

بی ثباتی در انتصابات مدیران شستا همچنان پاشنه آشیل وزارتخانه کار

بی‌ثباتی مدیران اگر برای اموال دولت بود، در جایگاه خودش مذموم بود، اما وقتی در مورد مجموعه شستا، این نسخه را برای حق الناس بازنشتگان و کارگران می‌پیچیم، بسیار بیشتر باید دست و دلمان بلرزد.

به گزارش خبرنگاران گروه اقتصاد گزارش خبر، تغییرات مدیریتی در ایران معمولاً با دشواری‌های فراوان روبه‌روست. اما دشواری‌ها و حواشی هرگز باعث کند شدن روند گردش مدیران و تغییرات پر سرعت صاحبان میزها و صندلی‌های سازمان‌ها و ادارات و شرکت‌های دولتی نمی‌شود. در تازه‌ترین تغییرات مربوط به زیرمجموعه‌های سازمان تامین اجتماعی و وزارت کار، ابراهیم بازبان (مدیرعامل سابق هولدینگ شرکت سرمایه‌گذاری تامین اجتماعی- شستا) با بیش از ۱۶۰ شرکت بزرگ زیرمجموعه، تنها پس از یک‌سال‌ونیم از انتصابش، جایش را به «عارف نوروزی» داد.

تغییر ابراهیم بازبان در شرایطی رقم خورد که سازمان تامین اجتماعی، معاونان اقتصادی این سازمان و همچنین مقامات رده بالای وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی و در مجموع کل دولت از عملکرد او با ارائه آمارهای مختلف دفاع می‌کردند. دست‌کم روی کاغذ، بیلان کاری و کارنامه بازبان نیز نشان می‌داد که در دوره وی تغییرات نسبتاً قابل قبولی در زمینه افزایش تولید شرکت‌های زیرمجموعه، افزایش سرمایه‌گذاری جدید، کاهش موارد گزارشی فساد و افزایش سود ابرازی شرکت‌ها رقم خورده است؛ روندی که از دوره مدیریت «محمد رضوانی‌فر» از دولت پیشین آغاز شده بود و به‌طور طبیعی در همان مسیر قرار داشت.

در دوران کوتاه یک سال‌ونیمی بازبان؛ حداقل این ادعا مطرح بود که تغییرات گسترده اتوبوسی در شرکت‌های اقماری شستا و سازمان تامین اجتماعی رخ نداده است. اغلب تیم‌های مدیریتی شرکت‌ها با تعداد اندکی جابه‌جایی باقی‌ماند و بیشتر تغییرات در هیات‌مدیره‌های شرکت‌ها رخ داد؛ هیات‌مدیره‌هایی که به‌دلیل کمتر تخصصی بودن جایگاه آن معمولاً در همه دولت‌ها از طریق مناسبات رابطه‌ای و سیاسی تعیین می‌شوند.

اما باوجود همه دفاعی که دولت و مدیران زیرمجموعه وزارت کار از بازبان و عملکرد او انجام داده و باوجود اقدامات مثبتی که در زمان مدیریتش رقم خورد، تنها از فاصله اول اردیبهشت ۱۴۰۱ تا آبان ۱۴۰۲ به وی مهلت پیاده‌سازی برنامه‌هایش داده شد. این درحالی است که اسناد بالادستی درباره مجموعه شستا همواره بر ضرورت وجود «برنامه‌ریزی بلندمدت» برای بهره‌وری، رشد و توسعه این هولدینگ نسبتاً بزرگ صنعتی و اقتصادی تاکید دارند؛ تاکیدی که نه فقط برای شستا، که برای هر سازمان اداری و اقتصادی توسط هر کارشناسی توصیه می‌شود.

