

مدیریت‌های اجرایی



ملاحظات و پیشنهاداتی در باب مدیریت‌های اجرایی:

۲



با اصلاح برکار سوار و مسلط خواهد بود و از رمز و رموز کارهای مربوط به حیطة مدیریت سرور خواهد آورد و با محیط کار، بیگانه و غریب نخواهد بود، بلکه برعکس با آن مانوس و آشنا بوده و القبا و فرمول و روش کار در دستش خواهد بود و با فرار گرفتن در سمت مدیریت، با استفاده از تجربیات خویش در کمترین زمان بر اوضاع مسلط شده و کنترل امور را در دست خواهد گرفت. اصولاً برای هدایت درست و هماهنگ یک دستگاه مسلط بر کار و وقوف بر زوایای حیطة مدیریت لازم است و اگر این امر وجود نداشته باشد یقیناً هدایت هماهنگ و کامل دستگاه مقدور نخواهد بود و کنترل امور در دست مدیریت بعنوان فرمانده دستگاه نخواهد بود و لذا بخشی از توان دستگاه به‌در خواهد رفت، مضافاً به اینکه گسستگی در دستگاه رسوخ کرده و پس از گذشت مدتی باعث بهم خوردن مناسبات و روابط حاکم در دستگاه شده و تشکل و نظام آن بهم ریخته و بروز هرج و مرج اجرایی در آن از عواقب کار خواهد بود.

مدیران مجرب با در دست گرفتن فوری امور حیطة مدیریت از بروز اغتشاش و هرج و مرج اجرایی در

مقدمه: بحثی که پیش روی خواننده محترم قرار دارد ادامه سلسله مقالاتی است که سعی میشود با بهره گیری از الطاف بیکران الهی و یافته های تجربی و نظری، عوارض و علل گرفتاریها و مشکلات جامعه در ارتباط با دستگاههای اداری و اجرایی کشور در حد وسیع و درک و پیشنگارنده شکافته و بیان گردد و لذا مقالات گذشته در زمینه آثار و عوارض سطح بازی و گروه گرایی و تأثیر آن بر مسائل جامعه و نیز ساختار نظام اجرایی کشور و زیر شاخه های آن یعنی نظام مالی دولتی، نظام برنامه ریزی، نظام اداری و مدیریتهای اجرایی که با هم دیگر پیوند سیستمی و منظومه ای دارند به جناب رسیده است و در ادامه بحث مدیریتهای اجرایی اینک مطالبی پیرامون ملاحظات و پیشنهادات در باب مدیریتهای اجرایی از نظر خواننده محترم میگردد.



حیطة مدیریتی مناسباتی حاکم است و ادراک این مناسبات و روابط حاکم بر حیطة مدیریت و بهره برداری از تواناییها و نیروهای موجود در آن برای مدیریت نیاز به تجربه دارد. فرد مجرب نیاز به یاد گرفتن ندارد و وقت را تلف نخواهد کرد، او

۴. داشتن تجربه: تجربه یکی از شرایط انتخاب است، فردی که در کار مدیریت تجربه ندارد اگر به کار گمارده شود نخواهد توانست بطور مسلط و توانا عمل نماید و مدتها زمان لازم است تا با القای کار آشنا شود. معمولاً بر هر



دستگاه جلوگیری کرده و از تواناییها و منابع انسانی و مادی و مالی دستگاه در جهت حصول هدفهای مربوطه و خدمت به امت حزب الله درست استفاده خواهند کرد. برعکس مدیران غیرمجزرب این توفیق را نداشته و باعث بروز ضایعات فراوانی برای دستگاه و جامعه و نیز ایجاد مشکلات و سرگردانی برای مردم خواهند شد.

