

تشکلهای مدیریت ; افزایش توان ، گاهش تصدی دولت گروه گزارش : علی اکبر بابایی - مهري سادات جزایري - مريم چهاربالش

اشاره :

تاسیس و تشکیل انجمنها و مجامع حرفه ای و تخصصی در هر کشوری یکی از نشانه های پیشرفت است . در ایران نیز تعداد انواع تشکلهایی که در چندسال اخیر اعلام موجودیت کرده اند همواره روبه افزایش بوده است . امسال نیز این روند روبه رشد ادامه یافت و در پهنه مدیریت و اقتصاد نیز شاهد تغییر و تحولات جالب و امیدوارکننده ای در این زمینه بوده ایم . از جمله این تحولات ، شکل گرفتن سازمان جدیدی به نام مدیریت و برنامه ریزی بود . همچنین تشکیل خانه صنعت ، خانه کشاورزی و تصویب آیین نامه تاسیس تشکلهای صادراتی نیز از جمله تحولات امیدوارکننده بود . علاوه بر این امسال چند گردهمایی و نشست نیز در ارتباط با مجامع صنعتی و مدیریتی برگزار شد که از آن جمله می توان به همایش اعلام موجودیت خانه صنعت ، در دیماه و گردهمایی استادان مدیریت و حسابداری دانشگاههای سراسری ایران در آبان ماه اشاره کرد که هر یک به نوبه خود می تواند پایه گذار تحولی دیگر باشد و راه حلهایی برای رفع مشکلات موجود پیش روی مسئولان امر قرار دهد . استقبالی که از تشکیل مجامع دانشگاهی و حرفه ای می شود ، دلایل گوناگونی دارد . امایی شک یک دلیل عمده آن تاکید و توجه دولت نسبت به کاهش بار تصدی گری و در کنار آن استفاده از دیدگاههای کارشناسی و تخصصی اینگونه مجامع است . بنابراین مجامع مدیریتی ، دانشگاهی و صنعتی می توانند بستری مناسب و مطمئن برای واگذاری تصدی گری و اصلاح ساختار تشکیلات مدیریت و اقتصاد کشور به شمار می آیند .

یکی از ویژگیهای اینگونه مجامع نیز جمع کردن افراد صاحب نظر و خبره در آنهاست که بسیاری از آنها می توانند پیشگام و پیشرو در ارائه راه حل و نظر باشند . همانند گروهی از غازها که هنگام مهاجرت به نوبت پیشتازی گروه را برعهده می گیرند و هر غازی می داند که باید به همان جایی برود که مجموعه قصد رفتن دارد و هنگامی که خسته شد به عقب بازمی گردد تا پرنده دیگری که به اندازه او آگاهی و توانایی دارد ، رهبر گروه شود . پس اینگونه مجامع ، بسیار ضروری و سودمند هستند اما آیا این تمام ماجراست یا سکه روی دیگری هم دارد ؟

واقعیت این است که این مجامع اگر چه تشکیل شده اند و می شوند اما آنچنان که شاید و باید کارایی ندارند و این ناشی از مشکلات و دشواریهایی است که سالهاست برای حل آنها تلاش می شود .

این گزارش نیز به سهم خود تلاش کرده است تا با استفاده از نظر چند تن صاحب نظر و باتجربه به بررسی مسایل و مشکلات موجود و راههایی برای رفع آنها و پیشبرد امور بپردازد . در این گزارش از دیدگاههای این عده بهره برده ایم :

- آقای محمدعلی اسماعیلی عضو هیات موسس انجمن موسسات حسابرسی و خدمات مالی

- آقای دکتر حسین باهر استاد دانشگاه و دبیر کل آکادمی مدیریت ایران

- خانم دکتر شهزاد برومند جزی عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان

- آقای پرویز بیات دبیر انجمن مدیریت ایران

- آقای دکتر محمدرضا حمیدی زاده استاد دانشگاه شهید بهشتی

- خانم دکتر اعظم رحیمی نیک عضو هیات علمی دانشگاه و عضو هیات مدیره انجمن علوم مدیریت ایران

- آقای غلامرضا سلامی رئیس شورای عالی انجمن حسابداران خبره ایران

- آقای دکتر محمدرضا صفویان رئیس شورای مدیریت جامعه مهندسان مشاور ایران

- آقای دکتر ناصر میرسپاسی استاد دانشگاه و مشاور مدیریت

- آقای دکتر عبدالعزیز هدایتی دزفولی استاد دانشگاه شهید چمران اهواز

ناکافی بودن کارآمدی تشکلهای مدیریتی دلایل گوناگونی دارد که یکی از آنها ، نداشتن اتحادیه ای مانند نظام پزشکی یا نظام مهندسی است . این موضوعی است که سبب می شود اعضای انجمن و تشکلهای مدیریتی از چتر حمایتی برخوردار نباشند .

ظاهرا تنها ارتباط دانشگاه با مجامع و انجمنهای مدیریتی در حد مشترک بودن اعضای آنهاست . البته به استثناء مواقعی که با همت یک دانشگاه همایشی در این زمینه برگزار می شود . ولی اصولا یکی از وظایف دانشگاه به عنوان کانون علمی ، ارزشی و

فرهنگی جامعه، برقراری ارتباط با مجامع علمی و فرهنگی است. در فرانسه دانشگاهی که در بطن منطقه ای کاملاً صنعتی قرار گرفته است، بنابه نیاز منطقه، رشته علوم مدیریت با گرایش صنعتی دارد و دفتری نیز دایر کرده است که استادان و دانشجویان در این دفتر اجرای طرحهای پیشنهادی صنایع اطراف خود را برعهده می گیرند. ایجاد مرکز تحقیق و توسعه در گروه مدیریت صنعتی می تواند درعین حال که طرحهای پژوهشی را درمورد صنایع منطقه اطراف خود یا حتی در سطح کشوری انجام می دهد، مجری طرحها و پروژه های پیشنهادی واحدهای صنعتی و به صورت مرکز مشاوره صنعتی برای صنایع باشد. در ایران برای تحقیقات باید بهای بیشتری بدهند. مثلاً در رشته حسابداری نیز که مانند سایر رشته ها پژوهشهای اندکی انجام می شود، باید سازوکاری پیش بینی کرد که با اختصاص بخشی از بودجه تحقیقاتی کشور به دانشکده های حسابداری این پژوهشها به طور مشترک توسط انجمن و دانشگاهها انجام شود. با وجود سالها تلاش هنوز نتوانسته ایم رابطه مناسب و مطلوبی میان تشکلهای مدیریتی و بنگاههای اقتصادی به وجود بیاوریم تا به سهم خود گره گشای مشکلات باشند. در دهه های اخیر انجمنهای تخصصی متناسب با نیازمندیهای جامعه، سازمان نیافته بودند تا بنگاههای اقتصادی بتوانند نیاز تخصصی خود را به انجمنها ارجاع دهند. از طرف دیگر بستر مناسبی نیز برای استفاده از تخصص در سطح گسترده وجود نداشت. تشکلهای اصولاً به سه دسته تقسیم می شوند، دسته اول انجمنهای دولتی، دسته دوم انجمنهای وابسته که از نظر اسم مستقل ولی ماهیت آنها دولتی است و دسته سوم که تعدادشان نیز اندک است، تشکلهای مستقلی هستند که از دل اصناف و قشرها به وجود می آیند. جامعه ما امروز نیازمند انجمنهای مستقلی است که بر توان صنفی و تخصصی خود تکیه دارند. با شکل گیری این تشکلهای به یقین صنعتگران نیز به این مجامع مراجعه خواهند کرد. نخستین پرسشی که در این گزارش ویژه مطرح کردیم و از برخی از خبرگان امرخواستیم تا به آن پاسخ دهند موضوع وضع فعلی مجامع علمی و تخصصی مدیریت و نارضایتی های موجود درمورد ناکافی بودن فعالیتها و تاثیر آن است.

