

ادامه از صفحه اول

منشأ صداهای ناهنجار

هرچند در متن نظام سرمایه‌داری، اقتصاد بی‌رحم نه کمتر از گذشته؛ بلکه بیشتر و تندتر در حال تاخت‌وتاز بوده است. در این زمان جناح چپ دست به تغییر در روش می‌زند و چندین تغییر و رویکرد از جنگ مسلحانه و پارتیزانی تا عدول از انترناسیونالیسم پرولتری و نگاه به گروه‌های کوچک را مدنظر قرار می‌دهد و به آن عمل می‌کند که درگیری‌های مسلحانه دهه ۶۰ میلادی در سراسر جهان نمونه‌ای از این اعمال است.

جناح چپ با کم‌رنگ‌کردن انترناسیونالیسم پرولتری چنان که گفته شد به زیر گروه‌های قومی، زبانی، جنسیت، محیط زیست و... درغلتید و در نتیجه بخش بزرگی از این جناح، استراتژی‌های معرفت‌شناختی نسبیت‌باورانه و شک‌آورانه را اتخاذ کردند و زبان را به‌عنوان مقوله‌ای خودارجاع، تبیین کردند و به‌صورت رسمی این پرچم را برافراشتند که حقیقت، واقعیت و معنا وجود ندارد که این آخرین واکنش جناح چپ در مقابل مدرنیته بوده که با خردستیزی همگام است. بر همین مبنا در سال ۱۹۷۴ از مارکوزه پرسیدند آیا جناح چپ به پایان رسیده است، او در پاسخ گفت: به نظر من جناح چپ نمرده و در دانشگاه‌ها سر بر خواهد آورد.

باری چنان که از نظر گذشت، کشاکش نظام سرمایه‌داری و اردوگاه چپ و تأثیر این کشاکش را بر ایران، شاید بشود این‌گونه بررسی کرد:

از زمان استالین بحث خلق‌ها در ایران به‌صورت منظم و توسعه گروه‌های سیاسی چپ شکل گرفت و تبلیغ شد. نام‌بردن از ملتی که از پیشگامان تشکیل دولت ملت بوده است تحت نام ملت‌ها و یا ادبیات و زبانی دیگر به نام خلق‌ها و سعی در واگرایی ملی و ترک‌نااختن در دیوار تاریخی آن باعث دست‌اناز‌هایی شده بوده است. با آنجای به وجود بسترهای متعدد، به‌دلیل عقب‌ماندگی و توسعه‌نیافتگی، این سخنان نزد عده‌ای به آسانی جا خوش کرده بود و حتی در مواقع ضعف دولت مرکزی، باعث ایجاد جمهوری‌هایی جعلی شده است که همه از آن باخبریم و به هر طریقی سرکوب شده‌اند. اما این‌بار با پیدایی بحث‌های قومی، زبانی و... از جهان مدرن و پسا مدرن و تجویر آن از سوی اندیشمندان چپ حربه‌ای هم‌تبار با ستم خلق‌ها اما در دست جهان سرمایه‌داری، برای تأمین منظورها و منافع خود، کاشور را هدف گرفته است. بازی‌کردن در بسترهایی ناموفق، نژاد، زبان، مشکلات اقتصادی و سیاسی و سایر زمینه‌ها، نقص و کسر در آن مشاهده می‌شود، از نقاط مشخص‌شده هستند که با حربه‌های شبیه‌واقع برشمرده‌شده به‌عنوان میدان بازی، نشان و رنگ آمیزی شده‌اند. کشورهایی که دارای اقتصاد

