

# «مدیریت» چیست؟

(به زبان ساده)

امروزه مدام می‌شنویم که «مدیریت غلط و ناکارآمد و غیرعلمی باعث تمام بدبختی‌های ما است.» این صحبت را از زبان بسیاری آدم‌ها شنیده‌ایم. از تلویزیون و رادیو و رسانه‌های رسمی و غیررسمی گرفته تا سخنرانی‌ها و تحلیل‌ها و بیانیه‌های مختلف و اظهارات کارشناسی و غیرکارشناسی در سمینارها تا دوره‌های خانوادگی. گویا بر سر این موضوع اجماعی صورت گرفته که همه چیز زیر سر مدیریت است. البته بیش‌تر اوقات برای کلمه‌ی مدیریت یک پسوند یا پیشوندی انتخاب می‌شود، مثل مدیریت جهادی، مدیریت انقلابی، مدیریت علمی، مدیریت تخصصی، مدیریت کارآمد، مدیریت صحیح، مدیریت مذهبی و... هر گروه یا جریان سیاسی با توجه به علایق صفتی به مدیریت اضافه می‌کند، اما مدیریت هم‌چنان نقش مرکزی و اصلی را بازی می‌کند.

اکنون می‌شود لیست بلند و بالایی از سیاست‌مدارانی که چنین اظهارنظراتی کرده‌اند را دور هم جمع کرد تا از همنشینی این اسامی حیرت کرد، اما این توافق عمومی چگونه شکل گرفته است؟ معمولاً برای تاکید بیشتر بر صحت انگشت‌گذاشتن‌شان بر مدیریت به سراغ استدلال قیاسی می‌روند و با چند مقایسه‌ی دم‌دستی بین مدیریت در ایران با ژاپن، کره جنوبی یا آمریکا و اروپا و حتی چین، دیگر هیچ جای صحبتی باقی نمی‌ماند که، بله! قطعاً همه‌ی مشکلات زیر سر مدیریت است. حتی برای عده‌ای دیدن چهره‌ی پُر ریش و پریشان‌چند مدیر و مسئول ایرانی، که با بی‌پرنسیبی و لحن صحبت‌های‌شان حجت را تمام می‌کند که «ببینید! این هم شد مدیر؟ بی‌کفایتی رو ببینید!» اما برای کارگران که فقط در تلویزیون و رسانه با «مدیر» آشنا نیستند، بلکه بیشترشان در کارخانه یا محل کار با مدیر یا مدیرهایی سر و کار دارند، قضیه تنه‌با مدیر خوب و بد تمام نمی‌شود و این که همه چیز در این سطح بالا بر سر مدیریت خراب می‌شود کمی مشکوک و نابسند است. اما باید این موضوع را بررسی کرد و راز آن را برملا کرد.

اولین چیزی که در این میان بسیار مشکوک است، «فراطبقاتی» بودن این ائتلاف بر سر «مدیریت غلط و مدیر بی‌کفایت» است! وقتی نگاه می‌کنیم می‌بینیم نه تنه‌با گروه‌های مختلف بورژوازی داخلی و خارجی، با رسانه‌های مختلف‌شان، بلکه نفوذ این عقیده را در بسیاری از نیروهایی که خود را وابسته به کارگران می‌دانند نیز می‌توان پیدا کرد. از بیانیه‌های مربوط به کانون صنفی معلمان و برخی اتحادیه‌ها و سندیکا‌های کارگری تا اظهارنظرهای شخصی برخی کارگران. از این‌رو بررسی دقیق‌تر موضوع به شدت اهمیت پیدا می‌کند و باید پاسخی روشن برای آن پیدا کرد؛ چرا که وقتی دقت می‌کنیم در سطح یک کارخانه چنین اتفاقی کمتر می‌افتد که وقتی مثلاً فشار سرمایه بر کارگران باعث نارضایتی آنان شود، همه‌ی مشکلات را زیر سر مدیر بدانند و فکر کنند با تغییر مدیریت اوضاع معیشتی‌شان بهتر خواهد شد. اما می‌بینیم این موضوع در سطح سیاسی جور دیگری رقم می‌خورد!

