

انقلاب مدیریتی و مدیران ساختاری

انقلاب مدیریتی، انقلابی است که مردم ایران خواستار آن می باشند و معتقدند که انقلاب اسلامی انجام شده ولی هنوز مدیریت اجرایی کشور، انقلابی صورت نگرفته و عدم تطابق جامعه انقلابی ایران با مدیریت اجرایی کشور سبب پیدایش بحران های اجتماعی مداوم بعد از انقلاب شده است.

مدیریت اجرایی در بعد از انقلاب بر اساس اندیشه سوسیالیستی شکل گرفته بود و این مدیریت دولت گرا نقش مردم را در حد یک نمایش های توده دار تنزل می داد که نقش نمایش توده دار تنزل می داد که با تهییج هیجانات بوسیله یک جنگ رسانه ای و یک سخنرانی عمومی می توان به آنها خط داد پس ایدئولوژی چپ بر مردم پیشی گرفته بود.

مدیریت اجرایی بعد از جنگ بر اساس اندیشه لیبرالیستی شکل گرفت. اندیشه ای که مدیریت را به سرمایه داران می سپرد. مردم در این اندیشه به عنوان ابزار مصرف کالا، قلمداد می شوند که با تبلیغات کالاها به این سو و آن سو رانده می شوند. پس رسانه ها همه در جهت ایجاد تقاضا به کار می روند و مردم مهره های بازی آنها می باشند.

در دوره مدیریتی بر ایدئولوژی هایی تکیه می شود که اساس نخبه گرایی آنها را تشکیل می دهد. ایدئولوژی اولی نخبه گرایی حکومتی و ایدئولوژی هر می نخبه گرایی رسانه ای است. پس مردم در این نوع مدیریت ها جایی ندارند و نخواهند داشت در دوره اول بر حکومت از بالا به پایین و در دوره دوم بر مدیریت از پایین به بالا تکیه می شود ولی برای تسلط بر مردم با افکار عمومی که بر اساس نظر سنجی ها ساخته می شوند بر حکومت از بالا به پایین تکیه می شود.

مردم به دنبال مدیرانی هستند که خود را به واسطه ایدئولوژی ها برتر ندانند و ایدئولوژی ها را سبب جدایی خود از مردم قرار ندهند و برخاسته از مردم و با توجه به سنت حاکم بر مردم مدیریت می کنند در اینصورت است که بحران های مدیریتی در ایران فرو کش می کنند.

مدیرانی که از مردم و برای مردم مدیریت می کنند کمتر اشتباه خواهند کرد. چون مبنای شناختی آنها، زندگی مردم می باشد و زندگی مردم یک امر واقعی و حقیقی است و چون این زندگی با تمامی ابعاد وجودی آن، تجربه می شود؛ پس تصویرهای ذهنی آن را به نسبت و شک نمی کشد و آنها را دچار شبهه نمی کند پس جدی عمل خواهند کرد.

مدیر مردمی، میدانی فکر و سپس عمل می کند؛ یعنی فکر خود را در پشت میز ساخته و پرداخته و سپس آن را به مردم تحمیل نمی کند تا زندگی مردم مختل شود بلکه او سعی می کند در بین مردم حرکت کند و مردم را حس و تجربه کند. پس مدیر مردمی بر اساس این تجربه حقیقی و واقعی فکر و عمل خواهد کرد و از همین جهت او، زندگی و مردم را پاس می دارد.

مبنای این مدیریت، آرام بخشی است نه تکان دادن و بحران زایی، رشد و توسعه پایدار در پناه چنین مدیریتی صورت خواهد پذیرفت چون در این فضای آرام است که رشد علمی در دراز مدت رخ خواهد داد و رشد پایدار اقتصادی که زمینه ساز رشد علمی دراز مدت است صورت خواهد پذیرفت و مردم به نمادهای علمی خود اعتماد خواهد کرد.

در این فضای مدیریتی است که امیدواری اجتماعی بوجود خواهد آمد یعنی همه انسان ها احساس خوش بینی به آینده خواهند داشت. در این صورت است که مردم برنامه های اجتماعی برای زندگی خود ترسیم می کنند و انرژی های بسیار زیاد بدست می آورند و آن را در جهت آینده مصرف می کنند و رشد اجتماعی عمومی را رقم می زنند که این نوع خود بر نشاط اجتماعی خواهد افزود.

