

مدیریت چشم انداز

محمد شیخ زاده*

مسلم باقری**

چکیده

داشتن چشم اندازی مطلوب و نگاهی واقع بینانه و روشن نسبت به آینده نقش مهمی در موفقیت افراد، سازمان ها و جوامع دارد. پس از گذشت یک ربع قرن از انقلاب شکوهمند جمهوری اسلامی ایران، برای اولین بار شاهد تدوین سند چشم انداز ۲۰ ساله نظام هستیم. حال که گام اساسی و اولیه در این راستا برداشته شده است باید با یکدلی، عزم ملی و تلاش در جهت تحقق اهداف چشم انداز گام برداریم. با توجه به ضرورت این بحث و نیل به آرمان مطلوبی که ترسیم شده است می بایست به طور منطقی و برنامه ریزی شده به سوی اهداف بلندمدت حرکت کنیم. لذا نیاز به مدیریت چشم انداز جهت حصول به اهداف آن نیاز داریم.

این مقاله به فرایند مدیریت چشم انداز و نحوه تحقق اهداف آن تمرکز دارد. لذا ابتدا تعریفی از چشم انداز، مؤلفه ها و ویژگی های آن ارائه می دهد. در ادامه اهمیت، ارکان و دلایل نیاز به چشم انداز بیان می شود. پس از این بحث مقدماتی، به موضوع اصلی مقاله که مدیریت چشم انداز است می پردازد. جهت تحقق چشم انداز، مدل مدیریت و رهبری چشم انداز ارائه می گردد. در ادامه مقاله ابعاد این مدل تشریح می شود. در پایان نیز به روش های ارزیابی و بهبود چشم انداز اشاره می شود و راهکارهایی برای تحقق سند چشم انداز نظام ذکر می گردد.

کلمات کلیدی: چشم انداز، رویکرد چشم انداز محور، مدیریت چشم انداز، رهبری بصیر

* دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه تهران

** دانشجوی کارشناسی ارشد پیوسته مدیریت دانشگاه امام صادق (ع)

"اگر توانستید کاری را تصور کنید، حتماً می توانید آن را انجام دهید."

(والث دیسنی)

مقدمه:

بنا به گفته پاتریک لوئیس^۱ «معجزه واقعی مدیریت ژاپنی توانایی آنان در ایجاد، بیان و پیاده سازی یک چشم انداز مشترک و مطلوب بود.» استفان لیکاک (اقتصاددان) می گوید: «آنچه بیشتر کار می کنند بیشتر رؤیا پردازی می کنند.» بنابراین رؤیاپردازی و تصویرپردازی از آینده و داشتن آرمان و چشم انداز مطلوب، نقش مهمی در توسعه جوامع دارد.

به طور کلی برنامه ها و سندهای توسعه را می توان به دو دسته تقسیم کرد: مساله محور و چشم انداز محور. رویکرد مساله محور در بردارنده بروز مساله (ایجاد نگرانی)، فرایند حل مساله (کاهش نگرانی) و حل مساله (تثبیت وضع موجود و رفع نگرانی) است؛ در مقابل رویکرد چشم انداز محور در بردارنده ترسیم چشم انداز، فرایند تحقق بخشیدن به چشم انداز (توانمند سازی) و تحقق چشم انداز است. برنامه ها و سندهای توسعه ای مساله محور ناظر بر شناخت مسائل و مشکلات جامعه و سازمان ها و ارائه راهکارهایی برای حل مسائل و مشکلات و رفع نگرانی های بر خاسته از آنها در جامعه و سازمان است؛ در مقابل برنامه ها و سندهای توسعه ای چشم انداز محور ناظر به تعیین یک چشم انداز آرمانی و تعیین راهکارها و فرایندهای عقلانی تحقق بخشیدن به آن است که مستلزم مواجه خردمندانه با چالش های فرا روی است. در صورت موفقیت در اجرای برنامه با رویکرد چشم انداز محور توانمندی های فراهم آمده، برنامه ریزان و مجریان برنامه را برای ساخت و تغییر آینده آماده می سازد و بدین گونه می تواند گام های اساسی برداشته و عقب ماندگی ها و کوتاهی های گذشته را نیز جبران کنند. باید توجه داشت که رویکرد چشم انداز محور در تدوین برنامه ها و سندهای توسعه ای مستلزم برخورداری از تصور مطابق با واقع از خود و توانمندی های خود است و اساس آن بر آرمان گرایی، رؤیاها و آرزوهایی است که به وسیله عقلانیت ارزشی حد زده شده است. (امیری، ۱۳۸۴، ص ۸۸)

برای اتخاذ استراتژی بصیرت بخش باید بر اساس اطلاعات واقعی برنامه ریزی کرد و از تصویرگری آرمان شهرهای تخیلی و وهم پرداخته اجتناب ورزید و دور نمایی عقلانی و منطقی از وضعیت مطلوب آینده را در برابر دیدگان مردم قرار داد تا ضمن تمهید شرایط بهره مندی از نقد عامه، زمینه اصلاح و تکامل مستمر تصویر مطلوب آینده فراهم آید؛ و بدین ترتیب، در هر زمان بهترین شرایط برای برانگیختن عزم ملی در جهت تحقق اهداف راهبردی و تصویر مطلوب آینده فراهم گردد. تصویر مطلوب از آینده باید از دو ویژگی برخوردار باشد تا مجال تحقق بیابد:

^۱ Patrick Lewis

۱- طی فراگردی منطقی تصویر پردازی شود.

۲- بر مبنای خواست و اراده عامه مردم شکل گیرد.

بدین ترتیب هنگام تصویر پردازی بصیرت بخش از آینده باید مجموعه ای از خطوط ثابت براساس قواعد کلی و پایدار ارزشی، مبنای قرار گیرند و مجموعه خطوطی دیگر با ترکیبهای متفاوتی از رنگها، فراخور حال هر وضعیت، تصاویر کوتاه مدتی را به صورت پی در پی و قابل جایگزین، برای نیل به تصویر نهایی ترسیم نمایند. بدیهی است که چشم انداز بلند مدت بر تصویر نهایی و پایدار معطوف می شود که جهت دهنده اصلی تصاویر فرعی و تبعی است. (پور عزت، ۱۳۸۴، ص ۵۹ و ۷۸)

سند چشم انداز ۲۰ ساله ایران اسلامی

بیانیه چشم انداز نظام مبتنی بر شناخت مشترک اهداف نظام، چالش های مورد انتظار و شایستگی های محوری نظام تدوین شده و جوهره ی آنچه که نظام جمهوری اسلامی باید خوب انجام دهد تا در دهه های آینده کامیاب باشد را در بر می گیرد. طبق سند چشم انداز ۲۰ ساله: «ایران کشوری است توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه آسیای جنوب غربی (شامل آسیای میانه، قفقاز، خاورمیانه و کشورهای همسایه)، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش، فعال و مؤثر در جهان اسلام، دارای تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین الملل بر اساس اصول عزت، حکمت و مصلحت.» حال به بررسی فرایندهای مقدماتی در مدیریت چشم انداز می پردازیم. این فرایندها شامل تعریف چشم انداز، ویژگی های چشم انداز مطلوب، ارکان و مزایای چشم انداز و دلایل نیاز به آن می باشد.

