

### تیتراهای امروز

۳ روز آتش سوزی در پتروشیمی بوعلی  
با آشنفگی مدیریت بهران در وزارت نفت

## تدبیر در آتش!

■ زنگنه: در مدیریت بهران  
یک فرمانده متخصص نداریم



آیا حج نا امن می‌شود؟

## انفجارهای ۳ گانه در حجاز

ثروتی: مسؤولان دولتی تا ۲ ماه پیش مخالف  
بر خورد با حقوق‌های نامتعارف بودند

## نقش دولت

## در حقوق‌های نجومی

۴۰ شهید و ۶۵ زخمی در انفجار انتحاری  
در حرم فرزند امام هادی<sup>(ع)</sup> در شهر بلد عراق

## حمله داعش به امامزاده محمد

### روزنامه

بررسی گرایش‌های دولت یازدهم  
در برخورد با مسائل

## گنگ، مغرب و ورافکن

**وحید سعادت:** وجود مساله، تاریخی به بلندای تاریخ آمیان دارد. موجود دویا از آن وقت که خود را می‌شناسد با مساله درگیر است و تو گویی زمین و زمان نمی‌خواهند و نمی‌توانند آنگونه باشند که دائم بر خر مرادش سوار باشد. توان مساله‌یابی، توصیف آن و سپس حل آن از بدیهیات اداره یک مجموعه و حتی یک زندگی انفرادی بوده و به واقع امری است بس مهم که تأثیری اساسی و شگرف بر اداره امور جاری آدمیان دارد. این مراحل سه‌گانه مهارت‌های سه‌گانه می‌طلبد. مهارت‌هایی که در نگاه نخست ظاهراً ساده می‌نماید ولی همین مهارت‌هاست که موجب اصلی شکست یا پیروزی در امور را به دست می‌دهد. اهمیت این موضوع این نوشتار را بر آن داشت که در پی بررسی این فرآیند ساده از منظر دام‌های پیش رو بوده و صدقش را در دولت فعلی قرار دهد. باشد تا چنین بررسی مختصری مفید فایده بوده و دولتیان به جای موضع گرفتن در برابر آن، در خفا و جدان، کلاه خود را قاضی کرده و در مقام «خوداصلاح‌گری» با موضوع برخورد کنند.

**الف - ذهنی گنگ برای انکار مسائل / مخالفان تندرو، دلواپس و بی‌سواد هستند.**  
گام اول حل مساله همان یافت آن است. ذهن قدرتمند و تحلیلیگر و آگاه بخوبی از عهده این مهم برمی‌آید. در صورتی که توان مساله‌یابی وجود نداشته باشد مرحله بعد نیز اتفاق نخواهد افتاد. در این فرآیند مدیر و مجری باید بفهمد خطا از کجاست؟ بخش بازخورد برای همین در سیستم‌ها لازم و ضروری است. نداشتن روشی منسجم یا لاف‌انگیز و اشتیاق کافی برای کوشش مسائل نشان از ذهنی گنگ در بدن یک فرد، سازمان یا دولت دارد. در این زمینه دولت اگر توانمند باشد باید خود به دنبال نقاط ضعف، مسائل و مشکلات باشد. با اینکه متأسفانه در دولت‌های قبل هم دیده می‌شد، این دولت تمایلی سیری‌ناپذیر برای گنگ بودن از خود نشان می‌دهد. دولت جاری نخستین گام مساله‌شناسی را با گنگی تمام اداره کرده و در نگرش خود هر گونه مساله‌ای را به چوب دلواپسی، بی‌سوادی، تندروی و جهنم‌روی رانده و دور خود دویاری می‌کشد که نتواند دور دست‌ها را ببیند و از این دیوار بسی خوشحال است، چرا که حیطه قدرتش را به چهار دیواری اختیاری تبدیل کرده است.