کار و تجربه بقول مرحوم شهیدمطهری رضوان الله تعالی علیه باعث افزایش علم و منطقی شدن فکر انسان میشود و انسان مجرب و وارد بکار در تماس با عمل، روابط علی و معلولی و سبب و مسببی را لمس کرده و مناسبات و روابط متقابل حاکم بردستگاه و عملکردها و بازتابها و عکس‌العملهای آنرا در ارتباط با سایر دستگاههای اجرایی و نیز جامعه بخوبی ادراک می‌نماید، و در اعمال مدیریت و هدایت دستگاه، منطقی و درست و بموقع تصمیم میگیرد چرا که یکی از مهمترین عملکردهای مدیریت تصمیم‌گیری است، آن هم تصمیم‌گیری درست و منطقی و بموقع.

آنهايي که تصور میکنند عامل تجربه فاقد اهمیت بوده و امور اجرایی و مدیریتی را به افراد بی تجربه و تازه‌کار میسپارند دچار اشتباه میباشند و با خودشان نیز برهمین سیاق بکار گمارده شده‌اند. اینگونه عمل کردن و برخورد با انتصاب مدیریتی باعث میگردد که کارهای مردم و جامعه اسلامی عقب بیافتند و امور دستگاه و سازمان نیز مختل شده و آشوب و هرج و مرج در دستگاه بروز نماید که همین امر نیز باعث سرگردانی مردم و نیروی انسانی موجود در دستگاه خواهد شد و هم اینکه پس از گذشت مدتی چهره مدیریت خراب شده و شخصیت او نیز سنوآل خواهد رفت چرا که بروز مشکلات مردم باعث فراهم شدن زمینه فضاوت منفی در اذهان عمومی نسبت به مدیریت دستگاه شده و مدیریت جدید به ضعف و بی تجربگی و تازه کاری، متهم خواهد گردید.

در اینجا ذکر دو نکته لازم است:

اول اینکه هر تجربه‌ای بدون هر مدیریتی نمی‌خورد بلکه باید تجربه با نوع مدیریت‌ستحیت داشته باشد و عبارتی تجربه، مربوط به کار و با حداقل نزدیک به آن باشد. زیرا اگر تجربه ارتباط به کار مدیریت نداشته باشد همانند بی تجربگی می‌ماند و نتیجه تقریباً یکسان و منفی است. مثلاً کسی که فرمانداری کرده باشد میتواند در مدیریت فرمانداری مفید باشد یا کسی که در یک محیط آموزشی سطح بالا مدیریت کرده

باشد خواهد توانست مدیریت یک دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی را بعهده بگیرد زیرا تقریباً مشابه هستند. ولی کسی که مثلاً در یک اداره دخالتیات، مدیریت کرده معلوم نیست تجربه‌اش به درد مدیریت یک مؤسسه آموزش عالی بخورد.

نکته دوم اینکه پس از پیروزی انقلاب اسلامی بلحاظ ضرورت انتصاب مدیران متدین و متعهد و انقلابی در مدیریتها و نبودن مدیران متعهد و باتجربه، چاره‌ای نبود جز اینکه از افرادی که فاقد تجربه لازم بودند برای مدیریت و تصدی امور استفاده گردد که با روحیه خاصی که داشتند و با لطف الهی مدیران جوان و ایشارگر و پرنشاط جمهوری اسلامی بر مشکلات عدیده سیاسی و اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی موجود در جامعه فائق آمده و تجربیات ذقیمتی کسب کردند و پایه‌های نظام جمهوری اسلامی را با وجود توفان حوادث سیاسی داخلی و خارجی که علیه انقلاب اسلامی پهنج شده بود مستحکم نمودند و لکن امروزه پس از گذشت حدود دهسال از پیروزی انقلاب اسلامی و مجرب شدن عده کثیری از نیروهای متدین و انقلابی مصلحت نیست که برای تصدی امور جامعه و پستهای مدیریتی از افرادی بی تجربه و یا حتی کم تجربه استفاده گردد و مسئولین در هر رده‌ای که انتخاب میشوند از وزارت گرفته تا رئیس اداره در یک شهرستان و بخش باید با توجه به ویژگی تجربی، آن هم تجربه مربوط به کار مدیریت منصوب گردند.

