گفت تاکنون مدیران از ابزارهای کمکی مشاوره، شوراهای رسمی، مصاحبت با دانشمندان و خردمندان باتجربه، دانشگاهها و مراکز تحقیقاتی در راستای خردمندانه کردن هر چه بیشتر فرایندهای تصمیم‌گیری استفاده می‌کردند. ولی از اواخر قرن بیستم نهادهای جدیدی پدید آمد که به‌طور تخصصی در مورد کاهش تصمیمات و اقدامات بی‌خردانه و افزایش



شمار تصمیمات خردمندان در کلیه سطوح خانواده، سازمان، بنگاه، دولت و حکومت فعالیت می‌کنند. اگرچه شمار این گونه نهادها در اواخر قرن بیستم اندک بوده است، ولی از اوایل قرن بیست و یکم به‌طور ناگهانی این گونه نهادها مورد توجه قرار گرفته و کشورهای پیشرفته‌ی غربی رقابت و مسابقه‌ی ملموسی را برای افزایش تعداد و قلمرو فعالیت آنها آغاز کرده‌اند.

نهادهای خردگستری در کشورهای گوناگون نام‌ها و سازماندهی‌های متفاوتی دارند. از این رو شاید نتوان رایج‌ترین عنوانهایی را که به کار می‌رود مشخص کرد. ولی عنوانهایی مانند مراکز خردمندان‌سازی یا مراکز بهینه‌سازی (Rationalization Centres) و نهادهای خردمندی (Rationality Institutions) در منابع این موضوع دیده شده است. ممکن است این گونه مراکز با نام‌های خاص فعالیت کنند، مثلاً به نام بنیانگذاران خود خوانده شوند. سرانجام در مورد مراکزی که به‌طور تخصصی در یک رشته‌ی خاص کار می‌کنند از اصطلاح Excellencein و یا Centre of Excellencyin بهره‌گیری شده است.

احتمال داده می‌شود که در آینده این متون روز به روز جامع‌تر شود، و خواه ناخواه به زبان فارسی نیز نفوذ کند. از این رو پیشنهاد می‌شود مترجمان و پژوهشگران گرامی متعهدانه کوشش کنند تا از بروز تشتت در ترجمه‌ی عنوانها و نام‌های این گونه نهادها بپرهیزند. تا هنگامی که معادل‌های بهتری پیشنهاد نشده است، می‌توان کلیه‌ی این گونه مراکز را تحت عنوان «نهادهای خردگستری» شناسایی کرد. از آنجا که نهادهای خردگستری با دانشگاهها و مراکز پژوهشی یکسان دیده می‌شوند، نخست تفاوت میان آنها بررسی خواهد شد. سپس انواع گوناگون نهادهای خردگستری و سطوح فعالیت آنها مطرح می‌گردد.

مشخصات و مختصات نهادهای خردگستری

اگرچه دانشگاهها را می‌توان مهمترین نهادهای خردگستری در هر کشور دانست، ولی نقش اصلی دانشگاهها نظم دادن به نظام فکری دانشجویان و آموزش نحوه‌ی شناسایی مسائل و حل آنها است. به دیگر سخن دانشگاهها از رهگذر ارتقای توان تجزیه و تحلیل پدیده‌های طبیعی و رویدادهای اجتماعی به دانش‌آموختگانی یاری می‌رسانند که تصمیمات خردمندانانه اتخاذ کنند. ولی نهادهای خردگستری به معنای خاص کلمه مطلقاً در وظایف دانشگاهها برای آموزش

شیوه‌های خردمندی دخالت نمی‌کنند، بلکه به بررسی عملکرد آن دسته از دانش‌آموختگان دانشگاهها می‌پردازند که بر مناصب و مجاری تصمیم‌گیری مدیریت می‌کنند. پس می‌توان گفت دانشگاهها به آموزش خردورزی می‌پردازند، ولی نهادهای خردگستری به نظارت بر دانش‌آموختگان دانشگاهها به‌منظور اطمینان از کاربرد آموزش‌ها اشتغال دارند. به این ترتیب نهادهای خردگستری به مفهوم خاص کلمه «آموزشی» نیستند.

