

به نام خدا

نقش اصلاح سیستمهای اداری و اطلاعاتی دستگاههای دولتی در برنامه‌ریزی توسعه کشور

اردوان مجیدی

دانشگاه علم و صنعت ایران - واحد بهشهر

A-majidibeheshti.sbu.ac.IR

چکیده

فرایند برنامه‌ریزی، در مورد سیستمهای عملی و قابل انجام است که رفتار قابل پیش‌بینی و منظمی داشته باشند. سیستمهای با رفتار غیر قابل پیش‌بینی، اصولاً قابل برنامه‌ریزی هم نیستند. این سیستمها از ساختار مناسبی تشکیل نشده‌اند، به مرور زمان شکل گرفته‌اند، قائم به فردند، بر محور سلائی و تصمیمات مدیر خود عمل کرده و توانائی‌های بسیار محدودی دارند. وجود اینگونه از سیستمها در بسیاری از دستگاههای دولتی به چشم می‌خورد. هر چند که آمار دقیقی از این موضوع در دست نیست، اما به نظر می‌رسد تنها تعداد اندکی از دستگاههای دولتی، دارای سیستم صحیح و قابل قبول باشند. نهاد برنامه‌ریزی کننده، در برخورد با یک سیستم ضعیف و با رفتار غیر منظم، دچار مشکلات متعددی می‌شود. در این مقاله پس از بررسی اثرات سیستمهای ضعیف بر فراروند برنامه‌ریزی توسعه کشور، به ریشه‌یابی این اثرات پرداخته و راهکارهای عملی برای برخورد با این مشکلات مطرح می‌شود. همچنین در این مقاله به بحث پیرامون ساختارهای سازماندهی سیستم‌های اداری کشور از دیدگاههای عملی پرداخته و جایگاه این ساختارها را در کنار سیستمهای اداری و اطلاعاتی دستگاهها بررسی می‌کند.

1- مقدمه‌ای بر سیستمها

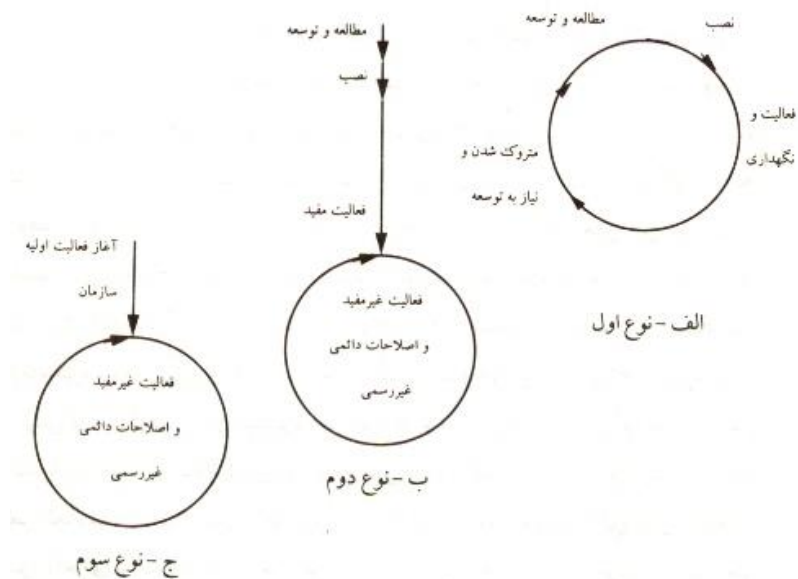
توسعه کشور، مرهون برنامه‌ریزی صحیح منابع و فعالیت‌ها است. اما انجام برنامه‌ریزی به شکل صحیح، به فراهم آمدن عوامل و شرایطی وابسته است که بدون وجود این عوامل و شرایط، امکان انجام پیش‌بینی‌های لازم و برنامه‌ریزی و سپس اجرای برنامه‌ها وجود نخواهد داشت.

