

جانشین پروری بعنوان رویکردی آینده نگر در سند چشم انداز ۱۴۰۴ مبتنی بر الگوی اسلامی ایرانی

داود ابوالحسنی^۱، مسعود قربانحسینی^۲، مهدی عاطفی فردویی^۳، سید مجید احدی شعار^۴

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

^۲ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

^۳ کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش مالی، دانشگاه آزاد اسلامی، نراق، ایران

^۴ دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، ساوه، ایران

نام نویسنده مسئول:

سید مجید احدی شعار

چکیده

در میان چالش های فزاینده محیطی و ارزش بیش از پیش سرمایه های فکری، ضروری اقدام برای استمرار مدیریت و ارتقای کارکنان بیش از همیشه نمایان می شود. این واقعیات بحث جانشین پروری مدیریتی را به عنوان یکی از مهم ترین مباحث در مراکز علمی و مدیریتی دو دهه اخیر کشورهای توسعه یافته قرار داده است.

با توجه به ضرورت پرورش انسان های توسعه یافته و گزینش و پرورش مدیران توسعه گرا بر اساس سند چشم انداز ۱۴۰۴ و با رویکرد الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت ارائه مدلی متفاوت از انسان توسعه یافته و مدیران متعهد بر اساس آموزه های وحیانی ضرورت می یابد. این پژوهش به لحاظ روش، کتابخانه ای و کاربردی و به لحاظ هدف توصیفی است.

هدف از این مقاله بررسی مفهوم جانشین پروری از دیدگاه اسلام است. که از قرآن کریم و سیره ائمه معصومین (ع) و همچنین اندیشه های مقام معظم رهبری بهره گرفته شده است. در این رهگذر از آیات و روایات و سیره معصومین و پیامبران الهی استفاده شده است.

واژگان کلیدی: جانشین پروری، اسلام، سند چشم انداز ۱۴۰۴، اندیشه های مقام معظم رهبری

مقدمه

مطالعه تاریخ، بیانگر این حقیقت است که تمام انبیای بزرگ الهی، دارای جانشین بزرگ بوده‌اند، همان‌هایی که با تفسیر آموزه‌های وحیانی انبیا و عمل به سیره ایشان، دین خدا را زنده نگه داشتند و به استمرار آن کمک کردند. در کتب مقدس یهودیان، مسیحیان و مسلمانان (ادیانی که خود را دین توحیدی می‌نامند) از اوصیایی سخن به میان آمده است که برگزیده خداوند بوده‌اند و انبیاء آنها را تعیین می‌کرده‌اند. انبیا، اعتراف داشتند راه آنها کامل نخواهد شد مگر اینکه مردم، تابع وصی آنان باشند (طاهری، ۱۳۸۷، ص ۱۰). پرورش و تربیت ریشه در مفاهیم قرآنی، سنت و روش ائمه اطهار (علیهم‌السلام) دارد. در اسلام آموزش و پرورش مقطعی نیست، بلکه یک امر دائمی و مستمر است. هر فرد مسلمان، همواره باید بیاموزد، تذکر دهد و تربیت شود. کار مدیر از یک سری فعالیت‌های اداری یا ارشادی در مورد خاص کارکنان فراتر می‌رود و شامل هدایت و رهبری تک تک انسان‌هایی می‌گردد که در اختیار او قرار گرفته‌اند. او باید برای هر یک از همکاران، پرونده‌ی تربیتی خاصی باز کند و رشد و شکوفایی هر یک از ایشان را به عنوان موجودی متفاوت از دیگری و منحصر به فرد برنامه‌ریزی کند. بنابراین، کار مدیر، برنامه‌ریزی آموزشی و تربیتی، سازماندهی نیروهای موجود و هدایت مجموعه به سمت رشد است و از این رو، کار او شباهت فراوانی با کار پیامبران و رهبران واقعی دارد.

برای پیش بردن برنامه‌های توسعه نیازمند بکارگیری نخبگانی است که بتوانند سازمان را در مسیر توسعه هدایت کنند و به اهداف توسعه دست یابند، در عصر حاضر اهمیت مدیران شایسته و بهسازی نیروی کار از روندی روزافزون برخوردار شده است. در کشور ایران نیز پیش بینی می‌شود با توجه به روند فعلی رشد اقتصادی و اهداف چشم انداز سال ۱۴۰۴، سازمانها در سالهای آینده به تعداد قابل ملاحظه‌ای از مدیران شایسته نیاز خواهند داشت که باید به طور عمده در درون سازمانها پرورش یابند.

مدیران و مجریان برنامه‌های جانشین‌پروری باید نسبت به اینکه همه نیروهای تحت امرشان استعدادهای خارق‌العاده نهفته دارند اعتقاد راسخ داشته باشند. در تأیید این نکته، در حدیثی از پیامبر اسلام (ص) آمده است که «مردم مانند معادن طلا و نقره هستند»^۱ (مجلسی، ۱۴۰۳، ص ۶۵). لذا کار مهم رهبران سازمانی کشف استعدادهای نیروی انسانی است. در این صورت است که قادر خواهیم بود به پرورش استعدادها بپردازیم و نظام جانشین‌پروری را به بهترین نحو در سازمان پیاده‌سازی کنیم. در ادامه به بررسی جایگاه جانشین‌پروری در آیات قرآن کریم و سیره معصومین (ع) می‌پردازیم.

مفهوم جانشین‌پروری در مدیریت

هم چنین این نظام یکی از مهمترین ساختارهای موجود برای اطمینان به این است که سازمانها کارکنان داخلی خود را پرورش می‌دهند تا نیروی کار آینده خود را تامین کنند. آنچه در فرآیند جانشین‌پروری مورد توجه قرار می‌گیرد این است که سازمان قبل از اجرای این نظام باید از آمادگی لازم برخوردار باشد (ذاکری، محمد؛ فقیهی، ابوالحسن؛ دانشفرد، کرم‌الله، ۱۳۹۴).

