



**ایمان حاج محمود عطار**  
وکیل و کارشناس حقوقی

پیش از آن که به ایضاح مقوله کار آمدی و ناکار آمدی بپردازم، مایلم روایتی از بزرگان دین نقل کنم که به این بحث، مرتبط است؛ «از رحمت خداوند به دور است، کسی که با آگاهی از عدم شایستگی خود در یک پست/ سمت حکومتی و شایستگی دیگری در این سمت، آن را اختیار کند»

مهم‌ترین رکن کار آمدی یک مدیر، چه در مشاغل دولتی و چه در مشاغل خصوصی، آگاهی و دانش مربوط به آن شغل و حرفه و همچنین، آشنایی کامل به موقعیت اجتماعی، نقش و تأثیرات آن فعالیت اجتماعی و اقتصادی در جامعه و نقاط قوت و ضعف آن است. این دانش و تخصص، نخستت از طریق گذراندن دوره‌های آکادمیک و دانشگاهی در رشته مربوطه فراهم خواهد شد و در مرحله بعدی، آگاهی مدیر به علم مدیریت، صرف‌نظر از تخصص و دانش حرفه مربوطه است. به بیان ساده‌تر، مدیر کار آمد کسی است که صرف نظر

از دانش و تخصص حرفه‌ای خود، به اصول غیر قابل تغییر و لازم و ضروری مدیریت، مسلط و آگاه باشد. بسیار دیده شده است که افرادی، دارای مدارک عالی دانشگاهی در تخصص‌های مختلف، نظیر پزشکی، مهندسی و... و همچنین، دارای نظرات علمی و فنی در رشته خود بوده‌اند؛ اما نتوانسته‌اند در رشته خود، یک مدیر کار آمد باشند؛ زیرا همان طور که در بالا اشاره شد، مدیریت موفق، علاوه بر دانش و تخصص لازم، آگاهی به فنون مدیریتی نیز می‌طلبد. علاوه بر رکن اساسی برای مدیریت کار آمد که شرح آنها رفت، رکن اساسی دیگری خارج از اراده و اختیار مدیر وجود دارد. این رکن،

بیشتر در سازمان‌های دولتی، ظهور و نمود می‌یابد و آن عبارت است از «وجود اصل سلامت اداری در پیکره نهادهای اداری و دولتی». به عبارت دیگر، حتی اگر یک مدیر دارای دویوزگی که بیشتر شرح آن رفت، - یعنی تخصص و آگاهی به فنون مدیریت- باشد، اما ساختار سازمانی که این شخص می‌خواهد در آن مدیریت کند، بیمار گونه و پلید باشد، مدیریت این شخص نمی‌تواند کار آمد شود. متأسفانه معضل فساد اداری در کشور ما، به معضل سنگین و پیچیده‌ای تبدیل شده است. این فساد

## مدیریت کار آمد، امری پسینی بر وجود «اصل سلامت اداری»

و بیماری اداری، خود دارای جنبه‌های مختلفی است که از آن جمله می‌توان به «فساد مالی»، «رات خواری» و «پولشویی» در نهادهای دولتی و عمومی به‌عنوان مصادیق آشکار فساد اداری اشاره کرد.

جنبه دیگری این فساد در ادارات، «بروکراسی» فلج‌کننده و به قول عوام، «کاغذ بازی اداری» است. طی سالیان اخیر، قوانین متعدد و متنوعی در راستای جلوگیری از فساد اداری و به منظور کار آمد کردن نهادهای دولتی، از تصویب مجلس شورای اسلامی گذشته است؛ قوانینی مانند «قانون ارتقاء سلامت اداری»، «قانون مبارزه با پولشویی» و «قوانین دیگری از این دست که شرح و بسط آن از حوصله این مقال، خارج است. اما متأسفانه به‌رغم تصویب این‌گونه قوانین و الزامات قانونی آنها، هنوز شاهد فساد برخی از دستگاه‌های دولتی و به‌طور کلی ناکار آمدی آنها هستیم که هر از چندگاهی، فساد مالی هنگفتی، نمایان می‌شود و برای مدتی، به تیزتر یک رساتنه‌ها و اخبار و روزنامه‌ها تبدیل می‌شود؛ اما فترفته، گرد و غبار فراموشی بر آن می‌نشیند، تا جایی که گهگاهی، در مکالمات روزمره مردمی، شنیده می‌شود و بعد از آن،