مراکز پژوهشی را نیز می‌توان از مهمترین نهادهای خردگستری در هر کشور دانست، ولی به مفهوم خاص کلمه نهادهای خردگستری کارهای پژوهشی انجام نمی‌دهند. به دیگر سخن وظایف نهادهای خردگستری دوباره‌کاری وظایف آموزش دانشگاهها و یا وظایف تحقیقاتی مراکز پژوهشی نیست. مراکز پژوهشی گزارشهای تحقیقاتی پرحجمی منتشر می‌کنند، ولی نهادهای خردگستری فاقد انتشارات هستند. مراکز پژوهشی آزمایشگاههای بزرگ و مجهزی دارند، ولی نهادهای خردگستری نیازی به آزمایشگاه ندارند. و سرانجام اینکه مراکز پژوهشی رأساً به تولید خیر یا رفاه برای مردم می‌پردازند، یا راهکارهای دفع شر یا زیان از مردم را کشف می‌کنند. مثلاً با دستیابی به فرمول یک داروی جدید و مؤثر برای یک بیماری آزاردهنده یا کشنده به تولید خیر می‌پردازند تا انسانهای خردمند بتوانند به جذب خیر اقدام نمایند. یا با کشف دلایل ابتلای انسان به یک بیماری روش دفع شر را در اختیار انسانها قرار می‌دهند.

نهادهای خردگستری برای آن پدید نیامده‌اند که در وظایف مراکز تحقیقاتی دخالت کنند یا همان کارها را انجام دهند. بلکه به نظارت بر تصمیمات خانواده، مراکز بهداشت و درمان و دیگر سازمان‌های مربوط می‌پردازند. تا اطمینان یابند که آنها با توجه به امکاناتی که مراکز پژوهشی کشف یا ابداع کرده‌اند تصمیمات خردمندانانه‌ای می‌گیرند.

بنابراین نهادهای خردگستری بر سر آن نیستند که خیر جدیدی کشف کنند، یا کتاب و گزارش تازه‌ای بنویسند. حتی ممکن است تولیدات آنها مکتوب نباشد، بلکه با یادآوری یک فرایند ناکارآمد یا نابخردانه به افراد مؤثر سازمان، وظیفه‌ی آنها پایان یافته تلقی می‌شود. نهادهای خردگستری نیازی به مکاتبه با سازمانهای هدف نیز ندارند. زیرا ممکن است فرایند خردگستری را با یک نامه‌ی سرگشاده به روزنامه‌ها یا مجلات انجام دهند. برخی از سازمانها یا بنگاهها در سرسرای ورودی

نهادهای
خردگستری برای
آن پدید نیامده‌اند
که در وظایف
مراکز تحقیقاتی
دخالت کنند یا
همان کارها را
انجام دهند. بلکه
به نظارت بر
تصمیمات
خانواده، مراکز
بهداشت و درمان
و دیگر
سازمان‌های
مربوط می‌پردازند.
تا اطمینان یابند
که آنها با توجه
به امکاناتی که
مراکز پژوهشی
کشف یا ابداع
کرده‌اند تصمیمات
خردمندانانه‌ای
می‌گیرند.



انواع نهادهای خردگستری

هسته‌ی اصلی همه‌ی نهادهای جامعه را خانواده تشکیل می‌دهد. از این‌رو خردگستری در خانواده حتی از خردگستری در حکومت اهمیت بیشتری دارد. معمولاً روان‌شناسان، و حتی روانپزشکان تلویحاً به خردگستری در خانواده اشتغال دارند. اکثر روان‌شناسانی که دفتر مشاوره دایر کرده‌اند در عمل با این واقعیت روبه‌رو شده‌اند که اعضای خانواده در بُعد احساسات، شیدایی، و حب و بغض بیش از حد پیش رفته، ولی از بُعد خردورزی فاصله گرفته‌اند. از این‌رو اکثر مشاوران خانواده و روان‌شناسان، خواسته یا ناخواسته، ناگزیر می‌شوند با تقویت بُعد خردگرایی تعادل زندگی را به خانواده باز گردانند.