تعریف چشم انداز

چشم انداز یک عامل کلیدی در رهبری و یک جنبش ذهنی از شناخته ها به ناشناخته ها است که رهبران اثربخش را قادر می سازد، با در کنار هم قرار دادن حقایق، آرزوها، ایده آل ها، فرصت ها و تهدیدها، آینده ای جذاب برای جامعه خود خلق کنند.^۱ برخی از تعاریف چشم انداز در زیر ذکر شده است:

- انگاره و تصویری مطلوب از آینده،

- فکر یا ایده عملی، اعتبار بخش و جذاب برای آینده،

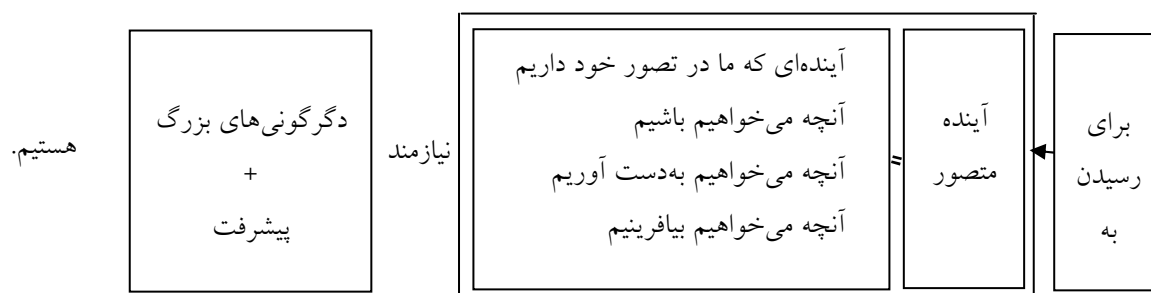
- چشم انداز آن چیزی است که دوست داریم (دیگران و کسانی که نظرات شان برای ما اهمیت دارد)

آنطور درباره ما بیانیدند و یا چنین برداشتی از ما داشته باشند.

¹ Hickman & Silva

- چشم انداز وضعیت آینده جامعه را تشریح می کند. در واقع رهبران آرزو دارند که جامعه در آینده چنین وضعیتی داشته باشد.
- جنبه احساسی چشم انداز بر جنبه منطقی آن ارجحیت دارد. به عبارت دیگر، چشم انداز قلبها را لمس می کند و نه ذهن ها را.
- گروهی از اندیشمندان، که نسبتاً واقع گرا هستند، بر این باورند که چشم انداز وضعیتی را معرفی می کند که جامعه پس از اجرای موفقیت آمیز استراتژی ها به آن دست خواهد یافت.
- خلاصه ای از این تعاریف در نمودار (۱) تحت عنوان فرایند چشم انداز نشان داده شده است.

بینش عقلانی = ایدئولوژی اصلی + آینده متصور



نمودار (۱) - فرایند چشم انداز

ویژگی های چشم انداز مطلوب

- برای اینکه چشم انداز بتواند نقش مربوط (برانگیختن احساس، فراهم آوردن زمینه تلاش و تعهد برای دستیابی) را ایفا کند باید از ویژگی های زیر برخوردار باشد:
- شفافیت جهت و مقصد
- تجلی بخش تصویر و انگاره مثبت و روشن از وضعیت آتی (بهتر از وضعیت کنونی)
- خلق انرژی، احساس افتخار و برانگیزاننده
- قابلیت به یاد ماندن و جلب توجه همگان
- بلند پروازانه (ایده آل) و بلند نظر (یا جاه طلبانه) یعنی قابلیت ایجاد چالش و سعی در کمال
- سازگار با ارزش ها، فرهنگ و تاریخ (گذشته)
- ایجاد استانداردهای متعالی و ایده آل هایی برای عملکرد

