

## گروه مشاوران جوان، تحسین ایده، نقص در طراحی، آسیب ها در عمل

علی ترابی کلاته قاضی<sup>۱</sup>

### چکیده

جوانان به جهت ظرفیت های آینده ساز خود به عنوان یکی از مهمترین سرمایه انسانی کشورها محسوب می شوند. در همه الگوهای حکمرانی و کشورداری طرح ها و تجارب مختلفی جهت بهره مندی از این ظرفیت راهبردی ارائه و بکار گرفته شده است. در ایران نیز در این راستا اقدامات مهمی صورت پذیرفته است و با توجه به تأکیدات فراوان رهبر معظم انقلاب اسلامی (مدظله) در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بر نقش آفرینی جواناندر جهت تحقق اهداف انقلاب اسلامی، ضروری است که تجارب بکارگیری جوانان بررسی و با توجه به اقتضائات نسبت به این مهم طراحی دقیقی صورت گیرد.

این مقاله، با مراجعه به مقالات و پژوهش های مختلف، مستندات موجود، تجربیات نگارنده مقاله حاصل از فعالیت در گروه مشاوران جوان و نیز استفاده روش مند از نظرساحب نظران و فعالین گروه های مختلف مشاوران جوان در کشور به بررسی تجربه گروه مشاوران جوان در کشور پرداخته است. ابتدا با استفاده از تحلیل محتوا به بررسی مستندات پرداخته شده است، سپس با استفاده از تکنیک طوفان مغزی و بعد از آن روش دلفی مجموعه گزاره های قوت و ضعف در ساحت ایده و طراحی گروه مشاوران جوان و نیز ساحت اجرا و پیاده سازی آن احصاء و ارائه گردیده است.

بررسی این پژوهش نشان می دهد که ایده گروه مشاوران جوان و نیز طراحی کلی صورت گرفته با وجود نقاط ضعف آن، قابل تحسین ارزیابی می شود اما غفلت از برخی از نکات، گروه مشاوران جوان را در مرحله عمل دچار آسیب هایی نموده است.

### کلیدواژه ها:

گروه مشاوران جوان، جوان گرایی، جوانان، حکمرانی

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه علامه طباطبایی، پژوهشگر دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام.

## مقدمه

همه دولت‌ها یا به تعبیر درست‌تر، بسیاری از آنها به دنبال طراحی و اجرای برنامه‌ها و سیاست‌هایی هستند که از طریق آنها بتوانند کشور و مردم خود را به پیشرفت و توسعه هر چه بیشتر برسانند و سعادت و رفاه را برای آنان به ارمغان آورند. سراسر تاریخ بشری مملو از کوشش‌هایی است که در این زمینه صورت گرفته، و البته بسیاری از آن‌ها نیز در رسیدن به نتیجه ناکام مانده است (نادری، ۱۳۹۰). در هر جامعه سیاسی، جوانان از جمله مهمترین قشرهای هر جامعه هستند که خصوصیات ویژه آن‌ها در عرصه‌های مختلف مدیریت سیاسی، اقتصادی و فرهنگی بررسی حضور آن‌ها در مناصب مهم سیاسی، اقتصادی و فرهنگی را محل بحث و تبادل آراء قرار داده است؛ لذا بر همین مبنا است که سیاست جوانگرایی بیش از پیش مورد توجه قرار می‌گیرد. در جمهوری اسلامی ایران نیز چنین است و جوانان به عنوان قشر اغلب تحصیلکرده، پرتلاش و دارای نیروی جوانی مرکز توجهات و تحلیل‌ها هستند به گونه‌ای که مقام معظم رهبری (مدظله) خطاب به جوانان دانشجویان از تعبیر مؤذنان جامعه یاد میکنند که در صورت عدم هوشیاری آنها، فریضه جامعه قضا میشود؛ به همین جهت است که جوانگرایی در حکمرانی کشور و گردش نخبگان، موضوع بسیار حیاتی و راهبردی است که همواره در سخنان رهبر معظم انقلاب (مدظله) نیز مورد توجه قرار گرفته است. همچنین این موضوع به آن حد است که در بیانیه گام دوم انقلاب نیز دارای نقشی محوری دارا می‌باشد. این مهم با بررسی اجمالی بیانات مقام معظم رهبری (مدظله) و تأکید ایشان بر استفاده از جوانان، دارای اهمیتی دوچندان میگردد؛ اما علیرغم همه این نشانه‌ها و ادله هنوز هم استقبال و اهتمام جدی به سیاست جوانگرایی در کشور دیده نمیشود.

ورود انقلاب اسلامی به دهه پنجم خود دارای اقتضائاتی است که طی مسیر بدون ملاحظه این اقتضائات ناشدنی است. اقتضائات و اصول حرکت در دهه‌های آتی در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی تشریح شده است؛ یکی از این اقتضائات مهم را رهبر معظم انقلاب اسلامی «عظمت نقش نیروی جوان متعهد» در پیشبرد گام‌های انقلاب اسلامی بیان نمودند و جوانان را دارای نقش محوری در تحولات آینده انقلاب اسلامی دانسته‌اند. ایشان برای «جوان» مدنظر در بیانیه نیز توضیحی و شاخصی بیان نموده‌اند به فرموده ایشان «نه هر جوانی؛ جوانی که احساس تعهد کند، احساس مسئولیت کند.» (بیانات در دیدار جمعی از جوانان، ۱۳۷۷/۲/۷).

یکی از تجربه‌های حاصل شده در انقلاب اسلامی در جهت بهره‌مدی از نسل جوان در امورات کشور تجربه تشکیل گروه‌های مشاوران جوان بوده است. تجربه‌ای که هم در مقام نظر و هم در مقام عمل دارای موافقان و مخالفانی بسیاری است. جهت طی مسیر موفق در گام دوم و بسترسازی نقش آفرینی

موثر جوانان نیاز به بررسی تجارب مرتبط در گام اول انقلاب است. در این پژوهش به بررسی این تجربه پرداخته شده است. بدین صورت که ابتدا به بیان مباحثی در رابطه با جوان و مفهوم جوان پرداخته شده است، سپس فرمایشات مقام معظم رهبری (مدظله) در رابطه با جوانان و نقش آنان در انقلاب اسلامی ارائه شده است. پس از آن به بیان برخی از توضیحات راجع به گروه مشاوران جوان ارائه شده است. در بخش پایانی نیز نتایج این پژوهش و تحلیل آن مطرح شده است.

## مبانی نظری

### جوان

فصل جوانی از زیباترین فصول زندگی است و هرانسانی دوست دارد از طولانیترین فصل‌ها نیز نباشد. وقتی صحبت از سال‌های جوانی می‌شود، هرکس علاقمند است بداند به چه کسانی جوان گفته می‌شود. جوان در زبان فارسی به معنای هر چیزی است که از عمر آن زمان زیادی نگذشته باشد، حیوان و خواه نبات؛ مقابل پیر و شیخ است خواه انسان باشد (فرهنگ معین، ۱۳۸۶: ۳۶۰). درقرآن کریم واحادیث واژه‌های گوناگونی ناظر به جوان است. دو تعبیر رایج در این زمینه عبارتند از:

"فتی" از ریشه «فتی / فتو» که درقرآن کریم و احادیث آمده است. صاحب کتاب مقایس اللغة درمعنای آن مینویسد «یدل علی طراوه و جده» بر شادابی و جدید بودن دلالت می‌کند (ابن فارس، معجم المقایس اللغة) به نقل از (مقدسی، ۱۳۹۶: ۹).