پس با وجود سادگی نتیجه و بلاهت تایید این موضوع از طرف عمده‌ی نیروهای اجتماعی در ایران، اما نیاز است که این موضوع را با دقت بیشتری که لازمه‌ی آگاهی کارگری است، بررسی طبقاتی کنیم. حال باید پرسید وقتی از مدیریت صحبت می‌شود دقیقاً منظور چیست؟ و مدیر چه نقشی در اقتصاد و سیاست دارد که این قدر تأثیرگذار شمرده می‌شود؟ برای پاسخ به این سؤال از سؤالی دیگر آغاز می‌کنیم:

## علم مدیریت از چه تاریخی شکل گرفته و چه جایگاهی در مناسبات تولید دارد؟

برای پاسخ به این سؤال‌ها ابتدا نگاهی اجمالی به تاریخ شکل‌گیری علم مدیریت می‌اندازیم. آن طور که در بیشتر متن‌های مربوط به «تاریخ علم مدیریت» آمده، علم مدیریت در قرن ۱۹ با تیلور در آمریکا و فایول در فرانسه آغاز شد. نظریه‌ی تیلور به دنبال عاری کردن کار از صفات انسانی بود. او در این زمینه راه را برای راهکارهای تولید انبوه، که بلافاصله بعد از مرگ وی پدید آمدند هموار کرد. پیترو دراکر در مورد او می‌گوید: «گناه نابخشودنی او این بود که ادعا می‌کرد برای ساختن و پیش بردن امور چیزی به عنوان مهارت وجود ندارد. تیلور مدعی بود که همه‌ی این کارها مثل هم هستند و می‌شود آن‌ها را مرحله به مرحله چنان تجزیه کرد که به اعمال غیرماهانه‌ای تبدیل شوند که بتوان با کنار هم قرار دادن آن‌ها هر امری را پیش برد.»<sup>۱</sup>

اما بر خلاف تیلور، فایول معتقد بود که روح یگانگی و صمیمیت در هر سازمانی جزء ضروری کار است. فایول هم‌چنین فعالیت‌های یک سازمان تجاری را به شش عامل تقسیم‌بندی کرد: تکنیکی، بازرگانی، مالی، امنیتی، حسابداری و مدیریتی. او معتقد بود که وظایف مدیریت عبارتند از: برنامه ریزی (Planning)، سازمان دهی (Organizing)، فرماندهی (Command)، هماهنگی (Coordinating) و کنترل (Control). تا به امروز نیز این وظایف به عنوان پذیرفته‌شده‌ترین نظریه‌ی سنتی مورد استفاده است.<sup>۲</sup> تیلور و فایول با این که دو نظریه پرداز متفاوت در زمینه‌ی مدیریت هستند اما اشتراکات بسیاری دارند که علم مدیریت بر مبنای همان اشتراکات شکل گرفته است:

- اول این که علم مدیریت نتیجه‌ی تقسیم‌کار اجتماعی فزاینده در سرمایه‌داری است. باید توجه داشت که تقسیم‌کار پیشینه‌ای بسیار طولانی‌تر از این دارد؛ اما سرمایه‌داری با استفاده و گسترش فراوان تقسیم‌کار باعث بهره‌وری بالای تولید کالایی شده است و جایگاه کلیدی‌ای در شیوه‌ی تولید سرمایه‌داری دارد. از این منظر در ابتدای شکل‌گیری سرمایه‌داری حتی اگر مالک، رئیس و مدیر کارخانه تنها یک نفر بود که خود به استخدام نیروی کار می‌پرداخت و در کارخانه آن‌ها را اداره می‌کرد و حقوق‌شان را پرداخت می‌کرد (مثل کارگاه‌های کوچک امروزی) اما به مرور زمان و با گسترش سرمایه‌داری و تقسیم‌کار گسترده این نقش واحد به افراد مختلفی با نقش‌های ویژه‌ای محول شد؛ مثلاً رئیس و مالک کارخانه دیگر در کارخانه حاضر نمی‌شوند و مدیر کل، با سرپرستی مدیر منابع انسانی، مدیر مالی، مدیر اجرایی، مدیر فنی و ... اداره‌ی کارخانه را برعهده می‌گیرند. این تقسیم‌کار البته محدود به طرف سرمایه نیست و سرمایه‌داری با تقسیم‌کار گسترده‌ی تولید سعی در از بین بردن مهارت نیروی کار دارد، تا با ساده‌سازی کار و استخدام نیروی کار ساده و ارزان‌سازی نیروی کار، قدرت چانه‌زنی را از کارگران بگیرد و با بالا بردن نرخ استثمار، سود حداکثری را به دست آورد.