شرق: چیزی تا ۲۶ آبان، موعد پایان فعالیت بازنشستگان دولتی نمانده و این مدیران، فعال‌تر از هر زمان دیگری دست به کار شده‌اند. صدور حکم‌های طلایی در وقت اضافه، دستاوردی است که تقریباً می‌توان آن را در تمامی بخش‌های اجرایی از وزارتخانه‌ها گرفته تا بانک‌ها و سازمان‌های دولتی شاهد بود. گویا دل به رفتن ندارند و حاضرند از هر طریقی که شده، ردیای خود را برای نفوذ در سازمان‌های خود برجای بگذارند. قدرت و ثروت دو جذابیتی است که دست‌کشیدن از آنها در بین مدیران دولتی چندان مدافعی ندارد. همین اقدام آنها، رانتی را ایجاد می‌کند که حتی پس از رفتنشان نیز باقی خواهد ماند. اما آیا این دست اقدامات، هرچند قانونی صورت می‌پذیرد، با سطحی از توسعه‌یافتگی همخوانی دارد؟ این پرسشی است که پاسخ به آن تقریباً روشن است؛ وقتی ملک کنارگذاشتن افراد، سن تلقی می‌شود و نه شایستگی، بدیهی است که این محکومیت،

شامل حال تمامی مدیران می‌شود و حتی حاضرند برای حفظ رانت خود، دست به امضا شوند و باز هم سهم خود را از مدیریت، پاپ‌رجا نگه‌دارند. اینکه این سهم مدیریتی، تا چه اندازه می‌تواند پایه‌های اقتصاد را تحکیم یا سست کند، موضوعی است که با کمی صبر تا جایگزینی مدیران جدید و جوان‌تر، می‌توان به پاسخ آن رسید.

بلای قانونی

هادی حق‌شناس، اقتصاددان در گفت‌وگو با «شرق» هرچند این اقدام را قانونی و عرفی می‌داند، تأکید می‌کند این دست اقدامات، تبلور توسعه‌نیافتگی در کشور است. حق‌شناس در این گفت‌وگو می‌گوید: تبلور توسعه‌نیافتگی در یک کشور، صرفاً شاخص‌های اقتصادی نیست، بلکه یکی از مهم‌ترین شاخص‌ها، نبود مدیران حرفه‌ای است. مدیران حرفه‌ای، مدیرانی هستند که در چارچوب قوانین، مقررات، سیاست‌ها و متناسب با برنامه‌ها، درست عمل کنند نه اینکه به سبب پایان دوره فعالیت هوشم به صرفاً تصمیماتی اتخاذ کنند که دوره فعالیت خودشان را پوشش می‌دهد و مرتباً در سطوح مدیران ارشد، جابه‌جایی انجام دهند. این اقتصاددان در ادامه می‌افزاید: این اقدام آنها در حالی انجام می‌گیرد که یقیناً در دوره پس از مدیریت آنها، آن مدیران ارشد تغییر خواهند کرد. به گفته او، هنوز مدیران در سیستم مدیریتی کشور، عادت نکرده‌اند حرفه‌ای عمل کنند.

حق‌شناس با تأکید بر اینکه این جابه‌جایی مدیران

ارشد از سوی مقامات در آستانه بازنشستگی، به‌لحاظ حقوقی و عرفی منعی ندارد، ادامه می‌دهد: حتی مسئولی که سرپرست است، می‌تواند عزل‌ونصب انجام دهد اما مسئله آن است که چنین اقداماتی به حل دجله‌های موجود در سازمان‌ها و ارگان‌های ذی‌ربط، کمکی خواهد کرد؟ او ادامه می‌دهد: اعمال نفوذ در زمانی که مدیری سازمانی را ترک می‌کند، مؤلفه‌ای است که نه فقط بین بازنشستگان دولتی بلکه در تمامی زمان‌ها، جاری و ساری است. همواره مدیران تمایل دارند که کسی جانشین آنها شود که بیشترین هماهنگی را با آنها داشته و مورداعتمادشان باشد و ارتباط چندانی با بازنشستگی ندارد؛ حتی مدیرانی که احتمال جابه‌جایی می‌دهند هم از چنین تصمیم‌گیری‌هایی مبرا نیستند. متأسفانه این بلبهای است که در تمامی دستگاه‌های اجرایی کشور وجود دارد. این اقتصاددان در ارائه راهکار تأکید می‌کند که هرچند نباید همواره به دنبال قانون برای تغییرات باشیم اما ادامه می‌دهد: در این موضوع فکر می‌کنم نیازمند قانونی هستیم که مدیران را مکلف کند حکم‌های لحظه آخری برای جابه‌جایی مدیران نداشته باشند و صرفاً به ارائه پیشنهاد به مدیران بعدی اتکفا کنند.

