

هم امتداد پیدا کرد و نتیجه‌اش پنهان کردن سرمایه در دلالی و واسطه‌گری بود، چون در واسطه‌گری معلوم نیست این فرد چقدر پول دارد.

در صورتی که سرمایه در کار تولیدی که نیاز واقعی جامعه است، آشکار و عریان می شود.

فرض کنید فردی که سرمایه‌اش در واسطه‌گری و سفته‌بازی گردش دارد، حرف ما را گوش داد و رفت در ایلام کارخانه‌ای راه انداخت، به مجرد اینکه سوله‌ای بزرگ آنجا می‌سازد، بعضی از همین بچه‌مسلمان‌ها و متدینین می‌گویند این پول‌ها را از کجا آورده‌ای، بنابراین جوی علیه او درست می‌شود و از هر طرف مورد فشار و تهدید قرار می‌گیرد، در حالی که در دست عکس این است.اگر ما فهم فرهنگی مناسبی به مردم القا کرده بودیم، می‌فهمیدیم آدمی که آمده در ایلام کارخانه می‌سازد، فرد محترمی است و باید به او احترام بگذاریم. حالا این احترام را چطور نماد بخشیم؟ آقای فرماندار و امام جمعه یک روز در هفته کارشان باید این باشد که بروند کارخانه بخش خصوصی و بگویند ما آمده‌ایم از تو تشکر کنیم که اینجا اشتغال ایجاد کرده‌ای، حالا اگر مشکلی داری و کسی تو را اذیت می‌کند ما در خدمتیم. از طرفی صدا و سیما ایستان، گزارش این بازدید او آن سخنان فرماندار و امام جمعه را از رادیو و تلویزیون پخش کند تا هم زوایه دید مردم نسبت به آدمی که پول خود را از اقتصاد مخفی بیرون می‌کشد و اشتغال و تولید ایجاد می‌کند، عوض شود، هم آن سرمایه‌گذار دلگرم و خیالش راحت شود.

چقدر به صورت میدانی با این فضا مواجه شده‌اید؟

اینها که می‌گویم مصداق‌های عینی‌اش را دیده‌ام. تا زمانی که این فرهنگ در مناطق محروم هست، ضریب تولید و اشتغال در آن مناطق بالا نخواهد رفت. اگر در این مناطق کسی سرمایه‌گذاری کند، هر کسی هر مشکلی دارد به این آدم فشار می‌آورد، هر کسی بچه‌اش بیکار است سراغ این فرد می‌رود که بچهارم را استخدام کن. امام جمعه نامه می‌نویسد که این فرد از خانواده مستضعفی است، استخدام کن، فرماندار تلفن می‌کند که این آشای ما را هم در نظر بگیر، در حالی که آن کارخانه‌دار، ۱۲ کارگر بیشتر نمی‌خواهد، اما روزی دهها در خواست، سفارش و پادداشت برایش می‌آید و همه گلایه می‌کنند چرا این یک نفر را که ما معرفی کردیم، استخدام نکردی.

فشار وحشتناکی است.

همین فشار روانی اجازه نمی‌دهد او آنجا تنفس کند، بنابراین وقتی خواست تولید کند، می‌آید جاده کرج تا در آن شلوغی گم شود و بعد شما در باره عدالت اقتصادی و سرمایه‌گذاری حرف می‌زنی که چرا همه سرمایه‌دار درصفهان و جاده کرج و تهران متمرکز شده‌است. چرا سرمایه‌ها ایلام و سیستان و یلوچستان نمی‌رود.

در واقع شما از عوامل نهانی سخن می‌گویید که از جنس فولاد، سوله، ماشین تراشکاری یا سیستم‌های آی تی و فناوری اطلاعات نیست اما بر همه اینها سایه می‌اندازد.

می‌خواهم اهمیت آن عامل فرهنگی را گوش‌زد کنم که وزیر صنعت باید این فهم فرهنگی را داشته باشد. قبول دارم که ما قوانین مزاحم زیاد داریم، قبول دارم نیروی انسانی آموزش‌نیده زیاد داریم. همه اینها سر جایش درست، اما متغیری داریم به نام فرهنگ که چتر خود را بر سر این عوامل می‌گستراند و شما به عنوان وزیر باید اتاق فکری داشته باشید یا ۱۰ تا ۱۵ نفر دمنخه و بگویید بیا باید فرهنگ موانع تولید را شناسایی کنید و به اقتضای هر منطقه و استان به من طرح

و ایده دهید.

