چشم انداز 20 ساله یک هدف گذاری آرمانی است

اعرابی، سید محمد

مسائل مدیریت ایران از لحاظ علمی همیشه حول چهار محور اصلی دور زده است:1-استراتژی 2-ساختار 3-نیروی‏ انسانی 4-تکنولوژی.به بیان دیگر،باید اول بدانیم قصد داریم‏ چه فعالیتی انجام دهیم سپس متناسب با آن فعالیت،ساختاری‏ تعریف کنیم و متناسب با آن ساختار،افرادی را قرار دهیم تا آن افراد با روشهای نوین،آن کار را به سرانجام برسانند.اگر به مقاطع مختلف برنامه‏ریزی و تصمیم‏گیری‏های کلان در ایران نگاه کنیم،می‏بینیم که زمانی به ساختار،در بعضی مواقع‏ به استراتژی و گاهی به بحث نیروی انسانی پرداخته شده‏ است؛که البته همه اینها مقطعی بوده است.از اول یک برنامه‏ منسجم وجود نداشته که بدانیم به کدام موضوع چقدر و به چه‏ نحوی باید بپردازیم،تا شاید مشکل را حل کنیم.

ما تا حدی می‏توانیم تحولاتی در روش ایجاد کنیم. اما بی‏شک مقداری که جلو برویم مشکل بعدی تازه‏ بروز می‏کند بعد از حل آن مشکل نیز مسلما مشکل‏ بعدی پیش می‏آید.در واقع در یک چرخه‏ای می‏افتیم‏ که قابل اصلاح نیست؛جز اینکه از مبنا اصلاح شود.

استراتژی

در مورد بحث‏های مربوط به استراتژی کلی،یک سری‏ برنامه به تصویب رسیده است.سه برنامه داشتیم که تصویب‏ شد و در حال حاضر در آستانه برنامه چهارم هستیم.در کنار این برنامه بحثی بود که سیاستهای کلی نظام را مقام معظم‏ رهبری تعریف کنند تا بر اساس آن،برنامه نوشته شود که به‏ شکل خیلی منظم برنامه چشم‏انداز 20 ساله تدوین و ابلاغ‏ شد برنامه چشم انداز را از یک جهت می‏توان مثبت خواند که بالاخره بعد از مدتی به این نتیجه رسیدیم که باید یک‏ سیاستهای کلی به صورت یک برنامه نوشته شود تا بعد برنامه‏ای عملیاتی بر اساس آن تدوین و اجرا شود.

ولی این سوال مطرح است که آیات این برنامه یک‏ هدف‏گذاری آرمانی است یا یک هدف‏گذاری غیرآرمانی؟ تحلیل من این است که این برنامه چشم انداز یک‏ هدف گذاری آرمانی است.یعنی چیزی نیست که آن را به‏ دست بیاوریم یا قابل گذر باشد.اگر بپذیریم که این یک‏ برنامه‏ریزی آرمانی است،پس کار ما این است که به همه‏ آن چیزهایی که گفته شده نزدیک شویم؛مثلا یکی از عبارت‏هایی که در این برنامه چشم‏انداز وجود دارد رعایت عدالت است.ما همیشه به دنبال عدالت بوده‏ایم و هستیم،اما هر چه فهم ما بیشتر می‏شود مفهوم عدالت نیز تغییر می‏کند.بطور مثال اگر از مردم افغانستان بپرسیم‏ عدالت چیست،از عدالت معنای خود را ارائه می‏دهند و تحلیل برخی صاحب‏نظران‏ این است که‏ برنامه چشم‏انداز 20 ساله‏ می‏تواند وسیله‏ای باشد برای ترمیم قانون اساسی‏ اگر از یک کشور دیگر بپرسید آنها نیز عدالت را چیز دیگری معنی می‏کنند.لذا عدالت همیشه با درجه‏ توسعه‏یافتگی نسبت دارد.

بحث دیگری در این برنامه چشم‏انداز وجود دارد مبنی بر اینکه‏ ما می‏خواهیم در منطقه اول باشیم.آیا فکر می‏کنیم منطقه سر جای‏ خود می‏ماند که ما نفر اول شویم؟اگر تحلیل درستی از برنامه‏ چشم‏انداز داشته باشیم،این یک هدف‏گذاری آرمانی است.

تحقق این چشم‏انداز 20 ساله برمی‏گردد به برنامه‏های‏ عملیاتی که بعدا تهیه می‏شود.به طور کلی،بخش عمده‏ این بحثها تکرار قانون اساسی است.حال این سوال پیش‏ می‏آید که چه نسبتی بین این چشم‏انداز و قانون اساسی‏ وجود دارد؟اگر قرار باشد همان بندهای قانون اساسی را یک بار دیگر بنویسیم،که معنی و ضرورتی ندارد.