سهم‌بندی به‌جای شایستگی

حق‌شناس با نقدی به سهم‌بندی مدیران نیز می‌گوید: اکنون بارها از سوی مسئولان بر سهم‌بندی مدیران به مدیران خانم یا جوانان تأکید می‌شود، درحالی‌که هیچ ادله روشن و علمی‌ای برای موفق‌بودن

اقتصاد

بازنشستگان دولتی در دقایق آخر، برای مدیران مورداعتماد خود حکم صادر می‌کنند

حکم‌های طلایی در وقت اضافه



این نوع نگاه وجود ندارد و منطق حکم می‌کند که بر شایستگی و کارآمدی در مدیریت اجرایی افراد اصرار کنیم. چنین تصمیم‌گیری‌ای است که خروجی‌اش، افزایش سطح رفاه مردم خواهد بود. برای مردم مهم نیست که مدیرشان زن باشد یا مرد، جوان باشد یا پیر، مهم این است که برای اشتغال و افزایش سطح رفاهشان کاری انجام می‌دهد یا نه.

جذابیت قدرت

او با اشاره به چسبندگی در نظام اداری، می‌گوید: این چسبندگی به علت جذابیت‌های مدیریت به‌واسطه اختیاراتی است که به افراد داده می‌شود. کسانی که فرصا در دولت‌های یازدهم و دوازدهم به سیستم مدیریتی کشور برگشته‌اند، به سبب جذابیت‌های مادی نبوده، بلکه به‌واسطه جذابیت‌های قدرت بوده است که حاضر شده‌اند به این سیستم مدیریتی بازگردند و فرصت‌های پس از بازنشستگی برای خود و اطرافیان‌شان پدید آورند. به گفته او، وقتی سهم بخش خصوصی در اقتصاد، ناچیز است، اگر مدیران از بخش دولتی هم خارج شوند، سراغ بخش خصوصی خواهند رفت؛ زیرا بخش خصوصی ایران بسیار نحیف است. اگر بخش خصوصی در ایران قدرت داشت، انگیزه‌ها بین مدیران دولتی برای چسبندگی به جایگاه خود کاهش می‌یافت، مگر آنکه به حضور در عرصه‌های سیاسی علاقه داشته باشند.

شائبه پارتی‌بازی در انتخاب مدیران

بازید مردوخ، اقتصاددان نیز در گفت‌وگو با «شرق»

تأکید می‌کند که انتخاب مدیران مستلزم آن است که برنامه مدیریت تغییر از آنها درخواست شود و ملاک انتخابشان بر مبنای آن برنامه‌ها باشد، نه اینکه بنا بر جابه‌جایی، یک مدیر بر مبنای رابطه در لحظات آخر انتخاب شود، فقط در این صورت است که شائبه پارتی‌بازی در انتخاب مدیران کنار می‌رود. مردوخ با اشاره به اینکه مدیران برای جرخاندن سازمان، الزاما باید حق امضا حتی تا لحظات پایانی داشته باشند، ادامه می‌دهد: بااین‌حال، در تغییرات مدیریتی، باید سیستم پیشنهاد برقرار باشد نه اینکه حکم را تا لحظات آخر، صادر کند و حتی پس از آن نیز از مدیر پیشنهادشده، درخواست شود برنامه مدیریت تغییر خود را ارائه دهد و اگر درخور بود، انتخاب انجام شود.

