گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۵۳۴۵۶۳
سه شنبه ۱۹ خرداد ۱۴۰۵ ۱۳:۲۱

افزایش سن مدیران، آینده حکمرانی را تهدید می‌کند؟

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با اشاره به روند افزایشی میانگین سنی مدیران در دولت‌های مختلف و اینکه میانگین سن کابینه از حدود ۴۰ سال در ابتدای انقلاب به حدود ۶۰ سال در دولت چهاردهم رسیده است، گفت: این روند نشان می‌دهد که نظام مدیریتی کشور نیازمند بازنگری جدی در سازوکار شناسایی، تربیت و به‌کارگیری مدیران جوان است.

به گزارش شبکه خبری تعاون، غلامحسین محمدی امروز یکشنبه ۱۷ خردادماه در «نخستین نشست هم‌اندیشی مدیران جوان دولت» که با حضور سیدضیاء هاشمی، معاون اجتماعی معاون اول رئیس جمهور، زهرا بهروزآذر، معاون رئیس‌جمهور در امور زنان و خانواده رئیس جمهور همراه بود، در ابتدای سخنان خود با اشاره به ترکیب سنی کابینه‌ها در دولت‌های مختلف بعد از انقلاب اسلامی اظهار کرد: بررسی میانگین سن اعضای کابینه از دولت اول تا دولت چهاردهم نشان می‌دهد این شاخص به‌صورت تدریجی افزایش یافته است.

وی افزود: میانگین سن در دولت‌های اول و دوم حدود ۴۰ سال، در دولت‌های بعدی به حدود ۴۵ تا ۵۰ سال رسیده و در سال‌های اخیر نیز به حدود ۶۰ سال افزایش یافته است.

محمدی اذعان کرد: این روند نشان‌دهنده شکل‌گیری یک مسئله ساختاری در نظام حکمرانی است که در برخی ادبیات مدیریتی از آن با عنوان «تله بنیان‌گذاران» یاد می‌شود؛ وضعیتی که در آن نسل اولیه شکل‌دهنده ساختارها با گذشت زمان همچنان در رأس مدیریت باقی می‌مانند و فرصت ورود نسل‌های جدید محدود می‌شود.

چالش نوسازی مدیریتی؛ مسئله‌ای فراتر از ایران

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در ادامه تأکید کرد: چالش نوسازی مدیریت دولتی مختص ایران نیست و در بسیاری از کشورهای جهان نیز دولت‌ها با مسئله جذب و حفظ نیروهای توانمند مواجه هستند.

محمدی با اشاره به تفاوت‌های بخش خصوصی و دولتی بیان کرد: در بسیاری از کشورها نیز درآمد و اختیارات در بخش خصوصی بیشتر است و همین موضوع باعث می‌شود دولت‌ها با چالش انگیزه برای جذب نیروهای مستعد روبه‌رو شوند.

به گفته وی، حتی در ایالات متحده آمریکا نیز بحث بازآفرینی دولت و اصلاح ساختارهای اداری در مقاطع مختلف مطرح شده است.

الگوهای جهانی برای تربیت و به‌کارگیری مدیران جوان

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در بخش دیگری با اشاره به بررسی الگوهای جهانی در حوزه سرمایه انسانی دولت‌ها گفت: در بسیاری از کشورها برای حفظ پویایی ساختار اداری، سالانه حدود پنج تا ۱۰ درصد از بدنه مدیریتی دولت از طریق ارزیابی و جایگزینی نیروهای جدید نوسازی می‌شود.

محمدی افزود: در دنیا الگوهای مختلفی برای تربیت مدیران آینده به کار گرفته می‌شود؛ از سیستم‌های سخت‌گیرانه شایسته‌سالاری و آزمون‌های رقابتی گرفته تا برنامه‌های چرخش میان دولت، دانشگاه و بخش خصوصی. لذا در برخی کشورها نیز برنامه‌هایی طراحی شده است که طی آن مدیران جوان مستعد به‌طور مستقیم شناسایی و در سطوح بالای تصمیم‌گیری به کار گرفته می‌شوند.

ضرورت توجه به شایستگی‌های رفتاری در کنار توان علمی

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای همچنین با اشاره به اهمیت شایستگی‌های رفتاری در انتخاب مدیران اظهار کرد: در بسیاری از موارد، مفهوم نخبه به نخبگان علمی دانشگاهی محدود می‌شود، در حالی که مدیریت نیازمند مهارت‌هایی فراتر از توان علمی صرف است.

محمدی افزود: افرادی که در تشکل‌های دانشجویی، سازمان‌های مردم‌نهاد یا فعالیت‌های اجتماعی حضور دارند، به طور معمول دارای تجربه کار جمعی، مسئولیت‌پذیری و انگیزه اجتماعی هستند و این ظرفیت‌ها می‌تواند در فرآیند شناسایی مدیران آینده مورد توجه قرار گیرد.

لزوم بی‌طرفی در سازوکارهای انتخاب مدیران

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور همچنین ضمن تاکید بر طراحی سازوکارهای بی‌طرفانه برای شناسایی و انتخاب مدیران در کشور گفت: برای جلوگیری از شکل‌گیری انحصار یا حامی‌پروری باید نظام‌هایی ایجاد شود که افراد بر اساس شایستگی‌ها ارزیابی شوند و وابستگی‌های خانوادگی یا شبکه‌های غیررسمی در این فرآیند نقش تعیین‌کننده نداشته باشند.

محمدی در ادامه با اشاره به تجربه برنامه‌های مختلف در دولت‌های گذشته اظهارکرد: در دوره‌های مختلف اقداماتی همچون به‌کارگیری مشاوران یا دستیاران جوان در دولت‌ها اجرا شده است، اما بسیاری از این برنامه‌ها با تغییر دولت‌ها متوقف شده‌اند.

به گفته وی، برای حل این مسئله لازم است سازوکارهایی پایدار و قانونی طراحی شود تا گردش نخبگان مدیریتی به یک فرآیند مستمر و نهادی تبدیل شود و محدود به دوره‌های کوتاه‌مدت مدیریتی نباشد.

ضرورت تجربه همزمان در بخش خصوصی و عمومی

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور همچنین بر اهمیت الگوهای ترکیبی در تربیت مدیران تأکید کرد و گفت: مدیران آینده باید فرصت تجربه در حوزه‌های مختلف از جمله بخش خصوصی، دانشگاهی و دولتی را داشته باشند، چرا که این تعامل می‌تواند درک بهتری از مسائل اقتصادی و اجرایی کشور ایجاد کند.

محمدی در ادامه تأکید کرد: موضوع تربیت و به‌کارگیری مدیران جوان صرفاً یک مسئله اداری نیست، بلکه ابعاد سیاسی، فرهنگی و اجتماعی نیز دارد و نیازمند همکاری دستگاه‌های مختلف است.

وی افزود: برای تحقق این هدف باید سازوکاری طراحی شود که افراد توانمند، باانگیزه و دارای دانش و تجربه اجتماعی شناسایی شده و فرصت حضور آنان را در سطوح مدیریتی کشور فراهم آورد.