



میزگرد جدید تدبیر درباره

آموزش مدیریت در ایران؛ رهبندها و راه حل‌ها

اشاره:

سلیمانیها: موضوع آموزش مدیریت را باید همواره در قالب وسیع‌تری که در واقع توسعه منابع مدیریت است بررسی کرد. فرایند توسعه مدیریت خود نیازمند مدیریتی جدی است. اما هیچ دستگاهی در کشور خود را متولی توسعه مدیریت نمی‌داند؛ و اگر نظام آموزش عالی هم برنامه‌های آموزشی برای پرورش مدیر طراحی کرده است ماحصل آن مدیران حرفه‌ای نیستند، بلکه حداکثر کسانی هستند که بتوانند به کارشناسی در سازمان‌ها بپردازند و احتمالاً پس از یک توسعه طولانی مدت به مصادر مدیریت اجرایی و حرفه‌ای دست یابند.

مدیران ما عمدتاً براساس سلیق شخصی و نیازهایی که در عمل با آن مواجه می‌شوند به مراکزی روی می‌آورند که این نیازها را برطرف کنند ولی آن

مشکلات آموزش مدیریت در کشور ما کم نیستند. میان دست‌اندرکاران بر سر محتوای دروس اتفاق نظر وجود ندارد. استاد، چندپیشه است و فراغتی برای تحقیق و مشاوره ندارد. دانشجو در اندیشه گرفتن مدرک است. سازمان‌های ما غالباً دولتی هستند و در استخدام مدیر تاکید بر کیفیت ندارند. مدیران خود را نیازمند آموزش نمی‌دانند. رفتار غیرعقلایی در بنگاهداری اقتصادی، تقاضای موثر برای آموزش مدیریت نوین را به شدت کاهش داده است. ما در مراکز آموزشی خود بر اشاعه دانش نظری تاکید داریم و... اینها تنها گوشه‌ای از مشکلات است. این در حالی است که در ماورای مرزهای ما، اطلاعاتی شدن جوامع و فروپاشی دیوارها، سازمان‌ها را در ارتباط با یکدیگر قرار داده و افزون بر آن پیشرفت دم‌افزون تکنولوژی نظام اداره سازمان‌ها را دگرگون ساخته است. بی‌آمد این دگرگونی‌ها، رنگ باختن بسیاری از نظریه‌های سنتی در برابر دیدگاههای جدید مدیریت است.

متأسفانه نابسامانی برنامه‌ریزی آموزش مدیریت در کشور ما، از طراحی تا اجرا تداوم دارد. اگر بپذیریم که مسئولیت استفاده بهینه از منابع موجود جامعه برعهده مدیران و از همین‌رو توفیق برنامه‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی در گرو تصمیم‌گیری صحیح آنهاست، بنابراین گشودن گره‌ها و رفع تنگناها به صورت امری مبرم رخ می‌نماید، که هر نوع تاخیر در واقع به زیان ما و آیندگان است.

«تدبیر» در جمع کوچکی از اندیشمندان دانشگاهی موضوع مشکلات و راه‌حل‌های آموزش مدیریت را به بحث گذارده است که در پی می‌خوانید. این بحث هم به دلیل اهمیت و هم به دلیل تاریک ماندن برخی زوایا همچنان گشوده خواهد بود. زیرا طراحان مواد آموزشی وزارت علوم و آموزش عالی و صاحبان بنگاههای اقتصادی که به تعبیری مصرف‌کنندگان محصولات مراکز آموزشی هستند به دلیل محدودیت‌های ناگزیر، در آن حضور نداشته‌اند. ضمن دعوت از صاحب نظران، امید آنکه در مجالی دیگر به آن بپردازیم.

شرکت‌کنندگان در میزگرد

- ۱ - آقای فریدون آذر هوش: دکترای مدیریت دولتی از آمریکا - مدرس مدیریت در موسسات آموزش عالی و بنگاههای صنعتی - طراح دوره‌های آموزشی در سازمان مدیریت صنعتی
- ۲ - آقای علی جهان‌خانی: دکترای مدیریت مالی از آمریکا - دانشیار و رئیس دانشکده علوم اداری دانشگاه شهید بهشتی.
- ۳ - آقای علی دیواندری: دانشجوی فوق‌لیسانس مدیریت دولتی دانشگاه تربیت مدرس (گرایش سیستم‌ها)
- ۴ - آقای مجتبی سلیمانیا: لیسانس مهندسی متالورژی، فوق‌لیسانس (ناتمام) برنامه‌ریزی سیستم‌ها - مدیر آمار و پردازش اطلاعات و مشاور برنامه‌ریزی، رئیس هیئت‌عامل سازمان گسترش - کارشناس مشاور و مدرس سازمان مدیریت صنعتی
- ۵ - آقای غلامرضا کیانی: لیسانس مهندسی برق - فوق‌لیسانس مدیریت - مشاور سازمان مدیریت صنعتی



هم مشکل آفرین است زیرا فراغت لازم موجود نبوده، به علاوه حمایت اداری، سیاسی و مالی لازم برای برخورداری موثر از چنین دوره‌هایی وجود ندارد. افزون بر آن این آموزش‌ها براساس یک برنامه سنجیده و مشخص تربیت نیروی متخصص و ماهر صورت نگرفته بلکه برحسب مورد و به تناسب امکانات که گاه اتفاقی است عملی می‌گردد. به دیگر سخن تربیت مدیر براساس یک برنامه آموزشی توسعه منابع انسانی و مدیریت مبتنی نیست. از همین رو نیز غالباً به بار نمی‌نشیند و آموزش دیدگان در جای مناسب خود در سازمان قرار نمی‌گیرند و حتی دفع می‌شوند. در مواردی نیز به دلیل رشد نامتوازن معرفت مدیریت دچار انزوای فکری می‌شوند و برخلاف تصور عمومی به جای آنکه سینرزی گروه بالا رود، معمولاً هماهنگی و همفکری آن تنزل می‌یابد. به بیان دیگر ضریب تاثیر این‌گونه آموزش در بهبود عملکرد سازمان بسیار پایین است.

از سوی دیگر اغلب مدیران ما فارغ‌التحصیل رشته مدیریت نیستند. گرچه آمار دقیقی در دست نیست اما برداشت‌های تلویحی و افواهی از این پدیده حکایت می‌کند که بیشتر آنان دانش آموختگان رشته‌های مختلف فنی - مهندسی هستند. اینان به‌رغم آشنایی با سیستم‌های مهندسی که به تبع آن می‌بایست بینش سیستمی داشته باشند، با سازمان‌ها مکانیکی برخورد می‌کنند و فاقد مهارت‌های لازم در برخورد با سازمان به عنوان یک جامعه و مسایل پیرامونی آن هستند. این گروه پس از سالیان دراز فراگیری دانش مدیریت را برای خود ضروری دیده‌اند. بسیاری نیز بر این باورند که آموزش‌های انتزاعی مدیریت و آموزش‌های کلاسیک و دانشگاهی نمی‌تواند برای آنها مناسب و کارساز باشد.

برای مدیران آنچه در عمل می‌تواند منشاء اثر باشد در واقع تجربیات سازمان یافته است و نه آموزش‌های نظری که فراگرفته می‌شود. اما در واقع آموزش‌های نظری چنانچه به‌خوبی طرح‌ریزی شده باشند قدرت انتزاع و شناخت ساختاری را در ذهن دانشجویان گسترش و قدرت مهندسی اطلاعات آنان را افزایش داده و آنها را به علم خاصی مجهز می‌کند که من آنرا ماوراء دانش می‌نامم. به دیگر سخن بسیاری از مدیران نمی‌دانند چه اطلاعاتی و چه دانشی باید داشته باشند. این آموزش‌ها بعد از دوران طولانی تجربه‌اندوزی می‌تواند به آنها کمک کند تا تجربیات خود را سازمان‌دهی مجدد نموده و منشاء تاثیر و تحول گردند. اما از آنجا که در عمل اغلب این آموزش‌ها نتیجه اراده و مبتنی بر آگاهی سازمان نبوده و متأثر از سلیقه‌ها و علائق شخصی است چندان سودمند نیست.

