

## نقش و جایگاه تحول نظام اداری در اشتغال و کارافرینی



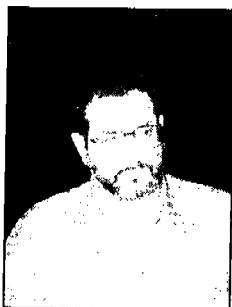
دکتر احمدی

موجود مورد بررسی قرار گیرد.

موضوع اشتغال یکی از مهمترین و پیچیده‌ترین مباحثی است که در جامعه ما وجود دارد. با توجه به اینکه نظام اداری باید در خدمت توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قرار گیرد، لازم است که موضوع اشتغال از دیدگاه نظام اداری

آیا نظام اداری موجود را می‌توان در خدمت اشتغال‌زایی و کارافرینی قرار داد؟ یا لازم است که در نگرش به رفتار و عملکرد نظام اداری تحول ایجاد شود؟ لازم است در ابتدا با طرح سؤلهایی در پی پاسخگویی خبرگان به آنها باشیم؟ آیا

است که نقش و تأثیر، و به عبارت دقیقتر تعامل نظام اداری در توسعه اشتغال در بخش خصوصی چیست؟ بر این اساس، بحثی در خصوص شیوه‌های تقویت نقش خدمتگزاری نظام اداری برای بخش خصوصی کارافزین مطرح است. پیترسنج اشاره کرده است که: «مدیران یا رهبری در کشورهای یادگیرنده باید به‌سان خدمتگزار، طراح و معلم یا مربی شناخته شود.»



سیدعلی اکبر احمدی

دارنده دکتری مدیریت دولتی، از دانشگاه تربیت مدرس، مدیر گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام نور، عضو کمیته برنامه‌ریزی نیروی انسانی وزارت جهاد کشاورزی، مشاور دفتر آموزش و بهسازی و منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی با پیشینه ارائه خدمات مشاوره‌ای و تحقیقاتی و نگارنده مقاله‌هایی در زمینه مدیریت آموزش و نیروی انسانی.

همچنین، بحث مربوط به جایگاه کارافرینان در نظام اداری مطرح است. به عبارت دیگر، نظام اداری، چه نگرش و برخوردی با کارافرینان جامعه دارد. در این بحث، شناسایی مانعها و عاملهای بازدارنده اشتغال و کارافرینی در نظام اداری بررسی می‌شود. چگونگی ایجاد ساختارهای مناسب اداری برای ایجاد اشتغال، تحویلپذیری و کیفیت‌گرایی در نظام اداری، تحت عنوان بهبود (مستمر) باید مورد توجه قرار گیرد.

پرورش کارافرینان و ایجاد فضای کارافرینی از یکسو در سطح جامعه، و ایجاد فضای مشوق یادگیری و تحول در

نظام اداری نقش و جایگاه مناسبی برای اشتغال و، به معنای دقیقتر کلمه، کارافرینی تعریف کرده است؟ وضعیت موجود اشتغال و کارافرینی در جهان و ایران در مقایسه با یکدیگر چگونه است؟ نقش و جایگاه اشتغال و کارافزین در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، و به‌طور خاص نظام اداری، در کشورهای همچون آمریکا، کانادا، آلمان، ژاپن، کره، اندونزی و ... چگونه است؟ چه درسهایی از دستاوردها و موفقیت‌های این کشورها می‌توان آموخت؟ موضوع دیگری که به‌سان سؤال مطرح است این

ایجاد فضای اعتماد و اطمینان و امنیت می‌تواند این اطمینان خاطر را برای کارآفرینان ایجاد کند، که ارزش افزوده آنها از ایمنی لازم برخوردار است. دولت به معنای خاص که همان قوه مجریه است، موظف است که براساس زمینه‌های امن، ضمن رعایت چارچوبهای قانونی، به سیاستگذاری، تفکر، تصمیم‌گیری، هدایت و نظارت بر بخشهای مختلف فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و غیر آنها بپردازد. بدین جهت در نگرش نوین، دولت به‌سان تاجر، صنعتگر یا کشاورز و غیره عمل نمی‌کند؛ اما، اکنون ملاحظه می‌شود که دولت اقدام به واردات و یا دخالت در زمینه‌های غیرمرتبط با وظایف تولی‌گری می‌کند. واردات و صادرات کالاهایی همچون مرغ، برنج، شکر و ... آیا باید به عهده دولت یا وزارتخانه‌ها و شرکتهای دولتی باشد؟ یا اینکه دولت به سیاستگذاری، اعمال تعرفه‌های قانونی، تصویب و اعمال سیاستهای تشویقی، مالیاتی و همچنین اعمال نظارت قانونی بر آنها بپردازد. بی‌شک، پاسخ این است که

نظام اداری برای خدمت‌رسانی مناسب به کارآفرینان جامعه از سوی دیگر، را می‌توان بررسی کرد.

موضوع دیگری که قابل بررسی است این است که: آیا می‌توان ضمن کوچک‌کردن یا واگذاری و تفویض اختیار به بخش خصوصی استانها و ... و تهیه منابع از خارج از نظام اداری و تعدیل نیروی انسانی در نظام اداری، در جهت ایجاد اشتغال و کارآفرینی در سطح جامعه قدم برداشت. آیا نوعی تناقض از این طریق به‌وجود نمی‌آید؟

در پاسخ به این پرسشها، در ابتدا باید به تعریف حکومت و دولت، به معنای اعم و اخص کلمه، توجه داشت. آنچه مورد توجه است، دولت به معنای خاص و به مفهوم قوه مجریه است. البته، باید به تأثیر قوای قانونگذار، و قضاوت‌کننده در ایجاد اشتغال نیز توجه کرد. قوه مقننه، با وضع قوانین، مقررات و خط‌مشیهای کارکردی می‌تواند نظم و امنیت اقتصادی، اجتماعی، فکری و روحی را برای افراد جامعه، به‌ویژه کسانی که صاحب سرمایه و فکرند، فراهم کند. قوه قضاییه نیز با

وظایف اساسی دولت، سیاستگذاری، هدایت و نظارت کلان بر فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی انجام شده توسط بخش خصوصی است. اینها مباحثی است که قصد داریم در یک رابطهٔ تعاملی با استادان دربارهٔ آنها هم‌اندیشی کنیم. آنچه در این گفتگو مورد تأکید است، نظام اداری و جایگاه آن و بستری است که این نظام می‌تواند برای تحول در بخشی کارافرینی و اشتغال فراهم کند.

کشور وجود دارد. ما باید از این فرصتها استفاده کنیم و جلو تهدیدها را تا جایی که ممکن است بگیریم. فرصتهایی که در اختیار ماست ساختار خُرد اقتصادی است. در بخش کشاورزی ۸۵ درصد قطعه‌های زمین کمتر از ده هکتار وسعت دارد و ۱۴ درصد آنها بین ۱۰ تا ۵۰ هکتار است و فقط یک درصد آنها بیش از ۵۰ هکتار وسعت دارد. بنابراین فضای مناسبی برای کارافرینی و ایجاد فرصتهای

شغلی در بخش کشاورزی، وجود دارد. در بخش صنعت، ۹۱/۶ درصد از کارگاههای کمتر از ۶ نفر نیروی کار دارند و ۴/۸ درصد از آنها بین ۶ تا ۹ نفر و در ۳ درصد آنها بین ۱۰ تا ۹۴ نفر به کار اشتغال دارند و فقط ۶ درصد کارفرمایان کارخانه‌های بزرگی دارند که بیش از ۱۰۰ نفر در آنها کار می‌کنند. پس، در بخش صنعت نیز ما

می‌توانیم برای کارافرینی با توجه به ساختار خُرد زمینه‌سازی کنیم و آن را رشد دهیم. این اقدام احتیاج به سرمایه کم و نیروی کار کمتری دارد. در بخش خدمات، در واقع زمینه بکری داریم و به دلیل اینکه ۶/۴ میلیون نفر در این بخش مشغول به



مجتبی رجب بیگی

دارنده دکترئی مدیریت دولتی از دانشگاه علامه طباطبایی، مشاور معاون وزیر جهاد کشاورزی، مدرس و عضو هیئت علمی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری با پیشینه اجرایی، مدیر کل دفتر برنامه‌ریزی آموزشی و پشتیبانی و امور عمومی وزارت جهاد و مدیر کل کشاورزی و عضو هیئت مدیره شرکت جهاد تحقیقات و آموزش و نائباتی چند در زمینه‌های آموزشی و مدیریت.

### دکتر رجب بیگی

در زمینه کارافرینی از دیدگاه تحول اداری و منظر دولتی آن فرصتها و تهدیدهایی در

است که بعد از پیروزی انقلاب به سمت تمرکز در عرصه فعالیت‌های اقتصادی و در اختیار گرفتن بنگاه‌های اقتصادی گرایش یافته است. و این به معنی درامدزایی از طریق فعالیت‌های اقتصادی دولتی است. چنین اقدامی در کشورهای پیشرفته جهان مرسوم نیست. درامدزایی دولت در این کشورها تنها از طریق گردآوری مالیات و هزینه کردن مالیات‌های گردآوری شده در امور عمومی و فعالیت‌های عام‌المنفعه انجام می‌پذیرد؛ در صورتی که دولت در کشور ما، به‌طور مستقیم، در فعالیت‌های اقتصادی دخالت می‌کند؛ شرکت‌های دولتی پدید می‌آورد. و در این مدت چنین شرکت‌هایی را توسعه نیز داده است. این مدت شرکت‌های دولتی نبض اقتصادی جامعه را در اختیار خود گرفته‌اند و این خود اولین مانع کارآفرینی است و کارآفرینان خود را رقیب بنگاه‌دار اقتصادی بورگی که قدرت هم در اختیارش است می‌یابند. و چون قدرت در اختیار حاکمیت است، امکان رقابت از آنها سلب می‌شود و طبیعی است که این فعالیت‌های اقتصادی، به همراه قدرت که در اختیار

کارند که از این تعداد نیمی در بخش دولتی هستند. بنابراین، در زمینه‌هایی مثل هتل‌داری و جهانگردی، حمل و نقل و سایر زمینه‌های خدماتی، برای فعالیت کارآفرینان فرصت‌های بسیار مناسبی داریم و این فرصت‌ها سرچشمه گرفته از ساختار اقتصادی کشور ماست. فرصت دیگری که ما در زمینه کارآفرینی داریم، نیروی کار جوان کشور ماست که به‌طور طبیعی می‌تواند از فرصت‌های موجود استفاده کند. مخاطره‌پذیری جوانان بیشتر است و انعطاف‌پذیری بیشتری دارند و توانایی آنها بیشتر است و می‌توانند زمینه مساعدی را برای کارآفرینان ایجاد کنند. فرصتی دیگر که ما از آن برخورداریم این است که نظام ارزشی حاکم بر کشور ما هم با فعالیت‌های کوچک اقتصادی سازگارتر از فعالیت‌های بزرگی است که نیازمند سرمایه‌گذاری‌های کلان می‌شود. بنابراین، این فرصت نیز وجود دارد که دولت کارآفرینی را در واحدهای کوچک اقتصادی کشور توسعه دهد. اما تهدیدهایی که با آنها مواجهیم کدام است؟ مهمترین این تهدیدها ساختار دولتی

دولت است انحصارگرایی بخش دولتی را در بسیاری از زمینه‌های اقتصادی تشدید می‌کند. در دو زمینه مثالهایی می‌زنم. یکی پهنهٔ مخابرات است که می‌بینیم با انحصار خرید و فروش خط تلفن همراه و با این بینش که دولت درامدی را از این طریق کسب کند، خطی را که بین ۸۰ تا ۱۰۰ دلار برای دولت تمام می‌شود که در بدترین حالت ۱۰۰ هزار تومان بیشتر نیست، هر خط را به مبلغ ۵۰۰ هزار تومان در اختیار مصرف‌کننده قرار می‌دهد.

درست است که مدتهاست بحث واگذاری خط تلفن به بخش خصوصی مطرح است، اما هنوز دولت نتوانسته است این کار را انجام دهد و شاید دلیل این ناتوانی تفکر و بینشی حاکم بر دولت باشد. دوم، در زمینهٔ آموزش عالی که با حضور بیش از یک میلیون و نیم نفر در کنکور سراسری مواجهیم. این موضوع، مسائل فردی و روحی - روانی بسیاری را برای جوانان ما به وجود می‌آورد و موجب سرخوردگی و محدودیتها و محرومیت‌های گستردهٔ فرهنگی و اجتماعی می‌شود. دولت تاکنون نتوانسته است، این

مسئله را از طریق توسعهٔ بخش آموزش عالی کشور و دادن اجازهٔ فعالیت به بخش خصوصی در توسعهٔ این عرصهٔ فرهنگی حل کند و سعی کرده است که انحصار اجرای آموزش عالی را در اختیار خود نگه دارد. البته، کسانی هستند که خود تحصیل کرده همین وزارت علوم‌اند، اما چون به‌طور ناخودآگاه بقای سازمان خود را پی می‌گیرند با کاهش تمرکز در اجرای آموزش عالی مخالف‌اند، یعنی سازمانهای دولتی خود به‌طور ناخودآگاه مانع توسعهٔ فعالیت بخش خصوصی در این عرصه می‌شوند و جلو کارآفرینی در زمینهٔ توسعهٔ آموزش عالی می‌شوند. تهدید بعدی که از رهگذر دولت مطرح است، این است که دولت در زمینهٔ اعمال کنترل و نظارت بر قیمت‌ها که از وظایف اصلی آن است ناتوانی نشان داده است. در نتیجه، همواره کنترل قیمت‌ها در اختیار کسانی بوده است که خودشان مایل بوده‌اند به ترتیبی قیمت‌ها را تغییر دهند.

