

اشاره:

دیددانشگاهیان مورد بحث و بررسی قرار دهیم و از آنها بپرسیم «دانشگاه چگونه مدیری باید تربیت کند؟» و پس از آن انشالله در فرصت مناسب دیگری نظر صاحبان صنایع و دست‌اندرکاران بنگاههای اقتصادی را جویا شویم.

برای برگزاری میزگرد از همکاری‌های صمیمانه دانشگاه آزاد اسلامی (واحد شمال تهران) برخوردار بودیم که جای سپاس بسیار دارد و استادان و دانشجویانی که برای شرکت دعوت شده بودند هم با وجود مشغله‌هایی که داشتند و فرصت کمی که آموزش و آموختن برایشان باقی می‌گذارد، لطف خود را از دست‌اندرکاران و خوانندگان تدبیر دریغ نکردند که این نیز درخور تقدیر است.

میزگرد حدود ۳ ساعت به درازا کشید و مطالب گوناگونی مطرح شد که چکیده‌ای از آن در پی می‌آید. به امید این که این بحث بتواند سرآغاز سلسله بحث‌هایی در این زمینه باشد و حاصل آن به رفع تنگناهای فعلی در مورد آموزش مدیران کارآمد و مناسب با شرایط فعلی و آینده کشور کمک کند، شما را به خواندن حاصل تبادل فکر و اندیشه شرکت‌کنندگان در میزگرد دعوت می‌کنیم.

موضوع تربیت، آموزش و بازآموزی مدیرانی که بتوانند پاسخ‌گوی نیازهای فعلی و آینده کشور باشند، اگرچه موضوع چندان تازه‌ای نیست و به ویژه در چند سال اخیر بسیار از آن گفته‌اند و می‌گویند، اما چگونگی و روش کار پاسخ به این نیاز اساسی از حد کلیات فراتر نرفته است. و هنوز آن چنان که باید و شاید مشخص نیست آیا دانشگاهها و مراکز آموزش عالی باید جوابگوی این نیاز باشند یا متولیان و صاحبان بنگاههای اقتصادی و صنعتی باید این وظیفه را برعهده گیرند یا این که نیازها از طرف بنگاههای اقتصادی و صنعتی به مراکز آموزش عالی اعلام شود و دانشگاهها نیز براساس این نیازها برنامه‌ریزی کنند.

از این گذشته دانشجویان مدیریت در زمان تحصیل چه می‌آموزند و برای چه منظوری؟

پرسش دیگر اینکه چقدر امید دارند که پس از فارغ‌التحصیلی در جای مناسب به کار بپردازند، از آموخته‌هایشان سود ببرند و جامعه را بهره‌مند سازند.

برای پاسخ دادن به پرسش‌هایی از این دست، بر آن شدیم تا با تشکیل میزگردی که در آن تنی چند از استادان و دانشجویان شرکت داشته باشند، این مسئله را از

میزگرد تدبیر در باره نقش دانشگاهها در آموزش مدیریت

دانشگاهها،

رشته‌های

مدیریت و

نیازهای

جامعه

* دکتر پریچهر ابراهیمی: دکترای جامعه‌شناسی توسعه و استاد دانشگاه

* عبدالرضا بهادری: دانشجوی مدیریت

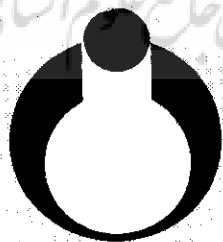
* دکتر بهروز رفیعی: دکترای برنامه‌ریزی و سیاست ملی از آمریکا و استاد دانشگاه

* دکتر احمد روستا: دکترای مدیریت از انگلستان و استاد دانشگاه

* عباس عالیشاه: دانشجوی مدیریت

* دکتر مظفری: دکترای اقتصاد و بازرگانی و استاد دانشگاه

شرکت کنندگان در میزگرد این شماره:



متأسفانه دانشجویان ما از اعتماد به نفس بسیار پایین برخوردارند و هنگامی که دانشجویان مدیریت از دانشگاه فارغ التحصیل شدند، احساس می کنند نمیتوانند شغلی پیدا کنند که در آن رشته تحصیل کرده اند.

به اعتقاد من کشورهای پیشرفته، به اندازه ما به مدیر احتیاج ندارند، زیرا از تکنولوژی پیشرفته برخوردارند. متأسفانه کارخانجات ما ترجیح می دهند که مدیر کارخانه حتماً مهندس مکانیک باشد. در صورتی که وقتی یک مهندس مکانیک زمانی را صرف بازدید از یک دستگاه می کند، جزو زمان مدیریتش نیست. در واقع، مدیریت، برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل است. بنابراین روشن است که در کشور ما، تخصص ها در جای خود قرار نگرفته است و تا زمانی که این مسأله وجود دارد، نمی توانیم آنچه را که می خواهیم بدست آوریم.

