

از مدیران استان تغییر کردند. ابتدا سپهر خلجی، رئیس شورای اطلاع‌رسانی دولت خبرداد که ۱۵ مدیر استانی در لیست تغییر قرار گرفتند که از میان آنان، سه نفر در جریان سفر آیت‌الله رئیسی به خوزستان از کار برکنار شدند. وی گفت که تصمیم برای این تغییرات، به دلیل ارزیابی‌هایی بود که پیش از سفر از عملکرد مدیران استان انجام شد و در نهایت این تغییرات پس از مشورت با استاندار خوزستان انجام شد. رئیس شورای اطلاع‌رسانی دولت پس از تشریح این فرایند، تأکید کرد که رئیس جمهور ابتدای سال اعلام کرده بود که دولت مردمی به هیچ مدیری چک سفید امضا نداده است.

محسن منصوری، معاون اجرایی رئیس جمهور درباره این فرایند گفت که «از پنج مسیر مختلف عملکرد مدیران را ارزیابی کردیم؛ وی اضافه کرد: «نشستی به صورت جداگانه با استاندار داشتیم و نظرسنجی گرفتیم و بحث کارشناسی مفصلی کردیم. با ارزیابی صورت گرفته و مشورت با استاندار، ضمن احترام کامل به زحمات همه مدیران و تشکر از زحماتی که داشتند، جمع‌بندی این شد که در مرحله اول ۱۵ نفر از مدیران استان باید تغییر پیدا کنند و جای خود را به مدیران تازه نفس دهند.»

معاون اجرایی رئیس جمهور درباره هدف از این جابه‌جایی‌ها گفت: «با این تدبیر شاید بشود گره‌های گشایی متفاوتی در حوزه مدیریتی استان انجام داد و با جدیتی که در رأس مدیریت استان وجود دارد، سرعت خدمات و فعالیت‌های جهادی در استان بیش از پیش شود.»

تأکید رئیس جمهور بر ارزیابی مستمر مدیران

آنچه رئیس شورای اطلاع‌رسانی دولت به آن اشاره کرد، واقعیتی بود که بارها رئیس جمهور به آن اشاره کرده بود. آیت‌الله رئیسی در پیام نوروزی خود به مردم، وقتی از برنامه‌های دولت برای گره‌گشایی‌ها و بهبود امور می‌گفت، تأکید کرد که «هیچ کدام از مدیران دولتی چک سفید دریافت نکردند که به صورت مستمر در دولت و در دستگاه‌ها حضور داشته باشند، بلکه به صورت مستمر در معرض ارزیابی هستند.» رئیس جمهور اضافه کرد که اگر ببینم فردی توان یا صلاحیت خدمت جهادی به مردم را ندارد، طبیعی است که با نیروی با انگیزه و متخصص دیگری جابه‌جا شود. آیت‌الله رئیسی، سه ماه پس از این پیام نوروزی، در سفر به استان آذربایجان شرقی نیز بار دیگر بر این سیاست قطعی مدیریتی خود در دولت سیزدهم تأکید کرد. وی به حاشیه‌راندن مدیران بی‌انگیزه و خسته را سیاست قطعی دولت مردمی عنوان و معاون اجرایی رئیس جمهور را مکلف به رسیدگی کرد.

مدیران فرصت خدمت را قدر بدانند

چرا آیت‌الله رئیسی بر ارزیابی مدیران و کارآمدی آنان تأکید دارد؟ به نظر می‌رسد یک پاسخ، نیازمندی‌های کشور به کار جهادی باشد، نیازی که اساساً رویکرد دولت مبنی بر کار جهادی برای ساختن ایران قوی، از آن برخاسته است. گذشته از آن، میراث ناکارآمدی‌های باقی‌مانده از گذشته، شرایطی را فراهم کرده است که جز با تلاش بیشتر و اهتمام جدی‌تر، نمی‌توان این نواقص را برطرف کرد. بر همین اساس است که ارزیابی مدیران، تنها به یک حوزه از مدیریت کشور متوقف نمانده و بالاترین سطوح اجرایی، یعنی سطح وزرا را نیز شامل می‌شود.

