استراتژی نهادی‌نهادی‌سازی توسعه پایدار

نوشتگر: دکتر حسام الدينه بیان

چکیده

در این مقاله کوشش شده است که با خشای از تئوری‌های اندازمندان و استراتژی‌سازی توسعه پایدار (Multidisciplinary) برای تدوین استراتژی توسیع پایدار مسئولیت توسعه کامل به مهندسی چهار عامل نیازهای انسان، سازمان، تکنولوژی و محیط است. در عصر تکنولوژیک و نزویک شدن عمر تضییع فیزیک انسانی به جای فیزیک کلاسیک داشتن تفكر نظم آهنگ براج گریز از پیامدهای تکنیک‌های (Technophobia) و رشد به توسعه پایدار ضروری است.

نشان دهنده گزارنده دولتی دانش‌آموزی و راهنمایی و هدایت نظریه‌پردازان، دانشمندان و پژوهشگران، جابه‌جایی با وک مهندسین است. تلاش مکانی برای ایجاد همبستگی در راستای نهادی‌نهادی و کردن توسعه پایدار به منظور پیدایش اکنون توان تفاوت و حس در نظام‌های اجتماعی - تکنیکی عصر حاضر (Sociotechnical) مستقلانه پیتیاد محسوب می‌شود. عصر کلیدی این پیوستگی برای ایجاد سینژیک (Synergy)، مدیران و رهبران تحرک افراد هستند که با یاد به بی‌هیجانی از اقتصاد دانش به اثبات این حقیقت (Knowledge Economy) بپردازند که در جامعه امروزی دانستن توانستن است. خوردهای تند حرکت به گذر سناتوری در جزیره خیال عملاً وارد این مسئولیت دانسته و به سرعت بیش می‌رود. اما خوردهای کند حرکت که گرفتار پس افتادگی فرهنگ توسعه هستند، گاهی مقرر تحرک مطلوب و سرعتان. برای رهایی از این مشکلات، خروج از انزوای فکری و انتخاب از تفکر یک بُندی، گرایش به تفكر نظام‌گری ضروری است تا همبستگی لازم در میان این عوامل تکنولوژی در عصر یچیده‌های روبه رشد پیشین در تحقق پاید.
استراتژی نهادینه سازی مشارکت
به هم پیوستن تلاش گروه هدف‌نما در یک سازمان، همراه با توافق و تفاهم و اشتراک هدف و سرنوشت موج‌های تغییر سیاستی و نظامی‌گرایی (Peter Scholtès) و در سیستم‌بندی مالکیتیی (Systemic Ownership) و سیاست‌گذاری و سیاست‌های انرژی و ساده سازی سازمان و اجتماعی، گسترش آگاهی‌ها، آموزش‌ها و شکوفا است که استراتژی نهادینه سازی مشارکتی و تدوین سیاست‌ها و سازمان‌ها، این استراتژی واقعی جامعه‌ای است که به روند رشد و توسعه سازمان‌ها انجام می‌دهد. این استراتژی واقعی جامعه‌ای است که به روند رشد و توسعه سازمان‌ها انجام می‌دهد.

۱- مجموعه‌ای از انسان‌ها
۲- کار درون سیستم‌ها و فرآیندها
۳- دستیابی به هدف خاص

پاسخگویی به اهداف اجتماعی است که توسعه عادلانه‌ی منابع مادی هدف اصلی اصلاحات اجتماعی است. تنش و نارضایتی‌ها کامیابی و مسیر حرکت یا حفظ می‌گردد. مدیران و دست اندکاران تحول و تغییر می‌توانند در تشکیل عملی تغییر، تحترام افراد سازمان و برای حصول به هدف، که تغییرات کارآیی اجتماعی است، به جای می‌گردد. نهادهایی در زهدان سازمان‌ها به‌روندند و آنها را به‌عالی‌سازی کنند. استراتژی به هم پیوستگی نظارت آگاهی، به که موجب یادگیری و انتظار به شکوفه‌سازمان‌ها و تشکیلات آفرینی می‌شود.
نمودار شماره ۱: مدل ساده‌نهاشته‌سازی شرکتی

منبع: سخنرانی پروفسور شولتز در دانشگاه مدنیان (Madonna) دیترویت میشیگان تحت عنوان «استراتژی سیاست‌های تابستان» ۱۹۹۶ میلادی.
سازمان به عنوان یک نهاد و پیکره‌ی اجتماعی
هدف دارد، درست مانند یک نظام مکانیکی است و همواره
به تبادل و تعامل و تعامل با نظام‌های تابع خود نیاز
دارد.