کیانی: آموزش مدیریت در ایران، از هر دو بعد کمی و کیفی آشکارا با مشکل روبروست. از جهت کمی، ظرفیت آموزشی کشور پاسخگوی نیازهای کنونی و آینده کشور نیست، از نظر کیفی نیز برنامه‌های آموزشی دچار اشکال اساسی است. از بعد کمی ذکر آماری در این زمینه موضوع را روشن‌تر می‌سازد. در آمریکا هر روزه حدود ۲۰۰ نفر در سطح فوق‌لیسانس رشته مدیریت (MBA) که یکی از مهمترین نوع آموزش مدیریت شناخته شده است فارغ‌التحصیل شده و وارد بازار کار می‌شوند. این رقم برای انگلستان روزانه ۱۵ نفر است و قرار است در خلال ۵ سال آینده به دو برابر افزایش یابد و برای کشور ما نیز هر دو روز یک نفر و فراموش نکنیم که جمعیت ما نزدیک به جمعیت انگلستان است. شمار مراکز که در آمریکا دوره فوق‌لیسانس مدیریت دارند بیش از ۷۰۰ و در انگلستان حدود ۱۰۰ موسسه و در ایران به زحمت از تعداد انگشتان دست‌ها تجاوز می‌کند. گرچه شاید مقایسه ما با کشورهای پیشرفته درست نباشد اما به هر روی در کنار هم نهادن این ارقام ما

را به سمت کاستی‌ها رهنمون می‌سازد. به علاوه قرار است کشور به سوی توسعه گام بردارد. لاجرم باید برای تربیت مدیران قابل برای تصدی پست‌های خالی فراوان چه در حال حاضر و چه در آینده چاره‌اندیشی شود.

از بعد کیفی، عدم پیروی نظام آموزشی ما از شرایط جهانی و ملی، مهم‌ترین نقیصه بشمار می‌آید. اوضاع و احوال کنونی جهان اینک به گونه‌ای محسوس با شرایط یک دهه پیش تفاوت دارد. این وضعیت باید در برنامه آموزش مدیران اثر گذارده شود. در کشورهای پیشرفته پویایی شکفت‌انگیزی در طراحی دوره‌های آموزش مدیریت به چشم می‌خورد. بین‌المللی شدن ناشی از فروریختن دیوارهای بلند مرزها، سازمان‌ها را در ارتباط با یکدیگر قرار داده است. آموزش مدیریت باید متأثر از شرایط تازه جهانی باشد و ما باید مدیر بین‌المللی تربیت کنیم. از سوی دیگر پیشرفت شتابان تکنولوژی امروزه نظام اداره واحدها را دگرگون ساخته است. جالب است بدانید در یکی از همین مراکز آموزش مدیریت اروپا که شمار کارکنان آن به ۴۰۰ تن می‌رسد فرد یا افرادی با نام و وظیفه منشی دیگر وجود ندارد. غالب وظایف منشی‌های پیشین، مانند تایپ نامه، تنظیم وقت مدیر، پاسخگویی به تلفن و ارسال فاکس را مدیر به کمک کامپیوتر انجام می‌دهد. در حال حاضر درست است که ما با این پیشرفت‌ها فاصله داریم اما به دلیل ارتباط ما با دنیای خارج دست کم مدیر ما باید با این دگرگونی‌ها آشنا باشد.

مروری کوتاه بر مواد آموزشی در مراکز تربیت مدیر کشور حاکی از آن است که این دروس در سالیان اخیر که دولت سیاست خصوصی کردن بنگاه‌های دولتی را دنبال می‌کند هیچگونه تفاوتی با دوران تمرکز و دخالت بیشتر دولت در اداره واحدها ندارد. به سخن دیگر این مواد به هیچ روی از این دگرگونی متأثر نشده است. از سوی دیگر کشور ما در شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و تاریخی ویژه‌ای است و مسایل سازمان‌های ما با مسایل سازمانی کشورهای دیگر بالاخص کشورهای پیشرفته متفاوت است. در این اوضاع و احوال بناگزی باید بسیاری از مفاهیم رایج مدیریت را با شرایط کشور تطبیق دهیم. به عنوان مثال برنامه‌ریزی استراتژیک که این روزها در کشورهای پیشرفته مورد توجه مدیران و از جمله ابزار لازم برای اداره سازمان‌های پیچیده است، در کشور ما بدون سازگار ساختن با اوضاع کنونی تدریس می‌شود. ناگفته پیداست که در غرب مساله رقابت و فشرده‌گی بازارها



* سلیمانیاها: فقدان معیارهای مشخص و معنادار و باثبات در ارزیابی عملکرد سازمانها و مدیران باعث می شود که اصولاً این توجه در مدیران بوجود نیاید که چگونه می توانند در خود قابلیت هایی را ایجاد کنند.

مطرح است و یکی از مباحث عمده در برنامه ریزی استراتژیک نیز شیوه های نفوذ در بازار است ولی این مباحث بدون هیچ تغییری در کلاس درس ما مطرح می شود. حال آنکه به روشنی آشکار است که بسیاری از صنایع ما به هیچ روی مشکل بازار ندارند، بلکه مشکل تولید دارند. تامین ارز، مواد اولیه، نیروی انسانی ماهر و مسائلی از این دست مشکل مدیر ما است که انعکاس قابل توجهی در برنامه های آموزشی ندارد. کوتاه سخن آنکه ما دوره های آموزشی را مبتنی بر نیازها و شرایط خاص کشور طراحی نمی کنیم. نکته دیگر آنکه ما در برنامه ریزی آموزشی کمتر به توسعه بینش مدیران توجه داریم و بیشتر کوشیده ایم از طریق تزاید دانش نظری، مدیران را برای رویارویی با مشکلات پیرامونی خود آماده کنیم و از این جهت برنامه های آموزشی ما غالباً به مسائل ساختارمند و تعریف شده می پردازد و بیشتر به درد حل مساله می خورند تا پیدا کردن مساله. حال آنکه در فضای مبهم و بسیار متغیر امروز تشخیص مساله برای مدیر بیشتر اهمیت دارد تا بتواند در مرحله بعد آن را فرموله کرده و آنگاه از راه حل های مطرح شده در نظام آموزشی برای رفع آن سود جوید. مسائل دنیای واقعی مدیران بیشتر کیفی هستند تا کمی. دیواندوری: بررسی مشکلات آموزش مدیریت در کشور نیازمند نگرش سیستمی است. زیرا جملگی مسایل مرتبط با آموزش، در رابطه با یکدیگر هستند. فرایند آموزش مدیریت را می توان به اجزاء مستقلی تقسیم و از یکدیگر تفکیک کرد و با بررسی تک تک آنها در پی راه حل مشکلات موجود و آتی بود. عامل اصلی این فرایند دانشجو است که اگر نباشد عملاً مساله آموزش منتفی است. در این جا چند نکته اساسی وجود دارد. یکی آنکه آیا اصولاً گزینش دانشجویان رشته مدیریت به شکل کنونی درست است یا خیر. هم اینک کسانی که برای فراگیری مهارت های مدیریت پذیرفته می شوند الزاماً برای آنکه هدف های مورد نظر را جامه عمل بپوشانند مناسب نیستند. شنیده می شود که در کشورهای پیشرفته افراد با ضرایب هوشی بالا جذب رشته های نظری از جمله مدیریت می شوند که نیاز به تفکر و خلاقیت دارد. اما در کشور ما این افراد گرایش به رشته های تجربی دارند که نیازمند خلاقیت و ابتکار کمتری نسبت به مدیریت است.