وجود مجموعه‌ای از آمادگیها و زمینه‌ها می‌تواند الزامات سازمان را برای اجرای نظام جانشین‌پروری نشان دهد که از آن جمله تعهد مدیران ارشد، فرهنگ سازمانی مناسب و پذیرنده و برنامه ریزی مالی و اجرای قابل ذکر است. اگر چه برنامه ریزی جانشین‌پروری در ابتدایی ترین تعریف خود به شکل ساده تعیین رهبران آینده تعریف می‌شود در واقع این برنامه ریزی نشأت گرفته از راهبرد سرمایه‌های انسانی به عنوان فرآیندی ارادی به منظور اطمینان از تداوم

^۱. «النَّاسُ مَعَادِنٌ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ.....»

رهبری در مناصب کلیدی، حفظ و توسعه سرمایه معنوی و سرمایه دانش برای آینده و تشویق افراد به توسعه است. (Helton & Jakson, 2007)

تقویت استعداد های سازمان تاثیر مستقیمی بر برون داد نهایی سازمان دارد و به رشد آن کمک می کند. (Pandey & Sharma, 2014) آن طور که در مطالعات مختلف بیان شده است، فایول اولین کسی است که به ضرورت وجود برنامه های جانشین پروری اشاره کرده است. فایول، اظهار کرد که ایجاد ثبات، مسئولیت سازمان است و اگر این مسئولیت انجام نشود، افراد فاقد مهارت، در نقش های حیاتی ظاهر خواهند شد. (Rothwell, 2002, Muhoho, 2014)

یبور و هات چینگز (۲۰۰۴) می گوید جانشین پروری بخشی از برنامه ریزی منابع انسانی است که با استراتژی کلی سازمان منطبق است. هر داده، اطلاعاتی حیاتی برای تصمیم گیری روز به روز در سازمانها و ابزار مهمی برای بهسازی افراد است. مرادی به نقل از گای و سیمز، جانشین پروری را این گونه تعریف می کند: "جانشین پروری، شامل برنامه ریزی جانشینی و تمام عملیات و فرایندهایی است که در طول سال به توسعه و پرورش جانشینان می پردازد. همچنین برای توفیق آتی سازمان نگاهی آینده نگرا نه به شایستگی ها، سمت ها و جایگاه های رهبری دارد و فقط به نیازهای جایگزینی نمی پردازد" (مرادی شیرازی و خراسانی، ۱۳۹۱). استادلر، نیز جانشین پروری را "فرایند نظام مند تعیین نقش های حیاتی در یک شرکت، شناسایی و ارزیابی جانشین های ممکن و تعلیم آنها با تجربیات و مهارت های مناسب برای نقش های فعلی و آینده" تعریف می کند. (Stadler, 2011)

جانشین پروری در قرآن

جانشین در قرآن، با عنوان «خلیفه» مجموعاً ۹ بار ذکر شده است. از دیدگاه قرآن، جانشین پروری اصالت خدایی دارد و خداوند متعال اولین کسی است که جانشین پروری می کند. خداوند در آیه ۵۸ سوره نساء خداوند فرمان داده است که امانت ها به اهلش سپرده شود: «ان الله يأمرکم ان تؤدوا الامانات الی اهلها»، خداوند به شما دستور می دهد که امانت ها را به صاحبان آن برسانید.

خداوند در آیه ۳۹ سوره طه، خطاب به حضرت موسی می فرماید: «محببت خویش بر تو ارزانی داشتم تا زیر نظر من پرورش یابی^۲». آنطور که در تفسیر مجمع البیان آمده است، قتاده می گوید: منظور این است که، مهری از خود بر تو افکندم تا زیر نظرم رشد نمایی و در آسایش و رفاه و آرامش پرورده شوی، چراکه وقتی کسی را زیر نظر تربیت می کنی، آسایش و آرامش او را تأمین می نمایم (طبرسی، ۱۳۷۲، جلد ۱۶). همچنین در آیه ۴۱ سوره طه، خداوند خطاب به حضرت موسی می فرماید: «تو را برای خود پروردم^۳». «ابن عباس» می گوید: منظور این است که: من تو را برای رسالت و پیامبری برگزیدم و به گونه ای تو را خالص گردانیدم که به خواست و فرمان من حرکت کنی و خشنودی و محبت مرا هدف قرار دهی. از سوی دیگر، خداوند در آیه ۳۰ سوره بقره، خطاب به حضرت آدم می فرماید: «من شما را خلیفه و جانشین خود بر روی زمین قرار دادم^۴». در اینکه منظور از «خلیفه»، «آدم» است، کسی تردید ندارد، اما در این مورد که چرا خدا او را به عنوان خلیفه و جانشین خواند، دیدگاه ها متفاوت است، ولی حسن بصری می گوید: خداوند بدان جهت «آدم» را «جانشین» خود خواند که فرزندان او هر کدام پس از پدر خویش، در آباد کردن زمین و برپاداشتن عدل و داد، جانشین پدرشان می شوند (طبرسی، ۱۳۷۲، جلد ۱).

نمونه های دیگری از آیات قرآن، بیانگر جانشینی در ادیان توحیدی است. برای مثال، در آیه ۱۴۲ سوره اعراف، آمده است که: هنگامی که حضرت موسی (ع) تصمیم گرفت به جانب کوه طور حرکت کند. نخست برادرش هارون را به عنوان جانشین و مدیر اجتماع خویش برگزید. خداوند متعال در قرآن کریم، سخن حضرت موسی (ع) را چنین نقل

۲. «... وَ الْفَيْتُ عَلَيْكَ مَحَبَّةً مِنِّي وَ لَتُصْنَعَ عَلَيَّ عَيْنِي».

۳. «وَ اصْطَنَعْتُكَ لِنَفْسِي».

۴. «وَ إِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً».

می‌فرمایند: «موسی به برادر خود هارون گفت: تو اکنون پیشوای قوم و جانشین من باش و راه صلاح پیش گیر و پیرو اهل فساد مباش». آنچه به روشنی از این آیه شریفه استنباط می‌شود این است که هرگز حتی برای یک لحظه نیز نمی‌توان امت را بدون امام و مدیر، رها کرد.