# شایسته‌سالاری بانگاه به توسعه نهادهای مدنی

رئوف پیشدار | روزنامه‌نگار و استاد دانشگاه

مشهور است که اولین بار «ناصرالدین شاه» این عبارت را که «کشور دچار قطعی رجال است» بر زبان آورده است؛ اما آنچه در حافظه تاریخ ثبت و ضبط شده این نکته است که در سالیان دراز این جمله بر زبان مدیران و شبه‌مدیران بسیاری در کشور آمده و همین گفته بوده که بهانه آن واقع شده است تا بسیاری از نخبگان کشور در گذشته جایی در چرخه مدیریت نداشته باشند.

صاحب‌نظران علم سیاست، بحران‌هایی که یک جامعه یا کشور با آن می‌تواند مواجه شود را تحت پنج عنوان تقسیم کرده‌اند که یکی از آنها «بحران توزیع» است. براساس نظر به‌های متخصصان امر وقتی یک کشور یا جامعه تنها درون مجموعه‌ای از حاکمان «قدرت» را اجابه‌جایی کند به «بحران توزیع» مبتلاست. اولین اثر «بحران توزیع»، دوری و فترت مردم از سیاست است و نهایت آن عدم تمایل مردم به مشارکت در امور و سرپیچی‌های مدنی است که قدرت حاکم را فلج خواهد کرد.

در علم سیاست گفته می‌شود که رهبران یک جامعه زمانی می‌توانند ادعای آن را داشته باشند که جامعه خود را به صورت دموکراتیک اداره می‌کنند که از راه‌های دموکراتیک به قدرت رسیده باشند و دموکراتیک حفظ قدرت کنند و وقت انتقال نیز آن را به صورت دموکراتیک به منتخبان مردم واگذار کنند. برای تحقق چنین امری، قدرت باید همیشه احاد جامعه را در اداره امور مشارکت دهد و این کار در جوامع پیشرفته و مترقی که نظام‌های حاکم مشروعیت خود را در گرو ری رأی و اقبال توده‌ها می‌دانند، توسط نهادهای مدنی و فارغ از اعمال نفوذ قدرت حاکم صورت می‌گیرد. اولین و ذاتی‌ترین وظیفه یک نهاد مدنی،

## ویژگی مدیریت کار آمد؛ آگاهی و توانایی



**فریده غیرت**  
حقوقدان

به‌طور کلی عهده‌دار شدن یک مسئولیت در کارهای اداری، هم‌نیز به شایستگی و هم‌نیز به تبحر دارد. به این معنا که یک مدیر کار آمد، علاوه بر این که باید نسبت به مسئولیت خود توانا باشد، باید از وضع جامعه، مسئولیت‌های خود و اوضاع کارمندان آگاهی‌هایی هم داشته باشد. توانایی بدون آگاهی، موفقیت کمتری را به دنبال دارد. اگر فرد توانایی و قدرت قانونی مدیریت داشته باشد اما آگاهی لازم را نداشته باشد، نمی‌تواند سیستم زیر نظر خود را به‌طور شایسته مدیریت کند. توانایی به معنای توانایی فردی و کاری است و آگاهی

