



اسرائیل جرات حمله به ایران را ندارد

محمداسماعیل کوثری، نماینده مجلس دوازدهم در گفت‌وگو با خبرنگاری دانشجوی درباره حملات اخیر اسرائیل به لبنان گفت: «عامل اصلی این جنایت‌ها آمریکا است؛ زیرا بمب‌های چندین تنی را در اختیار رژیم صهیونیستی قرار می‌دهد. شما به این حملات نگاه کنید؛ در این مدت، چند نفر از رزمندگان حماس شهید شده‌اند؟ بیشتر قربانیان این حملات، زنان و کودکان بی‌پناه هستند. اگر اسرائیل جرات داشت، به‌جای حملات هوایی و موشکی، زمینی به نیروهای حزب‌الله حمله می‌کرد تا ببیند مرد میدان کیست. اما همان‌طور که می‌بینیم، حتی جرات این کار را ندارند. ننگ بر این سازمان ملل که اعضای آن مانند آمریکا، فرانسه، انگلیس و آلمان از حقوق بشر دم می‌زنند، اما در عمل هیچ اقدامی برای توقف جنایات اسرائیل انجام نمی‌دهند.» او با اشاره به توانایی پدافند هوایی ایران افزود: «قطعاً آن‌ها جرأت انجام اقدامی علیه ما را ندارند. ممکن است به صورت موردی به فکر ترور باشند، اما در این زمینه هم جرات ندارند چون ما پدافندی بسیار قوی، هوشمند و هوشیارانه داریم.»

عسکری، ایران

پاندول ثبات و جابه‌جایی

بررسی حد تغییرات در دولت‌ها و چگونگی جلوگیری از گسست تجربی و دانشی در مدیریت کشور



عسکری، ایران

منصوره محمدی

خبرنگار گروه سیاست



تغییر مدیران دولتی امری متعارف پس از تغییر دولت‌ها در جهان است. در واقع دولت‌ها موظف‌اند که پس از روی کار آمدن، فرایند انتخاب و انتصاب مسئولان رده‌های مختلف اداری و اجرایی را انجام دهند، اما حد و اندازه این تغییرات به چه میزان باید باشد؟ این تغییرات گاهی پررنگ و بسیار جزئی است؛ به گونه‌ای که کارمندان تازه‌های بایستی سازمان‌های دولتی نیز تغییر می‌کنند. گاهی نیز این تغییر تا مدیران کل ادامه می‌یابد؛ تغییری که در بسیاری از موارد بدون توجه به تخصص و نقش مدیریتی یک مدیر و یا حتی کارمند صورت می‌پذیرد و سابقه و کارایی و تخصص فرد را به هیچ می‌انگارد. این مسئله به‌ویژه در کشورهایی که به توسعه سیاسی نرسیده‌اند، مرسوم است که دخالت و فشار گروه‌های ذی‌نفع و استفاده از محرک‌هایی همچون پول و لابی در انتخاب و جابه‌جایی مدیران نقش بسزایی دارد؛ موضوعی که در کشور ما هم در پی هر دوره روی کار آمدن دولت‌ها در حجم گوناگون شاهدش بوده‌ایم و انتقاداتی را نیز در میان کارشناسان در پی داشته است.

▼ مدیرانی که مدیر می‌مانند

نوع تغییرات در کشور ما جالب توجه و پیچیده است؛ ما از یک‌سور در رده‌های بالایی مدیریتی و مقیاس کلان با روی کارآمدن مدیران و معاونان و وزرایی روبه‌رو هستیم که گویی قرار نیست از عرصه مدیریتی کنار بروند و تنها از دوره‌ای به دوره‌ای دیگر و با تغییر سیاست‌های هر دولت تغییر می‌کنند، و از نسوی دیگر شاهد جابه‌جایی‌های گسترده در رده‌های میانی و پایینی مدیریتی هستیم. پژوهشگران در دوران تبلیغات انتخابات ریاست‌جمهوری وعده انتصاب وزرایی جوان را مطرح کرد اما با وجود این وعده باز هم چهره‌های تکراری، میانسال و پیر روی کارآمدند و از این روی القایی چون

