شایسته سالاری؛ ضرورت همه زمان ها

گفت و گو با فرزین انتصاریان عضو کمیته فنی سازمان جهانی استاندارد و رئیس انجمن مدیریت کیفی ایران

گفت و گو: یوسف ناصری

شایسته سالاری یکی از مفاهیمی است که در سال های اخیر در ایران مورد تاکید قرار گرفته است و پیاده کردن این پدیده و آرمان می تواند بسیاری از مشکلات را از پیش روی جامعه بردارد، اما نیل به چنین هدفی متعالی بدون استقرار ساز و کار لازم و اعتقاد راسخ به آن تحقق نمی یابد.

در گفت و گو با مهندس «فرزین انتصاریان»، «رئیس انجمن مدیریت کیفیت ایران» و «رئیس جامعه ممیزی و بازرسی ایران» مفهوم شایسته سالاری و دلایل عدم تحقق آن به بحث گذاشته شد.

او که تنها مهندس ایرانی عضو کمیته فنی سازمان جهانی استاندارد است، باور دارد که ما هنوز تعریف منسجمی از شایسته سالاری سازمان نکرده ایم و با پذیرش یک تعریف منسجم که اجماع نسبی هم در مورد آن حاصل آمده باشد، می توان گامهای اولیه را برای عینیت بخشیدن به شایسته سالاری برداشت. گفت و گو با انتصاریان در پی می آید.

*** در چند سال اخیر، موضوع توجه به شایسته سالاری مورد تاکید قرار گرفت و همچنان ضرورت اتکا به شایسته سالاری یادآوری می شود. به نظر شما چه لزومی دارد که شایسته سالاری باید تحقق پیدا کند؟**

– ما باید در ابتدا درباره اصطلاح شایسته سالاری بحث و آن را تعریف کنیم. یعنی در ابتدای بحث لازم است که بدانیم چه تعریفی از شایسته سالاری را می پذیریم. گاه شایسته به معنای دارای صلاحیت (Qualified) به کار می رود و گاه معادل کارآمد یا با کفایت (Competent) برای آن در نظر می گیرند و گاهی هم معنی برترین یا قهرمان را (Champion) در نظر دارند. اصطلاحی که به تازگی وارد واژه های مدیریتی هم شده است و ما باید دقیقاً مشخص کنیم که چه برداشتی از این اصطلاح را در نظر داریم.

*** طرح این دیدگاه از طرف شما نشان دهنده این است که ما هنوز در تعریف این موضوع مشکل داریم؟**

– بله؛ اشکال ما این است که این کلمه تعریف نشده و ما اگر شایسته را مترادف با نخبه (Elit) فرض کنیم، باید بپذیریم که تعداد نخبه ها بسیار محدود است. نخبگانی که تحولات عظیمی را به وجود می آورند. برای مثال آقای ماهاتیر محمد نخست وزیر سابق مالزی اگرچه در واقع مدیر یک کشور بود، ولی یک نخبه هم محسوب می شد.

*** در کشور مالزی بعد از گذشت ۲۰ سال است که موفقیت ماهاتیر محمد ملموس شده و چون روند توسعه تداوم پیدا کرده، صحبت از نخبه بودن نخست وزیر سابق مالزی به میان می آید.**

– به هر حالت ماهاتیر محمد توانسته صحیح و دقیق عمل کند و در مجموع شخصیتی است که به عنوان نخبه از او نام می برند. به همین دلیل از او برای حضور در سمینارها و کنفرانسهای متعدد در مناطق مختلف دنیا دعوت می کنند و البته مشابه ایشان هم کسانی دیگر هستند که در رده های مختلف مدیریتی مشغول به کار بوده و یا هستند. به فرض آقای «جک ولش» مدیرعامل سابق شرکت جنرال الکتریک یکی از نخبگان مدیریت دنیاست و بسیاری از دانشگاهها از ایشان می خواهند برای آنها سخنرانی کند. جک ولش شرکت در حال ورشکست شده جنرال الکتریک را از خطر انحلال رهانید. وقتی که او مدیریت این شرکت را به عهده گرفت، کسی فکر نمی کرد در کارش موفق باشد، اما تصور نمی کنم آنچه که در کشور ما در مورد شایسته سالاری مطرح است ناظر به این گونه افراد باشد.

