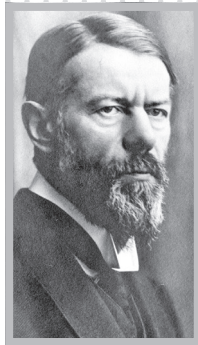




و ضروری است و مهمترین سازمان خط مقدم برای این کار دستگاه سیاست خارجی و به نحو عینی تر سفارتخانه‌های ایران در کشورهای دیگر است. در این رابطه وجود تیمی هماهنگ از سفیر، رایزن اقتصادی و رایزن فرهنگی، نیاز ضروری همه سفارتخانه‌های ایران است. سفیر متولی گفت‌وگوهای سیاسی و باز کردن قفل ورود سرمایه‌گذار خارجی به کشور در قالب روابط دوجانبه و چندجانبه است. او باید بتواند با سنجش فضای سیاسی و کارشناسی کشور مبدأ و مقصد فضای سیاسی را آماده این تعامل کند. رایزن اقتصادی باید با دسترسی به آمار و ارقام دقیق از شرایط اقتصادی دو کشور، هم بستر داخلی را برای پذیرش سرمایه‌گذار خارجی آماده کند و هم سرمایه‌گذار را تشویق و به لحاظ کارشناسی متقاعد به پذیرش سرمایه‌گذاری در ایران کند. طبیعتاً نقش رایزن فرهنگی نیز مهم است. او باید تصویر دقیقی از فضای فرهنگی و سیاسی امن، آرام و نوام با منطق و مبتنی بر سنت‌های اخلاقی دیرپای ایرانی و اسلامی در تکرم میهمان را در آذهانش سرمایه‌گذار تثبیت کند تا او با اطمینان از اینکه سرمایه‌اش دچار چالش و زوال نخواهد شد ورود به بازار ایران را در اولویت خود قرار دهد. تصور کنید از سویی، اگر این سه رکن یا یکی از آنها از دانش، تجربه، توان گفت‌وگو و جاذبه لازم برخوردار نباشد و از سویی دیگر، اگر این ارکان در فرآیند غیرتیمی فعالیت یکدیگر را خنثی کنند و چونان یک تیم نتوانند به موقع جاگیری کنند، به موقع پاس بدهند و به موقع دفاع و گلزنی کنند کار بقیه ارکان تیم نیز مختل خواهد شد. بدین سان کار تیمی تلاش مشترک افراد متخصص و مجرب برای دستیابی به هدفی مشترک است که تحقق آن توسط تک‌تک آن ارکان یا افراد غیرمتخصص و مجرب امکان ندارد. با این توصیف ممکن است درون هر سازمان بنا به نوع فعالیت ده‌ها تیم کارشناسی برای تحقق اهداف کلان آن سازمان تشکیل شود. به نظر می‌رسد یکی از وجوه تأکید فرآیند دولت جدید بر کار کارشناسی، بسترسازی برای فعالیت‌های تیمی است که نشانه‌هایی از آن را می‌توان در تشکیل تیم‌های کارشناسی برای انتخاب وزرا مشاهده کرد. البته باتوجه به محدودیت تجربه کار تیمی در ایران به خصوص در دولت، امید است بتوان بهترین نتایج را گرفت، هر چند باید انتظارات را نیز منطقی تعریف کرد.



منطق بوروکراسی عمدتاً با هدف اداره امور جامعه بر مبنای تخصص گرای در نقطه مقابل سنت گرایی و پاتریمونیالیسم مطرح شد. ماکس وبر هنگام بحث از مفاهیم سیاست، قدرت و سلطه از سه نوع اقتدار قانونی، کاربزمائی و سنتی سخن گفت که پاتریمونیالیسم نوع عالی و آرمانی اقتدار سنتی است