مهارت ادراکی و قدرت استنباط بالا در حل مسایل و پیدا کردن راه حلها از ویژگی های یک مدیر است، به این خصوصیات باید حس مسئولیت پذیری و اعتماد به نفس را افزود، صفاتی که اگر صادقانه گفته شود بسیاری از دانشجویان ما فاقد آن هستند. شاید بتوان در مقاطع انتخاب با اندیشیدن و

فراهم کردن تمهیداتی، دانشجویان مناسب و واجد خصوصیات ذکر شده را برگزید. نکته دیگر آن که مدیریت رشته ای است که در دنیای امروز پیشرفت شتابانی دارد از همین رو، مساله اطلاع رسانی و توانایی استفاده از متون تخصصی خارجی اهمیت می یابد. ولی فقر استفاده از منابع خارجی مشکل دیگر دانشجویان مدیریت است. کمبود کتب جدید و مجلات علمی خارجی یا محدودیت استفاده از آنها و عدم دسترسی دانشجویان به اساتید، ابهام آینده و دغدغه تامین شغل از مشکلات دیگر دانشجویان مدیریت بشمار می آید. باتوجه به ضرورت استفاده از ادبیات جدید مدیریت لازم است گفته شود که کتاب های ترجمه شده متناسب با نیاز دانشجویان نیست و انتخاب کتاب برای ترجمه بستگی به سلیقه مترجم دارد و در این میان کتاب های سنگین ترجمه نمی شود و اقبال بیشتر به سمت کتبی است که بازار دارد، نثرش سلیس و کم حجم است و در عین حال برای مترجم ایجاد مشکل نمی کند. و در موارد بسیار کتاب ترجمه شده مفهوم و قابل استفاده نیست. گرانی کتاب به ویژه در نمایشگاه های بین المللی و حذف ارز دانشجویی برای خرید کتاب را باید به مشکلات پیش گفته افزود. شایسته است دولت با اتخاذ تدابیری به کتاب و اهل مطالعه سوسید بدهد، تا کتاب ارزان به دست دانشجو برسد.

همانگونه که در ابتدا نیز گفته شد بررسی مشکلات آموزش مدیریت در ایران نیازمند نگرشی سیستمی است. یکی از پدیده ها، افت تحصیلی دانشجویان است که دلیل عمده آن وجود تنگناها و کم بودن امکانات رفاهی دانشگاهها است. از جمله موضوع خوابگاه و وام های دانشجویی. این تنگناها سبب می شود که دانشجویان قبل از موعد مقرر وارد بازار کار شده و برای تحصیل هزینه گذران، درس خواندن به واقع کار دوم آنها است! به علاوه مشاغلی که پیشه می کنند هیچ گونه تناسب و سختی با رشته آنها ندارد و گاه نیز درآمد حاصل از مشاغل واسطه گری سبب اغوای آنها شده که نتیجه آن افت شدید تحصیلی یا کناره دادن دائمی رشته مدیریت است.

جهان خانی: توجه به علل کاستی ها و موضوع کیفیت در آموزش مدیریت بسیار مهم است. ضعف کمی آنگونه که در جلسه مطرح و با کشورهای پیشرفته مقایسه گردید شاید در درجه دوم اهمیت باشد. چنانچه اگر حفظ کیفیت مدنظر بود، به رقمی ناچیزتر از همین عرضه یک مدیر در دو روز می رسیدیم. از یک سو دچار کمبود استاد و از سوی دیگر از نظر امکانات سخت افزاری و نرم افزاری سخت در مضیقه هستیم. یک دلیل اصلی وجود این مشکلات، نظام دولتی حاکم بر کشور است. غالب سازمان های مهم، و اکثر مراکز آموزش عالی، دولتی هستند. آموزش مدیریت زمانی در کشور رشد می کند که متقاضی فارغ التحصیل مدیریت خود حق انتخاب داشته و استانداردهایی نیز برای کسانی که استخدام می کند در نظر داشته باشد. در امریکا و انگلستان صاحبان و مدیران واحدهای تولیدی و تجاری که اکثریت قریب باتفاق آنها خصوصی هستند، از متقاضیان استخدام انتظارات بالایی دارند. مراکز آموزش مدیریت نیز خود را با این انتظارات تطبیق می دهند که فارغ التحصیلان درجه سطحی قابل قبول بازار کار هستند. دانشجو هم می داند برای پیروزی در رقابت استخدامی نیاز به چه مهارت هایی دارد. در ایران چون اکثر سازمان های استخدام کننده دولتی هستند تاکید بر کیفیت ندارند. مراکز آموزش عالی نیز خود را ملزم به عرضه دانش آموخته با توان بالا نمی بینند، و دانشجو نیز در این میان تنها در اندیشه گرفتن مدرک است. مدرک گرایی که در اوایل انقلاب تقبیح می شد، ولی برآستی رایج شده است.

افزایش سطح کیفیت نیازمند کار بست چند راه کار اساسی است: نخست ادامه برنامه خصوصی سازی، یعنی در واقع تا آن جا که ممکن است



*** کیانی: ساخت و بافت دانشگاه‌های دولتی ناسازگار با فعالیت آن‌ها است بنابراین مقررات و شکل اداره دانشگاهها برای توسعه و تولید فکر و اشاعه آن به جامعه مناسب نیست و باید دگرگون شود.**

بلکه در کارهای دیگر مثلاً کشاورزی نیز مشاهده می‌شود. بطور خلاصه در زمینه علوم تجربی ما پیوسته مراقب هستیم که در دنیا چه می‌گذرد و چگونه می‌توانیم تازه‌های علوم و تکنولوژی را به کشور منتقل کرده و آن را بومی کنیم و سیاست‌گذاران نیز در پی رفع مشکلات آن هستند. اما متأسفانه این پدیده در زمینه دانش مدیریت اتفاق نمی‌افتد. درباره دانش مدیریت مفروضات ذهنی اعلام نشده‌ای وجود دارد که مانع از رشد آن در کشور است. این مفروضات باید شکافته شود، تا بسیاری از مشکلات آموزش مدیریت زیر ذره‌بین قرار گیرد.

به‌عنوان مثال اگر شما بخواهید تسهیلاتی برای پرورش مدیر فراهم کنید در مقایسه با آموزش پزشکی بمراتب باید انرژی بیشتری صرف کنید. دومی زودتر پذیرفته می‌شود برای آنکه ضرورت آن بیشتر حس می‌شود. در مورد مسائل مدیریت تا به حال این ضرورت حس نشده است. شاید این پیش فرض ذهنی وجود داشته که اصولاً برای پرورش مدیر ما نیازی به آموزش نداریم. برخی از مدیران که خود را موفق می‌دانند نیازی به کسب دانش نمی‌بینند. این طرز فکر سبب می‌شود که مساله به بوته فراموشی سپرده شود. این کم‌توجهی به رشته مدیریت سبب می‌شود که بهترین دانشجو را برای این رشته انتخاب نکنیم همین موضوع سایه می‌اندازد روی کتابخانه ما به همین دلیل است که ما هنوز یک کتابخانه جامع مدیریت نداریم. سایه می‌اندازد بر مساله پرورش استاد؛ ما کوشش سازمان یافته‌ای در زمینه تامین استاد، بویژه برای آموزش مدیران شاغل، که تقاضای فزاینده‌ای نیز دارد عمل نیاورده‌ایم. نتیجه آنکه بررسی سیستمی و ریشه‌ای مساله ضرورت دارد. هدف باید آن باشد که آموزش مدیریت در دستور کار سیاست‌گذاران قرار گیرد. در این زمینه وزارت علوم نقش مهمی دارد اما نقش این وزارت آن نیست که رئوس مطالب برای دروس مدیریت تهیه کند؛ زیرا در رشته متحولی مانند مدیریت اصولاً این کار درست نیست چون مطالب امروز دو سال بعد کهنه می‌شود. وزارت علوم باید فرایند تولید دانش مدیریت، انتقال آن، تحقیقاتی که لازمه بومی‌کردن این دانش است و روان‌ساختن آن را به سوی مصرف‌کنندگان نهایی این دانش را تسهیل کند. مزید بر دو مشکل فوق مسایل دیگری نیز در زمینه پرورش مدیر وجود دارد. یکی از این مسایل ضرورت گسترش آموزش مدیریت است.