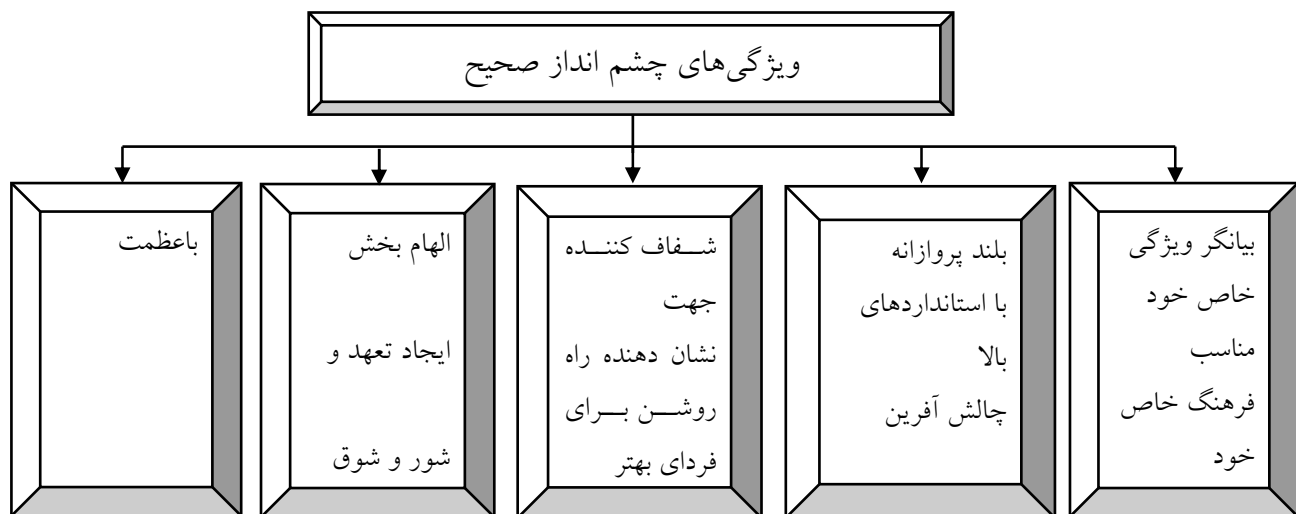
- منعکس کننده خصوصیات منحصر به فرد

- غربال کننده امور غیر مهم

- پلی بین حال و آینده

- قابلیت تبدیل و تبیین به اهداف عملی

همچنین چشم انداز مطلوب باید فرصت های موجود را برای شرکت نشان دهد، راه بهره جویی از فرصت ها را بنمایاند، منحصر به فرد باشد، در کارکنان رضایت شغلی ایجاد نماید، در کارکنان ایجاد تعهد، علاقه و غرور نماید، مسیر حرکت جامعه را به وضوح بیان کند، مشوق یادگیری باشد و مخاطب را مشخص سازد. برخی از ویژگی های چشم انداز صحیح در نمودار (۲) ذکر شده است.

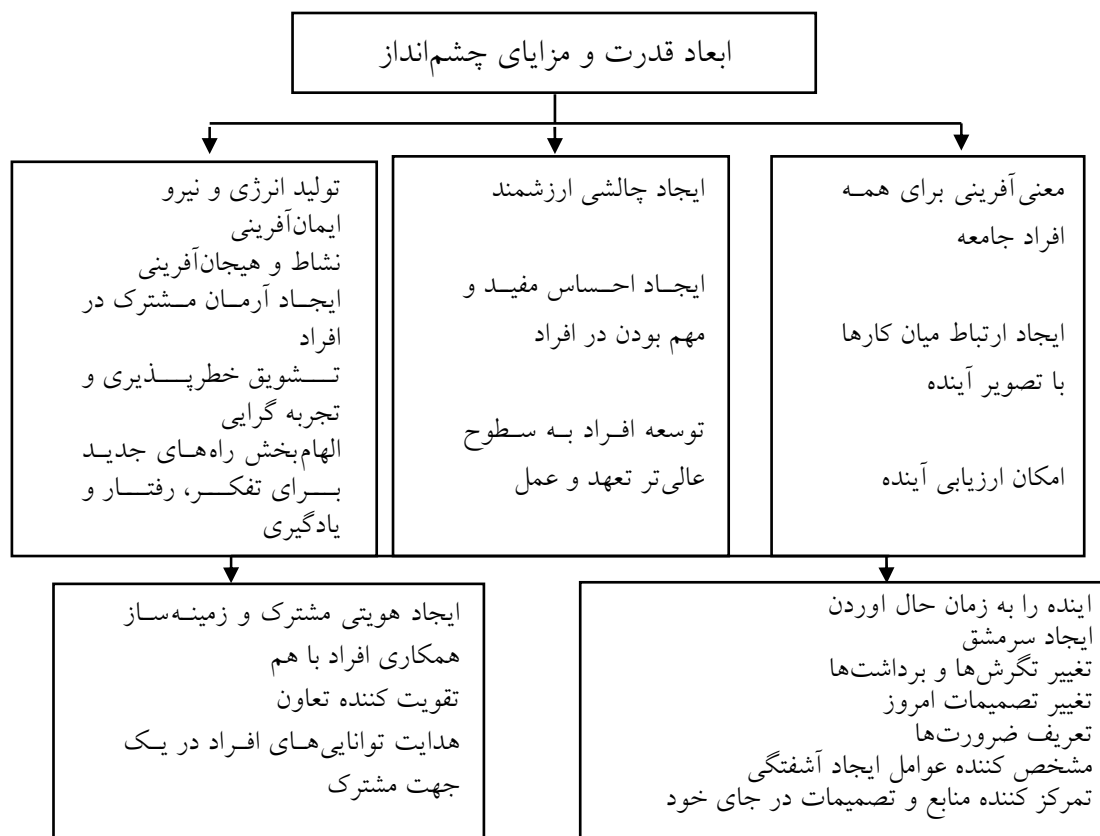


نمودار (۲) - ویژگی های چشم انداز صحیح (نی نوس، ۱۹۹۶)

ارکان و مزایای چشم انداز:

توصیه شده است چشم انداز از لحاظ محتوایی، باید حداقل سه عنصر ذیل را روشن سازد: صحنه و یا مزره های رقابتی، مزیت رقابت، قابلیت رقابتی یا شایستگی های محوری. برخی از مزایا و ابعاد قدرت چشم انداز در نمودار (۳) آورده شده است.

با توجه به مواردی که تاکنون ذکر گردید باید بررسی شود که سند چشم انداز ۲۰ ساله نظام چقدر با تعاریف و ویژگی های ذکر شده انطباق دارد و تا چه اندازه باعث بهره مندی از مزایای فوق شده است. حال پس از بیان این بحث مقدماتی وارد بحث اصلی مدیریت چشم انداز می شویم.