شاید تحول مهمی که در دهه نخست عصر ناصری با هدف افزایش کارایی و نظم‌بخشی به امور ممالک محرومه انجام گرفت، حذف صدارت، نهاد ریشه‌دار ایرانی بود و به‌جای آن کارهای مربوط به عدالت، جنگ، علوم و معارف، تجارت و عمارت، مالیه، دربار، امور داخله و امور خارجه میان چند وزیر تقسیم شد. در واقع عزل ناصرالدین شاه و حذف نهاد صدارت، روی آوردن به نظم نوین آردی منبعث از غرب در نظام اداری ایران بود

خود دست یابد، نه با رفتارهای غیرکارشناسی و لحظه‌ای. باری، در پرتو سیاست کارشناس محوری باید به این نکته توجه داشت که جابه‌جایی‌های غیرضروری و خودسرانه بسیار آسیب‌زا و مخرب است. هر انسانی به نحو عام و کارشناسی، به نحو خاص برای یک زندگی شرافتمندانه و مؤثر اجتماعی نیازمند دو مقوله آسایش و آرامش است. آسایش به معنی برخوردار بودن از حداقل نیازهای فیزیولوژیک و رفاهی مانند مسکن، مرکب، پوشش و تغذیه مناسب است و مراد از آرامش، احساس انبساط روحی و دوری از تنش، ناامنی، مصونیت از خشونت کلامی، زبانی و... است. در شرایطی که جامعه ما به لحاظ وضعیت اقتصادی و آسایش با دشواری‌هایی مواجه است، ناامن‌سازی جایگاه‌های شغلی کارشناسان، آرامش آنان را نیز مختل خواهد کرد و جامعه را تهدید می‌کند. سبب تنش‌های انباشته موجب بروز گونه‌هایی از خشونت می‌شود. تد رابرت گار در کتاب «چرا انسانها شورش می‌کنند» بر آن است که محرومیت نسبی (Relative Deprivation) یعنی محرومیت از شرایط مناسب اقتصادی، از شأن و احترام شایسته، از منزلت اجتماعی و شغلی و آرامش لازم، می‌تواند جامعه را به سمت انواعی از خشونت سوق دهد. ۴ به‌هر حال نظام مدیریتی اگر می‌خواهد ظرفیت کارشناسی را ارتقاء داده و پیگیری امور را از مسیر کارشناسی و تخصصی پی بگیرد، باید قبل از آن فضای شغلی و کاری را سرشار از امنیت و آرامش کند.