به همین دلیل، ما با این موضوع مواجهیم که مدتی قیمت زمین رشد چشمگیری پیدا می‌کند و مدتی خودرو و

ارزگران می‌شود. این نوسانها نمایشگر آن است که کنترل قابل قبولی بر قیمتها وجود ندارد. در نتیجه، کارآفرینان هیچ‌گاه در پی ایجاد و توسعه فعالیت تولیدی نیستند و پول و توان خود را در راه خرید و فروش ملک و زمین و مانند آنها مصرف می‌کنند که راحت‌ترین راه پول در آوردن است.

این فعالیتهای اقتصادی دولت، به‌طور کلی، موجب اشاعه رانت‌خواری می‌شوند و به رانت‌خواران امکان می‌دهد از امتیازی که دولت در اختیارشان قرار می‌دهد، استفاده کنند. و در نتیجه، نیازی به کارآفرینی و زحمت زیاد نداشته باشند و بتوانند یک شبه به سرمایه و ثروت هنگفتی دست یابند. و در هر جامعه که چنین رابطه‌ای بر اقتصاد حاکم شود، بحران فراگیر اقتصادی پدید می‌آید.

اما راه‌حلهایی که دولت می‌تواند به آن دست یازد، در درجه اول خودداری دولت از فعالیت مستقیم اقتصادی و تلاش آن در کاهش شرکتهای دولتی است. راهکار دیگر اعطای وام و تسهیلات به شرکتهای کوچک و مؤسسه‌های کوچک تجاری

بخش خصوصی است که هم با نظام ارزی سازگار است و هم نیروی کار جوانی داریم و به سرمایه کمی برای توسعه آن نیازمندیم. ما اکنون در شرایطی نیستیم که سرمایه خارجی را جذب کنیم. سوم، حمایت‌های اطلاعاتی که دولت می‌تواند در اختیار کارآفرینان قرار دهد و توجه به توسعه فعالیتهای نرم‌افزاری با توجه به مسائلی که در عرصه سخت‌افزاری با آن مواجهیم.

پیشرفتهای فن‌شناختی ما با دنیا، فاصله قابل توجهی دارد. در نتیجه، با گسترش فعالیتهای نرم‌افزاری می‌توانیم توسعه کشورمان را تسریع کنیم. و به هر حال، نباید فرهنگ کارآفرین جای خود را به فرهنگ کار در بخش دولتی بدهد. بخش دولتی ما هم اکنون به‌صورت بخشی درآمدده است که هر کس که جویای کار و از توان کار برخوردار است، در اندیشه پیوستن به عرصه‌های فعالیت بخش دولتی و استخدام در اداره‌ای دولتی است. این فرهنگ باید تغییر پیدا کند و این تغییر وقتی ایجاد می‌شود که بتوانیم موضوع کارآفرینی را به ترتیب پیشگفته حل کنیم.

## دکتر احمدی

با سپاسگزاری از آقای دکتر رجب‌بیگی. نکته مهم سخنان شما بررسی مسئله اشتغال با توجه به فرصتها و تهدیدهای محیطی بود. در چارچوب مدیریت یا تفکر استراتژیک می‌توان به شناسایی فرصتها و تهدیدها، نقاط قوت و ضعف پرداخت. همچنین، فرایند استراتژیک که شامل مأموریت، هدفها و استراتژیهای نظام اداری که باید در خدمت اشتغال و کارافرینی باشد مورد توجه قرار می‌گیرد. از این رو، از جناب آقای دکتر احمدپور



محمود احمدپور داریانی

دارنده دکترئی مدیریت از دانشگاه تربیت مدرس با گرایش منابع انسانی و کارافرینی، عضو هیئت علمی دانشگاه امیرکبیر و رئیس مرکز کارافرینی دانشگاه امیرکبیر با پیشینه معاون وزیر سپاه پاسداران، عضو هیئت مدیره شرکتهای ایران خودرو و صا ایران، مدیرعامل بنیاد تعاون و مدیرعامل سازمان صنایع و معادن بنیاد.

خواهش می‌کنم که موضوع کارافرینی را در نظام اداری شرح دهند.

برساند. کشور ما در نقطه آغاز اعمال استراتژیهای توسعه قرار دارد و هنگامی که درباره توسعه سخن می‌گوییم ابعاد سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی موضوع را نیز دربرمی‌گیرد و ابعاد خدماتی، کشاورزی، صنعت و همه ابعاد فعالیت اقتصادی کشور را نیز شامل می‌شود. از این رو، به اعتقاد من آنچه سمت و سوی نظام اداری را مشخص می‌کند، الگوی توسعه‌ای است که انتخاب کرده‌ایم. اکنون برای اینکه مطلب کمی بازتر شود چند مثال می‌زنم.

دکتر محمود احمدپور  
قبل از اینکه درباره نقش نظام اداری در اشتغال و کارافرینی سخنی بگویم نکته مهمی است که لازم است به آن توجه کنیم: اینکه استراتژیهای توسعه ما چه می‌تواند باشد. وقتی از استراتژی توسعه سخن به میان می‌آوریم، منظورمان مدل و نظریه‌هایی است که توانسته است کشورهای پیشرفته را به سرمنزل مقصود



نخست، به این موضوع توجه کنیم که کشورهای مختلف در گذشته چگونه استراتژیهای توسعه خود را انتخاب و اجراء کرده‌اند. در تعیین این استراتژی دو مسئله بسیار مهم است: یکی رهبری توسعه و اینکه چه کسی باید این وظیفه را به عهده بگیرد و چه ویژگیهای فردی‌ای باید داشته باشد؟ دوم، نظریه توسعه، یعنی الگوهای توسعه چه باید باشد؟ هرگاه یکی از این دو عامل دچار نقص شود، توسعه با مانع برخورد می‌کند. من به چند الگوی توسعه اشاره می‌کنم که ما از این لحاظ در کجا قرار گرفته‌ایم.

یکی از الگوهای توسعه، توسعه از طریق فعالیت دولت است که تجربه روشنی است. در صد سال گذشته، کشور شوروی الگوی توسعه مبتنی بر تمرکزگرایی محض دولتی را تجربه کرد و نتایج آن نیز معلوم است، پیروی از این الگو منجر به فروپاشی نظام شوروی شد. متأسفانه، ما هم بعد از انقلاب از همین الگو پیروی کرده‌ایم که کمابیش با مسائل خاص خودش، از قبیل تصدی‌گری، سیاستگذاری و انجام فعالیتهای اجرایی از

طریق دولت مشخص می‌شود. و هرچه در محیط کار و کسب اتساق بیفتد مسؤلیت آن با دولت و پاسخگوی آن دولت است. دوم، الگوی توسعه‌ای ژاپن است که کره جنوبی و امثال آنها برگزیدند. و آن در ابتدای کار توسعه به کمک کشورهای بزرگ است. در دهه‌های ۵۰ و ۶۰ ژنرال کیم جون ایل که نظامی هم بود در کره بر سر کار آمد. ایشان اعتقادش این بود که کشور را دولت نمی‌تواند از لحاظ اقتصادی توسعه بدهد. از این رو، او فضایی ایجاد کرد که شرکتهای بزرگ پدید آمد. توسعه کره را شرکتهایی چون دوو، هیوندای، ال جی و سامسونگها آغاز کردند. این شرکتهای نیز ابتدا هم کالاهای نظامی و هم کالاهای غیرنظامی تولید می‌کردند. اگر شما موزه‌های کره را دیده باشید همه چیز در این شرکتهای تولید شده است. سومین الگوی توسعه از طریق شرکتهای کوچک و متوسط در کشورهایی چون تایوان، سنگاپور، و هنگ‌کنگ اجرا شد. بسیاری از کشورهای دیگر این الگو را برای اجرا و تجربه به عاریت گرفتند. الگوی جدید دیگر توسعه که از همه

الگوهای پیشگفته کارآمدتر است. توسعه از طریق کارافرینی است که به تفصیل آن را توضیح خواهم داد. به درستی، ما کارافرینان را به سان موتور محرک توسعه اقتصادی می دانیم، آنها پیشگامان توسعه اند و از قضا بعد از این بحث درباره نظریه توسعه، رهبری توسعه را به سان قهرمان ملی توسعه تعریف خواهم کرد. و خواهم گفت که رهبران توسعه همواره از ویژگیهای کارافرینان برخوردار بوده اند.

البته، الگوی پنجمی هم وجود دارد که ترکیبی از همه الگوهای پیشگفته است. بسیاری از کشورها از طریق ترکیب همه این الگوها کار توسعه را به پیش می برند. حال، اگر به کشور خودمان برگردیم ملاحظه می کنیم که در رژیم شاه، در بنگاههای خصوصی که در آن زمان بیشتر از طریق فضای خصوصی سازی و تشکیل بنگاههای کوچک و متوسط و کمایش بزرگ و بنگاههای بزرگ شکل گرفته بود دولت هم نقشی داشت و مالکیت و اداره آنها به صورت مرکب بود. پس از انقلاب و مصادره شرکتهای کوچک و متوسط و بزرگ همه این شرکتهای

اختیار دولت قرار گرفت. عده ای می گویند شما به ناحق این مؤسسه ها را مصادره کردید.

البته، حالا خیر و شرش نیز با آنهاست، ولی خود من معتقدم که اینها سرمایه های ملت بوده که عده ای خاص آنها را اداره می کرده اند. اما، اشتباه استراتژیک ما این بوده که ما بعد از مصادره می توانستیم کاری بکنیم که این شرکتهای در اختیار کسانی قرار گیرد که وفادار به ارزشهای ما باشند، اما این کار را نکردیم. به جای اینکه خودمان تصدی گیری کنیم، می بایست سازمانهایی چون سازمان صنایع ملی، بنیادها و سازمان گسترش درست می کردیم. راستش، شاید به دلیل نبود استراتژی توسعه، فکر می کردیم خودمان که در رأس حکومت قرار گرفته ایم می توانیم این بنگاهها را اداره کنیم؛ اما این پندار ما درست نبود؛ و به اعتقاد من این کار بیشتر تجربه بود. حالا با اثرهای این اقدام چه می توانیم بکنیم؟ نظریه توسعه ای که به آن رو می کنیم، در نظام اداری ما بازتاب پیدا می کند. نظامهای اداری همچنین به کسانی

وابسته است که قرار است آن نظریه توسعه را ارائه دهند و اجرا کنند. زمانی که دولت آقای میرحسین موسوی بر سر کار بود و جنگ هم جریان داشت، چون دولت هم عهده‌دار مسائل جنگ هم جریان داشت، چون دولت هم عهده‌دار مسائل جنگ بود و کشور نیز، هم با مسائل به‌جا مانده از انقلاب و هم با مسئله جنگ دست به‌گیریان بود، دولت همه کارها را انجام می‌داد. بعد از صدور قطعنامه پایان جنگ با عراق توجه و تلاش به این سمت معطوف شد که تا اندازه‌ای به تقویت بخش خصوصی و آزادسازی اقتصادی توجه شود. اما، به اعتقاد من ما در ۲۰ سال گذشته و در این دو برنامه توسعه هم که داشتیم، تا اندازه‌ای متوجه این موضوع شده‌ایم که داشتن دولت بزرگ و تصدی‌گرا ما را به آنچه خواهان رسیدن سریع به آن هستیم نمی‌رساند. از این رو، جهت‌گیری ما به سمت گسترش خصوصی‌سازی و اینکه دولت از تصدی‌گری دست بردارد درست بود. چون یکی از مبانی تحول اداری این است که تحول ساختاری در کشور ایجاد

شود که تحول عملیاتی، تحول سازمانی و تحول در نیروی انسانی و تحول در خدمتدهی به مشتریان و تحول در کیفیت را در برگیرد. تحول ساختاری این است که نقش دولت را به‌گونه‌ای متناسب با استراتژی توسعه‌مان تعریف کنیم. و مشخص کنیم که دولت در اداره کشور باید تصدی‌گرا باشد یا تسهیل‌گرا. من تصور می‌کنم که دولت از تصدی‌گرایی باید به سمت تسهیل‌گرایی برود. و فضای کسب و کار و محیطهای مختلف کار را سیاستگذاری کند نه اینکه مجری آن باشد. این جهت‌گیری درست انجام شده است. اما، متولی و رهبر توسعه در کشور، با مشخصات لازم نداشته‌ایم. و به همین دلیل راهبردها تاکنون ناقص اجرا شده است. متأسفانه، فرصت طلایی اقدام را از دست می‌دهیم و از پیشبرد راهی که برگزیده‌ایم تن می‌زنیم. در همه کشورهای پیشرفته، حتی امریکا، آغازگر تحول و توسعه فرد و نظریه او بوده است. و بعد دیگران نظام تحول را پدید آورده‌اند. پس، هر تحول یک قهرمان توسعه، در سطح ملی، می‌خواهد. مثالهایی می‌زنیم: آقای

پیش از این به شرح آنها پرداختم، رهبری پیگیر اجرایی می‌خواهد که پس از تدوین قوانین به اجرای قطعی آنها بپردازد.