اینها را منظور نیست که مانسخه‌ای واحد برای همه مناطق بنویسیم.

شما تاگزیرید بروید در سطح مناطق مختلف و از نزدیک ببینید در آن منطقه چه می‌گذرد، فرهنگ مردم چه شکلی است، بنیش آنها به هر آنچه تولید را تحت تأثیر قرار می‌دهد، چیست. از طرفی اعتیاد به درآمدهای نفتی باعث شده ما از واقعیت‌ها منگف شویم. ما اگر نفت نداشته‌یم، به تدریج کار مندان ما می‌فهمیدند این کارخانه باید بچرخد و ارزش افزوده داشته باشد تا دولت مالیات بگیرد و حقوق ما را بدهد، بنابراین کارشناس و مدیر ما نمی‌توانست که تولیدکننده بیاید و بگوید من این مسائل را دارم و با التماس بگوید تو را به خدا بیا به این مسئله ما توجه کن. آن وقت، شما به عنوان کارمند و کارشناس و مدیر می‌رفتید در آن کارخانه و می‌گفتید من مأمورم هر روز در کارخانه‌ها بچرخم و ببینم مسئله‌ای ندارید. تا ما برویم حل مشکل کنیم.

پس اگر در آمده‌ای نفتی نبود، دولت و مدیران، خود را و امدار بخش خصوصی حس می‌کردند و سلسله‌ای از تغییر رفتارها پدید می‌آمد.

ما در کنار آن فرهنگ استبدادی می‌آید و توجهی به نقش فرهنگ در توسعه، ۱۲۰ سال است که در آمده‌ای نفتی داریم و این در آمده‌ها همه را مدعی دولت کرده‌است. در استان‌های بزرگ ما ۴۰ مدیر کل وجود دارد، وقتی شورای اداری بر گزار می‌شود، این تعداد از مدیران دور یک میز می‌نشینند. من در این فضاها قرار گرفته‌ام و آنچه می‌گویم برآمده از این تجربه زیستی است. حالا در همین شورای اداری، استاندار می‌گوید، دو ماه دیگر قرار است رئیس‌جمهور بیاید استان، ما به ۱۰ نفر از شما- هر نفر پنج دقیقه- وقت می‌دهیم، شما هم فهرستی از مشکلات خودتان را بنویسید و به من بدهید تا من بگویم به چه کسی وقت بدهم. حالا توجه کنید تمام این ۴۰ نفر به جای اینکه فکر کنند کدام مشکل را خود من می‌توانم حل کنم، چه منابعی در خود استان هست که می‌تواند مشکل را حل کند. در پرفشارت‌های جان‌شمار بزرگ‌های ما، ما به آن دیگری بدبخت هستیم، پس پول را به ما بدهید و این پول کجاست. این پول در آمدن نفت است و فرض مدیران ما این است که چون رئیس‌جمهور دستش در در آمده‌ای نفتی و بودجه باز است، پس اگر ما بتوانیم دلش را بسوزانیم و توجهش را جلب کنیم، این پول را به ما می‌دهد.

شما از نزدیک اینها را دیده‌اید؟

من رئیس برنامه و بودجه استان بودم. می‌دیدم مدیر کل ما تصویری از کار خود ارائه می‌کند که اشک آدم درمی‌آید، بدون آنکه فکر کند الان راندمان موجود سازمان چیست؟ منابع بافعل و باقلم‌های که من می‌توانم، از محیط خود به دست آورم، کدام است. اولین راهی که به نظرش می‌رسد، انعکاس مشکل به رئیس برنامه و بودجه استان است و اگر در استان حل نشد، همه استانداران را دنبال رئیس‌جمهورند که به استان بیاید تا ببریم محرومیت‌ها را نشانش دهیم و پول بگیریم. شاید به ندرت استانداری را پیدا می‌کنید که برود سراغ رئیس دانشگاه استان و بگوید جمعی از استادان دانشگاه ما معرفی کنید که در قالب قراردادی مطالعه کنند و ببینند در این استان چگونه می‌توان منابع مختلف را شناسایی کرد و به مدار تولید آورد یا بیایند در ادارات مختلف بررسی کنند چگونه می‌توان راندمان کار را بالا برد؟