امنیت جامع اجتماعی در این فضای مدیریتی، تولید خواهد شد چرا که امنیت در فضایی بوجود می آید که فرقی بین مدیریت و مردم نیست و امنیت زمانی خدشه دار می شود که فاصله بین مدیریت و مردم ایجاد شود و مدیریت به قشر بالا بپیوندد و مردم رها می شوند و مدیران بر گروه مردم سوار شوند.

گاهی از این نوع مدیریت طوری یاد می شود که زمینه ساز فرصت طلبی مردم خواهد شد ولی این سخن فرصت طلبی مدیران از مردم شده است چون با تسلط بر مردم بوسیله این بهانه می خواهند جلوی فرصت طلبی مردم را بگیرند و به همین دلیل یک قدرت بی حد و با ثروت بیکران می طلبند. بنابراین مدیریت گرایی بوجود می آید چنانچه در دو دهه اخیر بوجود آمد.

پس مردم به دنبال مدیری هستند که در همان حالی که جدی است به دنبال استعلائی خود و قشر خود نباشد و مردم گرایی و تواضع او نیز نایستی از جدیت او بکاهد. الگوی چنین مدیریتی، انسان کامل می باشد که در تاریخ اسلام نمونه های بسیار دارد که سبب عبرت دیگران بوده است مدیری که خود و نه اعمال او انبان نان را بر دوش می کشد و برای بینوایان می برد.

آنچه از نظر اجرایی این مدیریت، اهمیت دارد این است که مدیریت دائمی نشود و بصورت یک ارث خانوادگی و فردی مطرح نشود مانند مدیرانی که فقط از وزارتخانه ای به وزارتخانه ای دیگر می روند و یا رئیس جمهوری که فقط از نظر زمانی عوض می شود رئیس جمهور تکراری و وزیر تکراری یعنی غیر دائمی بودن مدیریت یک کشور و دست به دست شدن مدیریت بین یک عده مدیر خاص و در نهایت انحصاری شدن مدیریت و بحرانی شدن جامعه.

مدیریت جوان یعنی مدیریتی که سابقه مدیریتی آن چنانی یا سابقه مدیریت جدی ندارند پس از تمام ظرفیت خود استفاده خواهد کرد تا اثری دائمی از خود به جای بگذارد و از طرفی چون مدیریت جوان به مردم جوان به مردم نزدیک تر است پس مردم را بیشتر احساس خواهد کرد و مردم را بیشتر خواهد شناخت. آنچه مهم است این است که پیران مدیریت به فراساختارهای مدیریت و جوان ها به ساختارهای مدیریت تبدیل شوند.

■ ما همه در روزمره گی های زندگی خود گم شده ایم . چرا؟ شاید تنها به این دلیل که راه تغییر یافتن را نمی شناسیم

«موفقیت نا محدود- نوشته آنتونی رابینز»

■ سرمایه محدود عمر فقط قابل تخمین است؛ یک انسان با امید زندگی طولانی، حداکثر ۲۰۰۰۰۰ ساعت از زمان را به عنوان وقت قابل استفاده در اختیار دارد. امروز را به عنوان اولین روز باقیمانده زندگی تان به حساب آورید.

«مدیریت زمان- نوشته لوتر جی سیورت»

■ توانگری و فراوانی، پایه و اساس ذهنی و معنوی دارد. توانگری راستین، آرامش و تندرستی را نیز در برمی گیرد .

«چشم دل بگشا- نوشته کاترین پاندر»

■ سوء تفاهم زمانی بروز میکند که اشخاص خود بخود فرض را بر این می گذارند که دیگران هم مانند آنها فکر میکنند.

«معجزه و ارتباط ان.ال.پی- N.L.P- نوشته جری ریچارد سون»

■ از آرزوهایتان فهرستی تهیه کنید؛ بطور منظم به سراغ آنها بروید و در صورت لزوم آنها

راعوض یا جابجا کنید. وقتی آرزوهایتان را می نویسید جایگاه ذهنی آنها نیز منظم می شود

«قانون توانگری- نوشته کاترین پاندر»

■ قبل از انتقاد از دیگران درباره اشتباهات خود حرف بزنید.

«آیین دوستیابی-نوشته دیل کارنگی»

■ خشم اسیدی است که به ظرفی که در آن است بیشتر از چیزی که به آن پاشیده می شود آسیب وارد می کند.

«هفت عادت مردمان مؤثر نوشته استیون کاوی»