بسیاری از خانواده‌ها از مراجعه به دفتر روان‌شناسان و روانپزشکان پرهیز می‌کنند. حتی ممکن است تصور کنند که از خدمات آنان بی‌نیاز هستند. ولی مشابه همین گفتارهای تعادل‌بخش را از جانب سالخوردگان و پیران سرد و گرم چشیده‌ی فامیل دور یا نزدیک دریافت می‌کنند. با وجود این واقعیت احتمال دارد که شمار بزرگی از خانواده‌ها از وجود یک شخصیت خردمند، معتبر و مورد احترام در فامیل محروم باشند. چنین خانواده‌هایی به طریق اولی از خدمات مشاوره خانواده بی‌بهره هستند.

ساختمان خود صندوق پیشنهادها نصب کرده‌اند. اگر مدیران سازمان یا بنگاه به این صندوق‌ها توجه کنند ممکن است فرایند خردگستری بدون هزینه تحقق یابند. ولی عیب این صندوق‌ها آن است که پیشنهادها به آگاهی دیگر افراد ذی‌نفع، اعم از کارکنان و مشتریان یا ارباب رجوع نمی‌رسد. از این‌رو هیچ‌کس از درجه اهمیت و یا درستی و نادرستی پیشنهادها و نیز نحوه‌ی برخورد مدیران با آنها آگاه نمی‌شود.

اگر روزنامه‌های معتبر و بانفوذ و یا مجلات وزین و اثرگذار ستون‌ها یا صفحاتی با هدف «خردگستری» دایر کنند، مسلماً از چند دیدگاه نسبت به صندوق پیشنهادها برتری دارد. نخست اینکه سردبیر یا دبیر ستون می‌تواند درستی یا نادرستی پیشنهادها را بسنجد، و یا نسبت به رفع ضعف‌ها و تقویت تواناییهای آن اقدام کند. دوم آنکه خوانندگان می‌توانند درباره‌ی پیشنهادها داوری کنند، و در صورت نیاز آنها را تکمیل یا اصلاح نمایند. سوم اینکه گفتمان‌های رایج در سطح خوانندگان روزنامه بر محور خردمندی قرار می‌گیرد و سرانجام اینکه افکار عمومی پیگیر اجرای پیشنهادهای خردگسترانه خواهد بود. این‌گونه صفحات یا ستون‌های مجلات و روزنامه‌ها را می‌توان با اصطلاحات نوساخته‌ای که بر واژه «خرد» تأکید دارند نامگذاری کرد.

از این رو نخستین نهادهای خردگستر که باید ایجاد شوند و یا توسعه یابند نهادهای خردگستر خانوادگی است. این نهادها عمدتاً عبارت‌اند از دفاتر مشاوره خانواده و دفاتر پزشک خانواده. این دفاتر را می‌توان در هم ادغام کرد، تا پرهیز سنتی خانواده‌ها از مراجعه به روان‌شناسان و روان‌پزشکان مانع دریافت خدمات و راهنمایی‌های خردمندانه نشود.

دومین سطحی که برای خدمات خردگستری از اولویت کامل برخوردار است سطح مدرسه، اعم از دبستان، راهنمایی و دبیرستان است. ذهن باز و خلاق و توان یادگیری بسیار بالا در دانش‌آموزان مدارس، هر نوع سرمایه‌گذاری مشاوره‌ای را موجه می‌سازد.

شبکه‌ی مدارس کشور می‌تواند به شبکه‌ی پیشرفت و تکامل اجتماعی تبدیل شود. چرا هنگامی که مدارس تعطیل می‌شوند و دانش‌آموزان به خانه‌هایشان باز می‌گردند، درهای ساختمانها را می‌بندند. و این سرمایه‌های گسترده تا صبح روز بعد غیرفعال می‌شوند، می‌توان با یک طرح جدید بهره‌وری فضای مدارس کشور را بالا برد. می‌توان به پزشکان جوان، روان‌پزشکان، روان‌شناسان، متخصصان علوم تربیتی و حتی شخصیت‌های معتمد و سرد و گرم چشیده‌ی هر محله اجازه داد که بلافاصله پس از پایان کار روزانه‌ی مدارس در این ساختمان‌ها حضور یابند. و با اخذ حق ویزیت کمتر از متعارف به ارائه‌ی خدمات پزشک خانواده و مشاوره خانواده مشغول شوند.