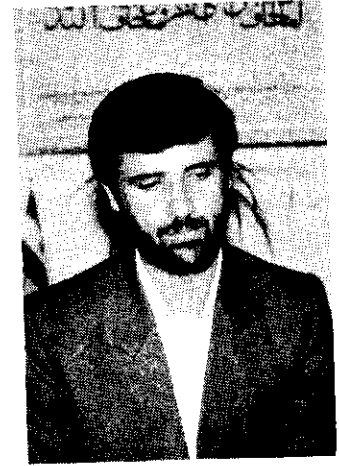
تصدی مدیران جوان پس از انقلاب در بخش‌های صنعت و خدمات و طرح‌های عمرانی سبب شد که در مقام مقایسه با کشورهای روبه توسعه هم‌طراز ما مدیر باتجربه کمتری داشته باشیم. از همین رو ناگزیریم تجارب دنیای صنعتی و در حال توسعه را با شتاب بیشتری در اختیار جامعه مدیریت قرار دهیم. یعنی تلاش ما در این زمینه باید بیش از کشورهای مشابه باشد. آموزش مدیریت چه در سطح دانشگاه و چه در دوره‌های کوتاه‌مدت باید در حدی اثربخش صورت گیرد. در کشورهای پیشرفته نیز به این موضوع توجه کرده‌اند. اعزام چند نفر از یک سازمان برای دیدن دوره‌های مدیریت اثربخش نیست، باید سازمان را آموزش داد.

مسئله دیگر آنستکه در ایران دست‌اندرکاران آموزش مدیریت، از هدف این آموزش تصور واحدی ندارند و بر سر محتوای دروس اتفاق نظر وجود ندارد. یعنی بین مدیر بخش خصوصی و مدیر بخش دولتی، میان مدرس و روسای مدارس آموزش مدیریت و میان برنامه‌ریزان وزارت علوم اتفاق نظر نیست که ما می‌خواهیم چه تدریس کنیم و چه توانایی‌هایی در دانشجویان، اعم از دانشجویان دانشگاه یا مدیران شاغل بوجود آوریم. بنابراین هرکس به سلیقه خود برخی توانایی‌ها را در نظر می‌گیرد و در برنامه‌های آموزشی تزیق می‌کند.

سازمانهایی که بنحوی زیر پوشش دولت هستند به بخش خصوصی واگذار شوند. از سوی دیگر باید اجازه داد مراکز آموزش غیر دولتی در ایران رشد کند. در چنین شرایطی زمینه رشد کیفی مدیریت فراهم می‌شود. مروری بر پیشرفت فنون مدیریت در غرب حاکی از آن است که شیوه‌ها و فنون ابتدا در شرکتها و بنگاههای اقتصادی یا موسسات مشاوره‌ای که به این بنگاهها سرویس می‌داده‌اند معمول و سپس وارد دانشگاهها شده است. در همین زمینه، بیشتر نوآوری‌های مدیریت در کشورهای صنعتی، در گذشته ابتدا در بخش خصوصی پدیدار و سپس بتدریج مورد توجه محافل دانشگاهی قرار گرفته و در آن جا تئوریهات و توجیهات، شاخ و برگ لازم را یافته‌اند. در ایران، سازمانی که مسئول منضم کردن این پیشرفت‌ها در نظام آموزشی باشد نداریم، افزون بر آن بخش خصوصی قوی هم وجود ندارد. در نظام متمرکز دولتی، شورای عالی برنامه‌ریزی وزارت فرهنگ و آموزش عالی یک سلسله دروس را با محتوای خاص، مشخص و به دانشگاهها دیکته می‌کند. غالباً دیده می‌شود که این دروس نسخه‌برداری از سیلابس‌هایی است که در کشورهای دیگر تدریس می‌شود و با نیازهای بومی ایران تناسبی ندارد.

در زمینه جذب اساتید نیز باز به همان دلیل نظام دولتی حاکم بر این رشته موفقیت چندانی نداشته‌ایم. شمار زیادی از نخبگان ایرانی که دارای توان آموزش مدیریت هستند در دانشگاههای غربی تدریس می‌کنند. برخی از آنان دعوت ما را برای تدریس به دلیل حق‌الزحمه ناچیز که پاسخگویی هزینه آنان نیست نپذیرفته‌اند. اساتیدی نیز که در دانشگاههای داخلی تدریس می‌کنند قادر به جوابگویی نیازهای رشد یا بنده نیستند. در همین حال آنان ناگزیرند در چند جای مختلف تدریس کنند و در نتیجه توجه لازم را به دانشجو ندارند، و دانشجو نیز در زمینه مشاوره و آموزش همواره دچار مشکل است. کاهش سطح کیفیت آموزش مدیریت در کشور ناشی از مجموعه عواملی است که بخشی از آن در این مختصر ارائه گردید.

آذرهوش: این موضوع که باید با دید سیستمی مسایل آموزش مدیریت را بررسی کرد بسیار درست است نکته‌ای را که علاقمندم به بحث دوستان اضافه کنم این است که برای تولید و مصرف دانش نیز نگرش سیستمی لازم است. ملاحظه کنید در کشور ما بمحض آنکه شنیده می‌شود در جهان یک تکنیک پیشرفته در حوزه پزشکی مثلاً در جراحی قلب به کار گرفته می‌شود، افکار عمومی متوجه موضوع می‌شود و تصمیم‌گیران تلاش می‌کنند که این تکنیک هرچه زودتر به کشور منتقل شود. این گرایش منحصر به دانش پزشکی نیست



*** دیوانداری: تجدیدنظر اساسی در شیوه گزینش‌ها، تجهیز مراکز آموزشی باتوجه به مسایل رفاهی دانشجویان، کاربردی کردن رشته‌های مدیریت و برقراری ارتباط و منطقی میان دانشگاه و صنعت چند راه حل اساسی است.**

امروزه در تئوری سازمان مبحثی است که سازمان می‌توانند مکانیزم‌هایی برای یادگیری داشته باشند. بطوریکه در جمع عده‌ای که باهم کار می‌کنند پس از گذشت هر روز صاحب تجارب معنی‌دارتری شوند، و بتوان گفت که یادگیری سازمانی صورت گرفته است، که در این مورد نیز ما بی‌توجه بوده‌ایم. در ادامه می‌گذرد که به طرح راه‌حل‌ها اختصاص دارد، امیدوارم که همکاران عزیز با پیشنهادهای خود در درجه نخست سازمان مدیریت صنعتی را یاری دهند. و در درجه دوم از طریق «تدبیر» سیاست‌گزاران کشور را در جزیان راه‌حل‌های ممکن برای جبران کمبودها و نبودهای سیستم‌های آموزش مدیریت قرار دهند.

سلیمانیها: به عقیده من در اینکه تعداد فارغ‌التحصیلان مدیریت را به‌عنوان شاخص ارزیابی بپذیریم، جای تردید وجود دارد. امروزه بهترین مدیران ما لزوماً تحصیل کرده رشته مدیریت نیستند و در ژاپن هم این قضیه مصداق دارد. خاستگاه دانش مدیریت در امریکا هم عرصه عمل بوده و بعد کوشش شد که از طریق دادن ساختار و سازمان به رشته علمی تبدیل شود.