ما در ایران یک بحث عمومی داریم و اینجاست که شایسته سالاری به معنی کفایت و قابلیت مطرح می شود. به اعتقاد من، کسی که گواهینامه رانندگی دارد، در این زمینه دارای صلاحیت است و این با کارآمد و باقابلیت با کفایت بودن تفاوت دارد. کارآمد به این معنا که کسی توانمندی لازم را برای انجام یک کار داشته باشد، اما ممکن است یک فرد کارآمد در حال حاضر واقعاً کارآمد و باکفایت باشد، ولی در خود از چنین کفایتی برخوردار نباشد. به فرض اگر یک راننده که گواهینامه هم دارد، مریض شود و برای مدتی قادر به رانندگی نباشد، صلاحیت او معتبر است، ولی او در حال حاضر فردی کارآمد نیست. در حقیقت شایسته سالاری بیشتر با کلمه کارآمدی (Competency) ارتباط برقرار می کند. البته ممکن است کسی راننده بسیار خوبی باشد، ولی گواهینامه رانندگی نداشته باشد، در نتیجه صلاحیت رانندگی را ندارد.

*** چنین شخصی با کفایت هست، ولی صلاحیت دار نیست؟**

– بله، چون مدرک لازم را ندارد. بنابراین باید شایسته سالاری را بخوبی تعریف کنیم. اگر منظور این است که در کشور به کدام یک نیاز داریم، در برخی جنبه ها که مسائل استراتژیک و راهبردی مطرح است، نیاز به همان شایسته هایی داریم که «نخبه» نامیده می شوند. نخبه یک فرد استثنایی است که قابلیتهای بالایی دارد و ما در رده استراتژیک هم به چنین افرادی نیاز داریم.

*** چنین فردی چه ویژگیهایی باید داشته باشد تا فردی نخبه و استثنایی به حساب آید؟**

– به نظر من، باید قدرت تجزیه و تحلیل و برنامه ریزی کلان داشته باشد و از قدرت راهبردی بسیار بالا و پایمردی بسیار بالایی برخوردار باشد. در ابعاد فردی و اجتماعی هم فردی بسیار باهوش و صالح باشد. این خصوصیات اگر در یک نفر جمع شود، آن فرد نخبه خواهد بود و تعداد چنین کسانی در بین چند میلیون نفر به تعداد انگشتان دست هم نمی رسد.

*** افراد شایسته همان کسانی هستند که با عنوان بوروکرات و تکنوکرات یا فن سالار نامیده شده اند؟**

– چنین افرادی باید فراتر از بوروکراسی و تکنوکراسی موضوع را ببینند. افراد مورد نظر کسانی هستند که تغییر و تحول ایجاد می کنند. دانشگاهها و مراکز پژوهشی فراوانی در دنیا وجود دارد و دانشمندان وپژوهشگران زیادی در این اماکن مشغول به کار هستند، ولی همه اینشتین نمی شوند. منظور این است که فرد نخبه در جایی که هست، تحول عظیم ایجاد می کند و قاعدتاً چنین افرادی باید در مناصب راهبردی و استراتژیک قرار بگیرند، چه در مورد صنعت و چه در مورد مسائل اجتماعی، اما متأسفانه مدرک گرایی در فضای مدیریتی و نظامات مدیریت منابع انسانی ما در سطح کشور، جایگزین کفایت و قابلیت شده است. کفایت و قابلیت هم عمدتاً از طریق تجربه و تخصص کسب می شود.

*** چرا چنین وضعی پیش آمده؟**

– به علت عدم توجه به نتیجه این وضعیت به وجود آمد. اگر فردی، سوابق مدیریتی قوی هم داشته باشد، ولی مدرک مدیریتی نداشته باشد، اجازه مدیریت به او نمی دهیم.

