



الگوی مدیریت جهادی همه با هم

کلی علی قاسمیان، مرکز آموزش شهید فروزنده ساری

مدیریت اثربخش (با نگرش سیستمی)

بر اساس یکی از تعاریف، اثر بخشی را درجه رسیدن به اهداف سازمانی نامیده اند. در نگرش سیستمی به سازمان، مدیر به هدف رسمی سازمان که عبارتست از: تأمین منافع ذینفعها، می اندیشد، اگر سازمانی منافع ذینفعها را تأمین نماید می توان پی به اثربخشی فعالیتهای آن سازمان و مدیریتش برد.

حال در بین سازمانها و نهادهای دولتی موجود اگر بخواهیم میزان اثربخشی آنها را مورد سنجش قرار دهیم؛ بیشک جهاد یکی از ارگانهائی است که بالاترین درجات رسیدن به اهداف و اثربخشی را در رابطه با ذینفعها بهخود اختصاص داده است. قضاوت هریک از ذینفعان مذکور بالاخص مشتریان (روستائیان محروم)، جامعه و دولت (بهمعنی فراگیران) که بیانگر رضایت آنان از خدمات جهاد است ادعای فوق را به اثبات میرساند.

در این رابطه بیان نمونهای از قضاوت معمار بزرگ جمهوری اسلامی ایران و جهاد حضرت امام خمینی ره کافی بهنظر میرسد که می فرمایند: جهاد شمایل دنیای آزادی و استقلال و عرصه کار و تلاش و پیکار بر علیه فقر و تنگدستی، رذالت و ذلت است. بدیهی است این رهتوشه را باید مرهون تلاشهای خالصانه کارکنان، کارشناسان و مدیریت اثربخش با روحیه جهادی داشت.



جهاد شمایل دنیای آزادی و استقلال و عرصه کار و تلاش و پیکار بر علیه فقر و تنگدستی، رذالت و ذلت است



و حضور و هدایت جمعی در میادین جنگ، بازسازی مناطق جنگی و سیل و زلزله و عمران روستاها و برنامه ریزی، هدایت و اجرای طرحهای تولیدات زراعی و دامی، شیلات، جنگل و مرتع و توفیق در این عرصهها بالاخص افزایش تولیدات دامی و مواد پروتئینی و خودکفائی گندم (مشارکت در اجرا) همواره با آن همراه بوده است.

مدیریت تغییر (انعطافپذیر)

سیالیت و قابلیت انطباق سریع با تغییرات چه در مأموریتها و چه در شرایط و موقعیتهای متفاوت نظیر حضور سریع در بحرانا (جنگ، سیل، زلزله) و بهکارگیری نیروی انسانی، ابزار و امکانات در این میادین در کمترین زمان و نیز پذیرش با شهامت وظایف و مأموریتهای جدید که نمونهای آن را از ابتدای تشکیل جهاد اعم از: استقبال از طرح ادغام وزارت کشاورزی در جهاد، افزودن وظایف امور عشایر، شیلات، دام و منابع طبیعی به آن و نهایتاً ادغام وزارتین جهاد و کشاورزی و سازماندهی و طراحی تشکیلات متناسب با وظایف جدید را میتوان نام برد.

مدیریت روابط انسانی (انسانمدار)

یکی از عوامل مؤثر در دستیابی به اهداف هر سازمانی رفتار رهبری مدیران آن سازمان با نیروی انسانی است. روابط مدیران و کارکنان جهاد کشاورزی بر پایههای درک مشترک از مفاهیم ارزشی و پایبندی عملی و تسری آن بهسایر اجزاء وظایف و رفتارهای شغلی از جمله خدمت به محرومین و تأمین رفاه و آسایش آنان بهعنوان بالاترین ارزش در حیطه وظایف، تکریم و احترام متقابل، دوری از آسیبهای مدیریت و نفی رابطه ارباب رعیت گونه با کارکنان، نگرش خود را با همکار کارکنان دانستن در مدیران و بالاخره تنظیم روابط بر مبنای اخلاق اسلامی میباشد.

همواره در وزارت جهاد کشاورزی توصیه و تأکید بر "انجام کارها با روحیه جهادی" می شود. توصیف و تبیین این گزاره برای ترویج آن در جامعه خصوصاً برای کارکنان و مدیران وزارتخانه از گام های ضروری است.

الگوها

مدیریت ارزشمدار

تکیه بر انگیزههای اعتقادی و باورهای دینی جوهره حرکتها و فعالیتهای جهادی را تشکیل میدهد. اگر انسان روح و جان خود را به آموزههای دینی و مذهبی و تعالیم آن آغشته نماید حرکت، رفتارها و فعالیتهای او رنگ دین به خود میگیرد. بدین معنا که مبادرت بهر فعل و رفتار قبل از هر چیز با معیار و ملاک بایدها و نبایدهای دین محکزه میشود. با چنین روحیهای میزان سلامت، سرعت، شهامت و تدبیر در امور افزایش یافته و نتایج ارزشمندی را به ارمغان میآورد.

مدیریت مشارکتی

شکل گیری مدیریت جهاد ملهم از پیام بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران حضرت امام خمینی (ره) در شعار ارزشمند حرکت آغازین "همه با هم"، مدیریتی مشارکتی را در تصمیم و اجرا معنی بخشیده است. مصداق این نوع مدیریت که از آغاز تشکیل جهاد با فعالیتهای جمعی نظیر درو گندم و ... بنیان نهاده شد در طول عمر فعالیت جهاد نیز در قالب تشکیل کنگرها، سمینارها، گردهمایی، نشستها و جلسات که تصمیمات مدیریت جهاد در این بسترها صیقل میخورد (مشارکت در تصمیمگیری).