امروزه کلید موفقیت دیگر اختراع محصول جدید نیست بلکه توفیق از آن کسی است که بتواند این محصول را با مناسبترین فرآیند سریع، مطمئن و ارزان، تولید کند. در ژاپن مدیرانی که در عرصه عملیات رشد کردند توانستند این ضمانت موفقیت را فراهم کنند، در حالی که مدیران فارغ‌التحصیل از دانشکده‌های پرطمطراق آمریکا عملاً در این عرصه ناکام ماندند. ما نیز باید بدانیم در عرصه توسعه سازمانی واقعا گلوگاه اصلی و مساله استراتژیک ما چیست و متناسب با آن شناخت، توسعه مدیریت را طرح‌ریزی کنیم، نه لزوماً با بکارگیری روش‌هایی که ممکن است در مهد زایش خود نیز می‌روند مورد تجدیدنظر اساسی قرار گیرند. البته در مورد اینکه ما کمیت را فدای کیفیت نکنیم و یا برعکس، باید دنبال تکنولوژی‌های نوینی باشیم که بتوانند تلفیق بین تولید انبوه و انعطاف تولید را بوجود آورند؛ باید ضمن توجه به نیازهای بسیار گسترده و متنوع شیوه‌هایی را ابداع کنیم که بتوانیم از عهده تامین آن‌ها با کیفیت لازم برآییم. از سوی دیگر اگر برداشتی مناسب از دورانی که از آن گذر کردیم نداشته باشیم، در راه‌حل‌ها دچار اشتباه می‌شویم؛ رفتار غیرعقلایی در بنگاهداری اقتصادی و مدیریت صنعتی در سالیان اخیر، تقاضای موثر برای آموزش مدیریت نوین را بشدت از بین برده بود. و اگر اقبالی از آموزش به‌چشم می‌خورد عمدتاً زاییده پدیده مدرک‌گرایی بود. لیکن گذر از یک

اقتصاد بسته، متمرکز و متکی به دولت، به اقتصادی باز، آزاد و مبتنی بر بخش خصوصی، سازمان‌ها را بشدت پیچیده‌تر می‌کند. مسائل سازمان‌ها متنوع‌تر و پویاتر می‌شود، از همین رو نیاز به مدیریت نوین جدی‌تر می‌شود.

سپردن سرنوشت توسعه مدیریت کشور و ارتقاء مدیران به مکانیزم بازار تصمیم اشتباهی است که ممکن است تلوخا توسط دولت گرفته شود. به اعتقاد من باید هدف توسعه پایدار مدیریت در برنامه پنج‌ساله دوم با تاکید بر پژوهش و مشاوره و نه صرفاً تولید فارغ‌التحصیلان مدیریت تلفیق گردد. بی‌شبهه تلفیق این دو لازم است. هزینه‌اش هم برعهده دولت خواهد بود. اگر انتظار داشته باشیم جبران زیر ساخت‌های اساسی توسعه را باز بخش خصوصی با انگیزه‌های سودآوری بر عهده بگیرد به نظر من به هیچ وجه میسر نیست. نگاهی به سهم بخش خصوصی در کل تولید ناخالص ملی نشان می‌دهد که از توان این بخش خارج است که بتواند پس‌انداز لازم و در نتیجه سرمایه‌گذاری برای این امر سترگ تجهیز نماید. ایجاد و فعال‌ساختن موسسات مشاوره مدیریت با در نظر گرفتن جایگاهی متعالی برای آن‌ها باید مورد توجه قرار گیرد.

در جایی که قوانین مالیاتی، قانون بودجه و اصولاً مجامع ما مدیران را تشویق و ترغیب و حتی وادار می‌نمایند صورتهای مالی و بودجه‌های صوری و غیرواقعی تنظیم کنند، نمی‌توان انتظار داشت مدیر به ابزارهای متعارف و نوین مدیریت اعتقاد و اطمینان داشته باشد، و برای هدایت امور به این ابزارها پایبند باشد. اینها به شکل صوری در می‌آیند و هیچ‌گاه مدیر احساس کمبود نمی‌کند تا بتواند صورتهای مالی مناسبی طرح‌ریزی و یا درخواست کرده تا پس از تجزیه و تحلیل نتایج آن را مبنای تصمیم‌گیری قرار دهد و بودجه صحیحی طراحی کند. زیرا اصولاً هدف اساسی او این نیست که بودجه‌ای ارائه بدهد که راهنمای عمل او در سازمان باشد. از سوی دیگر در جایی که سازمان‌های ما به شکل غیرطبیعی رشد می‌کنند و مدیران ما نه در یک چرخه عمر طبیعی که توانایی‌های لازم را به انسان منتقل می‌کند، عهده‌دار مسئولیت می‌گردند، نمی‌شود انتظار داشت که این مدیران بدانند نیازهای آموزشی آن‌ها چیست.

فقدان روحیه مستندسازی و استناد کارشناسی در سطوح مختلف مدیریت کشور که هیچ‌اصرار بر اینکه ادعاهایی که دریافت می‌کنند مستند به دلایل کارشناسی باشد و ارزیابی عملکردها و حسابرسی‌ها به آن‌ها استناد داده شود، در مجموع سبب می‌شود که اصولاً نیازی جدی برای فراگیری و بکارگیری دانش مدیریت و مهارتهای مدیریتی در جامعه بوجود نیاید و تقاضای موثر شکل نگیرد. فقدان معیارهای مشخص و معنادار و باثبات در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها و مدیران باعث می‌شود که اصولاً این توجه در مدیران بوجود نیاید که چگونه می‌توانند در خودشان قابلیت‌هایی را ایجاد کنند که به این معیارها توجه ویژه و مناسب و موثر داشته باشند و مجهز بشوند به امکانات سخت‌افزاری و نرم‌افزاری برای اینکه بتوانند این معیارها را درون سازمانهای خود مدیریت کنند. غلبه اهداف سیاسی و اجتماعی بر هویت بنگاه‌های اقتصادی باعث می‌شود که اصولاً منابع مدیریتی که برخاسته از ذهنیت بنگاهداری اقتصادی است اصولاً از رده خارج یعنی از سودمندی ساقط شده و اصولاً مورد اعتنا قرار نگیرد.

اوضاع و احوال تاکنون اساساً نیاز جدی برای فراگیری مدیریت نوین به شکل واقعی را فراهم نکرده است. حتی مهندسی صنایع که از ابتدایی‌ترین رشته‌هایی است که در عرصه مدیریت توسعه پیدا کرده و به کار گرفته شده و توانسته است در زمان خود به بهترین نحو به بنگاههای اقتصادی سامان دهد

در درون سازمان‌های ما شکل نگرفت چرا که نیاز واقعی آن اصلاً بوجود نیامد. حالا در وضعیت گذار به اقتصاد آزاد خطراتی وجود دارد؛ یکی آنکه تصور کنیم مکانیزم بازار، این نیاز اساسی را هم تامین خواهد کرد. این یک خطر بزرگی است. دیگر آنکه تخصصی کردن سازمان‌ها به جهت پیشبرد کارآتر ماموریت‌ها این خطر را دارد که آن‌ها از نگرش چند انضباطی به مسایل واقعی جامعه تنزل کرده و اصولاً اگر هم توجه به مدیریت می‌شود دیدی تخصصی بوده و موثر واقع نشود.

در مجموع، باتوجه به آنچه گفته شد پیشنهاد می‌شود اولاً برای آنکه مدیران ما با آگاهی عمیق از عملیات رشد کرده و به سطوح عالی مدیریت برسند، باید رشته‌های فنی دانشگاهها را در سطح لیسانس به آموزش اقتصاد یا آنچه به آن (LIBERAL ARTS) می‌گویند مجهز کرد تا دانشجویان با مسایل جامعه‌شناسی، انسان‌شناسی و هنر آشنا شوند. و در عین حال آموزش مدیریت را در این رشته‌ها تعمیم دهیم.