الگوی توسعه را اقتصاددانان ارائه می‌دهند. آنان، به‌طور معمول به تجزیه و تحلیل اقتصادی توسعه می‌پردازند. بررسیهای انجام شده نشان داده است که هر جا که اجرای نظریه توسعه را شروع کرده‌اند، اول چارچوبهای اقتصادی آن را محکم کرده‌اند و بعد به ابعاد دیگر آن، از جمله در زمینه اجرایی پرداخته‌اند. من نمی‌خواهم در اینجا وارد بحث تقدم و

تأخر توسعه فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و غیر آن شوم. اما می‌خواهم به این نکته اشاره کنم که الگوی اقتصادی توسعه هر چه باشد باید توجه اصلی آن به بنگاهداری باشد. توضیح می‌دهم. کشوری در دنیا می‌تواند در کار توسعه موفق شود که قدرت معرفی شرکت‌های برتر در سطح جهانی را داشته باشد، یعنی هر سیستم اقتصادی بخواهیم طراحی کنیم، اصل موضوع این است که خروجی آن، قدرت رقابت با شرکت‌های برتر در مقیاس جهانی را داشته باشد. اگر به چهره شرکت‌های

کیم جون ایل در کره و تورگوت اوزال در ترکیه، عامل و نیروی محرکه اصلی از آغاز فرد است، اما فردی که نظریه خاص خودش را دارد؛ اما، اقدام فرد ممکن است ناقص بماند، اگر دیگران آن را ادامه ندهند. در چین نیز دن شیائوتیک و زیان زمین را با الگوی مشخص توسعه‌شان مثال می‌زنم. اما، الگو و نظریه توسعه در کشورها تا کنون چنین وضعیت معلومی را نداشته است. در زمان امیرکبیر ما توسعه نداشتیم، چون نظریه مشخصی برای توسعه وجود نداشت.

قهرمان صنعتی از آن قبیل که در مثالها آوردم نداشته‌ایم. برای توضیح منظورم از سخنان شومپیتر پدر کارافرینی بهره می‌جویم که گفته است: «موتور محرک توسعه کارافرینی است» این سخن شومپیتر را از لحاظ نظری شرح خواهم داد، اما هم‌اکنون می‌خواهم بگویم که ما هر نظام اداری که در کشورمان داشته باشیم باید با الگوی توسعه تدوین شده مخصوص به خود و متناسب با شرایط موجودمان همراه باشد. و هر یک چهار الگوی توسعه و الگوی ترکیبی پنجم را که

موفق در کشورهای پیشگفته بنگریم و خود را با آنها مقایسه کنیم می بینیم که توسعه را همزمان با کره شروع کردیم، اما کره‌ای‌ها از ما جلو افتادند. ترکها نیز دیرتر از ما شروع کردند و حالا با ما هم‌اوردی می‌کنند. مالزی‌ها هم خیلی دیرتر شروع کردند، اما خیلی از ما پیش افتاده‌اند. همه اینها تأکید عمده‌ای بر محوریت ایجاد بنگاه و اقتصاد بازار است. بنیان‌گذاران این شرکتها قهرمانان صنعت و کارآفرینان‌اند. کشوری توسعه یافته است که بتواند قدرت معرفی شرکت‌های برتر را در سطح جهانی داشته باشد، مجله فورچون را باز کنید که مرتب به ایران می‌رسد. در شرکت‌های نفتی، خودروساز، جی‌ام، جی‌ای، فورد، شل، بی‌پی، اگزان همه اینها در دست امریکاییها، هلندیها، انگلیسیها و ... است. معلوم می‌شود نظام صنعتی آنها خروجی شرکت‌های قوی در سطح رقابت بین‌الملل را طراحی می‌کند. مالزی و چین هم در زمره کشورهای پیشروند؛ اندونزی و ترکیه هم دارند از راه می‌رسند، اما چرا ما واپس مانده‌ایم. چه شده است که استراتژی توسعه ما محصولی که در شمار

محصولهای شرکت‌های برتر در سطح جهانی قرار گیرد ندارد.

ما باید در کشور فضایی پدید آوریم که کار و کسب رونق یابد و متأسفانه، در کشور ما توجه به ایجاد شرکتها در بخش خصوصی، به‌سان استراتژی همه جانبه و حمایت‌گرایانه مطرح نیست. اکنون بازگردیم به مسئله کارآفرینی. تعریف کارآفرین چیست؟ معنا و مفهوم کارآفرین ایجادکننده کاراست. و تعریف کاملی درباره آن عرضه نشده است. آنچه ما آن را کارآفرینی می‌شناسیم با ایجاد اشتغال و کار فرق دارد. ما کارآفرین را فردی با ایده و فکر جدید می‌دانیم که کار و کسبی تازه را راه‌اندازی می‌کند که توأم با مخاطره، و نتیجه آن عرضه محصول و خدمت جدید به بازار است. از این رو، کارآفرین به‌سان لوکوموتیورانی است که فکر تازه او مولد حرکت است و عده‌ای را با خود به پیش می‌کشد. یک واگن قطاری را که به حرکت در می‌آورد اشتغال است و در واگن دیگر سرمایه و در واگن بعدی فن‌آوری جا گرفته است. در یک واگن دیگر حمایت دولت است و در واگن دیگرش آفرینش

ثروت و رفاه است و وقتی که کارآفرین به عرصه اقتصادی وارد می‌شود نیز به نوگرایی دست می‌زند و محصول جدید پدید می‌آورد. این است که می‌گویند کارآفرین موتور اصلی توسعه است و دنیا هم این سخن را قبول دارد. به‌راستی قهرمانان صنعت همین کارآفرینان‌اند، و نقش دولت هم این است که وقتی آدمی با ویژگی‌های خاصی که اهل مخاطره است و نامش را می‌گذاریم کارآفرین، می‌آید و اعلام می‌کند که می‌خواهد کار و کسب تازه‌ای راه بیندازد، همه امکانات را برایش فراهم کند و فقط بر چگونگی کارش نظارت کند. ببینیم نقش این کارآفرینان در اقتصاد چیست؟ فردی مثل بیل گیتس رئیس مایکروسافت که درس هم نخوانده است کالج را رها می‌کند و می‌رود به IBM و می‌گوید که ایده تازه‌ای دارد و IBM می‌گوید چون لیسانس ندارد راهش نمی‌دهد. او سپس نزد دوستی می‌رود و می‌گوید که ایده‌ای دارد، اما پولی برای اجرای آن ندارد. آن دوست به او می‌گوید که یکی از دوستانش به سرمایه‌گذارهای کامپیوتری علاقه‌مند است. دهه هشتاد

بود. بیل گیتس به شخصی که حاضر به سرمایه‌گذاری در صنعت رایانه است معرفی می‌شود و با هم شریک می‌شوند و سه‌تایی با هم مایکروسافت را تشکیل می‌دهند. این فرد با ابتکارش به تنهایی قهرمان توسعه در کشور خودش، و ثروتمندترین فرد دنیا می‌شود.

رئیس شرکت مایکروسافت در خاطراتش نوشته است: ما در روزهای اول نمی‌دانستیم که کارمان می‌گیرد. بعد دیدیم که ۱۰۰ نفر شدیم و بعد ۲۰۰ نفر و بعد ۲۰۰۰ نفر و هم‌اکنون ۲۰۰۰۰ نفر شده‌ایم. دولت، به هیچ رو، در برنامه‌های توسعه مداخله نکرده است و مثلاً از آقای بیل گیتس نخواست است که شرکت مایکروسافت را راه‌اندازی کند. دولت‌ها وقتی که دستور توسعه بدهند، یعنی به اقتصادی بودن مسئله، کم‌توجهی شده است. چرا؟ دولت همیشه نقش هزینه را دارد، اما آقای بیل گیتس، به‌سان سرمایه‌گذار بخش خصوصی، در محیط رقابتی، در زمینه تولید نرم‌افزار اقدام می‌کند. اما خروجی مؤسسه او چیست؟ به لحاظ نوآوری‌هایی که دارد کار و کسب

ثروت و رفاه است و وقتی که کارآفرین به عرصه اقتصادی وارد می‌شود نیز به نوگرایی دست می‌زند و محصول جدید پدید می‌آورد. این است که می‌گویند کارآفرین موتور اصلی توسعه است و دنیا هم این سخن را قبول دارد. به‌راستی قهرمانان صنعت همین کارآفرینان‌اند، و نقش دولت هم این است که وقتی آدمی با ویژگی‌های خاصی که اهل مخاطره است و نامش را می‌گذاریم کارآفرین، می‌آید و اعلام می‌کند که می‌خواهد کار و کسب تازه‌ای راه بیندازد، همه امکانات را برایش فراهم کند و فقط بر چگونگی کارش نظارت کند. ببینیم نقش این کارآفرینان در اقتصاد چیست؟ فردی مثل بیل گیتس رئیس مایکروسافت که درس هم نخوانده است کالج را رها می‌کند و می‌رود به IBM و می‌گوید که ایده تازه‌ای دارد و IBM می‌گوید چون لیسانس ندارد راهش نمی‌دهد. او سپس نزد دوستی می‌رود و می‌گوید که ایده‌ای دارد، اما پولی برای اجرای آن ندارد. آن دوست به او می‌گوید که یکی از دوستانش به سرمایه‌گذارهای کامپیوتری علاقه‌مند است. دهه هشتاد

جدید، ارزش جدید، فرهنگ جدید، استفاده جدید از فن‌آوری و افزارگان و پول جدید به دست می‌آورد.

اگر در هر جامعه به بیل گیتس‌ها توجه شود، توسعه پدید می‌آید.

در کشور ما، هیچ حمایتگری که به شرکت‌های سرمایه‌گذار پر و بال بدهد، وجود ندارد. و چون قهرمانان صنعتی از دل این شرکت‌ها بیرون می‌آیند. و در کشور ما نیز به تشویق آنها توجهی نمی‌شود، در توسعه از کشورهایی که همراه با بیشتر از آنها بودیم عقب افتاده‌ایم.

کشورهایی که تحول ایجاد می‌کنند اصلی‌ترین مسئله اصلی‌شان انتخاب راهبرد تحول است. جی‌ای تنها شرکت بزرگ دنیاست که صد سال است در عرصه رقابت دوام آورده است. بسیاری از شرکت‌های بزرگ در دهه‌های اخیر، به‌ویژه در دهه ۹۰ و سالهای قرن جدید دوام نیاوردند و از رقابت و تغییر و فن‌آوری فروماندند، اما جی‌ای ۱۲۳ سال، یعنی از زمانی که اریسون آن را ایجاد کرد، به رشد خود ادامه داده است. و این تداوم رشد مدیون وجود شخصی به نام «جک ول»

است که در آنجا تغییرات اساسی پدید آورده است.

اما، ما پس از انقلاب چه کردیم، شرکت‌ها را مصادره کردیم. آن‌گاه بنگاه‌ها را به دست دولت سپردیم و اداره‌کنندگان این شرکت‌ها مهندسانی بودند که تجربه بنگاه‌داری نداشتند و خودشان تا آن زمان کار و کسبی راه‌اندازی نکرده بودند و نگرش آنها نگرش کار و کسب نبود. اینها آمدند و کار اداره شرکت‌ها را شروع کردند، اما چون این شرکت‌ها بزرگ و متنوع بود و بنیانگذاران اصلی هم هدفهای استراتژیک دیگر مخصوص به خود را پی می‌گرفتند، مهندسانی که به تازگی مدیریت این شرکت‌ها را به عهده گرفته بودند از مسیر آنها منحرف شدند و کشور ما با دولتی بزرگ مواجه شد. می‌بینیم که در کشور ما نه تنها قهرمانان صنعتی بخوبی پرورش نیافتند، بلکه تا اندازه‌ای نیز کارها به خلاف این روند جریان یافته است.

ما برای المپیادها جشنواره خوارزمی داریم. برای ورزشکاران انتخاب قهرمان قهرمانان را داریم. ولی برای قهرمانان توسعه چه جشنواره‌ای داریم. در

دانشگاه امیرکبیر من طرحی را نوشته‌ام برای جشنواره‌ای به نام «جشنواره امیرکبیر» در این جشنواره کارافرینان سال انتخاب خواهند شد؛ اما، از این طرح باید حمایت شود، چون بودجه‌ای در اختیار نیست و تشکیلاتی برای این کار وجود ندارد. شما جشنواره شهید رجایی را دارید که برای دولتی‌هاست.