دبیران زبان‌های خارجی باید اجازه یابند که در ساعات تعطیلی مدارس کلاس زبان به بهای ارزان دایر کنند. حتی کارشناسان تربیت بدنی می‌توانند از امکانات ورزشی مدارس در ساعات تعطیلی برای دایر کردن کلاس‌های ورزش بهره‌برداری کنند.

به نظر می‌رسد شبکه‌ی مدارس هر کشور را می‌توان به کانون توسعه‌ی آن کشور تبدیل کرد. چنین طرحی نیازمند بودجه و اعتبارات تازه نیست. زیرا صرفاً امکانات موجود به گروههای مشاور خانواده و پزشک خانواده که داوطلب باشند برای ساعات تعطیلی از مدارس بهره‌برداری کنند، تحویل می‌شود. تحویل‌گیرندگان عهده‌دار حفظ و نگهداری از ساختمان و تجهیزات و تأسیسات آن حین بهره‌برداری خواهند بود.

سومین سطحی که نهادهای خردگستری می‌توانند فعالیت کنند سازمانهای غیردولتی و غیرانتفاعی (NGOها) هستند، که معمولاً با عنوان «دیده‌بانان خردگستری» یا

نهادهای
خردگستری از
کوچکترین تا
بالاترین سطوح
جامعه فعال
هستند. ولی شاید
نهادهای
خردگستری سطح
کلان کشورها از
پیچیدگی خاصی
برخوردار باشند.



هر کشوری متناسب با فرهنگ و شرایط اجتماعی - سیاسی خود به گونه‌ای از دیدگاه خردمندان در مناصب و مجاری تصمیم‌گیری بهره می‌برد، تا حتی‌المقدور ساز و کارهای خردگریزی را کاهش دهد. ولی آنچه مهم است این است که در هیچ کشوری نهادهای خرد ملی گرایش به یک صنف خاص، یک طبقه‌ی ویژه و یا یک جناح سیاسی ندارند. زیرا وجود چنین گرایش‌هایی خود از ساز و کارهای مهم خردگریزی است.

انجمن‌های خردگستری نامیده می‌شوند. این گونه سازمانها از افراد داوطلب خدمات اجتماعی تشکیل شده که بدون هرگونه چشمداشت مادی اوقات فراغت خود را در راه شناسایی تصمیمات و کارهای بی‌خردانه‌ی رایج در سطح جامعه و کوشش برای تغییر رفتارهای غیرمنطقی صرف می‌کنند. دیده‌بانان خردگستری در نشست‌های منظم خود به بررسی گزارش‌های اعضا از مشاهدات یا مطالعاتشان در باب نمودهای نابخردانه می‌پردازند. هنگامی که اکثریت متقاعد شدند که راهکارهای خردمندانه‌تری وجود دارد، به شیوه‌ای مناسب می‌کوشند تا رفتار عامل یا عوامل این نمود را خردمندانه‌تر کنند. افزون بر سه سطح پیش‌گفته، برخی از دانشگاهها نیز به تشکیل چنین نهادهایی با عنوان «کانون خردگستری» می‌پردازند. ممکن است بسیاری از استادان باتجربه، سرد و گرم چشیده و برخوردار از اشتهار به خردمندی، مأمور به خدمت در این کانون‌ها شوند. اعضای کانون پس از انعقاد قرارداد با سازمانهایی که به خدمات مشاوره رفتاری احساس نیاز می‌کنند، ممکن است حتی در سازمان مزبور مستقر شوند و به‌طور تمام‌وقت رفتار مدیران و کارکنان را زیر نظر بگیرند. معمولاً هیچ‌کس انتظار ندارد که نتیجه‌ی قرارداد چندین جلد کتاب یا گزارش قطور باشد، بلکه ممکن است نتیجه‌ی کار برگزاری چند همایش، میزگرد یا سخنرانی باشد. ممکن است کارخانه‌های بزرگ و صنایع پیشتاز نیز نهادهای مستمر و تمام‌وقتی با عنوان «هسته‌های خردگستری» ایجاد کنند. یا حتی کارآفرینان بخش خصوصی و انتفاعی بر پایه‌ی قانون تجارت، مؤسساتی با عنوان «بنگاه خردگستری» دایر نمایند. پس نهادهای خردگستری از کوچکترین تا بالاترین سطوح جامعه فعال هستند. ولی شاید نهادهای خردگستری سطح کلان کشورها از پیچیدگی خاصی برخوردار باشند. احتمالاً بیان یک نمونه از نهادهای خردگستری سطوح کلان بسیار سودمند است. شاید بتوان سراغ کهن‌ترین و باسابقه‌ترین چنین نمونه‌هایی را در انگلستان گرفت. همچنین می‌توان از یکی از جوان‌ترین این نهادها در ایران یاد کرد. در بخش پایانی این نوشتار یک نمونه از انگلستان و نمونه‌ی دیگری از ایران برای طرح مسأله آورده می‌شود. باشد که پژوهشگران و افراد آشنا با این دو نهاد مقالات مستقلی در باب پیشینه، چگونگی سازماندهی و دستاوردهای آنها منتشر کنند.