بنظر من مهندس بدون دانش اقتصاد و مدیریت اصلاً بی‌معناست و نمی‌تواند مهندسی کند. فقط مدرک مهندسی دارد، افزون بر آن ظرفیت دانشگاهها در رشته‌های مدیریت را با بازنگری و بازسازی صرفاً اختصاص دهیم به فوق‌لیسانس مدیریت که ورودی آنها عمدتاً لیسانس‌های فنی - مهندسی باشند البته منظوم صرفاً رشته‌های مهندسی نیست. منظور بهترین‌های رشته‌هایی است که ضمناً اقتصاد و مدیریت هم خوانده‌اند و پس از لیسانس چند سالی کسب تجربه نموده‌اند، تا بتوانند پس از دریافت مدرک فوق‌لیسانس کاندیدهای مناسبی باشند برای تصدی مشاغل عالی مدیریت کشور. توصیه دیگر آنستکه برنامه‌های توسعه پایدار مدیریت در برنامه پنج ساله با تاکید بر پژوهش و مشاوره باشد. دیگر آنکه توجه به آزادسازی اقتصادی باید بیش و پیش از اصرار در خصوصی‌سازی باشد زیرا آزادسازی اقتصادی است که می‌تواند منطق توسعه دانش مدیریت را فراهم کند و نه صرفاً خصوصی‌سازی در واقع اگر مبانی منطقی نتواند بر مناسبات اقتصادی حاکم شود، نیاز به دانش و مهارت‌های مدیریتی کماکان مکتوم باقی می‌ماند. و در آخر بار دیگر برگسترش مراکز خدمات مشاوره مدیریت و در نظر گرفتن جایگاه متعالی برای آن تاکید می‌کنم.

کیانی: پیش از ورود به بحث ارائه راه حل می‌خواستم تاکید کنم که در این بحثی نیست که اصولاً می‌توان در یک کشور مدیران قابلی داشت که آن‌ها هیچ آموزش مدیریتی را هم ندیده باشند و عکس آن هم صادق است یعنی کسانی که در واقع آموزش مدیریت را در موسسات آموزشی پرآوازه طی



* جهان‌خانی: تاسیس دانشکده‌های غیردولتی، افزایش حقوق اساتید و تشویق آن‌ها به کار مشاوره، جذب دانشجویان با ضریب هوشی و قدرت تجزیه و تحلیل بالاتر، بازنگری در نحوه تدریس و برقراری مشوق‌های لازم برای تدوین و ترجمه کتب مدیریت می‌تواند سطح آموزش ما را ارتقاء دهند.

کرده‌اند ضرورتاً مدیران خوب و قابلی نیستند. فراموش نکنیم که موضوع بحث ما آموزش مدیریت در کشور است. از سوی دیگر نگاهی به نظام‌های آموزش مدیریت در کشورهای دیگر حاکی از آنستکه دوره‌های MBA یکی از ارکان اصلی این نوع آموزش‌ها هستند و منظور از MBA کلیه دوره‌های در سطح فوق‌لیسانس آموزش مدیریت است چون قبلاً تلقی دیگری از MBA می‌شد به خاطر اینکه از BUSINESS اصولاً تلقی متفاوت و محدودتری افاده می‌شد.

ارائه راه‌حلهای باتوجه به مشکلات پیچیده موجود قطعاً نیازمند یک سلسله کارهای تحقیقاتی و مطالعاتی عمیق و گسترده است که از ابعاد مختلف موضوع مورد مطالعه قرار بگیرد و راه‌حلهای مناسب ارائه شود. اما جدا از آن به نظر می‌رسد که در درجه اول تشخیص مساله اهمیت دارد یعنی اول باید در مجموعه کشور به این باور برسیم که ما درخصوص مدیریت مشکل داریم و قابلیت‌های لازم را چه از جهت کمی و چه از جهت کیفی برای اداره واحدهای موجود و واحدهای موردنیاز آینده نداریم و همچنین به این باور که آموزش مدیریت می‌تواند سهم اساسی در توسعه قابلیت‌های مدیر داشته باشد. این یکی از مشکلات اساسی ماست و بیشتر باید در این زمینه کار شود. راه‌حلهای نیز همه ابعاد سیاسی، فرهنگی و حتی اقتصادی را در بر می‌گیرد یعنی باید یک نگرش چند بعدی به مساله داشت.

اما پیش از آن باید تشخیص دهیم که کشور دچار فقر مدیریت است. به دنبال تشخیص باید در این حوزه مطالعه و برنامه‌ریزی کرد. سهم مطالعاتی که درخصوص آموزش مدیریت در کشورهای پیشرفته هزینه می‌شود بسیار بالاست. دوره‌های بلندمدت هر ساله تجدیدنظر می‌شود تا قابلیت و شایستگی لازم را برای پرورش مدیر بیابد. از سوی دیگر یکی از دلایلی که غالباً مراکز آموزش مدیریت در کشورهای پیشرفته از دانشگاهها مستقل می‌شوند همین مساله است. یعنی ضرورت کارآرایی و ارائه استانداردهای کیفی بالا برای آموزش مدیریت زمینه‌ساز چنین استقلال است. افزون بر آن، بخش آموزش غیر مستقیم در مراکز آموزشی سهمش کمتر از آموزش برنامه‌های آموزشی مستقیم نیست به بیان دیگر وقتی یک مدیر دوره‌ای را در یک مرکز آموزش می‌گذرانند و مواجه می‌شود با این مطلب که این دوره با کیفیت خوب و با معیارهایی که در همان کلاس تدریس می‌کنند اداره می‌شود، بی‌گمان سطح انتظار این مدیر بعداً در محیط کار نیز بالا می‌رود. عکس آن نیز صادق است یعنی این اشکال اساسی است که مرکز آموزش مدیریت در عین آنکه برنامه‌ریزی تدریس می‌کند خود برنامه‌ریزی نداشته باشد چگونه می‌توان توقع داشت دانشجویی که از این مرکز فارغ‌التحصیل می‌شود و شاهد بی‌نظمی‌ها و ناهماهنگی‌ها بوده است، بعداً با بینش تحول یافته بتواند در سازمان خود کار کیفی کرده و بهره‌وری را افزایش دهد. از سوی دیگر ساخت و یافت دانشگاهها دولتی است و این ناسازگار است با نوع فعالیتی که می‌کنند و دانشگاهها بیشتر شبیه یک وزارتخانه عمل می‌کنند. مقررات، ضوابط و شکل اداره دانشگاهها در حال حاضر مناسب برای توسعه و تولید فکر و اشاعه آن به بیرون نیست از این جهت باید وضعیت فعلی دگرگون شود. برای شروع شاید بهتر باشد مراکز آموزش مدیریت از دانشگاه استقلال نسبی یافته و بتوانند در مورد مسائل مالی، اداری، انتخاب استاد و دانشجو و برنامه‌ریزی آموزش راساً عمل کنند.

دیوانداری: در این بخش یعنی ارائه راه‌حل‌ها بنظر من مهمترین مساله شیوه گزینش دانشجو است. زمانی که آشکار شد کسانی که باید برای حل معضلات



*** آذرهوش: آموزش مدیریت چه در سطح دانشگاه و چه در دوره‌های کوتاه‌مدت باید در حدی اثربخش صورت گیرد. اعزام چند نفر از یک سازمان برای دیدن دوره‌های مدیریت اثربخش نیست، باید سازمان را آموزش داد.**

