

نشست علمی تبیین مدیریت کل جامعه، حوزه سازمان‌ها و رشته مدیریت

سخنران: دکتر لطف‌الله فروزنده^۱

تاریخ برگزاری: ۹۱/۷/۱۸

موضوع اصلی بحث، پرداختن به برخی مسائل مربوط به رشته مدیریت است. اگر انجمن بخواهد شکل مناسبی پیدا کند، ابتدا باید نیازسنجی کند؛ بدین معنا که در حوزه مدیریت به چه چیزی نیاز داریم و می‌خواهیم چه کاری انجام دهیم. در حوزه مدیریت چهار بخش وجود دارد که قابل مطالعه و پیگیری است:

بخش نخست، مدیریت کل جامعه است؛ یعنی مدیریت در نظام اسلامی، چه سازمان‌های دولتی و چه غیردولتی، باید چگونه باشد. به‌هرحال، معتقدیم دین اسلام کامل است و برای اداره زندگی برنامه دارد. سبک مدیریت اسلام چیست؟ برای نمونه، نظریه ولایت فقیه را براساس اندیشه اسلامی مطرح کردند که ابعاد مختلفی دارد که باید بررسی شود. مقام معظم رهبری سیر حرکت انقلاب را به‌ترتیب این‌گونه تبیین کردند: انقلاب اسلامی، تشکیل نظام اسلامی، دولت اسلامی، جامعه اسلامی، و سرانجام تمدن اسلامی. ایشان فرمودند: ما اکنون نظام اسلامی را تشکیل داده‌ایم؛ اما تا دولت اسلامی فاصله داریم. پرسش این است که دولت اسلامی باید چگونه باشد؟

بخش دوم، حوزه سازمان‌هاست. مدل مدیریت سازمان‌های دولتی و خصوصی باید چگونه باشد؟ متخصصان مدیریت می‌دانند که حدود هشتاد سال است که مباحث مدیریت در نظام اداری براساس مدل بوروکراسی مارکس وبر است. پس از برنامه دوم تصمیم گرفتند این مدل را تغییر دهند. سازمان برنامه و بودجه مطالعاتی را در ده کشور انجام داد و سرانجام به این جمع‌بندی رسید که مدل دولت نوین^۲ را اجرا کنیم و پیش‌نویس لایحه قانون مدیریت بر این اساس تنظیم شد و هم‌اکنون نیز سیستم براساس این مدل حرکت می‌کند. طبیعی است اگر بخواهیم نگاهی اسلامی داشته باشیم، باید مدل اسلامی اداره سازمان را طراحی کنیم.

بخش سوم، مربوط به رشته مدیریت است. در دانشگاه‌ها در رشته‌های علوم انسانی، بیشترین دانشجو در رشته مدیریت پذیرش می‌شود؛ در سطوح لیسانس، فوق لیسانس و دکتری. ما همین نظریه‌ها، مبانی و روش‌های غرب را آموزش می‌دهیم. این افراد بر این اساس تربیت، و وارد سازمان می‌شوند و نقش ایفا می‌کنند. برای تحول در این متون چه باید کنیم؟

بخش چهارم، وضع موجود ماست. برای حل مشکلات سازمان‌ها چه راه‌حلی باید ارائه دهیم. با توجه به فرصت موجود، در ادامه درباره بخش‌های سوم و چهارم مطالبی را بیان می‌کنم.

در کارگروه تحول مدیریت به این جمع‌بندی رسیدیم که برای رشته مدیریت باید دو کارگروه تشکیل دهیم: یک کارگروه بنیادی و یک کارگروه کاربردی. در کارگروه بنیادی باید مدل مدیریت اسلامی در سازمان‌ها را طراحی کنیم. در این زمینه تاکنون یازده مدل ارائه کرده‌اند. جناب حجت‌الاسلام والمسلمین دکتر ولی‌الله

^۱. معاون پارلمانی رئیس‌جمهور.

^۲. Good Governness.