«عارف نوروزی» نیز البته با کارنامه کمتر از دوسال فعالیت در هولدینگ ستاد اجرایی فرمان امام (ره) به شستا وارد شده است. او همچنین قائم مقام مدیرعامل ایران خودرو، عضو هیات مدیره بیمه پارسیان و معاون برنامه‌ریزی و توسعه اقتصادی سازمان بازرگانی و حمل و نقل بنیاد مستضعفان و قائم مقام مدیرعامل شرکت پست ایران، بوده است.

پیش از این و در تاریخ ۶ آذرماه سال ۱۴۰۰، محمد مخبر (معاون اول رئیس دولت سیزدهم و رئیس پیشین ستاد اجرایی فرمان امام) وی را طی حکمی به عنوان مدیرعامل بنیاد برکت (زیرمجموعه این ستاد) منصوب کرده بود و پس از آن به مرور سکان ستاد اجرایی را در دست گرفت. نوروزی نیز مانند بازبان پست‌های مدیریتی را یکی پس از دیگری با سرعت زیاد تحویل داده و معمولاً تجربه بلندمدت در یک پست نداشته است.

اینکه برای مجموعه مهمی چون شستا، تغییرات سریع چه نتایجی به بار می‌آورد و خود این تغییرات ناشی از چیست؟ سوالی است که آشنایان به فرآیندهای مدیریتی در سازمان تامین اجتماعی به‌عنوان یکی از پرمخاطب‌ترین نهادهای اقتصادی و اجتماعی کشور می‌توانند به آن پاسخ گویند.

تغییرات بیشتر سیاسی است

مدیرعامل شستا باید برای ۱۰ سال عوض نشود

مهرداد دارانی (عضو کمیته بیمه و تامین اجتماعی خانه کارگر) با اشاره به اینکه تغییرات اخیر صورت گرفته در شستا بیشتر سیاسی است، اظهار کرد: با انتصاب آقای فتاح به ریاست ستاد اجرایی فرمان امام (ره)، پستی کلیدی در آن سطح برای سرپرست سابق آن گویا وجود نداشته و بنابر روابط و نسبت‌های سیاسی ایشان، نزدیک‌ترین نقطه برای جابه‌جایی در درون دستگاه دولت، مدیریت شستا بوده است. زیرا ایشان تا پیش از این بیشتر عملکرد هولدینگی داشتند و نزدیک‌ترین پستی که به تجربه گذشته آقای نوروزی نزدیک بوده، اداره یک هولدینگ است.

وی افزود: واقعیت این مسئله که چرا به مدیرعامل قبلی فرصت کافی داده نشد، همین سیاسی بودن انتصابات و اولویت مسئله «مصلحت» بر «عملکرد» است. این درمورد اکثر مدیران عامل شستا تاکنون می‌شود و به جز یک یا دو نفر از این مدیران عامل پس از جنگ، مابقی بر همین روال انتصاب و انتخاب می‌شدند.

این کارشناس حوزه تامین اجتماعی ادامه داد: معمولاً در دانش مدیریت مالی و صنعتی این نکته به صورت جدی به دانشجویان گفته می‌شود که «مدیری با فرصت کمتر از ۴-۵ سال کار با ثبات و استمرار، نمی‌تواند هیچ خلاقیت موثری را در سازمان زبردست خود ایجاد و هیچ برنامه راهبردی بلندمدتی برای ایجاد اصلاحات جدی نمی‌تواند رقم بزند». برای یک مدیرعامل شستا فقط دوسال طول خواهد کشید که زیر و بم مشکلات صدها شرکت و زیرمجموعه خود را بشناسد. اگر یک مدیر ارشد بین‌المللی در سطح جهانی مجموعه بزرگی مثل شستا را از بیرون مطالعه کند، قطعاً نسخه‌ای که خواهد پیچید چنین خواهد بود که یک مدیر برای مجموعه بزرگی مثل شستا تا ۱۰ سال نباید عوض شود و در این مدت باید کاملاً ثبات مدیریتی حکمفرما باشد تا بهره‌وری به حداکثر برسد.

