



شایسته سالاری؛ حلقه مفقوده نظام اداری

مرد جوان پس از چند سال کار طاقت‌فرسا بدون آن‌که حتی از قرارداد کاری و امنیت شغلی برخوردار باشد، همه تلاش خود را انجام می‌دهد، تا توانمندی‌هایش را ثابت کند.

جام جم آنلاین: مرد جوان پس از چند سال کار طاقت‌فرسا بدون آن‌که حتی از قرارداد کاری و امنیت شغلی برخوردار باشد، همه تلاش خود را انجام می‌دهد، تا توانمندی‌هایش را ثابت کند. همکاران دیگر او را عضوی از موسسه می‌دانند، مدیران میانی موسسه هم از کار او ابراز رضایت می‌کنند.

حالا در انتظار روزهای بهتر لحظه شماری می‌کند... از دفتر معاون اداره با او تماس می‌گیرند، با خود می‌اندیشد لابد انتظارها پایان یافته، با بیم و امید به دفتر معاون اداره می‌رود. آقای معاون که در پس بسیاری از تصمیم‌گیری‌ها، اراده او حاکم است به جوان می‌گوید مدیران موسسه از کار او رضایت ندارند! و با بیان این‌که او جوان است و فرصت‌های بی‌شماری انتظارش را می‌کشد، مرد جوان را به کارگزینی ارجاع می‌دهد... لختی بعد معاون اداره با یکی از بستگانش تماس برقرار می‌کند و به او اطلاع می‌دهد که شرایط استخدام فرزندش مهیا شده و می‌تواند از فردا کار خود را در موسسه آغاز کند.

قدردانی از شایسته‌ها؛ مقوله‌ای فراموش شده

شایسته سالاری به‌عنوان فرآیندی که طی آن افراد براساس توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود برگزیده می‌شوند و نه بر پایه قدرت مالی، موقعیت اجتماعی و فامیلی، این روزها به‌عنوان حلقه مفقوده در نظام اداری، اجتماعی کشور مطرح است. دکتر امان‌الله قرائی‌مقدم جامعه‌شناس و متخصص آسیب‌های اجتماعی با اذعان به تلاش‌های صورت گرفته برای شایسته سالاری، اما اقدامات انجام شده را کافی نمی‌داند. او به گزارشگر ما می‌گوید: پس از پیروزی انقلاب اسلامی تلاش‌هایی برای به‌کارگیری افراد شایسته و نخبه انجام و نتایج ارزشمندی هم حاصل شده، با وجود این نتوانستیم امکانات لازم را برای افراد شایسته فراهم کنیم، زیرا باورهای سنت‌گرا سد بزرگی در راه خلاقیت‌های افراد شایسته است؛ آنها می‌خواهند طرحی نودراندازند، نوآوری داشته باشند اما جامعه سنتی توافقی با این خلاقیت‌ها ندارد.

از سوی دیگر هنوز باندهایی در ادارات هستند که در راه شایسته‌سالاری سنگ‌اندازی می‌کنند و با غرض‌ورزی و منفعت‌طلبی تلاش‌های افراد شایسته را نقش بر آب می‌کنند. برای مثال مدیری که بدون شایستگی به ریاست یک سازمان منصوب می‌شود، کاری جز حذف افراد شایسته ندارد، در نتیجه کارمندان زرنگ وقتی متوجه ماجرا می‌شوند برای ارتقای خود شروع می‌کنند به بدگویی و زیر آبرزی و این‌گونه سازمان زمین می‌خورد.

این استاد دانشگاه می‌گوید: امروز جامعه‌شناسان تئوری دوری نخبگان را مطرح می‌کنند، در این تئوری، شایسته‌ها به‌عنوان افراد خلاق و نوآور، جوامع را به حرکت درمی‌آورند و روند تکامل جامعه در زمینه‌های فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، دینی را عهده‌دار هستند، چون اینها تفکر می‌کنند، دارای نیرو و ویژگی‌هایی هستند که دیگران ندارند؛ اگر توسعه می‌خواهیم باید افراد شایسته سکاندار جامعه باشند نه افرادی که با رابطه در راس هرم تصمیم‌گیری قرار می‌گیرند. بنابراین آموزش و پرورش باید به تربیت افراد مبتکر و خلاق بپردازد زیرا جهان آینده متعلق به افراد شایسته و خلاق است. جامعه‌ای پیشرفت می‌کند که افراد شایسته قدر ببینند نه این‌که تو سری خور باشی!