رانت‌جویی دیوان‌سالار

کمال اطهری، اقتصاددان نیز در گفت‌وگو با «شرق» با اعلام مخالفت با رویکردنهای قانونی می‌گوید: در اقتصاد توسعه، این دانش است که پیشران توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. بنابراین موضوع مهم آن است که سیستمی برقرار باشد که پاداش به اندازه تلاش و شایسته‌سالاری در دیوان‌سالاری حاکم باشد. اگر چنین باشد، در آن نظام خودبه‌خود، ارتقای فرد شایسته انجام می‌شود. حال چه به‌واسطه تنگ‌نظری‌ها، رانت‌جویی... و این نظام در سیستم دیوان‌سالاری برقرار نباشد، طبیعی است که غیرشایستگان بر کرسی مدیریت خواهند نشست و به‌تدریج بر چگالی آنها نیز افزوده شده و سهم نیروهای نوآور کاهش می‌یابد و بر سهم نیروهای رانت‌جو افزوده می‌شود.

استمرار روند احمدی‌نژادیسیم

اطهری می‌افزاید: به‌خاطر ترس حذف در دیوان‌سالاری، بسیاری از مدیران نوآور در ایران دست به سانسور خود زدند و همین امر سبب شد تا با حذف تدریجی تکنوکرات‌های پاینده به فن، روبه‌رو شویم. این روال در ایران در دوره احمدی‌نژاد شدت یافت و به روندی آرام‌تر در دولت روحانی ادامه یافت. به همین سبب نیز استثنای فساد به قاعده فساد در کشور بدل شد. این اقتصاددان ادامه می‌دهد: افزایش چگالی مدیران ناکارآمد سبب می‌شود مدیر ناکارآمد را اگر از در بیرون کنید، از پنجره وارد شود. انتقال‌های ناکارآمد سیستم دیوان‌سالاری کشور را قبضه کرده‌اند. به‌همین دلیل بکروینبه‌هایی مانند بازنشستگی، فایده‌ای نخواهد داشت و آدرس اشتباهی است برای حل بحران شایسته‌سالاری و نوآوری.

خبر

در هیئت‌مدیره ایران خودرو چه می‌گذرد؟

● بررسی فهرست اعضای هیئت‌مدیره ایران خودرو حاوی نکات معنادار و مهمی است که باید مورد توجه افکار عمومی، رسانه‌ها و نهادهای نظارتی قرار گیرد. به گزارش گروه اقتصادی ایسکانیوز؛ چندی پیش با انتشار فهرست اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های اقماری وزارت کار، نقطه‌عطف شفافیت در اقتصاد ایران به منظور مقابله با رانت و فساد و البته بده‌بستان‌های سیاسی شکل گرفت. طبیعی است که ادامه‌یافتن این‌چنین اقداماتی می‌تواند تأثیری عمیق بر مدیریت کارآمد شرکت‌های بزرگ دولتی داشته باشد. نیازی به واژه‌بافی نیست، زیرا درباره ایران‌خودرو صحبت می‌کنیم؛ یکی از همین شرکت‌ها که هنوز هیچ اقدامی از سوی گروه متبوع در راستای انتشار فهرست اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های وابسته و تابعه صورت نگرفته است.

