

باسمه تعالی

به سوی فهم فناوری نرم (۴۸)

موسسات پژوهشی حاکمیتی؛ حیات خلوت مدیران غیر مولد

دکتر مهدی حمزه پور

دانشیار دانشکده مدیریت دانشگاه امام صادق (ع)

موسسات پژوهشی حاکمیتی نقش مهمی در توسعه علم و فناوری ایفا می‌کنند و به عنوان نهادهای کلیدی برای حل مسائل اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی شناخته می‌شوند. با این حال، چالش‌های مختلف مدیریتی و ساختاری ممکن است مانع از بهره‌وری کامل این موسسات شوند. به همین منظور، مولدسازی عملکرد موسسات پژوهشی حاکمیتی می‌بایست با جدیت پیگیری شود. مولدسازی، به فرآیند افزایش کارایی و بهره‌وری در یک سازمان اشاره دارد، به طوری که خروجی‌ها (نتایج پژوهشی) با استفاده بهینه از ورودی‌ها (منابع انسانی، مالی و فنی) افزایش یابند. در موسسات پژوهشی، این مفهوم به معنای توانمندسازی پژوهشگران و مدیران پژوهشی برای تولید دانش و فناوری‌های نوین از طریق مدیریت کارآمد و نوآورانه است. استعاره "حیات خلوت" در موسسات پژوهشی حاکمیتی نشان از ضعف شدید در کیفیت حکمرانی و فقدان نظارت دقیق و شفاف در مدیریت عملکرد اینگونه موسسات وابسته می‌باشد. استعاره‌ها ابزارهای قدرتمندی هستند که به ما کمک می‌کنند تا مفاهیم پیچیده و انتزاعی را به شیوه‌ای ملموس‌تر و قابل فهم‌تر بیان کنیم. یکی از این استعاره‌ها، "حیات خلوت"، به طور خاص در زمینه موسسات پژوهشی حاکمیتی مطرح می‌شود. این استعاره به ما این امکان را می‌دهد که نگاهی دقیق‌تر به نقش و عملکرد این موسسات در جامعه بیندازیم و چگونگی تاثیرگذاری آن‌ها بر فرآیندهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی را بررسی کنیم. موسسات پژوهشی حاکمیتی در بسیاری از کشورها به عنوان بخش‌های کلیدی برای توسعه علمی و فناوری به شمار می‌روند. اما در برخی از موارد، این موسسات به "حیات خلوت" برای مدیران غیر مولد تبدیل شده‌اند، جایی که به جای تمرکز بر پژوهش و توسعه، به محیطی برای حفظ وضعیت موجود و عدم کارایی تبدیل می‌شوند. در این یادداشت، به بررسی این مسئله و چگونگی تبدیل موسسات پژوهشی به محیط‌های پربار و مولد پرداخته می‌شود.

تعریف و مفهوم:

در این متن، "مدیران غیر مولد" به مدیرانی اطلاق می‌شود که نه تنها کمکی به پویایی و پیشبرد اهداف پژوهشی موسسات نمی‌کنند، بلکه ممکن است با تصمیم‌گیری‌های ناسازگار و ناکارآمد، مانع پیشرفت نیز شوند. این وضعیت می‌تواند به ایجاد شرایطی منجر شود که در آن نوآوری و خلاقیت تحت تاثیر قرار گرفته و به جای آن تشریفات زائد اداری و حفظ وضعیت موجود تقویت شود.

بررسی وضعیت کنونی:

۱- نمونه‌های واقعی:

- در برخی کشورها و ازجمله ایران، موسسات پژوهشی به محلی برای انتصاب مدیران سیاسی تبدیل شده‌اند که مهارت و تجربه لازم در حوزه پژوهشی را ندارند. این امر می‌تواند به کاهش کیفیت پژوهش‌ها و ناامیدی پژوهشگران بینجامد.

- در بعضی سازمان‌ها و موسسات پژوهشی وابسته به سازمان‌های حاکمیتی، تمرکز اصلی بر فرایندهای اداری و رعایت سلسله مراتب سازمانی است و کمتر به نتایج پژوهشی و ارتقاء علمی اهمیت داده می‌شود.

۲- تاثیرات منفی:

- کاهش انگیزه در میان پژوهشگران: هنگامی که مدیران به جای تمرکز بر حمایت از پژوهشگران، به مسائل حاشیه‌ای و دیوان سالارانه زائد می‌پردازند، انگیزه‌های فردی و گروهی پژوهشگران کاهش می‌یابد.
- هدررفت منابع: منابع مالی و انسانی به جای سرمایه‌گذاری در پژوهش‌های نوآورانه و کاربردی، در فعالیت‌های غیرضروری و سیاسی مصرف می‌شود.