یک سازمان یا دستگاه دولتی از عوامل مختلفی نظیر پرسنل، ساختمان، تجهیزات و مانند آن تشکیل می‌گردد. اما یکی از مهمترین عوامل و عناصر تشکیل دهنده یک سازمان که بیش از سایر عوامل، در شکل‌گیری و عملکرد صحیح آن نقش دارد، سیستم آن سازمان است. یک سیستم، مجموعه‌ای از رویه‌ها، وظایف، عناصر و ارتباطات بین آنها برای رساندن عوامل سازمان به اهداف آن است. به عبارت دیگر عواملی نظیر پرسنل، ساختمان، تجهیزات و حتی مدیریت، باید بر طبق یک سیستم کارآمد، هدایت و سازماندهی شود تا این عوامل بتوانند سازمان را به اهداف خود برسانند. استفاده از بهترین عوامل در یک سازمان، بدون وجود یک سیستم کارآمد، هرگز سازمان را به اهداف خود نخواهد رساند.

هر چند که یک سازمان حتماً دارای یک سیستم است و بدون وجود سیستم، امکان فعالیت سازمان وجود ندارد، اما بسیاری از سیستم‌های موجود در سازمانها، نه با بررسی و تعمق در فعالیت‌ها و فرآورده‌ها، بلکه به تدریج و به مرور زمان و با سلائی و تشخیص افراد شکل گرفته‌اند. سیستم‌های موجود در سازمانها از نظر چرخه حیات سیستم بر سه نوعند. نوع اول سیستمهای

هستند که در یک چرخه، ابتدا مورد مطالعه و توسعه قرار گرفته، سپس نصب شده و فعالیت و نگهداری آنان انجام می‌شود و پس از مدتی که عمر مفید سیستم به پایان رسید، دوره رکود و ایجاد نواقص در سیستم فرا رسیده و نیاز به مطالعه و توسعه و اصلاح سیستم ایجاد می‌شود (شکل 1-الف). نوع دوم سیستمهایی هستند که برای اولین بار در مدت حیات خود، مطالعه، توسعه و نصب آنها انجام شده و پس از مدتی فعالیت مفید، وارد دوره رکود شده و بدلیل عدم توجه به مشکلات آنها، با همان وضعیت به کار در یک چرخه ادامه می‌دهند و هرگز مورد اصلاحات واقع نمی‌شوند. این سیستمها در چرخه فعالیت خود برای زنده ماندن و ادامه کار، دائما دچار تغییرات و تحولات غیر رسمی و مقطعی می‌شوند و این تحولات غیر رسمی باعث ضعیف‌تر شدن تدریجی ساختار سیستم می‌شود (شکل 1-ب). نوع سوم سیستمهایی هستند که حتی در اولین بار هم مورد مطالعه و توسعه قرار نمی‌گیرند و با تشکیل سازمان، به صورت غیر رسمی و بدون مطالعه، و تنها با اعمال نظرات افراد، شکل گرفته و آغاز به کار می‌کنند. این سیستمها در گذشت زمان، دائما دچار تغییرات غیر حساب شده می‌شوند و ساختار ضعیف سیستم هر روز ضعیف‌تر و ضعیف‌تر می‌شود (شکل 1-ج). متأسفانه اغلب سیستمهای موجود در سازمانها از نوع سوم، برخی از آنها از نوع دوم و تعداد بسیار محدودی از نوع اول هستند.

سیستم کارآمد، سیستمی است که رویه‌های آن به صورت مکتوب موجود باشد و کاملاً بر طبق رویه‌های مکتوب فعالیت کند، بین عناصر و رویه‌ها ناسازگاری وجود نداشته باشد، بر طبق سلائق اشخاص بنا نشده باشد و با تغییر افراد تغییر نکند، رویه‌های غیر رسمی در آن ایجاد نشده باشد و چرخه حیاتی از نوع الف داشته باشد.