هم‌چنین در آیات ۲۵ تا ۳۱ سوره طه، حضرت موسی می‌فرماید: «ای پروردگار من، سینه مرا برای من گشاده گردان و کار مرا آسان ساز و گره از زبان من بگشای تا گفتار مرا بفهمند و یآوری از خاندان من برای من قرار ده، برادرم هارون را، پشت مرا بدو محکم کن». واژه «وزیر» را بدان جهت در مورد دستیار مقام ریاست یا زمامدار به کار می‌برند که او گرانی مسئولیت زمامدار را به دوش می‌کشد و به یاری او بر می‌خیزد (طبرسی، ۱۳۷۲، جلد ۱۶). در مورد موضوع جانشین‌پروری، دو نکته مهم از این آیات استنباط می‌شود. اول اینکه، موسی از خداوند تقاضا می‌کند کسی را برای جانشینی او انتخاب کند که دارای اهلیت باشد.

لذا یکی از شرایط جانشین‌پروری این است که مدیر کسی را برای جانشینی انتخاب کند که دارای صلاحیت و شایستگی باشد. دوم اینکه، قرآن یکی از خصوصیات مدیران جانشین‌پرور را شرح صدر بیان می‌کند. مدیری که شرح صدر دارد با ویژگی‌های انعطاف‌پذیری، بلندنظری و حلم و بردباری همواره در راه تربیت و پرورش زیردستان تلاش می‌کند. جدول شماره ۳ سایر آیات شریف قرآن را که به جانشینی اشاره کرده‌اند نشان می‌دهد.

جدول (۳): آیات جانشینی در قرآن

ردیف	آیه	ترجمه	سوره/ آیه
۱	يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ	ای داوود ما تو را در زمین خلیفه [و جانشین] گردانیدیم.	ص/ ۲۵
۲	وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ	و اوست کسی که شما را در زمین جانشین قرار داد.	انعام/ ۱۶۴
۳	ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ فِي الْأَرْضِ مِنْ بَعْدِهِمْ	آنگاه شما را پس از آنان در زمین جانشین قرار دادیم.	یونس/ ۱۴

با توجه به آیات فوق، خلیفه‌ی بر روی زمین می‌بایست به امر خداوند و از جانب ایشان انتخاب و انتصاب یابد و رسول خدا (ص) به عنوان مبلّغ الهی آن را در بین مردم بیان و اجراء نماید. یقیناً خلیفه باید واجد خصوصیات کسی باشد که خلافت او را بر عهده می‌گیرد. چرا که انسان، جانشین و خلیفه‌ی خدایی است که کمال مطلق است، لذا انسان باید در نمایاندن کمالات حق کامل‌ترین مظهر و برترین مخلوق باشد، زیرا او به اسماء علم پیدا کرده‌۷ و معلم ملائکه شده است. ۸. این موضوع، نشانه‌ی اهمیتی است که قرآن و اسلام برای انسان قائل هستند که او را جانشین خداوند در زمین قرار داده‌اند. نکته دیگری از آیات فوق استنباط می‌شود این است که، جانشین باید از لحاظ ویژگی‌ها، خصیصه‌ها و قابلیت‌ها همانند مافوق خود بوده و نماد و مظهری از اعمال و صفات او باشد.

جانشین‌پروری در سیره معصومین (ع)

۵. «وَوَاعَدْنَا مُوسَى ثَلَاثِينَ لَيْلَةً وَأَتَمَمْنَاهَا بِعَشْرِ قَرْنٍ مِثْلَ رَبِّهِ أَرْبَعِينَ لَيْلَةً وَقَالَ مُوسَى لِأَخِيهِ هَارُونَ اخْلُفْنِي فِي قَوْمِي وَأَصْلِحْ وَلَا تَتَّبِعْ سَبِيلَ الْمُفْسِدِينَ».

۶. «قَالَ رَبِّ اشْرَحْ لِي صَدْرِي وَسِّرْ لِي أَمْرِي وَاجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِنْ أَهْلِي هَارُونَ أَخِي، أَشَدُّ بِهِ أَزْرًى».

۷. وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا/ سوره بقره، آیه ۳۱

۸. قَالَ يَا آدَمُ أَنْبِئْهُمْ بِأَسْمَائِهِمْ/ سوره بقره، آیه ۳۳

در تاریخ اسلام نیز، نمونه‌هایی از توجه به امر جانشینی و جانشین‌پروری وجود دارد. مسأله توانمندسازی همکاران و همراهان که امروزه در مدیریت نوین و پیشرفته به شدت مورد توجه است، از اصولی بود که پیامبر همواره وجهه همت خود قرار می‌داد. پیامبر وقتی گروهی را به مأموریت می‌فرستاد، برای آنان امیر و برای امیر، جانشین و حتی در پاره‌ای از موارد به دلیل حساسیت‌های موجود - برای جانشین جانشین هم، جانشین دیگری معین می‌کرد (احمدی، ۱۳۸۵، ص ۱۱۶).

نقطه اوج توجه به انتخاب جانشین، وقتی است که حضرت در سال دهم هجری، عازم مکه شد و پس از انجام مناسک حج، به سوی مدینه عزیمت کرد. اما وقتی به سرزمین سوزان و داغ «غدير خم» رسید، از جانب خداوند فرمانی بسیار مهم، مبنی بر جانشین نمودن علی (ع) بعد از خود، دریافت نمود که «ای پیامبر، آنچه از خداوند متعال بر تو نازل شد، به خلق برسان که اگر نرسانی، تبلیغ رسالت و ادای وظیفه نکرده‌ای و خداوند تو را از شر آزار مردمان منافق و دو رو محفوظ خواهد داشت»^۹.