و حاصل این نوع نگاه چیست؟

محصول این رخداد این است که توسعه‌نیافته‌ترین استان‌های ما همان استان‌هایی هستند که بیشترین منابع طبیعی را دارند. شما بروید در روستاهای مازندران، در کنار آن طبیعت زیبا، فقر غیر قابل‌کنتمانی به چشم می‌آید. بروید

گفت‌وگو

سرویس اجتماعی، ۰۸۴۹۸۴۴

خوزستان، چهار فصل می‌توان آنجا کشاورزی کرد اما خوزستان پر از فقر است. اینها تأثیرات فرهنگی درآمدهای نفتی در نظام فکری ماست.

گاهی نهادهای ما از فرط عمل‌زدگی در اتاق تاریک تیری پر تاب می‌کنند، در صورتی که اگر آن عمل‌زدگی نبود، ما اولویت را به روشن کردن فضا می‌دادیم. نگاه شما به این همه پر آکندگی و شلختگی در رفتار نهادهای ما چیست؟

نگاه کنید. ما بعد از انقلاب، انتخاباتی راه انداختیم که دچار ضعف‌های جدی است، کسی هم جرئت نمی‌کند در این باره حرف بزند، چون تا شما در این باره نخواهید اظهار نظر کنید، می‌گویند این مخالف دموکراسی است. تعارف را بگذاریم کنار، ما نمایندگان یکبار مصرف داریم.

منظور تان از یک‌بار مصرف چیست؟



یک کاربلد ندارید، بفهمد اصلاً این را نباید نشان داد، چون این دیدگاه، مثل بنزین پاشیدن بر زبانه توغعات است و انتظارات را تشدید می‌کند. وقتی شما در اقتصاد دخالت می‌کنید و پشت‌ویترین بقالی می‌نویسید که ماست دولتی رسید، این چه انعکاسی دارد؟ یعنی وقتی ماست گران شد، فحش بده به دولت. در حالی که گران شدن ماست مربوط می‌شود به یک فرآیند دیگر. باران نباریده، علف تروبیده و دام به اندازه کافی رشد نکرده و حالا محصولش که ماست است نمی‌آید بازار و شما باید خودتان را با این شرایط تطبیق دهید، اما شما در محاوره‌های مردم می‌بینید که به دولت فحش می‌دهند.

خب به نوعی می‌شود گفت خود دولت مردم را به این نگاه معناد کرده‌است. به قول شما وقتی این حجم از دخالت دولت در اقتصاد وجود دارد، و قطعی است مردم گرانی ماست را هم از چشم دولت ببینند، البته از زاویه‌ای دیگر دولت هم یکسری وظایف حاکمیتی دارد.

می‌دانم اما شما باید وظایف حاکمیتی را تفکیک و نسبت آن با سبب‌زمینی و ماست دولتی را ارزیابی کنید، البته همه ما در این خرابی‌ها سهیمی داریم و از طرفی از همه این خرابکاری‌ها سود می‌بریم، بنابراین خوش‌مان از این بحث‌ها نمی‌آید، چون شما بلافاصله می‌گویید ما که با این حقوق‌ها نمی‌توانیم زندگی کنیم، پس چرا شما دارید سبب‌زمینی دولتی را از بر سؤال می‌برید. همه ما در این کجروی‌ها ذی‌نفع هستیم. وقتی دولت‌ها نفت را بفروشند و بدهند من و شما بخوریم، طبیعی است کیف می‌کنیم، بنابراین هر آدمی علیه این جریان فروش نفت و تبدیل آن به ماست ارزان حرف بزند، می‌گویند این آدم شکمش سیر است و نفشش از جای گرمی بلند می‌شود.