۱- واژه «شاب» از ریشه «شب» که درقرآن برعکس احادیث وجود ندارد. درمعنای لغوی آن آمده است «یدل علی نماء الشیء و قوته فی حراره تعتریه» برشکوفایی و برخورداری از حرارت دلالت دارد (ابن فارس، معجم المقایس اللغة) به نقل از (مقدسی، ۱۳۹۶: ۹).

این دو معنا باید در جوان وجود داشته باشد، یعنی جوان هم باید با نشاط و شاداب باشد و هم ایستا نباشد و همواره نوآوری و شکوفائی داشته باشد تا به کمال پیش برود. اسلام میگوید این شادابی نباید فقط ظاهری باشد، بلکه باید با شادکامی همراه باشد؛ یعنی آنچنان دل شاد باشد که در اوج مشکلات يك حالت امید در فرد وجود داشته باشد (مقدسی، ۱۳۹۶: ۹).

محققان، افرادی که در محدوده ی سنی بیست تا چهل سال قراردارند را جوان میدانند. لورابک (۱۳۹۲) جوانی را به دوره ی ششم از بین هشت دوره زندگی انسان اطلاق کرده است؛ اولین گام او در دوره های سه گانه ی بزرگسالی (جوانی، میان سالی و پیری) است که بازه ی ۲۰ تا ۴۰ سالگی را در بر می‌گیرد. انسان با ورود به ۲۰ سالگی میل به مشارکت و تأثیرگذاری در اجتماع را پیدا می‌کند و می‌کوشد اندوخته‌ها و

آموزشهای خود را در مسیر ادای دین خود به جامعه به کارگیری کند و مسیر خود در رسیدن به این هدف مقدس را هموار گرداند (مطهری و پردل، ۱۳۹۷: ۹۸).

بخشی از این فعالیتهای جوان به مطالبه‌گری از حکومتها مرتبط می‌شود. واکنش حکومتها در مواجهه با عدالتخواهی جوان متفاوت است. برخی این قشر را به حاشیه می‌رانند؛ برخی این نیرو را به نحو وسیعی مورد توجه قرار داده و برخی نیز راه میانه را در به کارگیری آنها انتخاب می‌کنند و با توزیع جوان در مناصب مختلف در کنار نیروهای باتجربه از آنها بهره می‌برند (مطهری و پردل، ۱۳۹۷: ۹۸).

دنیای امروز و فردای جوانان و نیز واقعیت‌های امروز و فردای جامعه، مرهون نوع نگرش غالب جامعه به جوانان است. این که جوانان برای یک جامعه فرصت تلقی می‌شوند یا تهدید، بسته به نوع نگرش مسئولین، مدیران و مریبان آن جامعه دارد. نوع نگرش ما به جوانان است که فرصت‌های لازم برای رشد و تکامل روحی و معنوی آنان را فراهم می‌سازد؛ جایگاه، نقش و وظایف آنان را در اجتماع و نوع انتظارهایی را که از آنان می‌رود، مشخص می‌سازد؛ آنان را برای پذیرش مسئولیت‌های خطیر اجتماعی، دینی، اخلاقی، خاوادگی و... آماده می‌کند و یا برعکس آنان را از پذیرش اینگونه مسئولیت‌ها گریزان و متنفر می‌سازد و هویت ویژه‌ای به آنان می‌بخشد. (حسینی زاده و حاجی ده‌آبادی، ۱۳۸۶)

پذیرش مشارکت جوانان در توسعه جامعه، مستلزم شناخت ماهیت مشارکت و آگاهی از منافع بالقوه آنان برای تمامی افراد دخیل است. به طور کلی افرادی را که از مشارکت جوانان کسب منفعت می‌کنند می‌توان به سه گروه تقسیم کرد: ۱- خود جوانان، ۲- برنامه ریزان و سیاست‌گذاران، ۳- سایر اعضای جامعه (دیوید، ۱۳۸۶: ۲۶).

## جوان و نقش آن در کشور در کلام مقام معظم رهبری (مدظله)

### انقلابی جوان محور:

یکی از نکات محوری در باور مقام معظم رهبری محوریت نقش جوانان در انقلاب اسلامی است. این نقش محوری هم در شکل‌گیری انقلاب و هم در تداوم حرکت انقلاب اسلامی تأکید شده است. "معنای تشکیل بسیج این بود که خدای متعال به امام بزرگوار این تعلیم را داد، این الهام را کرد که سرنوشت انقلاب را بسپرد دست جوانها؛ نه فقط جوانهای آن روز. وقتی جوانها وارد میدان شدند، این امانتی را که دست آنها سپرده شده است، این اعتمادی را که به آنها شده است، دست به دست در طول زمان به یکدیگر منتقل میکنند" (بیانات در دیدار با بسیجیان، ۹۵/۹/۳)، رهبر معظم انقلاب اسلامی، استمرار نقش آفرینی جوانان را در گروه ارتباط بین نسلی می‌داند و در بستر این ارتباط این نقش منتقل می‌شود.

"امام [با تشکیل بسیج] سرنوشت انقلاب را سپرد به جوانها؛ و هر مجموعه‌ی جوانی، هر نسلی، وقتی از جوانی پا میگذارد به میانسالی، در واقع این امانت را تحویل میدهد به نسل جوان بعد از خودش و این سلسله تمام‌نشدنی است" (بیانات در دیدار با بسیجیان، ۹۵/۹/۳).

### جوانان، پیش‌ران و موتور حرکت انقلاب:

جوانی با پیش‌قدمی و پیش‌رانی نیز نسبتی دیرینه دارد و تاریخ بشریت گواه صادقی است بر این ادعا که جوانان همواره پیشگام تحولات مهمی سیاسی-اجتماعی و حتی اقتصادی بوده‌اند. جوانان همانطور که در خیزش اسلامی ملت ایران و تداوم استقرار جمهوری اسلامی نقش‌آفرین بودند، امروز نیز پیشگام و پیش‌ران حرکت انقلاب به سمت اهداف و آرمانها به حساب می‌آیند. این پیش‌رانی می‌تواند تمام سرمایه‌های کشور را نیز در جهت پیشرفت کشور به خدمت آورد. به همین جهت رهبر معظم انقلاب اسلامی ضمن قائل بودن به نقش‌آفرینی‌آحاد مردم نسبت به انقلاب، برای جوانان نقش ویژه‌ای قائل هستند و استفاده از واژه "پیش‌ران" برای جوانان حاکی از اهمیت و منحصر به فرد بودن این نقش است. "اندیشه‌ی پیران و فکرو تجربه‌ی آنها آن وقتی به کار می‌آید که حرکت جوانانه‌ی جوانان وجود داشته باشد؛ پیش‌ران حرکت انقلاب، جوانها هستند (بیانات در دیدار با بسیجیان، ۹۵/۹/۳)، مجموع آحاد ملت و کشور مأموریت دارند انقلابشان را حفظ کنند؛ این وظیفه‌ی همه‌ی ما است؛ اما جوان پیش‌ران است، موتور حرکت است (بیانات در دیدار با بسیجیان، ۹۵/۹/۳)