وی با اشاره به تجربه جهانی مدیریت مجموعه‌های بزرگ گفت: مدت‌ها پیش در انگلستان برای ریاست بانک مرکزی یک فراخوان جهانی داده شد و در آخر یک اقتصاددان حوزه پولی اصالتاً هندوستانی برای یک مدت بسیار طولانی به کار گمارده شد. این نشان می‌دهد در مجموعه‌های موفق آنقدر مسئله «کارایی» و «عملکرد» اهمیت و اولویت دارد که در کشوری مانند انگلستان یک فرد هندی که هم‌وطنان وی بیش از یک قرن مستعمره انگلیس بودند، به کار گمارده می‌شود. مسئله این نیست که همان تجربه عیناً تکرار شود، بلکه بحث بر سر این است که ما باید از مدیر نتیجه بهتر طلب کنیم و مابقی مسائل حاشیه‌ای در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

دارانی با «زبان‌آور بودن تغییرات دم به ساعتی مدیران برای شستا که اموال بازنشستگان و کارگران است» گفت: تغییرات مدیریتی زبان‌آور و بی‌ثباتی مدیران اگر برای اموال دولت بود، در جایگاه خودش مذموم بود، اما وقتی در مورد مجموعه شستا، این نسخه را برای حق الناس بازنشستگان و کارگران می‌پیچیم، بسیار بیشتر باید دست و دلمان بلرزد و در تصمیمات و انتصابات، نسبت به سرنوشت و عملکرد مجموعه حساس باشیم تا دیگر ملاحظات! سازمان تامین اجتماعی از بابت شستا ماهانه یک هزار میلیارد تومان برای هزینه‌های جاری خود دریافت می‌کرد. اما ما معتقدیم این جایگاه واقعی شستا نیست و این مجموعه بزرگ اقتصادی می‌تواند بسیار بیش از این به سوددهی رسیده و به صندوق تامین اجتماعی کمک کند. این مجموعه با این تعداد شرکت باید بتواند ماهانه ۱۰ هزار میلیارد تومان برای صندوق تامین اجتماعی آورده داشته باشد و خودش را نیز بتواند اداره کند.

آسیب‌هایی از جنس بوروکراسی دولتی برای مجموعه‌ای غیردولتی

غلامرضا علیزاده (اقتصاددان و کارشناس حوزه تامین اجتماعی) نیز در این رابطه توضیح داد: اصولاً در مدیریت سازمان‌ها، اصل بر این است که پیش از هر اقدامی باید فرآیندها را اصلاح و روزآمد می‌کنیم. تغییر شتابان افراد و مدیریت‌ها با دامنه‌ی زمانی کوتاه مدت آن هم نه بر اساس شایستگی افراد و دارا بودن تخصص ذیربط لازم آن‌ها، هزینه‌های سازمانی را به شدت افزایش می‌دهد و بهره‌وری، کارایی و اثربخشی آن را به سرعت کاهش می‌دهد. لذا تغییر مدیران آن هم با استقرار کوتاه مدت آن‌ها در مدیریت‌های سازمان‌ها و گزینش بدون ضابطه و نادیده گرفتن استانداردهای لازم برای بکارگیری منابع انسانی، نه تنها امری فرعی محسوب می‌شود بلکه نقش بسیار کم اثر و یا بی‌اثری در ارتقا کیفیت عملکرد مطلوب سازمان خواهد داشت اصلاح فرآیندها، موجب اصلاح رفتار سازمانی آن بخش از منابع انسانی ناهماهنگ می‌شود و عملکرد آنها را با رسالت، چشم‌انداز و ارزش‌های طراحی شده فرایندی هم‌راستا می‌سازد.

