

مدیریت امام خامنه‌ای (حفظه‌الله)

(محور دوم: مدیریت منابع انسانی)

سید صمصام الدین قوامی

مدرس خارج فقه و اصول حوزه علمیه قم

رئیس بنیاد فقهی مدیریت اسلامی

چکیده

یکی از راه‌های بررسی و تبیین مدیریت اسلامی و ارائه الگوی تراز مدیریت اسلامی، کاوش در سیره مدیریتی رهبران دینی جامعه و حکومت اسلامی است. سلسله «مقالات مدیریت امام خامنه‌ای» در صدد است با کاوش در سیره مدیریتی امام خامنه‌ای، اصول و مبانی رهبری در سیره مدیریتی ایشان را رصد و تبیین نماید.

تبیین نظریه و الگوی مدیریت اسلامی، بایستی مبتنی بر محورهای چهارگانه مدیریت از قرار ذیل باشد: (۱) وظائف مبنایی مدیر (محور نظم)، (۲) مدیریت منابع انسانی (محور رشد)، (۳) مدیریت رفتار سازمانی (محور انگیزش)، (۴) مدیریت فرهنگ سازمانی (محور معنویت).

در شماره پیشین این سلسله مقالات، محور اول (وظائف مبنایی مدیر) مورد بحث قرار گرفت. مقاله حاضر نیز در ادامه محور دوم، مدیریت منابع انسانی (محور رشد) را مورد اهتمام خود قرار داده است و این محور را به صورت تطبیقی در سیره مدیریتی امام خامنه‌ای مورد کاوش قرار داده است. محورهای بعدی در پژوهش‌های پسینی و در شماره‌های بعدی این مجله ارائه خواهد شد.

ذیل محور دوم، چهار امر مهم مورد بحث قرار گرفته است: نظام گزینش، نظام شایستگی، نظام توان‌مندسازی و در نهایت نظام جبران. در ذیل هر کدام از امور چهارگانه نیز پس از بررسی و تبیین‌های لازم، اصول گزینشی، اصول نظام شایستگی، اصول نظام توان‌مندسازی و اصول نظام جبران در بیان و بنان مدیریتی امام خامنه‌ای مورد تحلیل قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: مدیریت، نظام گزینش، نظام شایستگی، نظام توان‌مندسازی، نظام جبران، امام

خامنه‌ای.



مقدمه

مقاله حاضر، در ادامه مقاله پیشین، به توصیف و ارزیابی اصول مدیریت در سیره مدیریتی رهبر معظم انقلاب، امام خامنه‌ای (حفظه‌الله) همت گمارده است.

ساختار موضوعی سلسله مقالات مدیریت امام خامنه‌ای، نیز بر اساس محورهای چهارگانه مدیریت تنظیم شده است که عبارتند از: وظائف مبنایی مدیر (محور نظم)، مدیریت منابع انسانی (محور رشد)، مدیریت رفتار سازمانی (محور انگیزش) و مدیریت فرهنگ سازمانی (محور معنویت).

این محورها به همراه دو عرصه کمی و کیفی به عنوان ساختار موضوعی کلیه تحقیقات مدیریت اسلامی در بنیاد مذکور به تصویب رسیده و حاصل چهار دهه تحصیلات و مطالعات مدیریتی نگارنده است و در یک کتاب مستقل مورد تبیین و استدلال واقع شده است. کتاب «مدیریت امام خمینی (ره)» نیز بر همین ساختار (۲+۴) شکل گرفته است و انشاءالله کتاب «مدیریت امام خامنه‌ای» نیز همین منوال را خواهد داشت.

با توجه به اینکه از منظر مقام معظم رهبری، «جمهوری اسلامی» به مثابه یکی از مصادیق سازمان اداری می‌باشد (همو، دیدار اعضای شورای شهر تهران: ۱۳۸۲)، مدیریت ایشان بر این سازمان کلان با ادبیات مدیریت سازمانی منطبق می‌شود و ساختار موضوعی فوق توجیه می‌یابد.

نکته‌ای که نباید از نظر دور داشت، لزوم رعایت اختصار در طرح حاضر است، لذا جز در موارد ضرورت اسناد حجیم ارائه نشده است. البته متن، خود گویای سند، بلکه خود سند است.

گفتنی است در مقاله حاضر از محورهای چهارگانه فوق‌الذکر، محور دوم، یعنی مدیریت منابع انسانی (محور رشد) مورد اهتمام است.

محور دوم: مدیریت منابع انسانی (محور رشد)

بخش اول. نظام گزینش

گزینش دارای مراحل مختلفی مانند تجزیه و تحلیل شغل، طرح شغل، عضوایی و عضوسازی، انتخاب و انتصاب و عزل و قبول استعفاء است. به مجموعه این موارد «نظام گزینش» اطلاق می‌گردد. در ادامه برای رعایت اختصار ادبیات مشترکی را برای توصیف اصول، معیارها و روش‌های گزینشی رهبری ارائه می‌گردد.