بهره‌مندی از برنامه‌ریزی درون‌زا و مبتنی بر خرد جمعی تخصصی از دیگر الزامات و ضروریات منطق کارشناسی و تخصص‌گرایی است. در دنیای امروز تغییرات محیطی همه‌نهادهای بوروکراتیک را تحت‌تأثیر قرار داده است؛ محیطی که انتظارات، خواسته‌ها و اثرات آن پیوسته در حال تحول و دگرگونی است و به‌طور مستمر انتظارات و اثرات متفاوتی را بر نهادها و سازمان‌ها تحمیل می‌کند. از این‌رو بر مدیریت‌های اجرایی لازم است برای رویارویی با این چالش‌ها و تبدیل آنها به فرصت برای بقا و پیشرفت، نخست، درک و شناخت درستی از محیط و تحولات آن به دست آید و دوم، تدوین برنامه عملیاتی، تصمیمات برنامه‌ریزی شده و هوشمندانه در برابر تغییرات و اقدامات لازم و مؤثر برای اجرای آن تصمیمات با تیمی منسجم عملیاتی از کارشناسان در دستور کار قرار گیرد. برای تدوین برنامه‌های درون‌زا روش‌ها و تکنیک‌های مختلفی وجود دارد که رایج‌ترین آنها برنامه‌های مختلف SWOT است. منطق این برنامه تراوش آن از درون سازمان و توسط کارشناسان با دانش و مجرب است که ظرائف و جزئیات آن سازمان را می‌شناسند. به‌عنوان مثال برای مدیریت سازمانی مانند دانشگاه ایکس، گام نخست، شناخت شرایط محیطی یعنی قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهاست. درباره نقاط قوت می‌توان اشاره کرد به وجود استادان شاخص و توانا، وجود دانشجویان با رتبه‌های برتر، وجود کارشناسان توانا و مجرب در حوزه‌های مختلف اداری، مالی، دانشجویی، آموزشی، تحصیلات تکمیلی، فنی، فرهنگی، بین‌المللی، انتشارات و...، وجود استادان جوان و آشنا با تکنولوژی‌های جدید، نگاه مثبت مدیران به برنامه‌های راهبردی و... در کنار نقاط قوت باید تصویر درستی از نقاط ضعف را نیز مورد شناسایی قرار داد مانند ضعف نظام آموزش دانشگاه در توسعه مهارت‌های حرفه‌ای استادان و دانشجویان، متن‌محور نبودن دوره‌های آموزشی و کم‌آشنایی فارغ‌التحصیلان با متون معتبر، به‌روز و همسو با تحولات علمی جهانی، متعادل نبودن وضعیت دوره‌های کارشناسی با تحصیلات تکمیلی، درآمدا نبودن پژوهش‌های دانشگاهی، وضعیت نامناسب درآمد و مسکن استادان و کارکنان دانشگاه، کافی و مناسب نبودن خوابگاه‌های دانشجویی، پراکنده بودن فضاهای آموزشی و کمک آموزشی، عدم تناسب شاخص نسبت استاد به دانشجو و... بعد از این باید نسبت دانشگاه به محیط بیرونی نیز سنجیده شود. لذا هم باید فرصت‌های پیش‌رو را شناخت، هم تهدیدها را. درباره فرصت‌ها وجود برخی فارغ‌التحصیلان دانشگاه در سمت‌های بالای اجرایی می‌تواند در پیوند برقرار کردن میان دانشگاه، صنعت و جامعه مؤثر باشد، نیاز فزاینده بخش خصوصی به فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، میل زیاد جامعه ایرانی به ارتقای دانش خود در سطوح دانشگاهی، وجود زیرساخت‌های قانونی برای جذب دانشجویان بین‌المللی، عضویت استادان در مجامع علمی بین‌المللی و وجود بستر مناسب برای تعاملات علمی بین‌المللی در پرتو آموزش‌های مجازی. درباره تهدیدها نیز بالا بودن نرخ بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان، به بن‌بست رسیدن بازار کار برخی رشته‌های دانشگاهی، غیرکاربردی بودن برخی رشته‌ها و عدم تناسب میان نیاز جامعه و تعداد دانشجویان در آن زمینه، عدم هماهنگی میان رشد کمی و کیفی آموزش عالی، کمبود اجرای طرح‌های پژوهشی مرتبط با نیازهای صنعت و جامعه، محدودیت بودجه تحقیقاتی کشور و توزیع نامناسب آن و... تنها نمونه‌هایی از نقاط قوت، ضعف، فرصت و تهدیدهای پیش‌روی دانشگاه‌هاست که هرگونه برنامه درون‌زا باید این شرایط محیطی را مورد توجه قرار دهد. گام دوم، این است که با شناخت این شرایط محیطی، برنامه‌ریزان آن نهاد، بیانیه

