

چشم انداز نظام حرفه‌ای مدیران در ایران

علی اخوان*

اشاره

مقاله اخیر را این جانب در سمینار تخصصی «بررسی نظام حرفه‌ای مدیران در ایران» در آذر ماه ۱۳۷۹ با مشارکت دانشجویان رشته‌های مدیریت بازرگانی و مدیریت دولتی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق ارائه کردم. در پایان سمینار با حضور استادان مدیریت، میزگرد پرسش و پاسخ در زمینه موضوع مذکور برگزار شد.

چکیده

در کشور ما ایران، مدیران و سرپرستان وظایف و مسئولیت‌های سنگینی بر عهده دارند، اما تشکیلاتی وجود ندارد تا از حقوق حرفه‌ای آن‌ها دفاع کند و دیدگاه جامعه را درباره حرفه مدیریت تغییر و تجربیات و اطلاعات مدیران فعلی را به مدیران بعدی انتقال دهد. با تشکیل نظام حرفه‌ای در قالب تشکلهای مدیران در بخش‌های مختلف جامعه، می‌توان عملکرد مدیران را به درستی ارزیابی کرد، جایگاه حرفه‌ای مدیران را تقویت نمود، حقوق و مزایای مناسب به آنان پرداخت کرد، از دخالت افراد غیر متخصص در تصدی مشاغل مدیریت جلوگیری کرد و ده‌ها مزیت دیگر از نتایج تشکیل نظام حرفه‌ای مدیران خواهد بود.

مقدمه

در چند دهه اخیر، اغلب مباحث مدیریت به نگرش نظام‌مند اشاره دارد. منظور از جهان‌بینی و دیدگاه نظام‌مند، بررسی پدیده‌ها از طریق نگرش به کل پدیده است. منظور از کل، مجموعه‌ای است که از پیوستگی اجزایی مرتبط و متناسب تشکیل می‌شود و کلیت پدیده را به وجود می‌آورد. دیدگاه نظام‌مند تصویری جامع در ذهن مدیران به وجود می‌آورد که به آن، ماهیت محیطی را که در آن کار می‌کنند می‌شناسند و می‌توانند با آگاهی همه جانبه و شناخت موقعیت سازمان، وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند.^۱

پیشینه تاریخی نظام‌های حرفه‌ای

پیامد انقلاب صنعتی در اروپا توسعه بازارها، تجارت، صنعت، به کارگیری نیروی انسانی در صنایع و توسعه قدرت صاحبان سرمایه و کارخانه‌ها بود؛ اما کارگران شاهد تضعیف نقش خود در اداره واحدهای تولیدی و تضییع حقوق خویش بودند. با توجه به گستردگی استفاده از مهارت‌های نیروی کار، آنها با تشکیل سازمان‌های کارگری در صدد دفاع از منافع حرفه‌ای خود در مقابل کارفرمایان برآمدند. همزمان با رشد و توسعه سازمان‌های کارگری، کارفرمایان نیز سازمان‌هایی تأسیس کردند تا از طریق آنها از منافع خود دفاع کنند. دولت‌ها نیز علاقه داشتند به جای آن که با تک تک کارفرمایان رو به رو شوند با سازمان‌های کارفرمایی مذاکره کنند؛ لذا تشکیل چنین سازمان‌هایی را غیر مستقیم تشویق می‌کردند.

مقررات بین‌المللی نیز براساس ضرورت‌های جامعه بین‌المللی از تشکل‌های کارفرمایی و کارگری حمایت کرده‌اند. از جمله در ماده ۲ مقاوله نامه شماره ۸۷ سازمان بین‌المللی کار [I.L.O] چنین آمده است: «کارگران و کارفرمایان بدون هیچ‌گونه تبعیض و بدون کسب اجازه قبلی، حق تشکیل سازمان و عضویت در سازمان‌های مورد نظر خود را دارند. و در ماده ۳ همان مقاوله نامه به صراحت آمده است که سازمان‌های کارگری و کارفرمایی حق تدوین اساسنامه آیین‌نامه، انتخاب آزاد نماینده، سازماندهی، برنامه‌ریزی، مدیریت و فعالیت سندیکایی را دارند و مقامات دولتی در کشورهای

۱. شمس السادات زاهدی، نظام روابط کار، تهران: مرکز نشر دانشگاهی، چاپ پنجم، ۱۳۷۷.

مختلف حق هیچ‌گونه مداخله در امور آن‌ها را ندارند و نباید محدودیت و مانعی در کارهای قانونی آن‌ها ایجاد کنند.^۱

در کشور ما، سازمان‌های متعدد کارفرمایی در قالب نظام صنفی و سازمان‌های کارگری در قالب تشکیلات خانه کارگر و شوراها و انجمن‌های اسلامی کار و هم‌چنین سازمان‌های حرفه‌ای مانند نظام پزشکی، نظام مهندسی ساختمان، انجمن صنایع و اخیراً نظام پرستاری وجود دارد.