مثل این است که ابزار اعتبار را از دست معناد می‌گیرند، البته این داستان را از آن سو هم می‌توان دید که نهادهای ما با نوع سیاستگذاری‌شان و اجازه ندادن به شکل‌گیری اقتصاد خصوصی، ملت را ممتنان این نوع نگرش کرده‌اند.

ساده‌انگاری در فرهنگ عمومی و مدیران ما اجازه نمی‌دهد چالش‌های ما حل شود. مثال می‌زنم. مقوله مشکل جمعیت، عوامل بسیار



وقتی نماینده ما نگاه کلان ندارد، دنبال مدیر استثنائی هم که می‌رود یا این پیش‌فرض است که بعداً به او سفارش و یادآوری کنند که من شما را آوردم، پس آدمی را که من می‌گویم استخدام می‌کنید. اینها آثار و تبعات آن فرهنگ تاریخی طایفه‌گری ماست. ما یک روزی می‌گفتیم ما مال ایل قاجار هستیم، بنابراین نسبت به ایل‌های دیگر امتیاز داریم، حالا همین روحیه طایفه‌گراییی منتقل شده به جری‌بان‌های سیاسی که یکی به دیگری تلفن‌کنند و بگویند این آدم از خودمان است

یعنی در هر دوره، ۷۰درصد نمایندگان مجلس عوض می‌شوند. اینها برای اینکه دور بعد رأی بیاورند، باید توجه‌ها را جلب کنند و توجه ما مردم به واسطه چه جلب می‌شود؟ به واسطه سازدهای بزرگ و کار فیزیکی تا مردم بگویند عجب نماینده خوبی است، بنابراین همه‌شان راه می‌افتند که ببینید این سالن ما را، این جاده ما را بسازید. هیچ کسی دنبال این نیست که ما یک رئیس منطقه آموزش و پرورش قوی را آوردم، که به مدیر و معلم‌ها بتواند انگیزه، دانش و حرکت بدهد. چرا؟ چون آن مطالبه از جنس سازه و کار فیزیکی نیست.

در واقع شما می‌گویید وقتی فهم ما محدود می‌شود،

این فهم محدود در حوزه آگاهی و فرهنگ، انبوهی از مطالبه‌ها و کنش‌های اشتباه را حتی به سیستم مدیریتی تحمیل می‌کند.

وقتی نماینده ما نگاه کلان ندارد، دنبال مدیر استثنائی هم که می‌رود یا این پیش‌فرض است که بعداً به او سفارش و یادآوری کند که من شما را آوردم، پس آدمی را که من می‌گویم استخدام می‌کنید. اینها آثار و تبعات آن فرهنگ تاریخی طایفه‌گری ماست. ما یک روزی می‌گفتیم ما مال ایل قاجار هستیم، بنابراین نسبت به ایل‌های دیگر امتیاز داریم، حالا همین روحیه طایفه‌گرایی منتقل شده به جریان‌های سیاسی که یکی به دیگری تلفن‌کنند و بگویند این آدم از خودمان است. حالا چه اصلاح‌طلب باشد چه اصولگرا. اصلاً همین که می‌گوید این از خودمان است، یعنی می‌شود این را مدیر کنیم. اینها موانع فرهنگی در سیاست‌ورزی ماست که اجازه نمی‌دهد استعدادهای دارای صلاحیت ما در موضع مدیریت قرار بگیرند و مشکلات را حل کنند. وقتی شما می‌دانید آمدن و پست گرفتن شما مدیون فلان نماینده مجلس است، می‌دانید اگر او رأی نیاورد، شما هم باید بروید و چون این گونه فکر می‌کنید، شما هم باید کارهایی بکنید که این نماینده رأی بیاورد. دقت می‌کنید؟ شما در این آموزش و پرورش هستید و مهم‌ترین مسئله‌تان عاقدتا باید انگیزه، دانش و مهارت‌های تربیتی معلم‌ها باشد اما دارید ساختمان مدرسه می‌سازید یا دنبال راضی کردن نماینده مجلس رفته‌اید. من در کلاس‌های آموزشی‌ای که دارم به سختی می‌توانم توضیح دهم، یکی از عوامل مهم کندهی فرهنگ ما مربوط به پدیده‌های قبل از انقلاب است. با اینکه با گوشت و پوست لمس کرده‌ام که همچنان بخش مهمی از مشکلات ما، چالش‌های فرهنگی قرون گذشته به خصوص قاجار و پهلوی است اما اگر همین را با مثال و مقدمه توضیح ندهم، دانشجو می‌گوید، ۴۰سال از انقلاب گذشته اما اینها همچنان دارند مشکلات خود را حواله می‌دهند به دیگران.