عناصر کلیدی مولدسازی موسسات پژوهشی حاکمیتی:

۱- انتخاب مدیران بر اساس شایستگی (مدیریت شایسته‌سالارانه):

- به جای انتصاب مدیران بر اساس روابط سیاسی یا شخصی، باید شایستگی‌ها، تجربه و تخصص مدیریتی در حوزه پژوهش مدنظر قرار گیرد. به دیگر سخن، انتخاب و انتصاب مدیران و سرپرستان اینگونه موسسات بر اساس شایستگی‌های اثبات‌شده و تجربیات در حوزه‌های مرتبط می‌تواند بهبود عملکرد پژوهشی را تسریع کند.

۲- طراحی سیستم‌های ارزشیابی و ارزیابی نتایج و عملکرد:

- ایجاد سیستم‌های ارزشیابی موثر که بر مبنای نتایج پژوهشی، پیشرفت‌ها و نوآوری‌ها استوار باشد می‌تواند به افزایش بهره‌وری و انگیزه بینجامد. به عبارتی، توسعه سیستم‌های ارزیابی عملکرد که به جای تمرکز بر فعالیت‌ها به نتایج و تاثیر پژوهش توجه کند، می‌تواند انگیزه پژوهشگران را برای تولید علم کاربردی‌تر افزایش دهد.

۳- توجه و تقویت فرهنگ سازمانی مثبت:

- ایجاد و ترویج یک فرهنگ سازمانی که به ارزش‌گذاری بر همکاری، خلاقیت، نوآوری و نتایج پژوهشی تأکید دارد و از تفکرات بوروکراتیک (دیوان سالارانه مبتنی بر تشریفات زائد اداری) فاصله می‌گیرد، می‌تواند به شکل‌گیری محیطی مولد و حمایت‌کننده برای پژوهشگران و پویایی بیشتر موسسات بینجامد.

۴- تسهیلات و زیرساخت‌های مناسب :

- ایجاد و تقویت زیرساخت‌های پژوهشی، از جمله آزمایشگاه‌های پیشرفته و مُدرن و دسترسی به بانک‌های اطلاعاتی جامع، اساسی‌ترین نیاز برای مولدسازی موسسات پژوهشی است.

۵. تسهیل همکاری‌های بین‌المللی:

- برقراری شبکه‌های همکاری با نهادهای پژوهشی بین‌المللی و استفاده از تجربیات و منابع جهانی، به گسترش دامنه و کیفیت تحقیقات انجام شده کمک می‌کند.

چالش‌ها:

- مقاومت در برابر تغییر: تطبیق با ساختارها و روش‌های جدید ممکن است با مقاومت‌هایی از سوی کارکنان و مدیران مواجه شود.

- محدودیت‌های مالی: تأمین بودجه کافی برای ارتقاء زیرساخت‌ها و اجرای برنامه‌های مولدسازی همیشه ممکن نیست.

- تشریفات اضافی و تضادهای بوروکراتیک (دیوان سالارانه): پیچیدگی‌های اداری می‌تواند سرعت اجرای طرح‌های مولدسازی را کاهش دهد.

نتیجه گیری :

برای دستیابی به مولدسازی در موسسات پژوهشی حاکمیتی، لازم است تمرکز بر تقویت مدیریت شایسته سالارانه، بهبود زیرساخت‌ها، توسعه سیستم‌های ارزیابی مبتنی بر نتایج، و ترویج فرهنگ سازمانی مثبت باشد. با اجرای راهکارهای پیشنهادی و غلبه بر چالش‌های موجود، موسسات پژوهشی می‌توانند به مراکز پیشرو در نوآوری و توسعه دانش تبدیل شوند.

مشکل "حیات خلوت" بودن موسسات پژوهشی حاکمیتی برای مدیران غیر مولد، یک چالش جدی برای توسعه علمی است. با اتخاذ رویکردهای مناسب در انتخاب مدیران، تقویت نقش نهادهای نظارتی در تضمین شفافیت و پاسخگویی موسسات پژوهشی، ارزیابی عملکرد و فرهنگ‌سازی، بررسی دستاوردها و تدوین استراتژی‌های آینده، تقویت همکاری‌های بین‌المللی برای تبادل تجربیات مدیریتی موفق و نیز توسعه برنامه‌های آموزشی برای تمامی سطوح مدیریتی و پژوهشی جهت ارتقای مهارت‌های لازم برای مولدسازی، موسسات پژوهشی می‌توانند به مراکزی پویا و مولد تبدیل شوند که نه تنها به توسعه دانش کمک می‌کنند، بلکه به عنوان محرک‌های اصلی نوآوری در جامعه عمل می‌کنند.

این نوشتار با هدف روشن‌سازی اهمیت و چگونگی مولدسازی عملکرد در موسسات پژوهشی حاکمیتی تدوین شده است و امید است که در بهبود و ارتقای آن‌ها موثر باشد.