ما در کشور می‌خواهیم فضایی را ایجاد کنیم که قهرمانان توسعه هم ارزش پیدا کنند و مورد تشویق واقع شوند. اینان، نه تنها تشویق نشده‌اند بلکه اقدامهایی نیز بر ضدشان کرده‌اند، چرا؟ برای اینکه سرمایه و ثروت در کشور ارزش نیست. در سخن، داشتن دارایی زیاد و بنگاههای بزرگ در کشور ما ارزشمند است، اما من این را قبول ندارم که در عمل نیز به آن‌ها می‌دهند. و آنچه در کشور ما جریان دارد برداشت غلط از دین است؛ برای اینکه دین ما گفته است الكاسبُ حبيب الله، یعنی کاسب دوست خداست، ثروت مشروع را باید محترم شمرد. البته، کارافرینان همه طبق قاعده باید ثروتمند شوند و ثروتشان حاصل فکر و

نوآوری‌شان باشد نه حاصل حقه‌بازی و رانت‌بازی‌شان، اگر در پی تحول نظام اداری هستیم، باید بدانیم که نظام اداری کشور ما زمانی تحول پیدا می‌کند که نخست، سمت و سوی استراتژیک توسعه‌اش مشخص باشد. مدل توسعه هرچه باشد. باید بخش خصوصی را تقویت کند. و ما باید بخش خصوصی را با ارزشهای خودمان تطبیق دهیم. دیگر اینکه، بخش خصوصی‌ای را باید تقویت کنیم که ساختارش رقابتی باشد. سوم اینکه دولت تصدی‌گرا باید به دولت تسهیل‌گرا تبدیل شود. یعنی چه؟ یعنی اینکه با شهامت کامل باید فروش شرکتها را شروع کند. می‌دانید که که پیش از این قرار بود وزارتخانه‌هایی چون جهاد، صنایع، کشاورزی، بانکها و غیر آنها شروع به فروش داراییهای خود به بخش خصوصی کنند. در مرحله‌ای کشور مسائل سیاسی خاص خود را داشت و سپس این دشواریها حل، و مرحله‌ تثبیت نظام آغاز شد. بعد گفته شد که این شرکتها به آشنایان گردانندگان کارها فروخته می‌شود. ضوابط فروش را رعایت



کارآفرینان، را تشویق کنیم و بگوییم حالا که سرمایه‌اش را آورده که به مصرف توسعه کشور برساند و فکر و ایده‌اش را نیز همراه آن کرده است باید از او قدردانی کرد.

اگر در پی تحول اداری هستیم، باید اول دولت سبک را درست کنیم. دولت سبک اولین کارش این است که بپردازد به سیاست‌گذاری توسعه. اصلی‌ترین سیاست‌گذاری به نظر من این است که در محیط کار و کسب، هر کسی که می‌خواهد در کشور شرکتی بزند او را تشویق کنیم ولو اینکه برود شرکت بزند و ورشکست شود. ژاپن‌ها می‌گویند از این ناراحت نیستیم که ده بار به زمین می‌خوریم، اما، خوشحالیم که دفعه یازدهم بلند شویم و سرپای خود بایستیم. اعتقاد من این است که ما حل مسئله اشتغال را در گرو تقویت کارآفرینان و کسانی که امکان بروز و ظهور ایده‌شان در کشور وجود داشته باشد قرار دهیم و آنها را تشویق کنیم.

### دکتر رجب‌بیگی

اکنون چند نکته را به صورت کوتاه عرض می‌کنم. یکی اینکه در زمینه رهبری،

نمی‌کنند. سپس، صحبت از تشکیل سازمان خصوصی‌سازی به میان آمد که اکنون این سازمان نیز تشکیل شده است. حال، ببینیم که آیا این سازمان موفق بوده است. این کار عزم همگانی می‌خواهد. اما، چرا نمی‌فروشند؟ به دو دلیل بسیار روشن: یکی اینکه کسانی که می‌خواهند این کار را انجام دهند خودشان وابسته به تشکیلات مورد نظر هستند؛ به کارگیری نیروی انسانی و کارهای استخدامیشان را در آغاز انجام می‌دهند. کمبود منابع را آنجا حل می‌کنند و بالاخره، در آنجا حق آب و گل تعلقات سازمانی پیدا کرده‌اند که با گذشت زمان تحکیم شده و سخت است که از آن دل بکنند. دولت هم فشار همه جانبه به آنها نمی‌آورد. از این رو خصوصی‌سازی در ایران به کندی پیش می‌رود. دوم اینکه، مانع‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی نیز وجود دارد؛ سرمایه‌داری ایران هم‌اکنون ارزش نیست. باید تفکیک قائل شویم. بین کسی که سرمایه باد آورده اندوخته است و آنکس که سرمایه‌اش ماحصل زحمات و رنج و کوشش او بسوده است، بهتر است

آرمانگرایان از این ویژگی برخوردارند که می‌توانند مردم آرمانگرا را به دنبال خود به حرکت درآورند و این ویژگی نقش خیلی مهمی در توسعه دارد. یکی از پژوهشگران هلندی دربارهٔ این موضوع بررسی کرده که تمدنهایی که شکل گرفته‌اند، آیا رهبران آرمانگرا، به تعبیر پیشگفته، داشته‌اند یا اینکه نخست تمدنی شکل گرفته و سپس رهبران آمده‌اند و ادارهٔ برخوردار از آن را به عهده گرفته‌اند. یعنی اول رهبر آرمانگرا و جامعه‌ساز بوده یا اول جامعهٔ متمدن و سپس رهبران آن، پدید آمده‌اند. نتیجهٔ پژوهشها نشان داده است که رهبران آرمانگرا و برخوردار از بینش مشخص و ارزشمند بوده‌اند که توانسته‌اند مردم را نیز با خود همراه کنند و جامعه‌های آرمانی را ایجاد کنند و بعد به تحول سرنوشت‌ساز دست زده‌اند و در بسیاری از تمدنهای پیشرفتهٔ قدیم، از جمله روم و ایران باستان، نیز چنین بوده است.

نکتهٔ بعد مسئلهٔ برتری تحول تدریجی یا تحول ریشه‌ای است تا زمانی که ساختار دولتی ما از ریشه اصلاح

نشود، نمی‌توان به موفقیت در زمینهٔ توسعه دست یافت. هرچند که تحول و بهسازی تدریجی و انجام فعالیت‌های مشارکتی و بهبود کیفیت تدریجی و موضعی نیز در خور ستایش است و بستر و فرهنگ مناسب را برای توسعه ایجاد می‌کند، اما باید به فکر تحول ریشه‌ای نیز باشیم تا اینکه به این شرکتهای تدریجی قطعیت بخشد. به قول شاعر که می‌گوید: «خانه از پای بست ویران است / خواجه در بند نقش ایوان است» باید به این مسئله، یعنی ضرورت تحول ریشه‌ای نیز توجه شود. اما، دربارهٔ کارافرینان که آقای دکتر احمدپور مثال بیل گیتس را زدند و مثال دیگر در این مورد کسانی هستند که موتور کاوش یا هو را ایجاد کرده‌اند. اینها جوان و دانشجو بودند. مثال دیگر مایکدل دانشجو بود که کامپیوتر را به وجود آورد. نیروی جوانان عامل بسیار قابل توجهی است. آنان می‌توانند برایشان زمینه‌ای فراهم شود و اگر از بند این فکر نجات یابند که بی‌تردید لازم است در کنکور پذیرفته شوند یا لیسانس و فوق‌لیسانس بگیرند و مدارج بالای علمی

را بگذرانند، فکر کار و کسب در ذهنشان تقویت می‌شود و الگوهای کارآفرینی در اندیشه‌شان شکل می‌گیرد. جک ول، کارآفرین شرکت جی ای گفت: «من فقط یک کار کرده‌ام. آمده‌ام افراد خوش فکر و کارآفرین‌ها را جمع کرده‌ام و در اختیارشان پول و سرمایه و امکانات گذاشته‌ام. من فقط خدمتگزار آنها بوده‌ام.» ما هم باید با کارآفرینان همین کار را بکنیم. از آنها حمایت کنیم. آنان را جذب کنیم و در اختیارشان سرمایه و امکانات بگذاریم. این تحول اساسی را دولت می‌تواند ایجاد کند.

### دکتر احمدپور

ما در دانشگاه امیرکبیر کاری غیر از تشکیل جشنواره امیرکبیر هم انجام داده‌ایم و آن هم بررسی است. ما در ایران الگوی قهرمان توسعه نداریم و در کلاس وقتی که قهرمانان خارجی را مثال می‌زنیم دانشجویان برمی‌آشوبند و می‌گویند:

«پس در ایران چه خواهد شد؟» ما بررسی دربارهٔ دوستان کارآفرین را در ایران شروع کرده‌ایم. و این بررسی رو به پایان است،

ما برآنیم که ۲۰۰ الگوی توسعه را ارائه بدهیم. و این نتیجهٔ بسیار جالبی را به دست می‌دهد. این بررسی هم فیلم و هم نوار ضبط صدایشان و سرانجام کتاب و سی‌دی مربوط به زندگی و گفته‌ها و نوشته‌هایشان را در بر می‌گیرد. خیلی از آنها در کشور هستند، اما شناخته نشده‌اند. در میان آنها هم زن و هم مرد وجود دارد. الگوهای بسیار خوبی هستند. ما تلاش می‌کنیم که این الگوها را به‌سان الگوی موفق در جامعه معرفی کنیم. نقش دولت این است که این اشخاص را مورد توجه قرار دهد. برایشان جشنواره تدارک ببیند و آنها را مورد تشویق قرار دهد. فضا و محیط کار و کسب آنها را تلطیف کند. به جو کنونی که فضای فرار سرمایه و فرار مغز کارآفرینان است پایان دهد. هم‌اکنون موضوع الگوهای ایرانی کارآفرینی نیز مطرح است و در دانشگاه‌های دیگر نیز این‌گونه بررسیها انجام می‌شود.

### دکتر رجب‌بیگی

این حرکت خوبی است، اما باید از سوی دولت نیز حمایت شود. نکتهٔ دیگری که

قابل طرح است این است که ما نمی توانیم هر الگویی را معرفی و آن را پیاده کنیم، برای اینکه الگوی توسعه داشته باشیم. مثلاً در کره جنوبی اساس کار توسعه سرمایه‌گذاران خارجی و بخصوص آمریکاییها بودند و این حالت در کشور ما امکانش خیلی کم است که پیش بیاید. ما باید بیشتر برویم سراغ شرکتهای کمابیش کوچک داخلی و توسعه آنها که سرمایه‌های کمتری لازم دارد که می توان آن را از داخل تأمین کرد. من عددی را

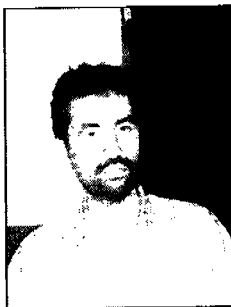
و نرم‌افزاری داخلی ایده‌های مناسب را شناسایی کنیم و به آنها امکانات و اختیارات بدهیم تا اینها خودشان راه توسعه را پیدا کنند و پی بگیرند و همان کاری را که بسیاری از کشورها برای حل مسئله فرار مغزها انجام داده‌اند انجام دهند تا ما نیز به همان نتایج مطلوب در زمینه توسعه برسیم. و این کار همان طور که پیش از این گفتیم، تشویق کارآفرینان داخلی و تأمین امکانات برای آنهاست.

### دکتر علی اکبر احمدی

عرض کنم که در سخنان آقای ستاری فر هم شنیدیم که ما برای پایان طرحهای نیمه‌تماممان که شمار آنها به ۹۰۸۰ طرح می‌رسد به دو‌یست و سیزده تریلیون و پانصد و پانزده میلیارد ریال سرمایه نیاز داریم. امکان تأمین چنین سرمایه‌ای از طریق وامها و سرمایه‌های خارجی، با توجه به نظام ارزشی ما خیلی کم است. و امکان انجام چنین سیاستگذاریهای مالی در داخل نیز وجود ندارد. بنابراین، هر الگویی را نمی توانیم انتخاب کنیم، بلکه باید متناسب با ساختار اقتصادی خودمان و به گونه‌ای متناسب با وضعیت فرهنگی

در خصوص مباحث مطروحه در مورد الگوی توسعه، به معنای اعم کلمه، وظیفه اساسی به دوش دولت است که کارهای اجرایی را بر عهده دارد. این وظایف اساسی نیز از ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی برخوردار است. حقیقت این است که اجرای همه این وظایف نیاز به نظام اداری، یعنی به یک لوکوموتیو، نیازمند است که به قول آقای دکتر احمدپور، به‌سان موتور عمل کند که این مجموعه را به حرکت درآورد و جابجایی از وضعیت موجود به

وضعیت مطلوب را انجام دهد. در بحث حکومت به معنای اعم، ما باید بسترهای لازم را در زمینه قانونگذاری و قضاوت داشته باشیم. و فضای مناسبی را برای قوه مجریه به وجود آوریم که در مرحله اجرا بتواند در خدمت ایجاد اشتغال و کارافرینی در بخش خصوصی قرار گیرد و این نکته بسیار مهمی است. اما، در خود این نظام اداری که موتور تلقی می شود بهبود مستمر، کیفیت‌گرایی، پاسخگویی کوچک‌سازی خود و امثال آن باید اتفاق بیفتند. در مجموع، اینکه چنین نظام اداری باید چه ویژگی‌هایی را داشته باشد تا بتواند چنان مدل مناسبی را پی بگیرد و آن را اجرا کند بحث مهمی است که در اینجا چگونگی تشکیل مدل مطلوب آن را مورد تأکیدی افزون‌تر قرار خواهیم داد.