مأموریت دانشگاه خود را تدوین کرده، چشم‌انداز آن را در افق حداقل چهارساله تدوین کنند و ارزش‌های مورد اتباع و پیروی آن سازمان (مانند ارج نهادن به روحیه عملی و پژوهشگری، توجه به منافع ملی و ارزش‌های ایرانی - اسلامی، عدالت آموزشی، رعایت حقوق استاد، دانشجو و کارکنان دانشگاه و...) را به دقت ترسیم کنند. گام سوم، تدوین برنامه عملیاتی مبتنی بر اهداف کلان، راهبرها، سیاست‌ها و پروژه‌های اجرایی و عملیاتی همراه با ترسیم الزامات بودجه‌ای و تعیین مجریان هر پروژه است. گام چهارم، مرحله اجرا و نظارت قوی و کارشناسی بر اجرای برنامه مطابق زمان‌بندی پروژه‌هاست. مطابق این مثال ساده، برنامه قاعدتاً سندی مکتوب است که اقدامات عملی یک سازمان را مشخص می‌کند. بعد از تدوین برنامه، مدیران اجرایی باید میان اهداف بلندمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت تفکیک قائل شده و برای رسیدن به آنها و پاسخگویی به مخاطبان و ذی‌نفعان برنامه منظمی وجود داشته باشد. بر این مبنا یکی از مهمترین عناصر تدوین و اجرای برنامه، توجه و اعتماد به توان و بدنه کارشناسی آن سازمان است. ممکن است شما تهیه برنامه یک سازمان را به گروهی متخصص که البته شناختی از درون سازمان ندارند واگذار کنید و آنها نیز برنامه‌ای به‌لحاظ عناصر شکلی قابل قبول تهیه کنند، اما همین برنامه در مرحله اجرا چون دغدغه مجریان نبوده به توفیق نخواهد رسید. با استفاده از نیروهای توانمند درون سازمان‌ها، دولت می‌تواند ظرفیت نهفته در بدنه کارشناسی کشور را فعلیت بخشد و با استفاده از ظرفیت همه نیروهای موجود و کنار گذاشته‌شده به‌دلیل غیرفنی و تخصصی، می‌تواند حرکتی بابرنامه را برای توسعه کشور در پیش بگیرد.

به‌عنوان نتیجه باید گفت که منطق بوروکراسی عمدتاً با هدف اداره امور جامعه بر مبنای تخصص‌گرایی در نقطه مقابل سنت‌گرایی و پاتریمونیالیسم مطرح شد. ماکس وبر هنگام بحث از مفاهیم سیاست، قدرت و سلطه از سه نوع اقتدار قانونی، کاربزمائی و سنتی سخن گفت که پاتریمونیالیسم نوع عالی و آرمانی اقتدار سنتی است. از دید وبر، پاتریمونیالیسم دارای چند خصلت مهم است که منطق بوروکراسی و تخصص‌گرایی در نقطه مقابل آن قرار دارد. ۵ نخست، یکسانی خزانه مملکت با خزانه شخصی شاه در برابر منطق بوروکراسی که مبتنی بر مشخص بودن حقوق و تکالیف افراد است. در نظام پاتریمونیالیسم خزانه مملکت با خزانه شخص حاکم یکی است، او مالک جان و مال و ناموس مردم است و اوست که اختیار اعطای تیول به افراد یا گرفتن از آنها را دارد. دوم، یکسانی منصب و مقام در نظام پاتریمونیالیسم برخلاف منطق بوروکراسی که در آن منصب و مقام از یکدیگر منفک هستند؛ منصب امری ثابت، دائمی و تمیزناپذیر است. در حالی که مقام امری شخصی، موقت و تغییرپذیر است. سوم، ابتدای انتصابات حکومتی بر مهر و قهر سلطانی به‌طوری که همه مناصب و امتیازات اقتصادی از سوی حاکم در قالب نظام تنبیه و پاداش پیگیری می‌شود. در حالی که در منطق بوروکراسی همه اینها در قالب اسناد مکتوب و در قالب نظام سلسله‌مراتبی بازآرایی شده‌اند. چهارم، اولویت شفافیت بر کتابت در منطق پاتریمونیالیسم و متقابلاً کتابت و نگارش همه احکام، فرامین و دستورات در منطق بوروکراسی. در نظامات اداری مدرن، برای هر فرد شرح‌وظیفی وجود دارد و مواردی که مقام مافوق ابلاغ می‌کند همه به‌صورت مکتوب است تا امکان فرار از آنها و مسئولیت‌ناپذیری را به حداقل ممکن برسانند. در نظام پاتریمونیالیسم، احکام و فرامین، ماهیت شفاهی دارد و مدیر به‌راحتی می‌تواند از کنار آنها بگذرد و حسب خواست و اراده خود در زمان‌های مختلف نظراتش را تغییر دهد. در منطق بوروکراسی، امکان برصرد نشانیدن کارشناسان متخصص و توانا به لحاظ دانش، بینش و تجربه وجود دارد. چنانچه اشاره شد عرصه مدیریت، عرصه کارشناسی و تخصص‌گرایی است. این منطق حکم می‌کند که جهت‌گیری نظام اداری به سمت مدیران کارشناس و متخصص متحول شود و رویکرد تخصص‌گرایی با مؤلفه‌های پنجگانه برنامه محوری، کار تیمی، آمن‌سازی فضای کارشناسی و پرهیز از قبیله‌گرایی بوروکراتیک و توده‌سازی امور تخصصی، بتواند بر حوزه‌های اجرایی و مدیریتی کشور بیش از گذشته حکمفرما شود.