*** می خواهید بگویید مدیریت هم علم است و هم فن؟**

– مدیریت در فضای ۲۰ سال پیش، ذاتی و علمی بود، ولی از ۲۰ سال قبل به این طرف، بحث ذاتی مدیریت وارد مقوله رهبری شد که آن هم بخشی از مدیریت است و بخشی هم به آموزش نیاز دارد که البته آموزش های کاربردی کارساز هستند و آموزش های آکادمیک چندان کمکی نمی کنند. بنابراین ما برای اینکه یک مدیر قابل در دنیای امروز داشته باشیم باید دنبال کسانی بگردیم که علم را در بستر عمل تجربه کرده باشند و علم آنها هم علم روز است.

برای مثال، ما از دوران جادوگری مباحث پزشکی را داشته ایم و در طب سینوی یا ابن سینا با توجه به طبایع چهارگانه مداوا صورت و امروزه هم با دستگاههای الکترونیکی پیشرفته، آزمایشهای متعددی انجام می شود و تشخیص داده می شود، عامل یک بیماری چیست. در مدیریت هم وضع به این صورت تغییر پیدا کرده و رشته ها تخصصی شده است. کسی که در زمینه مدیریت کنترل کیفیت تجربه دارد، در زمینه مدیریت تضمین کیفیت لزوماً صاحب نظر نیست.

*** این شایسته بودن یا آن تخصص گرایی چه ارتباطی برقرار می کند؟**

– اگر کسی در رشته خودش شایسته به مفهوم باکفایت نباشد، نمی تواند در کارش موفق باشد. حتی اگر فردی مدرک دکترای مدیریت هم داشته باشد، الزاماً نمی تواند مدیر کنترل کیفیت یک کارخانه شود و در عین حال در کارش موفقیت هم کسب کند. بنابراین مدیریت از آن حالت نظری سابق فاصله گرفته و بیشتر جنبه کاربردی و تکنیکی و فنی پیدا کرده است. نخبه کسی است که در جایگاه خودش تحول مثبت ایجاد کند و نخبه بودن به این معنا نیست که الزاماً هرچقدر یک سازمان بزرگتر باشد، به افراد نخبه تری هم نیازمندیم. در بحث روزنامه نگاری هم چنین مثالی می توانیم بیاوریم. اگر نخبه ای در رأس و مدیریت یک روزنامه بگذاریم، ممکن است روزنامه را از یک روزنامه محدود و محلی به یک روزنامه جهانی تبدیل کند.

*** شاید بتوان گفت که غفلت ما از تحولات جوامع دیگر موجب شده با مناسبات جدید آشنا نشویم. در اینجا باید الزامات و ضرورتهای درک این مناسبات جدید را مطرح کرد. از دید شما چه ضرورتی ما را به این حوزه سوق می دهد که تحولات جوامع دیگر را از نظر دور نداریم؟**

– شایسته سالاری امری است که همیشه مورد نیاز است. اگر شایسته سالاری با مفهوم کفایت و قابلیت در نظر باشد، ضرورت آن همه زمانها ملموس می شود. شایسته سالاری باعث می شود که کارها به صورت حرفه ای انجام شود، اما تا در وضعیت رقابتی قرار نگرفته ایم و یا قیمت تمام شده کالاها مطرح نباشد و یا اینکه کیفیت مورد نظری مشتری مورد توجه نباشد، می توان تا حدی شایسته سالاری را نادیده گرفت. در این صورت است که امکان دارد از شخصی یا اشخاصی استفاده کنیم که غیر شایسته باشند و زیانش را هم متوجه نشویم، اما زمانی که مسأله رقابتی شدن امور در نظر گرفته شود، مجبوریم از افراد شایسته و شایسته به معنای باکفایت استفاده کنیم و در این حالت می توان کیفیت کالاهای تولید شده را بالا برد یا قیمت کالاهای تولیدی و خدمات را کاهش داد.