وایت‌هال

نام «وایت‌هال» معمولاً مفهوم نشست‌های مشورتی معاونان دایمی با متخصصان بزرگ علمی شاغل در دانشگاهها، مدیران صنایع بزرگ و سازمان‌های دولتی را تداعی می‌کند. از آنجا که بنا بر تصور رایج میان مردم انگلستان معاونان دایمی وزارتخانه‌ها قدرت اصلی تصمیم‌گیری کشور را در دست دارند، بسیاری از مردم این کشور معتقدند که قدرت وایت‌هال فوق قدرت دولت‌ها و احزاب است. ولی ممکن است در باب قدرت این نهاد بیش از حد گزاف‌پنداری شده باشد. تردیدی نیست که معاونان دایمی وزارتخانه‌ها آنچنان قدرت و اختیارات گسترده‌ای دارند که به‌خوبی می‌توانند راهنمایی‌های وایت‌هال را در مجاری تصمیم‌گیری کشور وارد کنند. ولی به نظر نمی‌رسد که این نهاد خردگستر بدون اراده و خواست اعضای متنفذ خود نیز توانا باشد و بتواند بر تصمیم‌گیری‌های مراکز و مناصب قدرت سیاسی اثر بگذارد.

اگر بخش بزرگی از بار علمی و خردورزی وایت‌هال متعلق به دانشمندانی باشد که عمدتاً از مراکز تحقیقاتی و دانشگاههای سراسر کشور به عضویت این نهاد در آمده‌اند، در مقابل بخش بزرگی از اقتدار سیاسی و نفوذ قانونی آن متعلق به مدیران عضو، به‌ویژه معاونان دایمی است. معاونان دایمی وزارتخانه‌ها افراد برجسته‌ای هستند که مقام سازمانی دایمی و مادام‌العمر دارند و با تغییرات جناحی و حزبی مدیران کشور همواره مقام و مسؤولیت اجرایی آنان ثابت می‌ماند. در حقیقت آنان گنجینه‌های متحرک اطلاعات هر وزارتخانه و هر سازمان بزرگ دولتی مانند دانشگاهها هستند. از این‌رو اجازه ندارند در عضویت احزاب باقی بمانند. هنگامی که فردی برای یکی از سمت‌های معاونت دایمی وزارتخانه‌ها یا سازمانها برگزیده می‌شود برای همیشه از عضویت حزب خود کناره‌گیری می‌کند.

معاونان دایمی در همه‌ی فرایندهای تصمیم‌گیری وزارتخانه یا سازمانهای متبوع خود حضور دارند. از این‌رو هنگامی که پس از برگزاری یک انتخابات دولت تغییر می‌کند، هیچ‌یک از طرحها و یا برنامه‌های وزارتخانه‌ها ناتمام رها نمی‌شود. حتی مذاکرات دولت با اتحادیه‌های داخلی و خارجی، سازمانهای بین‌المللی و دولتهای خارجی از نو آغاز نمی‌گردد. بلکه دقیقاً از همان نقطه‌ای که در جلسات گذشته بدان نایل شده

بود ادامه می‌یابد. راهبردهای تدوین شده‌ی پیشین لغو نمی‌گردد. سمت و سوی مذاکرات دیپلماتیک دگرگون نمی‌شود، و مدیران جدید طرحهای عمرانی کشور را برای توجیه شدن و فهم ضرورت‌های آن متوقف نخواهند کرد.