نقی پورفر مسئول این کار شد. در دانشگاه قم نیز پژوهشگاهی برای انجام این کار تأسیس کردیم و با نمایندگانی از دوازده یا سیزده مؤسسه که در قم درباره مطالعات مدیریت فعالیت می‌کردند، جلساتی را برگزار کردیم. بنا شد هرکس درباره مدیریت اسلامی مطالبی دارد، ارائه دهد تا در نهایت به یک نقشه راه برسیم و مدل مدیریت اسلامی در سازمان را طراحی کنیم. دیدگاه‌های مختلفی ارائه شد. برای نمونه، یک نگرش این بود که اصول عام و خاص مسائل مدیریت را استخراج کنیم. امیدواریم هرچه زودتر این کار به نتیجه برسد و اصرار هم داریم که هرچه زودتر به نتیجه برسد تا براساس آن، رشته مدیریت را طراحی و جای‌گزین رشته فعلی کنیم؛ زیرا مبانی دروس رشته فعلی، غربی است و باید جای‌گزین شود. امکان دارد رشته جدید، وضع موجود را به‌طور کامل رد، یا آن را پالایش کند. در این باره قضاوتی نداریم. کار کوتاه‌مدت و کاربردی، این است که سرفصل‌های دروس موجود را بررسی کنیم. به‌هرحال، در مقطع لیسانس ۱۴۰ واحد، در فوق لیسانس ۳۴ واحد و در دکتری ۱۸ واحد داریم. برای نمونه، درس مدیریت منابع انسانی که در هر سه مقطع تدریس می‌شود. آیا از نظر ارزشی قوی هست یا نیست؟ آیا درس رفتار سازمانی از نظر ارزشی قوی هست یا نیست. در این بخش به این نتیجه رسیدیم که سیزده سرفصل را با چهار رویکرد طراحی کنیم که عبارت‌اند از: الف) رویکرد اسلامی؛ ب) روزآمد کردن مباحث مدیریت؛ ج) ناظر بودن بر نیازهای کشور؛ د) قابل اجرا و کاربردی بودن؛ زیرا تنها اشکال رشته مدیریت این نیست که در آن مبانی اسلامی وجود ندارد؛ بلکه اشکال آن این است که اولاً روزآمد نیست و بسیاری از سرفصل‌ها مربوط به بیست یا سی سال پیش است؛ ثانیاً معلوم نیست استادان حتی همین سرفصل‌ها را تدریس کنند. شاید ده سال دیگر یک استاد همان منابع گذشته را بیان کند؛ ثالثاً بسیاری از نیازهای کشور را حل نمی‌کند؛ درحالی‌که به تعبیر استاد رحیم‌پور ازغدی، فلسفه علوم انسانی این است که بتواند مشکلات یک جامعه را حل کند و جامعه بتواند براساس آن اداره شود. بدین منظور دوازده یا سیزده درس را مشخص کردیم؛ آن‌هم درس‌هایی که جنبه ارزشی داشتند؛ و درس‌هایی مانند حسابداری و ریاضی را وارد بحث نکردیم. اما مدیریت منابع انسانی را باید از چهار منظر فقه‌الاداره، فلسفه مدیریت، نظریه‌های مدیریت و تولید دانش، بررسی، و روشن کنیم یک دانشجو درباره رفتار سازمانی، در مقاطع لیسانس، فوق لیسانس و دکتری چه درس‌هایی را باید بخواند. در این زمینه نیز انجمن خیلی می‌تواند به ما کمک کند.