● **آقای دکتر رفیعی باتوجه به اینکه شما مدت زیادی در دانشگاه های خارج به امر تحقیق و تدریس اشتغال داشتید و اکنون در ایران سرگرم تدریس هستید، نتایج تجربه شما در این زمینه در دانشگاه های خارج چیست؟**

دکتر رفیعی: موضوع میزگرد ما از این دید می تواند دو جهت اصلی داشته باشد. نخست تحولی است که طی سال های اخیر در محتوای کارهای دانشگاهی ایجاد شده و دیگری تغییرات



*** دکتر پریچهر ابراهیمی: جای متخصصان نیروی انسانی ما در مجموعه مهارت های جامعه کم و ناپیداست. تقاضا برای مدیر هست ولی برای متخصصان مدیریت نیست.**

نمی کند. زمانی معنای توسعه، توسعه تکنولوژی زاین و مدیریت فراگیر و جامع بود، در حالی که امروز، معنای توسعه با اطلاعات و بازخورد اطلاعات مشخص می شود. در اهمیت ایجاد و گسترش مراکز تحقیقاتی باید بگویم، اگر قرار باشد معنای توسعه، گسترش اطلاعات باشد، بنابراین تولید دانش مطرح می شود و در آن صورت تولید دانش هم جز از طریق مراکز تحقیقاتی که اطلاع رسانی می کنند ممکن نیست.



*** دکتر مظفری: مدیریت برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل است و تا زمانی که در کشورمان تخصص ها در جای خودشان قرار نگرفته، نمی توانیم آنچه را که می خواهیم بدست آوریم.**

تکنولوژیک است که اثرات آن در فعالیتهای دانشگاهها منعکس است.

در گذشته این تصور وجود داشت که دانشگاه یک مرکز تفکر علمی است و کشورهای مثل فرانسه مبتکر چنین فکری بودند. اما از حدود دهه هفتاد، تغییراتی ایجاد شد که در جهت نزدیک کردن کار دانشگاهها به تحولات تکنولوژیک بود. امروزه در این مورد آنچه عملاً در کشورهای صنعتی به وجود آمده این است که دانشگاههای کشورهای مختلف مانند دانشگاههای آمریکا به سرعت در جهت عملی حرکت می کنند. من در کشورهایی مانند فرانسه شاهد این تحول بودم. دانشگاههای فرانسه مخصوصاً طی پانزده سال اخیر کاملاً خود را به روشهای دانشگاههای آمریکا نزدیکتر کرده اند.

دکتر مظفری: بسدیهی است هنگامی که دستگاههای اجرایی میزان نیاز خود را به مدیران اعلام کنند ما می توانیم بگوئیم چه نوع مدیری باید تربیت کنیم. در این مورد استاد و دانشجو هر یک وظایف خاصی دارند. وظیفه استاد این است که با دانشجوی مدیریت رفتاری داشته باشد که دانشجو بداند که می خواهد در آینده مدیر شود. یکی دیگر از وظایف استادان این است که در حد امکان و با شرایط موجود کار کنند، استاد همچنین باید به دانشجو بیاموزد که یک مدیر باید از اعتماد به نفس بالا برخوردار باشد و به دنبال مطالب تازه هم برود. استاد می تواند به دانشجو به عنوان یک راهنما بگوید که با توجه به پیشرفت تکنولوژی در جهان، دانشجو باید یکزبان دوم را هم آموزش ببیند. در مورد دانشجو این نکته را بگویم که

تدبیر: پرسش کلی این است که اصولاً دانشگاه های ما چگونه مدیری باید بسازند؟

دکتر ابراهیمی: در واقع این سؤال که دانشگاه چگونه مدیری باید بسازد، دو بخش دارد، نخست وضع موجود و دیگر وضع آینده و از آنجائی که هدف، تربیت مدیران لایق برای جامعه است، باید بگویم دانشگاه ما با این مشکل مواجه است که برنامه خاصی ندارد تا نشان دهد به چه تعداد نیروی انسانی در رشته مدیریت به طور ویژه و در کلیه علوم انسانی به طور عام نیاز داریم.

علیرغم نیاز شدید جامعه به مدیران لایق، تعداد کثیر دانشجویان در رشته مدیریت منطبق با نیاز جامعه نیست، جایگاه نیروی انسانی متخصص ما در مجموعه مهارت های جامعه، کم و ناپیداست.

تقاضا برای مدیر هست، ولی برای متخصصان مدیریت نیست. به عبارت دیگر این مهارت در جای خودش تقاضا نمی شود و متخصص مدیر ما، کار غیر مدیریتی انجام می دهد.

بنابراین استاد اگر بداند نیروی ماهر را برای چه نیازی از جامعه تربیت می کند، در آن صورت می داند در کدام زمینه بیشتر باید فعالیت کند، از طرف دیگر دانشجو هم اگر بداند پس از فارغ التحصیل شدن در کجا مورد تقاضا واقع می شود، تلاش خود را در کسب مهارت های لازم انجام خواهد داد. به همین دلیل است که من دانشگاه را به صورت یک حلقه میانی می بینم که بازپرداخت خود را به جامعه پیدا نمی کند، پیشنهاد من این است که به عنوان نخستین گام باید برآوردی از نیروهای تخصص یافته لازم صورت گیرد تا دانشگاه در راستای آن حرکت کند.