ارزیابی مستمر در سطح اول کابینه

تغییرات مدیریتی با هدف بهبود عملکرد دولت و پیشبرد طرح‌های توسعه‌ای، فقط به تغییر مدیران در استان خوزستان متوقف نماند. از قضا، این تغییرات، البته براساس ارزیابی و پایش عملکرد، نخست در سطح وزرا اتفاق افتاد. قریب به یک سال از آغاز فعالیت دولت سیزدهم می‌گذشت که وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی استعفای خود را تقدیم رئیس جمهور کرد. پس از آن، وزرای آموزش و پرورش و جهاد کشاورزی بودند که جای خود را به چهره‌های جدید دادند. شاید برای برخی از ناظران و چه بسا مردم، تغییر در سطح وزرا، آن هم طی دو سال فعالیت دولت عجیب به نظر برسد. اما واقعیت این است که آنچه عجیب و خارج از چهارچوب‌های ضروری مدیریتی می‌نمود، اصرار بر ادامه همکاری، حتی در صورت فقدان عملکرد مناسب است. به عبارت دیگر، از جمله اقتضائات یکدستی و هماهنگی و انسجام دولت‌ها، این است که از وزرا و مدیرانی در سطح توان یکسان استفاده شود. زیرا در غیر نایز بودن توان مدیریتی، پیشرفت دولت و فرایند اجرایی امور در حوزه‌های مختلف، به یک اندازه پیش نخواهد رفت. در این صورت حتی جلورفتن در برخی حوزه‌ها، به دلیل عقب ماندگی در حوزه‌های دیگر، در حاشیه قرار می‌گیرد.

تغییر استانداران

در دولت سیزدهم، تا امروز استانداران استان‌های تهران، کرمانشاه، خوزستان و سیستان و بلوچستان تغییر کرده‌اند. تغییر استاندار تهران به این دلیل بود که استاندار قبلی، یعنی محسن منصوری به عنوان معاون اجرایی رئیس جمهور منصوب شد. اما در سایر استان‌ها، تصمیم به تغییرات، پس از ارزیابی‌ها و پایش عملکرد و کارنامه صورت گرفت. احمد وحیدی، وزیر کشور در یکی از اظهارنظرها درباره این جابه‌جایی‌ها گفت که «ما در ارتباط

با استانداران به طور مرتب ارزیابی عملکرد را داریم.» وی افزود: «ما بررسی می‌کنیم اگر براساس شاخص‌ها و ارزیابی‌های خودمان به این نتیجه رسیدیم تصمیم‌گیری می‌کنیم.» این اظهار نظر وزیر کشور نشان می‌دهد در سطح استانداران نیز، همان طور که آیت‌الله رئیسی برای کلیت دولت تأکید کرده است، به کسی چک سفید امضا نداده نشده است. هرچند پس از تغییرات مورد اشاره، تغییر دیگری در سطح استانداران کشور صورت نگرفته است، اما این امر به معنای کنار گذاشتن ارزیابی‌ها نیست.



آیت‌الله رئیسی در پیام نوروزی خود به مردم، وقتی از برنامه‌های دولت برای گره‌گشایی‌ها و بهبود امور می‌گفت، تأکید کرد که «هیچ کدام از مدیران دولتی چک سفید دریافت نکردند که به صورت مستمر در دولت و در دستگاه‌ها حضور داشته باشند، بلکه به صورت مستمر در معرض ارزیابی هستند.»

رئیس جمهور اضافه کرد که «هیچ کدام از مدیران دولتی چک سفید دریافت نکردند که به صورت مستمر در دولت و در دستگاه‌ها حضور داشته باشند، بلکه به صورت مستمر در معرض ارزیابی هستند.»

رئیس جمهور اضافه کرد که اگر ببینم فردی توان یا صلاحیت خدمت جهادی به مردم را ندارد، طبیعی است که با نیروی با انگیزه و متخصص دیگری جابه‌جا شود.