ساختاری از سازمان‌های مختلف اجتماعی
مکانیسم نهاده‌برنامه‌ریزی (Institutionalization)
کردنده، درجه اشتراک اهداف فردی، گروهی، سازمانی،
اجتماعی، ملی و جهانی با یکدیگر و گسترش‌دهی نهادها
ارتباط مستقیم و تگان‌گشته دارد. وقتی دامنه‌ی اهداف گسترش
بیشتر، ساختار سازمان پیچیده‌تر و ظرفیت و فعالیت و
میزان به تخصیص گوناگونی می‌شود و عرشه اشتراک
مسایع و سیاست‌های مورد. این گسترشده اهداف و عرشه
سازمانی، به مدتی و در نتیجه و افتادگی و دانش
پیش‌تر نیاز دارد.

نهاده‌برنامه، نواگردی است که براساس آن
سازمان‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، بازرگانی و
صنعتی، خدماتی، تولیدی، نظامی و دولتی بر سرتیپ
شیوه‌های عمل و ارزش‌ها انسجام و نسبت می‌بینند.

سازمان‌ها از دیدگاه سیستم‌گرایان
پروفسور شولتز با نگرش سیستمی، خود تعاریف
ساده‌تری را به طور کاملی تشریح کرده است. در این
تعاریف، می‌گوید که سازمان یک مفهوم فلسفی نهادی جامعی
را می‌توانست: ۱- سازمان عبارت است از تقابل و تبادل فعالیت‌های
اجرا، همبسته و متقابل به یکدیگر؛
۲- بدون شناخت متمایز کل سازمان، شناخت
ارکان و اجزای آن مشکل است؛
۳- کلکی نظام را نمی‌توان با توجه به اشکالی به
یک‌پارچه تعریف داد؛
۴- شبکه‌ی برای داد (ساده‌تر) سازمان چه مطلب و
در بزرگ‌تر، چه زیان‌بران و نامطلوب نتیجه‌ی عمل و انفعالات
عناصر به هم پیوسته‌ی درون سازمانی است؛
۵- بیان درک هویت و تأمین کل سازمان شناخت
میزان و ارتباطات درون سازمانی ضروری است؛
۶- شناخت تأمینی و هویت سازمان، بدون
شناخت منظور و هدف بنیادی و نهادی آن ممکن نیست.
مشروط بر این بانک‌های از تغییر خطی و یک‌توى دوی جری دوی قدرت و
گل نگر و سپستگراپی بر این حاکم شد.
سطح نهادینه شدن سازمان‌هایی که دارای مقام‌دار
گوناگون ارزش‌های هستند، از سازمان‌هایی که تنها یک مقصود
را دنبال می‌کنند به مراتب و سیاست‌های است. این قبیل سازمان‌ها
قادرند انجام سازمان‌های را در صورتی از دست دادن یک
مقصد محسوس نگاه دارند، بهترین مثال آن سازمان‌های
صنعی و تولیدی چند منظوره در طول تاریخ‌شناسی
سازمان‌های است. این سازمان‌ها که در پازارهای جهانی
همواره حضور داشته‌اند، آسیب‌پذیری کمتری دارند و به
ندرت دچار گسترش‌گیری می‌شوند. چون نهاد مسئولی منسجم
سازمانی با پاسدار بقا و استقلال آنها بوده است. استقلال
سازمانی موجد انجام است و به طور چشم‌گیری موجب
تقویت مدیران و پروپش سبک کارساز مدیریتی می‌شود.
در نظری نظام تشکیلاتی، سازمان‌هایی که در ابتدای
هم‌اکنون موفق بوده‌اند، توسعه‌دهنده نظم و انضباط
سازمانی را همراه با تکمیل و توسعه در راه حصول مقام‌دار
سازمانی در فرهنگ سازمانی پایدار سازند.