● **فکر می کنید چه دستگاهی باید این نیاز را اعلام کند.**

ابراهیمی: آنچه مورد نظر من است، برنامه ریزی برای آینده است.

من اعتقاد دارم چون جامعه به سمت توسعه و صنعتی شدن حرکت می کند، تکثر مهارت ها مطرح می شود و لذا باید مثل یک پیکره مشخص شود که هر بخش از این پیکره چه کاری را باید انجام دهد. وقتی این بایدها معلوم شد، در آن صورت وزارتخانه ها و سازمان های مختلف ایجاد می شود. این نهاد های خاص جامعه باید با یکدیگر ارتباط داشته باشند و اگر قرار باشد در ارتباط باهم نباشند اصولاً توسعه معنی پیدا



*** دکتر رفیعی: موضوع مدیریت خدمات اطلاعاتی که مدت‌هاست در دنیا مطرح می‌شود، مسأله‌ای است که باید در جامعه ما هم جاناندازی شود.**

در این روش عملی، در واقع در محتوای برنامه‌های آموزشی، یک ارزیابی مجدد صورت گرفته که براساس آن برنامه‌های درسی حتی از همان دوره ابتدایی، در جهتی پایه‌گذاری شده که شخص آماده ورود به بازار کار باشد.

روش‌های آموزشی در غرب حتی از این میزان هم جلوتر رفته به طوری که امروزه در دوره‌های قبل از مدرسه، استفاده از و سایلن مانند کامپیوتر وارد جریان‌های آموزشی شده و کودکان ۳ و ۴ ساله از طریق کامپیوتر که یک وسیله عملی است با برنامه‌های خاصی آشنا می‌شوند.

بنابراین، نتیجه این تحول آن است که، فقط افرادی وارد دانشگاه‌ها به ویژه دوره دکترا می‌شوند که دنبال یک کار تحقیقاتی باشند، بقیه که اکثریت نیروی کار را تشکیل می‌دهند، راه فعالیت خود را قبل از ورود به این مرحله انتخاب می‌کنند.

در کنار این تحول، مسأله‌ای که ایجاد شده برنامه‌های کوتاه مدت عملی است. امروزه در دانشگاه‌های خارج، دوره‌های طولانی آموزشی ۴، ۶ و ۸ ساله اهمیت خود را از دست داده و مسأله آموزش در یک هفته یا حداکثر یک یا دو ماه مطرح است.

باید بگویم در مواردی هم که ارزیابی صورت می‌گیرد دیده می‌شود آموزشی که افراد در یک دوره ۲ هفته‌ای می‌بینند معادل آموزش در یک دوره ۶ ماهه یا یکساله است اکنون در کنار این تغییر عملی، تحول مربوط به الکترونیک است که بخصوص در دهه اخیر به چشم می‌خورد. امروزه مسأله استفاده از کامپیوتر در جهتی است که شما می‌توانید از ربات برای انجام خیلی کارها استفاده کنید.

البته در مرحله فعلی، پیشرفت الکترونیک به

حدی نرسیده است که رباطها جانشین مدیران شوند، زیرا مدیریت علاوه بر اطلاعات، یک هنر است.

دکتر مظفری: با توجه به صحبت‌های آقای دکتر رفیعی، ما عملاً در کشورمان احساس می‌کنیم که بدون برنامه‌ریزی دستگاه‌های اجرایی، حتی تربیت مدیر هم مورد استفاده آنها نیست، زیرا دانشجویان هیچ وقت آموزش عملی ندیدماند و فقط به صورت تئوری مسایل مدیریت را یاد گرفتند.

اصولاً مدیریت فقط علم نیست، بلکه هنر هم هست. به اعتقاد من مدیر، مانند یک رهبر ارکستر است که باید میان افراد مختلف هماهنگی ایجاد کند.

عالیشاه: قبل از صحبت در مورد دانشگاه باید دید فرد از کجا و با چه ایده‌هایی وارد پرورشگاه مدیران می‌شود. یک دانشجوی قبل از ورود به دانشگاه انتظار دارد که دانشگاه به او اعتماد به نفس داده و تغییرات عمیقی در روح و روانش ایجاد کند، ولی متأسفانه در دانشگاه با نبود سیستم‌های رفتاری و کار گروهی مواجه می‌شود. امروز اغلب دانشجویان صرفاً بخاطر گرفتن مدرک و بدست آوردن گروه و پایه بیشتر اداری درس می‌خوانند. من فکر می‌کنم برای تغییر در رفتار دانشجویان، باید از طرف سازمان‌های مرکزی دانشگاه‌ها، برنامه‌ریزی شود و رئیس و روس درس‌های مدیریت همراه با کار عملی بیشتر، کار

دانشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علمی



*** عالیشاه: دانشجوی رشته مدیریت با پیچیده‌ترین پدیده زندگی یعنی اجتماعات، سازمان‌ها و اطلاعات طرف است و اگر این دانشجوی برای چنین جایگاهی تربیت نشود، نمی‌تواند در آینده مدیر موفقی باشد.**

گروهی به صورت فوق برنامه و هم چنین بحث راجع به کیس‌های مختلف درسی مطرح و صورت پذیرد، شخصیت آینده ما به جوایی که امروز می‌دهیم بستگی دارد. در دانشجو باید انگیزه ایجاد کرد و انگیزه شدن هم به برخورد اساتید و سازمان‌های بالاتر با دانشجو باز می‌گردد. دانشجو توانایی بسیار زیادی دارد و اگر به شخصیت او بها داده شود می‌تواند ثابت کند که به مراتب بیشتر از آنچه که اکنون هست می‌تواند باشد.

بهادری: به نظر من در مورد نقش دانشگاه در ساختن مدیران سه عامل دانشجو، دانشگاه و استاد مطرح است. دانشجو به عنوان عاملی که تاثیرپذیر است و می‌خواهند در جامعه بعدها مدیر بشود، باید اولین قدم را بردارد. گام بعدی، دانشگاه است. دانشگاه جایی است که شخصیت حال و آینده دانشجو ساخته شده و تکوین می‌یابد. اگر دانشگاه بتواند این شخصیت را با نیازهای جامعه همسو کند، در آینده ما می‌توانیم استفاده‌های بهتری از این دانشجو بکنیم که وظیفه سنگین برای دانشگاه است. اما استاد کسی است که مرتب در رابطه تنگاتنگ با دانشجو است و عمل او را که بدون هیچگونه چشم‌داشتی مشغول تدریس است نمی‌توان با هیچ شاخصی سنجید. در مورد دانشجو باید بگویم که متأسفانه دانشجویان دچار حالت خمودگی‌اند و باید در آنها خلاقیت و پویایی و انگیزه ایجاد کرد.

عالیشاه: علاوه بر این مسایل، امروزه مسأله استفاده از ماشین‌های پیشرفته کامپیوتری در علوم انسانی یک بحث روز است و بانک‌های اطلاعاتی مدیران، در یک کیف خلاصه شده است. دانشجوی رشته مدیریت با پیچیده‌ترین پدیده زندگی یعنی اجتماع‌ها، سازمان‌ها و اطلاعات طرف است و اگر این دانشجوی برای چنین جایگاهی تربیت نشود، نمی‌تواند در آینده مدیر موفقی باشد.

دنیای امروز، دنیای درحال جهش است و جامعه ایران چنین حالتی را دارد و نمی‌توان از مجموعه جهانی دورماند به همین جهت دانشجوی رشته مدیریت مرکز سرمایه‌گذاری برای جامعه آینده ایران است و در همه ابعاد باید روی آن سرمایه‌گذاری کرد.

اکنون بحث کامپیوتر و ماشین‌های الکترونیک پیشرفته در رشته مدیریت در دانشگاه‌ها وجود دارد ولی این مسأله باید تبدیل به این اصل شود که اگر دانشجوی مدیریت حداقل دو زبان کامپیوتر و یک زبان خارجی را به صورت روشن و عملی فراگرفت هرگز از دانشگاه فارغ‌التحصیل نشود.

دکتر مظفری: آقای بهادری به سه مورد دانشگاه، استاد و دانشجو اشاره کردند حتماً منظورشان از دانشگاه، امکانات بوده چون استاد بدون امکانات نمی‌تواند حرکت کند. اگر استاد تکنولوژی لازم را در اختیار نداشته باشد، نمی‌تواند آموزش لازم را بدهد. در مورد دانشجو من هم اعتقاد دارم که دانشجو سرمایه مملکت است و باید روی آن سرمایه‌گذاری کرد.

در مورد استاد باید بگویم که خیلی از استادان در حال حاضر از روی اجبار حتی تا ۵۰ ساعت هم در هفته تدریس می‌کنند. استاد اگر از نظر مالی تامین باشد نیازی نیست تا این حد خود را تحت فشار قرار دهد.

از سوی دیگر استاد نقش راهنما را دارد. او علاوه بر وقت‌شناسی، نه تنها نمی‌تواند بدون خواستن دانشجو مدیر بسازد، بلکه باید خود الگو برای دانشجو باشد.

بهادری: خانم دکتر ابراهیمی، مساله عرضه و تقاضا را مطرح کردند، عرضهای که دانشگاه ارائه می‌دهد و تقاضایی که جامعه در قبال آن انجام می‌دهد. پیشنهاد من این است که یک ارتباط قوی بین دانشکده‌های مدیریت و سازمان‌های اجرایی کشور برقرار شود تا فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها قادر باشند بدون دغدغه خاطر و به سهولت جذب بازار کار شوند.