- هم‌چنین، همان طور که در بالا آوردیم، مدیریت در پی تقسیم‌کار نقش سرمایه شکل گرفته است و همواره در پی ایفای نقش جایگزین سرمایه می‌باشد. از این‌رو اهداف مدیریت با اهداف سرمایه‌دار یکی است و با این که مدیر هم توسط سرمایه‌دار استخدام می‌شود و حقوق می‌گیرد، اما همواره در پی آن است تا منافع سرمایه‌دار را فراهم آورد. از این‌رو بزرگ‌ترین اهداف اصلی مدیریت علمی: بالا بردن بهره‌وری یا همان استثمار حداکثری و افزایش سود سرمایه‌دار است. در این میان حتی نظریه‌هایی از علم مدیریت که سعی می‌کنند با ایجاد فضای متنوع و زیباسازی محل کار و ایجاد فضای بازی و سرگرمی برای کارگران روی خوش سرمایه را نیز به کارگران نشان دهند، باز همین اهداف را دنبال می‌کنند و عمدتاً مربوط به دوران

<sup>۱</sup> از متن «سیر تاریخی مدیریت به مثابه علم»، منتشر شده در سایت مدیرپدیا  
<sup>۲</sup> همان

رونق سرمایه هستند که می‌خواهند با حفظ وضعیت موجود مانع سرکشی نیروی کار شوند. اما به محض ورود به دوران رکود همان مدیران رویکردهای خود را تغییر می‌دهند و با فشار حداکثری و قطع تمام امکانات و افزایش ساعت کاری به اهداف خود پاسخ می‌دهند.

• از سوی دیگر، علم مدیریت، ابتدا در کارخانه‌ها شکل گرفت و با تثبیت نقش خود توانست به گسترش ایده‌های خود در شاخه‌های مختلف بپردازد. اکنون مدیریت صنعتی تنها شاخه‌ای از مدیریت است و شاخه‌های بسیار زیادی از مدیریت شکل گرفته است. اما با وجود تنوع بسیار بالای شاخه‌های مدیریت با نظریات متنوع همچنان هدف تمام شاخه‌های مدیریت یکسان است و هیچ‌گاه منافع طبقه‌ی کارگر در آن نقشی نداشته و نخواهد داشت.

در ایران نیز با ورود و گسترش مناسبات سرمایه‌داری، مدیریت وارد شد و بعدها با نیاز روزافزون سرمایه به آن در سال ۱۳۳۳ طی قراردادی میان دانشگاه تهران و دانشگاه کالیفرنیا جنوبی، اولین دانشکده علوم اداری و بازرگانی برای تربیت مدیران سازمان‌های دولتی و خصوصی تاسیس گردید. هم‌چنین اولین دانشکده مهندسی صنایع ایران در سال ۱۳۴۷ در دانشگاه صنعتی شریف آغاز به کار کرد و پس از آن در سال ۱۳۵۲ دانشکده صنایع دانشگاه علم و صنعت و ۱۳۵۵ دانشکده صنایع دانشگاه صنعتی امیرکبیر به این عرصه وارد شدند. با گذشت نزدیک به ۶۰ سال از ورود و گسترش علم مدیریت در ایران می‌بینیم که این علم چه جایگاهی پیدا کرده و توانسته با گسترش رشته‌ها و شاخه‌های مختلف خود، زمینه‌ی جذب بسیاری از دانشجویان را فراهم کند. هم‌چنین در فضای عمومی توانسته خود را به‌عنوان جایگاهی بی‌بدیل و تاثیرگذار در اقتصاد و سیاست و حتی فرهنگ و ... جا بیاندازد. با این مقدمه‌ی کوتاه حال باید به این سؤال پاسخ دهیم:

### آیا «علم» غیرطبقاتی است؟ «علم مدیریت» چگونه؟

خیلی مواقع دیده‌ایم که برای توجیه یک ایده و نظر گفته می‌شود که این موضوع «علمی» است و توسط نظریه‌پردازان تأیید شده است! اما وقتی همان موضوع علمی در جامعه پیاده می‌شود کارگران حس می‌کنند که در تحمل فشار ناشی از پیاده‌سازی آن سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌ها نقش بیشتری دارند. «علم مدیریت» یکی از عریان‌ترین جلوه‌های علم طبقاتی است. پس هر وقت موضوعی برچسب «علمی» خورد به این معنی نیست که منافع تمام طبقات در آن دیده شده است.