به تعبیر دیگر ممکن است به دلیل منافع کوتاه مدت از افراد غیرشایسته استفاده کنیم، ولی در درازمدت نمی توان این کار را تداوم داد. موفقیت در دنیای امروز در گرو این است که چه در سازمان های دولتی و چه در سازمان های غیردولتی از افراد شایسته و در جایگاه خودشان استفاده شود.

*** با چه شیوه ای می توان تعداد افراد شایسته بیشتری پرورش پیدا کنند؟**

ما باید در نظام ارزیابی منابع انسانی مان، نتیجه گرایی را دخالت بدهیم. یعنی فقط به مدرک و سابقه و دانش تئوریک فرد توجه نکنیم بلکه تجربه و دانش کاربردی او را هم در نظر داشته باشیم. من نمی گویم که صلاحیت را نادیده بگیریم، ولی صلاحیت به تنهایی کارساز نیست. به اعتقاد من صلاحیت را باید در کنار قابلیت و کفایت تعریف کرد و آنها را لازم وملزوم یکدیگر دانست.

*** مقوله شایسته سالاری جمعی در الگوی مدیریتی ژاپنی ـ کایزن ـ مطرح می شود. در کایزن تلاش بر این است که همه افراد مجموعه تقریباً به سطوحی همسان از شایستگی برسند و با کمک همدیگر به تحقق اهداف مجموعه و سیستم کمک کنند. این روش در مقایسه با سایر الگوها چه مزیتی دارد؟**

کایزن عمدتاً یک رویکرد به توسعه یا رشد پایدار یک بنگاه یا واحد مدیریتی است و چنین هدفی به مؤلفه های دیگری هم نیاز دارد. بحث شایسته بودن هم اگر به معنای با کفایت بودن همه باشد مسلم است که باید مورد توجه باشد، ولی صرف وجود افراد با کفایت نمی توانیم الزاماً به کایزن برسیم. کایزن روش ها و سیستم های خاصی دارد و یکی از شرایط آن همین شایسته سالاری است. البته رویکرد مدیریت کلاسیک هم بر شایسته سالاری تأکید دارد و در آنجا هم گفته می شود که همه باید شایسته باشند. به این معنی که هر کس کار خودش را بخوبی بداند و در جایگاه صحیحی قرار بگیرد.

کایزن رویکردی است که از طریق آن ما به دنبال این هستیم که هر چه بیشتر به دست بیاوریم و این کار هم به طور مستمر و منظم اجرا بشود.

*** الگوی استخدام دائم العمری هم که در ژاپن وجود دارد ولی در آنجا وضعی مشابه آنچه در ایران هست رخ نمی دهد و افراد همواره سعی می کنند کارآمدی و شایستگی خود را ارتقا دهند. این تفاوت ناشی از چیست؟**

مفهوم استخدام دائم العمر در ژاپن به این معنا نیست که نمی توان کارمند یا کارگری را اخراج کرد. در ژاپن کسی که از یک سازمان اخراج می شود در جامعه جایگاهی ندارد. در صورتی که در آمریکا اینگونه نیست و شخص اخراج شده می تواند در جای دیگری استخدام شود. در آمریکا نظام حاکم بر فضای مدیریت افراد بر اساس استخدام و اخراج است. بنابراین این سازمان بی شک بی رحم است و فرد برای تداوم کارش باید خود را با فضای محل کارش تطبیق دهد.

در ایران ممکن است امنیت شغلی بیشتری وجود داشته باشد، ولی مواردی هست که اگر کارمندی آنها را رعایت نکند امنیت شغلی اش به خطر می افتد. در آمریکا، مسائل دیگری مطرح است و در جامعه ما مسائل دیگری مورد توجه است و در ژاپن هم فضای دیگری حاکم است و فرد باید قابلیت و کفایتش را به منصه ظهور برساند و اگر یک ژاپنی از شرکتی اخراج شود به دشواری می تواند در یک شرکت دیگر استخدام شود. چون این تصور وجود دارد که یک سازمان با تمام توان می کوشد از نیروی انسانی خود برای پیشرفت و رشد تشکیلات خود بهره ببرد و وقتی فردی اخراج می شود معنایش این است که او قابلیت و صلاحیت کافی ندارد.

