

مفهوم نوین آینده پژوهی

محمد رضا مشایخ*

جوابگوی آینده بهتری باشند. برخی آینده‌شناسان با درک پتانسیلهای نگران‌کننده شش رشته فوق پیشرفته، تکنولوژی اطلاعات، نانوتکنولوژی، بیوتکنولوژی، میکروالکترونیک، هوافضا و مواد پیشرفته تصویرهای مه‌آلودی از آینده بشریت ترسیم می‌کنند و اعتقاد دارند چنانچه حرکت این تکنولوژیهای نوین به صورت لجام گسیخته ادامه یابد، جهان بشریت با تهدیدهای بزرگی روبه‌رو می‌شود. لذا در جهان بی‌اخلاق کنونی ضرورت کنترل نانوتکنولوژی مولکولی که دارای پتانسیل و قابلیت سوء استفاده فراوانی است، عینیت پیدا می‌کند.

آینده‌سازی نه آینده‌نگری

«آینده‌پژوهی، دریچه ورود ما به آینده»

آمادگی برای ایجاد دگرگونی در سازمان، قابلیت‌های جدیدی

فردا همواره خواهد رسید و همیشه با روزهای دیگر متفاوت خواهد بود. فردا حتی بزرگترین شرکتها و سازمانها نیز در معرض خطر و ریسک هستند، اگر در مورد آینده‌شان نیندیشیده باشند. (پتر دراگر)

تصویر و تصور ما از آینده کدام است؟ اصلاً ما تصویری از آینده داریم؟ آینده اگر بود، که آینده نبود، بدین ترتیب باید آینده را ایجاد کرد. آینده جایی است که شما از همین الان تا وقتی که زنده‌اید، سازمان شما تا وقتی هست و ... در آن زندگی می‌کنید، شما هر لحظه در آینده زندگی می‌کنید و از گذشته دور می‌شوید، آیا ضرورت نمی‌بینید، این جایی که تا آخر عمر می‌خواهید در آن زندگی کنید، بدان شکل بدهید؟ آنگونه که خودتان مشتاقید؟ یا اینکه دیگران بیایند و به آینده شما شکل دهند؟ آنگونه که خود می‌خواهند؟ هنر ما در کشف آینده نهفته است. آینده‌پژوهی، آینده‌شناسی است «که دریچه ورود ما به آینده را میسر می‌سازد». برخی پدیده‌ها گاه‌گاهی نیاز به جابجایی یا تغییر دارند تا بتوانند

و جامعه نو قواره کنیم و پوشیم.

کارکنان آینده‌ساز

«شما افراد را اداره نمی‌کنید، آنها را راهبری می‌کنید»
(مایکل لوبوف)

کارکنان در سازمانهای آینده، در قلب سازمان جای دارند و رئیس و مدیر دیگر وجود ندارد، بلکه آنچه محرک اصلی و سلسله جنبان برنامه‌هاست «راهبر» است، اوست که بر قلب سازمانهای آینده جای دارد و یکی برای همه و همه برای یکی است. کارکنان گوش به فرمان هستند، زیرا او را دوست دارند، کسی از او نمی‌ترسد، مگر خاطیان. سرچشمه جدید قدرت احترام و نفوذ رهبری است و موازنه قدرت به نفع ارزشهایی است که افراد به واسطه روابط و مناسبات خود برای سازمان خلق می‌کنند و نه ارزشی که ناشی از توان انجام وظیفه است. در سازمان آینده، بازشناسی قدر سرمایه‌های انسانی و کار گروهی به منظور تسلط بر محیطهای آینده‌مدار بهترین روش کشف استعدادهای خودجوش است.

ضرورت اتخاذ خط‌مشیهای انگیزش جدید مبتنی بر سیاستهای جدید منابع انسانی متمرکز بر اموری است که از نظر افراد با ارزش تلقی می‌شوند و به آنها کمک می‌کنند تا آینده را بر آن اساس بنا کنند و از تلاش و کوشش فعلی خود بهره‌مند شوند. این مفاهیم انگیزشی می‌تواند، تفهیم رسالت سازمان، یادگیری و مدیریت دانش، ارزش‌آفرینی و ... باشد.

به آینده خوش آمدید

«آینده غیر از گذشته است»

آینده نشانگر رشد انفجارگونه دانش «نه داده و اطلاعات»، رویه‌ها، فرهنگ و تکنولوژی‌هاست. آینده ما در گرو رهگیری شهاب این مفاهیم است. نظام ارزشی ما، قدرت بارگذاری دارد، فرهنگ باید ترمیم شود تا مثل لنگر فشارهای وارد به سازمان را تعدیل نماید و بازتاب آن فرهنگ‌آفرینی

جدیدی برای دنیای جدید ایجاد می‌نماید، سازمانهای آینده، آینده‌نگر نیستند، آینده‌سازند. دیگران جایی برای نگریستن ما نخواهند گذاشت، آینده را باید ساخت تا آینده چراغ راه گذشته باشد. ساختن آینده اتفاقی و باری به هر جهت نیست، آینده به قدری سریع حرکت می‌کند که نمی‌توان آن را پیش‌بینی کرد، ما هر لحظه در آینده نفس می‌کشیم و آن را تبدیل به گذشته می‌کنیم. لذا ساخت دیدگاه استراتژیک در شرایط محیطی متلاطم امروز یعنی آینده‌سازی.