مدیریت چه در اهداف و ایده‌ها و چه در عمل همواره در پی انکشاف سرمایه و بالابردن بهره‌وری بوده است و تمام بزرگ‌دوڑک‌های محیط‌زیستی و مسئولیت‌اجتماعی و ... جز فریبکاری آشکاری نیست که برای حفظ و ادامه‌ی مناسبات سرمایه لازم می‌بیند. هیچ برنامه‌ی مدیریتی‌ای وجود ندارد که منافع سرمایه را به خطر بیاندازد و بدون تأیید صاحبان سرمایه اجازه‌ی اجرا پیدا کند. «سود» حد توان تمام برنامه‌ریزی‌ها و ایده‌ها و نظریات علمی مدیریت را مشخص می‌کند. پس پاسخ به این سؤال که «نتیجه‌ی عمل مدیران به نفع کیست؟» بسیار ساده خواهد بود: بی‌شک به نفع جبهه‌ی سرمایه!

### حال کارگران بهتر از همه می‌دانند «چرا حقوق مدیران بیشتر از کارگران است»

مدیران چون بازوهای سرمایه‌دار در کارخانه عمل می‌کنند و باید سهم خود را از این تولید ارزش‌اضافی توسط کارگران بگیرند. آن‌ها با این که حقوق می‌گیرند و اگر در انجام مأموریت خویش و کارهای محوله نتوانند موفق شوند بی‌شک اخراج خواهند شد، اما کارگران باید یقین داشته باشند که مدیران در هر سطحی هم‌دست سرمایه‌دار هستند. معمولاً مدیرانی که در سطح پایین‌تر هستند و به ناچار در ارتباط با کارگران قرار دارند، با ناله از این که آن‌ها هم

مانند کارگران حقوق‌بگیر هستند و توسط سرمایه‌دار و رئیس کارخانه استثمار می‌شوند، سعی می‌کنند خود را در بین کارگران جا بزنند و کارگران را بیشتر با خود همراه کنند. آن‌ها می‌گویند هیچ منافعی در این کارخانه ندارند و تنها از سرِ وظیفه و ناچاری باید سیاست‌های هیئت‌مدیره و رئیس کارخانه را انجام دهند تا اخراج نشود.

این فریب‌کاری‌ها که ناشی از جایگاه پایین‌تر و نزدیک‌تر مدیر و به خصوص مدیران سطح پایین‌تر به کارگران پدید می‌آید، می‌تواند برای بعضی کارگران به خصوص کارگران صاحب مهارت یا اشرافیت کارگری بسیار فریبنده باشد و احساس نزدیکی‌ای با مدیران داشته باشند؛ اما طبقه‌ی کارگر باید خوب بداند که اگر این ویژگی‌های مدیریت نبود قطعاً توسط سرمایه استخدام نمی‌شدند.

### افسانه‌ی «مدیریت کارآمد» چگونه شکل می‌گیرد؟

بعضی وقت‌ها می‌بینیم برخی از کارگران با سرمایه‌داران هم‌صدا می‌شوند که مدیریت نقش بی‌بدیلی در تولید دارد و معتقدند بدون مدیریت کارآمد، یک مجموعه‌ی تولیدی یا یک شرکت نمی‌تواند موفق باشد و منجر به اتلاف انرژی و مواد اولیه و یا خرابی دستگاه‌ها می‌شود، به عبارت دیگر، این‌ها معتقدند «بدون مدیریت درست کار خواهد خوابید!».

