

بحث داغ «بازنشستگی»

ما با وفور نیروی کارآمد و خلاق طرفیم

متأسفانه سیستمی دقیق و روشن در نظام اداری و سازمانی برای شناسایی نیروهای فعال و خلاق طراحی نکرده‌ایم و نتوانسته‌ایم آینده‌سازان کشور را بشناسیم و در تربیت‌شان سرمایه‌گذاری کنیم.

به گزارش خبرنگار گروه علم و فناوری ایسکانیوز، این روزها که بحث بازنشستگی داغ شده و منطق حکم می‌کند که مسن‌ها کنار بروند و کار را به جوان‌ها بسپارند، معلوم می‌شود که ما در تربیت نیروی کار و مدیر لایق چندان موفق عمل نکرده‌ایم و از این بابت دچار کمبودها و مضیقه‌هایی هستیم. همین اول یک نکته مهم و بدیهی را یادآوری کنم تا عرضم کژتابی نداشته باشد. در ایران ما نیروی کارآمد و جوان و بانگیزه کم نداریم. الحق و الانصاف به هر شهر و روستایی می‌رویم با جوانانی روبه‌رو می‌شویم که علی‌رغم تنگناها و نارسایی‌ها توانسته‌اند پیشرفت کنند و راه ترقی را بپیمایند و خود را در رشته‌های علمی و فرهنگی، هنری یا در بعضی کارهای سخت و تخصصی توانمند سازند.

تعداد هنرمندان و صاحبان خلاقیت در ایران نه تنها کم نیست، بلکه در مقایسه با دیگر کشورها ما با وفور نیروی کارآمد و خلاق طرفیم. این که می‌بینید کشورهای مهاجرپذیر، مهاجران ایرانی را زودتر از دیگران جذب بازار کار خود می‌کنند و مسئولیت‌های مهم و خطیر به آن‌ها می‌سپارند، یک دلیلش همین است که ایرانی‌ها باتجربه‌تر و کارآزموده‌تر و خلاق‌تر از دیگران بار آمده‌اند. به خصوص متولدین دهه شصت در زمره سرآمدان علم و هنر و صنعت و فناوری‌اند. آن‌ها در زمانه‌ای درس خوانده‌اند و تجربه اندوخته‌اند که روزگار چندان با ایشان بر سر مهر نبوده. جنگ، کمبودها، مشکلات نظام آموزشی و شرایط خاص سیاسی و اجتماعی و بسیاری از عوامل دیگر حکم کوره‌های آتشی را داشته‌اند که طلای وجود بچه‌های دهه شصت را ناب‌تر و خالص‌تر کرده‌اند.

فولاد دهه‌شصتی‌ها آبدیده‌تر از قبلی‌ها و بعدی‌ها شده است. به همین جهت درک و دریافت آن‌ها از دنیا فراتر از سن و سال‌شان است. به ظاهر سی، چهل ساله‌اند؛ اما در کوران حوادث تجربه‌های گرانقدری اندوخته‌اند که آن‌ها را بیست سال از سن طبیعی‌شان بزرگ‌تر کرده است. فلذا بی‌هیچ نگرانی و ترسی می‌توان مسئولیت‌های بزرگ را روی دوش آن‌ها گذاشت و با خیال راحت آینده را به کف باکفایتشان سپرد.

اتفاقاً در معدود مواردی که کارهای بزرگ را به دهه‌شصتی‌ها سپرده‌ایم، موفقیت‌های ارزشمندی نیز کسب کرده‌ایم. همین تجربه معاونت علمی و فناوری و وزارت ارتباطات و حضور قدرتمند آقای ستاری و جهرمی به ما می‌فهماند که باید به این جوان‌ها اعتماد کرد و کار را تمام و کمال به آن‌ها سپرد. قطعاً کسی منکر نعمت حضور پیران جهان‌دیده نیست. حتماً می‌شود از پیران آموخت، مشاوره‌هایشان را شنید و از علم و تجربه‌شان درس گرفت اما در امور اجرایی نیازمند جوانانی هستیم که باحوصله و پرنرژی وارد گود شوند و میانداری کنند و کارها را به دست بگیرند.

در معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری و همچنین بنیاد ملی نخبگان نیز ما با جمع شاداب و سرزنده‌ای، از همین همسن و سالان ستاری و جهرمی روبه‌رویم که هرکدام به‌تنهایی می‌توانند وزارتخانه‌ای را بچرخانند و کارهای این مملکت را پیش ببرند و نشدنی‌ها را به فرجام برسانند؛ اما با همه این‌ها ما یک مشکل بزرگ نیز بر سر راه داریم که باید نسبت به حل و فصلش بکوشیم.

