

مدیریت‌های اجرایی

قسمت بیست و دوم

محمدرضا حافظ‌نیا

ملاحظات و پیشنهاداتی در باب مدیریت‌های اجرایی:

مقدمه

جامعه و نیز ساختار نظام اجرایی کشور وزیر شاخه‌های آن یعنی نظام مالی دولتی - نظام برنامه‌ریزی - نظام اداری و مدیریت‌های اجرایی که با همدیگر پیوند سیستمی و منظومه‌ای دارند به چاپ رسیده است و در ادامه بحث مدیریت‌های اجرایی اینک مطالبی پیرامون ملاحظات و پیشنهادات در باب مدیریت‌های اجرایی از نظر خواننده محترم می‌گذرد.

بحثی که پیش روی خواننده محترم قرار دارد ادامه سلسله مقالاتی است که سعی می‌شود با بهره‌گیری از الطاف بیکران الهی و یافته‌های تجربی و نظری، عوارض و علل گرفتاریها و مشکلات جامعه در ارتباط با دستگاه‌های اداری و اجرایی کشور در حد وسیع و درک و بینش نگارنده شکافته و بیان گردد و لذا مقالات گذشته در زمینه آثار و عوارض خط‌بازی و گروه‌گرایی و تأثیر آن بر مسائل

صورتیکه اگر مدیریت از هر حیث قابلیت داشته باشد میتواند مستمراً روح تازه‌ای به کالبد دستگاه خود بتقد و آثرا از تحرک و پویایی و سرعت عمل برخوردار نماید. قبیل از ورود به بحث ملاحظات و پیشنهادات، ذکر این نکته را لازم می‌داند که ویژگیهای بیان شده در بخشهای گذشته برای مدیریت‌های اجرایی باید در افرادی که بعنوان مدیر برگزیده میشوند بصورت بالفعل و بالقوه وجود داشته باشد تا بتوان ویژگیهای بالقوه را نیز از طریق کارآموزی و آموزش و توجیه بارور

در واقع فرمانده دستگاه و هماهنگ کننده و هدایت کننده مجموعه عملیات و فعالیت‌های اجزا و عناصر دستگاه در مسیر انجام وظیفه سازمانی و حصول به اهداف تعیین شده می‌باشد که اگر مدیریت بهر دلیلی نتواند فرمانده قابل برای دستگاه باشد، یقیناً انجام وظیفه درست و رسیدن به هدفهای سازمانی آن دچار وقفه خواهد شد و چه بسا سقوط و گسستگی دستگاه را نیز در پی داشته باشد و در واقع یک دستگاه زنده و فعال را به یک دستگاه مرده و بی تحرک تبدیل نماید. در

- در بخشهای گذشته مطالبی پیرامون ویژگیهای مدیریت مطلوب بیان گردید و در ادامه بحث اینک ملاحظات و پیشنهادات لازم در باب مدیریت‌های اجرایی جامعه بیان می‌گردد تا با در نظر گرفتن آنها توسط مسئولین امر، ضایعات مربوط به مسائل مدیریت در جامعه کاهش یافته و شاهد بهبود روشها و نظام مدیریت در دستگاه‌های اجرایی کشور باشیم. تأکید بر روی مسئله مدیریت‌های اجرایی از اینجهت صورت می‌پذیرد که مدیریت در جایگاه رهبری و هدایت دستگاه قرار گرفته و

کرده و مدیریت را تجهیز نمود تا بتواند فرمانده قابلی برای دستگاه و سازمان خود باشد.

بحث ملاحظیات و پیشنهادات در باب مدیریتهای اجرایی بیشتر ناظر بر شناسائی و انتخاب مدیر و آموزش مدیران و نظارت و رشد و تکامل مدیریتها و نگهداشت آنها می باشد که سعی خواهد شد در هر یک از قسمت های مزبور ملاحظیات مورد نظر بیان گردند:

الف: شناسائی و انتخاب مدیران —

از آنجائیکه مدیریت نوعی هنرمندی است که مستلزم وجود استعداد و جوهره آن در افراد است و همه افراد دارای این استعداد نیستند بنابراین باید ابتدا افرادی که مستعد مدیریت هستند را شناسائی نمود تا با ایجاد زمینه های آموزش و تجربه باعث رشد آنها گردید. افراد مستعد مدیریت را باید در جامعه کشف کرد و با توجه به ویژگیهای اعتقادی و رفتاری و تخصصی و عملکردی مدیریت مطلوب که قبلاً بیان گردیده، آنها را ارزیابی نمود و افرادی را که دارای این ویژگیها باشند انتخاب کرده و برای زمینه مدیریت مورد نظر نامزد نمود و با فراهم کردن امکان آموزش او را برای تصدی مدیریت تجهیز کرد.