به این ترتیب معاونان دایمی حلقه‌ی ارتباط «خرد ملی» با «نهادهای سیاسی» هستند. هنگامی که مدیران حزبی و جناحی جدید در مناصب سیاسی قرار می‌گیرند، اطمینان دارند که تصمیمات گذشته در فرایندهای کارشناسی بررسی شده، در فرایندهای مدیریتی تصویب شده، و در نهادهای خردگرا (مانند وایت‌هال) مورد مراقبت و واریسی دقیق قرار گرفته است. معاونان دایمی ارتباط میان مجمع خردمندان موجود کشور یا «خرد ملی» را با مجلس جدید، دولت جدید، وزیران و مدیران جدید، و حزب اکثریت جدید یا «نهادهای سیاسی» برقرار می‌کنند.

عمده‌ی تصمیمات بی‌خردانه‌ای که در هر کشوری اتخاذ می‌شود، و بخش اعظم آسیب‌هایی که به «خرد ملی» وارد می‌آید. در مقاطعی مانند تغییر حکومت‌ها و یا تغییر دولت‌ها رخ می‌دهد. بخش اعظم فرار سرمایه‌ها و فرار مغزها به خارج که ریشه‌ی اصلی و علت غایی بیکاری جوانان هر کشور است و نیز راکدگذاری سرمایه‌ها و کناره‌گیری مغزها و کارآفرینان باقی‌مانده در داخل کشور که مکمل بیکاری و مسبب فقر مستمندان است، بی‌درنگ پس از بروز نشانه‌های خردگریزی و خامی در سخنان و تصمیمات رهبران احزاب و دولتمردان تازه‌پدیدار می‌شوند. از این رویکی از نقش‌های مهم معاونان دایمی آن است که از سخنان نسنجیده، خام و خردگرایانه‌ای که در مقاطع تغییر دولتها اظهار می‌شود جلوگیری نمایند.

شاید این ساختار سیاسی بجز انگلستان، در فرهنگها و شرایط اجتماعی کشورهای دیگر قابل اقتباس نباشد. ولی هر کشوری متناسب با فرهنگ و شرایط اجتماعی. سیاسی خود به‌گونه‌ای از دیدگاه خردمندان در مناصب و مجاری تصمیم‌گیری بهره می‌برد، تا حتی‌المقدور سازوکارهای خردگریزی را کاهش دهد. ولی آنچه مهم است این است که در هیچ کشوری نهادهای خرد ملی گرایش به یک صنف خاص، یک طبقه‌ی ویژه و یا یک جناح سیاسی ندارند. زیرا وجود چنین گرایش‌هایی خود از سازوکارهای مهم خردگریزی است.



عمده‌ی
تصمیمات
بی‌خردانه‌ای که
در هر کشوری
اتخاذ می‌شود، و
بخش اعظم
آسیب‌هایی که به
«خرد ملی» وارد
می‌آید. در
مقاطعی مانند
تغییر حکومت‌ها و
یا تغییر دولتها
رخ می‌دهد

اکنون به همین شیوه یعنی با رعایت اختصار «مرکز هم‌اندیشی توسعه‌ی استان اصفهان» نیز بررسی می‌شود.