پیغمبر اسلام (ص) از این جهت امام علی (ع) را تعیین می‌کند که دین باقی بماند، نه اینکه نام شخص پیامبر باقی بماند. در نتیجه کسانی تمایل به جانشین‌پروری دارند که، انگیزه توسعه، ارتقا و بقای یک جریان، اندیشه، دین و یا حتی سازمان را داشته باشند. در واقعه غدیر خم، باید بین جایگذاری و جانشین‌پروری تمایز قائل شویم. در جریان غدیر، پیامبر اسلام (ص) هم جایگذاری و هم جانشین‌پروری می‌کنند. واقعه غدیر خم، خود به تنهایی، جایگذاری است ولی ما قبل آن که امام علی (ع) تحت پرورش و آموزش پیامبر (ص) قرار گرفته است، جانشین‌پروری رخ داده است. در این مورد، مورخان اسلامی می‌نویسند: امیر مؤمنان به طور کامل در اختیار پیامبر قرار گرفت و از خرمن اخلاق و فضایل انسانی او بهره‌های بسیار برد و موفق شد تحت رهبری پیامبر به عالی‌ترین مدارج کمال خود برسد. امام (ع) در سخنان خود به چنین ایام و مراقبت‌های خاص پیامبر اشاره کرده و می‌فرماید: «من نیز از او پیروی می‌کردم، درست مانند نوباوه‌یی که پا به پای مادر ره می‌سپارد و او در جبهه تربیت، فرماندهام بود و من نیز برای او چون لشگری، لذا هر روز پرچمی بر می‌افراخت و به من فرمان می‌داد از آن پیروی کنم»^{۱۰}. جلوه دیگر توجه پیامبر به امر جانشینی، به ماجرای جنگ تبوک باز می‌گردد. در سال نهم هجرت، رسول خدا به تبوک لشکر کشید، از آنجایی که این جریان زمان زیادی طول می‌کشید و حضرت تا مرزهای شام از مرکز حکومت دور می‌شدند، لازم بود مردی توانا در مدینه جانشین آن حضرت شود تا مرکز حکومت در امان باشد. بدین جهت پیامبر صلاح دیدند حضرت علی (ع) را به جانشینی خود منصوب کنند.

همان‌گونه که در بحث‌های قبلی اشاره شد، واضح است که علی (ع) در معراج روحی خود که تربیت پیامبرش به آن سوق داده بود، به درجه‌ای رسید که می‌شنید و می‌دید، آنچه را که خود پیامبر به هنگام بعثتش می‌شنید و می‌دید. امام علی (ع) در خطبه ۱۹۲ نهج‌البلاغه می‌فرماید: «من هنگامی که وحی بر پیامبر (ص) فرود می‌آمد، ناله شیطان را شنیدم، گفتم ای رسول خدا، این ناله کیست؟» گفت: شیطان است که از پرستش خویش مأیوس گردیده است و فرمود: «علی تو آنچه را من می‌شنوم، می‌شنوی، و آنچه را که من می‌بینم، می‌بینی، جز اینکه تو پیامبر نیستی، بلکه وزیر من بوده و به راه خیر می‌روی»^{۱۱}. در این رهگذر، امام علی (ع) از چشمه‌سار زلال فضایل مربی خود، نیز بهره‌مند می‌گردید و می‌توان گفت، انتقال دانش و تعالیم پیامبر (ص) به علی (ع) از این طریق انجام می‌گرفت. امیرالمؤمنین (ع)

^۹. سوره مائده، آیه ۶۷.

^{۱۰}. «وَلَقَدْ كُنْتُ أَتَّبِعُ أَتْبَاعَ الْفَصِيلِ أَتْرَأُكُمْ يَرْفَعُ لِي فِي كُلِّ يَوْمٍ مِنْ أَخْلَاقِهِ عِلْمًا وَيَأْمُرُنِي بِالْإِقْدَاءِ بِهِ» / نهج‌البلاغه، خطبه ۱۹۲ (خطبه قاصعه).

^{۱۱}. «... لَقَدْ سَمِعْتُ رَنَّهُ الشَّيْطَانِ حِينَ نَزَلَ الْوَحْيُ عَلَيْهِ ص فَقُلْتُ يَا رَسُولَ اللَّهِ مَا هَذِهِ الرَّنَّةُ فَقَالَ هَذَا الشَّيْطَانُ قَدْ أَيْسَ مِنْ عِبَادَتِهِ إِنَّكَ تَسْمَعُ مَا أَسْمَعُ وَتَرَى مَا أَرَى إِلَّا أَنَّكَ كُنتَ بَنِيَّ وَ لَكِنَّكَ لَوَزِيرٌ وَ إِنَّكَ لَعَلِيَّ».

در یک جمله کوتاه چنین بیان می فرماید: «زوال الدول باصطناع السفل» (غررالحکم و دررالکلم، ح ۵۴۸۶) زوال و سقوط دولت ها به واسطه به کار گرفتن افراد پست است.

جانشین پروری در سیره معصومین (ع) به همین جا ختم نمی شود. امامت که جزء اصول دین شیعیان است، جریان عمیقی از مباحث جانشینی را نشان می دهد.

برای مثال، امام جواد (ع) دوران کودکی را تحت تربیت و سرپرستی پدر بزرگوارش سپری کرد. در آن دوران برخلاف تمام کودکان به تفکر و تعمق می پرداخت و سرگرمی های کودکانه او را به خود مشغول نمی کرد. امام هشتم (ع) از همان اوان کودکی و از زمان تولد، به تعلیم فرزندش می پرداخت و علوم الهی را به او می سپرد. این تعلیم و تعلم از جانب امام رضا (ع) و فرزندش در حضر و سفر ادامه داشت. هرگاه امام رضا (ع) به سفر می رفت، با نوشتن نامه به فرزندش مطالب مفید و لازم را به ایشان یادآوری می کرد. هنگامی که آن حضرت به قصد خراسان مدینه را ترک کرد، فرزندش را به عنوان وصی و جانشین خود معرفی کرد و اهل بیت و شیعیانش را، به اطاعت و فرمانبری از آن حضرت فراخواند^{۱۲}.

افزون بر این، تربیت کادر برجسته علمی، در دستورکار ائمه معصومین (ع) قرار داشت و ایشان با انتخاب افراد با هوش و مؤمن، به پرورش آنان می پرداختند. این افراد، آن چنان مورد اطمینان امام قرار می گرفتند که به نمایندگی از سوی آن حضرت، بر کرسی (فتوا) می نشستند و نیازهای دینی مردم را پاسخ می گفتند، چنان که امام باقر (ع) به ابان بن تغلب می گوید: تو در مسجد مدینه بنشین و برای مردم فتوا صادر کن؛ من از اینکه مانند تو در بین پیروانم یافت شود بسیار خوشحالم^{۱۳}.