یک نمونه و مثال ممکن آن تشکیلاتی حزبی دو
حزب‌معاهده‌کار و کارگر در بریتانیا و حزب
جمهوری‌خواه و دموکرات در ایالات متحده آمریکا. نهاد
و فرهنگ سیاسی و اجتماعی این سازمان‌های حزبی مدیر
سباستگذاری کارساز، ایجاد هماهنگی، اشتراک هدف،
تصمیم‌گیری قاطع، تنظیل و نظارت در اجرا و دریافت
پژوهش (بازخورد) برای رفع مشکلات و کمک‌بینی و برقرار
کردن موانع و تغییرات، وقتی برای حفظ هماهنگی
ارزش‌ها، و نشان‌دهنده این نقش راه حل در این حاکم بر
می‌شود و این سیاست‌زای حافظ بقا و نهاد فرهنگ سیاسی و
اجتماعی سازمانی شود و موجبات وقفه برای اعتماده
و بی‌گمانه و به‌طوری‌را فراهم می‌کند و تعقیب خاطر و
وقداری سازمانی را فراهم می‌کند.

آفرینی سازمان‌های کارآمد و نهادی‌شده شد موجب

بسوی زبان‌های بالقوه یک کشور می‌شود و در تأسیس
نیازهای جامعه و حیات در رشته و توسعه صنعتی
و اجتماعی مؤثر است. چون رشد و توسعه در گرو
مهارت‌های سازمانی و خلاقیت و انواع است. سازمان‌های
پژوهشی و آموزشی ای، نهادی‌شده می‌شوند که به‌ویژه
مشترک (31) اختراع / اباعد، کاربر، تدوین و خلاقیت
استفاده کنند.

کاربرد

Initiation

Invention

Innovation

31's

نو‌آوری و خلاقیت

اباعد / اختراع

مرعی رشد و توسعه یا پایدار

چهره عامل بین‌بازد رشد و توسعه یا پایدار که در این
الگو ترکیب شده است، به عنوان ارکان استراتژیکی در
دنبال امروز مورد توجه و امتعان نظر قرار گرفته‌اند و هرکدام
باهم به طور جداگانه تحلیل و بررسی شوند.

(2) مشاوران کردن

(3) خصوصی کردن

مرعی رشد و توسعه یا پایدار

(1) پژوهش و منطقه‌ای کردن

امروز، کشورهایی در حال توسعه و یا به گفته
اندیشمندان عصر حاضر، جوامع گَن‌ک در کرد، که
عصب‌اندازی فرهنگ سازمانی دارند، برای دگرگون سازی
جامعه در رشته خود، نیاز به پایداری (نهاده‌نگاری)
هر دو اندیشه‌ای معتقدند که در عصر انبساط اطلاعات و ارتباطات، رشد و توسعت در گروه‌های و اگاهی شخصیتهای فرهنگی و نخبه جامعه بشری است. تروت و خوشونت مقدم و موقعیت سازمانی و مالکیت به تنها کارساز نیستند. عصر تکثیر سرمایه‌ها با غلبه نظام و تسلط اقتصادی بر سری شده است. ملت‌ها از حواشی غفلت برخاستنی اند. مصداق این وضعیت شعر علائمی اقبال لاهوری است.

عندان را، نه آن سعی که شد بیدار، بیش می‌شود.

علم و حکومت در دهه‌های اخیر

جمله مشهور کریچل، نخست وزیر بریتانیا، جنگ بین الملل دوم که تاریخ جنگها جاوادانی شد بسیار آموخته است. وی اظهار داشته است که استراتژی‌های که سیاست‌هایی خام و غلط تدوین می‌کنند تا جانودن باوری سیاست‌های امروزی و آینده کنونی مذاکره کنند. با این وجود، رسانه‌ها و آکادمیکان معتقدند که این دیدگاه به‌طور خودکار در آیین‌های اجتماعی و سیاسی ترویج می‌شود.

مثال قدرت

جان کنت, گالبریت در کتابی که در اواخر دهه ۱۹۹۰ ترجمه و نشر شد، در مقام اقتصادیانی حرف‌های مسیر تحولات را دارد. زمینه‌شده و توصیه پایدار تحلیل کرده است. این کتاب یکی از مشابه ترین‌ها در زمینه عوامل بین‌المللی رشد و توسعه ترسیم می‌کند که اعتقاد دارد نمایشگر تحولات دنیایی در حال رشد و نوسازی است. مشابه همین مثلث را، می‌تواند تغییر در کتاب جایگزین قدرت تدوین کرده است این در مثلث قدرت را یکدیگر مقایسه می‌کنند.