### مسئولیت سپاری به جوانان بر مبنای شایسته‌محوری:

یکی از نکات مهم در بیانات مقام معظم رهبری اعتقاد به تجربه ارزشمند بکارگیری جوانان در انقلاب اسلامی و ضرورت استفاده از این تجربه به عنوان الگویی موفق می‌باشد. "اینکه جوانها را بیاورند، با انگیزه‌ی دین وارد میدان کنند، مسئولیت را به آنها بسپارند، به آنها اعتماد بکنند؛ این شد یک الگو. حالا که الگو شد، دوستان ما در خیلی از کشورها از این الگو بهره گرفتند دشمنان [هم] نشستند برایش برنامه‌ریزی کردند. (بیانات در دیدار با بسیجیان، ۹۵/۹/۳). از دیگر نکاتی که در مسئولیت سپاری به جوانان باید مدنظر قرار گیرد موضوع شایسته‌سالاری است. تأکید بر شایسته‌محوری و انتصاب بر مبنای شایسته‌سالاری در بیانات معظم له مورد تأکید بسیار است. "ملاک انتخاب و انتصاب شایسته‌سالاری است. در فتح مکه، پیغمبر یک جوان نوزده ساله را گذاشتند حاکم مکه. پیغمبر مکه را که فتح کردند، لازم بود حاکم یا فرمانداری آنجا بگذارند. این همه پیرمردها و بزرگان بودند، اما پیغمبر یک جوان نوزده ساله را منصوب کرد. بعضی‌ها اشکال کردند که آقا این سنش کم است، چرا او را گذاشتید؟ طبق این

روایت، پیغمبر فرمود: «لا یحتج محتج منکم فی مخالفتہ بصر سنّه»؛ کسانی که با انتصاب این شخص برای فرمانداری مکه مخالفند، استدلالشان را این قرار ندهند که چون سنش کم است، جوان است؛ این استدلال، استدلال درستی نیست. یعنی اگر استدلال دیگری دارید، خیلی خوب، بیائید بگوئید؛ اما کم بودن سن، جوان بودن، استدلال درستی نیست. «فلیس الاکبر هو الافضل بل الافضل هو الاکبر»؛ آن کسی که بزرگتر است، لزوماً برتر نیست؛ بلکه آن کسی که برتر است، در واقع بزرگتر است. افضل، یعنی شایسته‌تر. این شایسته‌سالاری است؛ خوب، اینها باید رعایت شود. در همه‌ی نظامات جمهوری اسلامی، در قوه‌ی مجریه، در قوه‌ی مقننه، در قوه‌ی قضائیه، در نیروهای مسلح، در نهادهای گوناگون، این اصل شایسته‌سالاری باید رعایت شود. شایسته‌گزینی؛ گزینش باید بر طبق معیارها و صلاحیتها باشد، نه بر طبق امیال و چیزهای شخصی. این در اسلام خودش یک اصل است. تمام این تغییرها و تبدیلهائی که در اسلام وجود دارد، بر اساس این است" (بیانات در دیدار دانشجویان کرمانشاه، ۱۳۹۰/۷/۲۴).

«از اوایل انقلاب، در کارهایی که در اختیار من بوده، به جوانان مسؤولیت می‌دادم؛ هم در نیروهای مسلح، هم در کارهای دولتی، هم در دوران ریاست جمهوری. تجربه‌ی من این است که اگر ما به جوانان اعتماد کنیم - آن جوانی که شایسته دانستیم به او مسؤولیت بدهیم و صلاحیتش را داشت؛ نه هر جوانی و هر مسؤولیتی - از غیر جوان، هم بهتر و مسؤولانه‌تر کار را انجام می‌دهد؛ هم سریعتر پیش می‌برد، هم کار را تازه‌تر و همراه با ابتکار بیشتری به ما تحویل خواهد داد؛ یعنی روند پیشرفت در کار حفظ می‌شود. برخلاف غیر جوان که ممکن است کار را بالفعل خوب انجام دهد، اما روند پیشرفت در آن متوقف خواهد شد. غالباً این‌گونه است. آن زمان که ما در شورای انقلاب بودیم، نسبت به همین موضوع، به ما و دوستان دیگری که در آن شورا بودیم، اعتراض می‌شد. افراد مسنی - عمدتاً شصت ساله، هفتاد ساله، هفتادوپنج ساله - هم در آن شورا بودند، که خیلی عقیده به جوانان نداشتند و می‌گفتند چرا شما به جوانان رو می‌دهید و اینها را بی‌خود وارد کارهای عمده می‌کنید؟! اینها دوست نمی‌داشتند که به جوانان خیلی میدان داده شود. البته دوست می‌داشتند که جوانان از آنها اطاعت کنند و دنبالشان راه بروند! می‌گفتند آنها جوانند، ما پیریم؛ باید دنبال ما بیایند. خیلی حاضر نبودند به جوانان اعتماد کنند؛ ولی ما اعتماد می‌کردیم و جواب آنها را هم در واقع با تجربه‌ی عملی‌ای که می‌دیدند خوب کار انجام می‌گیرد و پیشرفت می‌کند، می‌دادیم و داده می‌شد». (بیانات در دیدار جمعی از جوانان، ۱۳۷۷/۲/۷).

### جوانان و حل مشکلات کشور

سازش با آمریکا مشکلات کشور را حل نمیکند، بلکه افزایش خواهد داد؛ مشکلات سیاسی‌ای اگر داشته باشیم، مشکل اقتصادی اگر داشته باشیم؛ مشکلات ما را خودمان باید حل کنیم؛ مشکلات ما را شما جوانها باید حل کنید (بیانات در دیدار دانش‌آموزان و دانشجویان، ۹۵/۸/۱۲)

### ویژگی‌های جوانان:

یکی از مهمترین ویژگی‌هایی که از جوانان در کلام مقام معظم رهبری (مدظله) بارها و بارها بیان شده است، نشاط و سرزندگی و شادابی جوانی است. «جوان، سرشار از امید و نشاط است و مایل است کاری به او محوّل کنند و آن را با شجاعت و خطرپذیری انجام دهد» (۱۳۸۱/۸/۱۳). به فرموده رهبری: «جوان، سرشار از امید و نشاط است و مایل است کاری به او محوّل کنند و آن را با شجاعت و خطرپذیری انجام دهد.» (۸۱/۸/۱۳)

### اعتماد به جوانان:

اعتماد به ظرفیت جوانان هم در سیره معمار کبیر انقلاب (ره) به صورت بارز قابل بررسی و مشاهده است و هم در بیانات و سیره رهبری مقام معظم رهبری (مدظله) قابل رصد و بهره‌برداری است. «روحیه‌ی جهادی یعنی اعتقاد به این‌که «ما می‌توانیم»؛ و کارِ بی‌وقفه و خستگی‌ناپذیر و استفاده از همه‌ی ظرفیت وجودی و ذهنی و اعتماد به جوان‌ها» (بیانات در دیدار کشاورزان، ۸۱۱۳/۱۰/۱۴). رهبری سیره حضرت امام (ره) را گوشزد می‌کنند و می‌فرمایند: «امام به جوانان اعتماد و اعتقاد داشتند. لذا مثلاً فرماندهان اولیه سپاه پاسداران - که هسته اولیه سپاه را اینها گذاشتند - این مجموعه عظیم را تشکیل دادند و سپاه در جنگ آن همه نقش آفرید. وقتی اینها به امام معرفی شدند و امام اینها را شناختند، به هیچ وجه نگفتند که شما جوانید، چطور میخواهید این کار را بکنید؛ نخیر، بلکه استقبال هم کردند. یا مثلاً در کابینه شهید رجایی، یک عده جوانان خیلی خوب بودند. اولین کابینه‌ای که جوانان را به معنای واقعی کلمه وارد مسؤولیت کرد، کابینه شهید رجایی بود.» (۷۷/۱۱/۱۳)