جانشین پروری در کلام مقام معظم رهبری *

وجود استعدادهای پنهان در انسان و لزوم کشف آنها

«و من کلام له صلی الله علیه و آله: الناس معادن کمعادن الذهب و الفضة». آنچه که در این جمله ی شریف و کوتاه و پرمغز مورد نظر است، وجود استعدادهای پنهان در هر فردی از افراد انسان است. اینکه حالا بعضی این بحث را به بحث جبر و تفویض و این چیزها متصل میکنند، این دور شدن از محتوای واضح و ظاهر این حدیث شریف است. در این حدیث می خواهد بفرماید: همچنان که معادنی وجود دارد که در اینها طلا هست، نقره هست - حالا این دو تا را به عنوان مثال ذکر کرده اند؛ معادن گوناگونی وجود دارد - و ظاهر کار، سنگ است، خاک است، زمین است، چیزی محسوس نیست، اما اگر بکاوید، اگر بشناسید، اگر قدر بدانید، در زیر همین سنگ و خاک معمولی، یک عنصر گرانبها پیدا خواهید کرد که ارزش آن با ارزش آنچه که در ظاهر دیده میشود، قابل مقایسه نیست، انسان ها هم همین جورند؛ یک ظاهری وجود دارد که در حرکات و سکنات و گفتار و رفتار و کردار انسانها، آدم اینها را می بیند؛ اما یک باطنی هم وجود دارد که آن عبارت است از استعدادهای متراکمی که خدای متعال در وجود انسان گذاشته است. البته این استعدادها یکسان نیستند - همچنان که معادن یکسان نیستند - اما همه در این جهت شبیه همدند که آنچه در کمون است و آنچه در باطن وجود انسان است، بسی ارزشمندتر است از آنچه که شما در ظاهر مشاهده می کنید. همچنان که اگر روی معدن کار کردید، تلاش کردید، زحمت کشیدید، می توانید به آن ماده ی ذی قیمتی که در آن هست، برسید، در انسان هم همین جور است؛ احتیاج به تلاش دارد؛ باید کسانی سعی کنند این استعدادها را به فعلیت برسانند. شرط لازم هم این است که شما این ماده را بشناسید. کسی که نداند طلا چیست یا نقره چیست، اگر در این معدن به طلا هم برخورد کند، چون نمی شناسد، از آن صرف نظر خواهد کرد. باید بدانید طلا یعنی چه و چه ارزشی دارد، بعد بروید استخراج کنید، زحمت بکشید، طلا را استحصال کنید. در انسان هم همین جور است. مربیان بشر، مربیان کودکان و

^{۱۲}. ر.ک به: <http://www.mehrnews.com/detail/News/2055455>

^{۱۳}. تنقیح المقال، جلد ۱، ص ۴.

بالخصوص جوانان که میخواهند از این استعدادهای خدادادی که در انسانها هست، استفاده کنند، باید این استعدادها را بشناسند، قدر این استعدادها را بدانند، بعد بروند دنبالش. همچنان که ما در زمین‌شناسی میرویم تحقیق میکنیم، ببینیم آیا این زمین دارای معدن هست یا نیست، معدن آن چیست، اندازه و مبلغ و حجم آن چقدر است، راه درآوردن آن چیست، در مورد انسانها هم همین جور است. بعضی، استعدادهای برجسته و فراوانی دارند؛ بعضی، استعدادهای کمتری دارند. نوع استعدادها هم فرق می‌کند؛ طلا یک جا لازم است، نقره هم یک جای دیگر لازم است؛ آنجائی که شما از نقره باید استفاده کنید، اگر از طلا استفاده کردید، به نتیجه نمی‌رسید؛ آنجائی که از آهن باید استفاده کنید، اگر از طلا استفاده کردید، به نتیجه نمی‌رسید؛ هر کدامی برای یک کاری لازم است. انسانها با استعدادهای گوناگونشان، تأمین کننده نیاز جوامع بشری برای سیر الی‌الله و سیر الی‌الکمال‌اند؛ همه‌ی این استعدادها باید استخراج شود. این، وظیفه‌ی مربیان جوامع را سنگین می‌کند؛ وظیفه‌ی حکومت‌ها را سنگین میکند. پیغمبران این کار را میکردند: «لیستادوهم میثاق فطرته و یذکروهم منسی نعمته ... و یثیروا لهم دفائن العقول». پیغمبران خرد انسانها را برمی‌آشفتنند، آنها را مبعوث می‌کردند، آنها را به کار وامی‌داشتند؛ این همان کشاندن استعداد است. بنابراین «الناس معادن کمعادن الذهب و الفضة». به هیچ انسانی نباید با نگاه تحقیر نگاه کرد؛ نه، در او یک استعدادی هست که ای بسا جامعه به آن استعداد نهایت نیاز را دارد. بله، بعضی‌ها هستند می‌آیند دنیا، هفتاد سال، هشتاد سال هم عمر می‌کنند، می‌روند، اما این استعدادشان کشف نمی‌شود؛ در واقع به اینها ظلم می‌شود، اینها مظلوم واقع می‌شوند. اگر استعداد او کشف می‌شد، ممکن بود یک نابغه‌ای بشود، یک شخصیت برجسته‌ای بشود. این، وظیفه‌ی مربیان جامعه را، از جمله روحانیون را، معلمان را، اجزاء حکومت را، دستگاه‌های مختلف تربیتی را زیاد میکند. مبادا به این استعدادها بی‌اعتنائی شود. (بیانات رهبر انقلاب در جلسه درس خارج فقه بعد از ۲۲ بهمن، ۱۳۹۱/۱۱/۲۳)

لزوم پرورش عناصر صالح برای کارهای گوناگون

آدم‌سازی مشکل است. شما به خود حوزه نگاه کنید، ببینید طلبه‌سازی و آدم‌سازی و پرورش عنصر صالح برای کارهای گوناگون، چه قدر دشوار است؛ در سطح جامعه از این هم سخت‌تر است. از لحاظ آن چیزی که شاخصه‌ی نظام اسلامی در دنیا است - یعنی عزت، استقلال، مناعت در مقابل کفار، اشداء علی‌الکفار، رحماء علی‌المؤمنین - امروز نظام ما یک نظام موفق و پیشرفته است (بیانات در دیدار جمعی از فضلاء حوزه‌ی علمیه‌ی قم، ۱۳۷۰/۱۱/۳۰).