ابراهیمی: تاکنون صحبت‌های آقایان نشان داد که جامعه باید اعلام نیاز کند، اما هنوز این اعلام نیاز صورت نگرفته است فرض را بر این اساس قرار دهیم که قرار است همه دانشجویان مدیریت، در آینده مدیران خوبی برای جامعه باشند. پس اکنون با این فرض چه باید کرد؟ تا به حال برنامه‌ریزی برای این مساله نبوده، ولی به هر حال برای دانشجو سرمایه‌گذاری می‌شود پس مساله به امکانات دانشگاه، دانشجو و استاد باز می‌گردد.

دانشگاه‌های ما با همین امکانات اندک، کم و بیش فعالیت دارند و به هر حال دانشگاه و استاد تولیدکننده‌اند و تولید کننده هم دوست ندارد، تولیداتش هرز رود. اما هر تولیدی ابزار می‌خواهد و استاد هم به عنوان تولیدکننده برای تولیدش یعنی نیروی انسانی ماهر نیازمند ابزار است. در این میان تولیدکننده باید هم احساس امنیت شغلی کند و هم اینکه اطمینان یابد، بازده او تلف نمی‌شود. اما وقتی فارغ‌التحصیل رشته مدیریت به عنوان یک نیروی ماهر و هنرمند، برای گرفتن شغل در اولین برخورد واپس زده می‌شود، در این صورت آنچه دانشگاه تولید می‌کند، تخریب می‌شود.

به هر حال علیرغم این مساله، دانشگاه باید با ایجاد کلاس‌ها و دادن فرصت‌های لازم و حتی



***بهادری: پیشنهاد من این است که یک ارتباط قوی بین دانشکده‌های مدیریت و سازمان‌های اجرایی کشور برقرار شود تا فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها قادر باشند بدون دغدغه خاطر و به سهولت جذب بازار کار شوند.**

با ایجاد واحدهای درسی به صورت عملی، دانشجو را برای جذب در جامعه بپروراند.

حالا سوال من این است که وقتی نیروی انسانی مورد نظر ما پس از عبور از مراحل مختلف خانواده و آموزش و پرورش با تمام مشکلات و ویژگی‌های خاص موجود در این دو نهاد وارد دانشگاه شد، در آن صورت دانشگاه چگونه می‌تواند اثرات منفی را که نیروی انسانی در طول سالیان دراز تاکنون کسب کرده خنثی کند.

دکتر روستا: بطور کلی دانشگاه، یک سازمان تولیدی در امر آموزش و پرورش مدیران آینده محسوب می‌شود. مفید بودن دانشگاه زمانی می‌تواند مطرح باشد که با سه عامل تامین، تولید و توزیع به صورت سیستماتیک برخورد کنیم. دانشگاه باید مجموعه عواملی را که باعث حرکت آن می‌شود، دارا باشد. این عوامل عبارتند از: اطلاعات، امکانات، ارتباطات و یک سری متدها و روش‌ها.

عدم تامین به جا در دانشگاه‌ها باعث می‌شود تا تولید ما که همان مدیران مورد نیاز جامعه ماست، به درستی صورت نگیرد.

نداشتن اساتید و امکانات آموزشی و پرورشی و کتابخانه، نداشتن ارتباط با محیط‌های گوناگون علمی در داخل و خارج از کشور، عدم تشکیل سمینارها مطابق با شرایط و نیازهای جامعه و مهمتر از همه، عدم پویایی محیط‌های دانشجویی که خودنمایی از عوامل متعددی از جمله گزینش دانشجویان، باعث شده تا تولید دانشگاهها واقعاً شایسته و بایسته نباشد.

شاید بی‌جا نباشد اگر بخواهیم بحث دانشگاه‌ها را با مساله بازاریابی ارتباط دهیم.

بازاریابی یعنی شناخت انواع نیازها، تقاضاها و رفع آن نیازها مطابق با سیستم ارزشی جامعه و هدف‌های یک سازمان.

ما از آغاز باید ببینیم در جامعه چه نیازی داریم، چه نوع مدیری را می‌خواهیم و چه تقاضایی وجود دارد. متأسفانه همین شناخت اولیه به دلیل عدم ارتباط دانشگاه با صنعت و دولت در جامعه ما صورت نگرفته است.

در مورد مثلث دانشگاه، صنعت و دولت زیاد صحبت شده ولی متأسفانه عمل نشده است. تا روزی که این ارتباط وجود نداشته باشد، دانشگاه‌های ما هم چنان برای تولید، به از گوهایی وظایف مدیریت می‌پردازند. نه آنچه که نیاز مدیریت امروز یعنی پرداختن به الگوهای رفتار مدیر است.

متأسفانه کمبودها متعدد است و من معتقدم که باید آموزش از طریق پژوهش باشد و پژوهش برای پرورش، آموزش، پژوهش و پرورش هم زمانی می‌تواند مفید باشد که روحیه آفرینش، نوآوری و نوآوری را ایجاد کند.