سیدرضا پورنقی

دارنده کارشناسی ارشد توسعه اقتصادی و برنامه‌ریزی و مدیر کل دفتر خدمات اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی با پیشینه مدیر کل طرح و برنامه در سازمان جهاد کشاورزی

برای آینده‌مان چنین الگویی ارائه دهیم، بلکه، الگوی توسعه‌ای که ارائه می‌دهیم باید به زیربخشهای مختلفی تقسیم شود؛ مثلاً، توسعه شهری. اینکه ما در آینده برای شهرهایمان چه برنامه‌ای داریم؟ ظرفیت و امکانات شهری مثل تهران چقدر باید توسعه یابد؟ و همین‌طور مرز توسعه روستایی تا کجا می‌تواند تداوم پیدا کند؟ چه نهاد و یا چه وزارتخانه‌ای مسئول توسعه روستایی ماست؟ به هر حال، برای همه اینها الگوها و برنامه‌هایی وجود دارد که هنوز نامعلوم و نامشخص است. بنابراین، نکته‌ای که آقای دکتر

### سیدرضا پورنقی

من فکر می‌کنم که یکی از موانع اصلی توسعه در ایران، همان‌طور که دکتر احمدپور اشاره کردند، نداشتن الگوی توسعه است. من بر این تأکید می‌کنم که ما، نه تنها الگوی توسعه نداریم و باید

احمدپور به آن اشاره کردند نکته درستی است: تا این الگوی توسعه مشخص نشود، قوانین و مقررات و به تبع آن کسانی که باید در جامعه کار کنند و کارفرینان هم نمی‌توانند الگوهای روشن و دقیقی نسبت به آینده داشته باشند. بنابراین، تأکید من هم بر این است که برنامه‌ریزان کشور باید در این زمینه اقدامهایی را انجام دهند و آینده‌نگری داشته باشند. به الگوی توسعه که، به هر حال، به‌سان دورنمای برنامه‌ریزی آینده هر کشوری است توجه کنند. بعضی از کشورها برنامه‌های ده ساله، بیست ساله و حتی صد ساله دارند. بنابراین، خوب است که بتوانیم افق بلندمدت را مورد توجه قرار دهیم این برنامه‌ها گاه به انجام می‌رسد و گاه به فراموشی سپرده می‌شود. بنابراین، یکی از مانع‌های اصلی ما مسئله فرهنگی است و بعضی صاحب‌نظران معتقدند که مانع اصلی توسعه نیافتگی کشور ما نیز همین مسئله است. از جمله اینکه ما در کشورمان فرهنگ کار نداریم، فرهنگ تولید نداریم و اینها در نظرمان ارزش نیست. تا زمانی که این مسئله حل

نشود، موضوع کارافرینی با معضلهایی مواجه خواهد بود. با نبود فرهنگ، برنامه‌هایی برای توسعه کشور می‌ریزیم و با زحمت بسیار برای آن آیین‌نامه اجرایی و قوانینی تدوین می‌کنیم، اما این برنامه‌ها در عرصه اجرا با تغییرات چشمگیر و نظارت ضعیف به اجرا درمی‌آید، یعنی از لحاظ فرهنگی به انجام آنها اعتقاد قلبی و راسخ و کاملی نداریم و نمی‌توانیم به آسانی فرهنگ برنامه‌ریزی را در کشورمان در بخش‌های عمومی و بخش خصوصی جاسا بسیندازیم. مثلاً، در زمینه مشارکت‌پذیری، در کشورمان سمینارهای مختلفی برگزار شده و می‌شود، اما در عمل مشارکتی که باید در بخش‌های مختلف و دستگاه‌های مختلف داشته باشیم، محقق نمی‌شود. می‌توان گفت که اگر می‌خواهیم موضوع کارافرینی و ارتباط آن با اشتغال را مورد توجه قرار دهیم، اولین بخش آن این است که دولت و حکومت کارآمد داشته باشیم. این دولت کارآمد اجزایی دارد. اجزای آن کارکنان آن و مدیران آن‌اند که باید از انگیزه لازم و آموزش مستمر برخوردار

داده‌ایم. طرحی، قانون یا لایحه‌ای کجاست که میزان و نقش و قدرت تصمیم‌گیری بخش خصوصی را تعیین کند. در نظام اداری ما این نقش ضعیف و کم‌رنگ است. هرچه بتوانیم نقش بخش خصوصی را که ترویج آن از هدفهای برنامه سوم است قوی‌تر و پررنگ‌تر کنیم طرحها و لوایح و قوانینی که وضع می‌کنیم کارآمدتر خواهد بود و سرانجام اجرایی‌تر خواهد شد. خیلی‌ها به ما انتقاد می‌کنند که چرا پشت درهای بسته تصمیم‌گیری می‌کنیم و چرا به مشارکت و فرهنگ مشارکت و استفاده از نیروی بخش خصوصی اهمیتی نمی‌دهیم. اگر بخش خصوصی فعال بشود، برآستی ما بستر لازم برای کارآفرینی بخش خصوصی را فعال کرده‌ایم و این نکته مهمی است که باید به آن توجه کنیم. و حالا بحثی که ما در وزارت کار پی می‌گیریم، سه‌جانبه‌گرایی است و این بحث در سطح کلان در وزارتخانه جریان دارد و یکی از اقدامهای مثبتی است که در این وزارت انجام می‌دهیم این است که از دیدگاههای مختلف کارفرمایان، دولت و

باشند تا بتوانند کارآمدی خویش را افزون‌تر کنند. و کارآمدی را با وظیفه اصلی که انجام آن بر عهده‌شان قرار گرفته است، تلفیق کنند. برای تعیین میزان این کارآمدی در دستگاههای دولتی به مجموعه‌ای از شاخصها نیاز داریم. شاخصهایی کمی که باید تعیین و مشخص شود. این شاخصها وجود ندارد و یا اگر هم وجود دارد از مقطعی شروع و از مقطع دیگر نیز به فراموشی سپرده می‌شود. بنابراین، اگر خواهان تحولی در زمینه کارآفرینی هستیم، ابتدا باید نظام اداری را که بستر ساز این شرایط است اصلاح شود. موضوع بعدی بحث ایجاد اشتغال است. ایجاد اشتغال تنها وظیفه دولت نیست. بلکه، وظیفه بخش خصوصی نیز هست. اگر بگوییم نیروی کار ما ۱۰۰ نفر را در بر گرفته است، ۳۰ درصد آنان در بخش دولتی و ۷۰ درصد بقیه در بخش خصوصی به کار مشغول‌اند. بنابراین، ایجادکننده اشتغال کجاست؟ پاسخ این پرسش روشن است: در بخش خصوصی. اما، ما در تصمیم‌گیریهامان به چه میزان به بخش خصوصی اهمیت و مشارکت

کارگران که در سر یک میز می‌نشینند و درباره تغییر و اصلاح قوانین و پیشنهاد قوانین تازه بحث و مذاکره می‌کنند و به تفاهم کلی می‌رسند. تاکنون آثار و نتایج خوبی نیز از این گفت و شنودها گرفته‌اند. بنابراین، استفاده از بخش خصوصی می‌تواند در ترویج فرهنگ کارافرینی مؤثر واقع شود. اکنون برمی‌گردم به بحث مربوط به کشور خودمان و برنامه سوم که اکنون در دست اجراست. در برنامه سوم، شاید برای اولین بار رهنمودهای آورده شده کم در بخش اجرا موارد بسیاری را در زمینه کارافرینی دربردارد. یک راهکار اجرایی این است که دولت به اجرای این رهنمودها توجه کند و راهکارها را عملیاتی و قابل اجرا سازد و سرانجام، درباره آثار و نتایج آن در جامعه از ما گزارش بخواهد. با اشاره به این موضوع در یکی از رهنمودها قرار شد که هیأت دولت، شورای عالی اقتصاد و شورای عالی اشتغال حمایت اصولی و مؤثر از بخش تعاونی و توسعه فرهنگ تعاون و کارافرینی و خویش‌فرمایی گروهی را به‌خصوص در تعاونیهای تولیدی و

اشتغال‌زا پی بگیرند؛ و به افزایش سهم اعتبارات بانکی و اعطای کمکهای دولتی، تسهیلات و امکانات جهت توسعه تعاونی فارغ‌التحصیلان توجه کنند. در رهنمود بعد گفته شده است که حمایت از توسعه مشاغل فردی و کارافرینی باید مورد توجه قرار گیرد و باز در جای دیگر اعلام شده است که تسهیلاتی در اختیار متقاضیان اشتغال در فعالیتهای مولد فردی و کارافرینان قرار گیرد و باز در رهنمودی دیگر ترویج فرهنگ تعاون و کارافرینی آمده است. به هر حال در حدود ۱۰ تا ۱۵ مورد است که در بحث کارافرینی به‌صورت مشخص و دقیق در برنامه سوم آمده است. حال اگر از کسی سؤال شود که نتیجه این رهنمودها و راهکارها چه بوده است؛ و در اعطای کمکهای فنی، اعتباری و تسهیلات بانکی باید اولویت را به کجا بدهیم. پاسخ این است که اولویت را باید به کارفرین داد. اما، کارفرین کیست؟ چه درصدی از این تسهیلات به کارافرینان و طرحهای کارافرینی داده شده است؟ آیا کارفرین هم آدمی مثل دیگران است؟ انسانی است



خلاق، صاحب فکر، نوآور و متوقع؟  
گردش کار کارفرین نباید با دیگر  
مستقاضیان متفاوت باشد؟ و آلات  
بنگاهش نباید با آنان متفاوت باشد؟  
رهنمودها و راهکارها همه به سود  
کارفرین پاسخ می‌دهند. اما اگر از کسی  
سؤال شود که عملکرد آنها چگونه است؟  
جواب این است که میلیاردها ریال  
تسهیلات ارزان قیمت در سطح کشور  
توزیع می‌شود، اما هیچ شاخص و معیار  
و عملکرد را در دست نداریم که اجرای  
این راهکارهای اجرایی منجر به نتیجه‌ای  
شده باشد؟ شاید دلیل این موضوع این  
باشد که در تدوین این لایحه و قوانین از  
بخش خصوصی استفاده نشده است. چه  
اشکالی دارد وقتی که می‌خواهیم قوانینی  
را تدوین کنیم، ۵ نفر کارفرین نیز در کنار  
ما حضور داشته باشند و سخنشان را بر  
زبان آورند و ما قوانینی را که می‌خواهیم  
تصویب کنیم و راهکارهایی را که  
می‌خواهیم ارائه می‌کنیم کاملاً کاربردی  
باشد. شاهد هم دلیل این نارساییها این  
باشد که این مصوبه‌ها عملکرد  
چشمگیری ندارد و یا در جریان اجرا

پیگیری نمی‌شود. به هر حال، این  
اقدامهای مساعد را دولت انجام داده  
است؛ اما در عمل هیچ نظارتی بر اجرای  
آنها انجام نمی‌شود. شاید مرکز کارفرینی  
یا کسانی که درگیر انجام این‌گونه کارها  
هستند یا کسانی که ناظر بر اجرای  
برنامه‌ها هستند بتوانند روشی جامع و  
کلی را برای حل این‌گونه مسائل ارائه  
دهند.

اگر من بخواهم سخنانم را خلاصه  
کنم، باید بگویم که عامل عمده مربوط به  
طرز برخورد با کارفرینان را مقوله‌ای  
فرهنگی می‌دانم و همان‌طور که اشاره  
کردم، ما گاهی اوقات افراط و تفریط در  
کارها داریم و الگوسازی نداریم. چه تعداد  
کارفرین در میان جوانان ما وجود دارند و  
چه تعداد کارفرین در میان کارفرمایان ما  
وجود دارد؟ جایگاه کارفرینان در  
کجاست؟ ورزشکار را همه می‌شناسند و  
آن فرد صد ساله را به بسیاری از مردم  
معرفی می‌کنند و با عکس و شرح زندگی  
نشان می‌دهند. چه اشکالی دارد که ما  
برای کارفرینان نیز فیلم و زندگی‌نامه تهیه  
کنیم و اینها را شناسایی کنیم و

بازشناسانیم و الگو و اعتماد به جوانان بدهیم، اکنون ۷۰ درصد نیروی کار ما غیر ماهر است. چرا چنین است؟ چون الگو ندارند. اگر الگو وجود داشته باشد، الگوها بلافاصله به آموزش کاربردی و سرانجام به اشتغال تبدیل خواهد شد.

### دکتر احمدی

اگر ما درباره نظام اداری کمی تأمل کنیم، درخواهیم یافت که نوعی نبود یادگیری بر نظام اداری حاکم است. با توجه به تغییرها و تحولات و پیچیدگیهایی که در شرایط جهانی و داخلی وجود دارد که عرصه‌های گوناگون، از فن‌آوری و نظام‌های اجتماعی و اقتصادی تا پهنه‌های دانش و امثال آن را در برمی‌گیرد. متأسفانه، نظام اداری، نتوانسته است خود را با سرعت و دقت لازم با این تحولات تطبیق دهد. و به همین دلیل، نتوانسته است نقش اساسی را که خدمتگزاری به جامعه است انجام دهد. حقیقت این است که دولت به معنای واقعی کلمه باید متولی کارهای مردم باشد. اما احساس ما این است که دولت نیرو و امکاناتش را به انجام کارهای نالازم

اختصاص می‌دهد. برای مثال، دست به تجارت، صنعت و کارهایی می‌زند که معضله‌های خاص خود را خواهد داشت، زیرا سیستم دولتی سیستمی یادگیرنده نیست که به سرعت بتواند خود را در راستای شرایطی که در سطح داخلی و جهانی پدید می‌آید متحول و با آن شرایط منطبق کند. این یکی از دلایلی است که شاید ما الگوی توسعه را داشته باشیم؛ اما، به آن عمل نمی‌کنیم، زیرا این نظام اداری آنقدر انعطاف‌ناپذیر، خشک، ناپاسخگو و گسترده مرز و بزرگ ابعاد است که در عمل نمی‌تواند پاسخگوی این الگوی توسعه و حرکت در جهت آن باشد. و در بحث سازمان‌های یادگیرنده اشاره به پنج عامل اساسی شده است که در تبدیل این سازمانها به سازمانهای یادگیرنده اثر گذار است.