شناسایی افراد مستعد برای انجمن اهل قلم

آکاری که شما باید بکنید این است که اول این انجمن را محکم نگه دارید؛ کار دوم این است که برای نگهداشتن آن بلاشک احتیاج دارید به این که مرتب نفس و خون جدید وارد آن کنید.

کار سومی به وجود می‌آید که عبارت است از جستجو کردن استعدادهای خوب و تابناک، گزینش کردن صحیح و عادلانه، آوردن و وارد مجموعه کردن آنها. در این هیچ تردیدی نکنید. الان در سرتاسر کشور یک حرکت عمومی عجیبی شروع شده است؛ از همین جمعیت‌های کوچک دانش‌آموزی گرفته تا دانشجویی و بالاتر از دانشجویی. الان هزارها نقطه و کانون در این کشور به وجود آمده است. در همین تهران و در شهرستانهای گوناگون خیلی هست. شاید در همان کنگاور هم - که آقای نوری‌زاد را آن‌طور متأثر و عصبانی کرده - یکی باشد. همه‌ی اینها محض احساس تکلیف مبارزه می‌کنند. این تابلو تهاجم فرهنگی را که ما چند سال پیش بلند کردیم و عده‌ای سنگبارانش کردند، خوشبختانه اینها قبول و بلند کرده‌اند. الان در همه‌ی این تشکلهای کوچک ناشناخته و احصا نشده، جهت واحدی وجود دارد و آن مبارزه با تهاجم فرهنگی است. از بچه‌ها می‌پرسید شما می‌خواهید چه کار کنید؛ این کتاب، نمایش‌نامه، جزوه، بروشور و شعر را برای چه نوشتید و این انجمن را برای چه درست کردید؟ می‌گویند می‌خواهیم با تهاجم فرهنگی مبارزه کنیم. این کار خیلی مبارک است و این را دست کم نگیرید. در بین همینهاست که شما آن معدنهای الماس و طلا را پیدا می‌کنید: «الناس معادن کمعادن الذهب و الفضة». بروید و آنها را شناسایی و گزینش

کنید و به شکل حساب شده‌ای وارد مجموعه نمایید. البته می‌توانید مجموعه را دارای دهلیزها و گردون‌ها و گیتی‌های گوناگون کنید تا اینها را راحت و بی‌دغدغه وارد کنید؛ یعنی از یک قرنطینه‌ی ناآشکاری بگذرانید و بعد وارد اصل مجموعه کنید. از این کارها باید بکنید (بیانات در دیدار جمعی از اعضای انجمن قلم ۱۳۸۱/۱۱/۰۸).

لزوم جانشین پروری در جامعه اسلامی بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ در عصر حاضر اهمیت مدیران شایسته و بهسازی نیروی کار از روندی روزافزون برخوردار شده است. در کشور ایران نیز پیش‌بینی می‌شود با توجه به روند فعلی رشد اقتصادی و اهداف چشم‌انداز سال ۱۴۰۴، سازمان‌ها در سال‌های آینده به رقم قابل ملاحظه‌ای از مدیران شایسته که باید به طور عمده در درون سازمان‌ها پرورش یابند، نیاز خواهند داشت در عین حال، سنگ بنای تحقق اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله ایران بر توسعه دانایی محور استوار گردیده است و نیروی انسانی موتور محرک هر

برنامه محسوب می‌شود. چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴، ایران را کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه، با هویت اسلامی و انقلابی، الهام بخش در جهان اسلام و با تعامل سازنده و مؤثر در روابط بین‌المللی معرفی کرده است.

در این میان، نیروی انسانی بعنوان یکی از الزامات مغزافزاری و یکی از شاخص‌های عمده برای کسب اهداف چشم‌انداز ایران مورد توجه خاص قرار می‌گیرد. توسعه انسانی مستلزم ایجاد محیطی است که افراد را قادر می‌سازد استعدادهای خود را بسط و گسترش دهند و بنابراین می‌توان گفت توسعه انسانی، گسترش انتخاب انسان‌هاست و اساس گسترش انتخاب‌ها، ایجاد دانایی و توانایی است (اسماعیلی، ۱۳۸۴) (۱) از این رو ضروری است بهسازی استعدادها و توانمندی‌های مدیریتی نیروی انسانی مستعد برای تصدی مشاغل مدیریتی در راستای تحقق اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ مورد توجه قرار گیرد. بدین ترتیب، شناسایی استعدادها و نخبگان فکری و اجرایی بالقوه و بالفعل، جذب آنها در دستگاه‌های دولتی مجری امور توسعه، آموزش و پرورش استعدادها و توانمندی‌های ایشان به روش‌های نوین توسعه منابع انسانی در راستای قابلیت‌های محوری توسعه، ترسیم کارراهه شغلی مناسب و انگیزاننده و در نهایت تصدی پست‌های مهم کارشناسی، مدیریتی و رهبری توسط ایشان جزء مهم‌ترین ابعاد فرایند ظرفیت‌سازی توسعه است که همه اینها در مفهومی به نام نظام جانشین پروری جمع شده است. اهداف جانشین پروری نیز در هر سازمانی تقریباً یکسان هستند، اما روش‌های مورد استفاده برای کسب این اهداف در سازمان‌ها متفاوت می‌باشند. این اهداف عبارتند از: (۱) اطمینان به این که مدیران مناسب در پست‌های کلیدی سازمان قرار می‌گیرند. (۲) اطمینان به این که استعدادها مناسب به کار گرفته می‌شوند؛ (۳) اطمینان به این که فرایندهایی برای نگهداری و بهسازی قابلیت‌های عمده در جهت موفقیت آینده سازمان طراحی می‌شود؛ و (۴) ایجاد، پایش و بررسی یک برنامه برای جایگزینی استعدادها (کراندل ۲۰۰۸: ۲).