## تأکید رهبر انقلاب بر بازگرداندن حقوق‌های نامشروع در خطبه‌های نماز عید فطر تهران



## فیش‌های نجومی و بلایی که دولت یازدهم بر سر سرمایه اجتماعی آورد

■ سعید ملکی

وجود حقوق‌های نجومی به معنای آن است که برخی مسؤولان به دنبال آن هستند که در مدت چندساله مدیریت خود ره چندده ساله و شاید هم چندصدساله (!) را طی کنند و برای دستیابی به این خواسته‌های نامشروع از راه‌های غیرقانونی یا سوءاستفاده از خلأ قانونی بهره می‌گیرند. امری که اگرچه منافع آنان را پیش می‌برد، اما ضربه‌ای جبران‌ناپذیر به اعتماد موجود در جامعه می‌زند. متأسفانه باید گفت به همان اندازه که «اعتمادسازی» در جامعه نیازمند گذشت زمان طولانی است، اعتماددایی در کسری از زمان ممکن می‌شود. بازگشت اعتماد جامعه به مدیران در پی رویادهایی چون مجاری فیش‌های نجومی، به‌راحتی ممکن نمی‌شود. جدای از این، با از میان رفتن اعتماد میان دولتمردان و مردم، بتدریج اعتماددایی در درون جامعه نیز رخ می‌دهد. مردم از مدیران خود راه‌های زندگی را می‌آموزند. راننده تاکسی برای افزایش درآمدش به دنبال گرفتن کرایه‌ای بیش از نرخ‌های مصوب می‌افتد، فروشنده همین راه را دنبال می‌کند و... اما این تمام ماجرا نیست، «اعتماددایی» و «فروپاشی سرمایه اجتماعی» در جامعه طبیعتاً «مشروعیت‌زدا» نیز هست و شرکت مردم را در عرصه‌های مختلف سیاسی کاهش می‌دهد. از همین جهت است که لازم است دولت یازدهم بر خورد مقتدرانه‌ای با مدیران متخلف انجام دهد. روندی که متأسفانه از سوی دولت در پیش گرفته نشد. واقعیت این است که مواضع دولت در این زمینه به بیان برخی مباحث کلیشه‌ای محدود شد. متأسفانه حتی برخی از اعضای دولت همچون علی ربیعی وزیر راه و امور اجتماعی تلاش کردند برخی از انتصابات دولت در این زمینه را سرپوش بگذارند بدون توجه به این نکته که چه خسارتی از موضع‌گیری‌هایشان به جای خواهد ماند! مسائلی از این دست در برخی کشورهای اروپایی حتی می‌تواند باعث استعفای یک کابینه نیز بشود، در حالی که رئیس دولت یازدهم تنها به دنبال آن است که اتهامات وارده را در دولت‌های پیشین جست‌وجو کند و آنها را مقصر و آخر داستان فیش‌های نجومی نشان دهد.

**یادداشت یک:** اولین دسته از پژوهشگران توسعه که پس از جنگ دوم جهانی به مساله نوسازی و چگونگی برون‌رفت کشورهای جهان سوم از عقب‌ماندگی پرداختند، به «سرمایه اقتصادی» توجه ویژه داشتند. نکته مهم از نظر آنان این بود که سران این کشورها به چه میزان می‌توانند سرمایه مالی لازم را از خارج از مرزهای کشور جذب کنند. اما پس از آنکه بسیاری از کشورهای جهان سوم، علاوه بر جذب سرمایه‌های مکفی همچنان در زمره کشورهای عقب‌مانده باقی ماندند، این نکته به اذهان نظریه‌پردازان توسعه متبادر شد که سرمایه اقتصادی عامل اصلی تحقق پیشرفت و توسعه کشورها نیست. در این خلأ مفهومی بود که بتدریج تعبیر و مفهوم جدیدی از سرمایه باب شد که «سرمایه انسانی» نام داشت. از منظر نظریه‌پردازان سرمایه انسانی، وجود نیروی انسانی کارآمد، فعال و مجهز به علوم روز، مهم‌ترین عامل در نوسازی کشورها محسوب می‌شود. این تعبیر از سرمایه اگرچه توانست بخش زیادی از خلأهای مفهومی در این زمینه را پر کند و با آن از تعبیر تقلیل‌گرایانه سرمایه اقتصادی فراتر بگذارد، اما همچنان دچار برخی محدودیت‌های نظری و عملی بود. اینگونه بود که بتدریج مفهوم «سرمایه اجتماعی» مورد توجه و تامل قرار گرفت. سرمایه اجتماعی در برداشتی ساده نشانگر نوع تعامل میان مردم جامعه از یک سو و تعامل و ارتباط میان حکومت‌شوندگان و حکومت‌کنندگان از سوی دیگر است. آنچه در این تعاملات از اهمیت بسزایی برخوردار است، میزان «اعتماد» میان مردم و دولتمردان است. این اعتماد که مبتنی بر هنجارهای اجتماعی برپا می‌شود، مردم را متقاعد می‌کند دولتمردان آنها از سلسله‌مراتب اجتماعی و رابطه رئیس و مأموریتی جهت پیشبرد امور کشور و سرعت‌دهی به نوسازی بهره می‌برند. از این رو حکومت‌دولتمردان باید همیشه به دنبال آن باشند که موضع‌گیری‌ها، کنشگری‌های سیاسی، اقتصادی و اجتماعی و سیاست‌گذاری را به سمتی سوق دهند که بر میزان اعتماد میان حکومت‌کنندگان و حکومت‌شوندگان افزوده شود. بدین ترتیب