هم‌معنی آن فرد آگاهی نیست به آن حرفه و مسائل آن و تمام نظام و مقرراتی که در آن حرفه یا آنجا سرور کار دارد. اگر این شرایط در کسی بود، می‌توانیم به او عنوان مدیر کار آمد بدهیم. در غیر این‌صورت و به معنای ساده‌تر اگر کار را به دست آدم نالایق یا بیسواد که در زمینه کاری‌اش تبحر و آگاهی ندارد بسپاریم، هم در آن زمینه کاری ویرانی به بار می‌آورد و هم به دلیل ناتوانی‌ها و ناآگاهی‌ها محیط اطرافش را تحت‌تأثیر قرار داده و به نابودی می‌کشاند. یعنی هم‌بازده کارش مفید و موثر نخواهد بود و هم محیط اطرافش را ناسالم و ناکار آمد می‌کند. از این‌روست که مقامات و دولتمردان باید حتماً توجه داشته باشند کار را به دست کار دان بدهند و مدیریت دست کسانی باشد که هم اطلاعات در آن زمینه شغلی دارند و هم تعهد و تعقیب به انجام کار با تمام موازین قانونی و اخلاقی دارند. زیرا یک مدیریت ناکار آمد را به‌طور آنها با ملت هم تأثیر منفی می‌گذارد. اگر دولتمردان ما افراد ناکار آمد و نالایق و غیرمتعهد باشند، در اولین قدم به‌طور مستقیم، مردم و آنها ضربه می‌خورند. وقتی مدتی مدتی بالای منصوب شود

تربیت نیروهایی در سایه برای اداره امور جامعه است. در چنین نهادهایی اداره‌کنندگان امور کشور در آینده تربیت و آماده می‌شوند تا در صورت اقبال مردم به خود، اداره امور را در دست بگیرند. لازمه این امر، باور دیدگاه‌ها، خواسته‌ها و نظرات مردم است و این امر تنها با قبول اهمیت و لزوم مشارکت عمومی و فراهم آوردن زمینه‌های آن از جمله بهداشتیان به آراء و اندیشه‌های همه مردم در قالب نهادهای مدنی و رفع «بحران توزیع» ممکن است.

سخنان اخیر رئیس جمهوری درباره گردش نخبگان و تأکید او بر توجه به شایسته‌سالاری در دولت درخواست از دانشگاهیان برای کمک به دولت را بارها و بارها خواندم؛ به‌شخصه از آن استقبال می‌کنم و از این‌ها فال نیک می‌گیرم. این امر به‌خصوص با پشتوانه نهادهای مدنی مانند احزاب، رساتنه‌ها و نهادهای مدنی که براساس فاعده کاری باید با طرح و برنامه، نظارت و کنترل و پاسخگویی باشند، این حسن را خواهد داشت که کشور را از آوار شدن براساس آزمون و خطابا می‌دارد.

اداره امور براساس آزمون و خطا، بزرگترین آفتی است که این کشور از صدها سال پیش از آن رنج می‌برد و در تحلیل علت عدم توسعه یافتگی ایران یکی از اساسی‌ترین و اصلی‌ترین علت‌ها دانسته می‌شود. این شیوه مدیریت و ادامه آن در عین حال نشان و گواهی روشن بر یک خلا اساسی یعنی نبود نهادهای واقعی مدنی و رخنه «بحران توزیع» در جامعه‌ای است که قرار است - و اراده مدیران ارشدش بر آن است- در مسیر «شکوفایی و نوآوری» قرار گیرد.

از شاخص‌های اصلی در سنجش میزان توسعه یافتگی کشور،

که به علت ضعف تعهد و کارایی‌اش نتواند مدیریت را به شایستگی انجام دهد، ضرر آن به‌طور مستقیم با مردمی خواهد بود که با آن سرو کار دارند و کم‌کم اعتماد آنها نسبت به کل سیستم ضربه می‌خورد و از بین می‌رود و بی‌اعتمادی رابطه آنها را با دولت خراب می‌کند. پس یک مدیریت ناکار آمد می‌تواند بر کل سیستم تأثیر منفی بگذارد و رابطه مردم را با بقیه بخش‌های جامعه نیز مختل کند.