گاهی تحلیل‌هایی چه از سوی مذهبی‌ها، چه خارج‌نشین‌ها و… ارائه می‌شود که اوضاع ما قبل از انقلاب خیلی بهتر بود. جالب است آن خارج‌نشین یا مترس و میزان‌های خودشان، اما به می‌گویند و آن مذهبی‌هم با شاخص‌های خودش، این را به یک نتیجه می‌رسند.

فرض کنید شما مدیر مدرسه‌ای دارید که با چوب می‌خواهد بچه‌ها را ادب کند. تصور کنید قبل از انقلاب مثلاً ۱۰هزار مدرسه داشتید، حالا به ۲۰۰ هزار مدرسه رسیده‌اید، خب در کنار و جنبه مثبت افزایش خیابان‌های آسفالتهای فرهنگی را در اعماق روستاها منتشر می‌کنید. الان میزان طلبکاری مردم از حاکمیت برای حل مشکلات‌شان بسیار وحشتناک است.

مثال می‌زنید؟

جایی زلزله می‌آید، با طرف مصاحبه می‌کنند، طرف می‌گوید آقا! ما توالت نداریم. دقت می‌کنید؟ توالت ساختن دو تا دیوار می‌خواهد و یک پارچه که بکنشی جلویش. این روستایی منتظر است دولت بیاید و این توالت را بسازد، اما مصیبت بزرگ‌تر این است که شما به عنوان صداسوسیا می‌آید در تلویزیون نشان می‌دهید، یعنی در تلویزیون هم

بیچیده‌ای دارد. اما شما حداکثر کاری که می‌کنید این است که قانونی بنویسید و بگویید هر وقت بچه‌ها داشته باشید، ما به شما وام یا خانه می‌دویم. حالا هی می‌پرند کسی می‌کنید این قانون موفق می‌شود؟ می‌گویم بله در حد یک تسکین دهنده، چندصدی از مسئله را حل می‌کند اما همین سُمكن‌ها خواب‌آور است و ما را از اصلاح اساسی کشور غافل می‌کند. از طرفی توجه کنید که اساساً قانون‌نویس خوشش نمی‌آید شما این حرف‌ها را ازیند، می‌گویند شما از قانون حمایت کنید. می‌گویم من با پوست و گوشتم می‌فهمم این قانون، مسئله را به شکل ریشهای حل نمی‌کند، چون آن آدمی که برای رسیدن به وام، بچه می‌آورد، بعد نمی‌تواند این بچه را تربیت کند، یعنی شما از اشتباه محاسباتی آدها سود می‌برید، برای اینکه مشکل افزایش جمعیت را حل کنید.

شاید هم بشود گفت کسانی می‌روند آن وام را می‌گیرند که از قبل تصمیم گرفته‌اند بچهدار شوند، حالا موقعیت را مناسب می‌بینند و آن وام را هم می‌گیرند. به عبارت دیگر وام، محرک نیست.