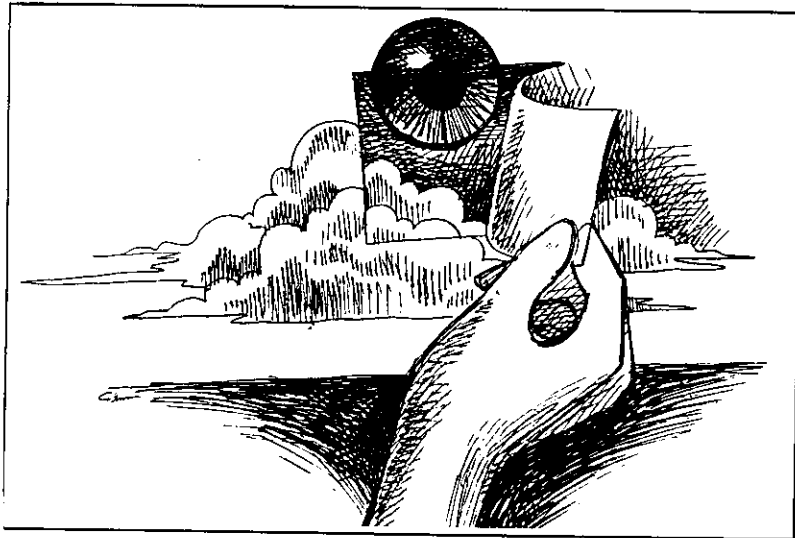
حال اگر قادر باشیم دوره‌های تحصیلات تکمیلی را از حالت دوره خارج کرده و به طرف (تحقیق) سوق دهیم، بی‌تردید مفیدتر خواهد بود. دانشجو وقتی که تحقیق می‌کند با انواع مقالات و کتب و نشریات روبرو می‌شود و قدرت تحلیل و استدلال را پیدا می‌کند در حالی که صرف حضور در کلاس درس ممکن است این قدرت را به فرد ندهد. در ارتباط با سیلابس دروس گفتنی است که متناسب با نیازهای موجود نیست و حتی اساتید هم آن را رعایت نمی‌کنند. حق هم دارند زیرا می‌بینند آنچه طراحی شده مربوط به ۷ یا ۸ سال پیش است و طراحان نیز بعضاً به آن معتقد نبوده‌اند، یا محصول نظرات جمعی بوده که به گونه‌ای خلاصه‌بندی شده و در سیلابس وارد شده و دانشجو واقعاً تکلیف برایش روشن نیست. از سوی دیگر در رشته مدیریت برخی دروس زائد یا موازی یکدیگر وجود دارد که بهتر روی هم برای استاد و هم برای دانشجو مساله‌ساز است و باید تکلیف آن‌ها روشن شود. توصیه دیگر آن که باید ارتباط منسجم، منطقی و معناداری بین صنعت و دانشگاه ایجاد شود زیرا در حال حاضر محصولات دانشگاه نمی‌توانند گره‌ای از مشکلات صنعت بازکنند و ما همواره شاهد شکافی بین تئوری و عمل هستیم. نقیصه دیگر بومی نبودن تئوری‌های ما است. الگوهای ما را از غرب می‌گیریم که با شرایط فعلی جامعه ما سازگار نیست. بنابراین بهتر است افرادی مشخص شوند یا مجله «تدبیر» پیشگام شده و مباحثی را مطرح کند که چگونه می‌توان تئوری‌های مدیریت را با الگوهای آموزش در مدیریت سازگار کرده و با شرایط امروز جامعه ایران تطبیق داد. نکته آخر آنکه زمانی که این آگاهی وجود دارد که دانش نظری صرفاً نمی‌تواند مدیرساز باشد باید در شیوه‌های آموزش تجدید نظر اساسی بشود. نتیجه آنکه اگر دانش نظری را نزدیک به عمل نکنیم قطعاً توسعه به این شکل کنونی فایده‌ای ندارد.

جهان‌خانی: من در این بخش خواهم کوشید راه‌حل‌هایی عملی را که کاربردی‌ترین آن‌ها تا حدودی مشکلات موجود را رفع می‌کند ارائه دهم. نخست آنکه، دولت برای تسریع در تاسیس دانشکده‌های مدیریت غیردولتی، مشوق‌هایی را در نظر بگیرد. گرچه شنیده می‌شود افرادی در رابطه با تاسیس این دانشکده‌ها اقدام کرده‌اند ولی ما هنوز شاهد شروع بکار و فعالیت این مراکز نیستیم. دومین پیشنهاد افزایش حقوق اساتید دانشگاه‌هاست به‌منظور جذب اساتید جدید زیرا معتقدم تا زمانی که حقوقی که به یک استاد داده می‌شود پایین‌تر از حقوقی است که فارغ‌التحصیل لیسانس آن استاد می‌گیرد جاذبه لازم برای اینکه مستعدترین افراد جامعه پذیرای این شغل باشند، وجود ندارد.

سومین نکته هم گزینش دانشجویان رشته مدیریت با توجه به ضریب هوش و توان تجزیه و تحلیل آنهاست. منظور برگزاری امتحاناتی است که در آن‌ها حافظه داوطلبان مطرح نیست و شرط موفقیت ضریب هوشی و قدرت تجزیه و تحلیل بالاتر است. نکته چهارم بازنگری در نحوه تدریس رشته مدیریت و سوق دادن دانشجویان به سمت مطالعات موردی (CASE STUDY) است. تجربه نشان داده است که این شیوه تدریس باعث می‌شود قدرت تشخیص مساله و پیدا کردن راه حل مناسب در دانشجو تقویت شود، و این تقویت در رویارویی با مسایل کاری در آینده او را یاری خواهد داد. پیشنهاد بعدی تشویق اساتید مدیریت به امر مشاوره به‌منظور فراگیری معضلات واقعی مدیریت سازمان‌ها و به کارگیری این تجربه‌ها در امر تدریس است. گهگاه دانشجویان به من اعتراض می‌کنند که اساتید بیشتر مسائل نظری و مطالب کلاسیک را در کلاس مطرح می‌کنند که کمتر با معضلات سازمان‌های فعال ارتباط دارد. مشاوره کارآیی تدریس استاد را افزایش

کشور تربیت شوند وارد دانشگاه‌ها نمی‌شوند؛ بسیار طبیعی است که باید در شیوه گزینش‌ها تجدید نظر اساسی بشود. بحث بعدی در ارتباط با تقویت مراکز آموزشی از حیث به‌اصطلاح منابع، تقویت کتابخانه‌های این مراکز و تشکیل یک مرکز اطلاع‌رسانی خاص مدیریت که بیشتر به امور پژوهشی اختصاص داشته باشد. در این زمینه بهره‌گیری از تکنولوژی برتر آموزشی و استفاده از سیستم‌های سمعی و بصری و کامپیوتری توصیه می‌شود. پیشنهاد بعدی در ارتباط با تقویت عوامل ستادی و منظور فراهم کردن عواملی است که دانشجو بتواند با فراغ و آسودگی خاطر بیشتر تحصیل کند. یعنی توجه بیشتر به سیستم مدیریت اجرایی مراکز آموزشی و امکانات رفاهی و مالی دانشجویان. پیشنهاد بعدی تخصصی و کاربردی کردن هرچه بیشتر رشته‌های مدیریت است. در حال حاضر برای سطوح مختلف مدیریت در دانشگاه‌ها یک نوع آموزش داریم در یک کلاس درس هم مدیرعالی یک سازمان نشسته است هم دانشجوی بی‌تجرب‌های که بعد از دبیرستان به دانشکده آمده است و هم مدیر میانی. هر سه سطح یک نوع آموزش دریافت می‌کنند. با توجه به نیازها لازم است تجدیدنظری در دوره‌های تحصیلات تکمیلی بشود. بی‌شبهه تفکیک سطوح می‌تواند سودمندتر باشد. وبعلاوه تجربه نشان داده که دانشجویانی که قبلاً شاغل بوده‌اند و در مسائل اجرایی کار کرده‌اند مطالب آموزشی برای آن‌ها انتزاعی و ذهنی نبوده است. نکته دیگر آنکه ما هیچگاه آموزش را به‌عنوان یک فرآیند تلقی نکرده‌ایم، یا لاقلاً در دانشگاه‌ها چنین بوده است ولی گویا سازمان مدیریت صنعتی قدم‌هایی برای دگرگون کردن این طرز تلقی برداشته است که قابل تقدیر است. به‌رحال ما فارغ‌التحصیل تحویل جامعه می‌دهیم ولی برای مدیر فراغت از دانش مدیریت معنا ندارد و باید این فرآیند تداوم داشته باشد. نکته دیگر آن که دانشجویان در شرایط فعلی جزءگرا بار می‌آیند یعنی دروس را جدا از یکدیگر مطالعه می‌کنند به‌همین دلیل نگرش سیستمی یا نظام‌گرا پیدا نمی‌کنند. ممکن است حافظه و معدل خوبی هم داشته باشند ولی هیچ‌موقع به مهارت نگرش سیستمی دست نمی‌یابند و جزءگرا هستند. درسی هم نیست که تلفیقی از همه درس‌ها باشد. گویا در مهندسی صنایع درسی با‌عنوان مباحث منتخب وجود دارد که استاد در انتخاب سیلابس آزاد است. شایسته است چنین درس‌هایی در رشته‌های مدیریت نیز پیش‌بینی بشود. پیشنهاد بعدی در ارتباط با تغییر محتوای دروس دوره‌ها است هم‌اینک مباحث دوره لیسانس به‌صورت دوره (COURSE) است که به‌همین صورت در دوره فوق‌لیسانس تداوم دارد.