الف) انتصابات

رهبری وظیفه‌گزینش عده‌ای از مقامات را طبق قانون اساسی بر عهده دارد و گزینش برخی دیگر از طریق سازوکاری دیگر و خارج از قانون پیش‌گفته بر عهده ایشان قرار دارد.

۱) انتصابات قانون اساسی^۱:

الف) نصب و عزل و قبول استعفای: فقهای شورای نگهبان، عالی‌ترین مقام قوه قضائیه، رئیس سازمان صدا و سیما، جمهوری اسلامی ایران، رئیس ستاد مشترک، فرمانده کل سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، فرماندهان عالی نیروهای نظامی و انتظامی.

ب) امضای حکم ریاست جمهوری پس از انتخاب مردم - صلاحیت داوطلبان ریاست جمهوری از جهت دارا بودن شرایطی که در این قانون می‌آید، باید قبل از انتخابات به تأیید شورای نگهبان و در دوره اول به تأیید رهبری برسد.

ج) عزل رئیس جمهور با در نظر گرفتن مصالح کشور پس از حکم دیوان عالی کشور به تخلف وی از وظایف قانونی، یا رأی مجلس شورای اسلامی به عدم کفایت وی بر اساس اصل ۸۹.

مقام معظم رهبری تاکنون چندین رئیس قوه قضائیه را نصب کردند آیات یزدی، شاهرودی و آملی لاریجانی و سید ابراهیم رئیسی. ایشان آقای یزدی را ذخیره‌ای خواندند که در عالی‌ترین درجات بوده است: خبرگان قانون اساسی، خبرگان رهبری، تمام ادوار شورای نگهبان، مجلس شورای اسلامی تا حد نایب رییس و اجتهاد مسلم، سوابق مبارزاتی زمان شاه، از مقامات عالی دوره امام راحل و اعتقاد به رهبری. مواد پیش‌گفته ایشان را کاملاً مهیای این قوه نموده بود. به نظر می‌رسد اصلح افراد بوده است و از قاطعیت کافی نیز برخوردار بود. در دوره ایشان احکام و حدود قاطعانه انجام می‌شد و ترکیب شورای قضایی از بُعد علمی و قضایی قوی بود. هرچند ایشان خطیب جمعه هم بود و گاه اوج می‌گرفت و بدخواهان ایشان را عصبی توصیف می‌کردند، تا نظام را از ایشان محروم نمایند. جرم ایشان تعبد کامل علمی و ولایی و ساختاری به رهبر معظم بود، لذا توصیفات مذکور تحت تاثیر این ویژگی ایشان طرح می‌شد و به هر حال نصب ایشان در این منصب خطیر حاکی از رعایت معیارهای گزینشی کامل عیار توسط رهبر معظم بود.

۱. اصل ۱۱۰ وظایف و اختیارات رهبر، وظیفه شماره ۶، ۹ و ۱۰.

آقای شاهرودی دومین رئیس قوه قضائیه بود^۱ که بعد از ده سال خدمت آقای یزدی، به جای ایشان منسوب گردید. آقای شاهرودی به قول آقای جنتی در مظان مرجعیت بود و زمانی نیز رییس شورای انقلاب اسلامی عراق بود. ایشان از شاگردان مبرز شهید صدر بود و عضویت شورای نگهبان را هم داشت. ایشان ایرانی بود ولو در عراق نشو و نما داشته است. فقاہت مسلم و قدرت سیاست و مدیریت از ایشان چهره‌ای شایسته برای قضا ساخته بود، که رهبری معظم ایشان را منصوب کرد. البته ایشان متأثر از فضای اصلاحات در قبال توسعه سیاسی، توسعه قضایی را مطرح کرد و طرح کاهش زندان را داد که زمینه فوری را برای اجرا نداشت.

فرد سوم آقای صادق لاریجانی است که مجتهدی جوان بوده و خیلی زود به عضویت خبرگان و شورای نگهبان در آمد. ایشان از جایگاه علمی خوبی در حوزه بر خوردار بود. فرزند مرجع تقلید نام‌آشنا آیت‌الله هاشم‌زاده آملی بود و به علوم روز و زبان و قلم مقاله، بیش از دو سلف خود مجهز بود. همچنین از قدرت شخصیت خوبی بر خوردار بود. ایشان پس از خدمت ده‌ساله آقای شاهرودی در قوه قضائیه به این سمت منصوب شد. البته ایشان هیچ سابقه اجرایی نداشت (جز عضویت در هیئت ریسہ خبرگان و به تبع ریاست مرکز تحقیقات خبرگان که دیگران از سوی ایشان اداره می‌کردند)، ولی به هر حال نزد رهبر مرجحاتی داشت، هر چند از دو نفر قبل قوی‌تر و با تجربه‌تر به نظر نمی‌آمد و با لقب حجت‌الاسلام حکم ریاست قوه را گرفت. البته درجه تعبد به رهبری در ایشان بالا بود و روحیه آرام ایشان که شاید آرامش خاطری را در جامعه ایجاد می‌کرد و شاید هم رهبر در حالت نبود فرد جامع‌الشرائط به این تصمیم رسیدند.