موضوع دیگر، مربوط به پایان‌نامه‌هاست. ما اعلام کرده‌ایم گروه‌هایی که پایان‌نامه‌های آنها جنبه ارزشی اسلامی و کاربردی داشته باشند، به‌طور ویژه به آنها توجه می‌کنیم. مشخص هم کرده‌ایم که برای هر پایان‌نامه، سه نفر استاد راهنما در نظر بگیرند؛ یک نفر دارای تحصیلات حوزوی، نفر دیگر دارای تحصیلات دانشگاهی و یک نفر نیز مسئول اجرایی باشد. نگاه نیز به سمت مباحث کاربردی و حل مسائل مدیریتی باشد؛ زیرا از پایان‌نامه‌ها انتظار تولید دانش نداریم. تولید دانش همان کاری است که جناب حجت‌الاسلام والمسلمین دکتر ولی‌الله نقی‌پورفر و همکارانشان باید انجام دهند. اما از طریق این پایان‌نامه‌ها می‌توانیم بسیاری از مسائل مدیریت را بررسی، و با استفاده از مبانی‌ای که در اختیار داریم، مشکلات را حل کنیم.

موضوع دیگر، استادان رشته مدیریت است. در کشور سی‌هزار استاد داریم. به‌گونه‌ای می‌توانیم ارتباط این استادان را با حوزه علمیه برقرار سازیم و برای این کار فرصت مطالعاتی تعریف کنیم. بدین منظور، دستورالعمل فرصت‌های مطالعاتی برای پایان‌نامه‌ها، مقالات، تدریس و همایش‌های مشترک تدوین کرده‌ایم. موضوع دیگر، تربیت استاد برای آینده است. همان‌گونه که حضرت آیت‌الله مصباح یزدی نیز بیان کرده‌اند،

اگر بتوانیم استنادانی را برای مدیریت تربیت کنیم که هم مبانی دینی قوی‌ای داشته باشند و هم آگاه به علم مدیریت روز باشند و این افراد را وارد دانشگاه کنیم، خودبه‌خود فضای دانشگاه تا ده سال دیگر به‌گونه‌ای می‌شود که خود استادان دغدغه این مسائل را خواهند داشت. در این صورت، دیگر لازم نیست کار را در جای دیگر طراحی و دنبال کنیم. من زمانی که در معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری بودم، چهارده‌هزار مجوز برای پذیرش هیئت علمی دادم. اگر این افراد، هم بُعد علمی و هم مبانی دینی قوی‌ای داشته باشند، می‌توان کار را دنبال کرد.