این کارشناس اقتصاد بخش عمومی تصریح کرد: الزامات فرایندی، نیروی انسانی را در راستای هدف‌ها و راهبردهای سازمانی بسیج می‌کند، به بیانی روشن‌تر با اصلاح فرایند افراد ناگزیر دست به خود اصلاحی خواهند زد. حتی اگر افرادی در فکر سوءاستفاده از جایگاه سازمانی خود باشند، در یک سازمان با فرآیند و روابط صحیح، نمی‌توانند مانورهای پیشین خود را تکرار کنند. ، وقتی تمام مراحل کار سازمانی با سازوکار فرایندی، شفاف، منظم و مشخص باشد، افراد نیز به تبع آن دارای اقدامات متناسب و متعارف می‌شوند.

وی افزود: معروف است که یکی از مدیران اولیه متروی پاریس از ابتدای تشکیل سازمان اداری مترو تا زمان بازنشستگی به‌عنوان مدیر خدمت کرد و منزلت شغلی و جایگاه آن به نوعی برنامه ریزی شده بود که مدیر متروی پاریس از بسیاری امتیازات اجتماعی و اقتصادی درحد و اندازه‌ی ریاست جمهوری نیز بهره‌مند بود. او تا پایان دوره خدمت خود از موقعیت خویش تکان نخورد و توانست راهبردها و نقشه‌های خود را با اثربخشی بالایی انجام دهد. در مدیریت ژاپنی نیز رویه‌ی کم‌وبیش مشابهی وجود دارد و اصل بر ثبات و ماندگاری مدیران است. معمولاً مدیران ژاپنی در طول مدت خدمت و تا قبل از بازنشستگی، از منابع انسانی کارآمد و آفرینشگر سازمان برای خود، چندین جانشین تربیت می‌کنند و تجربیات خود را به آن‌ها منتقل می‌نمایند بعد از بازنشستگی هم مدت‌ها چند روزی در هفته در سازمان حضور می‌یابند و به مدیران انتخابی مشاوره می‌دهند تا پروژه‌های بزرگ سازمان را با بهره‌وری بالاتر عملیاتی کنند.

علیزاده تاکید کرد: هرچه ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان دارای ویژگی‌ها و نمایه‌های «مدنی‌سازی» (Urbanization) باشد به همان میزان فرآیندهای کار و برون داد سازمان مستحکم‌تر و سالم‌تر خواهد بود، بالطبع زمان خدمت مدیریت‌ها نیز طولانی مدت می‌شود و مدیریت طولانی مدت نوعی ارزش افزوده ایجاد می‌کند زیرا تجربه میدانی و عملی مدیران واقعی در کنترل هزینه‌ها و مهندسی ارزش برای ایجاد سهم بازار و کیفیت خدمات بسیار موثرتر است. این تجربیات با خواندن کتاب و مباحث تئوری و شفاهی به دست نمی‌آید هرچند آن هم شرط لازم است ولی کافی نیست. روش‌ها و متدهای جدید زمانی سازمان‌ها را چابک می‌کنند که تئوری‌ها و ایده‌ها با سنگ محک تجربه برخورد کنند. اما در سازمان تامین اجتماعی و نهادهای زیر مجموعه‌ی آن، سازوکارهای مدیریتی با تکیه بر مناسبات فرایندی به درستی، تعریف نشده است. ضمن آنکه این سازمان حتی از نظر مر قانون هم عملاً بد تعریف شده است. زیرا سازمان تامین اجتماعی براساس ماده‌ی واحده‌ی مصوب مجلس، نهاد عمومی غیردولتی است و متعلق به بخش کارگری و کارفرمایی است که در سال ۱۳۰۹ صندوق آن، در وزارت طرق و شوارع با پول کارفرما و کارگر تشکیل شده است.