*** در شرکت های خصوصی ایران هم چندان به صلاحیت و کفایت توجه نمی شود. گاه به استخدام افراد فامیل و قابل اعتماد خود روی می آورند که الزاماً هم دارای کارآمدی بیشتری نیستند!**

بله، در برخی خصوصی ما هم این معضل با شدت کمتری وجود دارد و بسیاری از سازمان ها به برنامه ریزی منظم برای افزایش کفایت و قابلیت افراد خود نمی پردازند. بنابراین در درازمدت دچار مشکل می شوند. در حالی که در نظام مدیریتی همه شرکت ها و سازمان ها باید این مسائل تعریف شده باشد.

*** آیا مقوله اعتماد به افراد فامیل می تواند برای مؤسسه و سازمان به عنوان یک مزیت در نظر گرفته شود؟**

البته استخدام افراد قابل اعتماد می تواند یک مزیت باشد، ولی بدون توجه به قابلیت افراد نمی توان افراد فامیل را استخدام کرد. یعنی این نوع استخدام باید بتواند به پیشبرد اهداف سازمان کمک کند و لیکن اگر قرار باشد فقط به دلیل روابط فامیلی، یک فرد غیرحرفه ای را با قابلیت های نامناسب به کار بگیریم ضرر وزیان چنین کاری متوجه سازمان یا مؤسسه و شرکت خواهد شد و گریزی از آن نیست.

*** در فضای جهانی شده احتمال موفقیت شرکت هایی که به خاطر اعتماد به استخدام افراد فامیل روی می آورند، وجود دارد؟**

شرکت های بخش خصوصی که به انتظارات مشتریان خود پاسخ می دهند و فشارهای رقابتی روی آنها وجود دارد در صورت عدم توجه به کفایت و قابلیت و فقط با تکیه بر مناسبات فامیلی به استخدام افراد اقدام کنند، زیان می کنند.

اما ممکن است سازمان ها و شرکت هایی باشند که مدیر نمی داند دقیقاً چه اهدافی را دنبال کند می تواند از هر موفقیتی برای تأمین منافع خود استفاده نماید. در این حالت استخدام خویشاوندان و رفقا یک مزیت برای چنین مدیری است، اما اگر ما این نوع رویکرد و اقدام را به مدیریت عملکرد و انتظارات مشتریان، مشتری محوری و رقابت در دنیای امروز ربط بدهیم باید بگویم که مطمئناً آثار درازمدت چنین سیاستی دامنگیر آن شرکت یا مؤسسه می شود.

*** شما شرکت یا مؤسسه ای را سراغ دارید که بر اساس مناسبات خانوادگی و فامیلی باشد و در عین حال با موفقیت به فعالیت خود ادامه دهد؟**

البته برخی شرکت های شناخته شده در جهان هستند که ماهیت خانوادگی دارند و برخی از آنها حدود ۳۰۰ سال قدمت دارند. برای مثال بنیاد راکفلر یکی از شرکت هایی است که نسل اندر نسل تا الآن کارش را استمرار داده، ولی در عین حال به کفایت و اصول مدیریتی هم توجه می شود. اگر حداقلی از کفایت و قابلیت وجود نداشته باشد را کفلر پدر، مدیریت شرکت را به پسرش واگذار نمی کند.

*** چشم انداز پیش رو را چگونه ترسیم می کنید؟**

در چند سال اخیر مباحث خوبی در مورد ضرورت توجه به شایسته سالاری مطرح شده است. تأثیر رسانه ها و مطبوعات هم می تواند در پیشبرد این هدف بسیار مؤثر باشد و بالاخره این فعالیت ها باعث می شود که ما راه صحیح را پیدا کنیم و اصلاح لازم را در شیوه های مدیریتی به وجود بیاوریم. البته من نسبت به موفقیت ما در آینده و آنچه در سند چشم انداز ۲۰ ساله کشور به عنوان یک هدف دوربرد برای کشور تعریف شده ناامید نیستم، اما باید ابعاد مختلف مسائل پیش روی جامعه و از جمله شایسته سالاری مورد بررسی قرار بگیرد و در فضای واقعی، راهکارها و ساز و کارهای لازم را شناسایی کنیم و به کار بگیریم، بنابراین من معتقدم که ما با انجام صحیح این امور بی شک با موفقیت روبرو خواهیم بود.