### جوان مؤمن انقلابی از مهمترین ظرفیت‌های کشور

مقام معظم رهبری (مدظله) بارها و بارها در ضمن تذکر ظرفیت‌های عظیم کشور به یادآوری ظرفیت جوانان و استفاده از این ظرفیت در جهت حل مسائل کشور تأکید داشته‌اند. «تجربه‌ی چهل ساله به ما نشان میدهد که کشور ظرفیت مقابله‌ی با مسائل و چالشها را در هر سطحی دارا است؛ یعنی کشور ظرفیتهای فوق‌العاده‌ای دارد برای اینکه با همه‌ی مسائل و مشکلات و چالشهایی که پیش آمده است،

یا ممکن است پیش بیاید مواجه بشود و بر آنها غلبه بکند. ظرفیت کشور خیلی زیاد است؛ مهم این است که این ظرفیت به وسیله‌ی مسئولین شناسایی بشود و در همه‌ی بخش‌ها افراد مؤمن، جوانهای بانگیزه به کار گرفته بشوند؛ عناصر جوان و بانگیزه و مؤمن و متشّرع؛ چون کسی که متشّرع است، احتمال خیانت در او خیلی کمتر از کسی است که به دین باور ندارد. این آن چیزی است که ما را به هدفمان نزدیک میکند» (سخنرانی نوروزی خطاب به ملت ایران، ۱۳۹۹/۱/۳)

### عهده داری جوانان در عرصه‌های مدیریتی کشور

اما کلام ایشان در جمع دانشجویان که اولین روز خردادماه انجام شد، پیامی متفاوت و رنگ و بوی دیگری داشت! معظم‌له در بخشی از این دیدار با برشمردن حرکت عمومی انقلاب مبتنی بر بیانیه گام دوم، به موضوع راهکارهای عملی تحقق نقش آفرینی جوانان پرداخته و در نهایت می‌فرماید: «نتیجه‌ی اینها چه می‌شود؟ اینجا من این جور یادداشت کرده‌ام که سرانجام [اینها]، کشاندن نسل جوان متعهد به عرصه‌ی مدیریت کشور [است]، ... ورود در عرصه‌ی مدیریت برای نسل جوان از این راه‌ها اتفاق می‌افتد و طبعاً اگر نسل جوان وارد عرصه‌ی مدیریت شد، و مدیران ارشد نظام از جمله‌ی جوان‌های متعهد [شدند] - که من گفتم جوان‌های متعهد حزب‌اللهی، یعنی واقعاً باید حزب‌اللهی باشند؛ به معنای درست کلمه‌ی حزب‌اللهی - آن وقت آن حرکت عمومی کشور طبعاً استمرار پیدا می‌کند، سرعت پیدا می‌کند و انجام می‌گیرد.» (۹۸/۳/۱)

این صراحت در باب ضرورت کشاندن نسل جوان متعهد حزب‌اللهی به عرصه مدیریت کشور می‌تواند نویدبخش تحولی بزرگ در عرصه اداره کشور باشد که نیازمند تامل در ابعاد آن هستیم.

### جوانان در عمل توانمندی خود را اثبات کرده‌اند:

ادعای جوانگرایی، ادعایی خام و بافته‌ای نظری و ذهنی نیست که ما به ازای خارجی نداشته‌ایم، بلکه با صراحت می‌توان گفت که جوانان با حضور در عرصه‌های مختلف، توانایی و کارآمدی خود را به اثبات رسانده و کارنامه درخشانی برای خود رقم زده‌اند. از نگاه رهبری «هر چه زمان به پیش می‌رود، امید ملت ایران به نسل جوان درس خوانده و بالنده‌اش بیشتر می‌شود. جوانان این ملت در همه‌ی میدان‌ها توانسته‌اند برتری‌ها و درخشندگی‌های خود را به اثبات برسانند.» (۸۷/۱۱/۲۷) معظم‌له یادآوری می‌فرماید: «اگر صحبت کارهای فناوری پیچیده است، همین جوانها هستند؛ انرژی هسته‌ای را هم جوانهای ما دارند سرپا می‌کنند؛ در سلولهای بنیادی هم جوانهای ما دارند فعالیت می‌کنند؛ و در فناوری زیستی، فناوری نانو، و انواع و اقسام فناوری‌ها، هر جا می‌رویم جوانهایند؛ جوانهایی که نه دوران جنگ را دیدند، نه امام را ملاقات کردند، نه از اول انقلاب خاطره‌ای دارند. پس این حرکت، حرکت پویانده و بالنده



است. به میدان عمل و خدمت و تلاش که می‌رسیم، همین حرکت عظیم بسیج سازندگی را می‌بینیم؛ به میدان سیاست و اعلام حضور که می‌رسیم، حرکت ۹ دی را می‌بینیم، حرکت ۲۲ ی بهمن را می‌بینیم، حضور عظیم در انتخابات را می‌بینیم؛ اینها معنای چیست؟ معنای این است که امروز جوانان ما - که اکثریت قاطع ملت ما هستند - و عموم ملت ما در همان جهت حرکت انقلاب اسلامی و با همان ضرب دست انقلاب، رو به فزاینده‌گی هستند، دارند پیش می‌روند. (بیانات در دیدار جهادگران بسیج سازندگی ۸۹/۶/۳۱)

رهبری معظم انقلاب تلاش دارند تا نمونه‌های فراوانی از کارهای بزرگی که توسط جوانان انجام شده را به مسئولین کشور گوشزد کنند و حاصل فرآیند اعتماد به جوانان را برای ملت نیز رونمایی نمایند. لذا در کلام ایشان مثال‌های متعددی از این موفقیت‌ها بارها آورده شده است. نمونه بارز این موفقیت میدان تولید علم و فناوری است که معظم‌له تأکید دارند: «هر جا که ما بر ابتکار و استعداد جوانان با انگیزه، مومن و مخلص تکیه کردیم و آن‌ها را ارج نهادیم، چشمه‌های جوشان پیشرفت پدیدار شد که پیشرفت‌های هسته‌ای، دارویی، سلول‌های بنیادی، نانوتکنولوژی و برنامه‌های صنعتی دفاعی نمونه‌های عینی این واقعیت هستند» (۹۳/۲/۲۳).

### جوانان و آمادگی ایستادگی و استکبار ستیزی

روحیه جوانی با ایستادگی و زیر بار زور نرفتن نیز سازگاری ممتازی دارد. جوان به واسطه آنکه کمتر تعلق دارد و روحیه محافظه‌کاری بر شجاعت و غرور و حریت جوانی غلبه نکرده است، به ذات یک انقلابی است. لذا در برابر دشمن نیز جرات و جسارت بیشتری از خود نشان می‌دهد و همواره در صف اول مقابله قرار داشته است.