این کارشناس حوزه تامین اجتماعی تصریح کرد: اکنون با دخالت کامل دولت (بجای کارفرما و کارگر) در مدیریت این سازمان، می‌بینیم که عمده مدیران، درک صحیحی از ماهیت تامین اجتماعی ندارند. دولت‌ها معمولاً همه جا وقتی سیطره کامل پیدا کنند، نوعی بروکراسی خفقانی را ایجاد می‌کنند که اجازه چابک شدن را از سازمان می‌گیرند. هر مدیر ناکارآمدی در بخش‌های دیگر بجای برکناری این شانس را خواهد داشت که در زیرمجموعه یکی از شرکت‌های تامین اجتماعی به‌عنوان مدیر، مشاور، هیات مدیره، وارد شود. معمولاً شرکت‌ها نیز دچار تله خانوادگی می‌شوند و هر مدیری نزدیکان خود را به کار می‌گمارد. به‌طوری که گاهی نیروهای ستادی در آن بیشتر از نیروهای صف می‌شود.

وی ادامه داد: دولت گاهی خود به رقیب تولید داخلی تبدیل می‌شود زیرا در برخی موارد، برای شرکت‌های زیرمجموعه دولت چنان انگیزه‌ی بخش واردات و پورسانت‌های بخش خرید بالاست که سمت و سوی امور بر محور واردات قرار می‌گیرد و همین مسئله راه را بر تولید می‌بندد. به گونه‌ای که برای هر عضو بخش خصوصی برای ورود به تولید در این شرایط ده‌ها شریک از سوی دولت تحمیل می‌شود. خود این امر باعث بی‌انگیزگی در تولید می‌شود و آثار مخرب آن در عدم ایجاد اشتغال و به تبع آن عدم ورودی حق بیمه به نهاد سازمان تامین اجتماعی شده و رابطه‌ی دریافت‌ها با پرداخت‌های صندوق را مختل می‌کند. این امر نیز به ورودی‌های این سازمان آسیب جدی می‌رساند و در واقع نقطه آغاز و عزیمت این آسیب، ناشی از سیاست‌های ضد تولید برخی از دولتمردان است.

علیزاده تاکید کرد: مدیرانی که در طی تصمیمات گزینش رابطه‌ای تغییر می‌کنند، معمولاً به جای آنکه یک ارزیابی صحیح از موقعیت خود بکنند، بطور عمده علاقه دارند خود را متفاوت از مدیر قبلی نشان دهند و به همین خاطر تمام رویه‌ها و سازوکارهای درون سازمان را کنار می‌گذارند و از نقطه صفر شروع می‌کنند. به جای کاربرد برخی نکات مثبت عملکرد مدیر قبلی، همه چیز را می‌خواهند دوباره از نو خود تجربه کنند. تغییر یک مدیر نیز اغلب به معنای تعویض نیمی از مدیران میانی و حتی پایه است و در مدتی کوتاه سازمان‌ها و شرکت‌ها دچار جابه‌جایی‌های اساسی می‌شوند و روابط قبلی‌ای و رفاقتی در سازمان‌ها مستقر می‌شود.

این پژوهشگر اقتصادی با ارزیابی آسیب دیگر سازمانی و مدیریتی در مجموعه‌های صندوق‌های بازنشستگی گفت: افرادی که نیروها را مدام تغییر می‌دهند در نظر نمی‌گیرند که اگر ما فرآیندها را اصلاح کنیم، اصولاً مدیر و فرد نمی‌تواند وارد چرخه‌ی خلاف شود عامل دیگری که به ناکارآمدی می‌انجامد و، در بسیاری از سازمان‌ها و نهادها در ایران تجربه شده است. این است که مدیران فاقد تخصص و یا با تخصص نامرتبط از یک نهاد صنعتی وارد یک نهاد دارای وظیفه ذاتی رفاهی می‌شوند و این درحالی است که مدیر جدید نه حوصله و نه توان و نه فرصت مطالعه درباره ماهیت جهانی سازمان‌ها و نهادهای رفاهی و توزیعی دارد. گاه در سازمان‌ها وضعیت مدیریت به نحوی است که برخی وظایف بدون حضور مدیر نیز خود به خود توسط رده‌های کارشناسی میانی و پایینی انجام شده و این قبیل مدیران فقط هزینه‌ی سازمان را افزایش می‌دهند.

منبع: ایلنا