گفت و گو با مدیر کل دبیرخانه شورای عالی شهرسازی و معماری

فرصت هایی برای دیدن همه شهر

گفت و گو: ندا معماری پور

شورای عالی شهرسازی و معماری در سال ۱۳۴۵ تشکیل یافت. سپس قانون تأسیس شورای عالی شهرسازی و معماری در سال ۱۳۵۱ تصویب شد. این قانون علاوه بر مصوب فوق، نحوه بررسی و تصویب طرح های جامع و تفصیلی را تعیین کرده است. قانون تعاونی‌سازم وزارت ابادانی و مسکن به وزارت مسکن و شهرسازی نیز که در سال ۱۳۵۳ تصویب شده است، اظهارنظر درباره لوایح، آیین نامه های شهرسازی و معماری، تصویب طرحهای جامع شهری و منطقه ای، طرح جامع سرزمین و ضوابط و مقررات شهرسازی را در این قانون تعیین کرده است.

شورای عالی شهرسازی و معماری از سال ۱۳۶۵ اقدام به تصویب تعدادی طرح جامع شهری و منطقه ای کرده و از سال ۱۳۶۹ با حفظ اختیار خود در تصویب نهایی طرحها، اختیار تصویب طرح جامع شهرهای واقع در مناطق جنگ زده و همچنین شهرهایی را که جمعیت آنها طبق سرشماری ۱۳۶۵ کمتر از ۲۰۰ هزار نفر بود، به شورای شهرسازی استان واگذار کرد که این امر موجب تسریع در تصویب طرح های جامع شهری شد.

پس از آن لازم بود قانون جامع شهرسازی تدوین شود. در این زمینه وزارت مسکن و شهرسازی اقدامات اصلاحی لازم همچون تجمیع قوانین و مقررات شهرسازی اعم از بررسی روی دیگر، نقاط، ابهام، سکوت و یا تاکارآمدی قوانین را برای دستیابی به تهیه قانون جامع شهرسازی و درنهایت توسعه موزون و هماهنگ کالبدی شهری در دستور کار خود قرارداده است. مصوبات شورای عالی شهرسازی و معماری شامل طرح های منطقه ای، ناحیه ای و طرح های ویژه در است. دراین طرح شهری به دلیل ارائه سیما، موقعیت و امکانات شهر و همچنین ارائه اطلاعات لازم برای پاسخگویی به مشکلات روز شهرها و مدیریت شهری از مهمترین فعالیتهایی است که در تقسیمات مطالعاتی کشوری شورای عالی شهرسازی و معماری مورد بررسی قرارمی گیرد و سپس مراحل تصویب و اجرایی را خواهد گذراند.

اساس طرح تفصیلی شهرها، طرح جامع شهرهاست که ۱۰ ساله تهیه می شوند. به منظور آشنایی با عملکرد شورای عالی شهرسازی و معماری ایران و نقشی که این شورا در تصویب قوانین لازم شهرسازی دارد، با داوود دانشیان، مدیرکل دبیرخانه شورای عالی شهرسازی و معماری ایران گفت وگویی انجام داده ایم:

شورای عالی شهرسازی و معماری از تاسیس خود چه هدفی را دنبال می کرده است؟

براساس ماده یک قانون تأسیس شورای عالی شهرسازی و معماری مصوب ۱۳۵۱، این شورا با هدف هماهنگ کردن برنامه های شهرسازی، اعتلای هنرمعماری ایران، رعایت سبکهای مختلف معماری سنتی و ملی، ارائه ضوابط لازم، با درنظرگرفتن روش های نوین علمی و فنی و شیوه های مناسب ساختمانی در مناطق مختلف کشور و با توجه به روش های اقلیمی و نوع زندگی مردم هرمنطقه تأسیس شده است که براساس همین قانون، وزیر مسکن و شهرسازی، ریاست شورای عالی شهرسازی و معماری را برعهده دارد.