تحلیل برخی صاحب‏نظران این است که بعضی از مباحث قانون اساسی که محل اختلاف است با تأئید برنامه‏ چشم‏انداز از سوی مقام معظم رهبری،به نوعی ترمیم‏

چشم‏انداز 20 ساله‏ یک هدف گذاری‏ آرمانی است

سید محمد اعرابی

می‏شود.در واقع برنامه چشم‏انداز 20 ساله می‏تواند وسیله‏ای باشد برای ترمیم قانون اساسی؛مثلا اگر خواستار تغییر بعضی از مواد قانون اساسی باشیم، می‏توانیم در قالل برنامه چشم‏انداز آن را تغییر دهیم؛به‏ عنوان نمونه مثلا در مورد انعطاف رابطه با سایر کشورها یا مثلا در سپردن برخی عرصه‏های اقتصادی به بخش‏ غیر دولتی و کاستن از پیکره دولت و...بنابراین،شاید بتوان گفت که چشم‏انداز 20 ساله یک تفسیر جدیدتر از برخی موضوع‏های مطرح در قانون اساسی است.

نکته دوم این که اگر به برنامه چشم‏انداز،در سطح کلان نگاه‏ کنیم قطعا باید استراتژیهای بخشی و بعد استراتژیهای‏ وظیفه‏ای را در بیاوریم.یعنی نخست باید دید استراتژیهای بخش‏ صنعت،استراتژی بخش کشاورزی،و استراتژی بخش‏ خدمات چیست؟لذا برای عینیت بخشیدن به برنامه چشم‏انداز باید این کارها انجام گیرد.در حال حاضر چیز مشخصی در مورد استراتژی بخش کشاورزی نداریم.در مورد استراتژی‏ بخش خدمات هم چیز مدون و مشخصی در کار نیست.

مشخص کردن این استراتژی‏ها تازه یک شروع است برای‏ این که تحلیل درستی داشته باشیم و با یک سازماندهی‏ مشخص پیش برویم.اگر این فرایند بعد از چند سال نهادینه‏ شود،آن وقت می‏شود روی آن بحث کرد.

در دولت هم یک استراتژی مدون و مشخص در مورد سه قوه وجود ندارد؛به همین ترتیب یک استراتژی‏ مشخص در مورد وزارتخانه‏ها نیز وجود ندارد.در مجموع،نقاط ضعف کلی ما در این مساله اصولا نظام‏ برنامه‏ریزی از کلان تا خرد است که بر یک ادبیات‏ مشخص استوار نبوده است.

ساختار

بر فرض که استراتژی‏ها هم مشخص شود،تازه آن وقت‏ با چالش بعدی روبه‏رو خواهیم بود:این چالش که‏ ساختارهای موجود چقدر با این برنامه جدید همخوانی دارد؟ غیر ممکن است برنامه‏ای که با ساختار موجود همخوانی‏ ندارد تهیه کنیم و انتظار داشته باشیم که قابل اجرا باشد؛چنین‏ برنامه‏ای فقط در حد حرف و روی کاغذ باقی می‏ماند.

اصولا در بحث‏های ساختاری بعد از انقلاب،یک سری‏ ساختارهایی ایجاد کرده‏ایم با این هدف که باعث اصلاح‏ ساختارهای قدیمی شوند؛ولی چیزی که اتفاق افتاد برعکس بود.جهاد درست کردیم،با وزارت کشاورزی‏ ادغام شد،کمیته به نیروی انتظامی پیوست،سپاه با صنایع‏ دفاع ادغام شد.اگر قرارباشد انقلابی عمل کنیم،باید ساختارها را عوض کنیم.این تجربه به شرطی موفق‏ می‏شود که ساختارهای متناسب خود را داشته باشد.

در ساختار بخش فرهنگی کشور نیز به عنوان مثال،سازمان‏ ارتباطات اسلامی،سازمان تبلیغات اسلامی،صدا و سیما، وزارت ارشاد و را داریم که نظمی در مدیریت این سازمانها وجود ندارد.کسی نیست که بگوید چه کاری،باچه بودجه‏ای‏ انجام می‏شود.یکی زیر نظر مقام معظم رهبری،یکی زیر نظر رئیس جمهور و دیگری زیر نظر شهرداری اداره می‏شود.در آخر هم هر کسی کار خود را می‏کند.بودجه هنگفتی‏ در سازمان‏ها صرف می‏شود ولی به دلیل عدم وجود ساختار مشخص،پاسخگویی وجود ندارد.

نیروی انسانی

به فرض که بتوانیم مشکلات را طی چند سال‏ برنام‏ریزی در سطوح مختلف حل کنیم و دیگر مشکل‏ ساختار نداشته باشیم،ولی در این ساختارها باید افراد و انسان‏ها کار کنند؟همواره یکی از مباحث مهم در ایران‏ بحث نیروی انسانی بوده است.یعنی این که چه کسانی‏ این کارها را می‏خواهند بدهند.