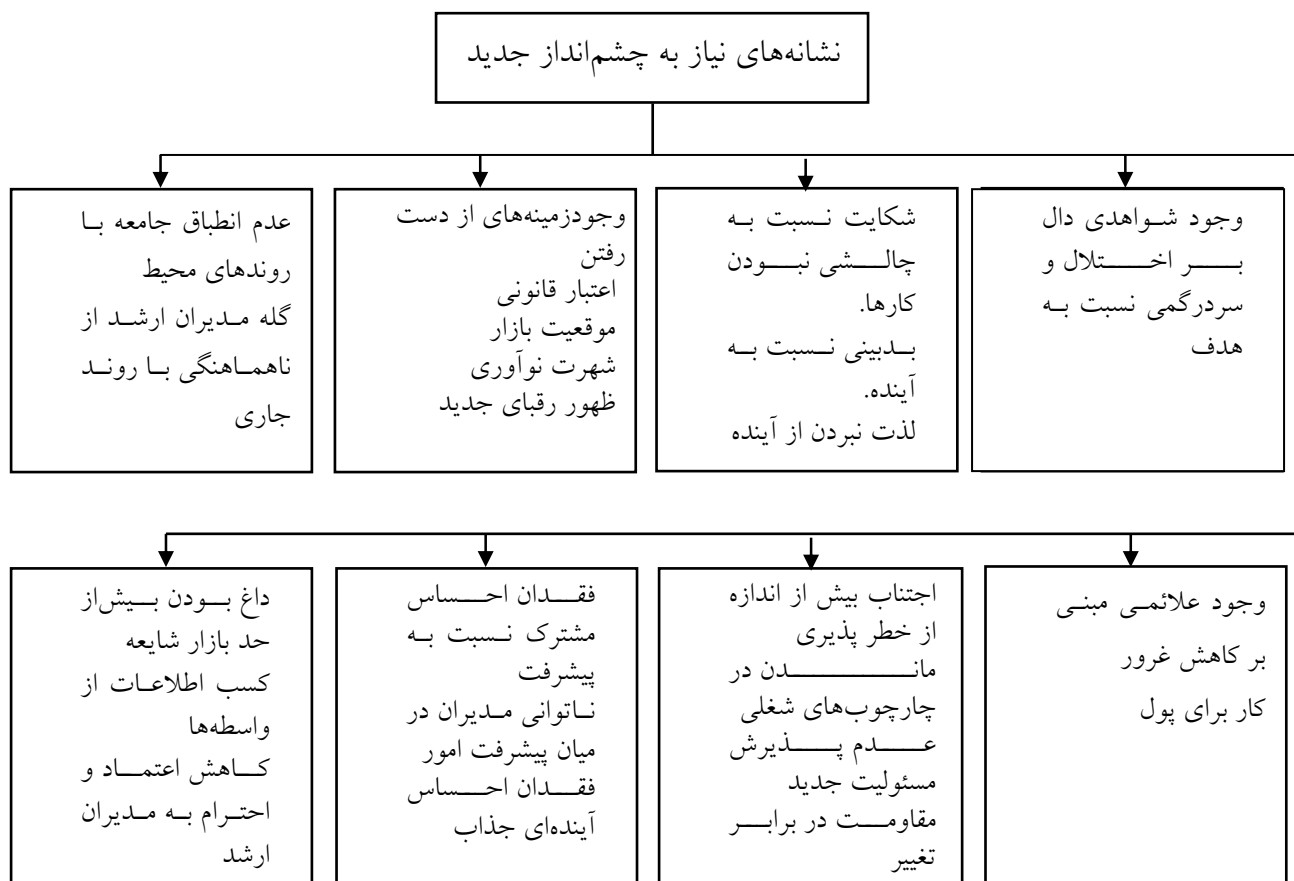
نمودار (۳) - ابعاد قدرت و مزایای چشم انداز (نی نوس، ۱۹۹۶)

دلایل نیاز به چشم انداز

چشم انداز از یک نیاز سرچشمه می گیرد و به طور کلی در پاسخ به مجموعه سوالاتی مشابه سوالات زیر تعریف می شود:

- ۱- آیا اختلال و سردرگمی نسبت به اهداف وجود دارد ؟
- ۲- آیا افراد از کافی نبودن چالش در کار خود شکایت دارند ؟
- ۳- آیا در حال از دست دادن اعتبار ، بازار یا شهرت هستیم ؟
- ۴- آیا رقبای جدیدی در حال ظهور هستند که قرار است خدمات بهتری ارائه دهند ؟
- ۵- آیا به نظر می رسد حرکت جامعه با روندهای تغییر محیطی هماهنگ نیست ؟
- ۶- آیا احساس غرور و افتخار در جامعه ما کاهش یافته است ؟
- ۷- آیا کسانی هستند که صرفاً برای پول کار می کنند و هیچ تعهدی نسبت به جامعه نداشته باشند ؟

- ۸- آیا اجتناب از ریسک در جامعه بیش از حد، لازم است (افراد تمایل به مسئولیت پذیری ندارند، در چارچوب قوانین و مقررات، محدود مانده اند و در مقابل تغییر مقاومت می کنند؟)
- ۹- آیا احساس مشترک نسبت به پیشرفت یا حرکت به سمت جلو مشاهده می شود؟
- نمودار (۴) جمع بندی مطالب پیرامون دلایل نیاز به چشم انداز جدید.



در صورت وجود علائم فوق احتمال دارد که

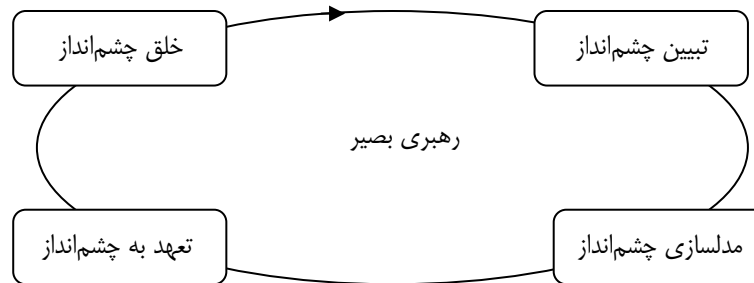
مفهوم فعلی هدف به خوبی منتقل نشده است.
مفهوم فعلی هدف به خوبی ادراک نشده است.
چشم انداز موجود دیگر برای افراد ترغیب کننده و الهام‌بخش نیست

باید جهت نوینی را برای جامعه خود تنظیم نمایید

نمودار (۴) - دلایل نیاز به چشم انداز

مدل مدیریت و رهبری چشم‌انداز

با توجه به اهمیت و ضرورت چشم‌انداز، داشتن الگو و مدلی برای تحقق آن اجتناب‌ناپذیر است. چنانچه چشم‌انداز به خوبی تبیین و مدیریت نشود، امیدی به تحقق اهداف و رسیدن به نتایج مورد انتظار نیست. لذا برای موفقیت در حصول به اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله نظام باید این روند را طی بیست سال مدیریت نمائیم. مدل پیشنهادی برای مدیریت و رهبری چشم‌انداز در نمودار زیر آمده است.



نمودار (۵) - مدل مدیریت چشم‌انداز

همانطور که در نمودار (۵) مشاهده می‌شود در مدیریت چشم‌انداز ابتدا باید چشم‌انداز به خوبی خلق شود. سپس به طور مناسب تبیین گردد و به اطلاع همه افراد برسد و توسط آنها درک شود و در وجودشان نهادینه گردد. پس از آن باید نحوه تحقق چشم‌انداز و اهداف آن مدلسازی شود و نقش افراد، سیستم‌ها و سازمان‌های مختلف در تحقق آن مشخص گردد و همه خود را در قبال آن متعهد دانسته و از آن حمایت کنند. رهبری بصیر نیز نقش محوری در تحقق چشم‌انداز و نظارت و ارزیابی و بازبینی آن ایفا می‌کند. در ادامه بحث به بررسی هر یک از ابعاد این مدل می‌پردازیم.