به‌عنوان نمونه می‌توان به شرکت تهیه و توزیع قطعات و لوازم یدکی ایران‌خودرو (ایساکو) اشاره کرد. طبق سایت رسمی شرکت این مجموعه، بیش از ۹۹٫۹۹ درصد از سهام ایساکو متعلق به ایران‌خودرو است. بنابراین همه انتصابات اعضای هیئت‌مدیره زیر نظر مدیریت ایران‌خودرو صورت می‌گیرد. این در حالی است که روند انتصابات اعضای هیئت‌مدیره از زمان مدیریت آقای هاشم بگزارع بسیار تأمل‌برانگیز بوده است. براساس انتشار اولین روزنامه رسمی بعد از آغاز مدیریت آقای یک‌زارع که در تاریخ ۱۳۹۳/۹/۲۴ به ثبت رسیده است، فهرست اعضای هیئت‌مدیره به شرح ذیل است: مهرداد کارکری نایب‌رئیس ایران‌خودرو، حسین نجاری رئیس هیئت‌مدیره سایپکو، علی نمکین مدیرعامل ایران‌خودرو و خراسان، حمیدرضا تقوی‌نژاددبلمی عضو هیئت‌مدیره تام ایران‌خودرو و سیدمحمد نوابی عضو هیئت‌مدیره خدمات صنعتی ایران‌خودرو. در این فهرست دو نام از دیگر نام‌ها آشتر است. اول حسین نجاری که هم‌زمان مدیرعامل شرکت سایپوکوی ایران‌خودرو نیز هست. حالا اینکه آقای حسین نجاری می‌تواند هم‌زمان هم مدیرعامل سایپکو باشد و هم عضو هیئت‌مدیره شرکت ایساکو، سؤالی است که مدیریت ایران‌خودرو باید پاسخ‌گو باشند. دیگر انتصاب معنادار، مربوط به آقای سیدمحمد نوابی، رئیس سازمان حمایت از مصرف‌کننده و تولیدکننده، می‌شود. نکته جالب در این انتصاب این است که ایشان دقیقاً شش روز بعد از دریافت حکم مسئولیت خود در سازمان حمایت (با ثبت در روزنامه رسمی) رسماً عضو هیئت‌مدیره ایساکو می‌شود. طبق قوانین جاری کشور، ملاک آغاز و پایان انتصاب فرد در هیئت‌مدیره یک شرکت، ثبت در روزنامه رسمی است. براساس این طبق ثبت اعضای هیئت‌مدیره مورخ ۱۳۹۴/۳/۲ آقای نوابی در حدود شش ماه عضو هیئت‌مدیره این شرکت بوده است. حال سؤال اساسی اینجا است که علت این انتصاب چیست، درحالی‌که سازمان حمایت یکی از ارکان نظارتی بر عملکرد خودروسازان است؟

کلیات بودجه سال ۹۸ در هیئت دولت بررسی شد

● هیئت وزیران در جلسه روز گذشته خود به بررسی گزارش سازمان برنامه‌بودجه کشور از کلیات بودجه سال ۹۸ پرداخت. به گزارش فارس، در جلسه دیروز هیئت دولت به ریاست حسن روحانی، رئیس‌جمهوری، استانداران پیشنهادی چهار استان کشور از هیئت وزیران رأی اعتماد گرفتند. در این گزارش، ویژگی‌های بودجه سال ۱۳۹۸ کل کشور شامل حمایت از معیشت عمومی و عدالت اجتماعی، حمایت از تولید و اشتغال و تقویت انضباط بودجه‌ای معرفی شد. همچنین پیش‌بینی منابع عمومی و فروش مربوط به مصارف عمومی در سال ۱۳۹۸ از دیگر بخش‌های این گزارش بود. هیئت وزیران با صدور مجوز برگزاری گردهمایی بین‌المللی حقوق کودک موافقت کرد.

صادرات زیر یک میلیون دلار معاف از تعهد ارزی شد

● رئیس کمیسیون توسعه صادرات اتاق بازرگانی ایران جزئیاتی را از برخی تغییرات در شرایط پیمان‌سپاری ارزی صادرکنندگان اعلام کرد. عدنان موسی‌پور در گفت‌وگو با ایسنا اظهار کرد: به‌تازگی جلساتی برگزار شد و این موضوع در دستور کار شورای گفت‌وگوی دولت و بخش خصوصی قرار گرفت که کارگروهی با مشارکت وزارت اقتصاد، وزارت صنعت، معدن و تجارت، بانک مرکزی و اتاق بازرگانی درباره شرایط پیمان‌سپاری ارزی تشکیل شود. این عضو هیئت نمایندگان اتاق بازرگانی ایران افزود: طبق این پیشنهاد در نهایت قرار شد صادرات زیر یک میلیون دلار معاف از تعهد ارزی شود و صادرات بین یک تا سه میلیون دلار شامل حمایت ۵۰ درصدی شود که برای هزینه‌های صادرات، برای تجارت ریالی یا واردات در مقابل صادرات در نظر گرفته شد. همچنین مقرر شد که صادرات بین سه تا ۱۰ میلیون دلار شامل معافیت ۳۰ درصدی شود و صادرات بالای ۱۰ میلیون دلار همچنان به روال قدیم، ۹۵ تا درصد موظف به تعهد ارزی خواهند بود.