در این رابطه باید مجلس شورای اسلامی مراقبت نماید تا تجربه‌های ذقیمت نیروهای انقلابی فراموش نگردد و این سرمایه‌های متعلق به نظام و انقلاب اسلامی به بایگاتی سپرده نشود و از طرفی دیگر امور جامعه دچار اختلال نشده و بردستگاهها هرج و مرج اجرایی حاکم نگردد، و جداً باید گفت: با وجود نیروهای مجرب انقلابی و متعهد برای پستهای مدیریت، اگر مسئولین امر سعی بر انتخاب مدیران رده‌های مختلف از این افراد مجرب نداشته باشند کار درستی انجام نخواهند داد و اشتباه خواهند کرد و مشکلات مردم و جامعه و انقلاب اسلامی را زیاد کرده و شخصیت نیروهای غیرمجزرب و تازه کار و متدین

را نیز زیر سؤال خواهند برد.

پستهای سیاسی مانند استانداری و فرمانداری و نیز پستهای آموزشی شاید بیشتر از پستهای دیگر نیاز به تجربه مدیریتی برای انتصاب مدیران داشته باشد. ناگفته نماند که یک استاندار یا یک فرماندار بی تجربه وقتی میخواهد رابطه‌اش را با دستگاههای اجرایی حوزه مأموریتش تنظیم نماید و چون این امر دقیقاً نیاز به تجربه دارد و قادر برای انجام این امر نخواهد بود، در همان ابتدای کار تعارضاتی بین او و مسئولین دیگر بوجود آمده و یا در جلسات و محافل بلحاظ بی تجربگی مورد تمسخر ضمنی دیگران قرار خواهد گرفت. بهرحال تجربه ثابت کرده است که مدیران مجرب در کارشان بسیار موفق‌تر از مدیران بی تجربه میباشند.

در اینجا ضرورت دارد بیان شود که برای پرورش انسانهای مدیر و با تجربه باید از روش پلکانی استفاده شود که در آینده پیرامون آن بیشتر توضیح داده خواهد شد.

۵- جامع‌نگر بودن:

بلحاظ گسترش حیطه مدیریت و تنوع آن در ابعاد مختلف تشکیلاتی - جغرافیایی - عملکردی و غیره، باید مدیریت دارای روحیه جامع‌نگری بوده و بسیاری نگرشی سیستمی و منظومه‌ای به دستگاه خود داشته باشد؛ چرا که هدایت جامع و هماهنگ کلیه اجزا و قسمتها و عملیات سازمان و عوامل آن و نیز کنترل اوضاع و تسلط بر آن، مستلزم داشتن روحیه و دید جامع‌نگری و بینش و نگرش سیستمی میباشند و نبودن این روحیه باعث بروز ناهماهنگی در رفتارهای سازمان و دستگاه و عوامل آن و در رفتن کنترل امور از دست مدیریت شده و طبعاً بروز مشکلات و معضلات برای جامعه در ارتباط با آن دستگاه امری بدیهی خواهد بود. مدیریتهای عمومی مانند فرمانداری و استانداری و شهرداری و غیره بیش از مدیریتهای تخصصی نیاز به جامع‌نگری دارند و خوب است مدیران عمومی از تخصصهای علمی که به افراد دید جامع‌نگرانه و سیستمی میدهد نیز برخوردار شوند. برای مثال دانش جغرافیا بعنوان پیوند گاه علوم انسانی و طبیعی بلحاظ برخورداری از چنین ماهیتی میتواند به مدیریتهای عمومی جامعه چون استاندار و فرماندار و وزیر و نخست وزیر و رئیس جمهور و وکلای مجلس دید جامع‌نگرانه و سیستمی در ارتباط با امور

بدهد که در بین علوم کمتر دانشی از چنین خصلتی برخوردار میباشد.