نکته دیگر این است که رشته‌هایی را براساس مبانی اسلامی طراحی کنیم. برای نمونه، ما اصطلاح «مدیریت اسلامی» را به کار نبردیم؛ زیرا اعضای شورا می‌گفتند معلوم نیست مدیریت اسلامی وجود داشته باشد. از این رو، آن را مدیریت دولتی در سازمان‌های ایران نام‌گذاری کردیم. دست‌کم مبانی هستی‌شناسی، انسان‌شناسی و معرفت‌شناسی آن را می‌توانیم در این رشته بیان کنیم. باید این رشته‌ها را ترویج کنیم. وقتی این رشته‌ها در کنار رشته‌های قدیمی قرار گیرند، به تدریج رشته‌های قدیمی را استحاله می‌کنند و این رشته جدید باعث می‌شود محتوا تولید کنیم و نسبت به این مسائل دغدغه داشته باشیم. به نظر می‌رسد این باعث می‌شود در فعالیت‌های پژوهشی نیز تحولی ایجاد شود. علت اینکه مباحث پژوهشی رسوب می‌کند، این است که به مسائل جاری وصل نیست. برای نمونه، برای یک مدیر، مهم‌ترین موضوع، حل مسائل سیستم و نظام است. اگر چیزی آماده باشد، آن را به کار می‌برم؛ اما اگر مطلبی آماده نباشد، توجهی نمی‌کنم و به نظام تصمیم‌گیری خود اتکا می‌کنم و کار را پیش می‌برم. اما در نظام اداری، اتفاق‌هایی در حال رخ دادن است که شما می‌توانید در آنها نقش کلیدی داشته باشید. سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری درباره نظام اداری چند ویژگی دارد: اولاً، آسیب‌شناسی بیست‌ساله نظام اداری کشور را مطرح می‌سازد و اینکه چه مشکلاتی دارد و چگونه باید آنها را حل کرد؛ ثانیاً، یک نگاه تطبیقی به این مسئله داشته است و اینکه در دنیا برای حل این مشکلات چه روش‌هایی به کار برده‌اند؛ ثالثاً، مبتنی بر نگرش مجتهدی مانند مقام معظم رهبری است که هم بر مبانی دینی تسلط دارد و هم سی سال کار اجرایی کرده است. این نگرش با نگاه فردی که کار اجرایی نکرده است، بسیار تفاوت دارد؛ همان‌گونه که نوع نگاه امام خمینی^ع با بسیاری از فقیهان دیگر تفاوت داشت؛ رابعاً، این سیاست‌ها قانون است. در قانون اساسی آمده است که تعیین سیاست‌ها با نظر رهبری است؛ یعنی هر فردی با هر نوع نگرش سیاسی وارد شود، سیاست‌های نظام اداری ثابت است. باید بتوانیم بر این اساس نظام مدیریت را طراحی کنیم. از سوی دیگر، هشتاد سال تجربه نظام اداری، قانون مدیریت که دست‌کم بیست سال روی آن کار شده است و قانون اصل ۴۴ را داریم که اینها را می‌توانیم به‌مثابه مجموعه‌ای برای طراحی نظام اداری در نظر بگیریم. به نظر من این انجمن می‌تواند از این منظر به موضوع ورود پیدا کند. اگر بتوانید براساس سیاست‌های مقام معظم رهبری قوانین موجود را آسیب‌شناسی، اصلاح و دنبال کنید و پیشنهاد بدهید، متقاضی فراوانی در کشور خواهد داشت. همچنین معلوم خواهد شد مجموعه‌ای وجود دارد که می‌تواند برای حل مشکلات کشور راه‌حل ارائه دهد. این موضوع، بسیار مهم است که سیاست‌های مقام معظم رهبری را در حوزه قانون‌گذاری وارد کنیم؛ زیرا برنامه‌ریزی‌ها براساس قانون انجام می‌شود. برای نمونه، درباره سیاست‌های اصل ۴۴ چنین کاری را انجام دادیم؛ یعنی سیاست‌های مقام معظم رهبری را به قانون تبدیل کردیم. قانون وارد مرحله اجرا، و گام‌هایی مهم نیز برداشته شد. درباره سیاست‌های ابلاغی در نظام اداری نیز باید چنین کاری را انجام دهیم. اخیراً قانون مدیریت

در مجلس مطرح است. مجلس یک سال فرصت داده است تا این قانون براساس سیاست‌های مقام معظم رهبری بازنگری و مصوب شود. بنابراین، انجمن می‌تواند روی این موضوع کار انجام دهد. وقتی این موضوع در حوزه قانون‌گذاری حل شد، به تدریج وارد مرحله اجرا خواهد شد؛ زیرا اجرا در نظام اداری بر مبنای قانون است. همان‌گونه که مقام معظم رهبری فرمودند، قانون ریل است و براساس این قانون است که آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌ها شکل می‌گیرد.