تقابل امروز جمهوری اسلامی با دشمن نیز که به روزهای سخت و حساسی رسیده و استکبار جهانی با همه توان برای ضربه زدن به نظام اسلامی و ملت ایران به میدان آمده است، نیارمندی میداننداری جوانان است. مواجهه همه‌جانبه‌ای که با محوریت جنگ اقتصادی دشمن این روزها شاهد آن هستیم، سناریوی چند لایه‌ای است که راه مقابله با آن نیز هوشمندی و تدبیر مسئولین و ملت را می‌طلبد. یکی از ملاحظات مهم در مقابله با این جنگ اقتصادی بهره‌گیری از نبوغ و توانمندی جوانان است. جوانان کشور امروز نیز در صف اول مدافعان این سرزمین قرار دارند. به تعبیر رهبری: «امروز نیز جوانان ما با روحیه و حماسه‌ای شورانگیز مهبیای دفاع، از دستاوردهای انقلاب اسلامی‌اند. امروز نیز ملت ما و جوانان ما در همه‌ی میدانها آماده‌اند تا از افتخارات خود دفاع کنند.» (۸۱/۱۱/۱۷)

## گروه مشاوران جوان

یکی از روش های جانشین پروری مدیران، استفاده از نیروهای جوان مستعد برای فعالیت های مدیریتی است که جمهوری اسلامی ایران از سال ۱۳۸۵، گروه مشاوران جوان در نهاد ریاست جمهوری شکل گرفته است (بذریاش و انصاری، ۱۳۸۵).

### شرح وظایف گروه مشاوران جوان:

در بررسی شرح وظایف گروه های مشاوران جوان گزاره های مشترکی دیده می شود که معرف ماهیت و کارکرد گروه مشاوران جوان در دستگاه های مختلف است. در این بررسی گروه مشاوران جوان آموزش و پرورش، گروه مشاوران جوان شهرداری، گروه مشاوران جوان استانداری، گروه مشاوران جوان فرمانداری و گروه مشاوران جوان ریاست جمهوری مورد بررسی قرار گرفته است.

از مهمترین موارد شرح وظایف گروه مشاوران جوان می توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ۱- ارائه پیشنهاد های لازم برای اجرایی نمودن دیدگاه ها و منویات مقام معظم رهبری و ریاست محترم جمهوری در موضوعات مرتبط با حوزه فعالیت دستگاه مربوطه خصوصا مسائل جوانان
- ۲- تحلیل رویدادها و وقایع در نهاد مربوطه و کشور و بیان پیشنهاد های مناسب راهبردی به مسئول نهاد مربوطه.
- ۳- شناسایی و ارتقاء بینش علمی - مدیریتی جوانان نخبه، برای بهره گیری لازم از توانمندی های آنان
- ۴- استفاده از توان، استعداد، اندیشه و خلاقیت جوانان در تصمیم سازی و تصمیم گیری
- ۵- مشاور تخصصی به استاندار در امور مربوط به حوزه های فعالیت دستگاه مربوطه
- ۶- ارتباط مستمر با سازمان ها و تشکل های جوانان و جمع آوری و تحلیل دیدگاهها و انعکاس آنها به مسئول دستگاه مربوطه.
- ۷- انجام مطالعات و تحقیقات لازم در امور جوانان و ارائه راهکار برای پیشرفت امور آنها.
- ۸- ارتباط با دانشگاه ها و دیگر مراکز علمی و استفاده از یافته های پژوهشی در جهت افزایش کارآمدی و بهره وری در دستگاه مربوطه
- ۹- اجرا و تحلیل نظرسنجی های مختلف از طیف جوانان به منظور استفاده راهبردی از نتایج آنها
- ۱۰- ایجاد تقویت و روحیه نشاط، شادابی و پویایی در دستگاه مربوطه
- ۱۱- بررسی مسایل فضای مجازی و آثار آن بر جامعه خصوصا جوانان و ارائه پیشنهاد در این زمینه

۱۲- بررسی مسائل کسب و کارهای نوین (استارت آپ ها) و چگونگی رشد و توسعه آنها در دستگاه مربوطه

۱۳- الگوسازی از اقدامات برجسته جوانان در دستگاه مربوطه

## پیشینه

مرور پیشینه پژوهش این واقعیت را مشخص می کند که علی رغم بیان سخنان تحلیلی و یا نوشته های فراوان، پژوهش های علمی درباره موضوع پژوهش حاضر یعنی تجربه گروه مشاوران جوان در کشور بسیار نادر است. جهت بررسی پیشینه، پژوهشگر با جست و جوی کلید واژه های مرتبط با موضوع پژوهش در پایگاه های مختلف نشر آثار علمی توفیق چندانی در بدست آوردن پژوهش های قابل اعتناء نداشت. در ذیل برخی از پژوهش های بررسی شده در راستای موضوع پژوهش ارائه گردیده است.

۱- مطهری و پردل (۱۳۹۸)، در پژوهش خود با عنوان «جوان گرایی در حکومت امام علی علیه السلام»، به بررسی تطبیقی جایگاه جوان گرایی در حکومت امام علی علیه السلام و گونگی توزیع پست های حکومتی به عنوان یک راهبرد پرداخته اند. نتایج پژوهش نشان داده است که از میان ۱۳۶ انتصاب امام علی علیه السلام ۴۲ انتصاب به جوانان اختصاص دارد. حضور جوانان در همه قسمت های مدیریتی حکومت امام علی علیه السلام نشان دهنده اهمیت و توجه ویژه آن حضرت به این گروه سنی در کنار بهره مندی از میان سالان و کهن سالان است.

۲- عباسپور تهرانی، حسن، آزوغ، زهرا (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "سیاست خوب جانشین پروری در کنار اجرای غلط گروه مشاوران جوان در ایران" به بررسی ادبیات جانشین پروری و آسیب شناسی گروه مشاوران جوان از منظر جانشین پروری پرداخته اند. نتایج این تحقیق توجیهی بر سیاست خوب جانشین پروری در کنار آسیب شناسی اجرای غلط آن در گروه مشاوران جوان می باشد.

۳- طیبی ابوالحسنی و همکاران (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان "بررسی آمادگی گروه مشاوران جوان شهرداری مشهد برای پیاده سازی مدیریت دانش" به بررسی مطالعات نظری و ادبیات مدیریت دانش پرداخته است و علاوه بر آن به بیان معرفی کلیات گروه مشاوران جوان نیز مطالبی ارائه گردیده است و در نهایت سطح آمادی گروه مشاوران جوان شهرداری مشهد را سطح توسعه ارزیابی نموده است و برنامه های منظم برای پیاده سازی مدیریت دانش در سازمان را در این گروه مورد تأیید قرار داده است.

۴- طیبی ابوالحسنی و کوشا (۱۳۹۵)، در مقاله ای با عنوان «ارزیابی عملکرد با بکارگیری ترکیب مدل تحلیل پوششی داده ها و TOPSIS (مورد مطالعه گروه مشاوران جوان شهرداری مشهد)» به ارزیابی عملکرد گروه مشاوران جوان شهرداری مشهد پرداخته اند. نتایج تحقیق نشان داده است که همه ۷ واحد سازمان مورد مطالعه کارا بوده اند.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به نقش و اثر آن در میان مخاطبین آن که مدیران و کارگزاران کشور می باشند از نوع کاربردی است. هدف پژوهش بررسی تجربه گروه مشاوران جوان در کشور جهت فهم و شناخت دقیق ترین ایده و تجربه در راستای تحقق جوان گرایی به صورت مطلوب در کشور می باشد. با در نظر گرفتن ادبیات مربوط به جوان و جوان گرایی و نیز بررسی بیانات مقام معظم رهبری (مدظله) در این رابطه مطالعه دقیق متن مجموعه منابع در دسترس پیرامون تجربه مشاوران جوان در کشور پرداخته و پس از آن با استفاده از روش طوفان مغزی گزاره های اولیه پیرامون نقاط قوت و ضعف گروه مشاوران جوان احصاء گردیده است. در مرحله بعد گزاره های اولیه احصاء شده را از طریق روش دلفی مورد بررسی خبرگان و فعالان گروه های مشاوران جوان قرار گرفته و در نهایت در دو ساحت ایده و طراحی و اجرا و پیاده سازی مجموعه ۱۱ گزاره نقاط ضعف و ۱۳ گزاره نقاط قوت تدوین، جمع بندی و ارائه شده است. راهبرد تحقیق کیفی است و همانطور که ذکر شد روش محوری مورد استفاده در این پژوهش طوفان مغزی و فن دلفی بوده است.

