



# فرستی به نام "ایران جوان" در راستای تحقق روایهای سترگ ملی

داشتم کتاب "شگفتی‌های اجتناب‌ناپذیر" <sup>۱</sup> از کارهای خوب آینده‌پژوه نام‌آشنای معاصر، پیترو شوارتز را می‌خواندم که به تازگی از سوی مرکز آینده‌پژوهی علوم فناوری دفاعی با ترجمه‌ی آقایان مسعود و کیوان منزوی ترجمه شده است، و البته اگر ترجمه‌ی روان‌تری می‌داشت کتاب بهتری هم از آب در می‌آمد. قصد من در این بحث اما معرفی و نقد کتاب یادشده نیست؛ آنچه مرا به نگارش این یادداشت ویژه برانگیخت، مطالعه‌ی فصل دوم این کتاب با عنوان "دنیایی با شمار بالای سالمندان" بود. وی در بخش پایانی این فصل، جایی که به نتیجه‌گیری‌ها و اشارات کلیدی فصل اختصاص دارد می‌نویسد:

"موضوعی محتمل‌تر از عدم اشتغال وسیع افراد مسن‌تر، موتور عظیم بهره‌وری در کشورهای است که آن را تشویق می‌کنند، به خصوص [در] ژاپن، چین، آمریکا و بخش‌هایی از اروپا. البته می‌تواند این نتیجه رخ دهد که افراد مسن ضمن برخورداری از حس فیزیکی قوی، ترسو و بیمناک شده و مایل به تغییر نباشند. [۱] سالمندان ژاپن امروزه چنین جامعه‌ای را خلق کرده‌اند، و اراده‌ی آن‌ها که بر بقیه‌ی افراد این کشور تحمیل شده، یک دلیل "رکود اقتصادی" گسترش یا نیروی ژاپن است."

از این گفته در نگاه نخست چنین بر می‌آید که شوارتز، پیر شدن جامعه‌ی ژاپن را عامل کلیدی محافظه‌کار شدن، ترسوشدن و سرانجام رکود اقتصادی این کشور معرفی می‌کند. اما در واقع او منظور دیگری دارد؛ و یا من از سخن او چیز دیگری را استنباط می‌کنم.

همان‌طور که می‌دانید، مدیران ارشد (رهبران) بنگاه‌ها در ژاپن را اغلب افراد مسن تشکیل می‌دهند، جامعه‌ی سنت‌گرای ژاپن هنوز سنت ارشدیت را در مدیریت رعایت می‌کند و زمام امور

۱. پیترو شوارتز، "شگفتی‌های اجتناب‌ناپذیر آینده"، ترجمه مسعود و کیوان منزوی، تهران: مرکز آینده‌پژوهی علوم و فناوری دفاعی، در دست انتشار.



را به پیرترها، پیش‌کسوت‌ها و تجربه‌دارترها می‌سپارد؛ و طبیعی است که همه افراد مسن چون حضرت امام راحل (ره) اهل تغییر و تحول و انقلاب نیستند و به حفظ "وضع موجود" و سنت‌هایی که موجب بر شدن آن‌ها در نردبان قدرت داشته، تعصب خاصی دارند. بنابراین، جامعه‌ای چون ژاپن که توسط گروه محدودی از پیران محافظه‌کار در رأس هرم قدرت نشسته اداره می‌شود، مفهوم به‌کندی، سستی، فقدان پروژه‌های مخاطره‌آمیز و رکود اقتصادی مزمن است؛ و حتی گذشته‌ی تابناک بنگاه‌های این کشور در دهه‌های ۱۹۷۰ تا ۱۹۹۰، که بنگاه‌های ژاپن را به بنگاه‌های اسطوره‌ای بدل ساخت، هیچ کمکی به امروز و فردای این کشور ثروتمند اما خموده نمی‌کند.

