



دولت (بهمن ۱۴۰۲) به «محسن منصوری» معاون اجرایی خود مأموریتی می‌دهد تا با همکاری دستگاه‌های مرتبط، بررسی مورد به مورد انجام دهد تا استفاده از مدیرانی که در منطقه عملیاتی مستقر نیستند، انجام نشود. منصوروی در همان جلسه، با اشاره به کارگانه‌های مردم استان بوشهر درباره مدیران پرواز، تذکرات چند باره رئیس جمهور و مصاحبه‌های وزیر تعاون،

کار و رفاه اجتماعی، می‌گوید: برخی دستگاه‌ها و ارگان‌ها در بوشهر (عسلویه)، شرکت‌ها و بینگانه‌های بزرگ اقتصادی دارند که اعضای هیأت مدیره به شکل عمده غیر بومی و پروازی هستند. خیلی از این اعضای هیأت مدیره، کارکرد ندارند و با هزینه‌های آژپناتی هتل و پرواز، نصف روز می‌روند به بوشهر و برمی‌گردند و ما بقی هفته را در دفاترشان در مناطق بالای شهر تهران

مستقر می‌شوند. معاون اجرایی رئیس جمهور اضافه کرد: بر این اساس، ضرورت دارد دستورالعملی تدوین شود؛ مثلاً در کام اول از هر پنج عضو هیأت مدیره، ۲ نفر بومی باشند و همه اعضا هم در همانجا ساکن شوند؛ همچنین لازم است مکانیزم تنبیهی نیز وجود داشته باشد. **بهره‌گیری از نیروهای با استعداد بومی** اما معضل حضور مدیران پروازی تنها

اختصاص به استان بوشهر نداشته و استان‌هایی مانند خوزستان، هرمزگان و... را نیز درگیر کرده است. بهمین سال گذشته، رئیس جمهور در پایان روز دوم سفر به هرمزگان به مطالبه مردمی جذب نیروهای بومی در مناصب اشاره کرده و می‌گوید: یکی از راه‌های امیدوار کردن مردم به ویژه جوانان توجه به ظرفیت‌های بومی در

گزینش مدیران است. «سید ابراهیم رئیسی» تصریح می‌کند: مدیرانی که بین تهران و بندرعباس در رفت و آمد هستند و حضور آنها در استان هرمزگان نیز ضروری است، خانواده خود را به استان بیاورند تا هر روز تردد نکنند؛ زیرا این ترددها هم هزینه‌بر است و هم ثبات مدیریتی را دچار چالش خواهد کرد.

## م مدیریت غلط

# باطل می‌شود



امام جمعه موقت بوشهر در گفت‌وگو با «ایران»:

## اجرای دستور رئیس جمهور مشکل را حل می‌کند



### گفت‌وگو

«مدیران پروازی» مشکل امروز و دیروز نیستند؛ سال‌هاست که نام بسیاری از صنایع و شرکت‌ها در برخی از استان‌های جنوبی مانند بوشهر یا چینین پدیده ناآدلانه‌ای پیوند خورده و علی‌رغم نارضایتی‌های مکرر بومی‌ها، باز در اولویت قرار گرفته و زمام کار به دست آنها سپرده شده است. مدیران غیربومی که تصویری واقعی از عمق مشکلات، دردها و چالش‌های منطقه نداشته و قادر نیستند بخشی از دردهای پنهان جوانان بیکار را درک کنند؛ افرادی غیربومی که همچنان از اجرای مقررات و انتقال خانواده‌های خود به استان خودداری کرده و با دریافتی‌های کلان بابت بدی آب و هوا و نداشتن احساس تعلق به استان یا کمترین بهانه‌ای از حضور در محل کار خودداری کرده و با تقویض اختیاراتی بعضاً غیرقانونی، مجموعه تحت مدیریت را به حال خود رها کرده‌اند. خبرنگار «ایران» با «حجت‌الاسلام یوسف جمالی» امام جمعه موقت بوشهر در همین ارتباط گفت‌وگویی انجام داده و چالش‌های شکل‌گیری این پدیده ناآدلانه در سطح استان را مورد تحلیل و ارزیابی قرار داده است.