در قشون اگر چه به شکل خاص به ویژگی‌های مدیریت خوب اشاره نشده است اما به‌طور کلی در هر کاری شریاطی برای قبول و انجام آن وجود دارد که باید به خوبی تحقق پیدا کند. در هر کاری و هر شغلی یک‌سری وظایف نهفته است که اگر نتواند به درستی انجام شود، اما قانون امکان بازخواست مدیرانی را که در انجام وظایفشان کوتاهی می‌کنند گذاشته است و این فقط به مدیریت‌های کلان کار نمی‌گردد، حتی در مشاغل آزاد، حتی یک وکیل، یک پزشک، یک مهندس اگر در کارها و قرار دادها کوتاهی کنند، باید جوابگو باشند، چه بر سده کسی که تعهد یک مسئولیت اداری دارد. او هم شرح وظایفی دارد که اگر رعایت نشود، ناکار آمد خواهد بود و در قانون این حق وجود دارد که مورد بازخواست و توبیخ قرار بگیرد.

اما صرف وجود این حق در قوانین که مدیریت ناکار آمد را بازخواست کند، کافی نیست چرا که اجرایی شدن آن مهم است. مشکل ما این است که در خیلی از موارد ما کمبود قانون نداریم، بلکه مشکل عدم اجرای قانون داریم. ما قوانین درست و کاملی داریم که به مرحله اجرایی نمی‌رسند یا مسائلی جلوی اجرای آنها را می‌گیرد. یعنی هم باید قوانین درست باشد و هم یک مسئول باید درست عمل کند و یک قاضی باید با صداقت دوش مردم می‌اندازد. تمام مشکلات اجتماعی که امروز ما در جامعه داریم را می‌توان به ناکار آمدی مدیران پیوند زد. اکنون در جامعه ما مردم خشن و بی‌تفاوت هستند، نشانی از ناکار آمدی مدیران ما است.



یک جامعه، وجود و حضور قوی نهادهای مدنی و چگونگی رابطه آنها با «قدرت» و قدرت با آنهاست. نهادهای مدنی در همه جوامع و همه اسوری که به مردم و منافع آنها بازمی‌گردد یا آن را تأمین و پاسداری می‌کند، کار کردی محوری دارند.

نهادهای مدنی به لحاظ ساختاری، حاصل «تشکل داوطلبانه اشخاص حقیقی» هستند. این اشخاص با تدوین اساسنامه از تاریخ ثبت در مراجع رسمی به‌عنوان یک

## اعتماد اجتماعی و مدیران کار آمد



**جلال جلالی زاده**  
نماینده سابق مجلس

در هر زمینه‌ای سازنده‌ترین بخش از ارکان یک جامعه مدیریت آن است. مدیریت در هر نهادی حتی بسیار کوچک، حائز اهمیت است. تمام رفتارهای افراد در هر جامعه‌ای نشأت گرفته از رفتار مدیران آن جامعه است. بسیاری از موفقیت‌های یک جامعه یا شکست‌ها تحت تأثیر و رفتار مدیران آن جامعه است. اگر این امر به خوبی پرداخته شود بسیار سازنده خواهد بود. اما باید توجه داشت مدیریت شایسته و توانمند در هر بخش نیاز مبرم به یک سری فاکتورهای مهم دارد. برای مثال در کشور ما مدیران بر اساس شایسته‌سالاری و متصل انتخاب نمی‌شوند و معیار در این باره معمولاً موضوعاتی در زمینه گرایش و نزدیکی افراد به شخص انتخاب کننده است. وقتی مدیریت ناکار آمد بر نمی‌گردد، نهاد یک جامعه را در بر می‌گیرد بیشتر مدیرانی که از تخصص در تصمیم‌گیری‌ها برخوردار نیستند سازمان تحت‌تکلفشان را نابود می‌کنند. انشعابات آن سازمان نیز به‌دنبال جامعه می‌رسد و با تمام تصمیم‌گیری‌های اشتباه به دوش مردم می‌افتد. پتانسیل و پیکره هر نظام اجتماعی و سیاسی بر دوش مدیران آن جامعه است. موضوع به این معنی است که تمام مناسبات یک جامعه چه خوب و چه بد به عهده مدیران آن جامعه است. یک شایسته‌سالار است که در عملکردش نمره قبولی می‌گیرد بی‌شک از مدیرانی با پتانسیل بالا برخوردار است. تمام مناسبات یک جامعه در گرو تصمیم‌گیری‌های مدیران است. جامعه مانند بدن انسان‌ها می‌ماند و هر عضو وظیفه‌ای دارد و آن را ایفا می‌کند مدیران هر جامعه مانند مغز و تشکیل دهنده شاکله اصلی مجموعه هستند. اما وقتی که این شاکله اصلی به خوبی به انجام وظایف خود نپردازد نا خودآگاه مشکلاتی را بر دوش اعضای دیگر می‌گذارد. در جامعه نیز همین گونه است مدیران نالایق هزینه‌ها را بر دوش مردم می‌اندازد. تمام مشکلات اجتماعی که امروز ما در جامعه داریم را می‌توان به ناکار آمدی مدیران پیوند زد. اکنون در جامعه ما مردم خشن و بی‌تفاوت هستند، زیرا جامعه ما عادت به همسویی با مدیران لایق ندارد.