لازم توضیح است که در جامعه، انسانهای مستعد مدیریت فراوانند که عموماً ناشناخته هستند و گاهی اوقات افراد متعهد و متدین و مدیری وجود دارند که بی نام و نشان بوده و یا عبارتی از شخص سیاسی برخوردار نیستند لکن امکان دارد از افراد دارای شخص سیاسی که مصدر بعضی امور هستند، قوی تر و توانا تر برای اداره امور دستگاه مربوطه باشند که چنین انسانهای توانا و مدیری که از جنبه های تعهدی و تقوایی و انقلابی نیز برخوردارند باید شناسائی و کشف گردند.

بنابراین بردولت و مجلس است که در جهت کشف نیروهای متعهد و متدین و انقلابی و مدیر، جدیت بیشتری از خود نشان داده و در دستگاههای اجرایی کشور از وجود آنها استفاده نماید بویژه اینکه روند فزاینده

مشکلات جامعه که بخشی نیز ناشی از مسائل جنگ تحمیلی می باشد به مدیران توانا و قوی برای اداره امور دستگاهها در شرایط بحرانی نیاز دارد.

اینک جنبه هایی که در کشف و انتخاب مدیران باید مورد توجه و ملاحظه قرار گیرند ذیلاً بیان می گردند:

۱- داشتن استعداد و جوهره مدیریت: —

در این قسمت قبلاً توضیح داده شده است که هر فردی، مستعد مدیریت نیست و استعداد مدیریت امری فطری است که بعضی از انسانها دارند و بعضی ندارند و انسانی که فطرتاً استعداد مدیریت نداشته باشد هر چند هم تقویت شده و آموزش ببیند و تجربه کسب کند، نخواهد توانست مدیر موفق باشد. بنابراین در انتخاب مدیر برای هر کاری باید دقت شود که فرد، مستعد مدیریت باشد.

۲- داشتن ویژگیهای مدیریت مطلوب: —

در شناسائی و کشف افراد مستعد مدیریت باید دقت شود که تا چه اندازه ویژگیهای اعتقادی و رفتاری و تخصصی مدیریت مطلوب را بالفعل و یا بالقوه دارا می باشد و افراد بهر نسبت که بیشتر از ویژگیها و جنبه های تعهدی و تخصصی مدیریت برخوردار باشند، طبعاً در انتخابات و انتصاب در اولویت تر خواهند بود. البته بعضی از افراد ممکن است که بعضی ویژگیها، بویژه ویژگیهای تخصصی و عملکردی را بالفعل نداشته باشند که میتوان با کمک آموزش و توجیه و کارآموزی آنها را تجهیز نمود.

۳- داشتن سعه صدر و پرهیز از خط بازی و گروه گرایی: —

خط بازی و بانده بازی عارضه ای منفی است که گاهی اوقات دامنگیر جوامع میشود. انسانهای خط باز و گروه گرا معمولاً دچار کمبود فکری هستند که هویت و شخص و

رشد و تکامل خود را در پناه یک خط و یا جریان سیاسی می بینند و کمتر از خود استقلال و آزادی و قدرت انتخاب و تشخیص دارند چرا که قوت فکری و بصیرت و سعه صدر باعث ارزیابی کردن و انتخاب عاقلانه می گردد و انسان چشم و گوش بسته نسلیم یک جریان و خط سیاسی نمی شود.

انسانهای خط باز و گروه گرا و بانده باز همه چیز را از دریچه گروه و خط سیاسی خود می بینند و وزی آن قدرت تشخیص و بصیرت ندارند و لذا گاهی اوقات دچار اشتباه و انحراف میشوند و برای انسان هضم شده در یک جریان سیاسی، آن چیزی حق جلوه میکند که جریان سیاسی بپذیرد و آنرا حق بداند، و از دید انسان گروه گرا چیزی جز مصلحت خط و جریان سیاسی پذیرفته نیست و آنرا ناپید نمی کند و حق نمی داند.

چه بسا در فضای نگرش گروه گرایانه افراد، حقاها ناحق و ناحقاها حق جلوه کنند. گروه گرایان افراد خارج از گروه خود را جذب نکرده و آنها را تأیید نمی کنند و یا حداقل به آنها اولویت نمی دهند هر چند از نظر ویژگیهای مطلوب، برتری هم بر افراد گروه آنها داشته باشند. گاهی اوقات گروه گرایان آنچنان دچار افراط و زیاده روی می گردند که متأسفانه افراد خارج از گروه خود را ناحق می دانند و آنچه را حق می دانند که جریان و گروه سیاسی حق بداند و غیر از آنرا نمی پذیرد. برای گروه گرایان این امکان وجود دارد که به گرداب وحشتناک نهمت و افترا و بدبینی و سوء نیت و ترور شخصیت افراد و بی تقوایی و جاه طلبی و استبداد و اختناق افتاده و غوطه ور گردند و بیرون آمدن از آن کار دشواری باشد.