این عاملها از بالندگی یا توسعه دانشها و نگرشها و مهارتهای فردی شروع می‌شود. کسانی می‌توانند متولی توسعه باشند و دیگران را نیز به همان سمت سوق دهند، در همان راستا پرورش دهند و در آنها مهارت پدید آورند که خود

متحول شده و به توسعه رسیده باشند. دربارۀ برخورداری از الگوهای ذهنی، همین طور، دربارۀ الگوهای ذهنی می توان گفت که متأسفانه، نظام اداری ما توانایی انجام کار گروهی و تفکر گروهی و به عبارتی هم اندیشی و هم فکری در راستای تحول نظام اداری به منظور خدمتگزاری به اشتغال و کارآفرین در جامعه ندارد. اقدام در جهت برخورداری از آرمان یا چشم انداز مشترک (برای مثال، منافع ملی مردم ایران) که همگان ممکن است آن را بپذیرند و نیز پذیرش تحول در نظام اداری، اقدامهایی لازم است که متأسفانه اثری از آن مشاهده نمی شود.

به همین دلیل، نه اعضای نظام اداری و نه مجموعه این نظام، نقش سازنده و تحول آفرین، در کمک به بهبود اوضاع جامعه ایفا نکرده است. و ما پیچیدگیهایی خاص را در زندگی مردم ملاحظه می کنیم.

داشتن الگوی ذهنی پویا و پوی بردن به فرصتهای تازه و ضرورت استفاده از آنها با این نوع نگاه، از دیگر ویژگیهای نظام اداری یادگیرنده و متحول است که باید در راستای خدمتگزاری به کارآفرینان جامعه مورد توجه قرار گیرد. تفکر و رفتار سیستمی در نظام اداری به توجه جامع و کامل به همه امکانات و منابع، به منظور ایجاد اشتغال و کارآفرینی در جامعه منجر خواهد شد.

در عرصۀ تفکر نظام مند بحثهای دیگری در خارج از نظام اداری مطرح است. بحثهای امنیت اقتصادی، اجتماعی و روانی و امثال آن که منجر به فرار مغزها و فرار سرمایه ها می شود و بی انگیزگیهایی را نیز در درون کشور پدید می آورد. کسانی که در نظام اداری یا در جامعه کار می کنند انگیزه های کافی و لازم برای خدمت ندارند. و همین عامل و عاملهای دیگری از این دست ایجاد شده



فاطمه رستم‌خانی

دارنده مدرک لیسانس زبان و ادبیات عرب و کارشناس در وزارت کار و امور اجتماعی با پیشینه رئیس مرکز خدمات اشتغال بانوان، خبرنگار و مسؤول روابط عمومی روزنامه ابرار.

### خانم رستم‌خانی

مباحث اصلی را، به تقریب به‌طور کامل، استادان ارجمند شرکت‌کننده در این بحث مطرح کردند. نقش کارافرینان و جایگاه آن در تأمین اشتغال بر هیچ‌کس پوشیده نیست. آنان می‌توانند نقش مثبت و سرنوشت‌سازی در توسعه کشور ایفا کنند. کارافرینان با داشتن صفاتی چون خلاقیت، ابتکار، اراده، دوراندیشی و مخاطره‌پذیری، افرادی ممتاز نسبت به دیگران به‌شمار می‌آیند و می‌توانند منبع نیروی انسانی مفید و کارآمدی باشند و موجب توان‌افزایی و عامل برتری اوضاع کشور

که نظام اداری را به شکل کنونی درآورده است. در چنین نظامی، نه‌تنها، بحث اشتغال و به عبارت دقیق‌تر کارافرینی تسهیل نمی‌شود، بلکه، خود این نظام مانعی است که نمی‌گذارد این حرکت اتفاق بیفتد؛ اما، فرض می‌کنیم که این نظام اداری وجود نداشت. در این صورت چه می‌شد. برای مثال، اگر وزارت بازرگانی و وزارت صنایع با وظایف و مأموریت و نیروی انسانی کنونی آن نبود چه اتفاقی می‌افتاد؟ و بخش خصوصی در داخل چگونه عمل می‌کرد؟ آیا بهتر از امروز عمل می‌کرد؟ برای مثال، اگر بگوییم که همین پول نفت را، به‌طور مساوی به‌سان حق معیشت و حق بیمه در اختیار افراد قرار می‌دادند و این وزارتخانه‌ها که عده زیادی را استخدام کرده‌اند محدود می‌شدند، آیا وضعیت اشتغال و کارافرینی در جامعه مناسب‌تر نمی‌شد؟ اگر فعالیت‌های نالازم از بخش دولتی حذف می‌شد و تنها سیاست‌گذاری و نظارت به‌عهده دولت گذاشته می‌شد، آیا بخش خصوصی در این زمینه فعالیت عمل نمی‌کرد؟

محسوب شوند. هم‌اکنون که مبحث جهانی شدن مسفتوح و رقابت در عرصه‌های بین‌المللی مطرح است؛ و تولیدکنندگان کالاهایی را تولید می‌کنند که با بهره‌وری افزونتر، کیفیت بهتر و زمان، هزینه و ضایعات کمتر در مدت زمان کوتاهتری می‌توانند آن را به دوردست‌ترین نقاط جهان ارسال کنند، ما، در کشورمان با دغدغه‌های اشتغال مواجهیم. و این حقیقت را در می‌یابیم که ۳,۲۰۰,۰۰۰ نفر بیکار در آن وجود دارند. نظام اداری باید در چنین شرایطی کمی به خود بیاید و به‌سان دست اجرایی دولت، با نگرش دقیق، حرکت‌هایی را در راستای برطرف کردن این‌گونه معضله‌ها انجام دهد. با توجه به اینکه، اکنون ۱۴۵ کشور در سازمان جهانی تجارت (W.T.O) پذیرفته شده‌اند و ما نیز ناگزیریم که در این مسیر گام برداریم، باید در اندیشه‌ی بسترسازی برای تأمین اشتغال باشیم تا در این عرصه از دیگران عقب نمانیم و همچنان موجبات ضرر و زیان مردم را فراهم نیاوریم. ما، باید بتوانیم از تجربه‌ی کشورهای دیگر به‌خوبی استفاده کنیم و با توجه به اینکه مالزی در سال

۱۹۴۵ به استقلال رسیده بود، چگونه توانست با چنین سرعتی به توسعه و پیشرفت همه‌جانبه دست پیدا کند، اما ما نتوانستیم؟ و کشور کره چگونه توانست چنین پیشرفتی حاصل کند، با اینکه زمان و شرایط توسعه در آن کشور با کشور ما همسان بود.

با اندکی تأمل و بررسی در می‌یابیم که کشور کره در بیشتر شاخصها، از جمله نسبت پزشک به جمعیت، میزان سواد، میزان رعایت بهداشت و غیره، از ایران به مراتب عقبتر بود. اما، چه شد که به‌سان کشور برگزیده در تأمین هدفهای برنامه توسعه انتخاب شد. این نکته باید ما را به اندیشه فرو برد که در آنجا چه تجربه‌ای پدید آمد که این میزان از توسعه را سبب شد و پس از دستیابی به آگاهی لازم در این زمینه و تطبیق آن با شرایط کشورمان، از نتایج آن استفاده کنیم. لازم است بررسی جامعه‌شناسانه‌ای را درباره‌ی آن مقطع زمانی انجام دهیم و ببینیم چه شده است که ایرانیان بیشتر طالب شغل‌های یقه سفید شدند، یعنی بیشتر مایل به پست‌میزنشینی و حسرت‌پسزاشکی

شدند و کره‌ایها بیشتر به شغل‌های یقه آبی، یعنی کار و تلاش در عرصه تولید کالاها و خدمات رو کردند و می‌بینیم که کارگر کره‌ای، با وجود اینکه روبانی مشکی رنگ که به علامت اعتراض به بازوی خویش بسته است در محیط کاریش مشغول به کار و تلاش است. و اگر از او پرسیم: اگر قصد اعتراض داری پس چرا در محیط کاری خود مشغول به کار هستی، پاسخ خواهد گفت: این روبان مشکی نشان اعتراض من است. و حضور خود من در محیط کار در جهت منافع ملی کشورم است. ما نیز باید این نکته‌ها را در نظر داشته باشیم.

چون کارافرینی موتور توسعه اقتصادی هر کشوری است (پدر کارافرینی، آقای شومپتر، این نکته را مطرح کرده است). باید در برنامه‌ریزیهای کلان آنها را مورد توجه قرار بدهیم و با استفاده از انتقال تجربه‌های مفید کشورهای که طرحهای آنها قابل اجرا در کشور است. از جمله الگوی کشور ژاپن که در سال ۱۹۵۸، طرحی را برای حمایت از فرهنگ و ترویج کارافرینی، به نام «سربازان فداکار اقتصاد ژاپن» پدید آورد و

آن را در مقطع دبیرستان و دانشگاه در معرض آموزش و اجرا قرار داد و به عبارت دیگر، افراد را برای کسب سود آماده کرد و بسترسازی برای عرصه‌های کسب و کار را انجام داد. اکنون در ژاپن بیش از ۲۵۰ مؤسسه بزرگ کارافرینی وجود دارند که در این زمینه‌ها فعال‌اند.

از سال ۱۹۸۳-۱۹۷۰ در آمریکا رشد صنایع کوچک و متوسط ۳ برابر رشد آن در صنایع دیگر و فن‌شناسی برتر بود. نتیجه این مقایسه نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری در صنایع کوچک می‌تواند بهره‌وری بسیار افزونتری داشته باشد؛ اما، در ایران در این رابطه چه حرکت‌هایی انجام شده است؟

مؤسسه کار و تأمین اجتماعی در سال ۱۳۶۷ طرحهای خوداشتغالی و «آموزش کارافرینی» را به ستاد اجرایی ارائه داد. و شورای عالی آموزش و پرورش، همزمان با تدوین نظام جدید آموزشی در سال ۶۸، کارافرینی را به‌سان یکی از دروس رشته کار و دانش پیشنهاد کرد. و طرح ایجاد «پارک تکنولوژی» و «طرح انکوباتور، مرکز پرورش فن‌آوری» به پیشنهاد سازمان صنایع ملی

سرمایه‌های ملی این کشورند به فراخوان کشورهای پیشرفته در این مورد جواب مثبت دهند. چرا نخبگان و کارآفرینان به سان سرمایه‌های انسانی کشورمان که با صرف هزینه‌های کلان دولتی آموزش دیده و پرورش یافته‌اند به راحتی جذب نظام کارآفرینی کشورهای بیگانه شوند. باید این مسائل را به گونه‌ای ژرفکارانه بررسی کنیم و به سازوکار حل آنها دسترسی پیدا کنیم.

در سالهای ۷۷-۷۸ در کشور دویی ۵۰۰۰۰ شرکت متشکل از سرمایه‌گذاران ایرانی که در آنجا حضور داشتند به ثبت رسیدند و این برای کشورمان بسیار مصیبت‌بار است که چرا نتوانسته است سرمایه‌های خود را به گونه‌ای بهینه جذب کند. دولت باید طرحریزی کند که بتواند در قبال نیازمندیهای کارآفرینان پاسخگو باشد. به گونه‌ای که زمان مراجعه کارآفرینان به آن، خدمات ویژه‌ای را، به بهترین ترتیب ممکن، در اختیار ایشان قرار دهد. در درجه نخست ظرفیت و فرهنگ پذیرش کارآفرینان را داشته باشد.

ایران ارائه شد که این مرکز اولین بار در اصفهان و گویا در تهران نیز ایجاد و راه‌اندازی شده است. در انکوباتورها می‌توان کارآفرینان را پرورش دهیم (این افراد را می‌توان از پیش شناسایی کرد) از جهات مختلف، از جمله آموزش، خدمات مشاوره‌ای، تسهیلات اعتباری و مدیریتی مورد نیاز، می‌توانیم بسترسازی بهینه‌ای را به طور کامل انجام دهیم و کار را به آن حد برسانیم که در دوره‌های زمانی یکساله، سه‌ساله و بیشتر پرورش یابند و تقویت شوند و با توجه به قابلیت‌های خود آنان از بار دولت بکاهیم و استقلال ایشان را در عرصه کار تأمین کنیم. و به مرور می‌توانیم از این طریق مسائل اشتغال کشور را نیز حل کنیم، و با عنایت به اینکه اشتغال دغدغه اصلی مسئولان اجرایی کشور است و هنوز هم نتوانسته‌ایم آن‌طور که شایسته است این مشکل را برطرف کنیم. کشور ما با مسئله فرار مغزها مواجه است و طبق آمارهای موجود، ایران در سال ۷۹-۸۰ در میان ۶۱ کشور جهان رتبه اول فرار مغزها را داشته است. چرا باید جوانان این مرز و بوم که جزء منابع و

برنامه‌ریزی متفاوتی با محاسبه شاخصهایی خاص را در نظر گرفته‌ایم. ما در این زمینه تجربه کافی نداریم و توانسته‌ایم برنامه‌ریزی همه‌جانبه‌ای را اعمال کنیم. متأسفانه، صبرمان هم کم است و شکاف علمی فن‌شناختیمان با کشورهای پیشرفته بسیار زیاد است. بنابراین، دچار دل‌سردی و یأس می‌شویم و از استمرار کار مفید باز می‌مانیم و بازدهی کارمان متأسفانه همواره ضعیف بوده است.