حتی از ذهن مردم نیز حذف می‌شود. در چنین شرایط فسادبرانگیز اداری، یک مدیر کار آمد، ناگزیر است که با این مجموعه، جان خود را بدر ببرد، یا این که بر موج سهمگین آن سوار شده و خود را هم‌رنگ جماعت سازد. هنگامی که فساد اداری و سوءاستفاده‌های شغلی و اقتصادی در میان مدیران و کارکنان نهادهای دولتی و خصوصی، شایع شود، موجب پدید آمدن این ذهنیت و پندار نادرست در افکار عمومی جامعه و مردم می‌شود که «انجام کارهای اداری و تحقق نیازهای ارباب رجوع پیش از وجود مدرک و سند قانونی، مستلزم پرداخت رشوه یا به تعبیر علمیان، اعمال پارتی بازی است»؛ این پندار خطرناک، در میان مردم، موجب از میان رفتن زشتی و قبح این رفتار ناصواب و ناشایست در جامعه شده و مانند یک غده سرطانی، به مرور در همه ارکان و ساختارهای اقتصادی، قضایی، بانکی و خدماتی کشور، ریشه می‌دواند. این مدیریت ناکار آمد، تأثیرات و هزینه‌های خود را بر مردم و جامعه تحمیل می‌کند؛ تا جایی که حتی می‌تواند موجب از هم پاشیده شدن نهاد خانواده و افزایش آمار سلاق و به تبع آن بالا رفتن نرخ بزهکاری در جامعه شود.

چندسالی است که موضوع پدافند غیرعامل در کنار بحث مدیریت بحران که دارای سابقه بیشتری است در هم آمیخته و اغلب وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌هایی که به نوعی خود را درخیز در موضوعات مذکور می‌پندارند، هر کدام از منظر خود وارد بحث شده و مواردی را مطرح می‌کنند که بعضاً دارای چارچوب مشخصی نیست.

موضوع مدیریت بحران به شکل دولتی یا حکومتی، در کشور ما سابقه‌ای به درازای نیم قرن دارد. خیلی‌ها هنوز مدیریت بحران را عین مدیریت کلان عمومی می‌دانند که عبارت است از حداکثر استفاده مطلوب از نیروی انسانی، امکانات مالی و فیزیکی از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظرات، کنترل و هماهنگی برای رسیدن به هدفی خاص. اما کسانی که مدیریت بحران را از منظر مذکور مورد مطالعه قرار داده‌اند، آن را مجموعه‌ای از فرآیندهای مختلف، همانند بروز ناملایمات عصبی و روانی و تأمل با آسیب‌های جانی و مالی و خطر‌ها و نیازهای تازه متولد شده در سطح خرد و کلان جامعه و فرورختن روزمرگی و ایجاد واکنش‌های شخصی و اجتماعی می‌بینند. لیکن باید که تأمل کرد؟!