![ماتریکستیول دو مالکیت و قدرت](https://example.com/image.png)

![ماتریکستیول دو مالکیت و قدرت](https://example.com/image.png)

![ماتریکستیول دو مالکیت و قدرت](https://example.com/image.png)
حرکت آفرین و توآور، عنوان جدید مالکان اطلاعات و آگاهی و اندازه‌گیری از عناوین گذشته خود انفوداده. ما در عصر مدیریت دانشوران و صاحبان اطلاعات سازمان با فرهنگ و عصر اقتصاد علیه با یکدیگر واشکا نهاده‌ایم و به اقتصاد اندیشه‌پردازی رپیدایم که همکاری کرده، اندیشه‌ها سازنده‌گر نوشتاری که در آن مطرح است. علت تأثیر عمده است که در جریان گذشته دنبال دوباره شد (انبوه مستعمراً و تمدن‌های سلطه‌گر) و پس از آن به پارا تقسیم شد: الف) تمدن گذشته و معدنی، به) تمدن صنعتی و تولیدات اپنر، پ) تمدن دانش‌پژوهانی و تمدن فراصرع‌گر که عصر فرهنگ، انسان افرادی -ترم افسری اطلاعات افسری را توضیح بخشنده است.

عصر توسه‌ای پایان بر اقتصاد دانش‌مندی است که شناخت «دانستن توانتن است» به شمار دانستن تغییر است و تغییر لازم‌های بقای جوامع بشری است (Alfred North Whitehead).

درباره شتاب تغییر نظریه جامعه ارائه است (Nomothetic) می‌تواند دو گروه و تغییر پدیده‌ای است که بشر آگاه در انتظار آن بوده و هست. آهنگ تغییر در زمینه‌های تکنیکی، اجتماعی، فرهنگی درک مثل گذشته‌گر از تصاعد عدید بلوری نمی‌کند. امروز جوامع صنعتی سخت‌تر و تغییرات رشد و توسه‌ای تابع تصاعد هندسی است. سروت جایی جایی تغییرات در آینده‌نوردی‌های پیشرفت راهکارهای و شغلها زده خواهد کرد. این واگذاری به تدوین نمایش‌هایی تحت عنوان دنبال گاه دار می‌خواهیم. پیاده‌گذاری منجر شد و در استرداد عرض اجتماعی در جایگاه، نظر پروفسور هیدانو اینوهاورا استاد دانشگاه سوئیسی تئوری و پروفسور موشیگو متکنیکی که مدلینگ عصر جدید باید در راستای رشد و توسه‌ای به این فلسفه توجه حاصل می‌داند که کسب آن در سرمایه به مراتب بیشتر و آسانتر تا همین چهاری.

آخرين پيام آور خدا مقدم هيستی (Reid) در نشستن راز و نياز با خواص كربيز که انبار خود را تبلیغ کرده و گفت: "چه زمان دومی چگونه؟" خواهد نشد. اما به استثناییات من پیش‌بینی، پایان آن در ایجاد بهترین و از ابتدایی است. در ادیان اسلام و مجاری همان دین های نو، ثابت نمود درک افراد و همان‌طور که گویا است، در عصر سرعت و توسه‌ای برکناری کردن به گذشتگی دو پایان است، به جای بحث کردن و حرف بزنن هیچ چیزی برای رشد و توسه‌ای باید و در خط اخیر با ایندیپندنت و اختراعاتی از فکر کردن نیست. اندازه‌دانه زور عبادیت فناوری و ارزش‌مندی است با قول مولوت: "ای پدر از همان ادیان‌ها مابقی را استخوان و ریشهای جمیس بارن‌هایم (James Barnhaim) در كتاب انقلاب مدیریت و پرور (Berle) در كتاب قدرت بدنی (Berc)
مالکیت، بهتر رشد و توسه‌ای باید وجود مدیران فرهنگی توائمدی را لازم می‌دانند که دارای قدرت تصمیم‌گیری، قاطع‌هایی، هدایت، کنترل و نظارت باشند. مدیران آینده دنگر

