



سخن سردبیر: بازاندیشی درباره فراگرد تکراری و ملال آور طرح های آموزش مدیر در

ایران

علی اصغر پورعزت^۱

تاریخ بیش از هفتاد سال آموزش نوین مدیریت در ایران، گواهی است بر سرگذشتی پرهزینه، عبرت آموز و در عین حال تکراری و تراژیک. از میانه های دهه ۱۳۳۰ تا ۱۳۳۹ با تأسیس مؤسسه علوم اداری با اعتماد به سبک دانشگاه کالیفرنیا جنوبی (USC)، تا بالندگی دانشکده های علوم اداری و مدیریت بازرگانی، تأسیس مرکز آموزش مدیریت دولتی، واحدهای آموزش درون سازمانی سازمان امور اداری و استخدامی، مرکز آموزش مدیریت صنعتی و انواع شعبه ها و شاخه های مستقل و وابسته مدعی آموزش مدیریت در دوره های کوتاه مدت، میان مدت و بلندمدت و هجده برگزاری دوره های مدرک محور و بدون مدرک MBA و DBA و انواع پودمان های آموزش ضمن خدمت، نظام اداری کشور، به سبک های گوناگون در حال "آموزش دادن" بوده است!

با این حال، شگفت انگیز است که پس از گذشت بیش از هفت دهه از ادعای آموزش مدیریت نوین، تأسیس زیرساخت های انباشت دانش و خیل گسترده و پرتعداد صدها هزار دانش آموخته مدیریت در مقاطع گوناگون، امروز بار دیگر با هیجان و پُرانگیزه، طرح ضربتی "پرورش ۱۰۰ یا ۵۰۰ یا ۱۰۰۰ مدیر" در کانون توجه قرار می گیرد.

خاطرات را مرور کنیم: گویا صخره ای سنگین را با ناکارآمدی و مشقت فراوان از طریق آموزش های اداری به بالای کوه می بریم و با هر چرخش مدیریتی یا بروز بحران، دوباره از قعر دره شروع می کنیم! تا طرحی نو با لابی جدید بر ادعاهای کهنه، بازپردازی شود؛ بی آنکه درباره این پرسش های مهم آسیب شناسی شود:

در گذشته چه عوامل و نقائصی سبب شده اند که آموزش های پیشین، اثربخش و کارآمد جلوه نکنند؟

این چرخه آزمون ها و خطاهای پرهزینه، تا چه زمانی ادامه دارد؟

با کدام تضمین و پشتوانه خردورزانه، ادعا می شود که طرح ضربتی کنونی، موفق خواهد بود و این بار به فرجامی متفاوت خواهد رسید؟

واکاوی این کژراهه تاریخی، دست کم چهار مغالطه^۲ بنیادین و نابینایی ادراکی را در ساختار خط مشی گذاری کشور آشکار می سازد:

استناد: پورعزت، علی اصغر (۱۴۰۴). سخن سردبیر: بازاندیشی درباره فراگرد تکراری و ملال آور طرح های آموزش مدیر در ایران. *ارزیابی و رشد سرمایه های انسانی*، ۲(۴)، الف-ث.

۱. استاد، گروه خط مشی گذاری عمومی، دانشکده علوم اداری و سازمانی، دانشکدگان مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران. pourezzat@ut.ac.ir رایانامه:



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

ارزیابی و رشد سرمایه های انسانی، ۱۴۰۴، تابستان، دوره ۲، شماره ۲، ص. ۲-۱

شاپا: ۹۶۴۴۰

یک) کژانگاره امکان پرورش خط تولیدی و تکنوکراتیک داوطلبان "رهبری و مدیریت" بزرگ‌ترین خطای شناختی طراحان این پروژه‌ها، تقلیل پدیده جوهری "مدیریت، حکمرانی و تدبیر" به یک "بسته مهارت‌آموزی مکانیکی" است.

گویا اصالت و اهمیت امر، بیش از حد ساده‌سازی شده است: نخبگانی را برمی‌گزینیم؛ آنان را در اتاق‌های دربسته و تالارهای همایش، آموزش می‌دهیم؛ مفاهیم کلاسی و راه‌کارهای مدیریتی را به آنها می‌آموزیم؛ و بدین ترتیب، پس از دوره‌ای چندماهه، "مدیر و رهبر تراز" تحویل می‌دهیم.

در حالی که مدیریت، به‌ویژه در بخش عمومی و در شرایط بحران، جوهره‌ای پویا و خلاق می‌طلبد؛ جوهره‌ای که کلاس درس صرفاً مقدمه‌ای مفید برای آن است؛ جوهره‌ای که در "میدان اصطکاک با واقعیت، زیستن در میان مردم، آزمون‌های پرمخاطره مسئولیت‌پذیری، و تحمل تنش تعارض منافع" پدیدار می‌گردد.

در واقع، پرورش مدیر در غیاب چالش‌های واقعی، به پرورش خلبانانی می‌ماند که فنون هوانوردی را در آزمایشگاه کنترل شده باد، آموخته‌اند؛ خلبانانی که شاید در نخستین مواجهه با جو ناآرام بوروکراسی اداری و سازه‌های سیاسی، شکست از طوفان را می‌پذیرند و تسلیم می‌شوند.

(دو) کژکارکرد آموزش گلخانه‌ای

طرح‌های ضربتی تربیت مدیر، بر یک فرض اشتباه استوارند: امکان آموزش در انزوا و محیط‌های شبیه‌سازی شده تصور کنید که پس از طی این دوره‌ها، دانش‌آموختگانی خواهیم داشت با پرچسب تصنعی "مدیر نخبه"؛ افرادی که با حمایت‌های ویژه، با موفقیت، این دوره‌ها را می‌گذرانند.

سپس به لایه‌های میانی و ارشد سازمان‌ها پرتاب می‌شوند!

احتمالاً در بسیاری از موارد، انواع بهانه‌ها و مقاومت‌های رفتاری و ساختاری بروز کرده، با پس‌زدگی شدید بوروکراتیک روبه‌رو شده، نیروهایی پیوندی تلقی می‌شوند که در جوامع سازمانی ما، عنصری ناسازگار و برآمده از رانت تلقی می‌گردند! در نتیجه، یا در چرخ‌دنده‌های فعال شده از مقاومت بدنه، خرد و مُنفعَل می‌شوند و پس از مدتی، سرخورده شده و کناره‌گیری می‌کنند یا به ابزارهای سلطه سیاسی متوسل شده، ناکارآمدی و ناتوانی را با پوشش قدرت مصنوعی حزبی، توجیه می‌کنند.

سه) سرپوش گذاشتن بر انسداد شایسته‌گزینی و حامی‌پروری قبیله‌ای

مسئله امروز ایران، هرگز "کمبود دانش‌آموخته مدیریت" نبوده و نیست. صدها هزار کارشناس زبده، پاکدست، شریف و بااستعداد، در تاروپود دستگاه‌های اجرایی کشور حضور دارند که عمری را صرف شناخت مسائل واقعی سازمان‌ها کرده‌اند؛ همان شایستگانی که در مواجهه با کژمنطق حامی‌پروری و قبیله‌گرایی سیاسی، در میانه سلسله‌مراتب وفادارسنج، زمین‌گیر شده‌اند و مجالی برای ارتقا نمی‌یابند.

طرح جدید با این کژمنطق پرسابقه و قدرتمند، چه خواهد کرد؟

آیا باز هم معبری برای توجیه ناشایستگان حزبی وفادار فراهم می‌آید؟ افراد شایسته آموزش‌دیده و مجرب حاضر در سازمان‌ها چه خواهند شد؟

چهار) فقر نظریه حکمرانی بومی

احتمالاً محتوای غالب این دوره‌ها، همچون آونگی سرگردان، میان دو قطب بی‌ثمر "تقلید کورکورانه از ادبیات کسب‌وکارهای خصوصی و عمومی غربی" یا کلی‌گویی‌های انتزاعی و توهمی شعاری، در حرکت خواهد بود! بی‌آنکه برای دردهای بنیادین سیستم حکمرانی و اداری کشور، مرهمی داشته باشد؛ مرهمی برای مواجهه با ناترازی‌های بنیادین آب، انرژی، بودجه، تورم و فرسایش سرمایه اجتماعی.

فقدان تضمین کافی

چه کسی و چگونه موفقیت این طرح گسترده را تضمین می‌کند؟ برای درک اهمیت تضمین و حساب پس‌دهی در این باره، طرح‌هایی مثل مونوریل قم و سد گُتوند را در نظر آورید؛ البته با تامل بر اینکه آسیب‌های آنها فیزیکی و مرئی و رصدپذیر بودند، در حالی که آسیب‌های طرح حاضر، نامرئی و رصدناپذیر خواهند بود.

اگر قرار باشد بار دیگر همان سازوکارهای آزموده شده، تکرار شوند، با قاطعیت می‌توان گفت: هیچ تضمینی برای موفقیت وجود ندارد و این دوره نیز آخرین بار نخواهد بود.

این طرح‌ها یک کارکرد تکراری دارند؛ رزومه‌سازی به پشتوانه بیت‌المال.

بی‌تردید، گذار از این دور باطل دشوار است؛ حتی بارها شکست و تکرار داستان، این نکته را به ما می‌آموزد که ما از تاریخ نمی‌آموزیم.

ولی راه‌های قابل اعتمادتری وجود دارند:

به جای طراحی آکواریوم‌های مدیرپروری، می‌توان به موارد زیر اندیشید:

(الف) باید سنت‌های ارتقا و انتصاب سازمان‌ها را شیشه‌ای و شفاف کرد تا حامی‌پروران نتوانند سلیقه‌ای عمل کنند؛ آنها باید خود را در سراسرین و چشم‌ناظر فراگیر نقد و نظاره عامه ببینند.

(ب) باید متون آموزشی را ارتقا داد تا به جای متون سرهم‌بندی شده و نسخه‌های کم‌جوهر، منابع اصیل و پر محتوای تهیه شوند.

(ج) سنت کارورزی در کنار اهل تدبیر و حل مسائل پیچیده در میدان عمل و سنجش عملکرد بر پایه ارزش‌آفرینی واقعی برای مردم، تقویت شود.

(د) برای شایسته‌سالاری و گشودن درب‌های بسته، شکستن انحصارهای قبیله‌وار، باید تلاش شود با شناسایی استعدادهای حقیقی و میدان دادن به همان مدیران و کارشناسانی که در سکوت، بار اداره کشور را بر دوش می‌کشند، زمینه بهبود عملکرد فراهم آید.

(ه) اگر بپذیریم که مدیریت، فضیلتی برآمده از عقلانیت، شجاعت اخلاقی و آزمون در میدان عمل است، نه کالایی قابل بسته‌بندی در سمینارها و محافل آموزشی بسته، می‌توان امیدوار بود که چرخه باطل آموزش‌های بی‌اثر، گسسته شود و سرمایه انسانی کشور، بیش از این در پای طرح‌های خام و نام‌آفرین قربانی نگردد.

(و) به جای آموزش، بهتر است بر سنجش عملکرد سرمایه‌گذاری شود تا با محک تجربه، ناشایستگان سیاسی حذف شوند و مدیران مدبر، ارتقا داده شوند.

پیشنهاد نهایی، راهی ترکیبی است؛ برگزاری آزمون انتخاب شایستگان و آموزش مکمل غیرتکراری، فزون بر دوره‌های متداول آموزش مدیریت در دانشگاه‌ها یا موسسه‌های دیگر؛ آموزش در محیط‌های شبیه‌سازی شده، با آزمون‌های جدی؛ آزمون‌هایی نظیر آزمون خلبانی؛ آزمون‌هایی که نیروهای نظامی، سالهاست با موفقیت به اجرا درآورده، کارکرد قابل اعتماد آنها را در میدان عمل نیز به نمایش گذارده‌اند.