تعریف نظام حرفه‌ای

نظام حرفه‌ای در یک رشته فعالیت، با تشکیل نظام حرفه‌ای معنا و مفهوم پیدا می‌کند. همانند سازمان‌های کارگری و کارفرمایی که هر کدام در یک رشته تشکیل می‌شوند و در مجموع در راه حمایت از حقوق و منافع اعضای خود، کمک به افزایش بهره‌وری و مشارکت در کنترل امور اقتصادی و اجتماعی کشور، حل و فصل اختلافات حرفه‌ای بین اعضا و بین دولت و اعضا و بین سازمان‌ها و اعضا، دفاع از امتیازات مربوط به اعضا و ایجاد استانداردهای لازم در رشته و زمینه مربوط فعالیت می‌کنند.

ضرورت تشکیل نظام حرفه‌ای مدیران در ایران

در گستره تاریخی ایران همواره نا امنی برای مدیران وجود داشته که این امر، هرگز مدیریت را به صورت حرفه‌ای در نیاورده است. این دیدگاه مدیر را پیشکار و منصوب عامل و صاحب سرمایه تلقی کرده است و هر کاری خواسته‌اند با او و سرنوشتش کرده‌اند. نمونه بارز آن، سرنوشت غمناک امیرکبیر و قائم مقام فراهانی و دیگران است. بیشتر بنگاه‌های ما را سرمایه‌گذاران و صاحبان آن‌ها اداره می‌کنند در صورتی که در شرایط دنیای امروز اداره این بنگاه‌ها به عهده مدیران با تجربه است و صاحبان آن‌ها مالک مؤسسه و ناظر بر کارکردهای مدیرانند. بنابراین باید بین مالک و مدیر تفاوت قائل شویم.^۲

مسئله اصلی آن است که مدیران در جامعه ما مسئولیت‌های سنگین و طاقت‌فرسا به

۱. محمد هاشمی، «نگرشی بر قانون جدید کار»، ضمیمه مجله تحقیقات حقوقی، ش ۹، بهار و تابستان ۱۳۷۰، ص ۷۰.

۲. علی اکبر فرهنگی و دیگران، میزگرد «انتقال اطلاعات، تجارب و مستندسازی در مدیریت ایران» مجله تدبیر، شماره ۱۰۴، مهر ماه ۱۳۷۹.

عهده دارند، اما نیاز به آنان و تجارب مفیدشان در جامعه جا نیفتاده است و فرد معمولی با مدیر تفاوت ندارد. اگر در راه رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور، داشتن سرمایه و سرمایه‌گذاری برای افزایش تولید، ارزش داشته باشد، مدیران نیز در جای خود ارزش خواهند داشت و همه به دنبال آن خواهند بود تا از تجربه‌های مدیران به طور کامل استفاده کنند.

اکنون در جامعه ما نیاز به انتخاب الگوهای موفق پیدا شده است. نویسندگان، روزنامه‌نگاران و حتی صدا و سیما تلاش گسترده‌ای را شروع کرده‌اند. مثلاً صدا و سیما روزانه نام و تصویر ده‌ها ورزشکار و هنرپیشه را به راحتی پخش می‌کند و این افراد برای جوانان، اسوه و الگو می‌شوند، اما به کارآفرینان و مدیران چنین فرصتی داده نمی‌شود. بنابراین جامعه هنوز کار مدیران را ارزشمند نمی‌داند و به آن به عنوان یک متخصص و ضرورت حیاتی نگاه نمی‌کند. چگونه است که برای مثال پزشکان محترم به سبب نقش حساس و کلیدی‌شان از جایگاه حرفه‌ای ویژه‌ای برخوردارند و می‌گوئیم اگر یک پزشک جان انسانی را نجات دهد، نسلی را نجات داده است، اما به یک مدیر که با کارکردهای خود می‌تواند جامعه را نجات دهد و سرنوشت ملتی را رقم بزند، بی‌مهری و بی‌توجهی می‌شود. تصور کنید اگر یکی از شهروندان لباس سفید بپوشد و در بیمارستان یا محلی دیگر بیماران را مداوا کند، بلافاصله به عنوان متخلف در حرفه پزشکی مجازات می‌شود، اما فردی بدون برخورداری از دانش و مهارت لازم در جایگاه مدیر قرار می‌گیرد و کسی با او کاری ندارد.