اما ماهیت و فلسفه وجودی و کارکرد انسان در جامعه اسلامی و نظام جمهوری اسلامی با نظام‌های حاکم بر غرب متفاوت است. چرا که انسان جمهوری اسلامی نه صرفاً انسانی سازنده (انسان ابتدایی) و یا انسانی فکور (معاقل حیوان ناطق ارسطو) و همچنین انسان عقلایی اقتصادی (انسان مدرن غربی) مطلوب نظام‌های مبتنی بر سرمایه‌داری سکولار و لیبرال است، بلکه انسانی در طراز فطرت (حی متاله یا انسان مورد نظر حکمت متعالیه و مورد تبیین فلاسفه نوصدرایی و خصوصاً علامه جوادی آملی) است؛ انسانی که برخوردار از ابعاد مادی و معنوی بوده و در جستجوی حیات طیبه این جهانی است (زارعی، ۱۳۹۲). بر این مبنا، آشنایی با مفهوم خلافت الهی و جانشینی انسان و الگوی جانشین پروری الهی برای تربیت چنین افرادی که بتوانند اهداف چشم‌انداز ۱۴۰۴ و برنامه‌های الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت را عملیاتی نمایند ضروری و بسیار کارساز است.

تربیت انسان، لازمه الگو شدن جمهوری اسلامی برای ملت‌های دیگر

اگر جمهوری اسلامی می‌خواهد پرچم اسلام را در دست بگیرد، می‌خواهد خودش به سعادت برسد، دنیا و آخرت خود را آباد کند - همچنان که قرآن به ما یاد میدهد که میتوان دنیا و آخرت را با هم آباد کرد و باید این کار انجام بگیرد - اگر می‌خواهد به ملت‌های دیگر کمک برساند، که «کنتم خیر امّة اخرجت للناس» شاهد و مبشر ملت‌های دیگر باشد، خب، طبیعتاً نیازهایی دارد: باید انسانهای شریف، دانا، با استعدادهای جوشان، دارای ابتکار، دارای اخلاق نیک انسانی، دارای شجاعت، قوّت خطرپذیری، ورود در میدانهای جدید، بدون هیچگونه عقده‌ی خودکم‌بینی یا خودبرتربینی، انسانهای دل‌داده‌ی به خدای متعال و متکی به قدرت الهی و دارای توکل کامل، انسانهای صبور، انسانهای بردبار و حلیم، انسان‌های خوشبین و انسان‌های امیدوار تربیت کنید. اسلام همه‌ی اینها را به صورت بسته‌ی کامل در اختیار همه‌ی معتقدین و مؤمنین خود قرار داده. این بسته را باز کنیم، دانه‌دانه از این مواد استفاده کنیم، بهره‌مند شویم، آنها را بچشیم و درون وجود خودمان ذخیره کنیم. خروجی آموزش و پرورش باید اینجور انسانی باشد (بیانات در دیدار هزاران نفر از معلمان سراسر کشور، ۱۳۹۰/۰۲/۱۴).

من یک وقت به مسؤولان یک بخشی گفتم که وظیفه اوّل شما این است که هر کدام برای خودتان یک جانشین یا تربیت کنید، یا فکر کنید و پیدا کنید؛ چون اگر یک روز خدای نکرده در راه، پای شما وارد چاله‌ای شد و شکست، کار ما لنگ نماند. بعضی کسان این کار را نمی‌کنند تا مبادا برای خودشان هوو درست شود! غافل از این که اگر قرار شد هوو درست شود، یکی از موجبات آن همین است که آدم نتوانسته این کار را بکند. پس افراد ذخیره داشته باشید و آنها را روی نیمکت بنشانید. اگر دیدید بازیکن تیم یک خرده کج و معوج حرکت می‌کند، بلافاصله او را عوض کنید. باید دائم افراد خود را زیر نظر نگه دارید (بیانات در دیدار رئیس جمهوری و اعضای هیأت دولت، ۱۳۸۰/۰۶/۰۵).

حقیقتاً این واقعیتی است که برای یک انقلاب، انسان‌سازی از همه چیز مهم‌تر است. اگر انقلاب، انسان‌سازی نکند، هیچ کاری نکرده است. اگر کسی فکر بکند، دلیل این معنا واضح است. یعنی این حرف، واقعاً استدلال نمی‌خواهد؛ چون دنیا بدون انسان صالح، یک پدیده‌ی بیجان و کور و تاریک است. آن چیزی که به عالم خاکی جان میبخشد، ارزش می‌دهد، نور میدهد و معنا و مضمون به وجود می‌آورد، انسان است. «آئی جاعل فی الارض خلیفه» جانشین، عنوانی است که خدا به انسان داده است. این جانشین را کجا گذاشته‌اند؟ «فی الارض». ارض بدون این جانشین، چیست و چه ارزشی دارد؟

تمام پیامبران و عبادالله الصالحین، همّت‌شان این بوده که انسان صالح را در این زمین به وجود بیاورند، حفظ کنند، رشد بدهند و تکثیر نمایند. هدف اسلام هم این است. این که شما دیدید، امام در بیانیه‌ی در چند سال قبل فرمودند، فتح الفتوح انقلاب اسلامی، ساختن جوانانی از این قبیل است، یک حرف نبود که همین‌طور بر قلم امام جاری شده باشد. این، یک مبنای اسلامی و الهی بسیار مستحکم دارد. واقعاً فتح الفتوح، یعنی ساختن انسان صالح (بیانات در دیدار فرماندهان و جمعی از پاسداران کمیته‌های انقلاب اسلامی، ۱۳۶۹/۱۰/۱۰).

نتیجه گیری

جانشین‌پروری یکی از مهمترین استراتژی‌های بقا برای فعالیت اثربخش در جهان متلاطم امروز است. با به وقوع پیوستن شرایط اجتناب‌ناپذیری مانند استعفا، ترک شغل، فوت، رشد عرصه‌های جدید، تعویض سریع مدیران و یا بازنشستگی نیروهای فعلی، بخصوص برای مناصب کلیدی سازمان، مقدار زیادی از انرژی، سرمایه، زمان و تجربه نیروی انسانی از سازمان خارج می‌شود. بدون یک برنامه بلندمدت و استراتژیک باقی‌ماندن در عرصه رقابتی امروزی امکان‌پذیر نخواهد بود. مدیریت جانشین‌پروری با شناسایی و آماده کردن افراد مناسب، جایگزینانی را به صورت برنامه‌ریزی شده

برای مناصب موردنظر، تعیین می‌کند. به همین منظور، بسیاری از سازمان‌های آینده‌نگر، به دنبال طراحی برنامه‌های جدی و منظم جانشین پروری برای برآورد و تأمین نیازمندی‌های آینده خود در این زمینه هستند.

