



پل و دیوار دوقلوهای ناسازگار

از: ابراهیم رئیسی

دانشجوی کارشناسی ارشد رشته حسابداری

مقاله‌ای را در شماره ۱۰۶ ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر تحت عنوان «به جای دیوار پل بسازیم» خواندم که نوجه این حقیر را به خود جلب کرد. گرچه امروزه تفاوت بسیار زیادی بین مدیر موفق و مدیر اثربخش وجود دارد، و الزاماً مدیر اثربخش را نمی‌توان موفق هم قلمداد کرد. (تا یار که را خواهد و میلش به که باشد). در دنیای امروز مدیر موفق کسی است که به سرعت توپها را بگیرد و گل بزند، ضمناً بایستی دید که در کدام فرهنگ و با چه زیربنای فکری و تئوریک مدیر را مورد نقد قرار می‌دهیم. متوسط عمر و ثبات مدیریت چقدر است؟ تفکر برنامه‌ریزی، کوتاه‌مدت است یا بلندمدت؟ ملاک انتخاب چیست؟

در عصر حاضر یکی از مهمترین تکنولوژی‌ها مدیریت است. برنامه‌ریزی‌های بلندمدت و

استراتژیک کشورها مرهون فعالیت این گروه است.

مدیریت را نمی‌توان فقط در کتابها و نوشتارها جست، مدیریت تنها علم نیست، هنر است. نقاش هنرمند با ترکیب رنگهای متضاد چنان جلوه‌ای می‌آفریند که چشم هر بیننده‌ای را به خود جلب می‌کند.

خواستم بگویم که مدیر هنرمند است، دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر عاشق است، دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر مشوق است، دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر بی‌احساس است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر دقیق و ظریف است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر رقیب است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر شناخت نیاز است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر ضعیف‌کش است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر حامی خردورزان است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر خلاق است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر شنوا و بیناست، دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر صادق است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر دیوار است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر پل است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر سرمایه است دیدم این هست ولی این نیست.

خواستم بگویم که مدیر تکنولوژی است دیدم این هست ولی این نیست.

به‌نظرم رسید که مدیر فقط مدیر است و بس.

مدیران دارای درجه و طبقاتی هستند که به فراخور این طبقات، دارای نیازهای خاص، تفکر و تصمیمات خاص خواهند بود و بالطبع خصوصیات متفاوتی نیز خواهند داشت و الزاماً نمی‌توانند یک نوع مهارت مشابه را داشته باشند. در دنیای کنونی و عصر ارتباطات، فرایند

مدیریت بسیار پیچیده‌تر از آن است که بتوان مدیر را در قالب خاصی گنجانند، همانگونه که فرق است بین واحدهای صف و ستاد، امور و قسمت. پس ما بین سرپرست، رئیس و مدیر تفاوت‌هایی وجود دارد که الزاماً در یک طبقه نمی‌گنجانند. از آنجایی که همه از سنخ بشر هستیم بالطبع خصوصیات فردی اشخاص متفاوت است که این تفاوت‌ها از عوامل روانی و ژنتیکی گرفته تا عوامل محیطی و جغرافیایی بر خلق و خوی انسانها اثرگذار است. آیا مدیری که در محیط گرم و بد آب و هوا زندگی می‌کند و در خانواده‌ای متوسط رشد یافته است یا در دانشگاه درجه سه تحصیل کرده است با مدیری که در محیط خورش آب‌وهوا زندگی می‌کند و در خانواده‌ای مرفه رشد یافته است و در دانشگاه درجه یک تحصیل کرده است یکسانند (جسمی و روحی)؟

مدیر که ملاحظه‌کنار نیست! مدیر که خودکامه نیست! مدیر که عقده‌ای و تحقیر شده نیست! مدیر که سخت‌گیر و بی‌ملاحظه نیست! اگر باشد؟ فردی است که به لباس مدیریت درآمده است. پس نگوییم که مدیر چنین و چنان است، بگوییم که فرد چنین و چنانی به لباس مدیریت درآمده است!

مدیران را آموزش بدهیم، منظور کدام آموزش است؟ با چه فرهنگی آموزش بدهیم؟ از کدام منابع آموزش را فراگیریم تا مدیر ما همان مدیری باشد که می‌خواهیم، نه مدیر وارداتی؟ با چه شیوه و الگویی از تمدنها بهره‌مند شویم تا مدیران دردهای صنعت و جامعه ما را بشناسد و آنگونه که شایسته است آن را درمان کند، نه اینکه فقط نسخه بیچند، درمانش هم با خدا؟

چالش دهه سوم انقلاب، چالش مدیریتی است. بیکاری جوانان یکی از موارد بسیار مهمی است که بایستی در دهه سوم انقلاب با آن به‌طور اساسی و ظریف برخورد شود. الگوها را طوری باید انتخاب کنیم که نشأت گرفته از فرهنگ خودمان باشد. توسعه و تحقیق بر اساس نیازهای خودمان که این هم عزم ملی می‌طلبد در تمامی سطوح مدیریت. توقع‌ها را در حد امکانات خود دریافت کنیم. هرچه آنان گفتند ما ترجمه کنیم و تماش را فناوری بگذاریم الزاماً صواب نخواهد بود. فناوری را در قالب خودمان ببینیم تا اینکه خودمان را قالب فناوری کنیم. پس باید بسط‌سازی کنیم و اساس و شالوده‌ها را بر باورهای بایسته و شایسته استوار سازیم. به امید آن روز. □