پی‌نوشت‌ها:

۱- عبدالله مستوفی (۱۳۸۸). شرح حال زندگانی من؛ یا تاریخ اجتماعی و اداری دوره قاجار از آقامحمدخان تا آخر ناصرالدین‌شاه. ج. اول. چ. ششم. تهران: انتشارات زوار. ص ۸۸.

۲- امین‌الدوله (۱۳۷۰). خاطرات سیاسی امین‌الدوله. به کوشش حافظ فرمانفرمایان. چ. سوم. تهران: انتشارات امیرکبیر، ص. ۱۲
3- Daniel L. Shapiro & Mikhaila Fogel (2019). "Tribalism in the Trump Era: The Societal Resilience Index". Negotiation Journal, 34.
4- Ted Robert Gurr(1971). Why Men Rebel? Princeton university press Princeton, New Jersey. Chap. 1

۵- احمد اشرف (۱۳۴۶). «نظام

هنر مندی که مجسمه‌اش به قتل رسید

روایتی از محسن وزیری مقدم و نمایشگاه «صدسالگی» او در گالری اعتماد



پرویز براتی
منتقد تجسمی

«اتفاق بزرگ‌تر» که فرزندش هامون چهار سال قبل خبر از برپایی آن داده بود، جمعه آخر تیرماه محقق شد. شش سال از آن صبح شانزدهم شهریورماه ۱۳۹۷ می‌گذرد که محسن وزیری مقدم برای همیشه طبقه چهارم خانه‌ای در محله آن سوی رودخانه «توره» در رُم را به مقصد جایی دیگر ترک کرد. هنرمندی که آثارش سرنویشت ناخوشایندی یافتند. اتفاق‌های ناگوار برای مجسمه‌های او افتاد و بسیاری از آن‌ها از بین رفت. حتی زمانی خودش تصمیم به سوزاندن و نابود کردن برخی آثارش گرفت؛ چراکه این آثار توسط کسانی دیگر تخریب شده بودند. مجسمه «پردیس قرمز» این هنرمند هم به‌نوعی به قتل رسید! در سال ۱۹۷۸ فردی بنام ایراندوست از طرف دولت وقت ایران از وزیری مقدم می‌خواهد مجسمه‌ای در ابعاد بزرگ برای پارک جمشیدیه بسازد. وزیری مقدم از این مجسمه، ماکتی ۸۰-۷۰ سانتی متری با فایبرگلاس قرمز رنگ می‌سازد و این را به مهندسی ایرانی که مقیم انگلیس بود، می‌دهد تا در شهر کنت نزدیکی لندن بسازد. شهر کنت آن زمان مرکز کشتی‌سازی انگلیس بود. آن مجسمه می‌بایست در ابعاد ۶ یا ۸ متر ساخته می‌شد. یک قطعه از مجسمه را می‌سازند، نزد هنرمند می‌آورند و از او درباره آهنگش و نحوه جوش دادن آن، کسب نظر می‌کنند. وزیری مقدم هم کار را تأیید می‌کند و می‌گوید ادامه دهید! نزدیک ۱۹۷۹ و روزهای انقلاب می‌شویم. چیزی که برای وزیری مقدم تعریف کردند این است که مجسمه غول‌پیکر ساخته و سوار یک هواپیما به مقصد تهران بازمی‌گردد؛ منتها از ایران مجوز نداشتن این پرواز را نمی‌دهند و هواپیما به لندن بازمی‌گردد! خانواده هنرمند از این مجسمه هیچ نمی‌دانند و مهندسی که آن را می‌ساخت گرفتار مشکلات مالی می‌شود و مدتی بعد خودکشی می‌کند! وزیری مقدم قصد داشت ماکت آن مجسمه را بس بگذرد؛ اما آن مهندس اظهار می‌کند که به دفتر کارش ریختند و در آن درآیند و... بخت یا خانواده وزیری مقدم یار بود که اولاً تود کار را در اختیار داشتند و آن، همان اتودی بود که وزیری مقدم روش نوشته بود: «این اتود برای پارک جمشیدیه است.» در طراحی هم با دقت ابعاد، رنگ و نقاط جوش خوردن، سوار شدن و باز شدن آن آمده است. منصف بر اینکه ۱۵ عکس از ماکت اصل این مجسمه که از جوب یا پلکسی گلس بوده در دسترس خانواده اوست.