می‌دانیم کشور ما در خطه زلزله‌یاده و هر ساله نیز از سیل‌های خانمان برانداز گریزی نداشته و از طرفی هواره پس از پیروزی انقلاب اسلامی نیز با تهدیدهای متعدد نظامی مواجه بوده است. اما وقتی گریزی به سال‌های قبل می‌زنیم مشاهده می‌کنیم که در سال ۱۳۵۱ نیز آیین‌نامه اجرایی قانون اصلاح قانون سازمان دفاع غیر نظامی کشور (مربوط به وظایف و تشکیلات آن) توسط کمیسیون‌های پارلمانی مجلسین به تصویب رسیده و جالب این‌جا است که بحث پدافند غیرعامل (به‌طور مصطلح امروزی) و مدیریت بحران، به صورت بسیار ظریفی در یک چارچوب قانونی به نام قانون سازمان دفاع غیر نظامی کشور کنار هم قرار گرفته است.

به‌طوری که طبق ماده ۲ آیین‌نامه مذکور، موضوع دفاع غیر نظامی عبارت است از حوادث ناگوار طبیعی و غیرطبیعی که احتمال دارد موجب بروز خسارات مالی و جانی شود یا سانه و رویدادی اعم از طبیعی و غیرطبیعی که منجر به خسارات مزبور می‌شود. البته می‌دانیم که ایران در آن زمان نیز از ناحیه عراق مورد تهدیدهای منطقه‌ای قرار داشت و قطعاً یکی از دلایل چارچوب قانونی سازمان مذکور نیز تلفیقی از مدیریت بحران و پدافند غیرعامل محسوب می‌شد.

لیکن در این مقاله ابتدا به موضوع پدافند غیرعامل و مدیریت بحران و نقش‌های هر یک پرداخته و نهایتاً تلفیق استراتژی‌های دو موضوع را مورد بحث قرار دهم. تا از این منظر، خوانندگان محترم با پیگیری مقالات آتی و آرایه سلسله مباحث آموزشی در

نگاه ساختاری و اصولی به نظام مدیریت، تنها باید تأکیدها برای کار آمدی بالاتر با توجه به شرایط تغییر کند، نه به دلیل غرض‌های سیاسی تمامی کارهای انجام شده از سوی دولت‌های قبلی به کلی نادیده انگاشته شود. متأسفانه سنتی که چندین دهه مدیریت کلان ما را درگیر خود ساخته است، همین نگاه انکاری نسبت به دولتی قبلی است. این در حالی است که مدیریت بر پایه شایسته‌سالاری و تعهد همراه با دانش آن امکان بازسازی کشور را فراهم می‌سازد و تفکرات خودمجرانه و فراقانونی را کنار می‌گذارد.

در حال حاضر چند درصد از برنامه‌های استراتژیک تعیین شده در برنامه‌های توسعه‌ای کشور به نتایج واقعی رسیده‌اند؟ اگر شاخص‌ها و معیارهای درستی براساس کار آمدی در نظام اجرایی کشور برای تعیین مدیران در نظر گرفته شود و نهادهای مردمی و دانشگاهی بی‌طرف به نظارت بر امور حکومتی بپردازند، بسیاری از

## تلفیق استراتژی پدافند غیر عامل و مدیریت بحران

رضا اصلاحی | عضو سازمان کمیته حفاظت در برابر آتش

حوزه JFO (همگرایی سیستمی) بتوانند مسیرهای متفرق و همسوی فعلی را در زمان بحران، در شکل واقعی دنبال و مدیریت کنند. آنچه که در دستور قبل با عنوان JFO مطرح شد در واقع ایجاد یک سیستم منسجم، استاندارد و هماهنگ، به منظور برنامه‌ریزی، سازماندهی و انجام سلسله اقداماتی خاص است که بتواند از نگرانی‌های موجود و آتی در سطح مدیریت کلان و جامعه کاسته و با تمهیدات پیشگیرانه، در صورت بروز هر گونه حادثه، اقدامات لازم از قبیل امداد رسانی سریع و کار آمد، اطفاء، دفاع از اراضی ملی، عادی‌سازی اوضاع و... را انجام دهد.