دلیل‌های طراحی و به‌کارگیری نظام حرفه‌ای مناسب برای مدیران

۱. لزوم تغییر نگرش جامعه به حرفه مدیر و دفاع از جایگاه مدیران؛
۲. لزوم نقد عملکرد مدیران به عنوان جزء مهم و مؤثر در افزایش کارایی و کارآمدی سازمان‌ها؛
۳. لزوم انتقال اطلاعات و تجارب به مدیران بعدی؛
۴. لزوم توجه به حقوق و مزایای متناسب با اهمیت و شرایط ویژه فعالیت مدیران در سازمان‌ها؛
۵. لزوم به‌کارگیری هر یک از مدیران در رده‌های ویژه خود در سازمان‌ها با توجه به دانش، تجربه، مهارت و تخصص آن‌ها؛
۶. لزوم ایجاد زمینه‌های مناسب برای پرورش، رشد و شکوفایی مدیران؛

۷. لزوم خروج افراد غیر متخصص از عرصه‌های مدیریت در سازمان‌ها؛
۸. لزوم دادن وجهت حرفه‌ای و قانونی به تشکل‌های حرفه‌ای مدیران در ایران؛
۹. شناسایی فرآیند به وجود آمدن مشکلات و نارساییهای فرا روی مدیران و چگونگی حل آن‌ها توسط مدیران؛
۱۰. لزوم حمایت دولت و نظام اجتماعی از مدیران.

ارائه الگوی عمومی نظام تنظیم روابط حرفه‌ای مدیران در ایران

هر نظام و سیستم دارای اجزای اصلی زیر است:

۱. درون داده‌ها (ورودی input)؛
 ۲. فرآیند یا پردازش (operation, process)؛
 ۳. برون داده‌ها (خروجی output)؛
- این الگو از دیدگاه کلان به روابط حرفه‌ای مدیران می‌نگرد، الگوی مذکور دید چند بُعدی دارد و دارای پیچیدگی خاص خود است. عوامل موجود در آن عبارت‌اند از: درون داده‌ها (شامل خواسته‌های مدیران و کارفرمایان، قوانین و مقررات حمایتی، تسهیلات و امکانات و ارزش‌های مورد پذیرش مدیران)، فرآیند (شامل اقدامات دولت و سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، اقدامات مدیران و اقدامات کارفرمایان و صاحبان سرمایه) برون داد (شامل دستاوردهای ملی و مزایای عمومی تشکیل این نظام، دستاوردهای مدیران و دستاوردهای کارفرمایان و صاحبان سرمایه)، عوامل محیطی (شامل عوامل سیاسی، قانونی، اقتصادی، بین‌المللی، بومی و فرهنگی).

بررسی وظایف و کارکردهای برخی از نظام‌های فرعی نظام حرفه‌ای مدیران در ایران نظام‌های حرفه‌ای مدیران در ایران همانند همه نظام‌های کلی شامل مجموعه‌ای از نظام‌های فرعی است. نظام‌های زیر از جمله نظام‌های فرعی این سیستم کلی به شمار می‌رود:

- الف) نظام خدمات مدیران در ایران؛
- ب) نظام ارزیابی عملکرد مدیران در ایران؛
- ج) نظام انتقال تجربیات و اطلاعات به مدیران بعدی؛
- د) نظام مشکلات مدیران در سازمان‌ها و خواسته‌های آنان؛
- ه) نظام حقوق و دستمزد و مزایای مدیران؛



- عوامل محیطی: عوامل سیاسی، قانونی، اقتصادی، بین‌المللی، بومی و فرهنگی
 (و) نظام اختلاف‌های حرفه‌ای مدیران با کارکنان، کارفرمایان و دولت؛
 (ز) نظام امنیت شغلی مدیران؛
 (ح) نظام مشارکت مدیران در فرآیند تصمیم‌گیری سازمان‌ها؛
 (ط) نظام آموزش مدیران و ارتقای توانمندی‌های آن‌ها؛
 (ی) نظم نصب و عزل مدیران.^۱

۱. در این زمینه رجوع کنید به پایان‌نامه دوره دکتری محمد جواد عاصمی‌پور، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، تحت عنوان «طراحی و تعیین نظامات انتخاب و انتصاب مدیر»، ۱۳۷۱.

در این جا به بررسی تعدادی از این سیستم‌های فرعی می‌پردازیم و متذکر می‌شویم که هر یک از نظام‌های فرعی مذکور نیاز به بررسی و پژوهش مبسوط و جداگانه دارد و در جای خود علاقه‌مندان می‌توانند به عنوان موضوعات مستقل آن را پی‌گیری کنند.