ذکر این نکته ضروری بنظر می رسد که بیان موارد مزبور بمعنای نفی تشکیلات سیاسی نیست و افراد می توانند در تشکیلات و گروه سیاسی مورد نظر خود حضور داشته ولی از سعه



صدر و آزادی اندیشه و انتخاب برخوردار باشند و به استبداد فکری و جهل دچار نشوند که البته این امر به میزان زیادی بستگی به فضای فکری و روح حاکم بر تشکیلات سازمان و حزب و گروه سیاسی و رهبری آن دارد که آیا اختناق و استبداد فکری را حاکم کند و اعضاء را چنان بپرورد که حدود فکر و بینش آنها از قلمرو فکری تشکیلات خارج نشود که اگر چنین باشد اعضاء بشدت روحیه گروه گرایانه و خط بازی را خواهند داشت و دچار جهالت و کوتاه فکری و تنگ نظری بوده که افراد و گروهها و افکار دیگر را تحمل نخواهند کرد و سرانجام چنین تشکیلاتی قدرت طلبی و جاه طلبی و حاکمیت استبداد و اختناق بر جامعه و فدا کردن میزانهای اخلاقی خواهد بود. اما اگر در تشکیلات سیاسی سعه صدر و آزادی اندیشه و تفکر حاکم باشد امکان رسوخ جهالت و استبداد فکری در اعضاء کم بوده و افراد ضمن وابستگی و تعلق به گروه سیاسی و داشتن تمایلات خاص سیاسی، اندیشه گروه گرایانه نخواهند داشت و قدرت تشخیص و انتخاب اصلح را داشته و انتهای راهشان نیز استبداد و اختناق نخواهد بود. چرا که آنها ضمن حفظ تمایلات سیاسی خود سعی بر تشخیص حق و انتخاب بهتر را داشته ولو اینکه از گروه سیاسی آنها نباشند، و ملاک و معیار برای آنها حق خواهد بود و نه مصلحت گروه و تشکیلات سیاسی.

چه خوب است که انسان بعنوان عضوی از دریای بیکران امت حزب الله، آزاد زیسته و آزاد تفکر نموده و بینش فکری و سیاسی خود را با محور و معیار و جهت نمای حق در جامعه اسلامی یعنی امام بزرگوار و مقام ولایت فقیه بعنوان دبیرکل حزب الله تنظیم نموده و از مسیری که او ترسیم می نماید تبعیت نماید تا کمتر به خطا و اشتباه و انحراف ناشی از تفکرات حاکم بر گروهها

و تشکیلات سیاسی بیافند و در اینصورت انسان قادر خواهد بود افکار و مرام و مواضع و از همه مهمتر عملکرد گروهها و تشکیلات سیاسی را با معیار امام و مقام ولایت فقیه ارزیابی و محک بزند و با معیار امام آنها را مورد قضاوت قرار دهد. لازم توضیح است که امکان دارد بعضی افراد خطی و جریانگرا آنقدر در خط خود هضم شده باشند که حتی امام را با معیارها و مصلحت تشکیلات سیاسی خود بنگرند و مورد قضاوت قرار دهند نه اینکه تشکیلات خود را با معیار امام ارزیابی نمایند؟! اینجا است که تذکرات و نقطه نظرات امام را بجای اینکه مصداقش را در خود و تشکیلات خود جستجو کنند و خود را مورد ارزیابی قرار دهند بلافاصله علیه گروه و تشکیلات سیاسی مقابل خود بکار بسته و بنفع خود از آن بهره برداری خواهند کرد و خود را مخاطب بیان امام ندانند و طرف مقابل خود را مخاطب بیان امام خواهند دانست.