بروکراسی بله قربان گو می‌خواهد

توحید اکبری، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد علوم تربیتی با گرایش تحقیقات آموزشی است. او که از پایان نامه خود با عنوان نقش مدیران شایسته و نخبه در ارتقای نظام تعلیم و تربیت با موفقیت دفاع کرده، به 171#&جام‌جم؛ می‌گوید: برای پایان‌نامه خود، تحقیقات میدانی زیادی انجام داده است و در حوزه تعلیم و تربیت عملکرد مؤسسات خصوصی را در بهره‌گیری از افراد شایسته مطلوب‌تر از مؤسسات دولتی دیده است.

او اضافه می‌کند: در سطح شهر تهران مدارس وجود دارد که از سوی برخی چهره‌های شناخته شده مدیریت می‌شود، این مدارس به علت این‌که فرزندان افراد سرشناس و مقامات را میزبانی می‌کنند، باید در برابر خواسته‌های مخاطبان خود پاسخگو باشند، از این رو کادر آموزشی و اداری این آموزشگاه‌ها عموماً براساس شایسته‌سالاری انتخاب می‌شود. این دانش‌آموخته دانشگاهی می‌افزاید: در مدارس دولتی، هماهنگی با سیاست‌های مدیران ادارات آموزش و پرورش مهم‌تر از پارامترهایی همچون تجربه و قابلیت افراد

محسوب می‌شود، از این رو بسیاری از افراد با تجربه و توانمند تمایلی برای مدیریت مدارس ندارند و لزوماً مدیران آموزشگاه‌های دولتی شایسته‌ترین افراد نظام آموزشی نیستند، در چنین مدرسی، افراد شایسته و نابغه تربیت نمی‌شوند، بلکه دانش‌آموزان مطیع و بدون خلاقیت بار می‌آیند.

نکته: هنوز شایسته سالاری در کشور جا نیفتاده و این مشکل امروز و فردا نیست، بلکه یک مشکل تاریخی است که مدیریت افراد کم توان همواره نتایج تلخی به همراه داشته است
دکتر سعید محمدیان، استاد دانشگاه و متخصص علوم اجتماعی هم در این باره معتقد است: بروکراسی و نظام اداری در سلسله مراتب خود تبعیت محض می‌خواهد، از این رو شاهدیم که مدیران ما از افراد فرودست خود فرمانبرداری بی‌چون و چرا می‌خواهند، در چنین فضایی خلاقیت می‌میرد و همه به ماشین امضا تبدیل می‌شوند! افرادی که فقط بخشنامه و دستورات ابلاغی را اجرا می‌کنند، حتی اگر غیر کارشناسی و مخرب باشد.

تملق، چاپلوسی و زیرآب‌زنی پیامد عدم شایسته سالاری

قرائی مقدم که پیش از این با نظرات کارشناسی وی آشنا شدید، در رابطه با آسیب‌های حاکم شدن رابطه به‌جای شایستگی‌ها می‌گوید: وقتی توانمندی‌ها، خلاقیت‌ها و قابلیت‌ها نادیده گرفته می‌شود، افراد چاپلوس مجال می‌یابند تا با نفوذ در سطوح تصمیم‌گیری، زمینه‌های ارتقای خود و نزدیکانشان را فراهم کنند، این موضوع بخشی مربوط به تربیت خانوادگی و ویژگی‌های ما ایرانیان و بخشی مربوط به نظام حکومتی گذشته است که افراد را در برابر قدرت خاضع و متملق و در برابر ضعف گردنکش و زورگو بارآورده است و در بروکراسی 2500 ساله کشور ما قابل پیگیری است.

دکتر قرائی مقدم تصریح می‌کند: وقتی به تاریخ کشورمان نگاه می‌کنیم، می‌بینیم همین افراد متملق و چاپلوس، امیرکبیر را که معمار نوزایی کشور بود از میان برداشتند، امثال قائم مقام فراهانی و خواجه نظام الملک هم سرنوشتی بهتر از امیر کبیر نداشتند.