آقای حسین باهر در این زمینه گفت؛ اگرچه کارا نبودن و تاثیر کافی نداشتن فعالیت انجمنهای غیردولتی مدیریت علل بسیار دارد اما به کوتاهی به چند مورد آن اشاره می کنم.

۱- فقدان شناخت جامعه از مدیریت و خدمات مفیدی که بخش غیردولتی می تواند در این راستا ارائه دهد.

۲- فقدان بودجه و سازوکار مناسب انجمنهای غیردولتی مدیریت به منظور پژوهشهای بنیادین

۳- نداشتن اتحادیه ای مانند نظام پزشکی و نظام مهندسی و لذا در معرض استثمار قرار گرفتن اعضای آن

۴- خودباختگی پاره ای از اعضای فرهیخته جامعه مدیریت ایران و لذا استیلاي غیرمتخصصان بر شئون مدیریت دولتی. ارتباط نقطه ای

این استاد دانشگاه سپس به چگونگی ارتباط دانشگاه و انجمن های مدیریتی که یکی دیگر از مسایل مورد توجه و از جمله مشکلات در این زمینه است اشاره کرد و افزود: ارتباط دانشگاه با انجمنهای غیردولتی مدیریت ارتباطی نقطه ای است و نه خطی، سطحی و حجمی. توضیح آنکه انجمنهای مدیریتی عنداللزوم از استادان دانشگاهی دعوت به همکاری می کنند و برعکس آن هم معمولاً اتفاق نمی افتد. ضمناً باید یادآور شد که معمولاً برخورد انجمن با استادان دانشگاهی بهتر از برخورد خود دانشگاهها با آنهاست.

حرفهای آقای محمدرضا صفویان نیز در این زمینه خواندنی است. وی گفت: در وضعیت کنونی تنها ارتباط فرستادن تعدادی کارآموز به این جامعه "شرکتهای مهندسی مشاور" است. ولی دانشگاهها باید نیاز جامعه را به فارغ التحصیلان متخصص با نظرچنین جوامعی برنامه ریزی کنند، اساتید دانشگاه از دانشگاهها فارغ التحصیل می شوند و بیشتر آنها بدون پشتوانه کار عملی خود، مدرس و استاد می شوند. بنابراین جو دانشگاه تئوریک است. مقدار کار تحقیقاتی که دانشگاهها انجام می دهند اندک است و امکانات و وسایل تحقیقات را ندارند. در مقابل تعدادی مسئول کارخانه ها هستند که دانشگاهها را قبول ندارند. اما تولید باید توأم با تحقیق باشد. اینجا مثالی از یک شرکت تولیدی در آلمان را مطرح می کنیم که از بودجه ۲۵/۱ میلیارد مارکی آن ۲۲۳ میلیون مارک یعنی ۲۰ درصد بودجه آن صرف تحقیق می شود و اعضاء هیئت مدیره آن همگی پروفیسور، دکتر، مهندس هستند. این شرکت تولیدکننده ابزار و ماشین آلات مورداستفاده در تولید است. پس دانشگاهها باید با راهنمایی و همکاری مجامع و انجمنهای حرفه ای - فنی و یا کمک صنعت به تحقیقات کاربردی بپردازند. به عبارت دیگر مجامع که اعضاء آنها عملاً درگیر کارهای طراحی و راه اندازی برای صنایع هستند و دانشگاهها که این مقوله ها را تدریس می کنند باید با همکاری یکدیگر

صنایع را رونق بخشند. این پرسش را با آقای هدایتی دزفولی نیز در میان گذاشتیم. وی که در دانشگاه شهید چمران اهواز فعالیت آموزشی دارد و در پاسخ به نکاتی از ناکارآمدی و چگونگی ارتباطات اشاره کرد و افزود: ابتدا باید دید که فعالیتهای انجام شده "از لحاظ کمی و کیفی" چه بوده اند و سپس اینکه چه دستاوردهایی را برای نظام مدیریتی و بالاخص برای جامعه، سازمانها به ارمغان داشته اند. از آنجایی که عمده اعضا این انجمن ها و یا حداقل اعضای کلیدی آنها را اساتید دانشگاهها تشکیل می دهد، لذا به دلیل مشغله زیاد کاری "عمدتا آموزشی"، تشکیل جلسات و فعالیتهای انجام یافته چندان نبوده است. در این رهگذر، فرهنگ رشد انجمن و فعال بودن آنها در مقایسه با کشورهای توسعه یافته و خصوصا کشورهای غربی مسئله ای است که هنوز در کشور ما پانگرفته است. طرف دیگر این قضیه را ظاهرا جامعه و سازمانها به عنوان استفاده کنندگان دستاوردهای "هرچند کم" این انجمنها تشکیل می دهد. اما چند درصد مدیران این سازمانها زبان مشترک در ادبیات مدیریت را می دانند که بتوانند از ره آوردهای این انجمنها بهره مند شوند. این استاد دانشگاه در ادامه گفت: ظاهرا تنها ارتباط دانشگاه با مجامع و انجمنهای مدیریتی در حد مشترک بودن اعضای آنهاست. البته به استثناء مواقعی که هرازچندگاهی با همت یک دانشگاه همایشی در این زمینه برگزار می شود. ولی اصولا یکی از وظایف دانشگاه به عنوان کانون علمی، ارزشی و فرهنگی جامعه، برقراری ارتباط با مجامع علمی و فرهنگی است که منجر به تبادل نتایج پژوهشی و تجارب علمی است. چیزی که زمینه تعالی کشورهای توسعه یافته را فراهم کرده است.

اشاره این کارشناس به کشورهای توسعه یافته و این که آنان در این زمینه بسیار فعالتر عمل کرده اند، ما را بر آن داشت تا از خانم شهزاد برومند جزی که سالها در فرانسه بوده و با روشهای کار دانشگاهها و مجامع صنعتی فرانسوی آشناست، بخواهیم تا در این زمینه اطلاعاتی در اختیار خوانندگان تدبیر قرار دهد. وی ابتدا به جایگاه رشته مدیریت در ایران اشاره کرد و گفت: باید اذعان کرد که جایگاه و بهای رشته های مدیریت در جامعه ایرانی تعریف و شناسانده نشده است و سازمانهای ما ویژگیهای کاربردی این رشته را شناخته اند و این امر شاید بدین سبب باشد که دانشگاهها نتوانسته اند جوابگوی نیازهای آنها باشند.

لذا ایجاد مراکز تحقیق و پژوهش در دانشگاههایی که رشته مدیریت تدریس می کنند الزامی به نظر می رسد. اعضای این گونه مراکز می توانند متشکل از اساتید و دانشجویان همان دانشگاه باشند. مثلا مرکز تحقیقات و توسعه در گروه مدیریت صنعتی میتوانند در عین حال که طرحهای پژوهشی را در مورد صنایع منطقه اطراف خود و یا حتی در سطح کشوری انجام می دهد، مجری طرحها و پروژه های پیشنهادی واحدهای صنعتی و به صورت مرکز مشاوره صنعتی برای صنایع باشد. بدین ترتیب دانشگاه علاوه بر آموزش و پژوهش می تواند در خدمت توسعه و اجرای دانش مربوطه در سطح علمی باشد.