بنابراین، تذکر این نکته لازم است که باید همه چیز تشکیلات سیاسی را در آئینه امام و مقام ولایت فقیه مورد ارزیابی و قضاوت قرار داد و از قراردادن امام در آئینه تشکیلات و گروه سیاسی بشدت پرهیز نمود. حال با توجه به اهمیت مسئله خط بازی که اثرات منفی از خود بجای می گذارد باید در انتخاب مدیرینها که فرماندهان دستگاههای اجرایی هستند دقت زیادی بخرج داده شود که از افرادی دارای سعه صدر که فاقد روحیه خط بازی و تنگ نظری و کوتاه فکری باشند و از روحیه استقلال و آزادی فکر و اندیشه برخوردار بوده باشند برای جایگاه مدیریت دستگاهها استفاده شود. تا قدرت سازماندهی و هماهنگی

و هدایت هماهنگ و توأم با پویایی افراد و عناصر دستگاه را بسوی هدفهای سازمانی مربوطه که بقیشتاً خدمت به امت حزب الله و ایثارگر است را داشته باشند. این افراد زمینه بروز تنشهای سیاسی در داخل دستگاه را بوجود نخواهند آورد و روحیه تعهد و کار و فعالیت و خدمتگزاری به نظام اسلامی و مردم مقاوم و ایثارگر را در ارکان و زوایای دستگاه خود خواهند دمید و در انتخاب اینگونه افراد مهم اینست که گروه گرا و خط بازی نباشند نه اینکه تمایل سیاسی به گروهی و تشکیلاتی نداشته باشند.

افراد خط بازی و گروه گرا وقتی در مصدر کاری قرار گرفتند از آنجائیکه فقط آنچه را درست می دانند که گروه سیاسی آنها تأیید کند و یا افرادی را مخیرم خود می دانند که از گروه و تشکیلات سیاسیشان باشد و خارج از آنها را مخیرم خود نمی دانند؛ بنابراین سعی بر انتخاب مدیران رده های زیر دست و حتی گاهی همکاران عادی خود را از بین افراد گروه و باند سیاسی شان خواهند داشت. لذا حرکتی خزنده و کودتا مانند از بالا تا پائین بر دستگاه حاکم خواهد شد که کلبه مدیران و افراد گذشته مورد تأیید نیستند و نباید از افراد گروه خود جایگزین شوند! ولو ضعیف و ناتوان باشند؟! از آنجا که افراد قوی برای کسب تشخص و هویت سیاسی نیازی به محدود کردن خود در قلمرو خط و گروه سیاسی ندارند و کمتر جذب آن خواهند شد، معمولاً کمتر از سوی مدیریتهای خطی و گروه گرا برای مدیریت اجرایی برگزیده میشوند و معمولاً مدیران خطی و باند باز همکاران خود را از بین افراد ضعیف انتخاب میکنند زیرا برای آنها مهم این است که مدیران رده های پائینتر از خودشان باشند و اینکه آیا فرد جدید نسبت به قبلی قوی تر است یا غیر و یا مصلحت نظام و مردم و جامعه چه چیزی را اقتضا میکند برای آنها مهم نیست و بهر قیمتی که شده ولو با حاکمیت زور و اجبار سعی بر حفظ و تحمیل

او بر مردم را خواهند داشت. حتی تفکر گروه گرایانه در معرفی نامزد انتخاباتی برای مجلس شورای اسلامی، سعی بر معرفی فرد از گروه خود را خواهد داشت ولو افراد قوی تر از او در خارج از تشکیلات سراغ داشته باشند و برای گروه و تشکیلات سیاسی معرفی فرد قوی و کاردارن برای مجلس مطرح نیست بلکه معرفی فردی که از آنها باشد و یک کرسی مجلس را برای اغراض سیاسی آنها اشغال نماید مطرح است ولو ضعیف باشد.

در اینجا توجه خواننده عزیز را به مقالات آثار و عوارض گروه گرایی و خط بازی که قبلاً بچاپ رسیده است جلب می نماید.

از طرفی دیگر حاکمیت خطوط سیاسی بر دستگاههای اجرایی دانشی نیست و جایگزینی از گروههای دیگر امری امکان پذیر می باشد زیرا در جدال و تنازع بقاء خطوط و گروههای سیاسی مرتباً قدرت دست بدست می گردد و تویست تسویه حسابها و تشییع موقعیت فرا میرسد و متأسفانه در این صحنه تنازع بقاء گروههای سیاسی چیزی که کمتر اهمیت دارد توجه به مصلحت نظام و جامعه و مردم و از همه مهمتر سازندگی کشور و برخورد فعال و اساسی با مسائل جامعه می باشد و ادامه گرفتاریهای گذشته جامعه و فزاینده بودن

مشکلات و معضلات اجتماعی و فرهنگی و اقتصادی و اداری و اجرایی و شهری و روستایی نیز از پیامدهای آن است. با تغییر در مدیریت، متعاقب آن سایر مدیریتها و حتی افراد نیز تغییر میکنند و با تغییر آنها رشته امور از هم گسته میشود و با گسته شدن رشته امور دستگاه اعم از مسائل اداری و مالی و برنامه ای و سیاستها و خط مشیها و مقررات و غیره، یقیناً امور جامعه و مردم دچار وقفه می گردد و سرگردانی و بلا تکلیفی و تغییرات زیاد و عدم ثبات در مقررات و سیاستها که مردم از آن رنج می برند از نتایج این تغییرات در مدیریت می باشد.