در دانشگاه‌های ما به علت فقدان این ارتباطها، پرورش جهت صحیح پیدا نمی‌کند و در نهایت منجر به این می‌شود مدیرانی که ما در دانشگاه‌ها تربیت می‌کنیم، آفرینندگی و خلاقیت نداشته باشند و هنگامی هم که وارد سازمان‌ها می‌شوند دچار یاس و دلزدگی باشند عامل سوم در این زمینه، مساله توزیع مدیران در سطوح مختلف جامعه است. متأسفانه وقتی صحبت از مدیر می‌شود، بلافاصله فقط مدیر عامل به ذهن می‌آید، در حالیکه دانشگاه باید مدیران را در همه سطوح و برای توزیع در کل جامعه پرورش دهد.

اما رسالت دانشگاهی زمانی می‌تواند انجام گیرد که ما از تک بعدی برخورد کردن دوری کرده و سعی کنیم تمامی عوامل تشکیل دهنده سیستم آموزش و پرورش را در نظر بگیریم. شخصاً معتقدم که مدیریت، تصمیم‌گیری بر اساس چهار ویژگی توان، دانش، بینش و روش است.

باید توان مدیریت را از طریق سیستم‌های صحیح آموزش مدیریت در دانشگاه بالا ببریم و برای انجام این کار قبیل از هر چیز باید در گزینش دانشجو دقت کنیم. چنانچه گزینش بدرستی انجام شود، در آن صورت توان مدیریت قابل پرورش دادن و رساندن به مرحله آفرینندگی و خلاقیت خواهد بود.

اما دانش یک فرد فقط علم نیست، بلکه دانش او عبارتست از دوره‌های مختلف تجربی، هنری، علمی و هر چه که بتواند بعد فکری فرد را بالا



*** دکتر روستا: تا روزی که ارتباط میان دانشگاه با صنعت و دولت وجود نداشته باشد، دانشگاه‌های ما هم چنان برای تولید، به الگوهای وظایف مدیریت می‌پردازند، نه آنچه که نیاز مدیریت امروز است.**

صحنه‌های تئوریک شده و بقیه که اکثریت را تشکیل می‌دهند در زمینه‌هایی که جامعه مشخص می‌کند در یک جا متمرکز می‌شوند. این جنبه‌های عملی، پس از انقلاب هم در کشور ما توسعه پیدا کرد و اغلب دانشجویان حتی در دوره لیسانس هم دانشجوی تمام وقت نیستند و در موسسات و شرکتهای مختلف به کار اشتغال دارند.

عالی‌شاه: در حال حاضر شیوه مدیریتی که مطرح می‌شود، روش مدیریت براساس هدف (M. B. O) به اضافه درخواست از مرئوسین برای چگونگی رهبریشان است. از آنجائی که تفکر مدیریتی باید در دانشجو حاکم باشد، من به عنوان یک دانشجو پیشنهاد می‌کنم، برای هر

برده و باعث تصمیم‌گیری‌های اصولی تر شود. مساله دیگر در همین رابطه این است که دانشگاه ما زمانی می‌تواند مدیرانی تحویل جامعه بدهد که بیش از آنها متناسب با ارزش‌های جامعه باشد و در غیر این صورت یعنی هدر دادن منابع و امکانات.

● آقای دکتر رفیعی اصولاً برخورد دانشگاه‌ها در خارج با مدیران آینده چگونه است؟

دکتر رفیعی: برای نگاه کردن به این نکته باید کمی به عقب برگردیم. در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ رشته مدیریت در کشورهای نظیر آمریکا اهمیت و طرفداران زیادی داشت، اما در دهه ۹۰، وضع تغییر کرد، و رشته مدیریت حالت



مشارکتی یعنی همدیگر را باور کنیم، بشناسیم و اشکالات، قدرتها و ضعفها را نیز بررسی کنیم. من اعتقاد دارم برای بهتر شدن این روحیه، باید دانشجویان و اساتید از حالت روابط خشک گذشته و صرف کلاسی خارج شده و در محیط بازتری به مشاوره، همفکری و همدلی بپردازند. یکی از وظایف مدیریت، ایجاد، طراحی، بازسازی محیط سالم، پویا و پایدار است. این نوع محیط زمانی امکان‌پذیر است که ما واقعاً بتوانیم با دانشجویان ارتباط برقرار کنیم. در این صورت روحیه تحقیق، آموزش و پرورش و مهم‌تر از همه روحیه آفرینش در دانشگاه‌ها تقویت شده و به تمام اجزای سیستم جامعه منتقل می‌شود، در مورد سوال آقای عالی‌شاه اضافه کنم یکی از دانشمندان مدیریت الگوهای نقش مدیریت را در سه زمینه مرادومای، تصمیم‌گیری و نقش اطلاعاتی-ارتباطی می‌داند. اگر واقعاً مدیران دانشگاهی و اساتید این الگوها را اجراء کنند خیلی از مسایل و مشکلات دانشگاهی ما حل می‌شود. یکی از ضعفهایی که اشاره کردم مساله نداشتن نقش ارتباطی-اطلاعاتی است و بدیهی است اساس هر تصمیم‌گیری، اطلاعاتی است که برپایه ارتباطات صحیح و مرادوم صورت گیرد. درحقیقت سه عامل توانستن، دانستن و خواستن عوامل بسیار مهمی هستند که شناساندن آنها به اساتید و دانشجویان باعث می‌شود تا نقش‌ها به درستی اجرا شود.