Downloaded from jmdp.ir at 21:07 +0330 on Thursday February 14th 2019
مشارکت

در فضای توسعه پایدار مشارکت مردم بخشی از هر عملاً باید دیگری متغیر است. لازمه حصول به این مقصد ناهدازهو شدن فرهنگ توسعته سازمانی است. چون سطح توسعته اقتصادی و رشد اجتماعی ممکن به استواری سازمانی‌ای است که این اموری و مسئولیت نهادی‌ن در تشویق بوی سازی، نوسازی، پاک‌سازی، گسترش و تخصصی کرد، زه حرارت، کرک گذشت، یک سازی و شایسته سالانه را داند. بدبخته است که این تحولات اگر به صورت شتاب‌زده عملی شود نمی‌تواند موجب بهبودی رشد و توسعه شود و به تشکیل‌های ساخته‌شده جامعه عمل به‌شکنده و هنجرده و ازروی شروله توسعته را که جامعه هنوز پذیرفته آن نشده است، حاکم کنن. اگر این تحولات با عجله انجام پذیرد، بروورکامی خشک و بیش از حد متمرکز و بی به ظاهر سالم حاکم می‌شود که از بروورکامی متمرکز و سالم بارای گسترش توسعته اقتصادی و فرهنگی به مراتب از نسبت و بازداهنده‌تر است. وجود جنین بروورکامی، کار ساختار بخشی‌های بوپوزئه توسعته و رشد را مشکل می‌کند و موجب از هم گسترشی روابط مورد و پی اثر شدن تغییرات توان بخش کنن. زیرا توسعته اقتصادی هر چند بیکنی از مهم‌ترین عوامل توسعته به شمار می‌آید، اما نمی‌توان به‌دیدن‌که رشد و توسعه به توسعته اقتصادی محدود است. توسعته محتضن تغییرات بی‌نیمی در کلیه ساختارهای اداری، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و دیگری دش‌رخ بتوخد و تلقی علامت‌سازنده مردم است. با این توجه داشته که رشد و توسعه هرچند به ظاهر در چارچوب ملی صورت می‌پذیرد، ولی می‌تواند نقض مسیزدگی در ساختار...
آموزش و پرورش، بهداشت و درمان، و... با خوشونت کمتری عمل می‌کند. چنین قدرتی با توجه به نتایج جهانی‌شناسی‌های ویژه‌شناسی و زیباتریست واچر، باید پیوندی توانایی مشکلات روابط هوش و با دیگرانی دست و پنجه نرم کند. تهیه‌های اجتماعی خارج از گروه فرصت مناسبی برای ایزو و چرخیده دست می‌آورند. نیروهای اقتصادی و اجتماعی هر گروه که به اقتصاد یافته‌اند به حکومت مورد انتظار بودند. ایجاد شهرک‌های جامعه می‌تواند به صحت وارده باشد و چنین درآمدها صورت گرفته آزادانه، برای استقلال، پرداختی بی‌رو نقل و شایستگی رشد اقتصادی اجتماعی تلاش می‌کند و به تبیین نهاده‌ها، سودهند و سامان بخش میراد. در میان دگرگونی‌های ساختاری اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ارتباط و توازن برقرار می‌گردد، مراحل اجتماع نیازمند می‌باشد. محیط امی‌باید تلاش و سرمایه‌گذاری تولیدی آماده بشود. 

لیندلین (Charles Lindbloom) در دهه 1960 میلادی از پشتیبانان دانش مدیریت عمومی و سیاسی بود. در مقالاتی بررسی مدل مدیریت عمومی، ارائه خود را به استراتژی در هم آمیختن روش‌های ضریبی و ریشه‌ای با روش تدریجی و گام به گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامзه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کند. گام در فاصله اپیرامزه ایجاد و تلخ سازمانی می‌کن...
مقاومت دولی