این همان اعتقادی است که از مدیریت جایگاهی کلیدی ساخته و نقشی افسانه‌ای برای آن ایجاد می‌کند. یک مدیر می‌تواند یک کارخانه‌ی خودروسازی را تبدیل به «تویوتا» کند و مدیری دیگر آن را تبدیل به «سایپا»! یک مدیر می‌تواند شبیه «استیو جابز» باشد که هر حرکت دست و سرش میلیاردها دلار سود تولید می‌کند و مدیری دیگر چون بسیاری مدیران شستا که بزرگ‌ترین کارخانه‌های ایران را زیان‌ده توصیف می‌کنند! البته در زمینه‌ی افسانه‌سازی از «مدیریت» جایگاه رسانه‌ها و آموزش کدها و بازاریابی‌های شرکت‌ها بسیار مهم است. اما طبقه‌ی کارگر نمی‌تواند بدون سلاح «تحلیل طبقاتی» خویش و بدون نگاه شکاک و عمیق خود، به راحتی بر این افسانه چیره شود. پس باید دید این افسانه چه چیزهایی را پنهان می‌کند و بر روی چه مسائلی اغراق می‌کند؟

اولین چیزی که در «افسانه‌ی مدیریت کارآمد» مثل افسانه‌ی «استیو جابز» نادیده گرفته می‌شود، نقش میلیون‌ها نیروی کار به کار گرفته شده در بخش‌های مختلف بازاریابی تا تولید و توزیع و خدمات پس از فروش و تبلیغات از یک سو و از سوی دیگر نقش مالکیت و سرمایه در استثمار کارگران است. گویا استیو جابز جادوگری است که با چوب جادویی‌اش موبایل تولید می‌کند! گویا «استیو جابز» در خلأ زندگی و کار می‌کند و اگر او را از آمریکا برمی‌داشتی و هر جای جهان می‌انداختی هیچ فرقی برایش نمی‌کرد! و پتترین خیره‌کننده‌ای که سرمایه از مدیرانی مانند «استیو جابز» ساخته است یک خاصیت جادویی دیگر هم دارد. این افسانه که در ابتدا مناسبات تولید را کم‌رنگ و حتا ناپدید می‌کند، در مرحله‌ی دوم می‌تواند چون سیل مناسبات نقش محوری در زمان بحران را نیز پیدا کند. پس وقتی فشار طبقاتی و استثمار حداکثری کمر کارگران را خم کرده و صدای اعتراضات کارگران بلند می‌شود، سرمایه مقصر اصلی را مدیریت غلط می‌داند و با تغییر مدیریت و ایجاد حدود، تاب‌آوری کارگران را بالا می‌برد. این نقش مهمی است که مدیران در سطوح مختلف از یک کارخانه تا سطوح بالای اداره‌ی جامعه بازی می‌کنند.

اما این افسانه پایگاه‌های مادی مشخصی نیز دارد؛ مثلاً در یک کارخانه‌ی مشخص «مدیریت کارآمد» با برنامه‌ریزی دقیق در خرید مواد اولیه و بازاریابی و تقسیم کار و حتی چیدمان دقیق دستگاه‌ها و انبارها و ... می‌تواند باعث شود که عملکرد آن مجموعه بسیار روان‌تر و بهره‌ورتر شود. از این منظر کارگران تصدیق می‌کنند که بله، با وجود در نظر گرفتن همه‌ی مسائل مربوط به نقش کارگران در تولید و جایگاه سرمایه‌داران در استثمار، اما مدیران

نقش مهمی در این میان می‌توانند بازی کنند! به نظر می‌رسد این افراد با مسامحه سعی می‌کنند نقش مدیران را تا آنجا که می‌شود غیرطبقاتی ببینند، یا حداقل صورتی غیرطبقاتی برای آن قائل شوند که ممکن است روزی تحقق یابد!

به این دسته از افراد باید گفت که مدیریت همواره طبقاتی است و طبقاتی خواهد ماند و اگر ممکن است نقش مهمی در بهره‌ورتر کردن تولید داشته باشند، اما این بهره‌ورتر کردن نیز همواره در جهت افزایش اختلاف طبقاتی کار و سرمایه گام برمی‌دارد و شاید در کوتاه مدت منجر به حفظ یک کارخانه و رونق گرفتن آن شود و کارگران را از اخراج و بی‌کاری نجات دهد و حتی منجر به استخدام نیروی بیشتری شود، اما در کلیت نقش مخرب مدیریت روی کارگران همواره وجود دارد و شاید بشود گفت که بهترین مدیران آن‌هایی هستند که بیشتر از مدیران ناکارآمد در استثمار کارگران نقش خواهند داشت!