حال با این فضای نامأنوس می‌خواهم به کشور خودمان ایران منتقل شوم؛ کشوری که اکثریت نیروی فعال آن را در این برهه از زمان، جوانان تشکیل می‌دهند. اما پرسش اساسی این است که آیا وجود خیل عظیمی از جوانان - و بهتر بگویم "جوان‌بودن نیروی کار جامعه" - لزوماً به معنای بالا بودن بهره‌وری ملی است؟ به هیچ وجه، دست‌کم آمارهای بهره‌وری ملی این را نشان نمی‌دهند؛ چه این که صرف پیر بودن جامعه‌ی ژاپن، به خودی خود دلیل پز مردگی اقتصادی این جامعه نیست. آنچه بیش از جوانی یا پیری نیروی کار می‌تواند بر بهره‌وری یک جامعه موثر باشد، "جوان بودن" نظام مدیریت جامعه است. و این نکته‌ای بسیار کلیدی است که خیلی‌ها را خواهد رنجانید یا دست‌کم برای خیلی‌ها موجب سوال خواهد شد. من به راستی اعتقاد دارم که چگالی سنتی مدیران کشور باید به سود مدیران جوان باشد؛ مدیرانی که رویاهای بزرگ دارند، رقابت‌جو و خواهان نام و نشانند، و از انرژی لازم برای پیگیری رویاهای جسورانه‌ی خود نیز برخوردارند. مساله‌ی ای که در این جا باقی می‌ماند، موضوع "تجربه" است که جوانان از آن بی بهره‌اند. این حقیقت دارد؛ و وانگهی من هم به اهمیت تجربه و نقش منحصر به فرد آن در مدیریت درست و کارآمد اعتقاد راسخ دارم. اما فراموش نکنیم که راه‌های مختلفی برای تزریق تجربه به یک نظام مدیریتی جوان وجود دارد. راه اصولی آن توسعه‌ی "اتاق‌های فکر" تخصصی در جامعه با حضور مدیران و کارشناسان با تجربه و درگیر کردن این اتاق‌ها در فرایندهای تصمیم‌گیری استراتژیک در سطوح ملی، بخشی و بنگاهی است؛ اما حسن اتاق‌های فکر این است که آنها باید ایده‌های خود را به صورت "اقتناعی" و نه "ابلاغی" به مدیران جوان کشور منتقل کنند. به زبان مدیریتی می‌خواهم بگویم که اتاق‌های فکر، حتی اگر به اندازه‌ی



انديشگاه‌رند در ايالات متحده مجرب و کارکشته باشند، باز در سلسله مراتب فرماندهی نیستند، بلکه همواره در حاشیه‌ی فرایندهای سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری قرار دارند؛ و از این‌رو موفقیت آن‌ها مرهون هنر "اقتناع" سیاستگذاران و مدیران خواهد بود. و این ویژگی بسیار ارزنده‌ای محسوب می‌شود. در واقع، شما با ایجاد شبکه‌ی قدرتمندی از اتاق‌های فکر توانمند، "پیری" و یا "خردمندی" را با رویکرد اقتناعی در دسترس مدیران جوان قرار می‌دهید و از این طریق آن‌ها را پشتیبانی می‌کنید تا تصمیم‌های خردمندانه‌تری بگیرند. یک رهیافت دیگر، که من آن را "رهیافت کمی" می‌نامم این است که پست‌های مدیریتی در سطوح مختلف به طور مساوی بین پیران و جوانان تقسیم شود؛ به طوری که به ازای هر مدیر مسن - و به اصطلاح با تجربه - یک مدیر جوان و جسور در نظام مدیریتی کشور داشته باشیم. این رهیافت نه تنها در سطح ملی که حتی در سطح بخشی و بنگاهی نیز باید ترغیب و تشویق شود. بدیهی است آن دسته از پیر مدیرانی که جای خود را به مدیران جوان می‌سپارند، به اتاق‌های فکر خواهند رفت، و از طریق این اتاق‌ها در چرخه‌های سیاست‌گذاری و تصمیم‌گیری‌های کلیدی "باقی" خواهند ماند. کسی قصد حذف تجربه و حکمت پیرانه از نظام مدیریتی کشور را ندارد؛ چه این که یک نظام مدیریتی از هر حیث جوان و تهی از تجربه و احتیاط، نظامی به شدت شکننده و آشوب‌آفرین خواهد بود؛ و جامعه این را نمی‌پذیرد. با افزایش چگالی جوانی در نظام مدیریتی کشور، و با نگرش به جوان بودن نیروی کار کشور می‌توانیم انتظار یک هم‌افزایی خارق‌العاده به سوی پیشرفت‌های خط‌شکنانه و ارتقای بهره‌وری ملی در جامعه‌ی ایرانی را شاهد باشیم. این هم‌افزایی به یک فرصت عظیم و بلکه به یک نیروی آتشناک برای تبدیل ایران اسلامی به قدرتی سترگ در هزاره‌ی جدید تبدیل خواهد شد.

اگر این فرصت را به هر دلیل و بهانه مغتنم نشماریم، و آن را بسوزانیم، ظرف حداکثر سه دهه‌ی آینده، جامعه‌ای خواهیم داشت که اکثر نفوس آن را هم‌چون جامعه‌ی کنونی ژاپن، پیران محافظه‌کار و کم‌تر مخاطره‌جو تشکیل خواهند داد. آن روز برای پرسش و جهش به سوی ابرقدرت شدن ایران به اندازه‌ی کافی دیر خواهد بود.

سلام بر ایران جوان، و سلام بر جوانان.