بنابراین برای حفظ سلامت نظام مدیریت در جامعه و جلوگیری از تغییرات ناشی از مسائل خط بازی و گروه گرایی و کاهش عوارض سوء این تغییرات بر روی مسائل جامعه و مردم ضروری است که حتی المقدور در مدیریتهای جامعه از افراد مستقل و قوی و متعهد استفاده شود و یا اینکه از افراد دارای تمایلات سیاسی خاص ولی برخوردار از سعه صدر و آزاداندیش برای مدیریتها برگزیده شوند تا محیط اداره و دستگاه را برکنار از جدالهای سیاسی گروهها نگهداری نمایند. لازم بتوضیح است که جایگاه مدیریتهای

اجرائی همگی یکنواخت نیستند و هر کدام از درجه اهمیت خاصی برخوردارند و بعضی از مدیریتها مانند فرمانداری و استانداری در مقام مقایسه با مدیریت کشاورزی در استان از رتبه بالاتر است. بنابراین در انتصاب مدیران گسترده ای برخوردارند. بنابراین در انتصاب مدیران برای پستهای مدیریت اجرایی، اولویت انتصاب افراد مستقل با پستی است که از ارزش و بار سیاسی بیشتری برخوردار می باشند، لذا پستی چون وزارت کشور و استانداری و فرمانداری و بخشداری و نیروهای انتظامی و دستگاههای اطلاعاتی و دستگاههای قضائی در درجه اول باید به افراد مستقل و دارای سعه صدر سپرده شود. دستگاههای آموزشی نیز بلحاظ اهمیتی که دارند و سرنوشت نسل آینده ساز جامعه در آنها رقم زده میشود و امید کشور به آنها بسته است باید در انتخاب مدیریتهای مربوطه بدور از خط بازیها و گروه گراییها عمل شود. هر چند گاهی اوقات گروهها و خطوط سیاسی و افراد گروه گرایان می خواهند بود که برای رسیدن به اغراض سیاسی و هدفهای تشکیلاتی خود سررشته مدیریت را در این دستگاهها بعهده بگیرند و افراد خود را در رده های مختلف آن بگمارند و این دستگاهها را عرصه فعالیتهای خود بنمایند. ادامه دارد

بقیه از امام صادق و...

فعال در حوزه درس پربار و غنی خویش تربیت نمود که اسلام را در تمام ابعاد علمی و فرهنگی و سیاسی و اقتصادی آن بطور صحیح دریافتند و سپس از طریق تألیف و نگارش کتابها و مجلات و تشکیل حوزه ها و کلاسهای تدریس در حوزه و دانشگاه و ایراد سخنرانیهای انقلابی. همانگونه که دریافته بودند. به جامعه منتقل ساختند، و مردم پس از چنین درک و دریافتی از اسلام، رژیم مسم شاهی را هم آهنگ با

معتقدات خویش ندانسته و بمنظور ایجاد حکومتی که حاکمیت چنان اسلامی را عینیت بخشده، وارد عمل شدند، و نتیجه آنچنان درک و عمل، به انقلابی با این شکوه و عظمت منتهی گردید، و این چنین است که امروز دفاع از انقلاب و جمهوری اسلامی را دفاع از اسلام ناب محمدی در مواجهه و رویارویی با اسلام آمریکائی که همان شکل تکامل یافته اسلام اموی و عباسی است می دانند و این چنین جبهه های نبرد را بر جانیان عراق و جهان تنگ کرده اند و بدون شک این انقلاب در تمام ابعاد و

زمینه های آن نتیجه دیر پای همان نهضت علمی و انقلاب فقهی و فرهنگی است که امام صادق علیه السلام در آن شرائط در مدینه آغاز نمود ولی بدون تردید تحول و انقلاب در سطح علمی جامعه، شکل و محتوای خاص خود را می طلبید، و این چنین بود که حضرت امام مدظله العالی در ۵۹/۳/۲۲ دستور تشکیل ستاد انقلاب فرهنگی را صادر نمود، و ما امروز ثمرات شیرین آن را در همسویی این قشر علمی در تمام جبهه های علمی و عملی انقلاب بخوبی شاهدیم.