وظایف شورای عالی شهرسازی و معماری ایران در قانون مربوطه چگونه دیده شده است؟

این شورا پیشنهادهایی را که برای سیاستهای کلی شهرسازی و برای طرح در هیأت وزیران ارائه می شود، بررسی می کند. همچنین بررسی و تصویب نهایی طرح های جامع شهری و تصویب معیارها، ضوابط و آیین نامه های شهرسازی را برعهده دارد.

ضمن آنکه اظهارنظرهای لازم را درخصوص پیشنهادها، لوایح شهرسازی و مقررات مربوط به طرحهای جامع شهری ارائه می کند.

تقسیم بندی طرحهای شهری برای دستیابی به سطوح لازم اولویتها و امکانات موجود در شهرها و به منظور تهیه ضوابط و مقررات مورد نیاز چگونه صورت گرفته است؟

ماده یک قانون تغییر نام وزارت آبادانی و مسکن به وزارت مسکن و شهرسازی مصوب ۱۳۵۳، در راستای تعیین وظایف این وزارتخانه، طرحهای جامع سرزمین، جامع شهر تفصیلی و هادی را تعریف کرده است.

براین اساس، طرح جامع سرزمین استفاده از سرزمین در قالب هدفها و خط مشی های ملی و اقتصادی، با بررسی امکانات و منابع و مراکز جمعیت شهری و روستایی کشور، حدود و توسعه شهرهای فعلی و آینده وقطب های صنعتی ـ کشاورزی ـ خدماتی و مراکز جهانگردی مطرح کرده است.

طرح جامع شهر از جمله طرحهای بلندمدت است که درآن نحوه استفاده از اراضی و منطقه بندی های حوزه های مسکونی، صنعتی، بازرگانی، اداری و کشاورزی، همچنین استفاده از تأسیسات، تجهیزات و تسهیلات شهری مشخص شده است.

در طرح جامع شهر نیازمندی های عمومی شهر، خطوط کلی ارتباطی و پایانه ها، فرودگاهها و بنادر، برای امکان دستیابی و بهره برداری های لازم دیده شده است.

این امر به منظور ایجاد سطح لازم برای تعیین تجهیزات و تسهیلات عمومی مناطق، نوسازی، به سازی، اولویت ها، ضوابط و مقرارت مربوط به آنها است.

نحوه استفاده از زمین های شهری در سطح محلات مختلف شهر، موقعیت و مساحت دقیق زمین، وضع دقیق و تفصیلی شبکه عبور و مرور براساس معیارها و ضوابط کلی طرح جامع شهری در طرح تفصیلی مشخص می شود.

میزان متراکم جمعیتی و ساختمانی در واحدهای شهری و اولویت های مربوط به بهسازی و نوسازی مناطق برای حل مشکلات شهری نیز از ویژگی های دیگر طرح تفصیلی است.

طرح هادی برای گسترش آتی شهر و نحوه استفاده از زمین های شهری و ارائه راه حل های کوتاه مدت برای مشکلات حاد شهرها و شهرهایی که دارای طرح جامع نیستند، تدوین شده است.

به طور کلی مصوبات شورای عالی شهرسازی و معماری شامل چه طرحهایی است؟

طرحهای منطقه ای، ناحیه ای، جامع شهری و طرحهای ویژه، موضوعاتی است که در شورای عالی شهرسازی و معماری تصویب می شود.