در خصوص مسئولین صدا و سیما و نیز فرماندهان عالی ارتش و سپاه و بسیج و انتظامی^۲ که ایشان جوان‌گرایی را در دستور کار دارند و نوع برگزیدگان ارتش مدت کوتاه‌تری را در

۱. «توصیه‌های این‌جانب همان است که در حکم پیشین آمده و بر آن تاکید می‌ورزم: ثبات تشکیلات، زمان‌بندی و اجرایی کردن برنامه تدوین شده، پرورش عناصر کارآمد و مؤمن، سپردن سررشته‌های اساسی به افراد شایسته و کاردان، اهتمام به مبارزه با فساد، بهره‌گیری از نظر و مشورت نخبگان قضائی، افزایش تعامل با دیگر قوا، اولویت‌های قوه قضائیه در این دوره است.» حکم انتصاب آیت‌الله هاشمی شاهرودی به ریاست قوه قضائیه، ۱۳۸۳.

۲. «با به پیشهاد رئیس ستاد کل نیروهای مسلح و نظر به سوابق ممتد و ارزنده و تجارب عملی در صحنه‌های جنگ و ایمان و تعهدی که از شما در مشاغل مختلف دیده شده است، شما را به سمت معاون طرح و برنامه و بودجه ستاد کل نیروهای مسلح منصوب می‌کنم.» حکم انتصاب سرتیپ مصطفی ایزدی به سمت معاونت طرح و برنامه و بودجه ستاد کل نیروهای مسلح، ۱۳۷۲.

منصب می‌ماندند و سرعت جابجایی بیشتر است. در سپاه و نیروی اما، این سرعت کمتر است. در بسیج اما، به علت اقتضائات ویژه و اینکه جایگاه سیال و متنوعی داشته، تا اینکه از معاونت، نیرو و اخیراً که به سازمان بسیج مستضعفین تبدیل شد و فرماندهی آن در سردار نقدی به ثبات نسبی رسید. برخی هم مثل شمشخانی دو نیروی دریایی سپاه و ارتش را فرماندهی می‌کنند.^۱

البته با ثبات‌ترین منصوب نظامی ریاست ستاد کل قوا است که سرلشکر فیروز آبادی است. ایشان از آغاز رهبری و بعد از عزل یا انزال آقای هاشمی از جانشینی فرماندهی کل قوا به این سمت منصوب گردید تاکنون به علت صفت امین بودن و مورد اعتماد بودن^۲ در این سمت باقی مانده است. این مهم حاکی از مصلحت‌اندیشی و کیاست رهبری است که چنین گزینش و جابجایی تاریخی (جابجایی هاشمی و فیروزآبادی) را انجام دادند و رموز بیشتر آن را تاریخ نشان خواهد داد.

تفویذ ریاست جمهوری از وظایف مصرح در قانون اساسی است که در چهار چوب گزینش تفسیر می‌شود و معمولاً در سیره امام راحل و حاضر تخطی نشده است، و به تبعیت از سیره تفویذی امام راحل این مضمون تکرار می‌شود (رای ملت را تفویذ و ایشان را به ریاست جمهوری منصوب می‌کنم) بر این اساس ریاست جمهور با مآل از منصوبین رهبری محسوب می‌شود.

البته در این زمینه اتفاقات خاصی هم افتاد:

۱) عدم موافقت با تمدید ریاست جمهوری آقای هاشمی بود، که عده‌ای به آن تمایل ابراز کرده بودند. این عدم موافقت ناشی از تعمیق قانون‌گرایی، بویژه قانون اساسی بود. البته علاوه بر مصلحت‌اندیشی‌ای که شامه سیاسی-فقهاتی رهبری اقتضای آن را داشت.

۱. حکم انتصاب دریادار علی شمشخانی، فرماندهی نیروی دریایی ارتش جمهوری اسلامی ایران، با حفظ سمت، به فرماندهی نیروی دریایی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، ۱۳۶۹.

۲. «من، به ستاد فرماندهی کل، آقای دکتر فیروزآبادی- که برادر بسیجی سابقه‌دار و مورد اعتماد ما هستند- گفتم که سیاست‌گذاری و هدایت کلی و همسازسازی و هماهنگ‌سازی دو سازمان، بر عهده‌ی این ستاد است و ستاد سپاه پاسداران و ستاد مشترک ارتش، برای کارهای خود، از طریق ستاد فرماندهی کل اقدام خواهند کرد. البته، به هر نحو و هر جا که لازم باشد، من با فرماندهان ارتش و سپاه، دیدار و ملاقات و نظرخواهی خواهم داشت؛ لیکن روال جاری کار، آن‌گونه خواهد بود که از طریق ستاد فرماندهی کل کارها انجام می‌گیرد. ستاد کل هم در کارهای ستادی آن دو ستاد و سازمان، دخالتی نخواهد کرد». بیانات در مراسم اعطای نشان فتح به فرماندهان سپاه و ارتش در عملیات ظفر مندانه‌ی بیت المقدس، ۱۳۶۸.