جامعه ما، یک جامعه عاطفی است و بدون شک احساس، رابطه و سازمان‌های غیررسمی در آن

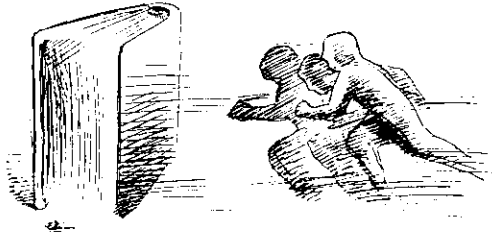
دوره، از دانشجویان نظرخواهی شود و نظرات آنها در برنامه‌ریزی مسئولین دانشگاه و اساتید گنجانیده شود.

دکتر روستا: من معتقدم دانشجو قبل از اینکه دیگران او را جدی بگیرند، او خودش را جدی نگرفته است. زیرا با توجه کردن گرفتاری‌های شغلی و مسایل جانبی دانشگاهی‌اش سعی نکرده که در محیط دانشگاهی بساور کند که دانشجویست، حتی بسیاری از دانشجویان ما، هنوز تفاوت بین دانشجو و دانش‌آموز را نمی‌دانند و شاید این مساله به اساتید بر سر می‌گردد که در توجیه دانشجو موفق نبوده‌اند.

باید بگویم که متأسفانه ارتباط بین استاد و دانشجو فقط در حد کلاس است و تا روزی که این الگوی رفتاری را در شناختن و شناساندن همدیگر جهت ندهیم، نمی‌توانیم به مرحله تصمیم‌گیری‌های مشارکتی برسیم. تصمیم‌گیری

بحرانی پیدا کرده است، بطوریکه فارغ‌التحصیلان این رشته، نمی‌توانند بپراحتی جذب بازار کار شوند. در واقع علت این است که تحولات ایجاد شده به طرف جنبه‌های عملی می‌رود. بنابراین واکنش دانشگاه‌ها در مقابل این مساله این بوده که خود را با تحولات یاد شده هماهنگ کنند و به همین خاطر در زمانی که رشته مدیریت اهمیت خود را در آمریکا از دست می‌دهد رشته‌های کوتاه مدتی با عنوان تکنیسین وارد رشته‌های دانشگاهی می‌شوند. به عنوان مثال تکنیسین حقوقی جانشین آدمی می‌شود که سالیان دراز صرف می‌کند تا یک وکیل حقوقی شود.

درروش آموزشی این افراد، تاکید زیاد روی کار عملی و موارد (کیس‌ها) مختلف است که به جنبه‌های مدیریت مربوط می‌شود. به این ترتیب در دانشگاه‌های آمریکا، اشخاص به اصطلاح غربال می‌شوند و تعداد خیلی کمی وارد



*** دکتر مظفری: اصولاً مدیریت فقط علم نیست، بلکه هنر هم هست. به اعتقاد من مدیر مانند یک رهبر ارکستر است که باید میان افراد مختلف هماهنگی ایجاد کند.**

و مهم‌ترین ویژگی آن توجه به عوامل محیطی است.

مسئله دیگر اینکه مدیر باید مدیریت را یک حرفه پویا بداند، نه یک مدرک و یا شغل، برای همه و در همه جا. علاوه بر این، خودیاری، نوآوری، داشتن اعتماد به نفس و روحیه خلاقیت، روابط عمومی قوی و نیز جایگزینی نگرش سیستمی به جای نگرش‌های دیگر از ویژگی‌های یک مدیر موفق است. همچنین مدیر باید توان، دانش، بینش و روش خود را مطابق با شرایط جامعه خود بهبود بخشد و این زمانی امکان‌پذیر است که مثلث دانستن، توانستن و خواستن را به طور جدی در تمام فعالیت‌های روزانه به کار بندد.

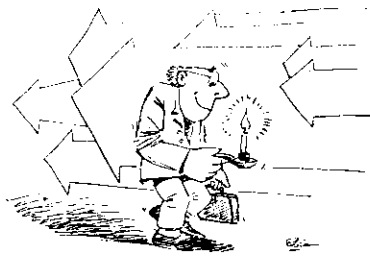
بهداری: به عنوان یک دانشجو معتمد دانشجو باید از حالت سکون بیرون آید و ابراز وجود کند. از اساتید خواهش می‌کنم دانشجو را دریابند و شناخت کلی نسبت به او داشته و سعی کنند دانشجو را در طول تحصیل برای ورود به جامعه آبدیده کنند.