شکل ۱. چرخه حیات سیستمها

نکته‌ای که باید به آن توجه داشت آنست که، نقش و جایگاه سیستم با نقش و جایگاه مدیریت کاملاً متفاوت است. در بسیاری از موارد نقش سیستم با نقش مدیریت مخلوط می‌شود و عملکرد صحیح یا ناصحیح یک سازمان، از جانب مدیریت صحیح یا ناصحیح دیده می‌شود. در حالیکه چنین نیست. سیستم موجودیتی مستقل در سازمان است و نباید با تغییر مدیر تغییر کند. مدیر تنها هدایت کننده و راهبرنده عناصر سازمان در چهارچوب سیستم است و حق تغییر ساختار آن را ندارد. هر تغییر در سیستم سازمان، با مطالعه و بررسی کارشناسانه توسط مهندسان و تحلیلگران سیستم انجام می‌شود. انجام تغییرات خارج از

این مطالعه، منجر به ضعیف شدن سیستم و پدید آمدن رویه‌ها و سازمان غیر رسمی می‌شود. چنین سیستم‌هایی ضعیف و شکننده‌اند، کارها در آنها با کندی بسیار صورت می‌گیرد، مشکلات متعدد حل‌ناشدنی در فعالیت‌ها وجود دارد، اعمال کنترل بر فعالیت‌ها وجود ندارد، امکان دستیابی به آمارها و اطلاعات دقیق در آنها وجود ندارد، انجام بسیاری از فعالیت‌های ضروری و لازم در آنها ممکن نیست، با تغییر هر مدیر شیوه انجام فعالیت‌ها تغییر می‌کند و بازدهی پرسنل و عوامل و عناصر سازمان بسیار پایین‌تر از حد مورد انتظار است. این سیستم‌ها رفتار قابل پیش‌بینی ندارند. یعنی نمی‌توان انتظار داشت که یک فعالیت مشخص را در زمان و محدوده خاص، با روش و کیفیتی مطلوب به انجام برسانند.

2- بررسی اثرات سیستم‌های ضعیف بر فراروند برنامه‌ریزی توسعه کشور

مهمترین نقش در یک کشور در حال توسعه بر عهده برنامه توسعه آن کشور است. برنامه‌ریزی به تعیین بودجه و تخصیص آن محدود نمی‌شود. برنامه‌ریزی یعنی سازماندهی عناصر و منابع موجود و تعیین فعالیت‌ها و فراروندهایی که باید توسط عناصر، با استفاده مناسب از منابع موجود، برای رسیدن به اهداف انجام شود. برنامه‌ریزی توسعه کشور بر دو محور اصلی انجام می‌شود:

الف- تامین اطلاعات لازم برای برنامه‌ریزی

باید وضع موجود بررسی شود و اطلاعات صحیح از دستگاه‌ها مبنی بر نیازها، زمینه‌ها، توان عملیاتی، منابع موجود و امثال آن تامین شود تا بر اساس آنها بتوان برنامه‌ریزی را به نحو مطلوب انجام داد.

ب- اعمال و نظارت بر اجرای برنامه

برنامه تدوین شده باید به نحو مطلوب توسط دستگاه‌های اجرایی کشور انجام شود و امکان نظارت بر اجرای برنامه‌ها و کنترل صحت انجام آن وجود داشته باشد.

با تعمق در هر دو محور برنامه‌ریزی توسعه کشور، مشاهده می‌شود که سیستم‌های موجود در دستگاه‌های کشور، نقش کلیدی را در این کار بازی می‌کنند.

نهاد برنامه‌ریزی کننده، در برخورد با سیستم‌های ضعیف و نامناسب، دچار مشکلات متعددی می‌شود. مهمترین این مشکلات عبارتند از:

• عدم دسترسی به اطلاعات صحیح

یک سیستم ناقص و نادرست، نمی‌تواند اطلاعات مورد نیاز برای برنامه‌ریزان کشور را به صورت صحیح و در زمان مناسب تامین کند. وضعیت جاری دستگاه برای برنامه‌ریزان مشخص نیست و اطلاعات واصله مورد اطمینان نیستند و هیچ روشی برای کنترل صحت این اطلاعات وجود ندارد.

• اتلاف منابع و کاهش بهره‌وری

وقتی سیستم‌های دستگاه‌های اجرایی دچار مشکل باشند، در بکارگیری منابع برنامه‌ریزی شده و تخصیصی به دستگاه ناتوان بوده و میزان فعالیت انجام شده توسط دستگاه و کیفیت آن، بسیار کمتر از میزان منابعی است که در اختیار دستگاه قرار گرفته است.