۲) در اثر پیدایش برخی فتنه‌ها و توهمات که در برخی دوره‌ها تشدید می‌شد، پیشنهادی از سوی ایشان در کرمانشاه یا بجنورد مطرح شد که انتخاب پارلمانی برای ریاست جمهوری بود، که به عنوان یک اصلاح در قانون اساسی حساب می‌شود و البته موکول به بروز ضرورت‌های آن شد.

۳) البته امام راحل در خصوص بنی صدر عزل را در دستور کار خود داشتند (با رعایت مراحل قانونی) ولی در دوره مقام معظم رهبری اتفاق نیفتاد. البته آقای هاشمی در سمت ریاست مجمع تشخیص مصلحت نظام از همین قدمت برخوردار است، که با وجود جابجایی ایشان در ریاست خبرگان (غیر مستقیم) و جانمایی کل قوا و عدم حمایت جدی از ریاست جمهوری مجدد ایشان، ابقای ایشان در این سمت به عنوان حفظ او و عدم سوء استفاده دشمن از شخصیت و جایگاه بارز ایشان تفسیر می‌شود.

۲) انتصابات غیر قانون اساسی

از جمله انتصابات که بر عهده رهبری معظم قرار دارد، تعیین و نصب ائمه جمعه است. ایشان ائمه جمعه را با معیارهای خدمتگذاری، مقبولیت نزد علمای بلاد و مردم، تعبد به نظام و امامت، قدرت سیاست و آگاهی دینی، نوعاً فقاہت و بعضاً خبرگان، تعیین می‌نمایند. از دیگر شاخصه‌های معظم‌له در این زمینه جوانگرایی است. البته ائمه غیر استان را به شورای سیاست‌گذاری واگذار می‌کنند.

نکته جالب در مورد حکم امامت جمعه خود ایشان است که در سن چهل سالگی از امام راحل به یادگار دارند. در آن زمان معظم‌له با جابجایی آقای منتظری به جای ایشان نصب شد. ایشان اما شبیه این حکم را به کسی ندادند و امامت جمعه تهران - که گویا نمادی از رهبری مسلمین است - را به هیچ کس محوّل نمودند، که این امر حاوی حکمت‌ها و مصلحت‌های فراوانی است. دلیل عدم حضور حضرت امام به عوان امام جمعه، شرایط جسمانی ایشان بود، اما مقام معظم رهبری به دلیل دارا بودن توان جسمی، این مهم را شخصاً به عهده گرفتند، و امامت جمعه ام‌القرای اسلام - که اصالتاً و اولاً وظیفه ولی امر مسلمین است - خود انجام می‌دهند.

گزینش نمایندگان رهبری در مراکز گوناگون نظامی، انتظامی، فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و امنیتی، از دیگر گزینش‌های رهبر معظم است، که با معیارهای تناسب با مرکز مربوطه، دارا بودن تجربه کافی، آگاهی لازم و شخصیت مناسب گزینش می‌شوند.

در دولت موسوم به اعتدال، ابتکار جدیدی را در گزینش‌ها از ناحیه رهبری جلوه کرد که منصوبین رئیس جمهور را به عنوان نمایندگی خود در مرکز مربوطه نصب نمود، مانند دبیر شورای عالی امنیت ملی و ریاست بنیاد شهید که این اتفاق افتاد.

به هر حال دوره‌ای بودن سه ساله، سرعت نسبی جابجایی و جوان‌گرایی و تأکید بر نصب رئیس جمهور و... از مختصات ایشان در گزینش است، که حاکی از لحاظ شرائط گوناگون در گزینش‌های مختلف ایشان است و این را می‌توان در زمره ملاک کلی «گزینش اقتضایی» که از انعطاف واقع‌بینانه‌ای برخوردار است، قلمداد کرد.

دیگر اینکه ایشان گاهی در گزینش‌ها یا عزل‌های نامناسب نیز دخالت می‌کنند، که نمونه آن در دولت دهم در رد عزل وزیر اطلاعات و ابقای ایشان، و در رد نصب معاون اول رییس جمهور وقت بود، که از اتفاقات نادر بود و با واکنش رییس جمهور وقت روبرو شد که باعث کاهش موقعیت انقلابی و ولایی دولت شد و در هیچ دولت دیگری چنین اتفاقی نیفتاده بود. این نوع دخالت از اختیارات حکومتی ولی فقیه است که باید نهادینه شود.

گزینش وزیر در بعضی از وزارت خانه‌های حساس مانند اطلاعات و دفاع نیز نوعاً و عرفاً به نیازمند تأیید رهبری است.

انتصابات دسته جمعی

انتصاب اعضاء مجمع تشخیص مصلحت نظام و شورای عالی انقلاب فرهنگی، عمده‌ترین انتصاب دسته‌جمعی به حساب می‌آید که نوعاً سعی بر فرا جناحی بودن و تخصصی بودن است، تا عقل جمعی در تصمیمات حاکم باشد.