نحوه ی انجام پژوهش بدین صورت بوده است که منابع موجود و در دسترس کهدارای اطلاعات (اعم از اساسنامه، گزارشات، آیین نامه ها و ...) مربوط به تجربه گروه مشاوران جوان در کشور بوده است؛ مشخص گردیده و سپس متن همه منابع فوق به صورت دقیق مطالعه گردیده و گزاره های کلیدی استخراج گردید. در گام بعد با توجه به تحلیل صورت گرفته در قالب طوفان فکری گزاره های نقاط قوت و ضعف تجربه گروه مشاوران جوان احصاء گردید و در گام نهایی با بهره گیری از نظر خبرگان و متولیان گروه مشاوران جوانبه وسیله فن دلفی و در قالب پرسشنامه مجموعه گزاره های نقاط قوت و ضعف گروه مشاوران جوان در دو ساحت ایده و طراحی و اجرا و پیاده سازی جمع بندی و ارائه گردیده است. در جدول شماره یک مجموعه های مورد مطالعه مرتبط با تجربه گروه مشاوران جوان ارائه گردیده است. همچنین در جداول دو و سه نمونه پرسشنامه اخذ نظر از خبرگان در قالب روش دلفی ارائه گردیده است.

جدول شماره یک: فهرست گروه‌های مشاوران جوان مورد بررسی

ردیف	نام مجموعه	سازمان مربوطه
۱	گروه مشاوران جوان ریاست جمهوری	دولت نهم و دهم
۲	گروه مشاوران جوان وزارت نیرو	دولت یازدهم
۳	خانه شهریاران جوان تهران	شهرداری تهران
۴	گروه مشاوران جوان شهرداری تبریز	شهرداری تبریز
۵	گروه مشاوران جوان شهرداری مشهد	شهرداری مشهد



جدول شماره دو : گزاره های تحلیل تجربه مشاوران جوان مربوط به ساحت ایده و طراحی - جهت اخذ نظر خبرگان به روش دلفی

میزان اولویت	اظهار نظر راجع به وجود				گزاره ها و مفاهیم پایه	نوع گزاره	ساحت
	۱	۲	۳	بله خیر			
					ارئه الگویی برای جلب مشارکت جوانان	نقاط قوت اصلی	ایده و طراحی
					آشنا شدن جوانان با مسائل و واقعیت های مدیریت در عرصه عمومی		
					آشنایی جوانان به صورت نظام مند با ساختار و فرایندهای تصمیم سازی و تصمیم گیری در عرصه مدیریت عمومی		
					بستر سازی شناسایی مستعدین جهت واگذاری امور		
					ایجاد بستری جهت کمک به مدیران جهت شناسایی مسائل و ارائه راه کار برای آنها		
					بستر سازی محیطی برای تقویت روحیه کار تیمی و خرد ورزی جمعی جوانان		
					بستر سازی جهت نقد عملکرد مدیران به صورت روش مند و علمی		
					طراحی سازوکار ارتباط با همه بخش ها و ارکان مجموعه مدنظر (ارتباطات همه جانبه)		
					....		
					مشکل هویتی و جایگاه ساختاری در مجموعه		
					ضعف در کارسنجی دقیق و پیش بینی نکردن نیروی انسانی مناسب		
					ضعف در الگوی جلب مشارکت جوانان و جمع بین کار حرفه ای و داوطلبانه		
					ضعف در طراحی الگوی شایستگی، بویژه حلقه های نخستین عهده دار و نقش آفرین		
					نقص در ارائه فرایند ایده پردازی تا حل مسئله		
					....		

جدول شماره سه :گزاره های تحلیل تجربه مشاوران جوان مربوط به ساحت پیاده سازی و اجرا-  
جهت اخذ نظر خبرگان به روش دلفی

میزان اولویت	اظهار نظر			نوع گزاره	ساحت
	راجع به وجود				
۱	۲	۳	بله	خیر	
					واگذاری تعدادی از پروژه ها به افراد شناسایی شده در بستر فعالیت های گروه
					عضویت چند تن از اعضای گروه در شوراها و کمیسیون های تخصصی نهاد مربوطه
					هویت سازی اجتماعی و ادامه فعالیت با تغییر مدیران شهری
					داشتن تجربه های موفق و مثال زدنی
					ورود چندتن از اعضای گروه به بدنه مدیریتی نهاد مربوطه
					احساس تعلق جمعی
					خلاقیت در ارائه طرح ها و پیشنهادات
					شور و پشتکار
					آگاهی به مسائل روز علمی و تخصصی
					....
					ورود افراد با تناسب پایین با هویت گروه در لایه های مدیریتی گروه، بدلیل ضعف در الگوی شایستگی ها
					ضعف در تأمین مالی لازم در راستای اداره گروه
					فاصله گرفتن از هویت علمی تخصصی و متمایل شده به هویت اجتماعی و فرهنگی
					نداشتن الگوی اثربخش جهت حفظ ارتباط با اعضای ادوار مختلف گروه
					تنزل جایگاه گروه و اعضاء آن در بدنه و ساختار
					ضعف در تعامل تربیت محور و رشد دهنده با اعضاء
					....

## یافته‌ها

در این پژوهش پس از مطالعه و بررسی مستندات موجود، فهرست نقاط قوت و ضعف در رابطه با تجربه گروه مشاوران جوان در ساحت ایده و طراحی و نیز در ساحت اجرا احصاء گردید و پس از آن جهت اتقان بخشی کار، این فهرست در اختیار صاحب نظران و فعالین گروه های مشاوران جوان قرار گرفته و نظرات اصلاحی و تکمیلی ایشان اخذ و اعمال گردید. و در مجموع ۲۳ گزاره تحلیلی مرتبط با تجربه مشاوران جوان بدست آمد. که از این مجموع، ۸ گزاره مربوط به ساحت ایده و طراحی و ۱۵ گزاره مربوط به ساحت اجرا و پیاده سازی است. در جدول شماره چهارمجموعه گزاره های نقاط قوت و نقاط ضعف گروه مشاوران جوان در دو ساحت ایده و طراحی و ساحت پیاده سازی و اجرا ارائه گردیده است.