## عدالت در پرداخت‌های سازمان‌های دولتی

■ حمیدرضا قاسمی‌بنابری \*

**نگاه امروز**  
یکی از معضلات مهمی که کشور درباره برقراری عدالت در پرداخت بین کارکنان در تمام سازمان‌ها با آن روبرو است متفاوت بودن پرداخت‌ها بین کارکنان است. با وجود سلسله قوانین اداری و استخدامی در کشور از جمله قانون استخدام کشوری مصوب سال ۴۵، قانون نظام هماهنگ پرداخت‌ها و همچنین قانون مدیریت خدمات کشوری که از سال ۸۶ به‌طور آزمایشی در کشور اجرا می‌شود هنوز این خلأ در قوانین به چشم می‌خورد به طوری که هر سازمان و دستگاه اجرایی دستورالعمل خود را در پرداخت‌ها دنبال می‌کند و حکم‌های کارگزینی حقوقی بین دستگاه‌های اجرایی متناسب نیست. در این بین بعضی سازمان‌ها مانند وزارت نفت، بیمه مرکزی و وزارت ارتباطات و سازمان‌های دیگر که به نوعی درآمدزایی برای دولت دارند با تخصیص برخی منابع درآمدی تحت عنوان نیم درصد، یک درصد یا کارانه به عنوان پاداش‌های ماهانه یا ۳ ماهه موجب تبعیض بیشتر در این زمینه می‌شوند؛ اگرچه برخی دستگاه‌ها که از این موهبت برخوردار نیستند مانند آموزش و پرورش باید با همان مبالغ درج‌شده در حکم کارگزینی امور خود را بگذرانند. یکی از مشکلات مهم در دستگاه‌های اجرایی که تحت عناوین فوق مبادرت به پرداخت پاداش می‌کنند، مستمسک قرار دادن پاداش‌های فوق از جانب مدیران برای تحت فشار قرار دادن کارکنان است. کارمندی که در این دست سازمان‌ها مشغول فعالیت است با توجه به دریافتی پایین از طریق حکم کارگزینی مجبور به مجیزگویی مدیران می‌شود و برای اینکه مبلغ دریافتی وی متناسب با کارکنان دیگر دستگاه‌ها شود و از این موهبت بهره نماند مجبور است هر آنچه مدیر از وی خواسته چه قانونی چه غیرقانونی انجام دهد. از طرف دیگر کارکنان سازمان‌هایی که حکم کارگزینی آنها متناسب با شرایط اقتصادی جامعه نیست و بعضاً در زمان اشتغال این برابری در نقطه سر به سر به‌وجود می‌آید، آینده خوبی نیز در زمان بازنشستگی متصور نیستند و معمولاً در زمان بازنشستگی از حقوق نازلی برخوردار می‌شوند و آنجاست که متوجه می‌شوند چه ظلمی در حقیقت روا شده است. علاوه بر همه این موارد کارکنان با این شرایط نمی‌توانند برنامه مدونی برای زندگی آینده خود داشته باشند زیرا به درستی نمی‌دانند در ماه آینده چه مبلغی به عنوان دریافتی خواهند داشت. موارد فوق مضاف بر اینکه زندگی کاری افراد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد موجب کاهش کیفیت زندگی شخصی افراد نیز می‌شود و همه این موارد

\* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس تهران