الف) نظام خدمات مدیران در ایران

در این جا نمی‌خواهیم نتایج کار مدیران را نقد کنیم، بلکه می‌خواهیم به این پرسش اساسی پاسخ دهیم که کارکردهای تخصصی مدیران سازمان‌های مختلف در ایران با توجه به شرایط اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی جامعه ما باعث کسب نتایجی شده است که افراد غیر متخصص (بدون داشتن دانش و تجربه مدیریت) هرگز قادر به انجام دادن آن نمی‌باشند. در بررسی خدمات مدیران باید به این نکات توجه داشته باشیم:

۱. شناسایی نیازهای مدیران؟
 ۲. شناخت اهداف مدیران؟
 ۳. چگونگی حل مشکلات توسط مدیران؟
 ۴. میزان اختیار، اقتدار و مسئولیت مدیران؟
 ۵. شناخت ابتکارات و راه‌حل‌هایی که حداقل ضایعات سازمانی و اجتماعی را به همراه داشته‌اند؟
 ۶. میزان برخورداری مدیران از دانش و تجربه مدیریت؟
 ۷. شرایط اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه.
- برای آن‌که به طور ملموس خدمات مدیران را بررسی کنیم به دو نمونه از سازمان‌های عمومی اشاره می‌کنیم:

۱. وزارت جهاد کشاورزی

شرایط اجتماعی جامعه ما هنگام پیروزی انقلاب اسلامی و عقب‌ماندگی‌های ناشی از حکومت پهلوی در روستاها، تشکیل یک سازمان قوی و کارآمد را ایجاب کرد. فعالیت‌های جهادگران در ابتدا بیشتر شکل مردمی و خودجوش داشت. به تدریج این فعالیت‌ها در قالب تشکیلات منظم وزارت جهاد سازندگی و اخیراً به صورت وزارت جهاد کشاورزی منسجم شد. به عقیده برخی صاحب‌نظران در کمیت و کیفیت خدمات جهادگران در حالت اولیه و امروزی، تفاوت‌هایی دیده می‌شود، اما نکته مهم در این میان

درک دقیق مدیران و متولیان این بخش، از مسائل مشکلات جامعه روستایی ایران است که طبق آمارها و واقعیت‌ها، توسعه روستایی در ایران پس از انقلاب اسلامی از رشد مطلوبی برخوردار بوده است. مدیران این بخش در همه سطوح سازمانی با درک درست و عمیق از نقاط مهم و ظریف توسعه روستایی، با اعتقاد قلبی به لزوم اصلاح وضع موجود، نتایجی به بار آورده‌اند که نظیر آن در دهه‌های اخیر در جامعه ایران مشاهده نشده است. اگر تجربه‌های مدیران این بخش در فضایی آرام و منطقی با دید کارشناسی بررسی شود، نکات مهمی از آن استخراج و راهکارهای منحصر به فردی به دست خواهد آمد که راه‌گشای مدیران بعدی خواهد بود.

۲. شهرداری‌ها

با پیروزی انقلاب اسلامی و تغییر نگرش مدیران بخش عمومی، تلاش‌های فراوانی برای پاسخ به افکار عمومی و جبران کمبودها در زمینه رفاه اجتماعی انجام شد. به علت احساس نزدیکی مردم به مسئولان در سال‌های دهه اول انقلاب، خدمات شهرداری‌ها با توجه به شرایط جامعه و محدودیت‌های آن زمان ضمن آن که دارای نقاط مثبت بسیاری بود، فراز و نشیب‌های خاصی نیز داشت. با شروع دهه دوم پس از پیروزی انقلاب و پایان جنگ تحمیلی و ایجاد شرایط جدید و کاهش اثر برخی محدودیت‌ها، مدیران بسیاری در شهرداری‌های کشور به ویژه شهرهای بزرگ اقدامات سازنده‌ای به انجام رساندند. اگر سال‌های ۱۳۶۷ و ۱۳۶۸ و چهره بسیاری از شهرهای کشور را به یاد بیاوریم و کمبودها و مشکلات آن هنگام را بررسی کنیم و امروز بر دهه‌ها پروژه شهری نظر بیفکنیم خواهیم دید که سرانه فضای سبز، مکان‌های تفریحی و ورزشی، فرهنگ‌سراها، بهداشت محیط، بهسازی فضای شهری، کشتارگاه‌های مجهز، کارخانه‌های بازیافت زیاله ... و طرح‌هایی است که در جامعه‌ای به بار نشسته که نگاه چندان مثبتی به مدیران شهرداری وجود نداشته است و اغلب مردم ایران، کارکنان و مدیران شهرداری را بیشتر دارای صفاقت و عملکرد منفی می‌دانند تا صفات و عملکرد مثبت. این مدیران با وجود همه محدودیت‌ها و کاستی‌هایی که در عملکرد خود داشته‌اند، رویکردهای جدیدی در زمینه خدمات شهری به جامعه ارائه کرده‌اند که باید در جای خود بررسی کرد و از آن‌ها بهره گرفت.

بررسی خدمات مدیران در بخش غیر عمومی (بخش خصوصی) نیز جای تأمل و بررسی فراوان دارد که امید است به آن پرداخته شود.

ب) نظام ارزیابی عملکرد مدیران

ارزیابی عبارت است از «تطبیق عملیات انجام شده با عملیات پیش‌بینی شده به منظور کشف انحراف‌ها، خطاها و اشتباه‌ها و اصلاح آن‌ها و اعمال تغییرات لازم در برنامه برای تحقیق هدف‌های تعیین شده».

