

نیازمند فروش رهبران نوآور برای شرایط دشوار هستیم#۴۷؛ تیم سازی باید جایگزین باند بازی شود

روی خط اقتصاد - مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی در بیستمین کنفرانس بین المللی توسعه منابع انسانی افزود، در وضعیت‌های بحرانی و دشوار، نیاز به رهبری استراتژیست و کارآمد به شدت احساس می‌شود.

به گزارش پایگاه خبری روی خط اقتصاد، قاسم خرمی، مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی در بیستمین کنفرانس بین المللی توسعه منابع انسانی، ضمن اشاره به اوضاع بوروکراسی در دو بخش دولتی و خصوصی کشور، سخنان خود را با این پرسش آغاز کرد که چرا با وجود استفاده از نیروهای تحصیل‌کرده، فناوری‌های نوین، هوش مصنوعی و آخرین مدل‌ها و نظریه‌های مدیریتی، عملکرد سازمان‌ها در سطوح دولتی و خصوصی رضایت‌بخش نیست؟ چرا نظریه‌ها و الگوهای مدیریتی جواب نمی‌دهند و یا قابل اجرا نیستند؟

خرمی ادامه داد: این پرسش ساده اما عمیق می‌تواند از زوایای مختلف پاسخ داده شود و هدف ما در این کنفرانس ارائه پاسخ‌هایی از منظر نقش رهبری و فرهنگ در شرایط دشوار است.

وی با اشاره به منازعه نظری میان دو بحث اساسی استراتژی بقا و استراتژی توسعه گفت: صرف نظر از این بحث، امروزه ما با مجموعه‌ای از مسائل جدی نظیر مسائل زیست محیطی، بحران آب، فرونشست زمین، نرخ فزاینده فقر و نابرابری و تحریم‌ها و غیره مواجه هستیم که مفهوم شرایط دشوار را بیش از هر زمان دیگری برای ما روشن و آشکار کرده است. جنگ تحمیلی ۱۲ روزه هم شرایط دشوار را دشوارتر کرده است.

نظریه‌های مدیریت در شرایط دشوار سازمانی

خرمی در ادامه به بررسی ناکارآمدی سازمان‌ها پرداخت و گفت: به راستی چرا در این شرایط سخت نظریه‌های مدیریتی پاسخگوی نیازهای سازمانی ما نیستند؟ واقعیت این است که نظریه‌های مدیریتی در کشور ما از دل شرایط سیاسی و اجتماعی بیرون نیامده‌اند و نسبتی با واقعیت‌های پیرامونی ندارند. در حالیکه تمام کسب و کارهای کشور مستقیماً از حوزه سیاست متأثر می‌شوند اما در مباحث توسعه مدیریتی حرفی از سیاست در میان نیست. سال‌هاست که به دلایل مختلف دچار سیاست‌زدایی از توسعه شده‌ایم. در حالی که کشور ما یک کشور مبتنی بر اقتصاد سیاسی است و فضای کسب و کار ما بیش از هر چیز تحت تأثیر عوامل سیاسی و فرهنگی قرار

دارد.

تئوری‌های مدیریتی متأسفانه با حوزه سیاست ارتباطی ندارند به همین دلیل، مدل‌های سازمانی امروز ما به نوعی بر واقعیت‌ها تحمیل شده‌اند و از دل واقعیت‌های سیاسی و اجتماعی و فرهنگی بیرون نیامده‌اند. مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی با اشاره به اینکه الگوها و نظریه‌های مدیریتی امروز ما ساخته یا براساخته شرایط دشوار نیستند افزود: مدیریت در کشور ما نمونه‌ای منحصر به فردی است که در هیچ جای دنیا مشابه ندارد. واقعیت این است که الگوهای مدیریتی موجود نمی‌توانند در شرایط کنونی جامعه ما پاسخگو باشند. به همین دلیل لازم است توجه کنیم که چه نوع رهبری سازمانی می‌تواند در این شرایط دشوار نیازهای ما را پاسخ دهد. آیا رهبر به معنای تصمیم‌گیرنده می‌تواند در چنین شرایطی کارآمد باشد؟ برای پاسخ به این پرسش‌ها باید به بررسی دقیق‌تری از رهبری و فرهنگ سازمانی در شرایط دشوار بپردازیم.