● با سہاس بسیار از این که چند ساعت از وقت پرازش خود را در اختیار مجله خودتان قرار دادید و به بحث و بررسی این موضوع اساسی پرداختید، امیدواریم در آینده هم بتوانیم به این نیاز روبه گسترش کشور بپردازیم و گوشه گوشه آن را مورد کنکاش و بررسی قرار دهیم. هم چنین امیدواریم صاحب نظران دیگر نیز با شرکت در این گونه مباحث و طرح نظر و پیشنهادهایشان سبب پربارتر شدن مطالب دانشگاهی در مینه مدیریت و بهبود روش‌های اجرایی آموزش و تربیت مدیران آینده جامعه شوند. □

در کشور ژاپن این روش انجام شد و موفقیت‌آمیزترین مدیریت را طی دوره‌هایی به دست داد. متأسفانه در فرهنگ جامعه ما، سال‌ها سیستم شاهنشاهی موناشرشی باعث شد که مدیریت را با استبداد اشتباه بگیریم. به اعتقاد من دوستی در عین قاطعیت و درک درست از روابط انسانی، می‌تواند یک مدیر را در رسیدن به اهدافش یاری دهد.

عالیشاه: نظر من این است که دانشجویان همیشه و در هر حال مدیر باشند و استادان هم دانشجویان را به صورت فعال در مهم‌ترین دوران شکل‌گیری شخصیت آنها شرکت دهند. من معتمد دانشجو نه در کلاس، بلکه در زندگی پرورش می‌یابد. بنابراین بهتر است که دانشجوی مدیریت شاگرد اول زندگی باشد تا شاگرد اول کلاس.

دکتر روستا: ضمن تأیید سخنان دوستان، قبل از هر چیز معتمد مدیر امروز باید محیط یاب باشد. امروز مدیریت در قالب سازمان یا سیستم بسته نیست، مدیریت یعنی مدیریت سیستم باز.



نقش دارند، پس باید به انسان‌ها به عنوان مهم‌ترین عنصر و داده سیستم نگاه کرد. ● از شرکت کنندگان در مسیزگرد می‌خواهیم ضمن نتیجه‌گیری از بحث‌های انجام شده بگویند دانشگاه با در نظر گرفتن تحولات آینده، چه نوع مدیرانی باید تحویل جامعه بدهد؟

دکتر مظفری: مجموعاً همه دانشگاه را یک واحد تولیدی فرض کردیم. اعتقاد من این است که هر چه سریع‌تر باید سرمایه دانشگاه را افزایش داد و از دانشجویان، این آیندسازان کشور، حمایت کرد.

همچنین باید به نحوی ابزارهایی را که پیرامون آن‌ها صحبت شد، فراهم ساخت. مساله دیگر برنامه‌ریزی است به شکلی که بخش اجرایی کشور سعی کند نیازهای آیندساز خود را اعلام نماید تا دانشگاه براساس این نیازها برنامه‌ریزی کند. تشکیل انجمن مدیران از دیگر مسایلی است که هر چه سریع‌تر باید نسبت به تشکیل آن اقدام کرد. هم چنین اعتماد به نفس بالا، داشتن رفتار صحیح، صداقت در کار، دید وسیع نسبت به مسایل اطراف و داشتن هنر مدیریت از ویژگی‌هایی است که یک دانشجوی مدیریت باید از آن برخوردار باشد.

دکتر رفیعی: از نقطه نظر سیاست برنامه‌ریزی در دانشگاه، نظر من این است که در وهله اول باید تعداد دانشجویان رشته مدیریت را در کشور کاهش داد تا گرایش‌های آموزشی به سمت جنبه‌های عملی مشخص حرکت کند.

از نظر محتوای داخلی، موضوع مدیریت خدمات اطلاعاتی که مدت‌هاست در دنیا مطرح می‌شود، مسالهای است که باید در جامعه ما هم جاناندازی شود.

دانشجو و حتی موسسات اقتصادی کشور باید این احساس را داشته باشند که تصمیم‌گیری باید بر اطلاعات متکی باشد. بدیهی است که در شرایط فعلی، امکاناتی مانند استفاده از کامپیوتر به ما کمک می‌کند که در چنین جهتی حرکت کنیم.

دکتر ابراهیمی: من معتمد علاوه بر اینکه اطلاعات تئوریک مدیر باید بالا باشد، بایستی به درک درستی از روابط انسانی هم رسیده باشد. باتوجه به فرهنگ جامعه ما که یک جامعه شرقی است، مدیر یک موسسه یا گروه باید بداند علاوه بر مدیر بودن، یک پدر هم هست. به عبارت دیگر، مدیر باید در عین قاطعیت در انجام عمل، دوستی و محبت‌پذیری را نیز فراموش نکند.