جدول شماره چهارم: نتایج ارزیابی تجربه گروه مشاوران جوان در ساحت ایده و طراحی و ساحت پیاده سازی و اجرا

ابعاد	مهمترین نقاط قوت	مهمترین نقاط ضعف
ایده و طراحی	ارائه الگویی جدید برای جلب مشارکت جوانان	ضعف در الگوی جلب مشارکت جوانان و جمع بین کار حرفه ای و داوطلبانه
	آشنا شدن جوانان با مسائل و واقعیت های مدیریت در عرصه عمومی	ضعف در طراحی الگوی شایستگی، بویژه حلقه های نخستین عهده دار و نقش آفرین
	بستر سازی شناسایی مستعدین جهت واگذاری امور	نقص در ارائه فرایند ایده پردازی تا حل مسئله
	بستر سازی محیطی برای تقویت روحیه کار تیمی و خرد ورزی جمعی جوانان	
	طراحی سازوکار ارتباط با همه بخش ها و ارکان مجموعه مدنظر (ارتباطات همه جانبه)	



<p>ورود افراد با تناسب پایین با هویت گروه در لایه های مدیریتی گروه، بدلیل ضعف در الگوی شایستگی ها</p>	<p>هویت سازی اجتماعی و ادامه فعالیت با تغییر مدیران نهادهای مربوطه</p>	<p>پیاده سازی و اجرا</p>
<p>ضعف در تأمین مالی لازم در راستای اداره گروه های مشاوران جوان</p>	<p>داشتن تجربه های موفق و مثال زدنی اجرا شده</p>	
<p>فاصله گرفتن از هویت علمی تخصصی و متمایل شده به هویت اجتماعی و فرهنگی</p>	<p>ورود چندتن از اعضای گروه های مشاوران جوان به بدنه مدیریتی نهاد مربوطه</p>	
<p>نداشتن الگوی اثربخش جهت حفظ ارتباط با اعضای ادوار مختلف گروه های مشاوران جوان</p>	<p>احساس تعلق جمعی در گروه های مشاوران جوان</p>	
<p>تنزل جایگاه گروه های مشاوران جوان و اعضاء آن در بدنه و ساختار</p>	<p>خلاقیت در ارائه طرح ها و پیشنهادات</p>	
<p>ضعف در تعامل تربیت محور و رشد دهنده با اعضاء</p>	<p>شور و پشتکار</p>	
<p>ضعف در انجام رفتار سیاسی مطلوب و اثربخش</p>	<p>آگاهی به مسائل روز علمی و تخصصی</p>	
<p>احساس رشد کاذب و رفتارهای متکبرانه و مغرورانه در برخی از افراد در تعامل با بدنه انها مربوطه</p>		

## بحث و استدلال

در این نوشتار ابتدا به بیان مفهوم جوان با توجه به ادبیات علمی پرداخته شد. سپس به صورت اجمالی نگاه مقام معظم رهبری (مدظله) نسبت به جوانان و نقش آنان در انقلاب اسلامی تبیین گردید و پس از آن نتایج بررسی تجربه گروه مشاوران جوان در کشور ارائه گردید.

بدون شک قشر جوان امروزی در جامعه ایران یکی از مؤثرترین و مهمترین اقشار مؤثر جامعه است که خصوصیات و ویژگی‌های منحصر به فردی را داراست که شاید در کمتر برهه تاریخی جوانان یک سرزمین به این حد نقش مهم و مؤثری در سیاست، اقتصاد و اجتماع داشته باشند. جوانان امروزی با توجه به رشد فضای مجازی و رسانهها، اطلاعات و سواد اجتماعی بالایی دارند و از جهتی نیز با توجه به شور جوانی، پویایی فعالی در زمینه‌های مورد تخصص خود دارند. البته بدون شک سیاست جوانگرایی با چالش‌ها و آسیب‌های مختلفی مواجه است اما نکته اساسی آن است که میتوان با اتخاذ تصمیمات و سیاست‌های دقیق و راهبردی جلوی این مشکلات و آسیب‌ها را گرفت و بهترین استفاده را از دانش، تخصص و پویایی جوانان به عمل آورد.

مباحث این بخش با توجه به تقسیم بندی بررسی این پژوهش در دو ساحت ایده و طراحی و ساحت پیاده سازی و اجرا ارائه می گردد.

ساحت ایده و طراحی :

با توجه به نتایج تحقیق، ایده راه اندازی گروه مشاوران جوان با وجود همه ضعف‌ها در طراحی، ایده‌ای جذاب و قابل تقدیر است. نقاط قوتی که حاصل اجماع خبرگان قرار گرفته است مؤید این ادعا می باشد. ایشان پنج قوت اساسی را برای گروه مشاوران جوان در ساحت ایده و طراحی بر شمرده اند که عبارتند از: ارائه الگویی جدید برای جلب مشارکت جوانان، آشنا شدن جوانان با مسائل و واقعیت‌های مدیریت در عرصه عمومی، بستر سازی شناسایی مستعدین جهت واگذاری امور، بستر سازی محیطی برای تقویت روحیه کار تیمی و خرد ورزی جمعی جوانان، طراحی سازوکار ارتباط با همه بخش‌ها و ارکان مجموعه مدنظر (ارتباطات همه جانبه).

اما ضعف‌هایی موجود در این مرحله، عامل ایجاد آسیب‌هایی در گروه مشاوران جوان گردید که مهمترین اثر آن ناکامی‌هایی در ساحت اجرا و پیاده سازی بود. مهمترین ضعف‌ها در این بخش عبارتند از:

ضعف در الگوی جلب مشارکت جوانان و جمع بین کار حرفه‌ای و داوطلبانه، ضعف در طراحی الگوی شایستگی، بویژه حلقه‌های نخستین عهده‌دار و نقش آفرین، نقص در ارائه فرایند ایده‌پردازی تا حل مسئله.

ملاحظه توأمان قوت‌ها و ضعف‌های گروه مشاوران جوان در ساحت ایده‌پردازی و طراحی می‌تواند برای متولیان و طراحان جوانگرایی حاوی نکات و راهنمایی‌های مهمی باشد. گروه مشاوران جوان بستری غنی برای استعدادیابی و رشد و توانمندسازی مستعدین مدیریتی در عرصه حکمرانی است. گروه مشاوران جوان دوران‌گذاری است برای آماده‌سازی جوانان مستعد برای ورود به عرصه جدی نقش آفرینی مدیریتی در کشور. ملاحظه این موارد نوع طراحی و سازوکارهای فعالیت گروه مشاوران جوان را مشخص می‌کند.

### ساحت پیاده‌سازی و اجرا:

گروه مشاوران جوان با همه جذابیت ایده و تمهیداتی که در طراحی آن لحاظ شده بود در مقام اجرا و پیاده‌سازی دچار آسیب‌هایی شد. قبل از پرداختن به ضعف‌ها و تحلیل چرایی رخ دادن آنها، قوت‌های گروه مشاوران جوان در مرحله اجرا و پیاده‌سازی بیان می‌گردد. از جمله قوت‌های اساسی گروه‌ها در این مرحله می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

هویت‌سازی اجتماعی و ادامه‌فعالیت با تغییرمدیران نهادهای مربوطه، داشتن تجربه‌های موفق و مثال‌زدنی اجرا شده، احساس تعلق جمعی در گروه‌های مشاوران جوان، خلاقیت در ارائه طرح‌ها و پیشنهادات، شور و پشتکار، آگاهی به مسائل روز علمی و تخصصی

مهمترین بخش این پژوهش اختصاص دارد به احصاء مهم‌ترین نقاط ضعف گروه مشاوران جوان در ساحت پیاده‌سازی و اجرا. واقعیت این است که ایده و طرح گروه مشاوران جوان در مقام اجرا دچار خطاها و انحراف‌هایی شده است. آسیب‌شناسی گروه مشاوران جوان بعد از بیان نقاط ضعف ارائه می‌گردد:

ورود افراد با تناسب پایین با هویت گروه در لایه‌های مدیریتی گروه، بدلیل ضعف در الگوی شایستگی‌ها، ضعف در تأمین مالی لازم در راستای اداره گروه‌های مشاوران جوان، فاصله گرفتن از هویت علمی تخصصی و متمایل شده به هویت اجتماعی و فرهنگی، نداشتن الگوی اثربخش جهت حفظ ارتباط با اعضای ادوار مختلف گروه‌های مشاوران جوان، تنزل جایگاه گروه‌های مشاوران جوان و اعضاء آن در

بدنه و ساختار، ضعف در تعامل تربیت محور و رشد دهنده با اعضاء، ضعف در انجام رفتار سیاسی مطلوب و اثربخش، احساس رشد کاذب و رفتارهای متکبرانه و مغرورانه در برخی از افراد در تعامل با بدنه نها مربوطه.