رهبری مؤثر در شرایط بحرانی

مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی با تأکید بر اینکه در وضعیت‌های بحرانی و دشوار، نیاز به رهبری استراتژیست و کارآمد به شدت احساس می‌شود ادامه داد: چنین رهبرانی باید آنتروپورونر واقعی باشند تا بتوانند فرمول‌ها را تغییر دهند و تعاریف نوینی را برای شکوفایی سازمانی ارائه دهند و سازمان را اصلاح و به سمت کارآمدی هدایت کنند، شرایط اضطراری بخشی از واقعیت روزمره ماست و رهبری سازمان در این شرایط باید شبکه‌ساز تیم‌ساز باشد. رهبری که معطل‌ساز و حامی‌پرور باشد، برای شرایط اضطراری مناسب نیست و در واقع برای هیچ شرایطی نمی‌تواند کارآمد باشد. رهبری تیم‌ساز باید جایگزین رهبری باندباز شود و به دنبال تصمیم‌های بدیل و بدیع باشد.

خرمی نقش فرهنگ سازمانی را بسیار تأثیرگذار دانست و گفت: تنها یک رهبر شایسته در شرایط بحران، می‌تواند در یک نظام بروکراسی سالم و حرفه‌ای نقش مؤثری ایفا کند. اگر مبنای یک بروکراسی غیرحرفه‌ای باشد، حتی بهترین رهبران نیز ممکن است دچار یأس یا انزوا و دفع شوند و ما نمونه‌های زیادی از این وضعیت داریم.

از آن سوی، مدیران بی‌کفایت نیز با دستکاری‌های نادرست، در نظم حاکم می‌توانند سازمان را به سمت ویرانی سوق دهند. متأسفانه، میل به آشوب و ویرانی در فرهنگ و سازمان‌های ما به یک گرایش دائمی تبدیل شد است که باید با دانش و فرهنگ کنترل شود.

خرمی افزود: برای عبور از این شرایط دشوار، اصلاح سازمان ضروری است. ماکس وبر، که مطالعات عمیقی درباره بروکراسی انجام داده، به نتایج ترازیک و غمباری درباره سرنوشت افراد در قفس آهنین بروکراسی دست یافته است.

ریمون آرون نیز بعد از ترجمه و بررسی آثار وبر به این نتیجه رسید که تنها رهبران کاریزماتیک می‌توانند این قفس آهنین را تغییر دهند و انعطاف را به سازمان بازگردانند. هرچند رهبران کاریزماتیک لزوماً مناسب توسعه نیستند و تنها جریان‌های بیرونی می‌توانند تحول ایجاد کنند.

پرورش رهبران نوآور در شرایط بحرانی

مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی در ادامه سخنان خود گفت: دربروکراسی کشور ما، از آن قفس آهنین حرفه‌ای و تخصص‌محور خبری نیست اما ساختار قفس برای محصور کردن ایده‌ها و آدم‌ها و نابودی منافع جمعی سازمان موجود است. در چنین شرایطی، پرورش و انتخاب رهبران سازمانی نوآور می‌تواند تغییرات تعیین‌کننده‌ای در استراتژی‌های سازمانی ایجاد کند. به همین دلیل، در شرایط دشوار کنونی، باید به دنبال شناسایی و تربیت مدیران ارشد باشیم که قادر به تبدیل تصمیم‌گیری در شرایط عادی به رهبری در بحران باشند. این رهبران باید توانایی تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی را داشته باشند. برای این منظور، شناسایی، پرورش و آموزش این افراد ضروری است. در جامعه استعدادهای بی‌نظیری داریم که متأسفانه در گرد و غبار تغییرات سیاسی کشور پنهان مانده‌اند و هنوز هم بسیاری از آن‌ها ناشناخته هستند.

پرورش ۱۰۰۰ مدیر سکوی پرش اقتصاد ملی است

خرمی به لزوم تربیت مدیران اشاره کرد و افزود: طبق بررسی‌های مجمع جهانی اقتصاد، در ۱۰ سال آینده، حدود ۸۵ میلیون مدیر حرفه‌ای در تراز جهان مورد نیاز خواهد بود. این مدیران باید نوآور باشند و بتوانند مسیرهای درست را ترسیم کنند. نسخه ایرانی این نیاز در وزارت صمت و سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران و سازمان مدیریت صنعتی طرح ملی شناسایی و تربیت ۱۰۰۰ مدیر حرفه‌ای از حوزه صنعت و اقتصاد برای اداره کسب و کارها در شرایط دشوار است. این طرح زیر نظر وزیر صنعت، معدن و تجارت در حال اجراست و نتایج آن اعلام خواهد شد.