خلق چشم‌انداز

به نظر کسانی که مسیر دشوار تدوین چشم‌انداز را طی کرده‌اند، این مسیر با ابهام و پیچیدگی وصف‌ناپذیری همراه است. متأسفانه اندیشمندان هم در تشریح چگونگی دستیابی به چشم‌انداز مطلوب روش‌های قطعی و اثر بخشی ارایه نکرده‌اند. برخی از روش‌های معروف خلق چشم‌انداز در ذیل معرفی می‌شود. اما ذکر این مطلب ضروری است که باید ترکیبی از روش‌ها را استفاده کرد و بکارگیری آنها به مفهوم توفیق در تدوین چشم‌انداز موثر نیست.

۱- روش ۵ چرا

کالینز و پوراس در سال ۱۹۹۶ طی مقاله‌ای در مجله بررسی‌های بازرگانی هاروارد توصیه می‌کنند که با

این پرسش کار را آغاز کنید که ” چرا این کالاها و خدماتی را که ما تولید می‌کنیم مهم هستند؟ “ این سؤال را پنج بار تکرار کنید تا به هدف بنیادین (فلسفه وجودی) خود پی ببرید.

۲- روش استوارت

توماس استوارت قالبی را طراحی کرده که تدوین چشم انداز را برای هر جامعه ای تسهیل می کند:

- جایگاه جامعه (رهبر، پیشرو، جهانی...)

- کالا و خدمات (نوآور، ارزان، متنوع، باکیفیت...)

- مشتریان و ذینفعان (بازار جهانی، خلق ارزشی به ذینفعان...)

- شرایط محیطی (در حال تغییر،...)

- صنعت (...)

۳- روش برت نی‌نوس

نانوس روش نسبتاً پیچیده ولی جامع را معرفی کرده و شامل مراحل زیر است:

- وضعیت فعلی جامعه، کسب و کار و نحوه فعالیت

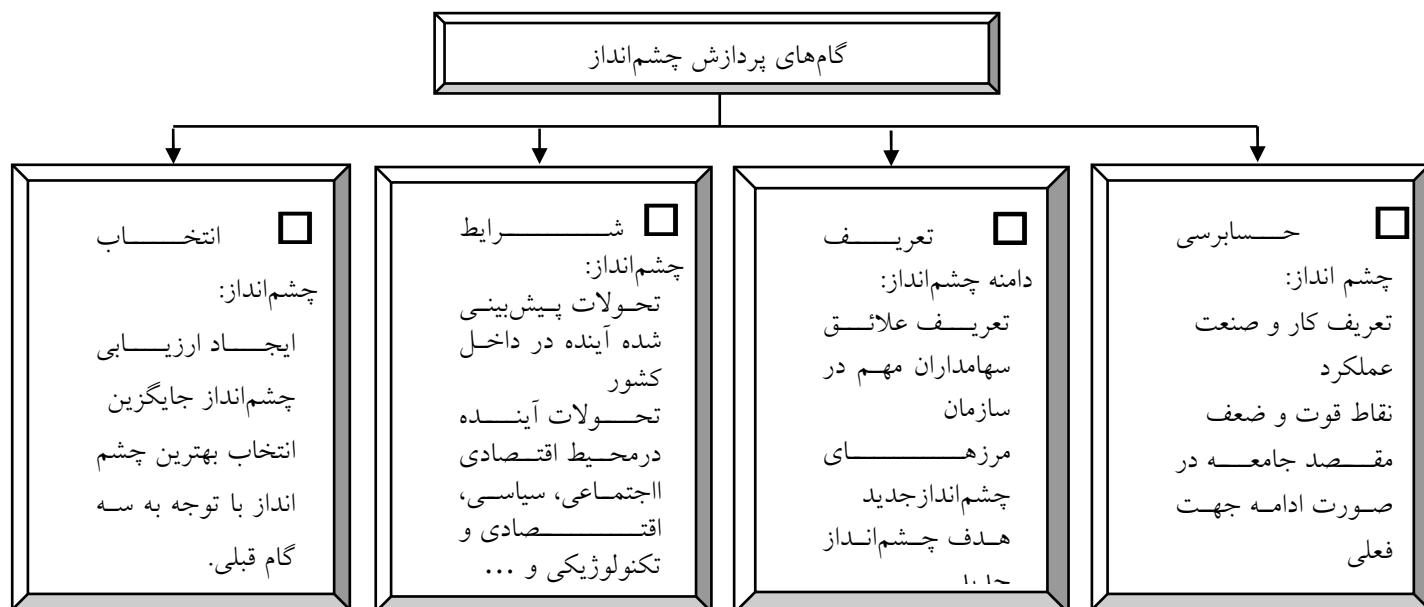
- تعیین مرزهای چشم انداز (شناسایی ذینفعان و نیازهای آنان)

- تعیین جایگاه جامعه در محیط آتی

- ارزیابی و انتخاب چشم انداز نهایی

روش های دیگری از قبیل روش تعاملی و روش شهودی نیز برای خلق چشم انداز ذکر شده است. در

نمودار (۶) گام های پردازش چشم انداز به طور خلاصه ذکر شده است.



نمودار (۶) - گام‌های ایجاد چشم‌انداز (نی‌نوس، ۱۹۹۶)

تبیین چشم‌انداز:

مدیریت چشم‌انداز یک فرایند مشارکتی به منظور تحقق اهداف چشم‌انداز است. لذا چشم‌انداز باید به خوبی و به طریقی الهام‌بخش به اطلاع همه افراد برسد. باید اطمینان حاصل نمود که همه افراد خصوصاً افراد اثرگذار و دست‌اندر کار، چشم‌انداز را به خوبی فهمیده و با ابعاد و جنبه‌های مختلف آن آشنا شده‌اند. بنا بر این یک اقدام اساسی در مدیریت چشم‌انداز، اطلاع‌رسانی و نهادینه نمودن آن در جامعه است لذا باید از رسانه‌های جمعی، رادیو و تلویزیون، روزنامه‌ها و مجلات و ... جهت اطلاع‌رسانی استفاده نمود. همچنین با برگزاری کنفرانس‌ها و همایش‌های مختلف ابعاد چشم‌انداز به خوبی تبیین شود تا همه افراد جامعه ضرورت و اهمیت آن را دریابند و خود را در تحقق چشم‌انداز شریک بدانند و هر کس در هر جایگاه و سمتی که‌هس خود را متعهد به حرکت به سوی چشم‌انداز ببیند.