شیوه‌هایی را می‌توان برای تقویت نقش خدمتگزاری نظام اداری به کار گرفت. باید دید مدیر ارشد این نظام و دستگاه چه میزان در زمان کارش را برای پاسخگویی به کار می‌گیرد و در جلب رضایت مراجعان می‌کوشند. مدیران ارشد ما در هر دستگاهی، به‌طور معمول گرفتار تشکیل نشستهای پی‌درپی بوده‌اند؛ اما، اگر اعتقاد داریم که این حرکت و کارمان مهم است، چرا مدیران ارشد دستگاه هم باید درگیر این کار شوند. در نظر بگیرید که کارافرینی بخواهد مدیر دستگاهی را ببیند چقدر از وقت او تلف خواهد شد؟ چقدر پشت درهای بسته

خود نظام باید مسائل اجرایی را شناسایی و حل کند و تسهیلات راحت‌تری را در اختیار آنان قرار دهد و بانکها تسهیلات خود را به آسانی به ایشان عرضه کنند. در سازمان ثبت شرکتها نیز با اخذ مجوز وزارت صنایع و دیگر سازمانها مسیر اداری را کوتاه‌تر کنند و کمتر این‌گونه افراد را در پیچ و خم کارهای اداری سرگردان کنند. نکته‌های پیشگفته اثربخشی مطلوبی را در کارفرینان فراهم می‌آورد. مدیران ارشد در هر دستگاه خود را ملزم به پاسخگو بودن در برابر مراجعان و کارفرینان بدانند و نظارت دقیقی را در این زمینه اعمال کنند یا اینان به‌گونه‌ای مطلوب و با رسیدن به رضایت کامل و گرفتن خدمات بهینه از نظام خدمتهای خارج شوند.

البته، بحث تحول نظام اداری مدت زیادی نیست که در کشورمان مطرح شده و جایگاه مطلوب را به دست آورده است. ما هنوز نتوانسته‌ایم راهکارهای اصلی را تأمین کنیم اینکه چه می‌خواهیم؟ به کجا می‌خواهیم برویم؟ هنوز نامعلوم است. و تنها توانسته‌ایم وضعیت حاضر را ترسیم کنیم و گاه مستغیرها را دگرگون و



خواهد ماند؟ چقدر باید بکوشد تا ارتباطی برقرار کند تا مدیر دستگاه را ببیند و البته، مدیران ارشد دستگاهها کمتر نزد مراجعان ظاهر می شوند، و مدیر دستگاه هنگامی که در جریان کارها حضور نداشته باشد عملیات اجرایی نظام و چگونگی پاسخگویی و جذب بخش خصوصی و کارآفرینان را نمی داند و آگاه نیست که چه نقاط ضعفی بر دستگاه تحت فرمانش حاکم است. مسئله دیگر وجود قوانین دست و پاگیر در نظام اداری است و تغییر مکرر ضوابط اجرایی و خدمتدهی به مردم، قوانین مالیاتی و عوارض چند جانبه و گاه سلسله ای از مقررات قانون کار و بحثهای کلان اقتصادی کشور و نبود ثبات نیز افزون بر این مسائل است. با توجه به شکاف علمی میان بخش دولتی ما و کشورهای پیشرفته، بخش خصوصی (جمع استادان و دانشگاهیان) نیز بهره‌وری لازم را ندارد. بخش خصوصی در کار پژوهش سرمایه‌گذاری کرده است، اما نمی تواند از نتایج این پژوهش از جنبه کاربردی برخوردار باشد و آنها را به دولت ارائه دهد. از این رو، این نتایج مورد استفاده دولت قرار نمی گیرد و موجبات دلسردی و بی انگیزگی بخش خصوصی را نیز فراهم می کند. بر مصوبات خود دولت که برای اجرا به دستگاهها ارسال می شود نیز نظارت دقیقی اعمال نمی شود و معلوم نیست که آیا همه دستگاهها خود را ملزم به اجرای آن می دانند یا نه؟ در جهت بسترسازی و کیفیت افزایی در نظام اداری نیز می توان حرکتهایی را انجام داد. ایجاد بانک اطلاعاتی از همه کارآفرینان برای الگو گرفتن جوانان این مرز و بوم از آنان، ترویج فرهنگ پذیرش کارآفرینی از طریق انواع رسانه های گروهی، چاپ و نشر زندگی نامه این کارآفرینان، نوع خلاقیت و ابتکارشان و رنجهایی که تا به دست آوردن نتیجه مطلوب کشیده اند، گنجاندن درسهای مرتبط با کارآفرینی در درس دبیرستانی و دانشگاهی و کارهای دیگری از این دست، ممکن است در این زمینه نتایج مثبت به بار آورد. بهنگام کردن همه اطلاعاتی که در دستگاه وجود دارد و اینکه در زمان مواجه شدن با کارآفرین بتوانیم، با استفاده از شیوه های مدرن و

فن آوری روزآمد، به گونه‌ای سریعتر و در مدتی کوتاهتر (با نظام دولتی الکترونیکی و بدون کاغذ) رضایت مشتریان و کارافرینان را جلب کنیم و فضای کارافرینی و بحث آموزش را گسترش دهیم، اقدامهایی است که باید همروند با ایجاد فرصتهای شغلی در کشور به پیش رود. و آموزشها با مصرف کمترین هزینه برای پرورش کارافرینان همراه باشد. متأسفانه مراکز آموزشی همایشها و سمینارهایی تخصصی را دربارهٔ این‌گونه مسائل برگزار می‌کنند که هزینه‌های گزافی را در بردارد و امکان شرکت کارافرینان بیکار را فراهم نمی‌آورد.

### دکتر رجب بیگی

دو مورد از سخنان خانم رستم‌خانی را مورد تأکید و بررسی بیشتر قرار می‌دهم. ۱. بحث سازمان یادگیرنده، فضایی که افراد در آن رشد می‌کنند، اینکه رشد افراد مبنای یادگیری بیشتر آنهاست و تفویض اختیار بیشتر در گرو امکان اطلاع‌رسانی بیشتر به آنهاست. هرچه کنترل بیشتر شود یادگیری کاهش می‌یابد ولی تفویض

اختیار امکان گفتگو را افزایش می‌دهد و به تبع آن یادگیری افزایش می‌پذیرد. وجود لایه‌های بسیار سازمانی، شامل: وزیر، معاون، مدیر کل، مشاور عاملی بازدارنده است. پس باید از این لایه‌های اضافی سازمانی صرف‌نظر کنیم. مدیران اجرایی مانع‌هایی سازمانی برای کارافرینان محسوب می‌شوند. لایه‌های سازمانی برای سرکارگذاشتن کارافرینان نه خدمت به کارافرینی است.

۲. با توجه به اینکه دانش‌آموزان در کشورمان در نظامی آموزشی قرار دارند که ناچارند درسها را بدون توجه عمیق به محتوای آن حفظ کنند و قبولی و یا نمره بالایی را کسب کنند ایجاد دروس کارافرینی مشکل را حل نمی‌کند. کارافرینی در محیط باز اثربخشی بیشتری دارد. نباید با قرار دادن این مباحث در واحدهای درسی، تحت فشار آموزشی، دانش‌پژوه آنها را حفظ کند و نمرهٔ قبولی بگیرد. این حفظ کردن مطالب او را دچار دردمر می‌کند و به‌سان مانعی در راه ایجاد فضای مساعد برای کارافرینی به حساب می‌آید. میان دانش‌پژوه و مطالب درسی

او رابطه سازنده برقرار نمی‌کند و موجب می‌شود که او درس را به اجبار حفظ کند. البته، نظام آموزشی این امکان را می‌دهد که دانش‌پژوهان به سختی و ناراحتی و عصبانیت بتوانند از این رقابتها بیرون آیند. و مسائل مربوط به کنکور و مسائل مشابه آن را حل کنند.

اما، ببینیم در کشور ژاپن با کارآفرینان چگونه برخورد می‌کنند.

در محیط و پارک و فضای باز ابزار و تجهیزات برای درست کردن ماشین، البته در سنین خیلی ابتدایی، در اختیارشان می‌گذارند. در آنجا، همه با سلیقه و میل خودشان ماشین درست می‌کنند. و سپس ماشینهای درست شده را در معرض فروش قرار می‌دهند که معلوم شود کدام یک از ماشینها را بیشتر می‌خرند. و این یعنی کارآفرینی. ابتدا کار عملی در محیط باز صورت می‌گیرد و در اینجا مسئله نمره و فشار مطرح نیست، بحث رقابت‌های آنچنانی هم مطرح نیست. این است که هم‌اکنون درسی به نام «وصیت‌نامه امام» راه‌اندازی شده است. این درس را من دیدم و متوجه شدم که

مخالف آرمانهای حضرت امام است. در این درس مسئله حفظ کردن و تحمل فشار روانی و با این شیوه‌ها نمره گرفتن یا نگرفتن مطرح است. و یاد گرفتن این درس هیچ فایده‌ای نمی‌تواند داشته باشد؛ و بیش از اینکه موجب تشویق شود جنبه تحریک ضدیت دانش‌پژوهان را دارد. بنابراین، در نظام آموزشی گذاشتن چنین درسهایی دردی را دوا نمی‌کند، مگر اینکه درسی را به صورت عملی درآورند و در جریان عمل آن را به کارآفرینان آموزش دهند.

### دکتر احمدی

اکنون این بحث را جمع‌بندی می‌کنیم و نتایج حاصل از آن را، به‌سان محصول دانش نظری و تجربه عمل شرکت‌کنندگان در این گفتگو در اختیار نظام اداری کشور قرار می‌دهیم.

آقای دکتر احمدپور اشاره کردند که ما الگوی توسعه نداریم و در نخستین گام باید الگوی توسعه متناسب با شرایط و نظام ارزشی ایران و وضعیت سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی کشورمان را طراحی کنیم. به‌علاوه، ما از وجود

رهبری یا مدیریت اجرایی توسعه غفلت کنیم و باید افرادی مثل امیرکبیر را برای پرچمداری توسعه در سازمانهای کشور پرورش دهیم. چنین کسی باید با آرمانهای خود بتواند دیگران را همچون آهنربا مجذوب خود کند. البته، تأکید بر رهبری توسعه با توجه به ویژگی کارافرینی و نقش کارآفرینان در جامعه لازم است. به این ترتیب، مسئله نبود اشتغال حل می‌شود، زیرا ارزشهای حاکم بر جامعه الگوهای کارآفرینی را اشاعه می‌دهد و کارآفرینان از جایگاه والایی برخوردار خواهند شد.

### آقای پورنقی

مسائل اقتصادی ارتباط بسیار پیچیده‌ای با مسائل مذهبی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی دارد. و کسی که در بنگاهداری قدرت خود را نشان دهد می‌تواند از عهده اداره کارها برآید. رهبر سیاسی محض ممکن است به هیچ رو از عهده چنین اقدامی برنیاید.

### دکتر احمدپور

آیا در همه موارد تقسیم کار کرده‌ایم؟ ما فقط رهبران سیاسی را آورده‌ایم بالا و آنان را به کارهای گوناگون تخصیص داده‌ایم،

کارآفرینان از جایگاه والایی برخوردار خواهند شد.

### دکتر احمدپور

در دولت ما هیچ یک از کارگزاران خودشان تا به حال کسب و کاری را راه‌اندازی نکرده‌اند. از مدیران عالی اجرایی گرفته تا مدیران میانی و عملیاتی. چون کسی که تا کنون خودش اداره بنگاهی را به عهده نداشته است نمی‌تواند در رأس سازمانی قرار گیرد که به کار سیاستگزاری و برنامه‌ریزی می‌پردازد. اگر کسی از پیش بنگاه یا فروشگاه را اداره

اما جواب نگرفته‌ایم. شما الگوهای متفاوتی را بر سر کار آورده‌اید که همه خیرخواهان انقلاب و همه اشخاصی متعهد بوده‌اند. همه آدمهایی موجه و مبارز بوده‌اند. همه اینها لازم است. بعد سیاسی و اجتماعی شخصیت رئیس‌جمهور مهم است و من آن را نفی نمی‌کنم؛ اما، می‌گوییم که علاوه بر اینها رئیس‌جمهور باید کسی باشد که مژه کار را زیر دندانش حس کرده باشد. این موضوع ربطی به دنیاداری و وابسته بودن ندارد، اما معنیش این است که این فرد باید بتواند بداند که مفهوم «انتفاع» چیست. معنی کار و کسب چیست. و بنگاهی را راه‌اندازی کرده باشد. همه دولت‌مردهای ما انسانهایی متعهد و باتقوا هستند و ما بحثی بر سر این موضوع نداریم، اما همه معتقدیم که شمش کار و کسب ندارند. اگر می‌خواهیم کار این کشور درست بشود، رهبری اجرایی آن باید درست بشود، یعنی رئیس‌جمهور کسی باشد که از کار و کسب آگاه باشد و خودش کار و کسبی را راه‌اندازی کرده باشد. در هر کاری که می‌کند اقتصادی فکر کند و از وقتی که می‌گذارند از جلسه‌ای که

