

## سر مقاله

به امام علی گفت عاقل را برای ما توصیف کن.  
گفت: عاقل کسی است که هر چیز را در جای خود قرار دهد.  
پس گفت که جاهل را برای ما توصیف کن.  
گفت: این کار را کردم.

در دوران اخیر، بارشده و شکوفایی صنعت و اقتصاد در برخی از کشورها و شرکت‌های بین‌المللی مسأله‌ی انتخاب و به‌کارگیری افراد مسأله‌ای اساسی و یکی از شاخص‌ترین تصمیمات مدیران ارشد در سازمان‌ها و شرکت‌ها بوده است. و کونوسوکی ماتسوشیتا، صاحب و مدیر شرکت ماتسوشیتا الکترونیک در کتاب خود به نام «برای لقمه‌ای نان» می‌گوید: «چنین پیش آمد که رئیس هیأت مدیره شرکت به دلیل ناندردستی ناچار از کناره‌گیری شد و رئیس شرکت به جای وی نشست. جایگاه ریاست شرکت خالی ماند که باید به وسیله یکی از چهار معاون شایسته و کاردار شرکت پر شود. اما من احساس کردم که اکنون ما به چیزی نامتعارف نیاز داریم. من می‌خواستم کسی را که به راستی استثنایی بود در آن جایگاه ببینم. نخست، من باور داشتم که رئیس شرکت باید مردی باشد بر خوردار از نوآوری و ابتکار و توانا بر برگرداندن اندیشه‌ها به عمل و به اندازه بسنده‌های جوان، تا بتواند برای دستیابی به آماج‌های خود دست کم ده سال زمان در پیش داشته باشد.»

و کیم - چونگ، مدیر گروه و دووه که در کتاب «سنگ‌فرش هر خیابان از طلاست» در این زمینه چنین می‌گوید: «سیاست‌دویو، برای جذب و به‌کارگیری صحیح از پرسنل خود این است که از ابتدا کارکنان خود را با توجه به استعداد و توانایی‌شان در پست اصلی و مناسب فرد قرار می‌دهد. زیرا به نظر من برای اداره‌ی بی‌دردسر و بدون اشکال یک مؤسسه، این روش کاملاً ضروری است. و وی چنین ادامه می‌دهد:

«در جامعه هر کسی صندلی مخصوص به خود دارد و زمانی که همگی در صندلی‌های واقعی خود قرار بگیرند، جامعه بدون هیچ اشکالی فعالیت کرده و کارها در نهایت آرامش و سرعت پیش می‌روند. زیرا هر کسی مسؤولیت واقعی خود را عهده‌دار می‌باشد. نقش افراد در جامعه نیز همانند جایگاه واقعی آنان با یکدیگر تفاوت دارد. بنابراین بسیار مهم است که فرد در جایگاه اصلی خود باشد و کاری که باید انجام دهد.»

بنابراین باید ببینید که آیا کار واقعی و اصلی خودتان را انجام می‌دهید یا خیر؟ چنانچه کار اصلی خود را انجام نمی‌دهید، یک ضایعه برای جامعه‌تان محسوب می‌شوید، زیرا هیچکس نمی‌تواند در جامعه کار واقعی شما را به جای شما انجام دهد و چنانچه به جایگاه اصلی خود در جامعه بازگردید، هیچکس نمی‌تواند جانشینی برایتان انتخاب کند، زیرا همه افراد اجتماع در جای اصلی خود قرار دارند.»

آنچه که نقل شد شاهد این امر است که جهت‌گیری بارور در یک سازمان به دنبال انتخاب افرادی به وجود می‌آید که دارای سه ویژگی باشند: ویژگی فردی، عشق و تفکر بارور، خرد  
بنابراین در انتخاب افراد خرد، به عنوان ویژگی اصلی مطرح می‌شود. اما خرد واقعاً چیست و چه نقشی در باروری سازمان دارد؟

به گفته‌ی اریک فروم، خرد، بُعد سوم، یعنی عمق است که به جوهر اشیاء و فرآیندهای می‌رسد. گرچه خود از هدف‌های عملی زندگی (سازمان) جدایی ندارد، ولی وسیله و بلاواسطه عمل هم نمی‌باشد. وظیفه آن شناختن، فهمیدن و به چنگ آوردن و ربط دادن شخص به اشیاء (اجزاء سازمان) از طریق درک و فهم آنهاست.

بنابراین مهمترین شاخص‌ها در به‌کارگیری افراد آگاهی از این امر است که آیا تصور و درک، سازگاری و هماهنگی، روش کار مبتنی بر نگرش سیستمی دارند یا نه و به خرد (عقل) متکی هستند یا نه؟

به نظر می‌رسد که مدیریت استراتژیک و اجرایی بایستی با وقوف بر برنامه‌های سازمان توسط کسانی انجام شود که توانایی طرح و اجرای برنامه تحولات اساسی، برنامه‌ریزی تلقینی و گروهی شرکت‌ها و مؤسسات و تعیین نقش ملی برای شرکت‌ها و مؤسسات در محورهای چهارگانه‌ی فن آوری، نیروی انسانی، نرم‌افزار و سخت‌افزار را داشته باشد.  
اما مدیریت نوین در چه راستا و مسیری می‌تواند مجموعه نیروهای خود را هدایت نماید.