

به نام خدا

معاون نامعلوم رئیس جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور

باسلام و آرزوی توفیق برای رهبران راه حق

اکنون که هماهنگی تقدیر و تدبیر آن شده است تا جنابعالی در موقعیت کنونی قرار بگیرید فرصتی پیش آمده است تا عملکرد شما در آزمون تاریخ نظام اجرایی و اداری ایران داوری شود. بی گمان در رایزنی‌ها برای انتخاب جنابعالی، یک معیار اصلی وجود داشته است و آن این که شما در کارنامه خود برای ایجاد تحول اداری در نظام اجرایی چه تجربه موفقی دارید؟ هر چه بوده است منتخب گشته‌اید و امید آن که از سربلندان تاریخ باشید.

بی گمان جایگاه ریاست سازمان امور استخدامی، یکی از مهمترین مناصب عالی مدیریتی در نظام اجرایی ایران است که انتظار شفاف و روشنی از آن وجود دارد و آن چیزی جز هدایت فرآیند ایجاد تحول در نظام اداری برای هر چه بهره‌ورتر ساختن آن نیست.

نیک آگahید که پیشینیان جنابعالی هر یک به فراخور توان و شرایطی که در آن قرار گرفته بودند در این مسیر کوشیده‌اند، از آنان خبرگان شان پاره‌ای از کارهایشان مایه پسرفت، و بخشی نیز فراهم‌ساز پیشرفت نظام اجرایی و ناتوانان آنان هم، اسیران انفعال بوروکراتیک بوده‌اند و گزارش‌های بی پشتوانه برای حافظه تاریخ ایران ساخته‌اند. (بررسی کارنامه هر یک از این پیشینیان در هر دوره‌ای نیازمند مجال دیگری است که در حوصله این جستار نمی‌گنجد).

تحول در نظام اداری مقوله پیچیده‌ای است که از زاویه‌ای بر روند حرکت کل کشور تاثیر می‌گذارد و از سوئی دیگر خود نیز متاثر از چندوچون نظامات سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژیک... است پس نمی‌توان فرآیند تحول را در چارچوب رابطه یک طرفه علت-معلولی نگریست بلکه باید آن را در رابطه‌ای چند بعدی، متقابل و پویا نگریست و دیالکتیک آن را دریافت.

در سال‌های بعد از انقلاب همانطور که استحضار دارید، پیشینیان دستوراتی را در قالب برنامه‌های تحول به دستگاه‌های اجرایی کشور ابلاغ کرده‌اند و سازوکارهایی را طراحی کرده تا اجرای این برنامه‌ها را در دستگاه‌های اجرایی گزارش‌گیری کنند. متأسفانه عده‌ای از ماقبل‌های شما به سنت معمول گزارشاتی را جمع‌بندی می‌کردند و به مددی جادوی

پاورپوینت به اطلاع مقامات مافوقان و جشنواره‌ها می‌رسانند تا به هزار زبان بگویند: مبارک بر ملت ایران که چون منی رئیس سازمان امور استخدامی آن هستیم. رئیسی که در عصر و دورانش، هر روز در نظام اداری، انقلاباتی تعالی بخش انجام گرفت. این تحولات چشمگیر انجام می‌گرفت به رغم تلاش‌های صادقانه (?)، معلوم نیست چرا مردم رضایتشان از نتایج این برنامه افزون نشد!

اکنون اینجانب به عنوان معلمی کوچک در حوزه مدیریت که بیش از سی سال است که درگیر درس مدیریت تحول در سازمانها و دانشگاه هاست و با سازمان شما نیز به اشکال گوناگون در همکاری بوده است پیشنهاداتی را مطرح می‌کنم امیدوارم مورد توجه قرار گیرد.