مدیرانی که حضور دائمی در منطقه ندارند، چگونه از پس حل مشکلات مردم برمی‌آیند؟ حل مشکلات موجود که از قبل از انقلاب بر منطقه حاکم بوده به کار جهادی و تمام‌وقت در تمام عرصه‌ها نیازمند است، اما شاهدیم ادا نمی‌کنند، چون هیچ آشنایی با بافت منطقه و فرهنگ مردم ندارند. در حقیقت، آسیب سوم مدیران پروازی به عدم شناخت آنها از فضای بومی استان بازمی‌گردد. وقتی صنایع و پتروشیمی‌ها در منطقه شکل گرفته و بالایشگاه‌ها به بهره‌برداری رسیدند، اجتماعی نیز در منطقه پدیدار شد. ما به هیچ‌وجه توقع نداریم آنها چیزی سازد به مردم بدهند، همین که آسیب را جبران کنند، کافی است. آلودگی در منطقه تنها به هوا و محیط زیست اختصاص ندارد. با حضور مدیرانی توانمند داشته و انتظار می‌رود مدیران پروازی و ناکارآمد در استان تغییر کنند.

آیا کم‌رنگ بودن حضور نیروهای بومی، بی‌توجهی به سرمایه‌های انسانی تلقی می‌شود؟ دومین آسیب حضور مدیران پروازی، بی‌توجهی و دهن کجی به ظرفیت‌ها و سرمایه‌های انسانی استان بوشهر است. آن‌هم در شرایطی که در استان، نیروهای بومی تحصیلکرده و متخصص بسیاری وجود دارد. چنانچه حضور این مدیران به جایگاه خاص ویژه و تخصص خاصی نیازمند است، چاره‌ای وجود ندارد اما ما شاهدیم که در حوزه‌های مختلف کاری از آشنایی، نگهبانی و... گرفته تا کارشناس و مدیران میانی نیز از میان نیروهای غیربومی پروازی برگزیده می‌شوند. آیا در انتخاب این دسته از افراد جز منافع شخصی دلیل دیگری هم وجود دارد؟ به ما اطلاع داده شده که حتی اقلام مصرفی مانند دستمال کاغذی و نان این افراد از تهران و مشهد خریداری شده و به استان می‌آورند. مردم بوشهر، انسان‌های شریف و مقاومی هستند که سال‌ها در مقابل دشمنانی مانند انگلیس جنگیده و خون داده‌اند؛ آنها اگرچه مردمی نجیب هستند، اما این بدان معنا نیست که از حق و حقوق خود نیز خواهند گذشت.

آیا وقت آن فرا نرسیده که صنایع حق خود را ادا کنند؟ اغلب مدیران پروازی، تعصبی نسبت به

مدیران پروازی یا پایین‌تر، مردم را عذاب می‌دهند. این در حالی است که استان بوشهر در همه عرصه‌ها مدیرانی توانمند داشته و انتظار می‌رود مدیران پروازی و ناکارآمد در استان تغییر کنند

است تا با حذف نیروهای غیربومی، نیروهای کارآمد، جوان و متخصص بومی جایگزین آنها شوند.

آیا کم‌کاری صنایع و شرکت‌ها درخصوص راه‌اندازی صنایع پایین‌دستی در شهرستان‌ها، با طرح مسأله مدیران پروازی توجیه‌پذیر است؟ مشکل اصلی نه حضور این عزیزان در منطقه، بلکه بی‌توجهی به مردم استان است. مثلاً شرکت‌های پتروشیمی می‌توانند صنایع پایین‌دستی خود را با رونق‌انگیزایی، بخشی از مشکلات منطقه و مردم بومی را برطرف کنند. در حقیقت، با ایجاد ۲۰۰۰ تا ۳۰۰۰ شغل برای ۲۰۰۰ خانوار اشتغالزایی ایجاد خواهد شد. خوشبختانه عزم جدی برای براندازی شیوه متداول بهره‌گیری از مدیران پروازی در استان بوشهر آغاز شده است و همه تلاش خود را برای بهره‌گیری از نیروهای بومی انجام خواهیم داد.