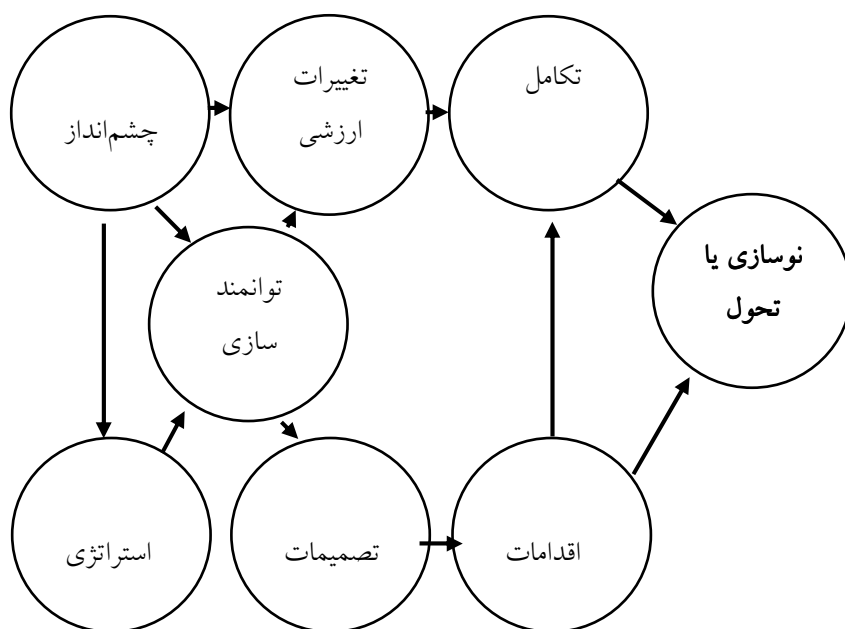
چشم‌انداز به عنوان یک ابزار انگیزه‌بخش رهبری برای ایجاد حرکت در افراد و جامعه است. لذا رهبر جامعه اهداف را به گونه‌ای احساسی و هیجان‌برانگیز برای ایجاد تعهد در افراد بیان می‌کند. لذا تبیین چشم‌انداز حائز اهمیت است و منجر به پایبندی افراد می‌شود و به عنوان یک کاتالیزور در تحقق چشم‌انداز عمل می‌کند. به عقیده کوزس و پاسنر (۱۹۹۱) چشم‌انداز باید به گونه‌ای الهام‌بخش بیان شود تا اثربخش‌تر باشد. چشم‌انداز باید به طور شفاف جایگاه جامعه را نشان دهد به گونه‌ای افراد بدانند در چه موقعیتی قرار دارند و چه نقشی در تحقق چشم‌انداز برعهده دارند.

به عقیده استریواستوا (۱۹۸۳) چشم‌انداز توان خلق و تبیین آرمان جذاب و مطلوبی را دارد که برای تحقق آن باید اطلاع‌رسانی شود. لذا هر چه پیام چشم‌انداز ساده‌تر و کوتاه‌تر باشد، احتمال درک و تحقق آن بیشتر است. به عقیده کارنگر چشم‌انداز نقش حیاتی در ایجاد انگیزه ایفا می‌کند. کاتریز معتقد است حمایت از چشم‌انداز جدید بدون تبیین و اطلاع‌رسانی مؤثر آن امکان‌پذیر نیست. لذا کلمات کلیدی که در تبیین یک چشم‌انداز به کار می‌رود باید ساده باشد، از قالب‌های چندگانه استفاده شود و دائماً تکرار شود و همراه با نمونه‌های عینی در رفتار و تصمیمات باشد.

چشم‌انداز باید به اطلاع همه افراد جامعه برسد. حمایت از چشم‌انداز بدون اطلاع‌رسانی و تبیین آن غیر ممکن است. مدیرانی که چشم‌انداز را به خوبی تبیین می‌کنند پیام چشم‌انداز را در همه فعالیت‌های خود و در مناسبت‌های مختلف نشان می‌دهند. یک تکنیک رایج در تبیین چشم‌انداز، سخنرانی و صحبت پیرامون آن است.

الگوسازی چشم انداز:

جهت تعیین نقش و مسئولیت هر یک از سازمان ها و افراد در تحقق چشم انداز باید به مدلسازی چشم انداز پرداخت. همان طور که در نمودار (۷) مشاهده می شود پس از خلق و تبیین چشم انداز باید استراتژی های لازم جهت تحقق اهداف بلند مدت چشم انداز صورت گیرد. تغییر و تحولات ارزشی از طریق اطلاع رسانی مناسب صورت می گیرد. امکانات و توانمندی های لازم جهت تحقق چشم انداز فراهم می شود. تصمیمات مناسب و اقدامات صحیحی جهت و تغییر و تحولات لازم در راستای تحقق چشم انداز صورت می گیرد.

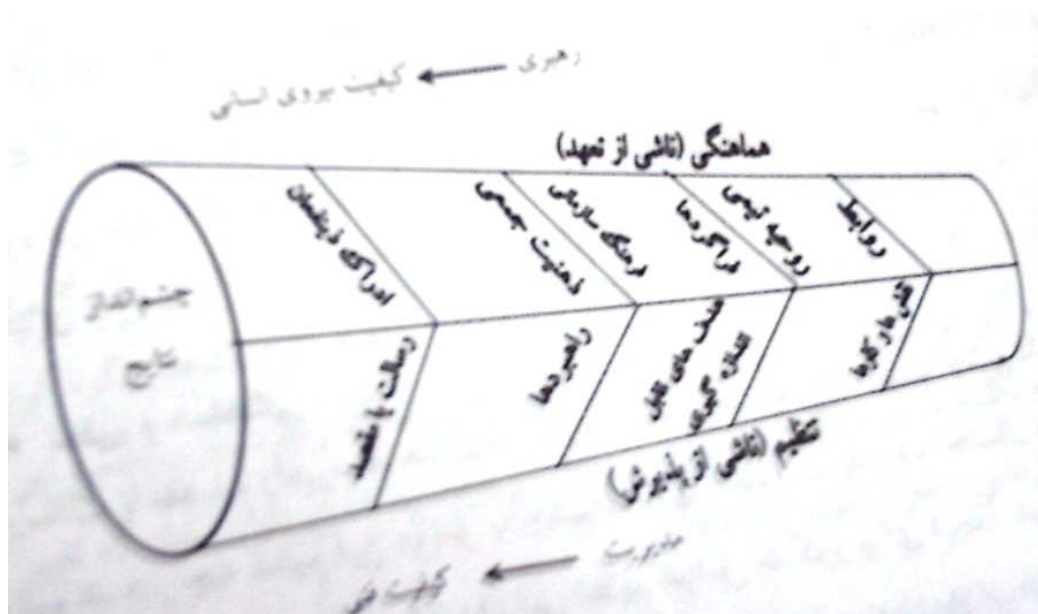


نمودار (۷) - مدلی از الگوسازی چشم انداز (نی نوس، ۱۹۹۶)

