

رهاورد مدیریت

عبدالله نوذری

چند سال پیش مرحوم استاد احمد بیرشک مقاله ای تحت عنوان هر که آمد عمارتی نو ساخت منتشر کرده بود در آن گله از ناشری داشت که فرهنگ لغت دهخدا را قدیمی دانسته، خواهان تهیه فرهنگ جدید و جامعتری شده بود. استاد بیرشک ضمن اشاره به قدمت دایره المعارف بریتانیکا، ابراز تعجب و تأسف می کرد که چرا در این مملکت همه آغازکننده هستند و هیچ ادامه دهنده و تکمیل کننده ای وجود ندارد. درحقیقت، همه می خواهند عمارتی از نو بسازند. مدتی بعد از انتشار مقاله فوق، دکتر حداد عادل که تازه از سفری به ژاپن بازگشته بود، یکی از مشاهدات خود را این طور نقل می کرد: در بازدید یک دبستان متوجه وجود تاریخچه ای مدون و مکتوب گشته، که در آن چکیده تاریخ دوران حیات ۱۵۰ ساله آن مدرسه به تصویر کشیده شده بود. در آن تاریخچه از تمام مدیران و ناظمها نام برده و زیر نام هر نفر کارهای مهم و ابداعی که در زمان آن نفر انجام گرفته، تشریح شده بود. حاصل این روش، سنتی جالب را نصیب آن مملکت کرده، که هرکس اجباراً در فضایی پویا و پرتلاش قرار می گیرد و سعی می کند از خود خلاقیتی نشان داده یا کار نوآورانه ای به جا گذارد. تجربه گذشتگان با سهولت هرچه بیشتر در دسترس همگان قرار دارد. حرمت و حقوق هرکس به خاطر تلاشهای محفوظ می ماند. هر مدیری ناخواسته در رقابت با سایرین، حتی تمام گذشتگان، قرار می گیرد. برای انجام وظیفه بهتر، پذیرش مدیریت مثل واردشدن به یک مسابقه پرقابته می نماید و داوطلب مدتها قبل از ورود به جرگه رقابت، با تمرینها و تدبیرهای متعدد و مستمر، خود را آماده می کند و روی این موضوع فکر می کند که رهاورد مدیریت اش چه چیز غیر تکراری و قابل ثبت باشد. علاوه بر آنها در تفاوت جامعه صنعتی و کشاورزی به یک تناقض به شرح زیر اشاره می گردد. در جوامع صنعتی تلاش هر نسل، پرورش قویتر نسل بعدی است ولی در جوامع کشاورزی هر نسل سعی می کند نسل بعدی را عقب مانده تر از خود نگه دارد: ضرب المثلها و داستانهایی مثل فوت و فن های کوزه گری، فنون کشتی گیری و رفتارهای متفاوت بین استاد و شاگرد که نزد ما رایج است مبین، بخشی از واقعتهای جامعه کشاورزی، انتشار مدون و مکتوب تجارب، علوم، فنون و درنهایت پدیده فعلی انفجار اطلاعات از نشانه های جوامع صنعتی است. عدم شفافیت در کارها، کتمان برخی اطلاعات، واقعیتها و حتی حقایق یا دگرگونه جلوه دادن آنها از مصادیق جامعه کشاورزی هستند. نادیده انگاشتن کارهای دیگران و تکرار آنها به نام خود، مثل از نو نوشتن فرهنگ دهخدا که بی شک هیچ کس قادر نخواهد بود، بدون مراجعه به آن، مجموعه ای کامل تر یا حداقل هم سطح آن تدوین کند، از مشخصه های بارز کدام عصر و پابرجایی و تکمیل مستمر بریتانیکا از علائم کدام نسل است؟ از منظر دیگر باید اذعان کرد که رفتار و کردار هر فرد، مبین واقعی اندیشه ها و باورهای اوست. و همه آنها وابستگی شدیدی به فضای تنفسی شخص دارد. صرف نظر از وضعیت عمومی ملی، فضای تنفسی مدیران ما، زبیده کدام نسل است؟ یا حداقل کارشناسان و مدیران بخشهای صنعتی و دانشگاهی ما در کدام فضا نفس می کشند

و زندگی می کنند، فضای کشاورزی یا صنعتی یا فراصنعتی؟ گرچه در فرافکنی بد والایی وجود دارد و نه تنها دشمن جایی بیرون ایستاده و مانع ابتدایی ترین کار مثبت ما می شود، بلکه هیچ نقشی برای خود قائل نیستیم تا جایی که انگار اصلاً ما وجود نداریم. همه پتانسیل های مثبت فرهنگی - مذهبی از جمله آیات، روایات، احادیث، ضرب المثلهای، حکایات متعدد مبنی بر قداست، اهمیت و اولویت روحیه پرکاری و ایثارها و فداکاریها و جوانمردیها و غیره مبنی بر پشتکار و آثار و ابنیه های عظیم تاریخی - هنری مثل حجاریها حکاکی ها، منبت کاریها، قلم زنی ها و... به عنوان مصادیق فرهنگ مثبت کار را ندیده گرفته، ذره بین برداشته جمله ای مثل کار مال تراکتور است را یافته مصداق مانع فرهنگی کار تلقی می کنیم. که در آن کلمه تراکتور حکایت از جدید بودن جمله و عدم وجود ریشه تاریخی آن دارد. در هر صورت، سنت سوغات سفر می تواند به عنوان اهرم فرهنگی، به اصلاح و ایجاد سنتهای مدیریتی مثل مدارس ژاپنی بینجامد. مگر نه هر مسافری و حتی هر زائری، حتی زائرین خانه خدا در سفر حج به عنوان معنوی ترین اقدام یک مسلمان، از مدتها پیش از سفر بخشی از فکر خود را به چگونگی تهیه سوغات اختصاص می دهند. دور از ذهن نیست که پذیرش یک مسئولیت توسط هر شخص را به عنوان سفری تلقی کنیم که توشه، ابزار و رهاورد باید داشته باشد. رهاورد یک مدیر از دوران تصدی پست مدیریت چیزی بهتر از نوآوریها، ابتکارات و سنتهای حسنه نمی تواند باشد، که ممکن است نصیب افراد امروز و حتی فردا هم بشود. البته درحالی که هر کسی این توفیق را ندارد ولی به همه مدیران در هر سطح و سمتی این فرصت داده می شود. روزی شخصی به استقبال پذیرش مسئولیت می رود، مدیر می شود، ترک مدیریت می کند، به عبارتی دیگر، برگشته یا برگردانده می شود، واقعاً هم شاید فرقی نداشته باشد، اما مسئله اساسی این است، که رهاورد خانم یا آقای مدیر چه خواهد بود در کارنامه خود که بخشی از کارنامه حوزه تحت مسئولیت اوست، چه چیزی به عنوان سوغاتی یا دستاورد دوره مدیریت او ثبت خواهد شد؟ هر چه باشد آیا قابل مقایسه با سوغاتی های پشینیان است؟ رهاوردی دارد که به خاطر چشم هم چشمی (رقابت) هم که شده تحرک آیندگان را برای تهیه سوغاتی موثر، جدیدتر یا بهتر برانگیزد؟ اصلاً آیا سازمان ما کارنامه (تاریخچه مشابه آن مدرسه) دارد؟ واقعاً یک سوغاتی خوب نمی تواند ایجاد کارنامه و همین سنت ثبت ابداعات و اقدامات اساسی و موثر مدیران باشد؟ اگر چنین شود محیط کار علاوه بر کارکردن، فضایی برای بهتر کارکردن خواهد شد.