

قرائتی مدیریتی از مسئله سن و زرای معرفی شده به مجلس شورای اسلامی

محمد جوادی



مسن تر شدن کابینه نسبت به قبل یکی از بحث برانگیزترین اخباری بود که پس از معرفی اعضای کابینه دوازدهم به مجلس شورای اسلامی، در سطح جامعه انتشار یافت؛ این مسئله در حالی رخ داد که رئیس جمهور منتخب در وعده‌های انتخاباتی خود

قول کابینه‌ای جوانتر را داده بود. این تحلیل می‌خواهد به لحاظ مدیریتی به واکاوی علمی این مسئله پردازد و در انتها با کمک ادبیات مدیریتی به راهکار علمی حل این مسئله اشاره نماید. در ادبیات مدیریت، توجه ویژه به سن افراد در هنگام استخدام و به کارگیری آنها در مشاغل مختلف به عنوان نوعی از تبعیض (علیه یک نفر به خاطر سن) در نظر گرفته می‌شود. البته این مسئله هم می‌تواند شامل جوانگرایی باشد و هم می‌تواند شامل مسن‌گرایی شود. از طرف دیگر شرایط احراز هر شغلی ممکن است متفاوت با سایر مشاغل باشد و نمیتوان برای همه مشاغل نسخه جهانشمولی را تجویز کرد؛ به عنوان مثال ممکن است در شغلی تجربه ملاک اصلی برای انتخاب افراد باشد، در حالی که در شغلی دیگر چالاکی، سرعت و شدت عمل اهمیت پیدا کند.

جدای از ادبیات موجود مدیریت، به لحاظ مدیریت اسلامی نیز میتوان مدعی شد که نه به لحاظ سیره‌ای و نه به لحاظ حدیثی، توجه به سن ذاتا ارزشی ندارد و تنها در جایی ارزش پیدا میکند که کارآمدی و اثربخش بودن شغل را تحت تاثیر قرار دهد. پس به طور کلی نمیتوان مدعی شد که سن بالای کابینه ذاتا مسئله‌ای مثبت یا منفی به حساب می‌آید.

در مدیریت منابع انسانی برای اینکه بتوانیم مثبت و منفی بودن این مسئله را در بوطه ارزیابی قرار دهیم، بایستی به شرایط احراز شغل رجوع کنیم. مطلبی که شاید به لحاظ علم مدیریت در این مجال قابل طرح باشد، این است که اساساً مشاغل ما اعم از مشاغل سطح عملیاتی یا مشاغل سطح کلان مثل وزارت نیاز به تجزیه و تحلیل شغل دارند و شرایط احراز آن به لحاظ علمی از همین تجزیه و تحلیل شغل استخراج میشود. البته لازم به ذکر است که بهره‌گیری

از تجزیه و تحلیل شغل تنها به این مورد محدود نمیشود، بلکه خروجی های متعددی میتوان از آن گرفت از جمله میزان جبران خدمات، آموزش مورد نیاز شغل و . از این طریق میتوان مشخص کرد که برای احراز وزارتتی مثل امور خارجه یا آموزش و پرورش، فرد باید دارای چه ویژگی هایی به لحاظ شایستگی های رفتاری، توانایی ادراکی، ویژگی های شخصیتی و دانش و مهارت باشد. پس از مشخص شدن این مسائل است که میتوانیم در مورد اینکه سن فلان وزیر باید چقدر باشد، صحبت کنیم .

متأسفانه در حال حاضر مفهومی به عنوان تجزیه و تحلیل شغل در ایران کمتر مورد توجه واقع شده است و در مشاغلی مثل وزارتخانه های مختلف تقریباً چیزی تحت این مفهوم وجود ندارد. به همین خاطر روند علمی انتخاب افراد در پست های مختلف به حاشیه رفته و معیار اصلی انتخاب در این مشاغل ، مسائلی چون رفاقت، سیاست زدگی، فشارهای قومی و جنسیتی و می باشد. از همین رو می بینیم که یک وزیر گاهی در یک وزارتخانه است و در دوره بعدی در وزارت خانه دیگر مشغول به خدمت می باشد، بدون اینکه توجه شود شاید این دو وزارتخانه صلاحیتهای متفاوتی را برای به دست گرفتن سکانشان طلب کنند.

نکته ای که در قبل ذکر شد مربوط به شرایط احراز خود شغل بود اما مشکل دیگری هم وجود دارد و آن عبارت است از عدم وجود نظامی مشخص برای معرفی افراد دارای صلاحیت برای اکتساب این پست ها؛ به نحوی که انتخاب وزرا بر اساس لیستهای مختلفی که افراد متفاوت معرفی میکنند، صورت میگیرد، در حالی که مدیریت منابع انسانی با شکل دادن کارراهه های شغلی و نظام جانشین پروری مشخص میکند که هر کس در چه مرحله ای از شغل خود می باشد و تا چه حد صلاحیت ارتقا دارد. از این طریق میتوان افرادی را که کارراهه شغلی خود را تا سطح وزارت طی کرده اند به صورت نظام مند مشخص نمود و از میان افرادی که نظام مند رشد کرده اند- نه بر اساس آشنایی یا بازی های سیاسی، قومی و ...- برای بر عهده گرفتن این مسئولیت ها انتخاب نمود.

برای جمع بندی باید اشاره شود که شایسته است رئیس جمهور محترم که با شعار تدبیر آشنا هستند، به نحو علمی به موضوع انتخاب وزار همت گمارند و برای احراز شرایط شغل و شاغل ارزش قائل شوند تا از تصمیم گیری های سلیقه ای جلوگیری شود و انتصابات در هر پستی بر اساس منطقی نظام مند، صورت گیرد. البته ممکن است این مسئله در بلندمدت پاسخ دهد اما نیازمند توجه ویژه مسئولین به این مهم می باشد.