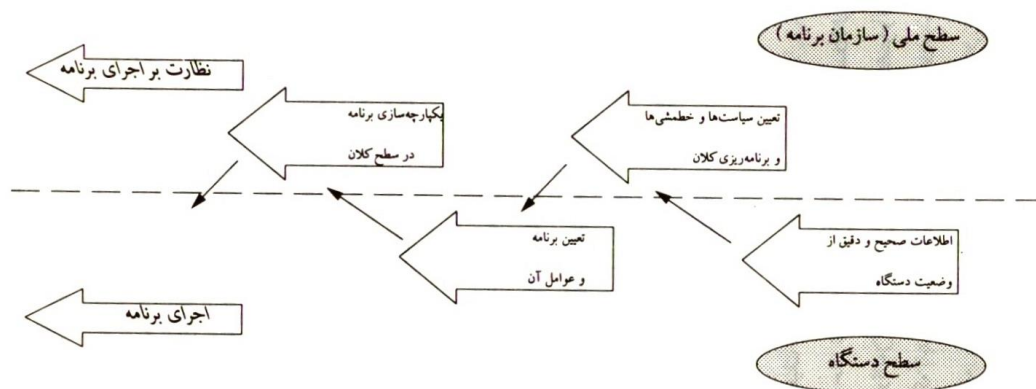
• عدم امکان اجرای برنامه‌ها

دستگاه‌های دارای سیستم‌های ناقص و ناصحیح، از اجرای مناسب و کارآمد برنامه‌ها باز می‌مانند.

• عدم دخالت دستگاهها در برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی توسعه کشور، نیاز به فعالیت دو سطح مختلف دارد. سطح اول سطح نهاد برنامه‌ریزی کننده کشوری است (سازمان برنامه و بودجه) و سطح دوم خود دستگاهها. شکل 2 نشان دهنده فراروند برنامه‌ریزی در بین این دو سطح است. ابتدا باید اطلاعات صحیح، دقیق و قابل اطمینان از وضعیت دستگاه و منابع موجود در آن در اختیار نهاد برنامه‌ریزی کننده قرار گیرد. سپس این نهاد در سطح کشور به تعیین اهداف، سیاست‌ها و خط‌مشی‌های برنامه‌ریزی پرداخته و برنامه‌ریزی کلان را انجام می‌دهد. سپس واحدها و بخشهای برنامه‌ریزی در خود دستگاهها، با توجه به این خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها به برنامه‌ریزی جزئی فعالیت دستگاه خود می‌پردازند و برنامه را در اختیار نهاد برنامه‌ریزی کننده ملی قرار می‌دهند. این نهاد با یکپارچه سازی برنامه کلیه دستگاهها و سازماندهی، برنامه را برای اجرا به دستگاهها واگذار کرده و خود بر اجرای برنامه نظارت می‌کند.

وقتی که دستگاهها دارای سیستم مناسبی نباشند، و واحد برنامه‌ریزی در آنها فعالیت درستی نداشته باشد، حتی اگر نهاد برنامه‌ریزی نیز به خوبی فعالیت کند، سه بخش از فراروند برنامه‌ریزی ناقص انجام شده و بنابر این کل برنامه‌ریزی دچار مشکل می‌شود. دو بخش اول (تامین اطلاعات) و سوم (اجرای برنامه) که مورد بحث قرار گرفت. اما بخش میانی که برنامه‌ریزی فعالیت خود دستگاهها است به واحد برنامه‌ریزی داخلی دستگاه بستگی دارد. در اغلب دستگاهها این واحد پیش‌بینی نشده و یا ناکارآمد است. واحدهای بودجه و تشکیلات و طرح و برنامه که قاعدتا باید عهده‌دار چنین وظیفه‌ای باشند، معمولاً بدلیل عدم وجود سیستم و رویه‌های مناسب، از انجام این کار ناتوانند.