مدل دیگری نیز توسط هرسی و بلانچارد ارائه شده است که طبق آن عناصر اصلی مدلسازی چشم انداز عبارتند از: رسالت، مقصد، ذی نفعان، راهبرد، فرهنگ، اهداف، فرایندها، روحیه تیمی، نقش ها، کارها و روابط میان آنها، مهارت های مدیریتی و رهبری، تنظیم و هماهنگی که در نمودار (۸) نشان داده شده است. (رضائیان، ۱۳۸۴)

همچنین در تحقق چشم انداز باید به هرم اجتماعی، بسیج ملی، بومی گرایی، ترویج توجه نمود. (رضایی، ۱۳۸۴)

پس از الگوسازی چشم انداز و تعیین نقش و جایگاه هر فرد و سازمان در تحقق آن باید آنها را نسبت به انجام مسئولیت خود در قبال چشم انداز متعهد نمود.



نمودار (۸) - مدلسازی چشم انداز (رضائیان، ۱۳۸۴)

ایجاد تعهد نسبت به اجرای چشم انداز:

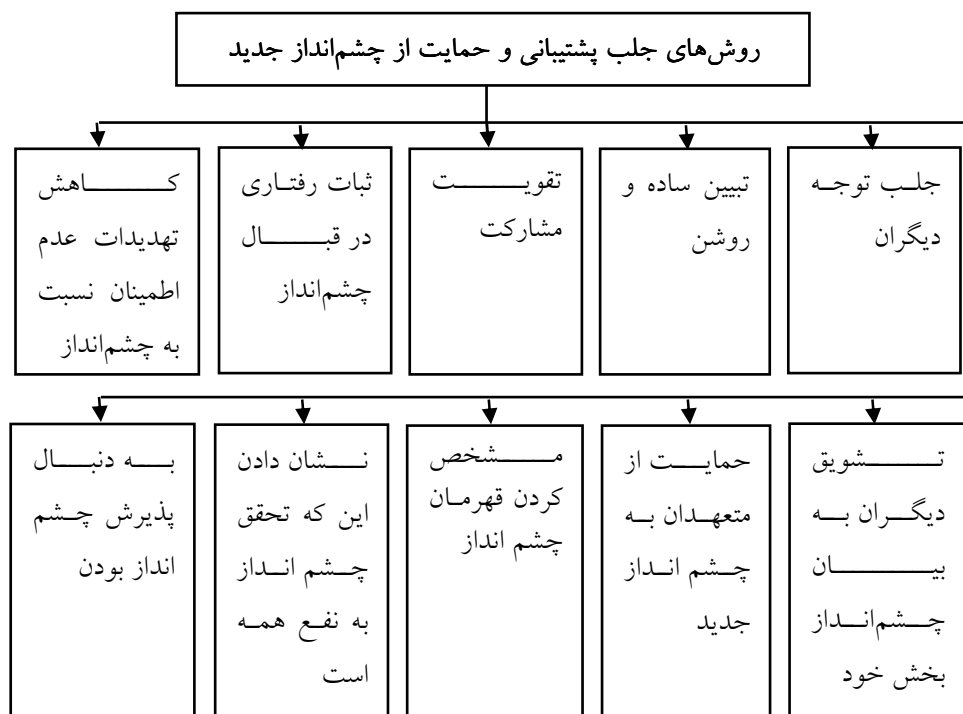
برای تحقق چشم انداز و ایجاد تعهد در مردم به ویژه مدیران توجه به موارد زیر امری ضروری به نظر می‌رسد: (قلی پور، ۱۳۸۴ ص ۱۳۶)

۱. ایجاد فرهنگ آینده نگر
 ۲. شکل دهی قانون کنترل درونی
 ۳. افزایش عزت نفس
 ۴. ایجاد باور خود-کفایتی
- در نمودار (۹) روش های جلب تعهد افراد نسبت به چشم انداز نشان داده شده است.

بهبود دائمی چشم انداز

پس از ایجاد تعهد نسبت به چشم انداز و حرکت در راستای تحقق اهداف چشم انداز می بایست میزان پیشرفت امور مورد ارزیابی قرار گیرد و فعالیت های زیر در این مرحله انجام شود.

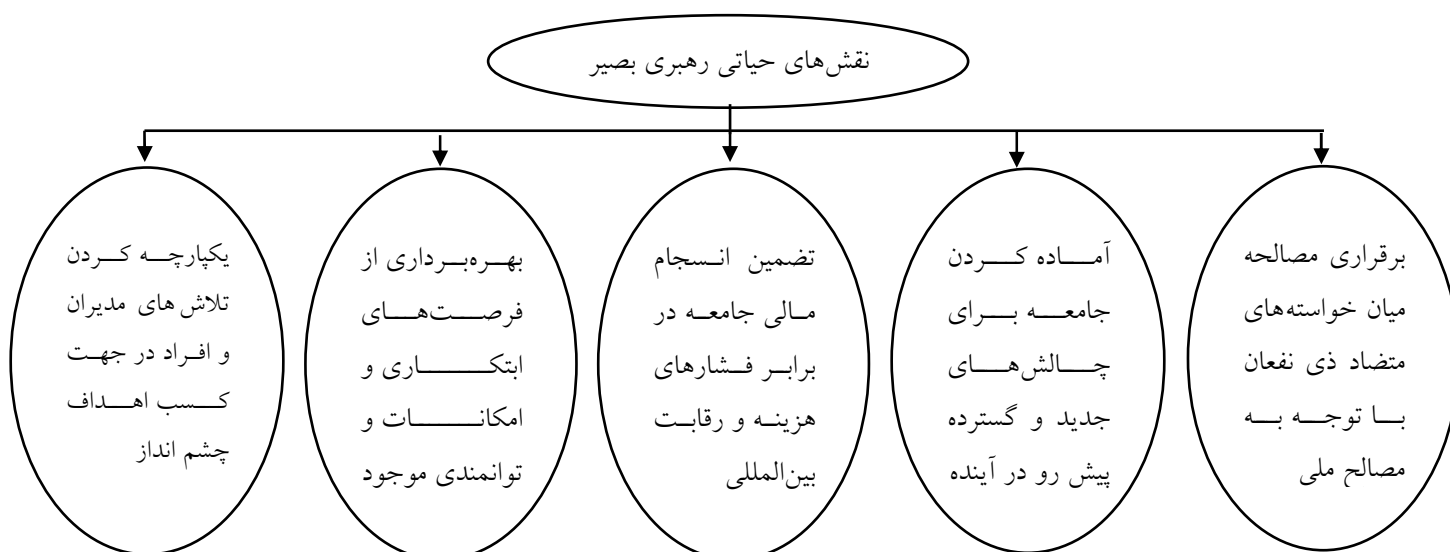
۱. ارزیابی و پالایش چشم انداز
۲. ارزیابی عملکرد مبتنی بر چشم انداز در محدوده های زمانی گوناگون
۳. مرور مراحل ایجاد چشم انداز
۴. تعیین و تکرار نیاز به چشم انداز