ب) عزل و قبول استعفاء

برکناری‌ها براساس معیارهایی است که «اتمام حجت» از آن جمله است. «احترام به انتصابات امام» نیز از آن جمله است، مثلاً در مورد ائمه جمعه استان، در اصفهان مرحوم طاهری خود کناره‌گیری کرد، در صورتی که شرائط سیاسی خاص کاملاً برای عزل ایشان فراهم بود، ولی رهبری چنین نکرد. در استان گلستان آقای نور مفیدی، در مازندران آقای طبرسی، در کرمان آقای جعفری و در خوزستان آقای جزائری با وجود کهولت سن، هم‌چنان هستند. در مشهد آقای طبسی نیز هم‌چنان در تولیت حرم

رضوی پابرجاست، هر چند امام جمعه نیست. برکناری آقای حسنی از امامت جمعه ارومیه نیز به علت از کارافتادگی شدید بود، و الا علی القاعده در منصب خود باقی بود. این قاعده در بیانیه اول رهبری، بعد از معرفی ایشان از سوی خبرگان، صریحاً اعلام شد که کلیه انمه جمعه و نمایندگان منصوب از سوی امام ابقاء می‌شوند، و تاکنون این اصل محترم شمرده شد است. در مصادر حکومتی نیز این اصل حاکم است. مثلاً آقای حسن صانعی هم چنان بر بنیاد ۱۵ خرداد باقی است. مرحوم عسگر اولادی تا لحظه وفات در کمیته امداد برقرار بود. امثال موسوی اردبیلی، موسوی خوینگی‌ها و میرحسین موسوی در اوان رهبری معظم‌له رسماً و به شکل مکتوب از انقلاب استعفاء دادند، و الا قابل استفاده بودند، هر چند نام آنها تا مدتی در لیست مجمع تشخیص مصلحت و شورای عالی انقلاب فرهنگی به چشم می‌خورد، اما کم‌کم قهر کردند و غائب شدند. آقای کروی از بنیاد شهید و حج، خود استعفاء کرد و الا بنا بر تداوم خدمت منصوبین امام بود. البته بعضی مناصب مانند ریاست قضائیه هم قانوناً مدت‌دار است، و هم خود آقای اردبیلی کناره‌گیری کرد. بنابراین جز آقای حسنی از ارومیه که به دلیل از کارافتادگی بود، کسی از منصوبی امام عزل نشدند، و کناره‌گیری‌ها عموماً به دلیل قهر استعفای و فوت بوده است. البته در مورد جابجایی آقای محمد هاشمی از ریاست رسانه ملی با اینکه منصوب از طرف امام راحل بود، حساسیت این رسانه در هدایت انقلاب به سمت آرمان‌ها و ارزش‌های امام و رهبری است، که به نظر می‌رسد عدم هماهنگی ایشان با منویات رهبری مصلحت جابجایی را باعث شد، و بدیهی است که رسانه ملی نیاز به توسعه همه جانبه دارد و ریاست آن باید نسبت به رهبری متعبد باشد، و الا از بعد امنیت ملی هم ایجاد مشکل می‌شود. بدیهی است این سمت تفاوت فراوانی با امامت جمعه و امثال آن دارد، چرا که رسانه ملی بُعد و بُرد بین‌المللی دارد، و تعبد به رهبری در آن حرف اول را می‌زند، اما امامت جمعه یا سایر نمایندگی‌ها، محدودیت خاص خود را دارند و به این درجه از حساسیت نیستند.

اما منصوبین خود رهبری در مورد ائمه جمعه استان، امثال مرحوم ملکوتی برای حفظ شخصیت ایشان به جابجایی با آقای شبستری منجر شد. در اردیبهل اتفاق نادری افتاد که بعد از رحلت مرحوم مروج، جانشین ایشان بعد از یکسال جابجا گردید و آقای عاملی نصب گردید، که خود حاکی از قاطعیت رهبری در موارد خاص است، که اگر مصلحت ایجاب کند بلافاصله تصمیم مقتضی را می‌گیرند. آقای هاشمی هم که در دوره مجروحیت رهبری موقتاً از

سوی امام به امامت جمعه تهران منصوب شد، به قول خودش در فتنه ۸۸ امتناع از تداوم حضور کرد یا مجبور به برکناری شد، و عزلی اتفاق نیفتاد، چیزی شبیه انعزال بود!

این جابجایی‌ها که یا برکناری است یا قبول استعفاء، در خصوص منصوبین خود رهبری به گونه قاعده‌مند ادامه دارد که براساس اصل «اتمام حجت» انجام می‌پذیرد، و اخیراً که احکام نصب مدت‌دار است و خود به خود برکناری یا تمدید را براساس اصل «شایستگی» توجیه می‌کند و نوع نمایندگی‌های داخل و خارج، نصب مدت‌دار هستند. اصل «قاطعیت» هم در صورت بروز ضعف یا فساد به سرعت بعد از تحقیق و تدقیق، به عزل منجر می‌شود. این نکته نیز گفتنی است که در کلیه برکناری‌ها، رعایت شخصیت و حیثیت معزولین توسط رهبری لحاظ می‌شود.