شکل ۲. فراروند برنامه‌ریزی در دو سطح ملی و داخلی دستگاه

• توقف طرح‌های توسعه ملی

با توجه به خدماتی که باید از طرف یک دستگاه دولتی برای اجرای طرح‌های ملی ارائه شود و این خدمات با ساختار ضعیف سیستم‌های موجود در دستگاه، به شکل نامنظم و ضعیف ارائه می‌شود، این طرحها دیرتر از موعد مقرر به اتمام می‌رسد و یا اصلاً انجام نمی‌شود.

• تغییر رویه‌های اجرای برنامه بر اثر تغییر افراد

وابستگی فعالیت دستگاه به سلاقی و خصوصیات اشخاص به علت عدم وجود سیستم قوی و مناسب، باعث توقف یا ایجاد خدشه در اجرای برنامه‌ها بر اثر تغییر اشخاص می‌شود.

• تناقض بین سیاست‌های دولتی و تصمیمات مقطعی

اولا توجه به این نکته ضروری است که سیستم تنها به سطح دستگاه‌های اجرایی محدود نمی‌شود. سیستم‌های اقتصادی و مالی، سیستم‌های اجتماعی، سیستم‌های تصمیم‌گیری و سازماندهی دولتی و مهمتر از همه اینها خود سیستم برنامه‌ریزی کشوری همه باید دارای همان خصوصیات قید شده برای یک سیستم مطلوب باشند. یعنی دارای رویه‌های مستند و مکتوب بوده و با بررسی کارشناسانه و ارزیابی تمام جوانب و ابعاد ایجاد شده باشند.

اخذ تصمیمات مقطعی در یک یا چند جلسه توسط تعدادی از مسئولین، بدون مطالعه همه جانبه و کارشناسانه، منجر به پدید آمدن تناقض بین تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌های اتخاذ شده می‌گردد، که باعث ایجاد مشکلات متعددی در عملیات اجرایی و برنامه‌ریزی‌های دراز مدت می‌شود. این امر نشانه عدم وجود سیستم‌های صحیح، جامع و کارآمد در سطح کشور است. تعدد نهادهای تصمیم‌گیرنده در یک امر و تداخل وظایف نهادهای مختلف بیان‌کننده ضعف سیستم است. حتی بعضا ایجاد چنین نهادهائی بدون بررسی کارشناسانه صورت گرفته و تشکیل یکی از همین جلسات تصمیم‌گیری مقطعی به پدید آمدن آن منجر شده است. وجود ساختار واحد و همگون و با عناصر سازگار و وظایف مشخص، در وجود سیستمی جامع و یکپارچه و ملی خلاصه می‌شود.

پدید آمدن تناقض در تصمیمات و سیاست‌های دولت و اخذ تصمیمات مقطعی، می‌تواند بزرگترین عامل انهدام برنامه‌ریزی‌های انجام شده باشد. وقتی یک تصمیم، خارج از جایگاه سیستم صورت گیرد، شرایط پیش‌بینی شده در هنگام برنامه‌ریزی را تغییر می‌دهد و با تغییر این شرایط، برنامه غیر قابل اجرا می‌گردد. این موضوع بخصوص در مورد سیاست‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری و صادرات غیر نفتی به چشم می‌خورد.

3- عوامل و ریشه‌های ضعف سیستمها

با توجه به نقش و اهمیت سیستمها در فراروند برنامه‌ریزی، باید مشخص شود که چه عواملی باعث می‌شوند تا سیستم‌های موجود در دستگاهها و کل کشور اصلاح نشوند و یا اصلاحات آنها به شکل صحیح انجام نگیرد.

• عدم احساس نیاز به اصلاحات

بزرگترین مشکل آن است که مشکل را نبینیم. یعنی احساس کنیم که اصولا مشکلی وجود ندارد. در چنین شرایطی هیچگاه به اصلاح سیستم مبادرت نخواهیم کرد. از مهمترین عوامل عدم احساس نیاز به مشکل می‌توان موارد زیر را ذکر نمود:

- مدیریت غیر علمی
- مدیریت محافظه کار
- عدم توجه مدیران بالاتر به کیفیت و کارائی سازمانهای زیرین
- قوانین دست‌وپاگیر
- عدم ارزش وقت و مال و جان ارباب رجوع و افرادی که صاحبان اصلی سازمان هستند
- کارکنان یا مدیران خلافاکار و قدرتمداری برخی از کارکنان
- عدم بازرسی و کنترل
- ...