غصه ما این است که ۱۶سال پیش مقام معظم رهبری فرمودند هر تصمیم مهم، هر لایحه و سیاستی پیوست فرهنگی می‌خواهد اما چون فهم ما از فرهنگ را در حد برپایی شعارند دینی، ساختن مسجد و برپایی نماز-جماعت بود، جریان پیوست فرهنگی پیش رفت. در همین سنیا، چقدر تصمیمات بزرگ گرفته می‌شود. ما دیگر مقدس‌تر و ولایتی‌تر از سپاهی‌ها نمی‌داریم. از دوستان مان پرسید چقدر پیوست فرهنگی برای تصمیمات خود نوشته‌اید. مثلاً عزیزی که می‌آید سربازی خود را در سپاه می‌گذراند، در ورود به مجموعه سپاه چه ویژگی‌هایی دارد، وقتی دو سال سربازی او تمام می‌شود، چه تغییر و تحولاتی در او روی می‌دهد. آیا علاقه او به وطن افزایش پیدا کرده‌است؟ حسن مردم‌دوستی در او تقویت شده‌است؟ خب! اگر همین طور سرتان را خرازانید و گفتید کسی اینها را اندازه‌گیری نکرده، نشان می‌دهد حرف آقا را گوش نکرده‌اید، برای اینکه شما باید برای ورود و خروج سربازهای‌تان، پیوست فرهنگی می‌نوشتید. چقدر شنیدید؟ من عمداً این بحث را با شما در میان می‌گذارم، و گرنه ما همین چالش را در نیروی انتظامی، ارتش و به طریق اولی در دستگاه‌های اجرایی هم داریم. شما اگر می‌خواستید برای همین لایحه جمعیت، پیوست فرهنگی بنویسید، تغییرات زیادی در متن همین قانون اتفاق می‌افتاد. ممکن بود اصلاً خیلی از جوامع مالی حذف شود و اتفاقات دیگری بیفتد.

یکی از آن اتفاقات مثلاً چه می‌تواند باشد؟

یکی از دلایلی که زن و مرد وقتی یک یا نهایتاً دو بچه می‌آورند به این جمع‌بندی می‌رسند که دیگر بیشتر از این ظرفیت نداریم. این است که شما زن را از خانه بیرون آورده‌اید و با او شغلی داده‌اید، در حالی که اشتغال آن زن، مشابه اشتغال مردان است. من البته با تحصیل و کار کردن زن مسئله‌ای ندارم، ولی اگر شما می‌خواهید خانواده را حفظ کنید، باید سیاست اشتغالی داشته باشید که به واسطه آن فضای کسب و کار را به محلات ببرد، یعنی آن زن، ضمن اینکه بچه‌داری می‌کند، در وقت اضافه فکر در اقتصاد نقش ایفا کند و به لحاظ شغلی هم به ارضای روحی برسد، نه اینکه آن زن، صحیح‌بچه را بفل کند و به دنبال تاکسی کنار خیابان بیایند تا بچه‌ها را به خانه پدر و مادر ببرد، بعد مرد شرکت و بعد ازظهر برسد خانه. طبیعی است که باو بگویند: دو تا بچه هم اضافی است، کش یک بچه داشته‌با اصلاً بچهدار نمی‌شدم.

مصداقی از یک ایده عملی برای پیوست فرهنگی جمعیت می‌توانید مثال بزنید؟

مثال می‌زنم. اگر شما پیوست فرهنگی می‌نوشتید می‌رفتید وزیر صمت را صدا می‌زدید و می‌گفتید اگر ما بخواهیم خانواده و جمعیت را حفظ کنیم، باید یک نظام اشتغال متفاوت در جامعه توسعه بدیم، مثلاً به سمت صنایع الکترونیکی‌ای بروید که بتوانیم در دل محلات

۹ جوان

روزننامه جوان | شماره ۶۴۸۸

و خانه‌ها برویم و از این علمی که به دختران خود اضافه کرده‌ایم، بهره ببریم اما شما امروز زن خانواده را بیرون کشیده‌اید و در رشته معدن و ماشین آلات کشاورزی یا عمران و مکانیک به او درس داده‌اید تا کار کند. محل کار ایسن دختران و زنان کجاست؟ در کارخانه و صنعت، مگر اینکه بگویید آن خانم، مهندس شد اما اشکالی ندارد حالا می‌رود در یک شرکت حسابداری می‌کند، در صورتی که منابع انسانی و سرمایه‌ای کشور را تلف کرده‌اید.