نقش مدیران بومی دلسوز را تا چه حد در افزایش میزان اشتغالزایی و محرومیت‌زدایی استان مؤثر می‌دانید؟ در حقیقت، براندازی شیوه استخدام مدیران پروازی چندین دستاورد از جمله اشتغال و به‌کارگیری نیروهای بومی، پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی و تأثیر بر محرومیت‌زدایی مناطق مختلف استان را به همراه دارد. در حقیقت، سرمایه‌گذاری در صنایع پایین‌دستی و به تبع آن اشتغالزایی برای نیروهای بومی اثرات مثبتی را در منطقه برجا خواهد گذاشت. در همین ارتباط، قطعاً بومی‌ها، دلسوزتر و قاطع‌تر هستند و زمینه جذب سرمایه‌گذاری‌ها در منطقه را نیز به تبع آن افزایش خواهند داد.

همدلی ایجاد شده میان مجموعه ادارات، ارگان‌ها و همچنین مسئولان استانی در شناسایی و حذف مدیران پروازی تا چه حد می‌تواند به تحقق مطالبه دیرینه مردمی، جامعه عمل بپوشاند؟

مدت‌هاست که میان مجموعه ارگان‌ها و ادارات استان بوشهر، نماینده ولی فقیه، نماینده مجلس خبرگان و مجلس شورای اسلامی یک همدلی و اهتمام جدی برای مبارزه با شیوه متداول استخدام و حضور مدیران پروازی ایجاد شده است. در حقیقت، با تحقق مطالبه‌گری مردم بوشهر، اشتغالزایی بومیان تسهیل شده و در حوزه پذیرش مسئولیت‌های اجتماعی شاهد رخداد اتفاقات خوب خواهیم بود. دولت سیزدهم و به تبع، حوزه بازرسی استانداری بوشهر شناسایی مدیران پروازی، ناکارآمد و بازنشسته را با جدیت دنبال کرده و به‌زودی شاهد تغییرات جدی در این خصوص خواهیم بود.

منطقه به عمل نیامده؟ آیا دولت‌های سابق اهمیت چندانی به موضوع قائل نشده و رسیدگی به آن را مسکوت گذاشته‌اند؟ رسیدگی به این موضوع، مطالبه همیشگی و دیرینه مردم استان است. در حقیقت، نوع نگاه دولت‌ها عملکرد آنها نسبت به مسائل را تعیین می‌کند. شاهدیم که دولت‌های سابق روی خوشی به این موضوع نشان نداده و اقدامی برای رفع آن انجام ندادند؛ اما دولت کنونی مردمی و انقلابی بوده و مبارزه با فساد یکی از خط قرمزهای دکتر رئیسی محسوب می‌شود.

آیا توصیه‌ای به شرکت‌ها و صنایع هلدینگ دارید؟ اولاً باید منافع حداقلی مانند پرداخت مالیات و افتتاح حساب را در بانک‌های بوشهر انجام داده و اقلام مصرفی و مواد اولیه موردنیاز خود را از شهرستان‌ها و شهرک‌های صنعتی استان تهیه کنند. در بحث اشتغال نیز نگاه واقعی به نیروهای بومی داشته و آنها را در اولویت استخدام قرار دهند.