درس عبرت پرونده اختلاس!

کارشناسان یکی دیگر از مهلک‌ترین آسیب‌های نظام اداری کشور را رواج فامیل‌گرایی و سپردن مسئولیت‌ها به نزدیکان و دوستان و همشهریان می‌دانند، موضوعی که زمینه را برای فساد و ویژه‌خواری مهیا می‌کند. غلامرضا مصباحی‌مقدم، رئیس کمیسیون برنامه، بودجه و محاسبات مجلس نهم با اشاره به پرونده فساد بزرگ مالی مرتبط با اختلاس می‌گوید: با رعایت اصل شایسته‌سالاری می‌توان بسیاری از مسائل را پیشاپیش حل کرد.

او پرونده تخلف مالی بزرگ را درس عبرتی برای مسئولان در انتخاب و انتصاب افراد ارزیابی و تصریح می‌کند: شایسته‌سالاری باید در نظام جمهوری اسلامی ایران اصل قرار بگیرد تا وقتی افراد قوی‌تر، مدیرتر و سالم‌تر وجود دارند به افرادی در مرحله پایین‌تر رجوع و به آنها کارهای مدیریتی کلان واگذار نشود.

دکتر موید حسینی‌صدر، نماینده دیگر مردم در خانه ملت هم با تأیید نیاز کشور به مدیریت نخبگان معتقد است: در طول سال‌های اخیر کشور از لحاظ فرار مغزها آسیب دیده، زیرا افراد زیادی از نخبگان در چند سال گذشته از دسترس خارج شده و توانمندی فکری آنها در اختیار کشورهای دیگر قرار گرفته است.

وی با بیان این‌که برای هیچ نخبه‌ای خوشایند نیست که فرد بدون قابلیت و کم‌هوش بر او مدیریت کند، افزود: هنوز شایسته‌سالاری در کشور جا نیفتاده و این معضل امروز و فردا نیست، بلکه یک مشکل تاریخی است که گریبانگیر کشور شده است. نماینده مردم خوی در مجلس شورای اسلامی اضافه کرده است: باید جبهه خود را به سمت شایسته سالاری و حکومت نخبگان سوق دهیم، زیرا مدیریت افراد کم توان نتایج تلخی به دنبال خواهد داشت.

چرخ اتوبوس برخی مدیران لنگ می‌زند

مدیر اتوبوسی اصطلاحی است که دیگر خیلی‌ها با آن آشنایی دارند و اگرچه در مورد معایب آن به تفصیل داد سخن رانده شده، اما به قوت خود باقیست و با توجیهاتی از این دست که مدیر حق دارد برای پیشبرد اهدافش افراد مورد اعتماد خود را به کار بگمارد یا این‌که با نیروی ناراضی نمی‌توان کار کرد، صورت مساله پاک می‌شود. این در حالی است که کارشناسان معتقدند نگاه قبیله‌ای، گروهی و فامیلی به عرصه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی کشور، چشم مسئولان را به واقعیات و مشکلات جامعه می‌بندد. حسین عبادی که در یک موسسه اطلاع‌رسانی وابسته به یکی از وزارتخانه‌ها مشغول به کار است در این مورد به گزارشگر ما می‌گوید: در رسانه‌ای که مشغول به کار هستم تغییراتی در سطوح عالی وزارتخانه اتفاق افتاد و پس از آن در کمال تعجب مشاهده کردیم که حتی تا سطوح

پايين افراڊي كه از همشهرين مڊيران عالي وزارتخانه هستند، به عنوان مڊير منصوب شده‌اند در حالي كه بيشتر آنها هيچ‌گونه تجربه‌اي در رسانه‌ها نداشته‌اند. او مي‌گويد موسسه محل خدمت يك سازمان اطلاع‌رساني است، فردي كه به‌عنوان مڊير يك رسانه انتخاب مي‌شود بايد با ظرافت‌ها و حساسيت‌هاي كار در اين حوزه آشنا باشد، اما مڊير كنوني نه تنها با رسانه آشنائي ندارد، بلكه نظرات و انتقادات دلسوزان را نيز برنمي‌تابد، در نتيجه بسياري از همكاران سرخورده شده و در نتيجه موسسه سير قهقرايي مي‌پيمايد.

احمد حقيقي / جام‌جم