تجربیات چند دهه اخیر در بالغ بر ۲۳ کشور دنیا خصوصاً کشورهای بلوک شرق نشان داده است، مدیران جامعه‌ای که برای مقابله با حوادث طبیعی و غیرطبیعی به تکاپو افتاده، چاره‌اندیشی کرده و آموزش‌های لازم را در اختیار مردم قرار داده‌اند، هنگام مواجهه با این گونه مسائل غافلگیر نمی‌شوند، میزان آسیب‌های جانی و خسارت‌های مالی را به‌طور محسوس کاهش می‌دهند و امنیت بیشتری را برای جان و مال افراد و امنیت و اقتدار ملی کشور خود فراهم می‌کنند.

کشورهایی که از سال ۱۳۵۲ تاکنون در زمینه استانداردسازی به صورت جدی وارد حوزه مشترکات مقابله با حوادث غیر مترقبه طبیعی و غیرطبیعی شده و توانسته‌اند استانداردهای مورد نیاز بالغ بر ۱۴۱۰ مدل با حدود ۴۲۳۰۰۰ زیر شاخه را از تعاریف مشترک تهیه کنند عبارت‌اند از: روسیه، بلاروس، بلغارستان، هلند، سوئد، سوئیس، مکزیک، تایلند، ژاپن، برزیل، نروژ، ترکیه، انگلیس، نیوزیلند، فنلاند، دانمارک، اتریش، فرانسه، لهستان، ایتالیا، کانادا و آمریکا.

لذا باید استانداردهای مهندسی طراحی در ساخت ابنیه و تاسیسات زیربنایی نظامی یا غیر نظامی را با لحاظ کردن کلیه ضوابط ایمنی، بهداشتی، حفظ محیط‌زیست و مقررات پدافند غیرعامل و با توجه به

محدودیت‌های اقتصادی، فنی و اجرایی در ۳ مرحله قبل از بحران، حین بحران و پس از بحران و در جایگاهی مناسب و هماهنگ با اهمیت هر ۳ مرحله در نظر گرفت.

بنابراین برای هر ۳ مرحله لحاظ کردن استانداردهای بین‌المللی، طبقه‌بندی اطلاعاتی، امکان آرایه گواهینامه‌های مشخص به

**خیلی‌ها هنوز مدیریت بحران را عین مدیریت کلان عمومی می‌دانند که عبارت است از حداکثر استفاده مطلوب از نیروی انسانی، امکانات مالی و فیزیکی از طریق برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و رهبری، نظرات، کنترل و هماهنگی برای رسیدن به هدفی خاص**

## سنگینی هزینه‌های ناکار آمدی مدیران بر دوش مردم

مشکلات حل خواهد شد. امروزه دانشگاه‌ها هم جناحی شده‌اند و جایی که باید محل تولید ثنوری و حل مسائل و رفع مشکلات باشد، به محل تسویه حساب‌های جناحی و نه حزبی تبدیل شده است. باید بین حزب و جناح‌بندی سیاسی تفاوت قابل توجهی، نظام مدیریتی، نظام پیشرفته است. اما چیزی که ما امروز شاهد آن هستیم، جناح‌بندی یا دسته‌بندی منفعت‌گرایانه است. البته از این بلای خانمانسوز نهادهای دیگر هم درمان نیستند و آنها هم در مقابله با مقامات اجرایی و گروه‌بندی‌های جناحی و مسلکی، چاره‌ای ندارند.

در حال حاضر چند درصد از برنامه‌های استراتژیک تعیین شده در برنامه‌های توسعه‌ای کشور به نتایج واقعی رسیده‌اند؟ اگر شاخص‌ها و معیارهای درستی براساس کار آمدی در نظام اجرایی کشور برای تعیین مدیران در نظر گرفته شود و نهادهای مردمی و دانشگاهی بی‌طرف به نظارت بر امور حکومتی بپردازند، بسیاری از