مرکز هم‌اندیشی توسعه‌ی استان اصفهان

مرکز هم‌اندیشی توسعه‌ی استان اصفهان، که از این پس «مرکز» نامیده می‌شود، در خردادماه ۱۳۸۳ به استناد مصوبه‌ی شورای برنامه‌ریزی توسعه‌ی استانی اصفهان تأسیس گردید. این شورا مسئولیت تأسیس آن را بر عهده‌ی رئیس شورا (استاندار)، دبیر شورا (رئیس سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی)، دو عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان و شورای برنامه‌ریزی استان و رئیس شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان قرار داده بود. این ترکیب پنج‌نفره که به عنوان هیأت مؤسس از طریق شورای برنامه‌ریزی و توسعه‌ی استان برگزیده شدند، موظف گردیدند اقدامات زیر را انجام دهند:

۱. برگزاری جلسات هیأت مؤسس برای تدوین اساسنامه‌ی مرکز و ثبت آن در مجاری قانونی

۲. انتخاب رئیس مرکز و دبیر علمی مرکز برای تشکیل دبیرخانه و پیگیری امور اداری

۳. بررسی و تنظیم فهرست اسامی هیأت امنا و پیشنهاد آن به دبیر شورای برنامه‌ریزی برای طرح و تصویب آن در شورا

۴. تهیه‌ی نمودار ساختار سازمانی و اخذ تصویب هیأت مؤسس برای آغاز به کار مرکز

۵. تهیه‌ی آیین‌نامه‌ها و سازماندهی تشکیلات مرکز، برای امکان‌پذیر ساختن فعالیتهای

هیأت مؤسس، رئیس شهرک علمی و تحقیقاتی را از میان اعضای خود به ریاست مرکز برگزید و یک اقتصاددان برجسته را نیز از خارج از هیأت مؤسس به سمت دبیر علمی مرکز منصوب نمود. سایر وظایف محوله نیز به خوبی انجام شد. ولی متأسفانه ثبت مرکز هم‌اندیشی با موانع اداری روبه‌رو گردید. از این رو مرکز نتوانست از شهرک علمی و تحقیقاتی مستقل شود و تا هنگام نگارش این نوشتار همچنان زیرمجموعه‌ی شهرک علمی و تحقیقاتی اصفهان به‌شمار می‌رود.

اهداف مرکز

در فرایند تدوین اساسنامه و تنظیم اهداف مرکز به این موضوع تأکید گردید که مرکز یک مؤسسه‌ی پژوهشی نیست، بلکه یک نهاد نظریه‌پردازی است، که باید از تدوین

هدف مرکز

هم‌اندیشی

توسعه‌ی استان

اصفهان

عبارت‌است از

«تولید دیدگاه

مشترک» که پس

از برانگیختگی،

سمت دادن،

مدیریت کردن و

به جمع‌بندی

رساندن

توفان‌های فکری

به دست می‌آید.

بنابراین می‌توان

مرکز هم‌اندیشی

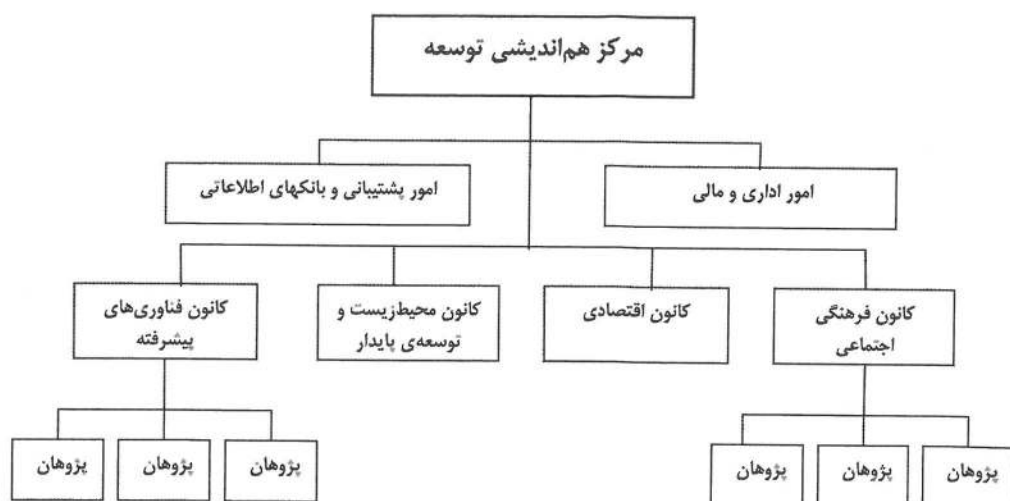
توسعه‌ی استان

اصفهان را یک

نهاد خودگستری

دانست.