علی باقری فعال سیاسی اصلاح‌طلب:

نگاه‌های شخصی و جناحی باید از تغییرات مدیریتی رخت بپوشند

را باز کرده، این مجموعه آرایش نیروهای مدیریتی این توافق را به هم نزند و حفظ کند. این دواصل در چنین سامانه مدیریتی در دولت آقای پزشکیان اصل است. حالا یک‌جا با ابقای مدیران گذشته می‌تواند میسر شود و در نتیجه باید این کار را اجرا کرد و اگر غیر از این باشد، یعنی مدیران ناکارآمدی باشند که نتوانند به دولت در ایجاد دستاورد کمک کنند و قرار دادن آن‌ها در جایگاه مورد نظر به وجه توافق ساز دولت هم کمکی نکند، قطعاً در ایجاد تغییر نباید درنگ کرد.

«همواره در باره کشورهای دموکراتیک از تغییرات کم در دولت‌ها با تغییر رئیس‌جمهوری از جریانی به جریانی دیگر سخن گفته‌اند و عملاً تغییرات در رأس وزارتخانه‌ها و نهادها صورت می‌گیرد. چه ضرورت‌هایی برای شکل‌گیری چنین سیستمی در کشور ما نیاز است؟

اصل بر رفتن و رسیدن به نقطه‌ای است که به آن اشاره کردید و تجارب بین‌المللی نیز بر این تأکید دارد. یعنی با تغییر مدیران تنها در رده پست‌های سیاسی تغییر ایجاد شود، پست‌های سیاسی نیز در دولت‌ها محدود و انگشت‌شمار هستند و در بسیاری از وزارتخانه‌ها حتی قائم‌مقام و معاون وزیر هم تغییر نمی‌کنند، فقط در سطح وزرا است که تغییر رخ می‌دهد. این یک شکل ایده‌آل در تثبیت و استمرار مدیریتی است که تأثیرات قابل توجهی هم در پی دارد. منتهی ما برای رسیدن به این نقطه باید مقدماتی را طی کنیم. مهمترین مقدمه در این زمینه این است که چالش‌ها و تجارب کشور از رده‌های پایینی و کارشناسی، تا مدیریت‌های میانی از ابتدا براساس شایسته‌سالاری انجام شده باشد، یعنی تا این مقدمه‌ها طی نکنید، نمی‌توانید حکم کنید که رده‌هایی که الان در حاکمیت مستقر هستند باید ثابت بمانند. زمانی می‌توانید این حکم را صادر کنید که برکشیده شدن این افراد در این جایگاه‌ها براساس یک سازوکار مبتنی بر شایسته‌سالاری و عدم دخالت رویکردهای سیاسی از ابتدا رخ داده باشد. تا آن اتفاق رخ ندهد طبیعی است که با تغییر دولت‌ها، تغییرات تا بدنه و رده‌های پایین‌تر کشور خواهد رفت. چراکه برخی از آن‌هایی که در دولت قبل مستقر شدند، براساس شایستگی

جایگاهی را که به جناح‌های مختلف سیاسی می‌دهند بر مبنای یک ایده کلی تعیین کنند. در این خصوص بعضاً در انتصاب‌هایی که دارد رخ می‌دهد، دیده می‌شود که یک جاهایی این اختیار و مدیریت کلان صحنه، مقداری از دست خارج شده است. یعنی استفاده از نیروهای مدیریتی وابسته به تفکرانی خلاف و غیر از جناح پیروز در انتخابات به گونه‌ای رخ می‌دهد که گویی یک نقشه و طرح کلی وجود ندارد. منظور این است که با توجه به اهمیت جایگاه‌ها و حوزه‌های مدیریتی نقش دادن به منتقدین و مخالفین سیاسی دولت باید حساب‌شده انجام شود. قرار گرفتن نیروهایی از تفکر مقابل در پست‌های استراتژیک که می‌تواند کلیت دولت را در رسیدن به اهداف‌اش با چالش مواجه کند را باید به‌عنوان نقاط منفی در نظر داشت و در انتصاب‌های اخیر بعضاً به چشم می‌آید که اینگونه هم عمل شده است.