در ادامه نکاتی را درباره نظام اداری بیان می‌کنم. نخستین مسئله‌ای که در نظام اداری وجود دارد، نقش دولت است. دولت در جامعه چه نقشی دارد؟ کلاسیک‌ها، نئوکلاسیک‌ها و ملکان تیلیسک‌ها هرکدام نقش حداقلی و حداکثری برای دولت قائل‌اند. دولت در نظام اسلامی چه نقشی دارد؟ در قانون اساسی چند نقش برای دولت تعریف شده است. برای نمونه، دولت می‌تواند نقش هدایت، نظارت، سیاست‌گذاری تقنینی و قضایی داشته باشد. بحث خوبی در کتاب *مالی عمومی آقای توکلی* در این باره وجود دارد. ما در قانون مدیریت، برگرفته از ادبیات غرب، گفتیم دولت دو نوع وظیفه دارد: نخست وظایف حاکمیتی؛ و دوم وظایف تصدی‌گری. بعد بحث حاکمیتی را در ماده هشت قانون مدیریت گنجانیدیم و گفتیم که هدایت، نظارت، سیاست‌گذاری در همه بخش‌ها، بحث تقنینی بخش محیط زیست، تحقیقات بنیادی، مسائل ترویج فرهنگ و... باید روشن شود. برای نمونه، در بخش اقتصادی، ملاک اصل ۴۴ است. این اصل، سیاست‌های مقام معظم رهبری است و باید در کشور اجرا شود و مسائل مدیریت پیرامون آنها شکل گیرد. در این اصل، دو رویکرد مهم وجود دارد که در هیچ مدل اقتصادی‌ای نیست و آن قرار گرفتن موضوع کارایی و عدالت در کنار یکدیگر است. در همه نظام‌های اقتصادی، عدالت و کارایی را ناسازگار می‌دانند؛ یعنی یا باید دنبال کارایی بروند یا دنبال عدالت. کلاسیک‌ها و نئوکلاسیک‌ها کارایی، و ساختارگراها عدالت را دنبال می‌کنند؛ اما در مدل ما کارایی و عدالت هیچ‌گونه تعارضی ندارند و اقتصاد می‌تواند براساس این، مدل شکل بگیرد. این موضوع بسیار مهمی در حوزه اقتصادی است.

موضوع دیگر، درباره تصدی‌گری‌هاست. نقش دولت در آموزش و پرورش و مسائل اقتصادی چیست؟ آیا معنای تصدی این است که دولت سیاست‌گذاری کند، و دیگران آن را اجرا کنند؟ آیا می‌توانیم با آموزش و پرورش این‌گونه برخورد کنیم؟ پنجاه درصد نظام اداری، آموزش و پرورش است؛ آیا می‌توانیم نظام آموزش و پرورش را به بخش خصوصی واگذار کنیم؟ در انگلیس که مهد لیبرالیسم است، آموزش و پرورششان دولتی است. یکی از فلسفه‌های حکومت ما تربیت و پرورش نیروی انسانی است. آیا می‌توان این را به بخش خصوصی داد؟ این موضوع باید در قانون مشخص شود.

موضوع دیگر، بحث بهداشت، درمان و سلامت است. در قانون اساسی این موضوع از وظایف حکومت است. آیا می‌توان این حوزه را به بخش خصوصی واگذار کرد؟ اگر امکان دارد، چگونه می‌توان این کار را انجام داد؟ اینها ابهام‌ها و مسائلی است که ما با آنها روبه‌رویم و دیدگاه‌های مختلفی درباره آن مطرح است. مقام معظم رهبری فرمودند این مسائل به سیاست نیاز دارد. افرادی که شعار کوچک‌سازی دولت را مطرح می‌کردند، نگاهشان به این مسائل بود؛ می‌گفتند آموزش و پرورش را رها کنید. اگر به مبانی قانون چهارم توجه کنید، درمی‌یابید که با رویکرد لیبرالیستی نوشته شده است. ما هنوز مبانی روشنی نداریم. از سوی دیگر هزینه‌های فراوانی داریم. امسال از ۱۵۰ میلیارد بخش عمومی، نودمیلیارد آن جاری است. از ۲۶۰۰۰۰۰ کارمند دولت، نزدیک ۱۱۰۰۰۰۰ نفر آن معلم‌اند؛ تعداد زیادی، نیروهای دفاعی هستند؛ دولت چه نقشی در این زمینه دارد؟

وقتی نقش تعریف شد، گام بعدی، مشخص کردن ساختارها و فرایندها براساس این نقش است. در این صورت می‌توانیم بگوییم دولت کوچک یا بزرگ باشد. در جلسات مختلفی با حضور کارشناسان حوزه و دانشگاه، سیاست‌های مقام معظم رهبری را به شش دسته تقسیم کردیم:

الف) فرهنگ سازمانی بر مبنای ارزش‌های اسلامی: نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی، مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، کرامت انسانی و ارج نهادن به سرمایه انسانی و اجتماعی، موضوع بسیار مهمی است. در مقام یک فرد مطلع از قوانین نظام اداری به شما می‌گویم که هیچ‌کجا فرهنگ سازمانی ما تعریف نشده است. فرهنگ سازمانی و نظام اداری موجود این است که شما تکنوکرات باشید. بسیاری از انسان‌های حزب‌اللهی و نماز شب‌خوان وقتی وارد سیستم می‌شوند، روابط تکنوکراتی بر آنها غلبه می‌کند و تکنوکرات می‌شوند.