و به تبع آن شخصیت‌های علمی، اداری و کارشناسی هر پژوهان کاملاً متغیر هستند. پس می‌توان ساختار (تاپ چارت) مرکز را به شرح زیر ترسیم کرد.

شخصیت‌های دانشگاهی و اجرایی که برای نشست‌های هر کانون دعوت می‌شوند، عضو پایدار مرکز هم‌اندیشی تلقی می‌گردند. این سمت که یک عنوان افتخاری و مادام‌العمر است، مستلزم هیچ‌گونه تعهد مالی یا حقوقی برای مرکز هم‌اندیشی نیست. تنها امتیاز و حقی که برای عضو پایدار ایجاد می‌کند آن است که شخص می‌تواند در کارتهای ویزیت یا برنامه‌ها و یا در عنوانهای خود برای کتاب و مقاله از عبارت «عضو پایدار مرکز هم‌اندیشی توسعه‌ی استان اصفهان» استفاده کند. سلب این عنوان از «عضو پایدار» مستلزم آن است که در دادگاههای صالح عضوی را از حقوق اجتماعی محروم کنند، در غیر این صورت این عنوان همیشگی است.

احراز سمت «عضو پایدار» مرکز هم‌اندیشی با درخواست کتبی دو سوم اعضای هر کانون، موافقت مدیر کانون مربوط، پیشنهاد رئیس مرکز و تصویب هیأت امنای مرکز انجام می‌پذیرد. سایر شخصیت‌های علمی و اجرایی که در پژوهان‌ها یا کانون‌ها فعالیت می‌کنند از عنوان همکار مرکز برخوردارند. در شماره‌های آینده شماری از اسناد تولید شده‌ی مرکز با عنوان «دیدگاه مشترک کانون...» و یا «دیدگاه مشترک پژوهان...» منتشر خواهد شد.

افزون بر این از سردبیر محترم و شورای محترم نویسندگان درخواست می‌شود صفحاتی از مجله را با عنوان «دیدگاه بان خرد» برای چاپ و انتشار تذکرات صاحب‌نظران در باب نحوه‌ی ارتقای خردورزی در امور جاری کشور اختصاص دهند.

گزارش تحقیق و فعالیت‌های مشابه پرهیز کند. بحث و بررسی راهکارهای توسعه‌ی استان از طریق تضارب آراء و ایجاد توفان فکری میان صاحب‌نظران دانشگاهی و مدیران اجرایی و استمرار گفت‌وگوها و مشاجرات تا متقاعد شدن اکثریت اعضا به‌عنوان شیوه‌ی کار مرکز پذیرفته شد. هدف از این شیوه‌ی کار رسیدن به کوتاهترین جملاتی است که به‌عنوان «جمع‌بندی دیدگاه مشترک» مدیران اجرایی، کارشناسان، و استادان دانشگاهها فراهم می‌شود.

به دیگر سخن، هدف مرکز هم‌اندیشی توسعه‌ی استان اصفهان عبارت است از «تولید دیدگاه مشترک» که پس از برانگیختگی، سمت دادن، مدیریت کردن و به جمع‌بندی رساندن توفان‌های فکری به دست می‌آید. بنابراین می‌توان مرکز هم‌اندیشی توسعه‌ی استان اصفهان را یک نهاد خردگستری دانست.

سازماندهی و ساختار کار

مرکز به چهار «کانون هم‌اندیشی» به شرح زیر تفکیک شده است، که به‌عنوان واحدهای پایدار مرکز فعالیت می‌کنند.

۱. کانون فرهنگی و اجتماعی

۲. کانون اقتصادی

۳. کانون محیط‌زیست و توسعه‌ی پایدار

۴. کانون فناوری‌های پیشرفته

هر کانون بر حسب نیاز به چندین «پژوهان» تقسیم شده است. پژوهان‌های وابسته به هر کانون به‌عنوان واحدهای متغیر برای پیگیری موضوعاتی که اولویت آنها را کانون‌ها تعیین کرده‌اند، فعالیت می‌کنند. بنابراین عنوان پژوهان‌ها