مزیت دیگر ایجاد این چنین مراکزی در سطح دانشگاهها علاوه بر جنبه علمی کاربردی آن می تواند جنبه مادی داشته باشد و کمک هزینه ای باشد برای دانشجویانی که به صورت نیروی اجرایی به همراه اساتیدشان در این مراکز همکاری می کنند.

در کشور فرانسه دانشگاه پاریس ۱۳ در شمال پاریس و در بطن منطقه ای کاملاصنعتی واقع شده است و بنا بر نیاز منطقه رشته علوم مدیریت با گرایش صنعتی "M.S.G" تدریس می شود. دفتری با مشخصات بالا دایر است و اساتید و دانشجویان مدیریت در این مرکز با همکاری یکدیگر اجرای طرحهای پیشنهادی صنایع اطراف خود را برعهده می گیرند و دانشجویان این رشته فرصت را پیدا می کنند که در کنار آموزش نظری جنبه کاربردی آن را بیاموزند و همچنین مبلغی به صورت کمک هزینه عایدشان می شود. از طرف دیگر مدیران صنایع بخاطر اینکه مراکز یادشده جنبه دانشگاهی دارد، با اطمینان و اعتماد بیشتر طرحهای خود را به آن می سپارند و یا در امر مشاوره صنعتی از آنها کمک می گیرند.

درواقع این مراکز شرایطی را ایجاد می کنند تا رشته های مدیریت و دانش مدیریت بطور واقع بینانه با مشکلات صنایع روبرو شوند و این همان مطلبی است که در ادبیات توسعه اقتصادی آن را بومی کردن دانش می نامند. زیرا مدیریت رشته ای کاربردی است امامتاسفانه همانگونه که قبلا یادآوری شد، تا این زمان نتوانسته است عملا به عنوان یک رشته کاربردی جاافتاده و جوابگوی نیازهای صنایع باشند. به دلیل ناشناخته بودن جایگاه رشته مدیریت در سازمانها این چنین مرسوم است که معمولا مدیران در تمام سطوح از میان متخصصین فنی انتخاب می شوند.

در صورتی که در راس سازمان، مدیران بالایی، باید افرادی باشند که از علم مدیریت بهره ای داشته باشند. برای مثال مدیرعامل یک مجموعه صنعتی نباید الزاما یک مهندس فنی باشد، یک فرد با علم مدیریت صنعتی در راس این چنین سازمانی خیلی هوشیارانه ترمی تواند اهداف برنامه ریزی کلی - کنترل و هدایت مجموعه را برعهده گیرد. و یا در یک بیمارستان فردی با

تخصص مدیریت بیمارستانی شایسته تر از یک پزشک می تواند مدیریت بیمارستان را هدایت نماید. برعکس مدیران میانی حتما در رشته مربوطه باید تخصص داشته باشند در مثال مجموعه صنعتی بالا مدیر تولید کارگاه الزاما باید تخصص لازم را دارا باشد یا رئیس بخش مثلا جراحی الزاما باید یک پزشک متخصص جراحی باشد.

روشهای همکاری

این موضوع مورد تایید کارشناسان دیگری نیز هست که در رشته های غیرصنعتی فعالیت می کنند. از جمله آقای غلامرضا سلامی در مورد رشته حسابداری و اینکه ارتباطمجامع تخصصی این حرفه و دانشگاهها چگونه است و چگونه باید باشد، گفت: انجمن حسابداران خبره ایران یک انجمن صرفا علمی نیست بلکه یک انجمن حرفه ای است که ممکن است از نظر اهداف و وظایف در بعضی زمینه ها با انجمن های علمی صرف تفاوتی داشته باشد.

در حال حاضر مانند بسیاری از انجمنها تعدادی از اعضا در هیات علمی دانشگاهها انجام وظیفه می کنند و این نقطه ارتباط ضعیفی است که بین دانشگاهها و انجمن وجود دارد. علاوه بر آن هر سه سال یکبار انجمن همراه با یکی از دانشگاههای کشور اقدام به برگزاری همایشهای سراسری حسابداری می نماید که تاکنون از ۵ سمینار سراسری ۳سمینار آن توسط انجمن با مشارکت دانشگاههای شهید بهشتی، تهران و علامه طباطبایی برگزار شده است. به نظر اینجانب این میزان ارتباط بین انجمن و دانشگاهها بسیار اندک است بخصوص در حرفه حسابداری که فقدان هریک از جنبه های نظری و کاربردی در امر آموزش می تواند منجر به کاهش بهره وری از نیروی انسانی متخصص در این زمینه باشد. کمالینکه تاکنون چنین بوده است. به اعتقاد ما برنامه ریزی دوره متوسط آموزش حسابداری تا مدارج عالی در سطح دکترای حسابداری لازم است توسط دانشکده های حسابداری و انجمن حسابداران خبره ایران به طور مشترک صورت پذیرد و مواد درسی و زیرمجموعه آنها "سیلابوسها" بانظراساتید حسابداری و اعضای حرفه حسابداری تعیین و کتب ماخذ مورد استفاده نیز به طور مشترک تعیین شود.

علاوه بر آن لازم است آموزش حسابداری در بعضی از سطوح "کارشناسی" همراه با اشتغال به امور مرتبط با حسابداری و مالی باشد و این دانشجویان از طریق عضویت دانشجویی در انجمن حسابداران خبره مورد نظارت دائمی قرار گیرند.

متأسفانه در ایران در رشته حسابداری مانند سایر رشته ها تحقیقات اندکی انجام می شود که لازم است از طریق اختصاص بخشی از بودجه تحقیقاتی کشور به دانشکده های حسابداری این تحقیقات به طور مشترک توسط انجمن و دانشگاهها انجام شود. این تحقیقات می تواند حتی با اشتراک دانشکده های غیرحسابداری، مانند دانشکده های حقوق "برای بررسی مقررات مالی، تجاری و مالیاتی" و دانشکده های اقتصاد و بازرگانی "در زمینه های بازار سرمایه، حسابهای ملی، مالیه عمومی و غیره" نیز انجام شود.

اگرچه همه کارشناسان و صاحب نظران به ضعف و ناکافی بودن ارتباط اشاره و تاکید می کنند؛ اما برخی دانشگاهها را عامل می دانند که باید پیشگام شود و برخی دیگری گویند که مجامع و تشکلهای باید بیشتر در این زمینه کوشش کنند تا ارتباط بهتری برقرار شود. آقای محمدرضا حمیدی زاده از گروه دوم است. وی در این زمینه گفت: در حال حاضر در انجمن علمی مدیریت که تاحدی جنبه تخصصی دارند در کشور فعالیت می کنند. انجمن مدیریت ایران با نشریه ای ادواری در حوزه ای معین و با افرادی قلیل که بیشتر جنبه خصوصی دارد فعالیت دارد و تاکنون نتوانسته است پوشش فراگیر دانشجویی و اعضای هیئت علمی به وجود آورد. شاید این انجمن چنین هدفی را هم دنبال نکرده است. انجمن دوم، انجمن علوم مدیریت ایران است که با هدف پوشش کامل دادن به عرصه های علمی - تخصصی مدیریت با محوریت اعضای هیئت علمی دانشکده های مدیریت دانشگاههای کشور فعالیت خود را از چهار سال پیش آغاز کرده است اما رشد شتابان فعالیتهای آغازین آن در حال حاضر به افول گراییده است. این طور به نظر می رسد که هیئت مدیره انجمن مدیریت بیشتر به دلیل کمی وقت نتوانسته است در راستای اهداف اساسنامه آن تلاش کنند. به هر حال، رشته مدیریت با تخصصهای متنوع از حساس ترین و پراشتغال ترین عرصه های کاری در کشور است و انتظار می رود مسئولین انجمن که از طریق انتخابات گزینده می شوند نه تنها شکاف همکاریها و ارتباطات درون رشته ای را پر کنند بلکه عرصه های علمی مدیریت را در صحنه های عملی - اجرایی به صورت نهادینه و خودجوش مردمی تقویت کنند. به هر حال، این دو انجمن مدیریت تعامل بسیار ضعیفی با مراکز دانشگاهی و مخاطبان خود دارند.