تغییر الگوها و نگرش به مسائل سازمان، تکنولوژی، انسان، آینده، از ضروریاتی است که سازمانهای فردا را شکل می‌دهد. اشاعه درک صحیح‌تر از آینده موضوعی است که در آستانه هزاره سوم سخت بدان محتاج هستیم. به نظر می‌رسد که باید جامعه نو بر تن فلسفه سازمان پوشانید، چشمها را باید شست و تغییر دیدگاه داد، شاید راه حل مشکل در این زاویه که ما به مسئله نگاه می‌کنیم نباشد، آیا بهتر نیست جایگاه خود را عوض کنیم و مسئله را از زاویه دیگر نظاره کنیم، حتماً برای هر مشکل، راه حل بهینه‌ای هست. از لختی و گذشته‌گرایی بیرون بیاییم، لاک خود را به کناری نهاده و به جستجوی آینده پردازیم.

آهنگ دگرگونی آن قدر شتاب دارد که از حد تحمل بسیاری از سازمانها بیشتر است، چه کسی حتی یک دهه پیش می‌توانست حدس بزند که این همه دگرگونیها در صحنه‌های علم و تکنولوژی و انسان و فلسفه به وجود آمده باشد. سازمانها در معرض امواج پرقدرت تغییر قرار دارند و شک نیست که این دگرگونیها ادامه داشته و حتی پرشتاب‌تر نیز خواهد شد. با شتابناک شدن آهنگ تغییر، تلاش و کوشش سازمانی در راستای تغییر نیز باید شتاب گیرد و سازمانها دست به دگرگونیهای عمیق مثل کیفیت فراگیر، طراحی مجدد فرآیندها، توجه به مشتری، مهندسی مجدد، حذف رده‌های زاید سازمانی و تناسب اندام بزنند. نگران نباشیم، جامعه کهنه را از تن بیرون کنیم

مبتنی بر آینده است.

اگر دقت نکنیم، گذشته موفقیت‌آمیز مانع از آینده‌سازی می‌شود. آسیب‌پذیری آینده‌پژوهی در مرور گذشته نهفته است. بدین علت باید در برابر ایده‌های جدید پذیرش و سعه صدر داشته باشیم و سردر اطاق فکر و ذهنمان تابلوی «به آینده خوش آمدید» را نصب کنیم.

آینده مهد کارآفرینی تکنولوژیک است و چه بخواهیم و چه نخواهیم شهرکهای تحقیقاتی و پارکهای تکنولوژیک از ابزار آن هستند. این شهرکها به مثابه انکوباتور (Incubator) بر مفاهیم تکثیر کردن، کشت دادن، رشد و تکوین یافتن دلالت می‌کند. در این هسته‌ها، کارآفرینی تکنولوژیک برای آینده‌سازی رشد و نضج و نمو می‌کنند و آیندگان از آن بهره‌برداری می‌کنند.

مدیریت آینده

«مدیریت آینده، دائماً آینده را رصد می‌کند».

مدیریت آینده به مفهوم تغییر در نگرش است، مدیران

قدیمی بار سنگین امانت را شادمانه‌وار می‌رهانند و جذب فرصتهای آنی و نه آتی می‌شوند و مدیریت آینده‌گرا زمام امور را به دست می‌گیرند. درست است که عمر استراتژیها در این میانه کوتاه می‌شود، اما مدیریت آینده، سوار بر امواج تغییرات و عدم ثبات آینده را معماری می‌کند، سازمانشان آینده‌ساز و اقتصادشان یادگیرنده (Learning Economy) است و دائماً آینده را رصد می‌کنند و میوه‌های آن را هم اکنون می‌چینند. در برابر آینده، روندها و چالشها را مدنظر داشته و لجام آن در دستان مدیریت آینده است.

کلام آخر اینکه «آینده غیر از گذشته است». (چالیز هندی) یا درک خواهیم کرد و محیط آینده را بر وفق مرادمان می‌سازیم یا به زیرتر خواهیم رفت. می‌گویند جنگ جهانی چهارم با چماق است، این هم نتیجه سپردن مدیریت آینده به دیگران است. پس سرنوشت و آینده را در تصویرسازی و پی‌ریزی آینده‌ای مطلوب و آرمانی فراروی خود فراهم آوریم. ■