ب) مدیریت منابع انسانی: در جذب، توانمندسازی، به‌کارگیری، حفظ و نگهداری نظام آموزش و نظام پرداخت، یک واژه کلیدی به نام عدالت نهفته است؛ واژه‌ای که از ارزش‌های اسلامی گرفته شده است.

ج) تعادل بین کار و خانواده: یکی از وظایف نظام اداری خدمت به استحکام خانواده است. در غرب چنین موضوعی وجود ندارد. این سخن جدیدی است که بتوانیم بین زندگی خانوادگی و کار تعادل ایجاد کنیم؛ زیرا لازمه نظامی که در غرب طراحی کردند، این است که خانواده و زندگی باید فدای کار شود. آثار اجتماعی این موضوع را در جامعه خودمان نیز مشاهده می‌کنیم.

د) چابک‌سازی، متناسب‌سازی و منطقی‌سازی تشکیلات نظام اداری: ایشان هیچ‌گاه واژه کوچک‌سازی را به کار نبردند و آن را قبول هم ندارند و به من نیز فرمودند که این واژه را به کار نبرید؛ زیرا این واژه وارداتی است. مصلحت و افق دید ارزشی ما در آموزش و پرورش چیست؟ مهم این است که باید منطق اثربخشی و کارایی در فرایندها و روش‌های اداری حاکم باشد؛ زیرا برخی از سیاست‌ها حکم است و در حکم، اهدافی دنبال می‌شود. برای نمونه، برخی از اهداف عبارت‌اند از: اثربخشی سرعت کیفیت در خدمات، تصریح و تحصیل در ارائه خدمات، کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی، تعامل اثربخش در دستگاه‌های اداری، ارائه مکتوب خدمات عمومی و سلامت اداری.

ه) مدیریت دانش و یک‌پارچه‌سازی اطلاعات براساس ارزش‌های اسلامی: ابتدا به ذهن می‌آید که در مدیریت دانش و یک‌پارچه‌سازی اطلاعات، نگاه ارزشی و غیرارزشی مطرح نیست؛ اما مقام معظم رهبری تأکید دارند که شایستگی و ارتقای مدیران باید براساس اخلاق اسلامی باشد.

و) توجه به فرهنگ فردی افراد: نهادینه‌سازی، وجدان‌کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی، تکریم ارباب رجوع، اجتناب از برخوردهای سلیقه‌ای و فردی، ارتقای سلامت اداری، رشد ارزش‌های اخلاقی، حفظ حقوق مردم و جبران خسارت‌های وارده، روحیه نوآوری و خلاقیت، مسائلی است که با قوانین موجود، بدان‌ها دست نمی‌یابیم. مسئولان سه قوه، نیروهای مسلح و نهادهای غیردولتی و مخاطبان این سیاست‌ها باید این سیاست‌ها را عملیاتی کنند و گزارش بدهند. بعضی از این سیاست‌ها جنبه عملیاتی و اجرایی دارند که باید آنها را دنبال کنیم. برخی از اینها نیاز به نظریه علمی دارند. شما بکوشید چهارچوب مبانی مدیریت اسلامی را تدوین کنید. به هر حال، این سیاست‌ها به تأیید مجتهدی رسیده است که هم مسائل اسلامی و هم مسائل اجرایی را خوب می‌داند. اگر بتوانیم مسائل مدیریت را با اتکا به این مبنا حل کنیم، کار بزرگی کرده‌ایم. چگونه؟ باید برای

این مسائل احکام قانونی بنویسیم؛ یعنی احکامی بنویسیم که مطمئن باشیم کرامت انسانی را به دنبال دارد. این کار بسیار دشواری است. اگر می‌خواهیم مشکلات حل شود، باید ابتدا روش تعریف کنیم و سپس بر این اساس آنها را به قانون تبدیل کنیم؛ وگرنه اگر هزار نوع مطالعه هم انجام دهیم، ولی نتوانیم هیچ کاری با آن انجام دهیم، مشکلات همچنان باقی خواهد ماند. برای نمونه، در نظام بانکی کشور چنین مشکلی وجود دارد. چه مدل اسلامی ای داریم؟ بدیهی است که وقتی مدل نباشد، از مدل‌های غرب استفاده می‌کنیم؛ زیرا چاره‌ای نداریم. به تعبیر یکی از دوستان، نظام اداری مانند یک هواپیمای در حال حرکت است که باید آن را در حال پرواز تعمیر کنیم؛ به گونه‌ای که سقوط نکند. امروز مسائل بسیار اساسی در مباحث مدیریت داریم که بی‌تردید راه‌حل آنها اتکا به اسلام است. به هر حال، باید تلاش کنیم. بسیاری از افراد از نظر فکری به این موضوع اعتقاد دارند؛ اما از نظر اجرایی اگر انجمن بتواند این کار را انجام دهد، ما نیز از نظر مالی و معنوی حمایت می‌کنیم؛ آن را هم در قانون‌گذاری به کار می‌بریم و هم اجرا می‌کنیم. ما بر این باوریم که اگر واقعاً بخواهیم این مسئله را به صورت بنیانی حل کنیم، باید به خودمان بازگردیم؛ منتها اگر مبانی به نظریه و احکام تبدیل نشود، کار به نتیجه نمی‌رسد. برای نمونه، فرق قرآن با رساله در این است که رساله، قرآن را ترجمه کرده است؛ یعنی همه بر این اساس می‌دانند که تکلیفشان چیست. رساله مدیریت نیز باید بدین صورت تدوین شود تا قابلیت اجرایی پیدا کند. مسائل مربوط به مدیریت نیز فراوان است؛ اما به نظر من مهم‌ترین مسئله مدیریت این است که نقش دولت را تعریف کنیم. تا زمانی که نقش دولت را به درستی تعریف نکنیم، نمی‌دانیم قرار است چه کاری انجام دهیم؛ زیرا بزرگ یا کوچک شدن ساختار به نقشه راه بستگی دارد. نمی‌توانیم به دولت مأموریت بدهیم؛ اما برای آن ساختاری درست نکنیم. مأموریتی که به دولت داده می‌شود، الزام‌هایی را به همراه دارد. تا زمانی که نقشه را تعریف نکنیم، نمی‌دانیم به چه نوع نیرویی نیاز داریم و یا نظام اداری‌مان چه ویژگی‌ها و چه نوع مدیرانی باید داشته باشد. در غیر این صورت به امور جاری مشغول خواهیم شد. از زمان رضاخان سیستمی را برای ما ایجاد کردند که هنوز ادامه دارد؛ زیرا این سیستم به جای‌گزین نیاز دارد. حتی بسیاری از نهادهای ما مانند جهاد و سپاه مجبور شدند تا مدتی از همین نظریه‌ها استفاده کنند. این نظام‌های اداری، ساختار، الزام‌ها و بایدها و نبایدهایی دارد که اگر آن را در جایی به کار ببریم که بایدها و نبایدهای آن چیز دیگری است، گرفتاری جدیدتری پیدا می‌کنیم و بی‌تردید بهره‌وری کم می‌شود.

ما یک گروه تحول مدیریت در بخش بنیادی داریم و در بخش کاربردی نیز آماده همکاری با شما هستیم. در موضوع‌های قانون‌گذاری، قانون مدیریت و تبدیل سیاست‌های مقام معظم رهبری به قانون، بهبود اصلاح نظام اداری، چه در بخش‌های آموزشی و چه در بخش‌های اصلاح روش‌های تربیت نیروی انسانی می‌توانیم از ظرفیت شما استفاده کنیم.