ما متأسفانه سیستمی دقیق و روشن در نظام اداری و سازمانی برای شناسایی نیروهای فعال و خلاق طراحی نکرده‌ایم و نتوانسته‌ایم آینده‌سازان کشور را بشناسیم و در تربیت‌شان سرمایه‌گذاری کنیم. ما باید سیستمی طراحی می‌کردیم که مدیران آینده کشور را شناسایی و تربیت کرده، جلو آن‌ها را برای قبول مسئولیت آماده کند. البته بنیاد ملی نخبگان و بعضی از مراکز دولتی، توفیقاتی در این خصوص حاصل کرده‌اند و قدم‌های خوبی در این راه برداشته‌اند؛ اما عرض من کلی‌تر از این حرف‌هاست و به عنوان آسیب‌شناسی می‌گویم که ما یک نظام کل‌نگر و سراسرین برای شناسایی و تربیت مسئولان سیاسی و اقتصادی و علمی و صنعت کشور نداریم و هیچ بعید نیست که تعداد زیادی از افراد مستعد و بافضیلت به هر دلیلی، من‌جمله غفلت عمومی، از قافله مدیران باز بمانند و مورد فراموشی و بی‌مهری قرار بگیرند.

هر کسی را بهر کاری ساخته‌اند و خداوند به هر کسی توانایی انجام کار یا کارهای خاصی را داده است. هنرمند را اگر پشت میز اداره بنشانیم نه تنها به او ظلم کرده‌ایم بلکه به هنر و به سیستم دیوانسالاری کشور نیز ظلم کرده‌ایم. قرار نیست همه مدیر شوند و قرار نیست همه در انجام مسئولیت‌هایشان خلاقانه برخورد کنند؛ اما قرار است همه در هر جایی که هستند از کار و کاسبی‌شان راضی باشند، کارشان را دوست بدارند و به اندازه توان در بهبود شرایط و اوضاع بکوشند. یکی از دلایلی که اغلب ادارات جای حوصله‌سربری هستند و معمولاً به کارمندان‌شان سخت می‌گذرد و از یک ساعتی همه کارمندان به ساعتشان نگاه می‌کنند تا وقت اتمام کارشان برسد، همین است که دیوانسالاری دولتی سیستمی برای شناسایی علائق فردی ندارد و کارمندان را تمام و کمال به یک چشم می‌بیند و از آن‌ها یک توقع بیشتر ندارد: کار.

در کارخانه‌ها هم کارگران موظف به انجام کارهای تعریف‌شده اما ملالت‌بارند. حدود صد سال پیش چارلی چاپلین با ساخت عصر جدید این نحو کارکردن و کارگری را در سیستم‌های مکانیکی به باد سخره گرفت و نشان داد که چقدر کار کردن توی چنین محیط‌هایی می‌تواند سخت و حوصله‌سبر و ناامیدکننده و بی‌روح باشد.

نکته قابل توجه در این‌جا این است که همان قدری که به کارگر و کارمند سخت و بد می‌گذرد، به کارفرما و مدیران نیز سخت و بد می‌گذرد. زیرا ما بی‌اعتنا به علائق و سلیق و توانایی‌های فردی کارگران و کارمندان را بر سر پست‌هایشان می‌گماریم و سیستم هر نوع خلاقیت و ذوق و شوق را در آن‌ها عملاً سرکوب می‌کند. از این‌ها مهم‌تر کشف و تربیت مدیران کارآمد و آموزش‌دیده است.

معمولاً از پشت نیمکت‌های مدرسه، حتی قبل از آن، معلوم است که چه بچه‌هایی جنم مدیریت دارند و می‌توانند در پست‌های ریز و درشت از خود توانایی منحصربه‌فرد نشان دهند. احتیاج به فراست عجیب و غریب ندارد بلکه با همین چشم سر هم می‌شود دید که چه بچه‌هایی می‌توانند در آینده تبدیل به مدیر و هنرمند و کارگر و کاسب شوند. عمده مسئولان جمهوری اسلامی، بعد از انقلاب از زندان‌های سیاسی دوران ستمشاهی، از مجموعه‌ها و تشکیلات دانشگاهی داخل و خارج از کشور، از حوزه‌های علمیه و از همه این‌ها مهم‌تر از پشت خاکریزهای جبهه و جنگ انتخاب شدند. سابقه مبارزه و جنگ پارامترهای قابل اعتمادی بودند که به سیستم کمک می‌کرد به بهترین شکل ممکن و مبتنی بر تجربه‌ها و آزمون‌های عینی مسئولیت‌ها را به عمرو و زید بسپارد. به‌خصوص در زمان جنگ فرصت منحصربه‌فردی دست داد تا ما خلاق‌ها را از غیرخلاق‌ها تمیز دهیم. حالا بعد از گذشت سی سال از جنگ و چهل سال از انقلاب ما از کجا و با عنایت به چه تجربه‌هایی می‌توانیم مدیران کشور را شناسایی کنیم؟