احساس نیاز متقابل

در گردهمایی اخیر استادان مدیریت و حسابداری دانشگاهها در آبان ماه ۷۹ نیز بسیاری از سخنرانان بر این نکات تاکید کردند و ارتباط بیشتر همچنین گسترش مجامع راعامل مهمی برای پیشبرد امور برشمردند. آنان در این زمینه گفتند: ارتباط بیشتر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی مدیریت با سازمانها و صناعی که می توانند از دانش موجود در این موسسات بهره گیرند. باید در ارتباط این دو نهاد "دانشگاه و سازمانها" وضعیتی به وجود آید که هر دو بخش برای ادامه حیات به وجود یکدیگر احساس نیاز کنند و بقای هیچ کدام بدون وجود دیگری عملی نباشد. در چنین شرایطی دانشگاهها ملزم خواهند شد تا به نیازهای مدیریتی صنعت و سازمانهای متقاضی پاسخ دهند "ابداع راه چاره های عملی و کاربردی" و سازمانها نیز برای ارتقای کیفیت و کمیت کار خود از دانشگاهها کسب دانش و فن خواهند کرد. در این فرایند تعاملی که با وابستگی و ارتباط این دو نهاد به هم شکل می گیرد، باعث خواهد شد که دانشجویان رشته های مدیریت از تحصیل در این رشته احساس اهمیت و افتخار کنند و حالت ایستا و راکد فعلی رشته، جای خود را به وضعیتی پویا و پرتحرک خواهد داد. البته، دانشگاهها برای رسیدن به چنین آرمانی باید خود را به علوم و فنون روز مجهز سازند و سازمانها نیز در یک فضای رقابتی و بدون حمایت دولتی، نیاز به توسعه و بهبود را احساس کنند.

همچنین توسعه انجمنها و تشکلهای حرفه ای، که مقوله مدیریت را در جامعه ترویج کرده، با انجام اقداماتی، نظیر تدوین منشور اخلاقیات سازمانی، ارائه ضوابط و اصول مدیریتی مناسب فرهنگ و شرایط اجتماعی کشور، مطرح ساختن مسئولیتهای اجتماعی مدیران و ارزیابی و رسیدگی به عملکردهای حرفه ای مدیریت، توسعه و بالندگی رشته مدیریت را در جامعه تحقق خواهند بخشید. این انجمنها با بهره گیری از متخصصان و اهل فن و حرفه ای های مدیریت، ضمن کمک به توسعه تخصصی و حرفه ای مدیریت، کارفرهنگ سازی را نیز انجام خواهند داد و با برقراری جوایز کیفیت، تعیین مدیران برتر ورده بندی سازمانهای پیشرو در کشور، فرهنگ مدیریتی را تقویت خواهند کرد. در این انجمنها کوشش خواهد شد تا علم و عمل با هم درآمیزند و در این مسیر، آشتی میان سازمانهای اجرایی و آموزشی در امر مدیریت نیز اتفاق افتد.

نکته دیگری که در این گزارش به آن اشاره می کنیم، چگونگی همکاری میان انجمنها با بنگاههای اقتصادی است و اینکه چرا با وجود سالها تلاش هنوز نتوانسته ایم رابطه منسجم، تعریف شده و کارآمدی میان آنها به وجود آوریم تا بتوانند به سهم خود گره گشای مشکلات باشند.

آقای ناصر میرسپاسی یکی از صاحب نظرانی بود که این پرسش را با وی در میان گذاشتیم و پرسیدیم آیا رابطه مناسبی وجود دارد که بنگاهها بتوانند از توان تشکلهابهره گیری کنند؟ وی در پاسخ گفت: خیر، که البته نبودن یک ارتباط مناسب میان انجمنها و بنگاههای اقتصادی و غیراقتصادی علت اصلی این عدم اطلاع از نیازها و توان یکدیگراست و برای افزایش همکاری این دو:

- ۱ - انجمنهای علمی و حتی دانشگاهها باید به معرفی بیشتر توان علمی خود در کمک به بنگاههای اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی بپردازند و حتی برای ارائه خدمات خودبازاریابی کنند. زیرا قابلیتهای اینگونه مجامع برای بنگاهها شناخته شده نیست.
- ۲ - بنگاههای اقتصادی نیز به سهم خود به مشاوره و کسب راهنمایی های علمی از انجمنها و مراکز آموزشی اعتقاد پیدا کنند و حداقل سعی کنند این امکان را هم تجربه کنند و آن را نیز به حساب آزمایش و خطیایی که مکرر در تصمیم گیری و اتخاذ تدابیر مدیریتی انجام می دهند، بگذارند. و به طور خلاصه باید گفت هر دو طرف در این مورد مقصر هستند.

نبودن زبان مشترک

از یک صاحب نظر و کارشناس دیگر یعنی از آقای محمدعلی اسماعیلی نیز همین پرسش را پرسیدیم وی پاسخ را با مقدمه ای آغاز کرد و گفت: پیش از ورود به این مبحث، مقدمتا عرض می کنم، وجود انجمنهای حرفه ای، علمی و صنفی متخصصان باعث می شود ضمن آنکه به اعتلای دانش تخصصی مربوطه کمک شایانی شود و اعضای یک حرفه با پدیده های نوین در زمینه تخصصی خود به طور مستمر آشنا شوند، سطح تخصصی خود را افزایش دهند، با استفاده از قاعده هم نیروزایی توان علمی و عملی متخصصان نیز بیش از پیش شود و عرضه این تواناییها در جامعه باعث رونق در صنعت، مدیریت صنعت و سایر زیربخشهای اقتصادی کشور خواهد شد. حال این استفاده کنندگان، خاصه در سطح کلان جامعه نظیر دولت، مجلس و سایر

سازمانها و نهادهای عمومی هستند که می توانند با بهره جستن از اجتماع دانش و تجربه علمی - عملی ، دستاوردهای مناسبی برای جامعه ایجاد کنند.

اما در ارتباط با سوال شما به اختصار بگویم ، در دهه های اخیر ضمن آنکه انجمنهای تخصصی ، متناسب با نیازمندیهای جامعه سازمان نیافته بودند تا بنگاههای اقتصادی بتوانند نیازهای تخصصی خود را به انجمنها ارجاع دهند و به استثنا چند انجمن ، تقریباً تمامی انجمنهای موجود اگرچه پشتوانه تجربی و تخصصی مناسبی دارند، لیکن به لحاظ شکل گیری و موجودیت جوان هستند. اما مهمتر اینکه بستر مناسب برای استفاده از تخصص کارشناسان و اهل فن نیز در سطح وسیع وجود نداشت . اقتصاد دوران جنگ و پس از آن اقتصاد تثبیت نشده ای است که با سازوکارهای خاص خود که عموماً متاثر از مسائل غیراقتصادی است هدایت می شود. گوا اینکه این موضوع خود قابل بحث است که آیا تنها در شرایط تعادل و تثبیت باید از توان صاحب نظران بهره جست یا خیر؟ از سوی دیگر بنگاههای بزرگ اقتصادی کشور عموماً دولتی است و توسط دولتمردان اداره می شود و غالباً مدیریت در این واحدها ناپایدار و بعضاً مبتنی بر سلايق و سبکهای رفتاری خاص خود است . در بنگاههای اقتصادی کوچک و متوسط نیز عدم انفکاک مالکیت از مدیریت ، امکان بروز خلاقیتها و تلاش علمی و تخصصی را محدودتر می کند.