از اتفاقات نادر و جالب، نصب مرحوم سید احمد خمینی به نمایندگی رهبری در حج بود، که به علت عدم تمایل عاطفی مرحومه ثقی همسر امام راحل با این نصب، رهبری عذر یادگار امام را پذیرفتند، و آقای ری شهری را در این سمت نصب کردند و از بانوی انقلاب هم تجلیل کردند.

اصول گزینشی رهبری

- احترام به انتصابات امام راحل (ره)؛ - سعی در گزینش اصلح؛
- تحقیق فراوان در انتخاب اصلح؛ - جوان‌گرایی و تجربه‌گرایی به تناسب و اقتضاء؛
- تاکید بر تعهد، شایستگی و تجربه؛ - اتمام حجت قبل از عزل؛
- فراجناحی بودن تا حد امکان؛ - رعایت مصلحت نظام؛
- گزینش منفصلین از مناصب به عنوان مشاور (استفاده از تجارب)؛
- حفظ شخصیت و حیثیت معزولین.

بخش دوم - نظام شایستگی

مراد از نظام شایستگی، نظام ارزیابی عملکرد منصوبین و کارگزاران رهبری است، که در دوران خدمت دائماً زیر نظر هستند، مهارت‌ها و عملکردها و رفتارها و خصوصیات آنها مورد سنجش واقع می‌شود تا به شکل عادلانه و قانون‌مند به ارتقاء یا تنزل درجه، تداوم یا توقف مسئولیت، تشویق یا تنبیه آنان بینجامد. البته نظام شایستگی و صلاحیت، شامل فرآیند گزینش هم می‌شود، ولی نوعاً فصل جدایی را بعد از گزینش به خود اختصاص می‌دهد تا کارکرد ویژه‌تری را نشان دهد.

رهبری در این نظام نیز اصول و روش‌های خاصی دارد که مبتنی بر مبانی دینی و انقلابی است و سلیقه‌ای نیست. علت تداوم خدمت امثال آقایان جنتی و مومن قمی در شورای نگهبان که مدت خدمت آنها از ابتدا تاکنون بوده، و نیز طول تصدی آقای محمدی گلپایگانی در ریاست دفتر رهبری و سرلشکر فیروزآبادی در ستاد کل نیروهای مسلح و امثال آنان، تبعیت از نظام شایستگی است که قوت و امانت و تعبد به نظام حرف اول را در آن می‌زند.

در مجموع این نظام شایستگی است که به گونه قاعده‌مند ریزش و رویش مداوم نیروهای انقلاب را باعث می‌شود. بی‌تردید نظام شایستگی مُلهم از قانون‌مندی انقلاب اسلامی است که افراد را مثل دیگ جوشان و مانند غربال، بالا و پایین می‌کند، و رهبری شاخص این قانون است. رهبری که خود بر اساس همین نظام شایستگی رویش و رشد کرده و به قدمت انقلاب، خدمت کرده و همواره در رأس بوده است (امامت جمعه تهران، ریاست جمهوری و رهبری و مرجعیت) لابد امام و انقلاب، بر اساس نظام شایستگی ایشان را بالا آورده‌اند و علت تداوم توفیقات نیز همین شایستگی است، و الا به انزال ایشان منجر می‌شد. وقتی رهبری خود بر اساس نظام شایستگی و بدون قهر و غلبه بر سر کار است، همین نظام شایستگی را در مورد دیگران نیز اعمال می‌کند و عدالت و امانت مانع از اعمال سلیقه می‌شود. لذا موتور نظام شایستگی در دوره ایشان روشن است و سوخت و ساز نیروهای انقلاب را ادامه می‌دهد. ریزش‌کننده‌ها باید فقط خود را ملامت کنند. در این نظام هر کس هر درجه‌ای از شایستگی را داشته باشد، به همان درجه توفیق خدمت دارد. میدان باز است و آفازادگی یا وابستگی باندها و رانت‌ها و یا تملُّق، کسی را به جایی نمی‌رساند. باید شایسته بود و بر شایستگی‌ها افزود.

اصول نظام شایستگی نزد رهبری

- پاک‌ی و امانت؛
- عبادت و معنویت؛
- اخلاص در خدمت؛
- تعبد و تعلق به نظام؛
- حسن عمل و ابتکار؛
- سادگی‌زیستی و دوری از تجمل؛
- پای‌بندی به اسلام و انقلاب و قانون اساسی؛
- استکبار ستیزی؛
- تبعیت از امام و رهبری؛
- مرزبندی شفاف با دشمن؛
- بصیرت و دشمن‌شناسی؛
- مقاومت و استقامت و مجاهدت در مسیر انقلاب؛
- میزان بودن حال فعلی افراد.