در زمان جنگ هم جلوتر توضیح دادم که فرصتی پیش آمد تا نخبه‌های نظامی و مهندسی و مدیریتی، خود را نشان دهند. عمده بار سازندگی، پس از جنگ روی دوش همان فرماندهانی بود که جنگ را پیش برده بودند؛ اما حالا اغلب این مدیران پا به سن گذاشته‌اند و

زور و قوه روزگار جوانی‌شان تحلیل رفته. حالا کشور در شرایطی است که باید مدیران تازه‌نفسی را به میدان بفرستد و انرژی تازه و قدرتمندی به مجموعه تزریق شود. اما نکته در این‌جاست که ما خودمان را برای این تغییرات گسترده آماده نکرده‌ایم و نتوانسته‌ایم به شناخت دقیقی از نسل تازه نائل شویم. لذا در این تغییر و تحول گروهی از مدیران قدیمی دست و دلشان می‌لرزد و کمی تا قسمتی نگرانند که مبادا نسل جدید از عهده کار برنمایند. این نگرانی‌ها بی‌وجه نیستند؛ اما خبر از این واقعیت تلخ می‌دهند که غالب مدیران اجرایی، نسل جوان کشور را نمی‌شناسند و به توانایی و استعداد آن‌ها وقوف ندارند.

تنها بزرگواری که در این میان قرص و محکم از جوانان حمایت می‌کند و با طیب خاطر خواهان آن است که ایشان وارد گود شوند، رهبر فرزانه انقلاب است. سلف بزرگوار ایشان هم در ابتدای انقلاب، جوانان را جدیدالعهد می‌نامید و ذره‌ای در سپردن مسئولیت‌های سنگین به ایشان تردید نداشت. هم امام خمینی(ره) و هم آیت الله العظمی خامنه‌ای با مردم تعارف ندارند و برای خوشایند نسل‌های مختلف تعبیر تشریفاتی به کار نمی‌برند. نشانه‌های دقیق و روشنی وجود دارد که رهبر فرزانه انقلاب، علی‌رغم نبودن سیستم شناسایی در نظام بروکراتیک کشور، شخصا شناخت کاملی از نسل جوان دارند و بر توانایی و قدرت و استعداد آن‌ها واقفند. اتفاقا تا این‌جا هم اگر کاری به جوانان سپرده شده اصرار معظم‌له بوده و تجربه نیز حسن نظر و صواب رای ایشان را تایید کرده است.

رهبر انقلاب دیدارهای مکرری با جوانان از اقشار مختلف داشته‌اند و مداوما کارهای خلاقانه جوانان را در عرصه‌های مختلف پیگیری کرده‌اند. هر ساله به نمایشگاه اختراعات و اکتشافات جوانان رفته‌اند، پیشرفت‌های علمی و دانشگاهی را پیگیری کرده‌اند و بی‌واسطه با نمایندگان از جوانان صحبت داشته و دارند و درددل‌های آن‌ها را شنیده‌اند و بارها شاهد بوده‌ام که صحبت‌های صریح و انتقادات تند دانشجویها در محضرشان بیان شده و ایشان مانند یک پدر آن‌ها را شنیده‌اند. با این‌که سیستم درست و درمانی در شناخت جوانان نداشته‌ایم اما رهبر فرزانه انقلاب شخصا در شناخت نسل جوان اهتمام فوق‌العاده‌ای ورزیده‌اند. حضور مکرر ایشان در مراکز علمی، فرهنگی، دانشگاه‌ها و اقصی نقاط کشور، ملاقات با نخبه‌های علمی و ورزشی و هنری، گفت‌وگو با دانشجویها و استادان فرصت ذی‌قیمتی فراهم آورده تا امروز در چهل سالگی انقلاب اسلامی، رهبر خردمند انقلاب با طیب خاطر جوانان را دعوت به کار و قبول مسئولیت کنند و از پیرها بخواهند که مسندهای خود را به جوانان پرتلاش و باانگیزه بسپارند و خود نیز با انتصابات اخیر آغازگر مجدد این راهند. لذا می‌توانیم امیدوار باشیم که هوایی تازه را در فضای مدیریتی کشور استشمام کنیم و تغییراتی مثبت و پرشتاب را شاهد باشیم. همه این‌ها اما ما را از طراحی سیستم کشف و شناسایی مدیران و آینده‌سازان بی‌نیاز نمی‌کند.

پرویز کرمی؛ مشاور معاون علمی و فناوری رئیس‌جمهور

انتهای پیام/