در هر حال ثبات اقتصادی ، بهره مندی از رژیم تجاری ، ایجاد فضای رقابت اقتصادی ، کوچک شدن دولت و خصوصی سازی به معنای خاص کلمه ، ضرورت استفاده از توان تخصصی صاحب نظران را موجب می شوند و از طرف دیگر انجمنها و مجامع حرفه ای و علمی باید توانایی های خود را نیز عرضه کنند تا در نتیجه تعامل این عرضه و تقاضا، جامعه از این همکاری بهره لازم را ببرد. و در همین زمینه از آقای پرویز بیات نیز خواستیم تا نظرشان را اعلام کنند و این پاسخ آقای بیات است .

انجمنها اصولاً به سه دسته تقسیم می شوند. دسته اول انجمنهای دولتی هستند، این قبیل انجمنها توسط دولت یا نهادهای دولتی تشکیل شده اند و اهداف و فعالیتهايشان نیز در همان راستا تعریف می شود. دسته دیگر انجمنهای وابسته هستند. این انجمنها از نظر اسامی مستقل و غیردولتی هستند ولی ماهیت اصلی شان دولتی است ، چون به منابع خودشان متکی نیستند و از منابع دولتی بهره می گیرند. موسسات دولتی نیز چون خودشان به وجود آورنده این تشکلهای هستند، خود را ملزم به حمایت از آنها می دانند و بسیاری از طرحها و پروژه های خود را به این انجمنها واگذار می کنند. دسته سوم تشکلهای مستقلی هستند که از دل اصناف و قشرهای مختلف به وجود می آیند. این تشکلهای که تعداد آنان شاید اندک باشد، برآیند جامعه تخصصی خودشان هستند و از لحاظ تخصص و کارایی نیز در مرتبه بالایی قرار دارند، آنچه که امروز جامعه ما نیاز دارد، شکل گیری همین نهادهای تخصصی و مستقل است که متأسفانه این انجمنها اصولاً مورد بی مهری واقع می شوند. منابع و امکانات کمتری به آنها تخصیص می یابد، در واگذاری پروژه ها به آنها تعلل می شود، هرچند که این انجمنها از لحاظ تخصصی با موسسات مشابه شان قابل مقایسه نیستند. ولی باید گفت چون این اصناف و انجمنها برآیند جامعه مورد حمایتشان هستند و با اتکا به توانمندیهای اعضایشان قدرت تخصصی بالایی نیز دارند، همگان اقرار دارند که وظایف محوله شان را به خوبی به انجام می رسانند، بنابراین هر جایی که نیاز به کار با کیفیت و مطلوب باشد، قطعاً به سراغ این انجمنها می آیند.

دلیل اینکه هم اکنون بین این انجمنها و حتی میان این انجمنها و صنایع ارتباطی برقرار شده است نیز در همین نکته است . انجمنهای مستقل و انجمنهای وابسته زبان مشترکی با یکدیگر ندارند و از لحاظ ماهیتی با یکدیگر متفاوت هستند. از آن سو در ارتباط با صنایع نیز تاحدی این امر مصداق دارد. چون بعضی از صنعتگران دولتی ناگزیر از برقراری ارتباط با این گونه انجمنها هستند و کمتر می توانند با انجمنهای مستقل ارتباط برقرار کنند.

اگر برآنیم تا مشکل ارتباط انجمنهای تخصصی با یکدیگر و ارتباط آنها با صنعت راحل کنیم ، باید بنا و اساس این تشکلهای اصلاح شود. جامعه ما امروز نیازمند انجمنهای مستقلی است که بر توان صنفی و تخصصی شان تکیه دارند. اگر این مشکل حل نشود، این جریان دوسویه شکل نخواهد گرفت . اما با شکل گیری انجمنهای مستقل ، به طور قطع صنعتگران نیز به این انجمنها مراجعه خواهند کرد.

آقای محمدرضا صفویان نیز در این زمینه به عامل چیرگی تصدی دولتی و شبه دولتی اشاره می کند و بر شایسته سالاری نیز تاکید دارد. پاسخ وی به پرسش طرح شده از این قرار است .

در حال حاضر شرکتها و بنگاههای اقتصادی چقدر از توان این انجمنها بهره می گیرند و چگونه می توان این همکاری را افزایش داد؟

در حال حاضر تشکلهای مهندسی کشور از توان بالایی برخوردارند و اعضای آنها کم و بیش به سازمانها و بنگاههای اقتصادی سرویس می دهند؛ ولی این همکاری اولاجنبه عام ندارد یعنی تمام بنگاههای اقتصادی از این توان استفاده نمی کنند و ثانیاً جنبه کلان ندارد. و شاید مهمترین نکته در برنامه ریزی صنایع کشور باشد و تصدی دولتی و شبه دولتی که بر بنگاههای اقتصادی بزرگ غالب است.

برای مثال حجم سرمایه گذاری خارجی در چین به اصطلاح کمونیست در سالهای ۹۰ تا ۹۳ از ۵/۷ میلیارد دلار به ۱۲۱ میلیارد دلار رسیده است. به طوری که چین جهت کاهش این روند نرخ سود را از ۲۰ درصد به ۱۸ درصد کاهش داد. جالب اینکه چینی الاصلهای هنگ کنگ و تایوان ۵۰ تا ۷۴ درصد این سرمایه گذاریها را انجام دادند.

اما در ایران در حدود ۲۰ درصد بیکاری پنهان داریم که جهت برطرف کردن آن به سرمایه گذاری ماوراء امکانات داخلی و صدور نفت نیاز است. کارشناسان این اضافه سرمایه گذاری را حدود ۲۰ میلیارد دلار برآورد کرده اند. ولی تنها سرمایه گذاری کافی نیست. مدیریت صنعتی کشور بایستی در دوره های بالایی و میانی به افراد متخصص و کاردان و شایسته سپرده شود. و با کاهش تصدی گری دولت و خصوصی سازی بنگاههای اقتصادی موانع موجود در سر راه ارائه سرویس به بنگاههای اقتصادی برطرف شود.

در پایان می توان گفت: در جهانی که روزبه روز دامنه تخصصها در آن گسترده ترمی شود و پهنه علم از جنبه عام آن به زیربخشهای تخصصی تر رسیده است اگر بخواهیم گام در راه "توسعه" بگذاریم و همسو با ضرباهنگ جهانی حرکت کنیم، چاره ای جز این نخواهیم داشت که کار را به کاردان بسپاریم و هر کاردانی را به اندازه دانایی اش پاس داریم.