در بخش دولتی،به تناسب وزارتخانه‏ها،حدود 70 درصد افراد دارای مدرک دیپلم یا کمتر از آن هستند.امکان‏ ندارد با این افراد بتوان کاری انجام داد.باید در سطح مدیران‏ و کارکنان،تغییرات اساسی در نیروی انسانی داده شود. از یک طرف نیروی انسانی خوب در کشور وجود دارد از طرف دیگر قدرت جذب نیست؛یعنی یک تناقض بین‏ ساختار و نیروی انسانی وجود دارد و تا به امروز ساختار توانسته مقاومت کند و نیروی انسانی را دفع کند.وقتی‏ شاید بتوان گفت که‏ چشم‏انداز 20 ساله یک‏ تفسیر جدیدتر از برخی‏ موضوع‏های مطرح در قانون اساسی است‏ یک تناقض بین ساختار و نیروی انسانی وجود دارد و تا به امروز ساختار توانسته مقاومت کند و نیروی انسانی را دفع کند کارآیی پایین می‏آید باید نیروی انسانی تربیت شود اما ساختار موجود اجازه این کار را نمی‏دهد.

در دنیا وقتی می‏خواهند ثروت یک کشور را برآورد کنند،ثروت طبیعی آن را با ثروت فیزیکی و ثروت انسانی‏ جمع می‏زنند.اگر به ترکیب ثروت دنیا نگاه کنیم در می‏یابیم که در ترکیب ثروت فیزیکی،طبیعی،انسانی‏ کشورهای ثروتمند،حدود 67 درصد ثروت این کشورها ثروت انسانی است.اما کشورهای فقیر بیشترین‏ ثروتشان ثروت طبیعی است.به این ترتیب به روشنی‏ پیدا است که توسعه کشور به توسعه نیروی انسانی آن‏ بستگی دارد.بعضی‏ها معتقدند که توسعه نیروی انسانی‏ را باید محمور برنامه چهارم قرار می‏دادیم.

در حال حاضر ضعیفترین بخش اقتصاد کشور ما،بخش‏ نیروی انسانی است.دولت از نظر حجم و تعداد افزایش‏ پیدا کرده ولی از نظر کیفیت تنزل کرده است.بنابراین هر برنامه‏ای که داشته باشیم،به مرحله استفاده از نیروی‏ انسانی که برسد جواب نمی‏دهد.

چگونه می‏توان متصور بود در مقطعی کوتاه،بشود کل بخش‏ نیروی انسانی وزارتخانه‏ها را عوض کرد؟این کار بسیار پیچیده‏ و بعید به نظر می‏رسد.به عنوان نمونه کافی است نگاهی بیندازیم‏ به کار بسیار ساده تدوین یک نظام هماهنگ حقوق و دستمزد که پنج سال از وقت دولت را گرفته و هنوز انجام نشده است. این در حالی است که همه به لزوم یک نظام هماهنگ که براساس‏ آن به همه کارکنان در همه وزارتخانه‏ها بر یک پایه و مبنا حقوق‏ داده شود اعتقاد دارند.

موسسه‏های دولتی و غیر دولتی به این نتیجه رسیده‏اند که یکی از مسائلی که باعث عدم رشد بخش منابع انسانی‏ شده مشکل ساختاری است.این موسسات نمی‏توانند نیروی انسانی جذب کنند.افرادی را هم که جذب می‏کنند به دلیل سیستم‏های پرداختی و آموزشی و عملکرد نامناسب،نمی‏توانند نگهدارند.

تکنولوژی

فرض کنیم برنامه‏ای داریم و معتقدیم درست است،از یک ساختار متناسب نیز برخورداریم،و افرادی هم داریم‏ که به واقع برجستگی و شایستگی انجام کار را دارند. حال همه چیز منوط می‏شود به این که این مجموعه بتواند با یک تکنولوژی مناسب کار کند.

روشهای کنونی ما در ثبت اموال و اسناد،خدمات‏ عمومی،آموزش،بهداشت،مالیات و...همه با تکنولوژی‏ سنتی و قدیمی کار می‏کنند.این تکنولوژی‏ها با تکنولوژیهای پیشرفته امروز هیچ همخوانی ندارد.بنابراین‏ لازم است که در تمام سیستمها بازنگری شود.بر فرض‏ هم که در این عرصه همه چیز مهیا باشد،باز باید توجه داشت‏ که اصلاحات همواره در حال پیشرفت است و برای‏ هماهنگ شدن با سیر تحولات به یک مدیریت قوی و با فراست نیاز داریم.روزگاری در پاسخ به این پرسش که‏ پشتوانه پول یک کشور چیست،از طلا،راه‏آهن و...نام‏ می‏بردند،ولی امروز در دنیا می‏گویند ثروت اصلی و پشتوانه پول یک کشور،مدیریت آن است؛ثروتی که‏ غیر ملموس است و به این آسانی‏ها به دست نمی‏آید.