*** وزارت علوم و آموزش عالی باید حافظ نظامی باشد که این نظام تضمین‌کننده تولید دانش مدیریت و انتقال معلومات موجود در جهان به کشور و سودجستن از این دانش برای حل مسایل کشور باشد.**

نکته دیگر آن که بسیاری از سیاستهای ما در اجزاء با یکدیگر هماهنگی ندارند. زمانی که سیاست خصوصی‌سازی را طراحی می‌کنیم به فکر ارز شناور، جایزه صادراتی و تشکیل بورس سهام هستیم اما به فکر تربیت مدیری که بتواند صنعت خصوصی شده را اداره کند نیستیم. ما در واقع آنگونه که پیش از این نیز گفته شد برای حل مشکلات کشور نیازمند تفکر سیستمی هستیم.

نکته قابل ذکر دیگر آن که در مدیران کشور اشتیاق به مسئله یادگیری خیلی زیاد است. آشکار است که بخشی از این اشتیاق مدرک‌گرایی است چرا که جامعه ما به مدرک اهمیت می‌دهد. به نظر من اعطای مدرک به شرط آنکه از کیفیت بالایی برخوردار باشد، اشکالی ندارد؛ چنین مدرکی وسیله‌ای باصرفه برای سنجش معلومات صاحبان آن است. درباره ضرورت بومی‌کردن آموزش مدیریت نیز در این چند ساله سخن بسیار رفته است اما هنوز مراد ما از این مطلب روشن نیست. به نظر من اگر آموزش ما به نحوی باشد که قابلیت تجزیه و تحلیل مسایل، سیلان و انعطاف فکر، قدرت ابتکار و نوآوری در حل مسایل و شناخت نیازها و خصایص مشترک انسانها و مسایل خاص مراودات انسانی را تقویت کند، به دانشجوی توانایی‌هایی داده‌ایم که در همه شرایط کاربرد دارد. برای بومی‌کردن آموزش ضرورتی ندارد که فرآیند آموزش را متوقف کنیم.

امید آن که نظراتی که در این میزگرد مطرح شد از طریق «تدبیر» به نظر دولتمردان و دست‌اندرکاران مسایل برنامه‌ریزی کشور برسد؛ و آغازی باشد برای تبادل نظر بیشتر درباره این موضوع و من در این‌جا از همه صاحب‌نظران علاقمند دعوت می‌کنم که از تریبون مجله «تدبیر» استفاده کرده و با تشریح نظرات خود ابعاد گوناگون مساله را بیشتر بشکافند، تا با شناخت بیشتر مشکلات آموزش مدیریت در ایران، راه‌حل‌های مناسب یافت گردد. □

می‌دهد. توصیه دیگر تاسیس دانشکده‌های جدید مدیریت در شهرهای کوچک یا شهرک‌های خارج از مرکز است که در آن استاد و دانشجو بصورت تمام‌وقت مشغول فعالیت باشند. در کشورهای پیشرفته دانشگاه‌های خوب در شهرهایی است که دانشجو واقعا تمام‌وقت در آنجا بسر می‌برد و مثلا صبح کلاس است و بعد از ظهر در کتابخانه یا در مرکز کامپیوتر و در زمینه مسایل رفاهی دغدغه‌ای ندارد. استادها نیز تا ساعات دیر وقت مشغول تحقیق و نوشتن مقالات و کارهای مشاوره‌ای هستند. و بالاخره آخرین پیشنهاد برقراری مشوقهای لازم برای تدوین و ترجمه کتب مدیریت است بخصوص کتبی که در سطوح کارشناسی ارشد و دکترا تدریس می‌شود. ما در این زمینه واقعا کمبود داریم و همین ضعف منابع تا حد زیادی از کیفیت رشته مدیریت کاسته است.

آذرهوش: برای تشریح اهمیت اهرم مدیریت در فرآیند توسعه، لازم است گفتگویی میان استادان، مسئولین صنعت، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزش عالی کشور صورت گیرد. در این گفتگو شایسته است ضرورت‌های پرورش مدیر مطرح شده و نقش وزارت علوم، دانشگاهها و نیز موسساتی مانند سازمان مدیریت صنعتی و مرکز آموزش مدیریت دولتی به درستی روشن شود. خوشبختانه قرآن حاکی از آنستکه پرورش مدیر بیش از گذشته مورد توجه تصمیم‌گیران رده بالای کشور قرار گرفته است. شایان ذکر است که اخیرا این مساله در بالاترین سطح وزارت علوم و شورای انقلاب فرهنگی و به‌ویژه در حضور آقای رئیس جمهور مورد بحث قرار گرفته است. این‌ها نشانه‌های امیدوارکننده‌ای است که مساله در دستور کار سیاستمداران ما قرار گرفته است. گفتگوهایی که باید صورت بگیرد طبیعتا روشن‌کننده بسیاری از این ابهاماتی است که اینک ما با آن روبرو هستیم. از جمله اینکه وزارت علوم تا چه حد باید به جزئیات خود را مشغول کند؛ دانشگاهها تا چه حد در تغییر برنامه‌ها و ابتکارات آموزشی آزاد باشند و دانشگاههای خصوصی با چه ضوابطی باید دایر شوند. اگر بپذیریم که ما از دانش مدیریت باید استفاده کنیم. لاجرم باید تجربیات دوست ساله دنیای صنعتی را که در لابلای قضایای مدیریت انباشته شده است به کشور منتقل کنیم و اگر بپذیریم بخشی از تحقیقات بیشماری که در دنیا در زمینه مدیریت صورت می‌گیرد علی‌رغم آنکه شرایط ما با آن‌ها متفاوت است برای ما آموزنده و سودمند است باید ساز و کارهایی برای دست‌یابی به این تحقیقات بوجود آوریم لازمه این امر آنستکه نقش موسسات درگیر آموزش مدیریت روشن شود. وزارت علوم باید حافظ و نگهدارنده سیستمی باشد که این سیستم تضمین‌کننده تولید دانش مدیریت و انتقال معلومات موجود در جهان به کشور و استفاده از این دانش در حل مسائل کشور باشد. ما باید ابتکار و آزاداندیشی در زمینه آموزش مدیریت را تقویت کنیم لازمه این کار شاید تاسیس دانشکده‌های خصوصی باشد یا آن که دانشکده دولتی را به نحو دیگری اداره کنیم. خلاصه آنکه فضا را باید برای ابتکار باز کرد بنظر من ایجاد فضای نوآوری و ابتکار لزوما مستلزم این نیست که وزارت علوم در این کار کمتر درگیر شود. بلکه ایجاب می‌کند دخالت در سطح اساسی تری صورت بگیرد.

*** آموزش مدیریت، زمانی در کشور رشد می‌کند که تقاضای فارغ‌التحصیل مدیریت خود حق انتخاب داشته و استادان‌دردایی نیز برای کسانی که استخدام می‌کند در نظر داشته باشد.**