خانم اعظم رحیمی نیک نیز دو عامل ضعف در اطلاع رسانی و ناباوری را از دلایل عمده این امر می داند. وی در این زمینه گفت: در حال حاضر شرکتها و بنگاههای اقتصادی به دلایل متعدد از پتانسیل موجود انجمن های علمی مدیریت بهره مند نمی شوند از جمله این دلایل عبارتند از: ضعف در اطلاع رسانی جهت شناخت انجمنهای علمی و پتانسیل آنها، ناباوری مدیران بنگاههای اقتصادی نسبت به کاربرد دانش مدیریت، کمبود تشکلهای شبکه ای برای یکپارچه کردن فعالیتهای انجمنهای علمی و استفاده از بازاریابی مشترک توسط این انجمنها، کمبود پشتوانه مالی برای حفظ و توسعه انجمنهای علمی. لذا می توان با بهره گیری از استراتژیهای زیر همکاری انجمنهای علمی را با بنگاههای اقتصادی و بطور کلی سازمانهای کشور گسترش داد:

۱- ایجاد شبکه گسترده اطلاع رسانی جهت شناخت انجمنهای علمی مدیریت و پتانسیل موجود در آنها

۲- توسعه فرهنگ مشاوره مدیران و کاربران سازمانها

۳- ایجاد شبکه های متشکل از کلیه انجمنهای علمی مدیریت و استفاده از بازاریابی مشترک

۴- اختصاص بودجه برای توسعه این انجمنها و حمایت همه جانبه آنها از طرف سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور

این بخش از گزارش را با پاسخ آقای هدایتی دزفولی به پایان می بریم. وی معتقد است: تا وقتی که سیاستهای ارزی و رانتهای سیاسی اجتماعی موجب بالا رفتن توان مالی و سودآوری هنگفت سازمانهای اقتصادی می گردد، نیازی به روی آوردن آنها به انجمنهای مدیریتی نیست. زیرا راههای دستیابی به کارایی بیشتر است که اصولاً سازمانها را نیازمند به برقراری ارتباط با مجامع و انجمنهای مدیریتی می نماید. در این راستا می توان بیان عملکرد و دهکده تحقیقاتی واقع در اصفهان را هر چند سابقه جوانی دارد مطالعه نمود، مسلماً موفقیتهایی را هم داشته است ولی در کل، درصد کمی است. ویژگی مدیران موسسات اقتصادی و میزان باور آنها به دستاوردهای علمی مجامع و انجمنهای مدیریتی هم عاملی است در ناپایداری این همکاری.

نقش سازمان جدید

تشکیل سازمان جدیدی که حاصل ادغام سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور اداری سابق است، نویدبخش تحولاتی در پهنه مدیریت و برنامه ریزی کشور است. اما این پرسش نیز وجود دارد که آیا در زمینه واگذاری بخشی از وظایف سازمانهای سابق به اهل فن و شرکتها و افراد توانمند از جمله مجامع مدیریتی و دانشگاهی تخصصی و استفاده از آنها چگونه عمل خواهد کرد.

این امر البته از پدیده چند سال اخیر یعنی جهانی شدن و افزایش سرعت آن جدانیست و به گفته بسیاری از صاحب نظران بسیاری از تغییرات در داخل دولتها ناشی از این ضرورت است و این که باید نگاه تازه ای به سازمانها و وظایف آنان داشته باشیم.

به عبارت دیگر در گذشته وقتی واژه اداره امور عمومی را به کار می بردیم یک مفهوم آن اقتدار دولت بود، بدین معنی که دولت زمام امور را در دست دارد. در نگرش جدید که واژه مدیریت عمومی با دیدگاه اقتصادی، رواج یافت، این تحول از چند ضرورت سرچشمه می گرفت: یکی نگرانی از بزرگی حجم دولت که ضرورت کوچکتر کردن آنها را دربرداشت و دیگری نگرانی از بسیاری حجم عملیات دولتها و اینکه این کشورهایی خواستند دامنه عملیات دولتهایشان را کاهش دهند. ضرورت سوم نیز برپایه پذیرش اقتصاد بازار و نظریه انتخاب همگانی بود.

یک مفهوم دیگر که مفهوم جهانی شدن اقتصاد است نیز در نزدیک تر شدن اداره امور عمومی به مدیریت عمومی موثر بود: اینکه دولت به جای در اختیار داشتن اداره کارها، نقش هدایت کارها را داشته باشد. در روند جهانی شدن مفهوم حکومت به حکمرانی تبدیل شد، که معنی دقیقتر آن تبدیل اداره کارها به هدایت کارها است.

آیا سازمان مدیریت و برنامه ریزی می خواهد همان سازمان امور اداری سابق باشد که بر فرایندها نظارت کند یا اینکه به سان یک عنصر هدایتگر و مدیر، تاکیدش نه بر فرایندها بلکه بر برایندها باشد، یعنی نتایج و پیامد کار دستگاهها را مدنظر داشته باشد؟

بنابراین انتظار می رود که همکاری خوبی میان این سازمان جدید و مجامع دانشگاهی و تخصصی مدیریتی ایجاد شود. اما ببینیم کارشناسانی که با آنها گفتگو کرده ایم در مورد این انتظار و سازوکارهای مناسب برای برآورده شدن آن چه نظری دارند؟ نخست به اظهار نظر آقای غلامرضا سلامی توجه فرمایید.

سازمان مدیریت و برنامه ریزی طبق اهداف و وظایف سازمانی مسئول برنامه ریزی کلان در کلیه مسایل مملکتی از جمله مسایل اقتصادی و مالی می باشد. آنچه که تاکنون در ایران اتفاق افتاده این بوده که کلیه این برنامه ریزیها در پشت درهای بسته و توسط معدودی از کارشناسان انجام شده است.

اگر در نظر باشد در امر برنامه ریزی از تمام توان بالقوه کشور استفاده شود لازم است که سازمان مدیریت و برنامه ریزی با شناخت توان و امکانات این انجمنها و اختصاص قسمتی از بودجه تحقیقاتی کشور به آنها از نظرات کارشناسی زیرمجموعه این انجمنها استفاده کند. برای مثال انجمن حسابداران خبره ایران در حال حاضر نزدیک به دو هزار عضو دارد که تحصیلات آنها از کارشناسی به بالا می باشد. اگر متوسط تجربه کاری این کارشناسان را ده سال فرض کنیم، انجمن ما از توانی در حد ۲۰۰۰۰ نفر سال تجربه مفید برخوردار است که در کلیه بخشهای صنعتی، خدمات و دولتی پراکنده است. علاوه بر آن بسیاری از حسابداران مقیم خارج با انجمن از طریق عضویت در ارتباط هستند.

بنابراین آنچه که مسلم است از این پتانسیل سازمان برنامه ریزی و مدیریت می تواند نهایت استفاده را بکند.

اما برخی دیگر از استادان و کارشناسان مدیریت تردید بیشتری دارند. از جمله آقای ناصر میرسپاسی که در پاسخ به این پرسش گفت: اصولاً کارشناسان سازمانهای قبلی تشکیل دهنده این سازمان جدید به توان کارشناسی علمی انجمنهای علمی و دانشگاهها چندان اعتقادی ندارند و آنان را اشخاصی که واقعیتهای اجرایی کارها را لمس نکرده اند می شناسند و به همین جهت تماس آنها با انجمنها و دانشگاهها بویژه در حوزه مدیریت دولتی حداقل بوده است. طبیعی است که این کارشناسان به علت درگیری کار روزمره اداری به اندازه اعضای انجمنهای علمی و دانشگاهها فرصت مطالعه و دستیابی به یافته های جدید علمی ندارند و طبعاً دچار رفتارهای روزمرگی می شوند و مقصر هم نیستند. در صورتی که سازمان مدیریت و برنامه ریزی در نظر داشته باشد که در نظام اداری کشور تحولی چشمگیر بوجود آورد بسیاری از سیستم ها و حتی ساختارهای مدیریتی نظام اداری باید تغییر کند و صرفاً با اصلاح مختصر آنها تحولی صورت نخواهد گرفت. به طور مثال اخیراً این سازمان برای اصلاح نظام ارزشیابی کارکنان دولت مبادرت به تهیه و توزیع پرسشنامه ای کرد که به طور غیرمستقیم در اختیار اینجانب جهت اظهار نظر فرستاده شد، بنده هم به عنوان عضو انجمن علوم مدیریت ایران و هم هیئت علمی دانشگاه در حوزه مدیریت دولتی پاسخی به سازمان مزبور "البته آن هم غیرمستقیم" دادم که به جای اصلاح این روش، به طور کلی این سیستم و سیستمهای مشابه دیگر بازنگری و متحول شود و نه صرفاً یک اصلاح مختصر بقیه موارد نیز به همین نحو قابل بحث است و در این گونه موارد سازمان مدیریت و برنامه ریزی می تواند از انجمنهای مرتبط نیز نظر خواهی کند.