۶- برخورداری از تفکر خلاق و واگرا:—

مدیریت چون هدایت کننده و تصمیم گیر اصلی دستگاه است باید چنین ویژگی را داشته باشد زیرا که دستگاهها در مسیر حرکت انجام عملیات اجرایی خود مرتباً با تشنگانها و مشکلات و معضلات روبرو میشوند که باعث میگردند حرکت آنها دچار وقفه نموده و بر مشکلات جامعه و مردم بیافزایند. مدیران فاقد روحیه ابتکار و خلاقیت، بمحض برخورد با مشکلات، قدرت چاره اندیشی نداشته و در حال انتظار خود بخودی حل مشکل، کارها را معطل خواهند گذاشت ولی مدیران مبتکر و دارای تفکر واگرا بمحض برخورد با مشکل بلافاصله بفکر چاره اندیشی افتاده و راههای گریز آنها خلق و پا کشف خواهند نمود و در حال توقف دستگاه را بسوی رکود پیش نخواهند برد.

مورد دیگری که برای مدیر لازم است که از تفکر خلاق برخوردار باشد گسترش نیازهای جامعه به کالا و خدمات مربوط به آن دستگاه است که در اثر افزایش تعداد جمعیت و پیا تبیین در الگوهای رفع احتیاجات مردم بطور طبیعی پیش میآید. اینجا است که تقاضای بیشتر ناشی از این موارد در جامعه بوجود میآید و لذا دستگاههای مسئول باید خود را با نیازهای رو به رشد جامعه متناسب و هماهنگ سازند و در واقع فعالیتهای خود را برای تأمین نیازهای جامعه گسترش دهند و این گسترش فعالیتهای پستیاً نیاز به روحیه ابتکار در مدیریت دارد و لذا مدیریت باید دارای روحیه ابتکار و خلاقیت و ابداع باشد و برای دستگاه خود برنامه ریزی ابدایی داشته باشد. مثلاً یک مدیر کارخانه و یا مدیر واحد کشاورزی و یا مدیر یک شهرداری و یا فرمانداری و یا یک دستگاه و سازمان آموزشی و یا بهداشتی همه و همه باید برای تأمین نیازهای رو به رشد جامعه در ارتباط با کالاها و خدمات مربوطه، دستگاه خود را بسوی برنامه ریزی ابدایی سوق دهند و قطعاً انجام این امر مستلزم وجود روحیه ابتکار و تفکر واگرا در مدیران دستگاههای مربوطه میباشد.

۷- داشتن تخصص مرتبط با نوع مدیریت:

همچنانکه تجربه مدیریت باید مرتبط با نوع

مدیریت باشد تخصص نیز باید در ارتباط با همان مدیریت باشد تا بتواند مدیریت را در ایشای نقشیای خود موفق بگرداند. آموزش نیز باید با نوع مدیریت هماهنگی و تناسب داشته باشد. در غیر این صورت آموزش مدیریت کار بیبهره ای خواهد بود، هر چند بخشی از آموزشهای مدیریت عمومی داشته که برای کلیه مدیران کارشود دارد. در زمینه آموزش مدیریتها بعداً بیشتر صحبت خواهد شد.

مسئله تخصص همچنانکه بیان گردید به توانائی مدیریت کمک زیادی می نماید و لذا باید در انتصاب مسئولین اجرایی و مدیریتها در کلیه رده ها از بالا تا پائین مدنظر قرار بگیرد. بی توجهی به این امر باعث بروز مشکلات و نابسامانیها در دستگاه و سازمان شده و مدیریت از قوت لازم برای اداره امور دستگاه و پیشبرد آن برخوردار نخواهد بود و از طرفی تخصص خود فرد بلااستفاده مانده و فراموشی سپرده خواهد شد.