در ارزیابی عملکرد مدیران اهداف زیر در مدنظر است:

۱. سنجش میزان تحقق هدف‌های سازمان در طول یک برنامه مشخص؛
۲. سنجش میزان پیشرفت در هر برنامه و تأثیر مدیران در آن؛
۳. تعیین میزان کاربرد آموخته‌های مدیران در میدان واقعی کار؛
۴. تعیین نقاط ضعف و قوت عملکرد مدیران برای اصلاح آن‌ها.

اصولاً صاحبان سهام، کارفرمایان یا نمایندگان آن‌ها همواره می‌خواهند بدانند که آیا مدیران اجرایی در تصمیم‌گیری‌های خود درست عمل کرده‌اند یا خیر؟ آیا توانسته‌اند از امکانات موجود حداکثر استفاده را بکنند یا خیر؟ آیا در مؤسسه افزایش کارایی و رعایت صرفه اقتصادی انجام شده است؟ متأسفانه ارزیابی عملکرد مدیران تاکنون در ایران مورد توجه خاص نبوده است و در اجرای آن موانع بسیار وجود دارد که باید شناسایی و برای رفع آن‌ها اقدامات لازم سریع‌تر انجام شود. مدیران به ویژه مدیران عالی هر سازمان پس از تعیین اهداف، سازماندهی و برنامه‌ریزی باید بر عملکرد سازمان نظارت داشته باشند. برای این منظور، مدیریت هر سازمان نیاز به طراحی و به کارگیری یک «سیستم کنترلی مدیریت» دارد که یکی از زیربخش‌های آن «ارزیابی عملکرد مدیران» است: جایی که نوع تصمیمات مدیران و پیامدهای آن و نیز عملیات فنی و تخصصی بررسی می‌شود.

امروزه حسابرسی مدیریت در دنیا براساس سه محور «کارایی»، «صرفه‌های اقتصادی» و «اثر بخشی» استقرار یافته است. حسابرسی مدیران این فرصت را به مدیران عالی و ذی‌نفعان سازمان می‌دهد که قبل از آن‌که صدای زنگ‌های خطر را بشنوند، به طور خودکار از بروز خطر و فاجعه جدی برای مؤسسه جلوگیری کنند. برای آن‌که به درستی از نتایج ارزیابی عملکرد مدیران بهره‌برداری شود، باید نیازهای مدیر، اهداف، برنامه‌ها و روش‌های حل مشکلات توسط مدیران را به دقت شناسایی کرد.

ج) نظام انتقال تجربیات و اطلاعات به مدیران بعدی

برای ادامه پیشرفت در هر سازمان، جا به جایی و چرخش مدیران اجتناب‌ناپذیر است. با

رفتن مدیران قبلی در کشورمان، معمولاً همه چیز عوض می‌شود، حتی برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان. در حالی که اطلاعات و تجربیات مدیران قبلی بهترین راهنمای مدیران بعدی است و نداشتن دید سیستمی و جامع به کارکردهای مدیران، متأسفانه باعث می‌شود که از مدیران گذشته و دانش و مهارت‌های ایشان، بهره‌کافی نبریم. نکته‌ی حائز اهمیت، مستندسازی اطلاعات و تجارب مدیران است. چگونه انتظار داریم مدیران جدید از گذشتگان بیاموزند و بر نقاط قوت آن‌ها تأکید کنند و در صدد رفع نقاط ضعف برآیند، در حالی که به منافع ارزشمند و غنی اطلاعات و تجربه‌های مستند و شفاف مدیران قبلی دسترسی نداشته باشند؟ در کشورهای پیشرفته رسم است که مدیر بلافاصله پس از رسیدن به پختگی یا نزدیک شدن به بازنشستگی، تجارب خود را مکتوب می‌کند و آن را به دانشگاه یا مرکز حرفه‌ای مدیریت منتقل می‌سازد و تجربه‌ی خود را به صورت آموزشی در اختیار عده‌ی زیادی می‌گذارد. نباید مدیر با رسیدن به زمان بازنشستگی از سازمان حذف شود. می‌توان با استفاده از تجارب مکتوب و خاطرات مهم و رویدادهای سرنوشت‌ساز مدیران، از هدر رفتن این منابع سرشار و ارزشمند جلوگیری کرد.^۱

برای آن‌که بحث خود را به صورت عینی‌تر دنبال کنیم، در این جا دیدگاه‌های شماری از مدیران سازمان‌های مختلف را در این زمینه ارائه می‌کنیم:

۱. اگر در مستندسازی اطلاعات و تجارب، مدیران از سیستم اطلاعاتی مدیریت (MIS) درست و به‌جا استفاده کنند، مدیران بعدی به جلسات، هماهنگی‌ها و ارتباط‌های متعدد برای کسب اطلاعات نیاز چندانی نخواهند داشت. یعنی مدیران قبلی بیشتر فعالیت‌ها را به گونه‌ای مناسب شکل داده‌اند که به صورت خودکار امور سازمان انجام می‌شود و تغییر مدیر، تأثیر زیادی بر عملکرد کارکنان نمی‌گذارد (سرپرست یکی از مناطق بانک کشاورزی).