بخش سوم - نظام توان‌مندسازی

دیگر نظام و فرآیند در مدیریت منابع انسانی «توان‌مندسازی» است، که هدف آن تقویت همه‌جانبه کادر بعد از گزینش است.

در مدیریت کلان که رهبری متصدی آن است، به راهبردهای «علم سلطان است» و «ما می‌توانیم» و «خوبآوری» و ... فرایند توان‌مندسازی صورت و سرعت می‌گیرد. علم و قدرت دو عنصر اصلی توان‌مندی است. رهبری معتقد است که در صورت ضعف، مورد طمع دشمن قرار می‌گیریم. ایشان لبه تیز توان‌مندی را متوجه نیروهای مسلح می‌کند. لذا این نیرو قدرت روز افزون پیدا کرده و باعث رُهبت و ترس دشمن شده است. توانایی‌ها در مانورهای متنوع به رخ کشیده می‌شود و مستطهر به جهاد خود کفایی است. توان موشکی ایران تحت تدابیر رهبری آن‌چنان بالا و پیشرفته است که دشمن کاهش آن را به مذاکرات هسته‌ای گره زده است و تنها نیروهای مسلحی که در فرماندهی فقیه است به قوه کافی و بازدارنده رسیده است، و توان دفاع از انقلاب اسلامی و بیداری اسلامی در مرزهای اسلام را نشان داده است، که نمود آن در توفیقات مشهود سپاه قدس قابل مشاهده است. این توان‌مندی نظامی با پشتوانه دانش بومی از پایداری و توسعه بی‌نهایتی برخوردار است.

در ابعاد غیر نظامی نیز آمارهای دوست و دشمن از سرعت و شتاب مناسبی در رقابت با منطقه و جهان خبر می‌دهد. در عرصه هوا فضا، نانو، پزشکی، علوم انسانی و سایر عرصه‌های دانش با رهنمود و راهبرد «جنبش نرم افزاری» رهبری تولید علم بومی پیشرفت محسوسی را دارا شده است. نظریه اقتصاد مقاومتی که درون‌زا و برون‌گرا است، توان‌افزایی مبتنی بر ظرفیت‌های بومی را باعث شده است و تحریم را ناکارآمد کرده است، آن‌گونه که توان نظامی تهدید را بی‌تاثیر نموده است. تعداد دانشجویان فراوان که منجر به برداشته شدن تدریجی کنکور می‌شود بر رقابت علمی درون و بیرون می‌افزاید.

رهبری که خود از علم و قدرت بهره‌مند است مرتباً بر طبل توان‌مندسازی می‌کوبد و حدیث «علم سلطان است» را مکرر می‌کند و بدیهی است دانایی روز افزون به توانایی بی‌حد می‌انجامد.



اصول نظام توان‌مندسازی نزد رهبری

- علم سلطان است (دانش‌بنیانی)؛
- لزوم قوی بودن در هر عرصه؛
- رقابت در میدان سرعت و قدرت با جهان؛
- خود اتکایی و خود کفایی؛
- رهایی کامل از وابستگی؛
- اقتصاد مقاومتی؛
- استقلال فرهنگی؛
- قدرت اول بودن در هر عرصه؛
- مدیریت جهادی؛
- تکیه بر ظرفیت‌های بی پایان بومی؛
- استعداد شناسی؛
- نخبه‌پروری؛
- جنبش نرم‌افزاری و نظریه پردازی؛
- رویکرد اجتهادی به علوم تمدن ساز.

بخش چهارم - نظام جبران

خدمت‌گزاران نظام و شایستگان خدمت باید به نحو عادلانه، و در ابعاد مادی و معنوی، دنیوی و اخروی جبران خدمت شوند، تا حق آنها ایفاء گردد. رهبری جبران خدمات را صرفاً پولی و مادی نمی‌داند. خدمات گران‌سنگ چیزی نیستند که با پول سنجیده شوند. خود خادمان نیز به این مبادله و سنجش راضی نیستند. لذا باید راه‌های مختلفی از جبران را جستجو کرد، تا حریت و عزت خادمان محفوظ باشد، و به حق و قدر خویش نیز برسند، به خصوص نخبگان، خانواده شهیدان و آزادگان و ایثارگران. باید نظامی را برای جبران تنظیم کرد که دغدغه معیشت را از خاطر بزدايد و در عین حال، فروش علم و خدمت و وقت به حساب نیاید، که این امر بد تجارتی است! خادم بدون چشم‌داشت خدمت کند، و نظام مخلدوم هم تامین‌گر خادم باشد. هیچ کس محتاج نباشد و تمامی هزینه‌هایش با عزت تامین باشد. رهبری دنبال تحقق چنین نظام جبرانی است و رضایت کامل از نظام هماهنگ پرداخت موجود ندارد. در عوض جبران‌های معنوی که توسط رهبری در عرصه‌های گوناگون خدمت انجام می‌گیرد، از نظر ایشان ارزشمندتر و پرجای‌تر است، جبران‌هایی مانند بوسه زدن بر سر و روی جانبازان و تابوت شهید صیاد شیرازی، دست کشیدن بر سر فرزندان شهید، تقدیر مکرر از خاندان شهیدان هسته‌ای، رفتن به منزل آنان و پیام دادن در رثای آنها و... که در سیره رهبری به وفور مشاهده می‌شود، و بعضاً نیز نامشهود است.