اگر نخواهید جمع‌بندی کنید، گره اصلی ما در این فقر رفتاری که اجازه نمی‌دهد اقتصاد و فرهنگ ما بسامان شود، کجاست؟

به نظر من مشکل ما فقر دانش و مهارت مدیران است، نظام ناقص مردم‌سالاری که ما راه انداخته‌ایم، نمی‌گذارد مدیر پخته‌ای به وجود بیاید. چرا؟ چون عمر مدیری‌ها کوتاه است، گاهی حتی ممکن است مدیری ۱۰سال در آموزش و پرورش هم باشد اما همیشه تصمیمات راهبردی خودش را یک سال و دوساله تعریف می‌کند، چون احتمال می‌دهد ۱/۵سال دیگر که انتخابات مجلس است، کنار گذاشته شود. اصلاً از کجا معلوم این مجلس، ما را ببیندند. حالا ممکن است ترکش‌های انتخابات مجلس به او نخورد اما یک سال دیگر انتخابات ریاست جمهوری است و مدیر ما می‌گوید نیم رئیس‌جمهور بعدی حتماً عذر مرا می‌خواهند، یعنی شما در این کشور وزیر آموزش و پرورش می‌پیدا نمی‌کنید که در ذهن خود تصور کند من ۱۰سال در اینجا ماندم کارم، بنابراین کارهایی بنیادین شروع می‌کنم. همواره دوساله فکر می‌کند.

و این دوساله فکر کردن، همه برنامه‌های او را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد.

ممکن است مدیریت با ۱۰سال هم طول بکشد اما دوساله می‌اندیشد. شما نگاه کنید. ما در بعضی از بخش‌ها که موفقیت داریم، مثل بخش تولید تسلیحات نظامی، یکی از دلایل این موفقیت وجود آدم‌های بااستعداد، معتقد و ولایت‌پذیر است اما یک شاخص جدی هم در اینجا کار می‌کند و آن احساس ثباتی است که در این افراد وجود دارد، یعنی طرف می‌گوید بروی‌های که شروع کرده‌ام، از من حمایت می‌شود تا کار را تمام کنم، بنابراین آن ثبات ۱۰ تا ۱۵ساله هم افزایی فوق‌العاده‌ای در آن پروژه ایجاد می‌کند.

به نظر م ما گرفتار نوعی اعتماد به نفس کاذب هم هستیم، بنابراین نیاز نمی‌بینیم به شکل جدی بیشش دیگران و نگاه آنها به موضوعات را مطالعه کنیم.

وقتی در جامعه‌ای ضریب تعلق بالا باشد، شما رئیس که می‌شوید، افراد می‌آیند می‌گویند، خوب شد فرد قبلی رفت و شما آمدید. در جلسات برای اینکه دامه‌کار خودشان را اثبات کنند، شروع می‌کنند به تأیید حرف‌های شما، بنابراین شما خیلی‌زود احساس می‌کنید من خیلی فرد مناسبی برای این کار هستم و اصلاً این پست، حق من بوده و حتی این پست برای من کم است، در حالی که همه مدیریت‌های جمهوری اسلامی- چون می‌خواهیم به سسکی مدیریت کنیم که هم ندیای‌مان را بسازیم و هم قیامت‌مان را-باید این احساس را داشته باشیم که من برای این مسئولیت کم هستم. این احساس درونی موجب تواضع واقعی می‌شود. در غیاب آن تواضع واقعی مدیران ما خیلی زود خودشان را گم می‌کنند، مثلاً نماینده مجلس ما دو هفته اول مشورت می‌کند، بعد از دو هفته وقتی از مسائل کشور اطلاعاتی سطحی پیدا کرد، دیگر حوصله گوش کردن ندارد. می‌گوید مرا دعوت کنید تا من رهنمود بدهم، شما چطور مشکلات‌تان را حل کنید. بعد وقت می‌خواهد برود در شورای اداری دیدگاه‌هایش را مطرح کند.

اینها را از نزدیک دیده‌اید؟

بله، اینها را لمس کرده‌ام. شما نه علوم تربیتی خوانده‌اید و نه در مدیریت یک مرکز آموزشی عمق دانش دارید، حالا نماینده مجلس شده‌اید، آن وقت به وزیر آموزش و پرورش می‌گفتی که دکترای علوم تربیتی است می‌گویید بنشین تا من بگویم شما در آموزش و پرورش چه کار کنید؟

این اتفاق از کجا آب می‌خورد؟

این اتفاق، باز خورد نظام تعلق در کشور است که این نماینده مجلس وقتی می‌رود به منطقه و استان، همه می‌خوانند یا او ملاقات کنند، عکس بگیرند، از تباط برقرار کنند و از موقعیت او سوءاستفاده کنند. چرا؟ چون ما قرن‌ها آدم‌هایی را که مناسب حکومتی می‌گرفتند آدم‌های مهمی تلقی می‌کردیم- و الان که طرف، نماینده مجلس می‌شود، در افکار توده مردم آدم مهمی جلوه می‌کند. به واقع ما عقل‌مان را احضار نمی‌کنیم و همچنان آن فرهنگ غلط است که بسیاری از تصمیمات را می‌سازد.