۲. تغییرات مکرر مدیران، عامل از بین رفتن تجارب و اطلاعات آن‌هاست (مدیر یکی از شرکت‌های خدمات رایانه‌ای).

۳. تهیه و تنظیم افکار و تجارب مدیران و انتشار آن طی مقاطع زمانی مشخص در سازمان، برای استفاده سایر مدیران و کارکنان سازمان روشی است که می‌تواند از بلااستفاده ماندن تجربیات و محروم شدن سازمان از این گنجینه جلوگیری کند (فارغ

۱. برای کسب اطلاعات بیشتر در این زمینه رجوع کنید به: «تدبیر، شماره ۱۰۴ مهر ماه سال ۱۳۷۹ میزگرد انتقال اطلاعات، تجارب و مستند سازی در مدیریت ایران».

التحصيل مدیریت و مدیر یکی از شرکت‌های مشاوره مدیریت).

۴. یکی از راه‌های انتقال تجربه‌ها، الگو بودن مدیران برای کارکنان و مدیران بعدی است. نمایش ویژگی‌هایی چون واقعیت‌گرایی، راستی و درستی، رابطه صمیمی، جدی بودن، نظم سازمانی و تدبیر توسط زیردستان به راحتی پذیرفته خواهد شد. نکته مهم در پذیرش الگو، استفاده درست و به جا از قدرت رهبری به وسیله مدیران است (مدیر یکی از ادارات ثبت احوال).

۵. در صورتی تجربه‌ها و اطلاعات به درستی و به موقع به مدیران بعدی انتقال خواهد یافت که هم مدیران فعلی و هم مدیران بعدی از اعضای سازمان باشند. این امر شفافیت در اطلاعات و احساس تعلق را در مدیران به وجود می‌آورد و راه انتقال تجربه‌ها و اطلاعات را آسانتر می‌سازد (یکی از مدیران فعال سپاه پاسداران).

۶. بسیاری از مدیران احساس می‌کنند که مهارت‌ها و تجربه‌های خود را نباید به افراد بعدی انتقال دهند؛ چرا که پس از آن، آن‌ها دیگر به عنوان افراد ممتاز و صاحب هنر و قدرت ویژه در اداره سازمان شناخته نخواهند شد و این باعث کسر شأن آن‌ها خواهد شد و از شهرت و اعتبار آن‌ها خواهد کاست.

ضرب المثل فارسی انتقال ندادن تجربه فوت کوزه‌گری از استاد کوزه‌گر به شاگردش، بیان این مدعاست. پس انتقال ندادن تجارب و مهارت‌های مدیران در جامعه ما ریشه فرهنگی دارد و باید فرهنگسازی لازم در این زمینه انجام شود (یکی از مدیران جهاد کشاورزی).

د) مشکلات مدیران در سازمان‌ها و خواسته‌های آنان

مدیران در سازمان‌های ایرانی با مشکلات عدیده‌ای رو به رو هستند که به گوشه‌ای از آن‌ها اشاره می‌شود:

۱. در بسیاری از موارد در بنگاه‌های عمومی و خصوصی، افرادی که دانش و تجربه مدیریت ندارند به جای مدیران واقعی قرار گرفته‌اند. این امر مشکلات مدیران را بسیار پیچیده می‌کند و آن‌ها دیگر نمی‌توانند حتی هارمونی مناسب را در انجام دادن وظایف‌شان با سایر واحدهای سازمان برقرار سازند.

۲. به کار نبردن ماشین آلات و مواد اولیه مناسب و هم‌چنین فرآیندهای مناسب در سازمان‌ها.

۳. نبود نگرش مثبت کارفرمایان و سرمایه‌گذاران و بعضاً مدیران به طراحی و به

کارگیری سیستم‌های مدیریت کیفیت مستمر - که اغلب به علت ترس کاذب از هزینه‌های این گونه سیستم‌هاست - به طور جدی مدیران را در انطباق با شرایط رقابتی داخلی و خارجی با مشکلات فراوان مواجه ساخته است.

۴. فقدان شرایط مناسب در سازمان‌ها در به کارگیری الگوهای کارآمد مدیریتی. بسیاری از سازمان‌ها به علت عادت به الگوهای قدیمی و ناکارآمد، آمادگی و استعداد و شهامت به کارگیری جدید را ندارند. این گونه سازمان‌ها از دو طرف زیان می‌بینند: یکی این که همچنان ناکارآمد باقی می‌مانند و سود آوری‌شان کاهش می‌یابد و دیگر آن‌که به تدریج هزینه‌های بازسازی و اصلاح انحرافات به شدت افزایش خواهد یافت تا جایی که حتی برخی از آن‌ها دیگر قادر به اعمال اصلاحات لازم نخواهند بود.