نکته مهم و قابل توجه در ساحت اجرا و پیاده سازی طرح گروه مشاوران جوان، ضعف و نقص در نگاه تربیتی است. به این معنا که اگر گروه مشاوران جوان را همانطور که در ساحت ایده و طراحی هم تأیید شد بستری برای رشد، توانمندسازی و آماده سازی ورود جوانان به عرصه های مدیریت کشور بدانیم حتما باید همه سازوکارها و فرایندها در این جهت و با نگاه تربیتی باشد. بسیاری از آسیب ها و نقاط ضعف از خلأ این نگاه نشأت می گیرد و برای بهره مندی از این سازوکار در گام دوم می بایست مبانی تربیتی گروه مشاوران جوان تقویت گردد. جوان گرایی علاوه بر آنکه موضوعی مدیریتی و تا حد زیادی مرتبط با مباحث مدیریت استعداد است، موضوعی تربیتی نیز می باشد و تعامل با جوانان در عرصه های مختلف مدیریتی در کشور دارای ظرافت های تربیتی می باشد که غفلت از آنها آسیب های جبران ناپذیری به همراه خواهد داشت. عرصه دادن به جوانان دارای ملاحظات تربیتی است و قطعاً باید روش مند، دارای سیر و با راهبری افراد مجرب و عمیق صورت پذیرد.

از دیگر نکاتی که در آسیب شناسی گروه مشاوران جوان قابل بیان است مدیریت بر پایه شایستگی است. شایستگی های جوانانی که مناسب ورود به این عرصه هستند باید به صورت روشمند تعیین گردیده و فرایندهای استعدادیابی، آموزش، بکارگیری و... همه و همه بر این مبنا طرح ریزی و استقرار پیدا کنند. با توجه به آسیب هایی که در این نوشتار به آن پرداخته شد به نظر میرسد همه این مشکلات را با دو سیاست دقیق میتوان به فرصت تبدیل کرد و تمام قوت بالقوه جوانان این سرزمین را به نحو احسن مورد استفاده قرار داد؛ اول سیکل مرحل های حضور جوانان در مناصب و مسئولیت های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی است و دوم اشراف افراد متعهد، با تجربه و دلسوز است که جوانان تحت اشراف و راهنمایی های آنان علاوه تجربه افزایی و یادگیری، تلاش و قوت جوانی خود را در راه صحیح و باصالتی مصروف دارند.

## پیشنهادات

۱. تعریف پژوهش های دقیق و همکاری هم افزای مجامع علمیدر جهت طراحی الگوی رشد آفرین و اثربخش مشارکت جوانان
۲. الگوی شایستگی های عمومی و تخصصی مشاوران جوان تدوین و مینای عمل در همه فرایندهای تعامل با جوانان مرتبط با این گروه ها باشد.

۳. فرایند ایده پردازی تا حل مسئله، هم به صورت عمومی در سطح حکمرانی کشور و هم به صورت تخصصی طراحی تا از این طریق بستر نقش آفرینی اثربخش طیف وسیعی از جوانان فراهم گردد.
۴. فرایند ورود به گروه مشاوران جوان به ویژه ورود به لایه های مدیریتی آن با حساسیت بالا و منطبق با شایستگی های تدوین شده پیگیری گردد.
۵. به فعالیت های گروه مشاوران جوان با نگاه سرمایه گذاری راهبردی نگریسته شود و برای طرح های آن بودجه لازم پیش بینی گردد.
۶. هویت تخصصی گروه مشاوران جوان باید صیانت گردد و جهت جلوگیری از دور شدن از این هویت و گرایش به کارکردهای سیاسی اجتماعی راهبری لازم صورت پذیرد.
۷. شبکه ارتباطی بین نسلی بین اعضای گروه مشاوران جوان در جهت انتقال تجارب و نیز محافظت از غفلت های ناخواسته طراحی و پیگیری گردد.
۸. خلأ راهبری و مربی گری در گروه مشاوران جوان موضوع بسیار راهبردی است. پیشنهاد می گردد افرادی از دولت مردان مجرب و دارای شایستگی های مربی گری جهت تثبیت روح رشد و تعالی مستمر در گروه مشاوران جوان تعریف نقش گردند.

## منابع و ماخذ

منابع فارسی :

۱. بذریاش، مهرداد، انتخاب مشاوران جوان دستگاه های اجرایی کشور مبتنی بر الگوی تصمیم گیری چند شاخصه، پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، ۱۳۸۵
۲. حسینی زاده، سید علی، و حاجی ده آبادی، محمد علی، بررسی مسائل تربیت جوانان در روایات، ۱۳۸۶
۳. دریکسل، دیوید، ترجمه توکلی، مهرنوش، سعیدی رضوانی، نوید: ایجاد شهرهای بهتر با کودکان و نوجوانان، ۱۳۸۶

۵. طیبی ابوالحسنی، امیرحسین، رحمانی، مهدی، اصنافی، امیررضا (۱۳۹۳)، بررسی میزان آمادگی گروه مشاوران جوان شهرداری مشهد برای پیاده سازی مدیریت دانش، هفتمین کنفرانس ملی و اولین کنفرانس بین المللی مدیریت دانش، مرکز همایش های بین المللی شهید بهشتی.
۶. طیبی ابوالحسنی، سید امیرحسین، کوشا، حمیدرضا، (۱۳۹۵)، مدیریت فرهنگ سازمان، دوره ۱۴، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۵ صص: ۹۳۶-۹۰۹
۷. مطهری، حمیدرضا، پردل، محمدجواد (۱۳۹۸)، جوان گرایی در حکومت امام علی (علیه السلام)، علوم سیاسی، سال بیست و دوم، شماره هشتاد و پنجم، بهار ۱۳۹۸
۸. مقدسی، روح الله، (۱۳۹۶)، شناخت ظرفیت های جوانان و مدیریت آنها در پرتو قرآن و حدیث، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه معارف اسلامی،
۹. معین، محمد (۱۳۸۶)، فرهنگ معین، تهران: انتشارات امیرکبیر
۱۰. نادری، محمد مهدی (۱۳۹۰)، حکمرانی خوب، معرفی و نقد، مجله اسلام و پژوهش های مدیریتی، ۱۳۹۰

سایت ها:

1. [www.khamenei.ir](http://www.khamenei.ir)
2. <http://www.president.ir/fa/>
3. <https://fardayekerman.ir/news/28410>
4. <http://moshaveranferedydan.blogfa.com/post/>
5. <http://www.javan-hedc.blogfa.com/post/39>
6. <https://ycgrasht.blogspot.com/1390/01/10/post-1/>
7. <http://www.ksh-m-javan.blogfa.com/post/7>
8. <https://golestanp.ir>