چرایی ارزیابی و بهبود استانداران

بسیاری از پروژه‌های مهم دولت در حوزه مدیریتی استانداران قرار می‌گیرد. از جمله این‌ها، طرح نهضت ملی مسکن به عنوان یکی از پروژه‌های کلان دولت مطرح است که بارها در جلسات مختلف، استانداران از سوی رئیس جمهور برای اهتمام در این زمینه مورد خطاب قرار گرفته‌اند. از این رو، طبیعی است که در صورت عقب ماندن استانی در یک حوزه، همچون طرح نهضت ملی مسکن یا دیگر طرح‌های توسعه‌ای، تصمیمات مدیریتی مقتضی برای آن استان اتخاذ شود. مضافاً اینکه براساس تأکید وزارت کشور دولت سیزدهم، رویکرد و سیاست کلان دولت برای انتصاب دولتمردان و مدیران ارشد؛ داشتن روحیه انقلابی، کارآمدی، فسادستیزی و طهارت اقتصادی و اهتمام جدی در گره‌گشایی از مشکلات مردم بویژه اقشار فرودست است. همچنین استانداران به‌عنوان محور اجرایی هر استان به تعبیر مندرج در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی بایستی توانمندی لازم در راه اندازی و تسهیل مسابله خدمت‌رسانی میان مسئولان را داشته باشند. لذا از مهم‌ترین شاخص‌های انتصاب استانداران در دولت سیزدهم، مسأله اقتصاد است و براین اساس، دارا بودن رویکرد اقتصادی و تأثیرگذاری در این حوزه، از اساسی‌ترین ملاک‌های انتخاب مدیران سیاسی به ویژه استانداران می‌باشد. یکی از الزامات فائق آمدن بر مشکلات اقتصادی و معیشتی کشور، بهره‌گیری از رویکردهای جدید، متحول‌کننده و جهادی در مدیریت کلان و خرد است که در مراحل مختلف شناسایی و انتصاب مدیران سیاسی، این موضوع مورد توجه دولت سیزدهم است.

چرا تغییر؟

تا امروز تغییرات متعددی در دولت سیزدهم اتفاق افتاده است؛ از تغییر وزرا تا معاون رئیس جمهور و رئیس سازمان برنامه و بودجه، استانداران و مدیران میانی در استان خوزستان. نکته جالب توجه این است که حتی منتقدان دولت نیز تاکنون نتوانسته‌اند اشکال جدی بر این جابه‌جایی‌ها بگیرند. زیرا حتی بدبین‌ترین ناظران هم بر این واقعیت اذعان دارند که این جابه‌جایی‌ها، نه با اهداف سیاسی، بلکه صرفاً در راستای بهبود کارایی عملکرد دولت و ارتقای توان اجرایی آن صورت گرفته است. نکته مهم در این میان، تفاوت نگاه و مدیریتی است که در دولت سیزدهم با دولت گذشته دیده می‌شود. در دولت قبل، ارتباطات سیاسی و آشنایی‌های شخصی، نقش مهمی در انتصاب افراد به سمت‌های مدیریتی ارشد داشت. مسأله اینجا بود که پس از این «جایابی‌ها» فرد به اصطلاح «مدیر»، می‌دانست که تا پایان دوره و حتی اگر کارکرد و دستاوردی هم نداشته باشد، تغییر نخواهد کرد. زیرا اصل، نه کارکرد و مدیریت، بلکه پیوندهای سیاسی بود. همین روند سبب شده بود که چرخه‌ای از مدیران بعضاً ناکارآمد روی کار بودند که هر یک جای خود را به دیگری می‌داد. اما در دولت سیزدهم این فرایند دگرگون شد؛ زیرا نه ارتباط و پیوندهای سیاسی و جناحی، بلکه تنها تنها کارنامه مدیریتی است که می‌تواند تضمین‌کننده فردی در صندلی مدیریتی خود بماند یا نماند. این همان واقعیتی است که از آن با عنوان «تغییر به نفع مردم» یاد می‌شود. این تغییر نیز به نوبه خود دارای سازوکارهای متقن و تعریف شده است.