می توان آن غلبه کرد. تدوین استراتژی توسعه پایدار به نهادهنه کردن تشکیلات و سازمانهایی نیاز دارد که بتوانند با طرح‌های و برنامه‌ریزی‌های استراتژیک عملکننده و با خلق اصول اقتصادی (نه تقیدی) از راه پیگیری منظم، فرآیند توسعه پایدار را آغاز کنند. در این راستا، باید به تحقیق و آموزش و پرورش، با ارائه مهارت‌ها و تخصصات، اولویت داد و از لازمیت و زیستی در جویان خیال و سابقه قدر در شرایط به شدت اجتماعی و روزگار، با پیوند اعتقاد مردم را تقویت کرده و اعتماد اجتماعی به وجود آورده. این اعتقاد و اعتماد، نقش دولت و مدیریت توسعه را تحکیم می‌کند. آگاهی سازار مردم و شرکت دادن مردم در توسعه پایدار موجب درک و ارتباط می‌شود و تمرکز تلاش برای تداوم توسعه و مدیریت تغییر موجود با استفاده از فرصت‌ها، به مردم خواهان آموزش کنند. می‌گوییم خود را با تغییر می‌توان به‌طور هم‌سر و هماهنگی سازند و با متأسفانه که در مقابل تغییرات صورت می‌گیرد مبارزه کنند. در نتیجه بی‌جهتی صحیح و با استفاده از شرایط و فرصت‌های مناسب افتخارات بالقوه در راه جدی عوامل مشابه نفرینگه تتوسعه بی‌پره‌لبندی خواهد کرد.

وفقاً اخبار و هماهنگی‌های بی‌غیر در این موضع حیاتی توسعه قرار داشته باشد، با اشاره به موضوع می‌توانست با استفاده از فرصت‌ها، به مردم خواهان آموزش کنند. می‌گوییم خود را با تغییر می‌توان به‌طور هم‌سر و هماهنگی سازند و با متأسفانه که در مقابل تغییرات صورت می‌گیرد مبارزه کنند. در نتیجه بی‌جهتی صحیح و با استفاده از شرایط و فرصت‌های مناسب استفاده از شرایط مطلوب و فرصت‌های مناسب افتخارات بالقوه در راه جدی عوامل مشابه نفرینگه تتوسعه بی‌پره‌لبندی خواهد کرد.

پی نوشته‌ها

1. جان کن استالر (John Kenneth Galbraith) اقتصاددان نامی که ضمن تدریس در دانشگاه جنوبی سال در مقام سرمایه‌گذاران متعدد امریکا در کشورهای در حال توسعه از جمله هندستان اکتشاف داشت. از جمله کتاب‌های مشهور وی، کشورهای صنعتی (Industrial States) جوامع رفاهی (Affluent Society) و کتاب‌های شکوفاً قدرت (Anatomy of Power) برگزار شده‌اند.

* این مقاله با زمینه‌های حاصل از مطالعه آثار آётون تافلر، چون وک (Strategy of Institutionalization of Sustainable Development) آیده‌ها، موجب سو (Future Shock)، و تالکین (Third Wave) جابجایی قدرت (Power Shift) نقش خود را با تغییر می‌توان به‌طور هم‌سر و هماهنگی سازند و با متأسفانه که در مقابل تغییرات صورت می‌گیرد مبارزه کنند. در نتیجه بی‌جهتی صحیح و با استفاده از شرایط و فرصت‌های مناسب استفاده از شرایط مطلوب و فرصت‌های مناسب افتخارات بالقوه در راه جدی عوامل مشابه نفرینگه تتوسعه بی‌پره‌لبندی خواهد کرد.

این اثر از اشتیاق گرفتن دانشجویان و محترمان MIT نوشته شده است و توسط محسن ثلاثی به فارسی برگردانده شده است.

منابع:

الف-فارسی

1. بیان، حسامالدین، آمین مدیریت، جاب دوم، مرکز آموزش مدیریت دولتی، 1374.
2. بروند، گی، تغییرات اجتماعی، ترجمه منصور ریفی، شهباز، جاب دوم، 1368.
3. خیام‌نژاد، میثم و اشترآید بهزاد، نخستین اقلیدس جهانی، ترجمه شهرین دخت خوارزمی، انتشارات اجتماعس، 1374.
4. دکتریزی، هریک، خرید، ترجمه محسن ثلاثی، تهران، قریه، 1367.

ب-انگلیسی

3. Brown, Ogden Jr. & Hendrich, Hall. Editors: