

تاریخ 1399/4/27



مدیریت نامه

شماره 11/99

پیوست دارد

جناب آقای جمشید انصاری ، دبیرکل محترم سازمان اموراداری و استخدامی کشور

موضوع: کشور نیاز به یک نظام موثر مدیریتی جامع دارد

با سلام و آرزوی توفیق برای جنابعالی و همکاران

ترم اداری و استخدامی دو واژه از مدیریت جامع است ، آنچه در مفهوم اداره یا امور استخدامی افراد آمده است با کثرت مفاهیم غنی و گسترده در وحدت کلمه "مدیریت" همسانی نداشته و اداره امور و استخدام نیروی انسانی ، بخش کوچکی از آن را تشکیل میدهد که در زیر سپهرگسترده مدیریت جامع باید قرار گیرد ، لذا مغایر با احکام و اصول استصوابی بوده و از امور سیستمی و الزام به یک پارچه سازی برخوردار نیست ، یعنی قسمت های دیگر این مجموعه جامع که در کنار واژه رهبری معنی دار میشود و قابلیت کاربرد یک پارچه را در یک نظام سیستماتیک تداعی میکند ، بصورت اجزاء گسیخته از هم در دستگاه های اجرائی و قوای کشور تقسیم شده و یک کل موثر و کارآمد را بعلت جدائی ذاتی ، در یک سلسله مراتب از کل تا اجزاء مربوطه در مدیریت کشور از حیث انتفاع ساقط کرده است و جسمی پاره ، پاره و هرکدام در اختیار یک بخش های مجزا محبوس شده و بطور بدیهی و طبیعی مفیدیت و اثربخشی موثر توحیدی از این کثرت مدعیان به عنوان یک تضاد و تناقض مبتلابه ، یکی از موارد ابتلاء و بروز مشکلات در کشور شده است و مورد انتظار کل نظام که مراد از زیر نظام " مدیریت " که سیستم این زیر نظام را از کل تا اجزاء آن باید بصورت همگرا علت العللی موجه ارزش افزوده کل نظام باشد ، بی اثر و یا کم اثر بوده و در مدار کاغذ بازی و اتلاف منابع و از بین بردن نظام بهره وری کل عوامل تولید را باعث شده است.

مثل خیلی از فعالیت های مستلزم وحدت و یک پارچگی و رگولاتوری منجسم و متمرکز در اقتصاد ، سیاست ، فرهنگ و امور اجتماعی بوده است که در سیر مماشات و تغل گرائی ( اهمال کاری ) ، قوای توحیدی آن به بین خدایان متنوع تقسیم شده ، بلکه در بعضی موارد موجبات اضرار را فراهم نموده و مثلث : " تکالیف ، حقوق ، مصادیق آنرا " ملی را برای ایفای حقوق مردم ، بجای یک سازمان مدیریتی مقوم

کشوری، چنان در هم شکسته و در هنگام مطالبت ملی، در هر یک از صاحبان شمول آن معاذیری را وجه المصالحه قرار گرفته و با گویش هائی حاکی از بی اطلاعی، مماشات کنندگی، رهاشدگی و به گردن یکدیگر انداخته و نظایر این معضلات تبعی به موضوع و مطالبات ملی، خاتمه داده میشود، این ها نکات ارزنده ای بود که من در هنگام تصدی معاونت تشکیلات و تحقیقات به دبیر کل وقت سازمان، آقای منصور رضوی، بیان داشتم و نهایتاً با مماشات وی با وزراء به خدا پناه برده و بدون خداحافظی، سازمان اداری و استخدامی کشور را ترک کردم (مدرک، اسناد بجا مانده از آن زمان آغازین اهمال کاری ها).

مدیریت یک پدیده جهانی بوده و یک وجه یک پارچه ملی و نشان از عقلانیت نظام در بکار گیری منابع مادی و انسانی، امکانات، فرصت های داخلی و خارجی و بسیج آنها در جهت استفاده و تولید و زایش ارزش افزوده از طریق بهره وری نیروی کار و سرمایه و هدایت و کنترل و نظارت بر اساس اهداف از پیش تعیین شده است که امور اداری و استخدام نیروی انسانی آنها صرفاً در بخش دولتی که یکی از شقوق مراتب مدیریت از دید کارکردی شامل وظایفی همچون طرح ریزی، برنامه ریزی، تصمیم سازی، تصمیم گیری، آموزش، سازماندهی، بکار گیری نیروی انسانی، نوآوری، هماهنگی، ارتباطات، رهبری، هدایت، انگیزش، نظارت و کنترل می گردد، و کل امور مدیریتی کنونی نظام، بر حسب این تعاریف از فلسفه وجودی مدیریتی یک پارچه و نظام مند برای کل نظام، از فقدان دستگاه توحیدی آن، در طرح ریزی و برنامه ریزی کل منابع و امکانات نظام از فقدان حرکت جوهری نظام حکایت دارد که برنامه اش دست یکی باشد، نیروی انسانی دولتی اش دست شما باشد، رتق و فتق مدیریت اقتصادی اش دست دیگری و.... و مالا این واژه بسیار محبوب و پر کاربرد و متنوع که باید از یک دستگاه جامع و تجمیعی تمامی سازمان ها، از نوع تجاری، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی همگی با مفهوم مدیریت سروکار داشته باشد. بر اساس مفهوم مدیریتی است که هر تلاشی را در مسیر رسیدن به یک هدف از پیش تعیین شده، هدایت می کند و باید گزارشات منظم (Regulatory) کل مدیریت یک پارچه ایران را ملزم نماید، اینک دچار مصیبت های پراکنده و معاذیری فراونی شده و به تله حواله دادن به یکدیگر افتاده است!

چون شما در امر مدیریت آشنا هستید این بیان کردن را از زمره " توضیحات و اضحات " میدانم که خود این ترم، جزء لیست ترمینولوژی همه گیری ها جای دارد، دنیای معاذیر و بهانه جوئی ها هم جزء همین لیست بلند بالا است، مشکلات ارزی و سکه را در گرونده عرضه و تقاضا انداختن برای 80 درصد مردمی که جرئت وارد شدن به این بازار مکاره و هدفمند را ندارند یک همه گیری دیگر است و صدها مورد دیگر که

اگر زبان در کام بماند ، گویند که " تا مرد سخن نگفته باشد ، عیب و هنرش نهفته باشد، هر بیشه گمان مبر که خالیست ،شاید که پلنگ خفته باشد-سعدی" ، ولی بدانید که من در مورد واژه "مدیریت" که به نحوی از انحاء پشتیبان رهبری کشور محسوب میشود ، تا کنون یک میلیون صفحه متن و محتوا از حکمت و فلسفه استعلائی ، مفیدیت های مدیریتی جهان استخراج و هزاران قاعده مدیریتی برای این مجموعه بزرگ تنظیم و تا کنون بیش از 300 مقاله و رساله ارائه نموده و نوشته های فراوان به اهالی مسئولین فرستادم که پاسخی داده نشده است و پند نامه را برای شما ارسال کردم و میدانم از سوی شما هم پاسخی دریافت نمی شود و قرار نیست ، این گره کور بدست خلاقان ایرانی و اسلامی حل شود ، مدیریت که بزرگترین و پراهمیت اثر تابناک رسولان خدا ، و نمایندگان الهی در روی زمین و محققان امورمدیریت و ساماندهی امور کشوری و جهانی بوده است و به برکت مدیران لایق کشورهای متریقی به سیستم های مدیریت توحیدی منسجم تبدیل ، شاخص و مناط های فنی پیدا کرده و میلیون ها استاندارد کمی و کیفی، فیزیکی و معنوی در احراز و عملی ساختن آن در جهان بطور سیستماتیک مورد عمل قرار داده اند و از این مسیر توانسته اند ، در بهره وری نیروی کار و سرمایه های انجام شده وکل عوامل تولید توفیقات چشم گیری را بدست آورده ورتبه های برتر جهانی را متعلق به خود کنند .

بدیهی است مدیریت یک فرایند هادی نظامند است ، اگر قطعه قطعه شد ، این اثربخشی مدیریتی را از دست میدهد ، ولی چه کنیم ، هرکس که یک جزء آنرا تصاحب کرده و مشغله ساخته ، بر مسندی که مستقر شده ، صدایش بلند تر و پیروانش بیشتر است ، دادن آمار های مستقل و غیر یک پارچه ، یک همه گیری دیگر است که همه گیری ها از نوع جریانی و طیفی است که راه حل های متناسب خودش را میطلبد،مدیریت را می توان کلیدی ترین نقش در هر سازمان یا شرکت دانست در نظام کلی و برای کل نظام ، که در عین حال، بازوی توانای مدیریت مجموعه کشوری است ، ناظر ، بازرس و نگهبان عملکرد ها بر اساس فرایند مدیریت کل نظام است ، کسانی که به شغل های دیگری مشغول اند، پس از اتمام ساعات کاری و تحویل نتیجه کار ، وظیفه دیگری ندارند؛ ولی مدیر کسی است که هیچ گاه کارش به پایان نمی رسد و در همه حال باید به دنبال برداشتن گام های مناسب در راستای رسیدن به اهداف شمرده شده در نظام مدیریت بوده و به تکالیف خود در قبال صاحبان حقوق در درون سازمان و بیرون آن که مسئولیت عام دارد، بپردازد و سپس بدنبال تصدیق این عمل کردها باشد که رضایت عامه مردم از دستگاه ها و دستگاه

مدیریتی مسئول نظام ، گواه صادق آنست. دلایل اهمیت مدیریت ونحوه بکارگیری آن دریک پلتفرم جامع ، در مدل "قواعد مدیریت دانش مفید UKRM" از اینجانب آمده است .

مصاحبه شما را با روزنامه ایران وبعضی گپ وگفت ها که داشته اید را ، بعضاً دنبال کردم ، درمجموع نه براساس حوزه مسئولیتی خود ، بلکه بر حسب " كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ " از حضرت رسول اکرم ( صلی الله علیه وآله وسلم)، در ابواب مختلف نظام سخن رانده اید ، از نظام تحول مدیریتی واداری کل نظام ، بهروری که زیرنظر خودتان است وایران دربین 145 کشورجهان مقام رتبه 117 دارا است ( کشورهای بعد از ما دارای که منابع وتوانایی لازم نیستند که ما بالاتر از آن ها باشیم ، اگر سازمان بهره وری را تمام سال به مرخصی بفرستید ، هیچ خطری کشورا تهدید نمی کند) ، به موضوع شهرداری ها ، خصوصتی ها ، صنعت و معدن وهمه پرداخته اید واز فاصله درآمدی مردم یاد کردید ، ومردم را عائله دولت نامیدید ، به موضوع استاندارد ها پرداختید ، نظام مدیریت الکترونیکی را زیر سوال بردید ، از شکاف تصمیم گیری بین دستگاه ها ومدیران نظام وحقوق معیشتی مردم وناکارآمدی های اقتصادی وصنعتی ، حقوقی وقوانینی که معطل مانده وسلب وایجاب ومنسوخات واز هر دری سخن درستی ابراز نمودید، تعطیلی ها سرگرمی های غیر ضرور ، خام فروشی و... جای خالی نگذاشتید واستادانه سخن گفتید.

این درحالی است که شما از اهالی اصلاح طلبان بودید تا جایی که بنده مطلع هستم در دولت های اصلاح طلب مسئولیت داشتید در امور مملکت هم شما وهم تمام اصلاح طلبان صاحب منصب وکرسی صدارت بودید آیا شما وهمکاران مسئول شما ، بیشتراز این قدرت لازم داشتید که نتوانستید کاری بکنید ووضع کشور درحال حاضر چنین است ، من از اول انقلاب بمدت 11 سال در بعضی مسئولیت ها بودم کارنامه ام برایتان ارسال میکنم که ببینید چه اقدامات موثری انجام دادم ووقتی که فهمیدم دیگر به تدابیر مدیر واقعی نمی نهند ، مثل همان سازمان خودتان ، از دولت استعفاء دادم که مشغول الذمه مردم نشوم ،آدم ومشغول این طرح مهم مدیریتی شدم که ازواجب واجبات است ، امام امت (ره) ازما چه مطالباتی داشت ، مردم چه مطالباتی دارند وما داریم چه میکنیم ، مردم ژاپن اگر بالاترین بهره وری وکیفیت واقتصاد ...دارند ، خام میخرند ومحصولات با تکنولوژی برترصادر میکنند ، اعضای یک خانواده ملی را تشکیل داده اند ، امام از ما خواست ، خدمت گذار مردم باشیم ، حقوق مسئولین با حقوق ناچیز مردم همسانی ندارد

، من وقتی در همان سازمان شما بودم به آقای رضوی گفتم ، حقوق من زیاد است و ایشان از همکاران خواست که بخشی از حقوقشان را به خزانه برگردانیم ، حالا مسئولین کاخ نشین شده اند .

مقامات دارای قدرت های تبعیضی نسبت بیک دیگر هستند و امتیاز خواهی بیشتر و این رویه را حق خود میدانند و دیگر حقی برای عائله خودتان یعنی مردم باقی نمیماند ، مگر تسلیم و اطاعت محض، یعنی تمام نظام بواسطه استیلای دولتی ، مردمش به صورت جیره خوار درآمدند ، مستخدم دولت هستند ، در چنین دولتی که ارزش خانوادگی را قدر نمی شناسد و همیشه طلب کاری است ، بهره وری حاصل نمیشود ، بهره وری از همیاری ، همکاری ، اقتصاد مقاومتی و خلاقیت و اعتماد به دولت و تلاش و رنج بری بدست می آید ، ما میبایست نظام مدیریتی خود را مطابق با فرهنگ و آئین خودمان طراحی میکردیم که یکی از آنها تربیت مدیران خبره میان رشته ای در مصادر امور مدیریتی بوده است ، الگوهائی بر حسب نظام عدالت پرور اسلام داشتیم که یک اقدام پرادامیکال جهانی باشد ، نه اینکه مدیریت را از زبان مشاوران غربی در دانشگاه های ایران تدریس شود ، قطعاً شایسته سالاری ما با آن شایسته سالاری سازی نژاد پرستانه و بردگی مدرن غربی فرق دارد ، شما یک شاخص کمی و یک مناط فنی و یک استاندارد معنوی را نشان دهید که از احکام اسلام بوجود آمده و دایر مدار قوانین و مقررات دولتی و مدیریت دستگاه دولتی شده باشد ، بخش استصواب یا بایگانی شد و یا واقعی به آن ندادند که یک طرح هوشمندانه از بنیانگذار و قاعد اعظم امام خمینی (ره) بود (بنابراین دیوار تا ثریا میرود ، دیوار همچنان کج است).

به حقوق شهروندی که نقد مفصلی در آن ارائه دارم و به مفاد آنها عمل نشد ، چرا نتوانست خواسته های مردم را رفع و رجوع نماید ، آیا این وضعیت ، بمعنی "علم اداره" است ، یا یک ائتلاف سنگین و بردوش مردم مستولی شدن ، کشور در کل بهره ور نیست ، یعنی فاقد مدیر بهره ور در اکوسیستم های زایش گر تولید در زنجیره های بهره وری کشور است که این حلقات تهی در زنجیره های بهره وری باید از مبانی و مفاد زیر پر شده و تغذیه نماید در غیر این صورت دولت و دستگاه اجرائی کشور ، مجوز مداخله و رفت و آمدهای آزادانه دلال ها ، سوداگران طماع و در چنگ گرفتن فرصت های بهره وری را به آنان اختصاص میدهد:

1. بهره وری فاقد مبانی و قواعد خبرگی میان رشته ای است

2. از نظر قانونی و دستورالعمل فاقد شاخص های لازم ، مناط فنی ، و استاندارد های معنوی میباشد

3. بهره‌وری اثر محسوسی در توازن قوای ملی، قدرت خرید مردم (PPP)، رفاه اجتماعی، کاهش فقر، فاصله درآمدی و کاهش نرخ ضریب جینی، معیشت مردم، لجستیک عدالت توزیعی و... نداشته است
4. موضوع علیت تراکمی و درک سیستمی در بهره‌وری کل عوامل تولید (TFP) صورت نگرفته است
5. متن و محتوای مصادیق و مضامین بهره‌وری با روابط جامع بین ستانده‌ها، نهاده‌های تولید و داده‌های منتج آن جهت بهبود خطوط تولید، زنجیره‌های تولید تا مصرف، نارسا و رافع مداخله‌کنندگان سود اگر و حاکی از یک ابزار هدایت در رشد و تعالی بهره‌وری جامع نیست
6. مفیدیت و قواعد آن در این ادبیات کهنه و برخی منسوخات مطمح نظر نبوده است
7. بهره‌وری نیازمند به استفاده از استاندارد‌های معنوی است
8. بهره‌وری باید مانع سرسخت‌هدررفتن منابع ارزشمند ملی باشد که شمول آن فراوان است
9. ما نیازمند به مدیریت بهره‌وری و مدیر بهره‌ور (Productive Manager) میباشیم که فرایندها، فرصت‌های ناب را از بحران‌ها و تحریم‌ها، در تمام حوزه‌ها از بطن تهدیدات آنها استخراج کرده و عناوین و ملاک و معیاری جدیدی را برای خلاقیت بهره‌وری فراهم آورد
10. دستگاه بهره‌وری ما که اینک یک بخش منفعل در سازمان اموراداری و استخدامی است، یک دستگاه هادی برای بهره‌وری کشور نیست، یک دستگاه صیانتی نیست، شاخص ساز نیست، مناط شناخت نیست، مدیریتی نیست، مماشات‌کننده است، القائی است، طیفی نیست، جبرانی نیست، بالقوه نیست، فرهنگ ساز نیست، که بهره‌وری کل نظام را هدایت کند، و جایگاه آن در این دیدگاه در شان یک کشور اسلامی نیست، نیازمند جایگاه مدیریتی قوی و مستعد و متعالی، یا سازمانی در تحت اداره رهبری نظام، که از قوت و استعداد لازم در این امر مهم ملی برخوردار گردد، نیست <
11. الگوهای کشورهای موفق در بهره‌وری در این نظام نامه جدید الزامی است
12. رتبه ایران از نظر بهره‌وری در بین 145 کشورهای جهان، اینک 117 است که نشان از یک فاجعه ملی است
13. ساختار مدیریتی سازمان بهره‌وری نیازمند اصلاح و نجات از تله‌های خصولتی دارد

14. سازمان بهره وری کشور دارای یک سیستم رگولاتوری جامع نیست و تابع گزارشات ضدو نقیض سایر دستگاه ها است ( e-xtensible business reporting language-XBRL )
15. با مشکلات مربوط به ارزش افزوده برخورد فعالی ندارد
16. مولفه های بهره وری منوط به موارد فعلی نیست ، عمدتاً حسی- ابطالی بوده و فاقد مفاهیم طیفی ، یقینی و حقیقی می باشند
17. دستگاه های 17 گانه مسئول ، در مورد بهره وری با هم تعامل ندارند
18. کمتر از 40 درصد در هدف بهره وری در برنامه ششم توسعه نائل آمده است و 60 درصد عقب ماندگی دارد از لحاظ کمی
19. هستی شناسی و چرایی فلسفی ، دکتترین و راهبردی بهره وری کشور بیش از 30 مورد اساسی و اصولی است که در پروپوزال آن در قبال RFP تقدیم میشود
20. عدم سرمایه گذاری تکمیلی در زنجیره تولید که سرمایه گذاری آن ناقص بوده است
21. عدم رشد متوازن تکنولوژی و فشارهای بردارهای متضاد بر آن
22. دو بردار تجمعی متقابل ، بردار ترکیبی و تجمعی بهره وری ، بردار ترکیبی و تجمعی ضد بهره وری با لنگرگاه های متفاوت زمانی و مکانی بر علیه هم ، خنثی کننده ، منتفی کننده ، و بازدارنده توسعه اقتصادی و توازن قدرت ملی و کند کننده رشد و یا کاهش رشد اقتصادی است
23. توازن قدرت ، صرفه جوئی ، اقتصاد مقاومتی ، بالانس زندگی و کار ، استاندارد های زندگی ، بهره وری چند عاملی ( measuring factors productivities ) ، در اقتصاد بالقوه و بالفعل ( سرمایه ، کار ، مواد و خدمات ) برقرار نیست
24. جلوگیری از خام فروشی و بهره ور کردن ها و سایر منابع کشوری
25. نرخ بیکاری ساختاری به عنوان عامل تعیین کننده بهره وری نیروی کار
26. بهره وری بر اساس : ستانده ناخالص و ارزش افزوده ، بیرون سپاری ، نه خصولتی ، گسترش واحد های تولیدی نه تعطیلی کارخانجات توسط بانکها ، تکمیل زنجیره ها نه با حلقات دلال ها ، صادرات نه واردات بنجل ، نه خام فروشی ، تورم ، و غیره بطور قهری
27. جلوگیری سریع از تورم و نارضایتی اجتماعی و رونق دادن به مشارکت اجتماعی

28. متوازن سازی بسیاری از همکاری های دستگاه های نظام مثل بازرسی ، نظارت و کنترل و صدها موضوع دیگر که مستلزم همترازی و همسانی هم زمانی و غیره است

29. بررسی ماهیت و غیر منطقی بودن ارزش افزوده در طرح اولیه

30. بررسی ساختار مدیریتی بهره وری ایران بر اساس UKRM بر حسب ، مقیاسات ، مقداری از قیمت ، وزن ، ساعت ، نفر ، مقدار تولید وعلیت تراکمی با اهداف توسعه اقتصادی کشور و غیره ، بطوریکه بهره وری با شاخص ، مناط های فنی ، ارزیابی های انطباقی برابر استاندارد های مربوطه بوده و نرخ های مشارکت های اجتماعی ، تغییرات جمعیتی ، جوهر کار ، بیکاری ، بی امنیتی ، ترافیک ، آلودگی محیط زیست ، فرهنگ کار و تلاش و سرگرمی های غیر ضرور و غیره در آن لحاظ شود.

31. ایجاد سیستم گزارش های جمعی و یک پارچه نظام

32. در توسعه بهره وری به نقش راهبردی ICT توجه لازم شود

موفق باشید

محمود صناعی پور

م. صناعی پور