۵. بی‌توجهی به خواسته‌های اساسی مدیران مانند داشتن امکانات مناسب، به کارگیری همفکران خود در رده‌های سازمان، داشتن اختیارات لازم و کافی، انطباق اختیارها با مسئولیت‌ها، برخورداری از اعتبارهای مالی و سرمایه‌ای و دریافت حقوق و مزایای مناسب.

پیشنهادهایی در زمینه تشکیل این نظام در ایران

۱. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور به عنوان متولی نظام مدیریت در کشور - به ویژه در بخش دولتی - مسئولیت سنگین و حساسی بدوش دارد. این سازمان می‌تواند در موارد زیر فعالیت مؤثر داشته باشد.

الف) کمک به تشکیل و تقویت تشکلهای حرفه‌ای مدیران؛

ب) طراحی سیستم اطلاعاتی مدیران برای اصلاح هرم مدیران در سازمان‌های عمومی و به کارگیری مدیران در پست‌های سازمانی با توجه به مهارت، تجربه و سایر ویژگی‌های لازم؛

ج) طراحی و به کارگیری نظام نصب و عزل مدیران در بخش عمومی (طبق گزارش سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، در تابستان سال ۱۳۸۰ این نظام طراحی و به تدریج در سازمان‌های عمومی کشور به کار گرفته خواهد شد)؛

د) دادن وجاهت قانونی به تشکلهای حرفه‌ای مدیران و دفاع از حقوق حرفه‌ای آن‌ها (همانند نظام صنفی کشور)؛

ه) طراحی و به کارگیری نظام ارزیابی عملکرد مدیران در بخش عمومی و کمک به تشکلهای حرفه‌ای مدیران بخش غیر عمومی در طراحی و استقرار این نظام؛

و) ایجاد زمینه مناسب برای پرورش، آموزش، رشد و شکوفایی مدیران و خروج افراد غیر متخصص از عرصه‌های مدیریت.

۲. می‌توان یک سازمان عمومی حرفه‌ای از مدیران در کشور تأسیس و با تدوین نظامنامه حرفه‌ای آن را سازماندهی و اداره کرد.

۳. می‌توان یک سازمان حرفه‌ای عمومی از مدیران بخش عمومی و دولتی تشکیل داد و در کنار آن یک سازمان حرفه‌ای عمومی از مدیران بخش غیر دولتی تأسیس کرد.

۴. یک سازمان عمومی حرفه‌ای از مدیران (شامل دولتی و غیر دولتی) تأسیس شود و مدیران هر بخش بنا به تناسب و شباهت، گروه‌های تخصصی مدیران را تشکیل دهند. و تحت نظر این سازمان عمومی فعالیت کنند؛ مانند گروه مدیران صنعت، شامل مدیران نساجی، مدیران صنایع ساختمانی، مدیران تولیدی لاستیک، مدیران ساخت قطعات خودرو، مدیران ساخت خودرو و گروه... خدمات شامل مدیران خدمات مشاوره مدیریت، مدیران خدمات صنعتی، مدیران خدمات فنی، مدیران خدمات عمومی و... گروه کشاورزی شامل مدیران کشت و صنعت، مدیران تولید فرآورده‌های دامی، مدیران باغبانی، مدیران زراعت.

۵. تشکل‌هایی مانند:

- انجمن مدیریت ایران؛

- انجمن علوم مدیریت ایران؛

- سازمان مدیریت صنعتی؛

- مؤسسه عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه (مرکز آموزش مدیریت دولتی)؛

- شرکت‌های مشاوره مدیریت؛

- انجمن‌های علمی دانشجویی؛

- خانه مدیران سازمان مدیریت صنعتی؛

- انجمن مشاوران مدیریت ایران؛

- نشریات تخصصی مدیریت؛

- نشریات دانشجویی در زمینه مدیریت؛

- سازمان‌ها و انجمن‌های صنایع مختلف؛

- شبکه مشاوران مدیریت و مهندسی^۱؛

۱. مصاحبه جعفر مرعشی، رئیس شورای اجرایی «شبکه مشاورین مدیریت و مهندسی» با مجله حسابدار،

- مراکز آموزشی و پژوهشی شرکت‌های دولتی؛
- مراکز آموزشی و پژوهشی شرکت‌های غیر دولتی؛
- انجمن‌های علمی و فنی مانند انجمن انرژی خورشیدی ایران؛
- اتاق‌های بازرگانی و صنایع و معادن؛

که به همت سازمان‌ها و گروه‌های دلسوز علاقه‌مند به مدیریت تشکیل شده‌اند و مشغول فعالیت‌های مهم و پرثمری هستند، نقش مهمی در شکل‌گیری و توسعه نظام حرفه‌ای مدیران در ایران به عهده دارند.