نقطه ضعف اشتراکی مدیران ایرانی را در چه می‌دانید؟

تقریباً همه مدیران ما در ضعف عمده دارند، فهم‌شان از اقتصاد و فرهنگ بسیار ضعیف است. حالا چرا رقتم سراغ اقتصاد و فرهنگ. برای اینکه در این دو مقوله، همه مدیران ما خواننده‌خواه مداخله و از بنیاد جامعه استفاده می‌کنند که هدفی را محقق سازند. از طرفی هر کسی به خودش اجازه می‌دهد وزیر آموزش و پرورش شود، فرماندار و امام جمعه شود، خب این چه‌راهه که در افکار و رفتار مردم مداخله می‌کنند، باید فهم درست و عالمانه‌ای از اقتصاد و فرهنگ داشته باشند. حالا شما می‌گویید ما نمی‌توانیم وزیر آموزش و پرورش پیدا کنیم که هم تعلیم و تربیت را خوب بفهمد، هم اقتصاد را بلد باشد، می‌گویم بسیار خب! قبول. لاقلاً آدم متواضعی را-استحان کنید و اول وزارت، دوره آموزشی ۱۵روزه برایش بگذارید و بگویید اینکه به شما اجازه داده‌اند پنج مشاور بگری بید، یکی‌شان حتماً باید مشاور اقتصادی باشد، شما هم کم حرف بزنید و کم سخنرانی کنید. هر وقت هم سخنرانی دارید، سخنرانی‌تان را بنویسید به آن اقتصاددان بدهید تا تغییراتی در آن سه و وجود بیاورد. اجازه بدهید مشاور فرهنگی شما متن سخنرانی‌تان را تعدیل کند.

مثلاً این کار است که در دنیا انجام می‌شود.

بله، اصلاً چسرا رئیس‌جمهوری آمریکا کم حرف می‌زند و از روی متن می‌خواند؟ بیسواد که نیست. ما در کشورمان فرهنگ غلطی داریم که فکر می‌کنیم اگر کسی مهم‌طور حرف‌زند، آدم بسواد است. اتفاقاً این آدم بیسواد است. نمی‌فهمی در چه موقعیتی هستی که یک جمله غلط تو برای ایک ملت چقدر هزینه‌درست می‌کند. یکی از رئیس‌جمهورهای قبلی در جلسه خصوصی جمله‌ای گفت که میلیاردها هزینه بابت همان جمله به کشور تحمیل شد. حضرت آقا! نگاه کنید. می‌خواهند سخنرانی کنند یادداشت دست‌شان است. ما می‌فهمیم ایشان در استند کلمت فکر کرده‌اند که مثلاً راجع به آدمی که می‌خواهد علیه ما اقدام کند چه کلمه‌ای را به کار ببرند که به اندازه و عادلانه باشد.

یعنی استفاده از آن کلمه، هیجانی و ناگهانی نیست.

بله به همین دلیل است که امروز حرف حضرت آقا ثبت می‌شود، ۱۵سال بعد هم که مراجعه می‌کنید، می‌بینید حرف همچنان تازه و نواست. برای اینکه در واقعیت‌های علمی ریشه دارد و محاسبه و فکر شده است. حالا از این آسیب‌ها در مدیریت‌مان زیاد داریم و مخصوص یک نهاد و دو نهاد هم نیست.

و در نهایت بزرگ‌ترین چالش مدیریتی‌مان؟

ما هنوز امر مدیریت را به عنوان علم به رسمیت نمی‌شناسیم و برای پیدا کردن دانش، مهارت و هنر مدیریت، تواضع لازم را نداریم که صاحبزنان را دعوت کنیم و بشنویم.