حضور مدیران پروازی در استان، اغلب به بهانه نبود نیروهای متخصص و کارآمد بومی در منطقه توجیه می‌شود. این موضوع تا چه حد واقعی است؟ دلیل عدم توجه به مشکلات استان این



## یادداشت

### سید مهدی موسوی

رئیس هیات مدیره کانون انرژی و توسعه استان بوشهر

### «مدیریت پروازی»؛ نقطه مقابل منافع ملی

حضور مدیریت ارشد هر مجموعه در کنار کارمندان باعث ایجاد انگیزه بیشتر و حسن تعلق در تمامی ارکان مجموعه می‌گردد. بدیهی است نقطه مقابل این امر نیز وجود دارد، یعنی چنانچه مدیری چند روز در هفته را کنار کارمندان و بویژه بخش فنی کارخانه حضور نداشته باشد، این حس را به مجموعه منتقل می‌کند که آنها تنها می‌بایست کار کنند تا برای مدیران سودآوری داشته باشند. با توجه به شرایط خاص آب و هوایی برخی از مناطق بویژه مناطق نفتی، در صورت حضور نداشتن مدیران، این حس تشدید هم می‌شود و ناخودآگاه این تصور رایج می‌شود که به دلیل شرایط سخت کاری و آب و هوایی مدیران تمایلی به حضور در محل استقرار تجهیزات کارخانه و شرکت که نبض تپنده مجموعه می‌باشد، ندارند. در این بین خود مدیران نیز چنانچه قصد داشته باشند از فاصله دور در جریان امور مجموعه قرار بگیرند ضمن نیاز به رفت و آمدهای دائم و با فواصل کوتاه مدت، دائم در معرض این تصور هستند که به‌واسطه شغلشان مجبور به حضور در مناطقی با فاصله زیاد از محل سکونت قرار گرفته‌اند و به نوعی مجبورند از خانواده خود دور باشند که در کنار عوامل فوق می‌توان عنوان کرد حضور در مناطق عملیاتی به مدیران کمک می‌کند تا ضمن درک بهتر شرایط اعم از شرایط محیط زیستی و آلودگی، آب و هوا، امکانات موجود در محیط‌های پیرامونی و نیازهای کارکنان، دغدغه‌های خود را متناسب و متوازن با دغدغه‌های پرسنل و ساکنان محیط‌های پیرامونی هماهنگ نمایند. لازم به ذکر است با توجه به شرایط خاص تحریم، بازار و ارزآوری برخی صنایع از جمله نفت، گاز و پتروشیمی با توجه به شرایط اقتصادی کشور، کوچکترین تغییرات مثبت یا منفی در عملکرد مجموعه‌ها می‌تواند آثار مالی کلانی در پی داشته باشد.

در محبت مدیران پروازی نکته‌ای که تاکنون بیشتر به آن پرداخته شده، پروازی بودن مدیران عامل شرکت‌ها بوده، در حالی که اکنون با جدی‌تر شدن این آسیب ناظر آن هستیم که اکثر رؤسا و مدیران میانی صنایع نفت، گاز و پتروشیمی نیز از بین غیربومی‌ها انتخاب شده که عموماً پروازی هستند و حاضر نیستند شهر یا منطقه محل کار خود را به عنوان محل سکونت خود و خانواده‌شان انتخاب کنند. متأسفانه مدیران پروازی برای مدیریت و کسب درآمدهای بالاتر استان‌هایی نظیر استان بوشهر را انتخاب می‌کنند اما حاضر نیستند این استان را برای اقامت خانواده خود برگزینند و بعضاً در کل طول یک ماه حتی سه روز نیز در مجموعه صنعتی خود حاضر نمی‌شوند. این عملکرد، در درجه اول، توهین و دهن کجی به استان‌های میزبان صنایع نفت، گاز و پتروشیمی و مردم آن محسوب می‌شود و در درجه بعد، سفرهای مکرر مدیر پروازی، بار مالی زیادی را از قبیل هزینه‌های پرواز، خودرو، هتل، امکانات رفاهی و غیره به استان و مجموعه‌ای که در آن مستقر است، تحمیل می‌کند. متأسفانه گاهی در توجیه غیر بومی‌گرنی و پروازی بودن مدیران، تخصص بالا، تجربه و نبغه بودن این مدیران را دلیل چنین انتصاتی مطرح می‌کنند در حالی که شاهد هستیم پس از گذشت دهه‌ها میزبانی صنایع نفت، گاز و پتروشیمی در سطح استان بوشهر و دیگر میزبانان این صنایع، اکنون نیروهای نخبه بومی به توانمندی، تجربه و تخصص بالا در این صنعت دست یافته‌اند و در حال حاضر همه فاکتورهای مورد نیاز برای تصدی چنین سمت‌هایی را نیز دارا هستند که می‌توانند به مراتب با هزینه‌هایی کمتر و البته با تعهد، تخصص و تجربه بسیار بالاتر از مدیران پروازی به ایفای نقش در جایگاه‌های ارشد سازمان مطبوع خود بپردازند. شایان ذکر است، مردم نجیب و میزبانان با افتخار صنایع نفت، گاز و پتروشیمی از بخشی از مدیران و کارشناسان غیربومی که سختی‌های زندگی و فعالیت مستمر در استان‌های میزبان صنایع را برای اعتلای کشور با همه کمبودها به جان می‌خرند و در میدان عمل حضور پررنگ دارند، قدردان و سپاسگزارشان می‌باشند.