حالا در صدسالگی این هنرمند، بنیاد او مجموعه رویدادهایی را تدارک دیده که با ویژگی‌های منحصر به فرد وزیری مقدم، که در گذر از ماده به معنا صورت‌بندی می‌شود، تأثیر چشمگیری بر نسل هنرمندان جوان خواهد داشت. یک جنبه نمایشگاه او در گالری اعتماد، تأکید بر نقش انتزاع در آثار این هنرمند است. سال ۱۳۳۳ که به ایتالیا نقل مکان کرد، مفاهیم فرمالیستی مدرنیسم به یک پارادایم تثبیت‌شده بدل شده بود. در طول تحصیل او در آکادمی هنرهای زیبا، استادان ایتالیایی در درک و انتقال مؤثر این ایده‌ها مهارت زیادی داشتند. شرکت در این دوره‌ها ذهن وزیری مقدم را برای مفصل‌بندی مدرن عناصر بصری گشود و او را به سرعت به سوی نقاشی ناب مدرنیستی کشاند و جز در اولین سال‌های ورود به ایتالیا برای تحصیل هنر که نقاشی فیگوراتیو را از مژده و کوشید تلقیفی از عناصر ایرانی با فرم‌های مدرن و غربی تصویری ایجاد کند، در تمام سال‌های بعد، بی‌باگر گشتی به این حیطه، آثاری انتزاعی آفرید. او مدتی را در استودیوی توتی شالویا، «سیاه و سفید»، سپری کرد و مفهوم هنر مینیمالیستی برای اولین بار در آن جا به ذهنش رسید؛ طیف وسیعی از ایده‌های او انگار (از سایبرنتیک گرفته تا فلسفه‌ی ذن) در این مکان مورد بحث قرار می‌گرفت. یکی از آثار این دوره، یک تابلوی بدون عنوان به تاریخ ۱۳۳۷ است که یکی از بهترین نمونه‌های مناظر انتزاعی هنرمند از مظاهر بصری زمینی و کیهانی را نشان می‌دهد. لازم به گفتن است که «محسن وزیری مقدم: صدسالگی» شامل چندین نمایش مختلف است که با همکاری تعدادی از گالری‌ها، تا پایان ماه در سراسر ایران برگزار خواهد شد.



پرویز براتی منتقد تجسمی