در شرایط موجود، نظامیان وضعیت مناسب‌تری دارند. معلمان و اساتید شرایط نامناسب‌تری، کارگران شرایطی متوسط، و نخبگان دارای شرایط بسیار نامناسبی هستند، چرا که نظام جبران

مطلوب اسلام و رهبری متحقق نیست، و اگر جبران‌های معنوی ایشان نیز در بین نبود، عرصه خدمت دچار رکود و بحران می‌شد! به نظر می‌رسد در زمینه نظام جبران تا حد مطلوب فاصله زیادی وجود دارد و در سیاست‌های کلان اداری ابلاغی فقط یک بند به آن تعلق دارد، که مفاد آن این است که «افزایش دستمزد متناسب با ارزش بهره‌وری باشد» و این کافی نیست.

اصول نظام جبران نزد رهبری

- تقدم جبران معنوی بر مادی؛ - تامین نخبگان؛
- فقر زدایی؛^۱ - حفظ عزت و کرامت خادمان؛
- برقراری عدالت و نه تساوی؛ - تناسب افزایش جبران با افزایش بهره‌وری؛
- توجه کامل به ایثارگران.



شماره دوم
بهار و تابستان
۱۳۹۹

۱. «اساس سیاست کلی اقتصادی کشور، عبارت است از رفاه عمومی و عدالت اجتماعی. البته ممکن است یک نفر با تلاش و استعداد بیشتر، بهره‌ی بیشتری برای خودش فراهم کند. این مانعی ندارد. اما در جامعه فقر نباید باشد. هدف برنامه‌ریزان باید این باشد. سازمان برنامه و برنامه‌ریزان کشور، با این سیاست کلی و بر این اساس باید برنامه‌ریزی کنند.» بیانات در مراسم تنفيذ حکم دوره‌ی دوم ریاست جمهوری آقای «هاشمی رفسنجانی»، ۱۳۷۲.

جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

محور دوم از محورهای چهارگانه مدیریت، محور منابع انسانی (محور رشد) است. ذیل این محور چهار امر مهم مورد بحث قرار می‌گیرد: نظام‌گزینش، نظام‌شایستگی، نظام‌توان‌مندسازی و در نهایت نظام‌جبران. مقاله حاضر با تبیین این محور در سیره مدیریتی امام خامنه‌ای، اصول متعدد مرتبط با هر کدام از امور چهارگانه را به دست داد.

اصول‌گزینشی: احترام به انتصابات امام راحل (ره)؛ سعی در گزینش اصلح؛ تحقیق فراوان در انتخاب اصلح؛ جوان‌گرایی و تجربه‌گرایی به تناسب و اقتضاء؛ تاکید بر تعهد، شایستگی و تجربه؛ اتمام حجت قبل از عزل؛ فراجناحی بودن تا حد امکان؛ رعایت مصلحت نظام؛ گزینش منفصلین از مناصب به عنوان مشاور (استفاده از تجارب)؛ حفظ شخصیت و حیثیت معزولین.

اصول نظام‌شایستگی: پاکی و امانت؛ عبادت و معنویت؛ اخلاص در خدمت؛ تعبد و تعلق به نظام؛ حسن عمل و ابتکار؛ ساده‌زیستی و دوری از تجمل؛ پای‌بندی به اسلام و انقلاب و قانون اساسی؛ استکبار ستیزی؛ تبعیت از امام و رهبری؛ مرزبندی شفاف با دشمن؛ بصیرت و دشمن‌شناسی؛ مقاومت و استقامت و مجاهدت در مسیر انقلاب؛ میزان بودن حال فعلی افراد.

اصول نظام‌توان‌مندسازی: علم سلطان است (دانش‌بنیانی)؛ لزوم قوی بودن در هر عرصه؛ رقابت در میدان سرعت و قدرت با جهان؛ خوداتکایی و خودکفایی؛ رهایی کامل از وابستگی؛ اقتصاد مقاومتی؛ استقلال فرهنگی؛ قدرت اول بودن در هر عرصه؛ مدیریت جهادی؛ تکیه بر ظرفیت‌های بی‌پایان بومی؛ استعداد شناسی؛ نخبه‌پروری؛ جنبش نرم‌افزاری و نظریه پردازی؛ رویکرد اجتهادی به علوم تمدن‌ساز.

اصول نظام‌جبران: تقدم جبران معنوی بر مادی؛ تامین نخبگان؛ فقر زدایی حفظ عزت و کرامت خادمان؛ برقراری عدالت و نه تساوی؛ تناسب افزایش جبران با افزایش بهره‌وری؛ توجه کامل به ایثارگران.