«برخی نسبت به عدم تغییر مدیران در این دولت نازاری هستند و معتقدند از صدر تا ذیل مدیران و نیروها باید تغییر کند تا شرایط برای تحقق وعده‌های دولت فراهم شود. از سویی کارشناسانی هم هستند که این تغییر در سطوح مختلف رانقص سیستم حکمرانی مایه دانند و بر ضرورت ابقای نیروهای ادوار گذشته در دولت‌ها تأکید دارند؛ با توجه به شرایطی که در کشور جریان دارد بهترین شیوه حکمرانی مدیریتی در ایران را چه می‌دانید؟

هیچ‌کدام از این دو شکل را به صورت مطلق قبول ندارم. آنچه مهم است این است که دولت باید این توانمندی را داشته باشد که نهایتاً یک آرایشی از استقرار مدیران در کشور ارائه دهد که از طرفی خروجی داشته باشد و از طرفی دیگر برای دولت دستاوردساز باشد. یعنی این مدیران در پایان دوره مأموریت کاری دولت را رؤسفی‌د کنند و در مواجهه با دآوری عمومی دستاوردی محسوب شوند. از طرف دیگر به لحاظ سیاسی و اجتماعی این سپهر و کلیت مجموعه مدیریتی باید بتواند رویکرد توافق‌سازانه دولت را حفظ کند. در واقع به گونه‌ای باشد که این توافق‌سازی که دولت در ابتدای مأموریت ایجاد کرده و بر این مبنای برخی از گره‌ها

علی باقری، فعال سیاسی اصلاح‌طلب و مدیرکل سیاسی وزارت کشور در دولت اصلاحات در گفت‌وگو با هم‌میهن معتقد است تا تغییرات ساختاری از پایین بدنه اداری کشور صورت نگیرد، و کارشناسان در جای اصلی خود مستقر نباشند، شاهد ورود اتوبوسی مدیران خواهیم بود. در ادامه این گفت‌وگو را می‌خوانید.

«روند تغییر مدیران در دولت پزشکیان را چطور ارزیابی می‌کنید؟»

هنوز برای ارائه تحلیل و ارزیابی زود است. بخش عمده‌ای از مدیریت‌ها و مدیران میانی در دولت جدید تعیین نشده‌اند و نمی‌شود یک دورنمای کلی و قطعی نسبت به آنچه رخ داده ارائه کرد.

«این روند عدم تغییر مدیران قابل قبول است یا اینکه فکر می‌کنید تغییرات باید زودتر از این رخ می‌داد؟»

قطعاً اگر مدیریت‌ها زودتر در دولت‌های تازه تشکیل شده تثبیت شود، اقدام مثبتی است. طول زمان نیز به مؤلفه‌های مختلفی بستگی دارد و به هر حال بعد از مقداری فاصله از تشکیل دولت رخ خواهد داد. اما آنچه که اهمیت بیشتری دارد، همان رویکرد و نگاه است. دولت جدید بر مبنای نگرش و هدف‌گذاری توافق‌سازی و وفای ملی شکل گرفته و طبیعی است که جامعه باید خود را آماده مواجه شدن با مدیرانی با رویکردهای سیاسی متفاوت کند. این اصل از نظر من پذیرفته است و ایجاد توافق‌سازی بدون به‌کارگیری مدیران توانمند و البته هماهنگ با سیاست‌های کلی دولت از جناح‌های مختلف شاید تصور ناممکن و یا حداقل مشکلی باشد. لذا این را بدون اشکال و در راستای رویکرد توافق‌سازانه آقای پزشکیان می‌دانم. منتهی نکته‌ای که باید در ارتباط با چنین مدیران مدنظر دولت باشد، این است که باید مدیریت کلی این آرایش مدیریتی دولت جدید در یاد و اختیار خود دولت و پایبندی‌ها به اندیشه‌های رئیس‌جمهور محترم باشد. به تعبیر دیگر این دولت و حامیان او هستند که باید برنامه و سپهر چگونگی استفاده و چیش مدیران از سلیقه‌های مختلف را تعیین کنند و