• اشتباه گرفتن ریشه مشکل

گاهی اوقات مشکل مشاهده می‌شود، اما عامل آن اشتباه گرفته می‌شود. مثلاً در بسیاری از سازمانها، مشکلات کار سازمان در عدم وجود سیستم مکانیزه مشاهده می‌شود. در چنین مواردی به اصلاح و خرید یک سیستم مکانیزه، بدون اصلاح و مطالعه سیستم‌های دستی موجود سازمان مبادرت می‌شود. در اغلب این موارد، سیستم مکانیزه خریداری شده با مشکل و سختی در سازمان پذیرفته می‌شود و بعد از پذیرفته شدن نیز نه تنها مشکل سازمان را برطرف نمی‌کند، بلکه مشکلی به مشکلات قبلی می‌افزاید. متأسفانه در اغلب موارد، این موضوع از چشم سیستم مکانیزه دیده شده و پس از بحث و جدل‌های بی‌حاصل در مورد توانایی‌های سیستم، هزینه‌مجددی صرف خرید سیستمی دیگر می‌شود. در حالی که ریشه و عامل اصلی هنوز وجود دارد. در برخی از سازمانها برای یک موضوع خاص تا 4 سیستم خریداری شده و هنوز هم کار با شیوه دستی و نامعقول انجام می‌شود. نمونه‌های متعددی از این مورد وجود دارد.

• اشتباه گرفتن نقش سیستم با مدیریت

همانطور که قبلاً نیز بیان شد، یا اصولاً سیستم و تعیین ساختار سازمان بر عهده مدیریت نهاده شده و هر مدیر به سلیقه خود به سازماندهی می‌پردازد و یا اگر قرار است سیستم به صورت حساب شده و با مطالعه اصلاح شود، توسط مدیریت این کار انجام می‌شود. به عنوان مثال در آخرین تصمیمات دولتی برای اصلاح سیستم‌ها، در مرداد ماه 1377، معین شد تا در هر سازمان، هیئتی متشکل از مدیران و کارکنان با سابقه همان سازمان به این کار مبادرت کنند. نکته جالب توجه آن است که در این هیئت، هیچ صحبتی از مهندسان سیستم و کارشناسانی که در این زمینه تخصص دارند به میان نیامده است. و نکته جالب توجه دیگر آن است که در علم تجزیه و تحلیل سیستم، اصولاً خود همان افرادی که در آن سازمان فعالیت می‌کنند و پرسنل یا مدیر همان سازمان هستند، نباید بجز بصورت همفکری، در طراحی سیستم جدید دخالت مستقیم داشته باشند. زیرا اعمال نظرات این گونه افراد بعضاً در بر دارنده منافع شخصی خود آنها خواهد بود. اصولاً یکی از اهداف سیستم‌های کارآمد، گسترش وابستگی سیستم و سازمان به اشخاص خاص (از پرسنل گرفته تا مدیر) است.

از طرفی دیگر با همه این شرایط نیز تا مدیری بر سازمان مسلط می‌شود و لزوم اصلاحات بر ساختار سیستم سازمان را حس کرده و این اصلاحات را آغاز می‌کند، تعویض شده و مدیر جایگزین نیز از ادامه اصلاحات خودداری می‌کند. این اصلاحات علاوه بر آنکه باید توسط مهندسان سیستم و کارشناسان این زمینه صورت گیرد، باید با سازماندهی نهادی که در این زمینه در کشور مسئول است، و از طرف این نهاد صورت گیرد.