نمودار (۹) - روش‌های ایجاد تعهد نسب به چشم‌انداز (نی‌نوس، ۱۹۹۶)

رهبری بصیر

رهبری بصیر نیز نقش مهمی در کل فرایند مدیریت چشم‌انداز دارد که برخی از نقش‌های حیاتی وی در نمودار (۱۰) آمده است.



نمودار (۱۰) - نقش‌های حیاتی رهبری بصیر (نی‌نوس، ۱۹۹۶)

نتیجه‌گیری:

چشم انداز راهبردی نظام باید به نوبه ی خود به چشم اندازی سازمانی ترجمه شود. تحقق چشم انداز سازمانی خود مستلزم عالی فردی و سازمانی است. به هر حال همه سازمانها باید تصویر روشنی از وضع موجود خود به منظور شناسایی گام های لازم برای حرکت به سوی مجموعه ای نیرومند تر از ابزارها، فراگردها و ساختارها داشته باشند. (رضائیان، ۱۳۸۴)

چشم‌انداز باید جامع و مفصل باشد و در افراد ایجاد انگیزه نماید. چشم‌انداز باید توسط رهبر ایجاد و ابلاغ گردد. همه آن را بپذیرند و از آن حمایت کنند. در این مقاله مفاهیم چندی از آنچه می توانند بر تحقق سند چشم انداز اثر بگذرند تحت عنوان مدیریت چشم انداز ارائه گردید. به طور کلی برای رسیدن به جایگاهی که برای ایران در سال ۱۴۰۴ ترسیم شده است توجه به اقدامات زیر ضروری به نظر می رسد:

۱. شناخت ابعاد و مؤلفه های چشم انداز
۲. آشنایی با ارکان و مزایای چشم انداز
۳. درک ضرورت چشم انداز مطلوب و ویژگی های آن
۴. خلق چشم انداز مطلوب
۵. تبیین چشم انداز جهت نهادینه سازی آن در جامعه
۶. الگوسازی چشم انداز جهت تعیین نحوه تحقق اهداف آن و نقش و مسئولیت افراد و سازمان ها
۷. ایجاد تعهد نسبت به چشم انداز و کسب حمایت و پشتیبانی همگانی
۸. ارزیابی میزان پیشرفت در مسیر چشم انداز و تحقق اهداف آن
۹. بهبود دائمی چشم انداز
۱۰. رهبری چشم انداز که کل فرایند مدیریت چشم انداز را هدایت می کند.

به امید آنکه در سال ۱۴۰۴ شاهد تحقق همه اهداف سند چشم انداز نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران باشیم.

منابع و مأخذ:

۱. رضائیان، علی (۱۳۸۴)، ایجاد و استقرار مدل چشم انداز سازمانی در پرتو چشم انداز نظام جمهوری اسلامی ایران، نشریه کمال مدیریت، تهران، شماره ۸ و ۹، ص ۲۳-۵.
۲. وارث، سید حامد (۱۳۸۴)، رهبری بصیر و الهام بخش نشریه کمال مدیریت، تهران، شماره ۸ و ۹، ص ۴۰-۲۵.
۳. پور عزت، علی اصغر (۱۳۸۴)، تصویر پردازی بصیرت بخش از آینده موعود: استراتژی فوق فعال انتظار شهر عدل در ایران، نشریه کمال مدیریت، تهران، شماره ۸ و ۹، ص ۸۲-۵۷.
۴. امیری، مجتبی (۱۳۸۴)، انقلاب اسلامی، چشم انداز آرمانی و ابزارهای عقلانی، نشریه کمال مدیریت، تهران، شماره ۸ و ۹، ص ۹۶-۸۳.
۵. قلی پور، آرین (۱۳۸۴)، جامعه شناسی چشم انداز: فرهنگ گذشته نگر و ساختار آینده نگر، نشریه کمال مدیریت، تهران، شماره ۸ و ۹، ص ۱۴۱-۱۳۳.
۶. نی نوس، برت، ترجمه محمد آذگلی و برزو فرهی (۱۳۷۷)، رهبری بصیر، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، تهران.
۷. آذگلی، محمد (۱۳۸۳)، رهبری استراتژیک چشم انداز، انتشارات دانشگاه امام حسین (ع)، تهران.
۸. رضایی، محسن (۱۳۸۴)، چشم انداز فردا ایران، انتشارات اندیکا، تهران.
9. O'Brien, F., M. Meadows (2000), Corporate Visioning: A Survey of UK Practice, The Journal of the Operational Research Society, Vol. 51, No. 1, Part Special Issue: OR and Strategy, pp. 36-44.
10. Thornberry, Neal (1997), A View About Vision, European Management Journal Vol. 15, No. 1, pp. 28-34.
11. Niiniluoto, Ikka (2001), Futures studies: science or art?, Futures, Vol. 33, pp. 371-377.
12. Strange, Jill M., Michael D. Mumford (2005), The origins of vision: Effects of reflection, models, and analysis, The Leadership Quarterly, Vol. 16, pp. 121-148.
13. Raynor, Michael E. (1998), That Vision Thing: Do We Need It?, Long Range Planning, Vol. 31, No. 3, pp. 368-376.
14. Vittal, N. (2004), My vision of a better India, Futures, Vol. 36, pp. 781-785.
15. Indiresan, P.V. (2004), A 20-20 Vision for India: targets, policies and implementation¹, Futures, Vol. 36, pp. 679-692.
16. Mintzberg, Henry, Westley, Frances (1989), Visionary Leadership and Strategic Management, Strategic Management Journal, Vol. 10, pp. 17-32.