رسیدگی به طرحهای تفصیلی شهری با حضور چه دستگاههای اجرایی است و مدخل های اجرایی طرحها چگونه است؟

ماده ۵ قانون تأسیس شورای عالی شهرسازی و معماری، بررسی و تصویب طرح های تفصیلی شهری و تغییرات آنها را در هر استانی به وسیله کمیسیونی متشکل از رئیس شورای شهر، شهردار، نمایندگان وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، مسکن و شهرسازی، وزارت کشاورزی و مهندس مشاور تهیه کننده طرح وریاست استاندار عنوان می کند.

آن قسمت از نقشه های تفصیلی که به تصویب شورای شهر برسد برای شهرداری لازم الاجرا خواهد بود.

تغییرات نقشه های تفصیلی نیز از اساس طرح جامع شهری، مؤثر باشد، باید به تأیید شورای عالی شهرسازی برسد.

شورای عالی شهرسازی و معماری چه مکانیزمی برای دستیابی به طرح جامع شهرها با گستره متنوعی از امکانات و موقعیتهای خاص شهری، دارد؟

شورای عالی شهرسازی و معماری برای انجام مطالعات لازم، کشور را به ۱۰ منطقه تقسیم کرده است. هریک از این مناطق مطالعاتی نیز به ۸۶ ناحیه تقسیم شده اند که دربرگیرنده شهرهای بسیاری هستند.

نقشه نواحی با مقیاس یک بر ۵۰۰۰۰ و پس از آن نقشه طرح جامع با مقیاس ۱ بر ۱۰۰۰۰ تهیه می شود.

اطلاعات طرح جامع درحقیقت زمینه انجام فعالیتهای مختلف در شهرها را، با استفاده از موقعیتهای اقتصادی، کالبدی، محدوده ای و جمعیتی مشخص شده فراهم می کند. سپس این اطلاعات به استانها می آید و طرحهای جامع شهر درنهایت به عنوان سند مدیریتی دراختیار استانهای وارد در منطقه قرارمی گیرد.

شورای عالی شهرسازی و معماری راجع به این اطلاعات، مصوبه می گذراند.

تهیه طرح جامع شهر تهران چه تفاوتی داشته است؟

طرح جامع شهر تهران به لحاظ موقعیت خاص خود، ازجمله شهرهایی است که کارکرد ملی و فراملی دارد. درحالی که بسیاری از شهرها چنین نقشی ندارند.

طرح های مطالعاتی که به استفاده سند مدیریتی مناطق می رسد، از لحاظ گستره مطالعه شده در سطح کشور، چه مقداری را دربرگرفته و درچه مرحله ای از اجرا قراردارد و اساساً مسیر تهیه طرح جامع و کاربرد آن برای شهرها به عنوان سند چگونه است؟

طرحهای جامع که در استان تهیه و در کار گروه شهرسازی و معماری مطرح می شود، پس از تأییدشدن درشورای اسلامی شهرو شورای برنامه ریزی و توسعه استان به تأیید شورای عالی شهرسازی و معماری می رسد، حاوی منابع و امکاناتی درخصوص کلیات معماری سیاسی شهر، چگونگی توزیع تراکم جمعیت محدوده استحفاظی یا حریم شهر، منابع و محاسبات ظرفیت زیربناهای شهری، خطوط کلی ونظام شبکه ارتباطی، مشخصات ساختنی و کالبدی و سایر ضرورتهای شهر است و به لحاظ مشخص کردن این موقعیتها در شهر برای شناسایی کامل شهرها و مدیریت صحیح شهری است. طرحهای جامع شهری با استفاده از سندهای منطقه ای که دراختیار استانها قرارمی گیرد وبراساس تقسیم بندی مطالعاتی کشور که به ۱۰ منطقه تقسیم شده بود، ۱۰ سند برای هر منطقه تهیه می کند. هم اکنون سند مناطق آذربایجان و زاگرس آماده شده است، مناطق خوزستان، فارس، البرزجنوبی، ساحلی شمال و ساحلی جنوب در دست تهیه و سند مناطق مرکزی خراسان و جنوب شرقی در مراحل بعد تهیه خواهدشد. این تقسیم بندی ها تا افق ۱۴۰۰ دیده شده است.

ادامه دارد