پیشنهادهای کلی

- (۱) مفهوم بنیادین تحول در نظام اداری به معنای اخراج و بریدن نان کارمندان است، پیش از هر چیز به فکر تغییر این برداشت باشید. (براستی چگونه می‌توان انتظار داشت صدها کارشناس قراردادی در نظام اداری، مجریان سینه چاک برنامه‌های تحولی باشند که قرار است آنها با آن تعدیل شوند؟)
- (۲) به فوریت کلیه برنامه‌های تحول در نظام اداری را با جمعی از کارشناسان نقاد مستقل (نه شبه استادان و کارشناسانی که بر سر هر سفره ای می‌نشینند و به فرموده سخن می‌گویند) آسیب‌شناسی کنید. معیار این آسیب در چارچوب برنامه هفتم از زاویه تداوم و اصلاح آن چیزی است که اکنون جاری است.
- (۳) بر پایه سخنان رئیس جمهور برای دولت یک تئوری، مدون کنید که فعالیت‌ها و جهتگیری‌های دستگاه‌های اجرایی دچار عدم انسجام ساختاری و در نتیجه واگرایی عملی نشوند. (در این میان بر مدیریت تعارض‌های رفتاری با توجه به وفاق ملی تاکید کنید.)
- (۴) با این توهم نهادینه مبارزه نمائید که سازمان امور استخدامی عقل کل است لذا باید تمامی دستگاه‌های اجرایی از تراوشات این عقل تبعیت کنند، لذا لازم است کمیت و کیفیت پیوند سازمان با دستگاه‌های اجرایی را بازنگری کنید.

- (۵) بگو شید به جای آن که در دو سه ماه آینده، به سرعت مجموعه‌ای برنامه و اهداف را ابلاغ کنید، دریابید هر دستگاهی چه می‌تواند انجام بدهد، و سازمان را به این سو ببرید که بایدهای فراتر از توان را ابلاغ نکنید و پاسخ دستگاه‌های اجرایی را بر مبنای فوریت و اهمیت آنها در چارچوب در سازوکاری تعاملی برنامه مدون نمائید. (سنت توافق نامه نویسی قدیمی، حنایی است بی رنگ).
- (۶) شورای عالی اداری و سازوکارهای تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری آن را مهندسی مجدد نمائید و در انتخاب اعضاء گرفتار تفکر جانبدارانه نشوید و آن را شرکت تعاونی نکنید و در انتخاب اجبار به دادن سهم اعضای کمیته شورای راهبردی نداشته باشید.
- (۷) برای توانمندسازی و انگیزه مندی بدنه کارشناسی سازمان امور استخدامی برنامه‌های موثر تدبیر کنید که از دیرباز گفته‌اند:
- «ذات نیافته از هستی بخش چون تواند که بود هستی بخش»
- (۸) به مرکز آموزش مدیریت دولتی و سازمان ملی بهره‌وری چون حیاط خلوت ننگرید و آنها را در حقیقت به انجام ماموریتشان نزدیک کنید.
- (۹) شبکه مشاوران حقوقی و حقیقی در حوزه امور حکمرانی و مدیریت دولتی را ساماندهی کنید.
- (۱۰) بیشتر مراکز تحول و نوسازی اداری در دستگاه‌های اجرایی به اداراتی بی‌نشاط و منجمد تبدیل شده‌اند که در فرآیندهای درون سازمانی برای وصله و پینه‌تشیکیات گرفتارند و دور و بر آنها هم عده‌ای شبه مشاور با انواع رانت‌ها تاکید از سوی سازمان شما و مقامات دستگاه‌های مربوطه، پروژه‌های بی‌حاصل اجرا می‌کنند تا به سازمان اموراستخدامی کنند تا گزارش عملکرد برای شما فراهم آید.
- (۱۱) از روابط دوستانه با با وزراء و روسای دستگاه‌های اجرایی استفاده کنید و برای انتصاب‌های شایسته مدیران کل مراکز تحول و نوسازی در وزارتخانه تعامل کنید به گونه‌ای که دخالت قلمداد نشود. (به جایگاه این مدیران کل، ماتریسی بنگرید).
- (۱۲) توجه به تجارب جهانی را جدی بگیرید و به نام بومی‌گرایی در عمل دستاورهای خرد و تجربه جهانی را نفی نکنید و اسیر شعارزدگی نشوید.
- هر کدام از این پیشنهادات زیرمجموعه‌هایی دارند که در این مختصر نمی‌گنجند. امید است دوباره همان حرف‌های قدیمی در نام‌های جدیدی به امضای جنابعالی و مافوقان به عنوان

برنامه‌های تحول به دستگاه‌ها ابلاغ نشود. اگر چنین شود دوباره تیم‌های گزارش‌ساز و گزارشگر، همان راهی را می‌روند که تاکنون رفته‌اند، یعنی کارهای نخ‌نما در قالب‌های جدید به انبوه بایگانی‌ها افزوده می‌شود و آش همان و کاسه همان خواهد شد. امید است آشی بی مزه در کاسه‌ای ترک خورده به کام گرسنه تاریخ اداری ایران تعارف شود.