• نهاد مشخصی برای سازماندهی سیستمهای کشور وجود ندارد

هر چند که ظاهراً سازمان امور اداری و استخدامی کشور، و شورای عالی اداری عهده‌دار چنین وظیفه‌ای است، اما با توجه به اینکه:

- 1- فعالیت‌های این نهاد در حال حاضر به تنها برخی از وظایف آن محدود می‌شود.
- 2- سازماندهی سیستمهای ملی، تنها به وجه سیستمهای اداری محدود نمی‌شود. نهاد سازماندهی سیستمهای کشور، باید پوشش دهنده کلیه سیستمها حتی سیستمهای اقتصادی، مالیاتی، صنفی و سیستمهای قانونگذاری و قضائی باشد و هماهنگی بین اجزاء و سیستمهای موجود در دستگاهها را بر عهده بگیرد. در حال حاضر اصولاً چنین نهاد هماهنگ‌کننده‌ای موجود نیست.

چنین نهادی در کنار نهاد برنامه‌ریزی، ضروری به نظر می‌رسد. در صورتی که کلیه دستگاهها و عملیات در کشور، بر طبق سیستمهای منسجم و هدفمند انجام شود و نهادی نیز وظیفه سازماندهی و هماهنگی آنان را بر عهده داشته باشد، و در صورتی

که این سیستم‌ها ساختار اطلاعاتی توزیع شده و به هم پیوسته‌ای را ایجاد کنند، امکان ایجاد سیستم‌های حمایت از تصمیمات دولتی فراهم خواهد آمد. از جمله مهمترین این سیستم‌ها می‌توان به سیستم شبیه‌سازی اقتصادی-اجتماعی کشور اشاره کرد. این سیستم با مدل‌سازی کلیه سیستم‌های موجود در کشور، از سیستم‌های اداری گرفته تا سیستم‌های اقتصادی و اجتماعی، در هنگام بررسی‌های دولت و نهاد قانون‌گذار برای انجام، عدم انجام و یا چگونگی انجام یک طرح، ابتدا طرح مورد نظر بر این سیستم اعمال شده و با شبیه‌سازی رفتار سیستم‌ها، اثراتی که این طرح بر کشور خواهد داشت بررسی می‌شود. باید توجه داشت که ایجاد چنین سیستمی با تواناییها و سطحی فراتر از آنچه که هم اکنون انجام می‌شود، تنها با ایجاد سیستم‌های صحیح در سازمانها و وجود این نهاد هماهنگ کننده میسر خواهد بود.

• عدم وجود واحد سیستمها در سازمان یا جایگاه نامناسب آن

واحد سیستمها در یک سازمان، برای نگهداری و تطابق سیستم با تغییرات محیطی و شرایط جدیدی که برای سیستم ایجاد می‌شود، لازم و ضروری است. واحد سیستمها یک واحد ستادی است که وضعیت سیستم در هر سازمان را زیر نظر دارد. نکته بسیار مهم در آن است که مدیریت باید تسلط محدودی بر واحد سیستمها در سازمان داشته باشد و قدرت حذف یا تغییر رویه‌های آن را نداشته باشد. حتی پرسنل واحد سیستمها نباید جزو پرسنل همان سازمان باشند. تشکیلات واحد سیستمها در دستگاهها و در دولت باید با ساختاری مستقل و موازی با ساختار دستگاههای دولتی، متصل به نهاد سازماندهی کننده سیستمهای کشور ایجاد شود. نمونه چنین ساختاری در مواردی نظیر ذیحسابی یا حراست مشاهده می‌شود.

• مشخص نبودن شغل تحلیلگر سیستم و ابعاد آموزشی آن

در حال حاضر، رده شغلی تحلیلگر سیستم جزو مشاغل شناخته شده در سازمان اموراداری و استخدامی کشور است، اما سطوح و تحصیلات قابل قبول و موجود برای آن در آموزش عالی کشور تناسب کافی را با این شغل نداشته و تعریف مشخصی از آن در عمل (و نه در مستندات بلاکاربرد) وجود ندارد.