طبقه‌ی کارگر به‌جای آرزومندی برای اصلاح یک علم بورژوازی، یا صدقه‌خواهی و اکتفا به چانه‌زنی، قدرت و دانش این را دارد و خواهد داشت که «علم‌اداره‌ی کارگری» را با اهدافی کارگری به‌گونه‌ای رقم بزند که نه تنها بهترین و روان‌ترین شیوه‌ی کار در کارخانه یا شرکت رقم بخورد و کارخانه بتواند بقا و گسترش خود را حفظ کند، بلکه بالاترین سطح معیشت، آرامش و امنیت کاری را با زمینه‌های گسترش خلاقیت و مهارت کارگران فراهم کند. این‌گونه حد و مرز گذاشتن بر «علم کارگری» نتایجی دیگر برای طبقه‌ی کارگر به جا خواهد گذاشت که هیچ‌وقت «علم مدیریت بورژوازی» توان تحقق آن را نخواهد داشت. این الگویی است که نه تنها در سطح یک کارخانه بلکه در تمام سطوح اجتماعی توان گسترش دارد و توسط قدرت طبقه‌ی کارگر یا همان دیکتاتوری پرولتاریا محقق خواهد شد. اولین گام‌های تحقق «علم اداره‌ی کارگری»، تحلیل طبقاتی صحیح از «علم مدیریت» است. از این‌رو باز سؤال مهمی پیش روی کارگران است:

### امروزه هم صدا شدن با شعار «مدیریت ناکارآمد» چه نتایجی برای طبقه‌ی کارگر دارد؟

امروزه در پی فشار حداکثری به نیروی کار و ارزان‌سازی و سلب مالکیت از آنان و حذف دانه‌دانه‌ی مواد حمایتی قانون کار و تحت فشار قراردادهای کوتاه مدت و ساعت کار بالا، بدون بیمه و سنوات، که به عنوان جزوی از انکشاف سرمایه با عنوان نئولیبرالیسم، سیاست‌های خصوصی‌سازی را دنبال کرده و سود سرشاری برای سرمایه فراهم کرده و نیروی کار را زیر فشار بیشترین نرخ استثمار و فشار ناشی از تحریم‌ها و... مستاصل و ناتوان کرده است. در این بین بحران‌های ناشی از تغییرات اقلیمی، اپیدمی کرونا بار فشارها را به دوش نیروی کار این منطقه و ایران منتقل می‌کنند. در این بین در پی برجسته شدن هر یک از این موضوعات متوجه موجی از اعتراضات می‌شویم که در سطوح مختلف به صدا درمی‌آیند و در پی آن اخبار بیانیه‌ها و سخنرانی‌ها و اظهارنظرها و موضع‌گیری‌های مختلف را شاهد می‌شویم. که بین‌شان یک موضع بسیار شنیده می‌شود: مدیریت بی‌کفایت!

جریان‌ها در چپ و راست، داخل و خارج دولت و ایران، دیگری را متهم به «مدیریت بی‌کفایت» می‌کنند و خود را متولی و یا حامی و یا حتی صاحب علم «مدیریت صحیح» می‌دانند و معتقدند این بی‌شک تنها ناجی «مردم» و یا «ایران» برای عبور از این وضعیت خواهد بود.

از این جهت شعار «مدیریت ناکارآمد»، نه تنها در پی ورشکستگی یک کارخانه، یا حقوق عقب‌افتاده‌ی معلمان حق‌التدریس، یا یک سوتی در برنامه‌ی تلویزیونی و یا بی‌آبی و فشار معیشتی در خوزستان و در پی شنیدن تعداد کشته‌های روزانه‌ی کرونا و وضعیت دارو و بهداشت، قطعی برق و... تکرار می‌شود، بلکه با این ظرفیت زمینه‌ی ائتلاف فراطبقاتی بالایی را فراهم می‌کند. با وجود این‌که برای کارگران از روز روشن‌تر است که «مدیریت» موجود

سرمایه تنها شکل مدیریت ممکن نیست و مدیریت می‌تواند شکل‌های مختلفی به خود بگیرد، اما از چند نظر نسبت به این موج ائتلافی برای مطالبه‌گری «مدیریت کارآمد» باید موضع‌گیری کند و آن را یک جریان ضد کارگری و ارتجاعی بورژوازی بداند:

- اول این که «علم مدیریت» علمی بورژوازی است و هیچ‌گاه منافع طبقه‌ی کارگر را لحاظ نمی‌کند و اگر جایی رویکردی مدیریتی اشتباه کند و باعث شود وضعیت برای بخشی از جامعه غیرقابل تحمل شود، اما مدیریت صحیح نیز هدفی جز ادامه‌ی استثمار حداکثری ندارد. مثلاً در مورد خوزستان معتقدند مدیریت ناکارآمد باعث چنین فشاری برای مردم خوزستان شده، اما نمی‌بینند اولاً همین سیاست‌های اتخاذ شده نیز با برنامه‌ریزی و نگاه تخصصی مدیریت شده و حالا که غلط از آب درآمده نیز سبیل کردن مدیریت نمی‌تواند استثمار حداکثری طبقه‌ی کارگر را برطرف کند.

