

جسارت در مسیر عدالت‌طلبی، تحرک و تحول و مسئولیت‌پذیری گام برداشت. سهیلی، رئیس کمیسیون برنامه، بودجه، امور اداری و فناوری اطلاعات شورای اسلامی شهر مشهد در زمینه نیروی انسانی، اعتقاد به واقعی شدن حقوق بر اساس میزان کار دارد و می‌گوید: «در زمینه حقوق مدیران شهرداری نیز اصلاحاتی صورت گرفته چرا که در گذشته حقوق و مزایا بسیار بیشتر از کاری بود که صورت می‌گرفت، حتی مدیران اگر اضافه کار می‌کنند بیش از ۵۰ ساعت نباید دریافت کنند، بنابراین این موضوع نشانگر عزم جدی برای تحقق اقتصاد مقاومتی و حرکت در مسیر مدیریت جهادی است.»

### حق مأموریت بدون زحمت، ممنوع!

وی تأکید می‌کند: «هیچ‌کس نباید در سیستم شهرداری مشهد پاداش و حق مأموریت بدون زحمت دریافت کند لذا تلاش شده تا برای کار نکردن به افراد پولی پرداخت نشود و این موضوع نمونه‌ای از کار بسیجی و برقراری عدالت است.» سهیلی با اعلام اینکه علیرغم سایر موارد گفته‌شده، روحیه نقدپذیری، عدالت و اخلاص در کار نیز از ملاک‌های کار جهادی بسیجی است، می‌افزاید: «مجموعه مدیران شهرداری به‌ویژه شهردار شهر مشهد به مسئله عدالت و کار مخلصانه و دارا بودن روحیه نقدپذیری تأکید دارند اما اگر ذره‌ای از این مسائل غافل شوند یعنی اینکه با مدیریت جهادی فاصله گرفته‌اند.»

وی تأکید می‌کند: «ارتقاء بحث فرهنگ‌سازمانی و ممانعت از رانت‌خواری دو عامل مهم دیگری است که در شهرداری مشهد محقق شده، هر چند که هنوز تا رسیدن کامل به مدیریت جهادی و مقابله با رانت‌خواری و فساد اداری مالی راه طولانی در پیش است.»

### کار جهادی صرفاً به معنای پرکاری نیست

بدون تردید ضرورت دارد تا در کنار آرمان‌گرایی، واقع‌بین نیز باشیم و بدانیم که برخی از مؤلفه‌هایی که امروز در مدیریت شهری وجود دارد با حرکت‌های جهادی در تناقض و پارادوکس قرار دارد، به‌عنوان نمونه اقداماتی که در رابطه با کاهش حقوق کارکنان بدون در نظر گرفتن کارآمدی و افزایش اضافه کار صورت گرفته با کار جهادی متضاد است زیرا کار جهادی صرفاً به معنای پرکاری نیست.

همه‌کسانی که دستی در مدیریت شهری دارند باید با همان روحیه انقلابی کار کنند و هرگز نباید کارمندان یک مجموعه را با اجبار به کار کردن واداشت چرا که کار جهادی باید دلی باشد و ممکن است در یک مجموعه افرادی خیلی پرکار باشند ولی کار آنان با معنویت، آرمان‌گرایی و تکلیف‌گرایی همراه نباشد بنابراین نیروهای پرکاری که تنها بر فن و تجربه خود تکیه کرده و از اهداف و آرمان‌ها به دور هستند؛ نمی‌توانند در مسیر تحقق کار جهادی نقش مؤثری را ایفا کنند. از گفت‌وگو با محمدحسین جهانیش، عضو کمیسیون امور اقتصادی، سرمایه‌گذاری و مشارکت‌های شورای شهر مشهد هم بر می‌آید که شاخصه‌های مدیریت جهادی تنها در چند موضوع خلاصه شده است، وی می‌گوید: «بحث صحت، دقت و کیفیت در نوع خدمت‌رسانی به شهروندان و توجه به این مسئله که پروژه‌های شهرداری با هزینه کافی و معقولانه به اتمام برسد از موضوعات مهم و بااهمیت است لذا بر این اساس نباید شهروندان را اسیر کاغذبازی‌های اداری کرده و یا اینکه با بالاترین هزینه‌ها پروژه‌ها را اجرایی نمود زیرا در مدیریت جهادی کارها مطابق افراتوتفريط پیش نمی‌رود بلکه باید حد وسط در همه امور لحاظ شود.»