### دزنگ

### درد دل بوشهری‌ها با «ایران»:

### بومی‌ها فرصت عرض اندام ندارند

اگرچه دولت سیزدهم عزمش را بر تعیین تکلیف فوری مدیران پروازی عزم کرده و طی این مدت نیز به همت مسئولان استانداری بوشهر، بخش قابل توجهی از مدیران و کارشناسان غیربومی شناسایی شده است، اما همچنان شاهدیم که بخش زیادی از استخدامی‌ها در صنایع استان را افراد غیربومی تشکیل می‌دهند. تعدادی از جوانان و نیروهای تحصیل کرده و کارآمد استان بوشهر، از بی‌توجهی صنایع در جذب نیروهای بومی استان گله کرده و در تماس با «ایران» خواهان پیگیری موضوع شدند. «احسان ص.» یکی از مهندسان بومی در صنایع وابسته به پتروشیمی استان بوشهر به «ایران» می‌گوید: «بیش از ۹۰ درصد مدیران اجرایی صنایع پتروشیمی و نفت و گاز این منطقه، غیربومی هستند. مدیرانی که هر ۲ هفته ۱ بار، آتیم تنها ۲ روز می‌کنند. تازه اگر شناس آورده و این دو روز هم با برگزاری نمایندگان‌هایی مثل نفت چین یا اکسیو تهران و... همزمانی نداشته باشد. مدیرانی که در منطقه‌ای دیگر سکونت داشته و ماهی تنها چند بار به محل کارشان در بوشهر سر می‌زنند.» این فارغ‌التحصیل رشته نفت و گاز تصریح می‌کند: «مدیران غیربومی که هر ۱۴ روز تنها یکی، دو روز به منطقه سر می‌زنند، چگونه فرصت رسیدگی به مسائل و مشکلات شرکت و صنایع پیدا می‌کنند؟ آنها غالباً روز اول خدمتی در کرده و آخر شب به دیداری با مدیران و مسئولان منطقه تازه می‌کنند. مدیرانی که گاهی طی یک ماه، حتی یک بار هم مدیران مجموعه و هیأت رئیسه را نمی‌بینند.» طبق گفته این کارشناس بومی، غالباً اینکه همین مدیران پروازی با سوءاستفاده از موقعیت‌شان، دوستان و آشنایان بدون تخصص خود را استخدام کرده و آنها را هم پروازی می‌کنند. تعداد قلیلی از بومیان را پس از گزینش‌های متعدد در مناصب میانی قرار می‌دهند؛ بومیانی نخبه که پس از سال‌ها کار صادقانه و دلسوزانه، کارشان به بیمارستان و ابتلا به بیماری‌های سرطان و قلبی و تنفسی می‌کند.