- همچنین وقتی «مدیریت بی‌کفایت» از یک نقد ساده خارج شده و اهمیتی سیاسی و ائتلافی پیدا می‌کند که می‌تواند بسیاری از جریان‌های سرمایه‌دارانه را با دیگر اقلیت‌ها و طبقات جامعه همراه کند تا در برابر بخش دیگری از بورژوازی حاکم صف بکشد، منافع طبقه کارگر در این ائتلاف و همسویی دیده نمی‌شود، چرا که این زمینه‌ی سیال اعتراضی به شدت غیرطبقه‌ای و فراطبقه‌ای است و قطعاً چیزی جز نمایشی که در پس هر انتخابات پیش‌چشم‌انگیز کارگران اجرا می‌شود برای کارگران چیزی در پی نخواهد داشت. کارگران دیده‌اند وقتی در مناظرات انتخابی نامزدهای ریاست جمهوری رویکردهای مدیریتی یکدیگر را به چالش می‌کشند، حتی در متفاوت‌ترین رویکردهای مدیریتی بین نامزدها هیچ‌گاه نرخ استثمار کارگران کمتر نشده است و تمام آن جاروجنجال‌های بورژوازی هیچ‌گاه منافع طبقه‌ی کارگر را نمی‌تواند به همراه بیاورد. ادعاهای فریب‌کارانه‌ی «انقلابی‌گری» سرمایه‌داران هم که گاه از جریان‌های چپ و راست شنیده می‌شود، از آن جا که تنها در راستای «تغییر رویکرد مدیریتی» می‌توانند اقدام کنند، بیشتر از نمایش مضحکی از تغییر در نگاه طبقه‌ی کارگر جلوه نمی‌کنند. کارگران با تشکل‌یابی خویش و نیرویابی طبقه‌ی کارگر قادر است تمام مناسبات حاکم را که در آن همواره سرمایه‌دار صاحب ابزار تولید است و کارگر جز نیروی کارش برای فروش ندارد مرتفع کند و نه تنها به تغییر مدیریتی اکتفا نکند که خود علم را و مدیریت را واژگون کند.

- از سوی دیگر طبقه‌ی کارگر باید با این تقلیل که مسبب همه‌ی مشکلات را «مدیریت» می‌بیند، موضع‌گیری جدی کند و نه تنها از آن عبور کند، بلکه حد سیاست طبقه‌ای خود را بر تحلیل طبقه‌ای از شرایط مشخص بگذارد و با تاکید بر فعلیت انقلابی به افزایش آگاهی طبقه‌ای کارگر کمک کند. موضع «مدیریت بی‌کفایت» از این منظر نه تنها فراطبقه‌ای و غیرآگاهی‌بخش است، بلکه با هدف حفظ مناسبات حاکم، کاملاً ارتجاعی و متحجر است.

با توجه به مسائل گفته شده سهل‌انگاری در موضع‌گیری و هم‌صدا شدن با جریان غالب که به‌جای تحلیل مشخص با تقلیل بحران‌های سرمایه‌داری در پی سبیل کردن «مدیریت بی‌کفایت» است، در واقع ایجاد زمینه برای نفوذ ایدئولوژی سرمایه به آگاهی کارگران و ایجاد رخنه در صفوف کارگران است که نتیجه‌ای جز شکست جبهه‌ی کارگران در پی نخواهد داشت. از این‌رو استفاده از «مدیریت بی‌کفایت» در تحلیل بحران‌ها توسط نیروهای کارگری باید با بازنگری اصلاح شوند، و در صورت اصرار بر این موضع انحرافی باید پاسخی کوبنده توسط کارگران دریافت کند.

**به امید پیروزی کار بر سرمایه و تحقق علم اداره‌ی کارگری**