4- راهکارهای عملی

با توجه به مسائل مورد بحث، راهکارهای عملی برای اصلاح سیستم‌ها، باید به عنوان یکی از طرحهای مهم در برنامه سوم توسعه کشور گنجانده شود. این طرح که در حال حاضر به عنوان یکی از برنامه‌های اجرایی قابل بحث است، در صورت عملی شدن و تحقق یافتن در مراحل بعدی برنامه‌ریزی کشور به خود فراروند برنامه‌ریزی کشور کمک شایانی را خواهد نمود، ان شاء الله. رئوس راهکارهای پیشنهادی عبارتند از:

- ایجاد نهاد سازماندهی کننده سیستمهای کشور یا تعمیم نهادهای موجود برای تصدی وظایف جامع این نهاد.
- ایجاد رویه‌های استاندارد برای مطالعه و توسعه سیستمهای دستگاههای دولتی.
- ایجاد فرهنگ سیستم و آشنائی بیشتر مدیران اجرایی و پرسنل با اهمیت و جایگاه و خصوصیات سیستم‌ها.
- توجه به آموزش عالی در این زمینه.
- مطالعه و توسعه و اصلاح سیستم‌های موجود در دستگاهها.
- مطالعه و هماهنگی بین سیستم‌های اقتصادی-اجتماعی کشور و رفع ناسازگاریها و تناقضات رویه‌ای

5- نتیجه گیری

دستیابی به توسعه نیازمند برنامه ریزی صحیح، و برنامه ریزی صحیح و اجرای آن نیازمند وجود سیستم های کارآمد و مناسب است و باید در برنامه توسعه کشور به عنوان یک اصل بسیار مهم مورد توجه قرار گیرد. مع الوصف تاکید مناسب و به جایی که در سالهای اخیر بر قانون گرائی و برنامه ریزی می شود، قانون و قانون گرائی و برنامه و برنامه ریزی لازم هستند ولی کافی نیستند. در صورتی که سیستم مناسبی برای اجرای برنامه ها و اعمال قوانین وجود نداشته باشد، قانون و برنامه به تنهایی راهگشا نخواهند بود.

منابع

- [بهم 72] - بهشتیان - مهدی - روشهای ساخت یافته توسعه سیستمها - گزارش کامپیوتر - شماره 120 - 1372 .
- [م ج 72] - مجیدی - اردوان - بررسی جنبه های بکارگیری ناصحیح تکنولوژی نرم افزار کامپیوتر در ایران - دومین سمینار علم توسعه و تکنولوژی - دانشگاه صنعتی امیرکبیر - 1372 .
- [م ج 76] - مجیدی - اردوان - برقراری تعادل با تحولات سریع سیستمهای کامپیوتری - سومین کنفرانس بین المللی کامپیوتر ایران - دانشگاه علم و صنعت ایران - 1376 .
- [م ج 76-2] - مجیدی - اردوان - تنگناهای اجتماعی در مکانیزاسیون و توسعه سیستمهای کامپیوتری در سازمانها - اولین همایش جامعه شناسی و مدیریت - سازمان مدیریت صنعتی - 1376 .
- [ش ب 71] - شورای برنامه ریزی برنامه دوم سازمان برنامه و بودجه - خط مشی های اساسی بخش انفورماتیک در برنامه دوم - خبرنامه انفورماتیک - شماره 52 - 1371 .
- [ض س 72] - رضائی - سیامک - تکنولوژی اطلاعاتی و برنامه ریزی انگلستان - گزارش کامپیوتر - شماره 119 - 1372 .
- [م م 75] - منصور منصور کیا - تجزیه و تحلیل سیستمها و روشها - انتشارات مروارید - 1375 .
- [ع رض 76] - علی رضائیان - تجزیه و تحلیل و طراحی سیستمها - انتشارات سمت - 1376 .
- Fraser & Boyd - STRUCTURES SYSTEM DEVELOPMENT - Powers, Cheney, Crow - [PCC90]
- 1990 .
- Prentice - SYSTEM ANALYSIS AND DESIGN - Julie E. Kendall , K.E. Kendall - [KKJ92]
- 1992 - Hall
- 1990 - WADSWORTH - INFORMATION SYSTEMS IN MANAGEMENT - J.A. Senn - [JAS90]
- 1990 - PRENTICE HALL - BUSINESS SYSTEMS - R. CORNES - [COR90]
- John - SOFT SYSTEMS METHODOLOGY IN ACTION - J. SCHOLLES - P. CHECKLAND - [CHS90]