آقای پرویز بیات نیز به تغییرات ساختاری در سازمان جدید معتقد است تا بتوان به نتیجه دلخواه رسید. وی در این زمینه اظهار داشت: در ارتباط با شکل گیری سازمان مدیریت و برنامه ریزی نیز باید گفت که از این سازمان جدید نمی توان انتظار معجزه

داشت، چون این سازمان میراث دار همان دو سازمان قبلی یعنی سازمان برنامه و بودجه و سازمان امور اداری و استخدامی کشور است که هر یک از آنها در جایگاه خودشان قادر به انجام وظایف محوله شان به نحو مطلوب نبودند. یعنی در این ارتباط مشکل ساختاری وجود دارد.

اگر با دید کلان تر به مسائل نگاه کنیم، ما باید استراتژی توسعه مان را دوباره تعریف کنیم. هم اکنون ۵۸ درصد نظام اقتصادی ما در اختیار بخش دولتی و ۵۱ درصد آن در دست بخش خصوصی است. در این شرایط نمی توان انتظار پویایی و کارآفرینی داشت. برای حل مشکلاتمان باید به مسائل با عمق بیشتری توجه کنیم، به نظرات کارشناسان و خبرگان جامعه ارجح بنهیم و از الگوهای توسعه سایر کشورها بهره بگیریم.

جامعه ما امروز نیازمند گسترش بخش خصوصی سالم با اتکا به تولید کالا و خدمات است. با ایجاد بسترهای حقوقی و قانونی لازم باید امنیت سرمایه ایجاد کنیم تا صاحبان سرمایه و حتی اندیشمندان جامعه قدرت خلاقیت و تولید بیابند. در شرایط کنونی ریسک سرمایه در ایران بالاست و نه تنها سرمایه گذاران خارجی، بلکه سرمایه داران ایرانی نیز در این شرایط حاضر و قادر به سرمایه گذاری نیستند.

یکی دیگر از اقدامات کلان در سطح جامعه ما، عزم ملی برای کوچک کردن دولت است، دولتی با این حجم نه تنها نمی تواند مفید باشد بلکه خود منشا بسیاری از مشکلات می شود. شرایط امروزین جامعه ما دیگر به صورتی نیست که بتوانیم آزمونهای غلط گذشته را دوباره بیازماییم.

با اتکا به مباحث فوق می توان نتیجه گرفت سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور به عنوان پایگاه ستادی توسعه کشور ابتدا باید یک تغییر ساختاری در خود ایجاد کند، سپس اثرات این تغییر ساختاری در برنامه ها و راهکارهای اجرایی آن در جامعه نمود پیدا خواهد کرد.

آقای محمدرضا حمیدی زاده نیز از زاویه ای دیگر و با دید یک دانشگاهی به این موضوع نگاه کرده است، وی معتقد است: بلی، انتظار ما هم به عنوان استادان رشته مدیریت نیز چنین است. اما از آنجا که علی رغم علمی بودن رشته مدیریت به لحاظ عوامل عدیده ای، شان و منزلت این علم در عرصه های اجرایی چندان حفظ نشده است. هر فردی با هر نوع پیشینه تحصیلی خود را ذی صلاح در اداره امور سازمانها می پندارد؛ از این رو، تا زمانی که رشته مدیریت در دانشگاهها به جوششهای بالای علمی دست نیابد و حضور فارغ التحصیلان آن در صحنه های اجرایی، نمایی از توانمندیهای علمی این رشته را عرضه ندارند بعید است سازمان مدیریت و برنامه ریزی بتواند یاور صمیمی انجمنهای علمی مدیریت حتی تا یک دهه آتی بشمار آید. به هر حال، راهکارهای ارتقای تعامل سازمان مدیریت و برنامه ریزی با انجمن علوم مدیریت را به شرح زیر پیشنهاد می کنم.

– مشارکت دادن انجمن علوم مدیریت در فعالیتهای سازمان مدیریت و برنامه ریزی در حوزه های سیاستگذاری، برنامه ریزی و کسب نظرات مشاوره ای

– فعالیت مشترک سازمان با انجمن برای تبیین مسائل و شرایط، چشم اندازهای درونی و برونی، شاخصها و راهکارهای مدیریتی موجود سازمانها و بخش خصوصی و عمومی در کشور

– تدوین برنامه های راهبردی و راهکارهای اقتضایی برای حل معضلات مدیریتی سازمانها و بسترسازی و ایجاد بالندگی برای علمی کردن مدیریت با همکاری انجمن علوم مدیریت

– حمایت مادی و معنوی سازمان مدیریت و برنامه ریزی از انجمن علوم مدیریت برای کمک به انجمن جهت دستیابی به اهداف انجمن که اهداف فرابخشی و نگرشی سیستمی به علم مدیریت دارد.

آقای محمدعلی اسماعیلی از جمله صاحب نظرانی است که به این همکاری نگاه خوشبینانه ای دارد. وی گفت: یکی از علل تشکیل سازمان مدیریت و برنامه ریزی، تایید ضرورت تجدیدنظر در ساختار اداری و تشکیلاتی کشور است. اگر تنها به همین موضوع نگاه کنیم که بهبود نظام اداری کشور چه آثار و تبعاتی در جامعه خواهد گذاشت؛ نخستین موضوعی است که این سازمان می تواند به اهل فن واگذار و از نظرات آنان در نتیجه یک کار تخصصی استفاده کند. این در حالی است که سازمان مدیریت و برنامه ریزی رسالتهای مهم دیگری نظیر برنامه ریزی های کلان برای دوره های مختلف دارد که ارجاع این امور، ضمن آنکه موجب اشتغال و رضایت مندی متخصص می شود و از تواناییهای آنان استفاده می شود، از خروج این توانایی ها از کشور نیز جلوگیری می کند و همچنین برنامه ها و راهکارهای اجرایی را تخصصی تر می سازد و روشهای آزمون و خطا و تبعات این روش از

هدررفتن انرژی و هزینه های بسیار زیاد نیز جلوگیری می کند. خوشبختانه جلساتی در این خصوص، سازمان مدیریت و برنامه ریزی با مشاوران و انجمنها برگزار کرده است و ابراز امیدواری می شود که در آتیبه نزدیک امور تخصصی به کارشناسان هر بخش ارجاع شود.

چند پیشنهاد

بحث در این زمینه بسیار گسترده است و حرف و سخن بسیار اما چون نمی توان به همه آنها پرداخت، در این بخش گزارش به پاسخهای تنی چند از کارشناسان درباره اینکه تغییر قوانین موجود می تواند به این روند کمک کند یا خیر همچنین بررسی علت اینکه فعالیتهای مجامع به اندازه کافی تاثیرگذار نبوده است و سرانجام چند پیشنهاد برای بهبود روند اشاره می کنیم.

نخست به پاسخ خانم اعظم رحیمی نیک توجه فرمایید.

من فکر می کنم قوانین موجود مانعی در همکاری میان انجمنهای تخصصی مدیریت و دانشگاهها نیستند، به عبارت دیگر مشکل اساسی کم رنگ بودن این همکاری، ساختاری نیست بلکه رفتاری است.