این راهبرد خصوصاً در بخش دولتی امروزه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است و کشورهایی همچون ایران که در مسیر پیشرفت و توسعه قرار دارند برای اداره امور توسعه خود نیازمند مدیرانی هستند که با برخورداری از تخصص و تعهد کافی توانایی پیشبرد این برنامه‌ها را داشته باشند. به طور خاص در ایران که سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، افق حرکت را ترسیم نموده و سیاست‌های کلی نظام اداری و سیاست‌های کلان منبعث از الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت مسیر نیل به این چشم‌انداز را روشن می‌کنند تربیت انسان‌های توسعه یافته به طور کل و کارگزاران پیشرفت به طور خاص بر اساس ظرفیت‌های بومی و دینی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد.

در هر حال در جامعه اسلامی که حق حکومت در آن از آن خداوند متعال است و به انبیاء و اولیاء و ائمه طاهرین و فقهای و فقهای کبار تفویض می‌گردد به طریق اولی لازم است مدیران و کارگزاران برجسته آن نیز در همه سطوح با همان الگوی تربیتی و جانشین پروری الهی شناسایی آماده سازی و برگزیده شوند و این نیازمند تدوین الگوی جانشین پروری الهی و مراحل و شرایط آن است (ذاکری و همکاران، ۱۳۹۴).

به جانشین پروری از مهمترین امکانات و ارزشهای مدیران در همه سطوح به شمار رود و عوامل فرهنگی عمومی و سازمانی مقوم جانشین پروری پایه ریزی و حمایت شود و میزان تلاش و موفقیت هر مدیر در پرورش جانشینان شایسته بر اساس آموزه‌های وحیانی یکی از معیارهای اصلی ارزیابی عملکرد و انتخاب مدیران برگزیده کشور تلقی شود.

در این مقاله به طوری هر چند مختصر به بحث جانشین پروری از منظر قرآن کریم و سیره ائمه معصومین(ع) و همچنین اندیشه‌های مقام معظم رهبری پرداخته شد و امید است به این مبحث به طور دقیق تری پرداخته شود.

منابع

قرآن کریم .

نهج البلاغه.

بیانات رهبر معظم انقلاب، حضرت آیه الله خامنه ای .

احمدی ، محمد رضا . (۱۳۹۰). درآمدی بر سیره مدیریتی پیامبر اعظم (ص) ، فصلنامه حصون، شماره ۹، صص ۹۸ تا ۱۲۲.

طاهری ، حبیب‌الله .(۱۳۸۷). بررسی تطبیقی جانشینی و وصایت در قرآن و عهدین، فصلنامه علمی - پژوهشی اندیشه نوین دینی، سال چهارم، شماره دوازدهم، صفحات ۹ - ۳۶.

طبرسی، فضل بن حسن.(۱۳۷۲). مجمع البیان فی تفسیر القرآن، انتشارات ناصر خسرو، تهران .

تمیمی آمدی ، عبدالواحد ، (۱۳۳۷) ، غررالحکم و دررالکلم ، محمد علی انصاری قمی ، تهران.

مجلسی ، محمد باقر ، (۱۴۰۳ ق) ، بحارالانوار ، چاپ سوم ، بیروت ، دار احیاء التراث العربی و مؤسسه الوفاء.

زارعی. مجتبی، حیوان سیاسی سنت ارسطویی یا سیاسی متاله انقلاب صدراپی، فصلنامه خردنامه همشهری، شماره

۱۱۸ سال ۱۳۹۲ صص ۱۲۴-۲۵

جوادی آملی. عبدالله، تسنیم، تنظیم و ویراستاری احمد قدسی، قم، مرکز نشر اسراء، جلد ۳، چاپ پنجم، ۱۳۸۹

جوادی آملی. عبدالله، صورت و سیرت انسان در قرآن، تنظیم و ویراستاری غلامعلی امین دین، قم، مرکز نشر اسراء،

تفسیر موضوعی قرآن کریم، ج ۱۴، چاپ هفتم، ۱۳۹۰

—
ذاکری، محمد؛ فقیهی، ابوالحسن؛ دانشفرد، کرم الله. ۱۳۹۴. تبیین الگوی جانشین پروری مدیران با بهره گیری از داستان خلیفه الهی آدم (ع) بر اساس اندیشه تفسیری آیت الله جوادی آملی، فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی شماره ۱، ص ص ۲۱ تا ۶۳.

مرادی شیرازی، سیدعباس و خراسانی، علی-رضا (۱۳۹۱)، جانشین-پروری رویکردی برنده-برنده برای سازمان-ها، ماهنامه کنترل کیفیت، (۵۳): ۴۳-۵۳.

Helton, K; Jakson, R. (2007), Navigating Pennsylvania s dynamic workforce: Succession planning in a complex environment, public personnel management, 335-347.

Karaevli, A.; Hall, D. (2003), "Growing leaders in turbulent times: Is succession planning up to the challenge", Organizational dynamics, science direct elsevier science journals database, 62-79.

Landry, P. (2011). A Conceptual Framework for Studying Succession in Artistic and Administrative Leadership in the Cultural Sector. International journal 44 of arts management, 13(2), 44-58.

Muhoho, J. M. (2014). Challenges facing human resources succession planning in Tanzania's work organizations: The case of public and private work organisations based in Dar es salaam region. International Journal of Innovation and Scientific Research, 12(1), 232-247.

Pandey, S., & Sharma, D. (2014). Succession Planning Practices and Challenges: Study of Indian Organisations. Procedia Economics and Finance, 11, 152-165.

Rothwell, W. J. (2002). Putting success into your succession planning. Journal of Business Strategy, 23(3), 32-37.

Stadler, K. (2011). Talent reviews: the key to effective succession management. business strategy series, 12(5), 264-271.