بطور کلی در بستر زمان هر چه پیش میرویم جوامع از گسترش و ابعاد وسیع تری برخوردار میشوند و مناسبات و روابط اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی و سیاسی و غیره در داخل جوامع و با بین جوامع با یکدیگر آتیان گسترده و در عین حال پیچیده میشود که اداره آنها روز بروز مشکل تر شده و مهارت و توانائی بیشتر را طلب می نماید و لذا اداره جوامع بدون تخصص مقدور نخواهد بود. یعنی هر چه در داخل زمان به پیش میرویم و جوامع پیچیده تر و گسترده تر میشوند، اهمیت تخصص در اداره امور جوامع بیشتر احساس میشود. آنچه که مسلم است این است که در اداره امور جامعه نه تخصصی محض میتواند مفید باشد و نه تعهد تنها کارساز خواهد بود. بنابراین تخصص در کنار تعهد و یا بهتر بگوئیم آمیزه این دو مشخصه در افراد است که میتوانند از آنها افراد مدیر قوی و مطلوبی را برای جامعه ارائه نمایند. استفاده از هر یک بطور مجرد و بدون توجه به دیگری کار درستی نخواهد بود و تجربه نیز این امر را ثابت نموده است.

باید دقت کرد که ضمن رعایت این موضوع که برای انتصاب مدیران از افراد متعهد و متخصص استفاده شود لازم است این مسئله بعنوان یک سیاست کلی در جامعه اسلامی و انقلابی تعقیب شود که نیروهای انقلابی و حزب الله که از تعهد بالا برخوردارند، خود را به سلاح تخصص مجهز و مسلح نمایند تا در آینده برای اداره جامعه ناگزیر نباشیم از افراد متخصص بی تعهد یا کم تعهد استفاده کنیم زیرا

بهر حال اداره جامعه به تخصص نیاز دارد و بدون تخصص امکان اداره مطلوب و رو به رشد کشور وجود نخواهد داشت و فراهم کردن امکان کسب تخصص برای نیروهای متدین و حزب الله وظیفه ایست که بردوش مجلس شورای اسلامی و دولت سنگینی میکند.

مطلب دیگر در این بحث این است که تخصص و نوع مدیریت باید با همدیگر منسبت و هماهنگی داشته باشند. مثلاً برای تصدی یک دستگاه آموزشی از متخصص مدیریت آموزشی استفاده شود و استفاده از مهندس فنی برای چنین کاری بازدهی مطلوبی نخواهد داشت و یا برای مدیریت برنامه ریزی توسعه کشور و یا منطقیه باید از متخصص جغرافیدان استفاده شود. برای مدیریت یک دستگاه کشاورزی لازم است از تخصصهای ویژه کشاورزی استفاده گردد. برای مدیریت یک دستگاه سیاسی یا یک فعالیت سیاسی صرف، باید از متخصص امور سیاسی استفاده گردد و بهمین نحو در مدیریتها باید به این امر عنایت جدی شود که هر کس در جای خودش منصوب گردیده و خدمت کند. انتصاب یک پزشک یا مهندس فنی در مدیریتهای غیرمرتبط مانند مدیریتهای برنامه ریزی توسعه و مدیریتهای سیاسی و یا کشاورزی با بازدهی مطلوب همراه نخواهد بود، یا انتصاب یک متخصص علوم انسانی در مدیریت فعالیتهای فنی و یا کشاورزی و بهداشتی کار مفیدی نخواهد بود.

بنابراین لازمست در این مسئله دقت شود که حتی المقدور برای مدیریت واحدهای آموزشی از تخصص مدیریت آموزشی و برای مدیریتهای سیاسی از تخصصهای علوم سیاسی - جغرافیا - جامعه شناسی و تاریخ و اصولاً رشته های علوم انسانی و در مدیریتهای برنامه ریزی توسعه از تخصصهایی چون جغرافیا و اقتصاد و جامعه شناسی و در مدیریتهای کشاورزی و صنعت از تخصصهای فنی و در مدیریتهای بهداشتی و درمانی از تخصص بهداشت و پزشکی و در مدیریتهای جنگی و دفاعی از متخصصین نظامی و بهمین نحو در سایر مدیریتها از تخصص مربوط استفاده گردد، تا بقول معروف هر کس در جای خود قرار گرفته و بتواند از تخصصهای مربوطه در بهبود کار مدیریت و گسترش فعالیتهای و تبیین خلاقیت و ابتکار و ارائه خدمات بیشتر به امت حزب الله و نهایتاً رشد و توسعه و قوت بیشتر کشور اسلامی استفاده نمود.

ادامه دارد