متأسفانه در کشور عزیز ما با وجود نکات مثبت فرهنگی، فرهنگ مشارکت بسیار ضعیف است و به اعتقاد من عمده ترین مانع در توسعه همکاریها محسوب می شود. البته می توان از طریق بازنگری در قوانین و وضع قوانین جدید تسهیلاتی در مورد این همکاریها ایجاد کرد، اما بدون توسعه فرهنگ مشارکت تحقق همکاری امکان پذیر نخواهد بود.

اینجانب بر این باورم که می توان با تاکید بر منافع ملی که از جمله منافع مشترک بین سازمانها و انجمنهای علمی است، فرهنگ مشارکت را تقویت و زمینه و بستر همکاری رافراهم کرد.

آقای محمدرضا حمیدی زاده نیز چند دلیل ناکارآمدی همکاری را به اختصار برشمرده است. به گفته وی پاسخ سوال سوم - هرچند اکثر مسئولان اجرایی کشور در بخش خصوصی و عمومی ریشه بسیاری از مشکلات موجود سازمانها را ضعف دانش، مهارت، فراست، قدرت درست و تحلیل و درایت مدیریت آنها مطرح می کنند اما هنوز این شهامت و تعالی گرای عملی پدیدار نشده است که مدیران را از متخصصان مدیریت خوانده با طی آزمونهای شایستگی انتخاب کنند، لذا نه تنها انجمن علوم مدیریت بلکه دانشکده های مدیریت را نوعی رقیب تلقی می کنند و از آن حمایت جدی به عمل نمی آورند. علت دیگر ضعف تاثیرگذاری انجمن را می توان به دلیل کاملاً نوپا و جوان بودن، هم انجمن مدیریت و هم علمای علم مدیریت در ایران دانست.

دانشگاههای کشور تقریباً از اواسط سال ۱۳۶۶ شروع به گسترش و تعمیق رشته مدیریت کردند به طوری که اولین فارغ التحصیل دکترای این رشته که در تاریخ آموزش عالی کشور سابقه نداشته در دهه هفتاد به ثمر رسید. فعالیت علمی این رشته هرچند نسبت به سال ۱۳۵۶ حدود چندین برابر "اگر مبالغه تلقی نشود بیش از چهل برابر" شده است اما به واسطه بی توجهی های گسترده به آن هنوز نتوانسته در مملکت ما مانند برخی رشته های علمی دانشگاهی حرف اول را بزند و نظر مسئولان را به طور کامل و محسوس منکوب خود کند. تولید و عرضه منابع علمی در این رشته در شش سال گذشته رشد فزاینده خوبی داشته است اما این منابع هنوز رسالت آموزشی دارند و تاکنون نتوانسته به جایگاه فکرسازی و اندیشه پروری وسیع در سطح سازمانها تبدیل شود. از آنجا که در کشور ما هر زمان که صحبت از توسعه می شود فقط سراغ چند نفر اقتصاددان خاص می روند و فکر می کنند فقط اندیشه های توسعه کشور در ذهن چند اقتصادخوانده متجلی است و این آگاهی به وجود نیامده است که اغلب رشته های علمی دانشگاهی اگر نگویم بیشتر بلکه هم سطح اقتصاد، هم حرف برای گفتن دارند و هم نقش در توسعه ایفای می کنند و از این میان، رشته مدیریت نقش محوری و بنیادی دارد. و این هم چند پیشنهاد از خانم شهزاد برومند جزی که باز هم به تجربه های موفق کشور فرانسه اشاره دارد. مدیران می توانند در کنار اعضای هیئت علمی در دانشگاهها به تدریس بپردازند تا بدین وسیله تجربه کاری خود را به همراه تئوریهای مربوطه به دانشجویان انتقال دهند. زیرا همانطور که اشاره شد رشته مدیریت کاملاً رشته ای کاربردی است، لذا مدیران سازمانها با تدریس در دانشگاهها جنبه کاربردی این رشته را تقویت می کنند. برای مثال استاد درس منابع انسانی ما در دانشگاه پاریس، رئیس منابع انسانی کارخانه پژو بود و علاوه بر تدریس نظری درس مزبور در طول ترم راهنماییهای لازم را برای یافتن کار به ما می داد و باید بگویم که پیدا کردن کارم در شرکت سولکس "SOLEX" تولیدکننده کاربراتور و انژکتور" را مدیون راهنماییهای این استاد هستیم.

پافشاری و سخت گیریهای لازم در مورد دوره کارآموزی دانشجویان چه در مقطع کارشناسی و چه در مقطع کارشناسی ارشد نیز از دیگر موارد است. طول این دوره در هر مقطع باید حداقل سه ماه باشد و دانشجوی پس از پایان این دوره گزارشی را به صورت

کتبی تهیه و در برابر هیات داوران دفاع کنند. دوره کارورزی حداقل باید معادل ۹ واحد درسی شناخته شود و درحین انجام آن دانشگاه با سازمان مربوطه که دانشجو در آن مشغول به کارآموزی است در تماس باشد. در تعریف مدیریت آمده است که مدیریت آمیزه ای از علم و هنر است. علم بخشی از دانش مدیریت است که از طریق آموزش قرارگرفته می شود و هنر بخش دیگر آن است که ضمن کارآموخته می شود و موجب به کاربستن اندوخته هاست. با سپری کردن دوره کارآموزی، دانشجو اولاً با محیط کار، مقررات و انضباط کار آشنا می شود ثانیاً اعتماد به نفس لازم را برای انجام شغل آینده خود بدست می آورد. آشنایی دانشجویان مدیریت با نرم افزارهای تخصصی مدیریت نیز از دیگر موارد لازم است. چون گذراندن چندین واحد درسی کامپیوتر در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد توانایی لازم جهت کار با کامپیوتر را به دانشجویان نمی دهد. لذا دانشگاهها باید فراگیری نرم افزارهای تخصصی را به صورت دوره هایی با دادن یک گواهی به دانشجویان بیاموزند. و آقای حسین باهر نیز توصیه هایی در این زمینه دارد که آنها را به گروههایی از استادان و مدیریت و حسابداری نیز ارائه کرده است.

برخی از توصیه ها عبارتند از:

- تلاش در جهت بازناندیشی در اندیشه ورزی باز "تفکر سیستمی جامع در جهت طراحی نظامهای آموزشی"
- کاربردی کردن آموزشهای مدیریتی در کلیه سطوح از کاردانی گرفته تا دکتری و بالاتر از آن.
- ارتقاء فرهنگ شایسته سالاری اداری در انتخاب مدیران دستگاههای دولتی و نهادهای انقلابی.
- گسترش درک مفهوم مدیریت و اینکه مدیریت همچون پزشکی و مهندسی دارای اعتبار ویژه است.
- تلاش در جهت حذف سلطه تفکر مهندسی از نظام اداری و آموزشی مدیریت در ایران.
- گزینش دانشجویان براساس معیارهای هوشمندی و اشتیاق و نه اجبار و تصادف.
- کوشش جهت تدوین تئوری عمومی مدیریت بومی ایران برای ارزشهای حاکم اسلامی، علمی، جهانی و ایرانی.
- گنجاندن دروسی از مدیریت و حسابداری فراخور سطوح مختلف آموزشی در مقاطع تحصیلی دبیرستان و بالاتر.
- زمینه سازی برای تبادل دانشجو و استاد بین دانشگاههای داخل و خارج و نیز برقراری ارتباطات کاری با بخشهای اقتصاد ملی.
- تقویت انجمنهای مدیریت که به صورت خصوصی و مردمی ایجادشده و یا اینکه تشکیل خواهندشد.