۶. تشکیل انجمن‌های علمی دانشجویی در رشته‌های مختلف مدیریت و ارتباط آن‌ها با مدیران بخش‌های صنعتی، کشاورزی و خدمات، زمینه‌های مناسبی برای گسترش فرهنگ پذیرش، طراحی و به کارگیری نظام حرفه‌ای مدیران به وجود می‌آورد و گام مهمی در راه تشکیل نظام حرفه‌ای مدیران در بخش‌های مذکور خواهد بود.
۷. در پایان پیشنهاد می‌شود سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور، تشکیل‌های مذکور در بند ۵، استادان رشته‌های مدیریت، انجمن‌های علمی دانشجویی و همه مدیران در عرصه‌های صنعت، کشاورزی و خدمات با برگزاری جلسات هم‌اندیشی و گردهمایی‌های تخصصی و تبادل دیدگاه‌ها و تجربه‌ها، در راه تشکیل نظام حرفه‌ای مدیران در ایران گام‌های نخستین را با جدیت و قاطعیت بردارند.

نتایج طراحی و به کارگیری نظام حرفه‌ای مدیران در ایران

۱. استمرار و تقویت خدمات مدیران به جامعه و بنگاه‌ها؛
۲. حفظ استقلال و صلاحیت حرفه‌ای مدیران؛
۳. تبادل تجربیات، اطلاعات و مهارت‌های تخصص مدیران در سطح ملی؛
۴. همگامی مدیران با دانش روز؛
۵. هم‌افزایی توان حرفه مدیریت در کشور؛
۶. برقراری نظام اطلاع‌رسانی مدیران؛
۷. حمایت از منافع حرفه‌ای و صنفی اعضا؛
۸. تأمین منابع لازم برای توسعه قابلیت‌های حرفه‌ای اعضا؛
۹. برگزاری کنفرانس‌ها، سمینارها و نمایشگاه‌ها برای افزایش دانش و مهارت اعضا؛
۱۰. ایجاد ارتباط مؤثر با تشکل‌های خارجی و بین‌المللی مدیریت؛
۱۱. ارزیابی عملکرد مدیران و معرفی خدمات مدیران به جامعه؛

۱۲. برقراری حقوق و مزایای مناسب برای مدیران؛
 ۱۳. حل اختلافات حرفه‌ای مدیران با دولت، کارکنان و کارفرمایان؛
 ۱۴. برقراری امنیت شغلی برای مدیران؛
 ۱۵. ایجاد نظام مناسب نصب و عزل مدیران؛
 ۱۶. ایجاد زمینه مناسب برای خروج افراد غیر متخصص از عرصه‌های مدیریت؛
 ۱۷. قانونی کردن تشکلهای حرفه‌ای مدیران؛
 ۱۸. شناسایی روند شکل‌گیری مشکلات، راه حل‌ها و نتایج آن‌ها؛
 ۱۹. توجه جدی به پژوهش و کاربردی کردن آن، شناسایی فرآیند تحول علوم و فن آوری در کشور و جهان، کمک به تدوین برنامه‌های بلند مدت در زمینه‌های چگونگی استفاده از فن آوری و تولید فن آوری‌های نو و هم‌چنین برنامه‌های توسعه کشور؛
 ۲۰. فعالیت مدیران در یک شبکه همکاری به صورتی که بتوانند در استفاده از منابع بیرونی و ارائه خدمات مشترک به یکدیگر و رعایت صرفه‌جویی به مقیاس قابل ملاحظه در هزینه‌های مؤسسات خود، اقدامات مفیدی انجام دهند.
- برای نمونه به یکی از دستاوردهای تشکلهای مدیران اشاره می‌کنیم. با دقت در آن می‌توان نقش این‌گونه تشکلهای مدیران را در شکل‌گیری و توسعه نظام حرفه‌ای مدیران به وضوح مشاهده کرد:
- «در سال ۱۳۷۹ صادرات خدمات فنی و مهندسی و مشاوره توسط تشکلهای حرفه‌ای مدیران و متخصصان به رقم یک میلیارد و هشتصد و هفتاد و هفت میلیون دلار رسید، که ۶۰۰ میلیون دلار از پیش‌بینی برنامه سوم توسعه جلوتر است. این صادرات شامل اجرای پروژه‌ها و اشتغال نیروی کار ایرانی در خارج از کشور نیز می‌باشد.»^۱

۱. علی اکبر بابایی، فرانک جواهر دشتی، مهرانگیز بقین‌لو «فروش خدمات تخصصی و مهندسی در جنبه دشواری‌ها»، گزارش ویژه مجله تدبیر، شماره ۱۱۷، آبان ۱۳۸۰، ص ۸۴.