جهانیش در مورد فساد هم معتقد است که موضوع رشوه هیچ‌گاه از بدنه شهرداری‌ها حذف نشده است و در حقیقت به صفر نرسیده‌اند.

### تحقق مدیریت جهادی زمان‌بر است

هر چند موضوع مدیریت جهادی مدت‌زمان زیادی است که مطرح‌شده‌آیا می‌توان انتظار داشت که به همین زودی‌ها همه شهرداری‌ها و به طبع آن مدیریت شهری را فراگیرد؟ سروی‌ها در پاسخ می‌گوید: «تحقق کامل مدیریت جهادی در شهرداری مشهد قدری زمان‌بر است و با توجه به اینکه شهرداری یک ابرسازمان است باید در بخش‌ها و حوزه‌های مختلف به این مسئله توجه کرد، البته در بسیاری از بخش‌ها نظیر کاهش تخلفات و کم شدن هزینه پروژه‌ها، مدیریت جهادی مورد توجه بوده است.»

نسبت به این سازمان کم شده بود.» با این حال در حال حاضر بسیاری از آسیب‌ها و فسادها از بدنه شهرداری حذف‌شده اما نباید فراموش کنیم که در شهرداری به‌عنوان یک ابرسازمان امکان فساد مالی و اداری وجود دارد اما تلاش شده تا این فسادها به حداقل کاهش پیدا کند.»

### مدیریت جهادی یا مدیریت شعار؟

برخی کاهش حقوق و افزایش ساعت کاری کارمندان و عده‌ای دیگر عدالت محوری، مقابله با فساد، جلوگیری از اسراف و کاهش هزینه در اجرای پروژه‌ها را از شاخصه‌های مدیریت جهادی می‌دانند اما واقعیت این است که برای مدیریت جهادی شاخصه‌ها و مؤلفه‌های بسیاری مطرح است و خیلی از مواردی که عنوان می‌شود با کار جهادی در تناقض است طوری که برخی از مدیران با اجرای این سبک مدیریتی دچار شعارزدگی یا به اصطلاح جوزدگی شده‌اند و گمان می‌کنند باید ابتدا حقوق و مزایای کارکنان را کاهش داده و بدون فرهنگ‌سازی صرفاً بر خوردهای قضایی را برای برخورد با فساد مدنظر قرار داد.

بی‌تردید برای دستیابی واقعی به مدیریت جهادی و شاخصه‌های آن باید فرهنگ را مدنظر قرار داد زیرا تغییر فرهنگی مبنای تحول در سایر بخش‌هاست البته توجه به این مسئله که تحقق مدیریت جهادی بخشنامه‌ای و دستوری نیست نیز دارای اهمیت بالایی است لذا در مجموع اگر بخواهیم مهم‌ترین شاخصه‌ها و مؤلفه‌های مدیریت جهادی را نام ببریم باید به موارد متعددی اشاره کنیم. کار امروز را به فردا نینداختن، دقت عمل و دلسوزی در جهت پاسخگویی به مطالبات مردمی، مقاومت در برابر مشکلات و داشتن روحیه انعطاف‌پذیری بخش دیگری از شاخصه‌های یک مدیریت جهادی است. مدیر جهادی باید اگر در جایی مرتکب اشتباه شد با دارا بودن روحیه مقاومت و شکست‌ناپذیری این جرئت و جسارت را داشته باشد که بگوید اشتباه کردم.

### نبايد های مدیریت جهادی

در حقیقت یک مدیر از زمان ورود به محیط کار تا پایان ساعت اداری باید نکاتی را که گاه به چشم نمی‌آید را هم مدنظر قرار دهد و به‌عنوان نمونه نباید به خاطر اینکه مدیر یک مجموعه است دیرتر از سایر کارکنان بر سر کار خود حاضر شده و یا با کم کردن حقوق کارمندان و افزایش ساعات کاری، روحیه فرار از کار را در زیر مجموعه خود تقویت کند.

فرهنگ جهادی با مدیر پروری، همت مضاعف، خودباوری، اعتماد به نفس، شجاعت و جسارت در کار، ایجاد انگیزه در میان نیروها، پویایی و بالندگی، تکلیف‌گرایی و تکلیف‌شناسی، انجام دادن کار با انگیزه الهی و خدمت‌رسانی بی‌منت و خالصانه گره خورده و بی‌تردید برای اداره یک شهر باید با مبانی غیر اسلامی برخورد کرد و با