



آسیاب به نوبت

دکتر گودرز علی‌بخشی

ساختار صندوق فلت بود. در ستاد فقط چهارپنجم نفر، شانس رسیدن به منصب مدیریت را داشتند و یکی‌دو نفر هم شاید مشاور. در مناطق، اوضاع کمی بدتر بود؛ یک نفر رئیس منطقه و دیگران کارشناس. هرچند به ظاهر، ایام به کام همه کارشناسان بود، ولی دلنوشته‌های آن‌ها، حاکی از نیم‌نگاهشان به اتاق رئیس منطقه بود. البته حق با کارشناسان بود؛ چراکه امید به ارتقا و طی مسیر ترقی شغلی، تقریباً به صفر رسیده بود؛ یک نفر از زمان اختراع تیرکمان تاکنون، رئیس منطقه و دیگری هم گویا نافش را کارشناس بریده‌اند. مدیریت صندوق از این روند ناراضی بود و تصمیم گرفت پس از مشورت با گروهی چند از همکاران، تدبیری بیندیشد. ابتدا اهمیت موضوع براساس نظریه‌های مختلف منابع انسانی، از جمله: عدالت و برابری، امکان رشد و ترقی و جانشین‌پروری و چندین نظریه دیگر بیان شد. تنی چند از همکاران که منافع فردی را بر منافع سازمان ترجیح می‌دادند و خوف تقلیل جایگاه داشتند، از این ایده خوشحال نشدند. مدیرعامل توضیح دادند که این طرح، مزیت‌هایی دارد، از جمله: تقسیم دانش و تجربه میان کارکنان. مضاف بر این، فردی که قرار است مسئولیت را تحویل دهد، مورد تکریم و احترام خواهد بود؛ با همان حقوق و مزایا در سمتی دیگر مشغول می‌شود و با فراغ بال بیشتر، امکان انتقال تجربه به دیگران را خواهد داشت و این یعنی همان جانشین‌پروری. قصد دارم امکان رشد را برای همه فراهم کنم؛ سه‌سال آقای ایکس و سه‌سال آقای ایگرگ... آسیاب به نوبت خواهد شد. ممکن است چند نفر از جمله ۳۲ رئیس

منطقه و پنج مدیر ستادی نگران شوند، ولی رضایت شغلی ۱۲۸ کارمند افزایش می‌یابد، بقیه هم دیده می‌شوند. ایده، جامع و کامل به‌نظر می‌رسید. بالای قلعه و پایین قلعه، هوای متفاوتی دارد. کسی که اورست را فتح کرد، نمی‌تواند همیشه بالای کوه بماند؛ سرما و برودت هوا و... امانش را خواهد برید. لازم است برای مدتی پایین کوه بماند تا به دیگران کمک کند و راه میان‌بر و صخره‌های سر راه را نشان دهد و به آن‌ها یادآوری کند که اگر قصد ماندن در بالای کوه را دارید، مواظب باشید کم‌وکسری نداشته باشید. ماندن مداوم در بالای کوه، دردسرهای خودش را دارد. اگر زیاد بمانید، ممکن است راه برگشت را گم کنید. پایین کوه، دسترسی به امکانات بیش‌تر است و فرصت برای مرور این چندسال و ثبت خاطرات تلخ و شیرین دوران مدیریت فراهم می‌شود. آری، این‌چنین بود که تصمیم گرفته شد مدیریت میان کارکنان تقسیم شود و اولین تغییر از شهر گل و بلبل، شیراز جنت‌فراز آغاز شد. تغییر عجیب به‌نظر رسید، ولی ایده و دلایل تغییر، مورد ستایش مدیران استان قرار گرفت و بدین منوال، مقارن با سالروز تأسیس صندوق، خانه‌تکانی آغاز شد. کارکنان دیگر هم امیدوار به رسیدن منصب بالاتر...