می‌گذارد و از فضایی که ایجاد می‌کند نتیجه اقتصادی حاصل کند. اگر به نشستهای هیأت دولت بروید خواهید دید که اعضای کابینه چگونه تصمیمهایی می‌گیرند. مرتب آیین‌نامه و بخشنامه و از این قبیل اسناد تصویب می‌کنند. دولت باید فضای کار و کسب را بشناسد. اکنون که الگوی دولتی جواب نداده است؛ و الگوی خصوصی‌سازی را در همه دنیا آزموده‌ایم و می‌بینیم که بر پایه نتایج پژوهشها جواب داده است، چرا در کشور خودمان نیز آن را نیاز ماییم. البته، دولتمردان ما باید با سیاست نیز آشنا و از رمز و راز آن آگاه باشند؛ اما، من معتقدم که گستره دیگرش باید پرنرنگتر و وسیعتر باشد. البته، رأی مردم است که تعیین می‌کند چه کسی باید زمام امور دولت را به دست گیرد؛ اما، مردم، یا به عبارت بهتر رأی‌دهندگان، باید همه ابعاد و جوانب قابلیت‌های او را در نظر بگیرند و صرف‌نظر از فضای فکری و مدیریتی و گرایشهای سیاسی حاکم، ما مسئله‌مان فرهنگی است، اما ارزشی نیست. اگر فرصتی بر این باشد که باید چالشی پدید آید و تبادل

ورزشکاران نشست داشته باشم، اول کاری که می‌کردم، بهترین بازرگانان و صنعتگران را نزد خود می‌خواندم و او را با عنوان «قهرمان صنعت» به همگان معرفی می‌کردم. این فرهنگ‌سازان و آدمهای موفق و کارافرین که گرد هم آیند، کاروان کارافرین توسعه شکل می‌گیرد، وقتی رهبر در رأس مسائل اجرایی قرار گیرد، پیام او و حرکت‌های او بازتاب پیدا می‌کند. کار و کسب باید در کشور ارزش پیدا کند و هر کس که شرکتی تأسیس کرد کار او ارزشمند شمرده شود. این فضا را چه کسی باید ایجاد کند؟ خود ایشان. و موانع‌اش را نیز خود ایشان باید برطرف کنند. مسئله این است که دولتمردان هر کشور برای اداره آن کشور فکری کنند. در کشور ما آنان باید به اینکه کار و کسب را کسانی بجز خود آنان راه‌اندازی کنند بیندیشند و چنین کسانی را مورد حمایت قرار دهند.

در این مورد دو نوع دیدگاه وجود دارد: یکی آنکه می‌گوید: بذر را به صورت ژنتیکی تقویت کنیم تا آن را در هر زمین ناهمواری که بپاشیم بدون مشکل بروید. دیدگاه دیگر می‌گوید بذرهای نامناسب را

افکاری انجام گیرد من، به شما در این کشور با همه موانع فرهنگی موجود در آن الگویی موفق را معرفی می‌کنم. می‌گویند فرهنگ کار در کشور ما وجود ندارد. آیا با همین سخن همه چیز تمام می‌شود. من شرکتی را به شما نشان می‌دهم که ۲۴ ساعت کار می‌کند و در محیط رقابت بین‌المللی نیز به گونه‌ای پویا حضور دارد.

### آقای پورنقی

بحث درباره فضای کلی است؛ بحث موردهای استثنایی نیست. من برگردم به حرف خودتان و مثالی که درباره حضور هزاران نفر در فضاهای هنری و ورزشی زده شد. این حقیقت نشانه آن است که فرهنگ کار ترویج نشده است. و گویی صدا و سیما متوجه نیست که صنعتگری که در کارخانه است کارافرین است و این فضاهای سرگرم‌کننده اهمیت کمتری دارد. و همه استعدادها را به این سمت بردن غلط است.

### دکتر احمدپور

من اگر به جای آقای رئیس‌جمهور بودم، به جای اینکه فقط با هنرمندان و

هم که مشکل ژنتیکی دارد، در زمین حاصلخیز بکاریم تا ثمر دهد. وظیفه دولت ایجاد فضای مساعد است. وظیفه دولت ما نیز این است که در دستگاههای کشور فضایی مساعد ایجاد کند و این فضای مناسب نیاز به امنیت دارد. اول، امنیت سیاسی و بعد امنیت اجتماعی سرمایه، امنیت که به وجود آمد، فضاهای مساعد دیگری نیز به وجود خواهد آمد؟ یعنی چه؟ یعنی فضاها آرام می شود و ارزشهای تازه پدید می آید. این ارزشها چیست؟ دگرگونی محیط ارزشی و محیط کار و کسب است باید در باره بچه هایی که می خواهند کار را از مدرسه شروع کنند بررسی کرد. باید درس کارآفرینی را برایشان گذاشت و نگرش آموزش و پرورش درباره اینکه دانش آموز فقط باید علمی بار بیاید؛ درست نیست، بلکه، بچه باید از اول معنی خرید و فروش را بفهمد و انتفاع را بشناسد.

اینکه درباره ژاپن صحبت به میان می آورند و کلاسی در فضای باز را مطرح می کنند نشانه خلاقیت است و همه جوهره کار و کسب نیز خلاقیت است. و اجازه آزاد

اندیشیدن و اجازه ابتکار و نوآوری دادن نیز. باید ریشه کارآفرینی را در نوآوری و در فضای آموزشی و پرورشی جستجو کرد؛ اما اگر معنای کار و کسب را وزیر آموزش و پرورش ما می دانست، اولین کاری که می کرد، این بود که همه مدیران کل و همه آموزگاران را جمع کند و بگوید که در سرکلاس تنها بحث سیاسی نکنید. جوان، فردا که شما فعالیت آموزشی پایان پذیرفت و دانشنامهات را گرفتی نباید بروی استخدام جایی شوی. باید خودت نیز بتوانی کار و کسبی را انتخاب کنی. و بدانی که چگونه می توان کار و کسبی را راه اندازی کرد. همه درسهای کارآفرینی مهارت توأم با دانش است. اما، به خلاف الگوی دیگر کشورهای توسعه یافته، ما فقط دانش پروری می کنیم، اما هنوز هم تنها همین کار را به قوت انجام می دهیم. من می گویم باید کار و کسبی را به وجود آورد که ابتکار در آن ارزشمند باشد. ابتدا باید ارزش بازرگان را بالا برد و سپس متناسب با آن به گسترش کسب و کار پرداخت. با مدیر شرکت پاک سمن مصاحبه ای انجام شد که کار را در زیرزمینی در شهر زنجان

شروع کرده بود و بیسواد هم بود. الان از دیگران دعوت می‌کند بیایند با او شریک شوند. این آقا با یک نفر کار را شروع کرده و ۵۰۰ نفر کارگر دارد. شما در کدام الگوی توسعه چنین چیزی را دیده‌اید؟ این آقا را چه کسی می‌شناخته و چه کسی به او گفته که چنین فعالیتی را راه بیندازد. هیچ‌کس. تنها خودش فکر کرده و به این نتیجه رسیده است. رئیس‌جمهور یا هر دولتمرد دیگر باید بینش‌هایش دگرگونی‌پذیر باشد، چون نگرش‌های ما وابسته به دولت است. حالا می‌توانند نام آنها را فرهنگ بگذارید.

### دکتر رجب‌بیگی

تضادی در گفته‌های شما وجود ندارد. شما بر این نکته تأکید دارید که دولتمردان لازم نیست حتماً کار تجاری کرده باشند. البته، سخن دکتر احمدپور درست است که دولتمردان ما اول مشاغل دولتی را اشغال می‌کنند و بعد با مسائل اقتصادی آشنا می‌شوند. این دو دیدگاه خیلی با هم متفاوت است.

### آقای پورنقی

البته، این شرایط در رژیم گذشته هم

وجود داشته و چیزی اتفاق نیفتاده است. ۵۷ سال حکومت دست آقایان بود. الگوی جامعه‌شناسی که تحقیق کرده و چیزی گفته است. این الگویی است که در کشور خودشان جواب می‌دهد ما باید ببینیم آن الگو در کشور ما چه کاربردی دارد؟ بله، کشور ژاپن که در امر کارآفرینی سرمایه‌گذاری کرده و مشکل محدودیت منابع داشته، با کشور ما فرق دارد. آموزش و پرورش ایران باید چکار کند؟ در آنجا بحث دیگری مطرح است. در فرهنگ ژاپن همه چیز با فرهنگ ما متفاوت است. الگوی ایران باید با آنجا فرق داشته باشد. این‌طور نیست که بگوییم فقط یک عامل مهم است و فقط رهبری است که باید به آن توجه شود، بلکه، عامل‌های مختلفی در کار است.

### دکتر احمدپور

هر کشور نظریه توسعه‌ای دارد. کم و بیش، جهتگیری باید انتخاب شود. نظریه توسعه مشکلی ندارد. ما آدم‌های تجربی نداریم و در مدیریت اشکال داریم و کسی که بنگاه‌داری کرده بیشتر شیوه‌های مدیریت را می‌داند.



ما مدیریت بخش خصوصی را در ایران کشته‌ایم. و بخش خصوصی سامان‌یافته‌ای هم نداریم. جالب است که بگویم شرکت‌هایی که در حال حاضر خوب کار می‌کنند شرکت‌های بورسی هستند چون جامعه ما تابع بخش دولتی بوده است، شرکت‌های بورسی مان خوب کار می‌کنند که نیمی از مالکیتشان دولتی است. ما بخش خصوصی موفقی در ایران نداریم.

### آقای پورنقی

مقصودمان از بخش خصوصی فقط کارخانه‌دار نیست. منظورم از بخش خصوصی بازاری هم هست.

### دکتر احمدپور

ریشه توسعه در تولید کشور است. بدین سبب باید مسائل موجود در عرصه تولید را حل کنیم یا بازرگانی که نمی‌شود کشور را اداره کرد.

### آقای پورنقی

ممکن است بشود. نمی‌توان گفت که تنها صنعت عامل توسعه است.

### دکتر احمدپور

الگوی توسعه کشوری مثل دویی بر پایه بازرگانی است. برای اینکه جمعیتی ندارد. در ایران نمی‌شود سیاست دویی را در پیش گرفت. ایران کشوری است که نیرو - محور و منبع - محور است و سوابق فرهنگی دارد. من که وارد الگوی توسعه ایران نشدم که چه میزانی از خدمت، بازرگانی و تولید و صنعت باید داشته باشیم. عرض من این است کشور ما کشوری است که بنگاهداری را باید در آن رونق داد. کشورهای پیشرفته

دنیا بخش خصوصی قوی دارند. اما، در ایران این‌طور نیست. ما به بخش خصوصی اجازه کار نداده‌ایم و در مورد کار و کسب‌های کوچک و پیتزافروشی در ایران خوب جا افتاده است. ساندویچ‌فروشی و مغازه‌داری و بنگاه‌های کوچک در این زمینه موفق بوده‌اند، در بساز و بفروشی اگر دولت دخالت نکرده بود از لحاظ اصول کار و کسب بخوبی جا افتاده بود. اما، اکنون به هیچ رو بنگاه حرفه‌ای جا افتاده دیگری نداریم. اما، در دولت شرکت‌هایی که در بورس هستند شرکت‌هایی حرفه‌ای هستند شما کار در بانک و اداره‌ای مثل مدیریت

بیمارستان یا بنگاه خصوصی یا خود دولت و بخش خصوصی را با هم مقایسه کنید. اگر قدری کار هم انجام می‌شود در بنگاههای کوچک خصوصی است. وقتی بنگاهی وارد بازار بورس می‌شود ۱۰۰ نفر سهام‌دار آن‌اند و اگر کمترین اشتباهی در کار رخ دهد باید مدیران جواب ۱۰۰ نفر را بدهند. به همین دلیل است که سازمانی که پاسخگوی مردم است، در صورت بروز اشتباه در آن، امکان ادامه کار از بین خواهد رفت؛ نه مثل وزارتخانه‌ها که بودجه‌های آنها به راه است. دانشگاهها نیز همین‌طور است. بودجه‌ها تأمین می‌شود و ارزیابی عملکرد نیز با تسامح شدید همراه است.

**دکتر احمدی**

جمع‌بندی: همان‌طور که در ضمن سخنان استادان شرکت‌کننده در این گفتگو شنیدیم، نظام اداری یادگیرنده، علاوه بر اینکه نیازمند رهبر یادگیرنده، خدمتگزار، مربی و طراح است، باید با کارگروهی، الگوی ذهنی، آرمان مشترک و مهمتر از همه تفکر نظام‌مند در خدمت بخش کارافزین قرار گیرد. تفکر نظام‌مند از توجه به عامل یگانه فرد خاص اجتناب می‌کند.

در سازمان یادگیرنده قهرمان یا برنده خاص مطرح نیست. همه مسؤول‌اند و هر عامل ارزش خاص خود را دارد. البته، بحث و گفتگوی بسیاری در این مورد هنوز وجود دارد و بسیاری از مباحث بررسی نشده است.

دربارۀ موضوع بسیار مهم اشتغال و کارافرینی در نظام اداری، از همه خوانندگان محترم درخواست می‌کنیم که با توجه به سخنان طرح شده در این گفتگو، پاسخها یا پیشنهادهای خود را درباره پرسشهای در پی آمده به دفتر نشریه ارسال کنند.

۱. به نظر شما نظام اداری یادگیرنده و متحوّل برای خدمتگزاری به بخش خصوصی کارافزین باید چه ویژگیهایی داشته باشد؟
۲. مانعهای اشتغال و کارافرینی در نظام اداری ما کدام است؟
۳. چه مبانی فرهنگی، اداری و ... برای ایجاد اشتغال باید به‌وجود آید؟
۴. چه پیشنهادهایی درباره بهبود و تعامل نظام اداری و اشتغال و کارافرینی دارید؟