حسین نورانی نژاد قائم‌مقام حزب اتحاد ملت:

جریان انقلابی تا آبدارچی ادارات را خالص‌سازی کردند

تغییرات در سطوح پایین‌تر کمی‌گندیش می‌رود. درباره همسویی برخی مدیران منصوب یادر معرض انتصاب با رویکرد کلان، دولت‌هم‌نگرانی‌هایی هست. در کل با توجه به معضل همیشگی عدم تشکیلات و تحزب‌در نه‌ما، اغلب انتصابات به‌مهندوانه‌رستمی‌مانند. از جهت به‌کارگیری زنان و جوانان هم در حد حرف‌همه‌خویندولی‌هنوز نتایج قابل توجهی ندیده‌ایم و کم‌اکن این مطالبه‌باقی‌است. در حوزه اقلیت‌های دینی و مذهبی اما انتصاب چند هموطن اهل سنت باعث شکستن تابوهایی شده که برای دولت امتیاز مثبت است. انشالله که با قوت و وقت ادامه یابند.

«از نظر شما بهترین رویکرد نسبت به تغییرات مدیریتی برای اینکه نظام حکمرانی ما به درستی اداره شود چیست؟»

بهترین شیوه، حزبی شدن انتخابات و تعیین برنامه‌های کلان و انتخاب مدیران ارشد است. در این سطح انتظار تغییر منطقی است. نباید فراموش کنیم که مردم به امید تغییر رای داده‌اند. هدف اصلی مردم وفای نیست، خواست مردم تغییر و احقاق حقوق‌شان است و وفای باید از برای این باشد. در رده‌های میانی و پایین‌تر، راهبرد شایسته‌سالاری کارشناسانه و تخصصی‌دامطلب است. اما در هر دو سطح مشکل داریم. در بحث تحزب که باید حزب‌زادایی سنگین مواجهیم. حزبی بودن که معادل تعهد و شفافیت

حسین نورانی نژاد، قائم‌مقام حزب اتحاد ملت مهمترین مسئله در انتصاب‌ها و تغییر مدیران را نبود تحزب در کشور می‌داند و معتقد است، بهترین شیوه‌ای که باید در پیش گرفته شود حزبی کردن انتخابات است. او در گفت‌وگو با هم‌میهن درباره ثبات و تغییرات مدیریتی در مدیران توضیحاتی داده است که در ادامه می‌خوانید.

«برخی نگرانی‌ها و گلایه‌هایی نسبت به عدم تغییر مدیران در دولت پزشکیان مطرح است؛ فکر می‌کنید این گلایه‌ها تا چه اندازه درست و تا چه اندازه نادرست است؟»

اولاً فراموش نمی‌کنیم که تا چند ماه پیش کشور در چه شرایطی بود و چه تغییرات مثبتی رخ داده است. لذا اگر نگرانی‌ها و نقدهایی بیان می‌شود به معنی فراموش کاری و درخواست فوری و فوری مطالبات نیست، بلکه هدف پایدار و تقویت تدریجی این مسیر است. در بحث انتصابات، وزرایی نسبتاً قابل‌قبولی متناسب با رویکرد رئیس‌جمهور انتخاب شدند. نه که دولت اصلاحات شکل بگیرد، اما به انتخاب شخص آقای دکتر پزشکیان با هدف دولت وفای و کاهش تنش در بالا و افزایش کارآمدی، اعتماد هست. اما سایر

