

■ اساسا به نظر من انقلاب اسلامی از حیث ثنوریک یعنی قائل بودن به کار آمدی حاکمیت در بهسازی همزمان زیست دنیایی و اخروی انسان، چیزی که از آن با واژه «حکمرانی متعالی» یاد می‌شود

■ اگر کار آمدی، به عنوان موتور پیشران انقلاب اسلامی معیوب باشد، انقلاب اسلامی متوقف می‌شود و یک حیات نباتی و بدون فایده پیدا می‌کند



صدیق اشکان که در ادامه سلسله مطالبی که به بررسی چالش‌های حال حاضر کشور و راه‌برون‌رفت از آن پرداختیم، در این شماره به گفت‌وگو با دکتر محسن خادمی، استاد علوم سیاسی دانشگاه امام حسین (ع) نشستیم. دکتر محسن خادمی در این گفت‌وگو، «کار آمدی» را مهم‌ترین چالش کنونی ایران دانست و در ادامه به شرح راهکارهایی برای تحقق کارآمدی در بدنه مدیریتی و اجرایی کشور پرداخت.



■ آقای دکتر! با توجه به مطالعات آکادمیک شما درباره مسائل ایران، مهم‌ترین مسأله حال حاضر کشور را چه می‌دانید؟

ما در ۴۲ سال گذشته در همه منازعات و مسائل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی همواره با یک کلیدوازه مواجه بوده‌ایم که عموماً غیرمستقیم مطرح شده اما امروز لازم است آشکارا و مستقیم گفته و مدام تکرار شود و آن هم کلیدوازه «کارآمدی» است. امروز ما با سوالات مهمی مواجهیم، اینکه آیا انقلاب اسلامی توانسته است در همه حوزه‌های زیست انسانی کار آمد باشد؟ در کدام حوزه‌ها توانسته و در کدام حوزه نتوانسته و چرا؟ سوال مهم دیگر اینکه در حوزه‌هایی که هم کار آمد بوده آیا توانسته این احساس را به جامعه منتقل کند، یعنی فلان موفقیت خود را که به شهادت آمار و اعداد، واقعا یک دستاورد محسوب می‌شود، توانسته به یک احساس اجتماعی تبدیل کند به طوری که توده مردم این احساس موفقیت را لمس کند؟ اینها همه سؤال‌هایی است که حول محور مسأله کارآمدی می‌شود مطرح کرد و به همین خاطر است که به نظر من مهم‌ترین مسأله ایران در حال حاضر، مسأله کارآمدی است که همه وجود آن باید مورد واکاوی علمی قرار بگیرد.

اساسا به نظر من انقلاب اسلامی از حیث ثنوریک یعنی قائل بودن به کارآمدی حاکمیت در بهسازی همزمان زیست دنیایی و اخروی انسان، چیزی که از آن باواژه «حکمرانی متعالی» یاد می‌شود، شما اگر منظومه فکری امامین انقلاب را مورد واکاوی قرار بدهید، بخوبی می‌بیند انقلاب اسلامی از این زاویه نگاه می‌کرند: یک حکمرانی کارآمدی که قرار است لایه‌های مختلف زندگی انسان را به بهترین شکل ممکن رقم بزند. رهبر معظم انقلاب، پدیده انقلاب اسلامی را یک فرآیند می‌بیند؛ فرآیندی که از مرحله نظام‌سازی شروع شده و با تکمیل مراحل شکل‌گیری دولت اسلامی و جامعه اسلامی به تمدن‌سازی اسلامی منتهی شود که اینها همه رقم‌زننده یک مدل زندگی مطلوب برای انسان است. تمام این فرآیندها در صورتی پیش می‌رود و یک به یک تکمیل می‌شود که موتور کارآمدی روشن باشد. اگر کارآمدی، به عنوان موتور پیشران انقلاب اسلامی معیوب شد، انقلاب اسلامی متوقف می‌شود و یک حیات نباتی و بدون فایده‌مندی پیدا می‌کند.

از ابتدای انقلاب اسلامی تاکنون هم نقطه اصلی‌ای که دشمن‌نور آن متمركز شده است، مسأله کارآمدی است. تمام لشکر رسانه‌ای و جاسوسی و اهرم‌های فشار بین‌المللی، حول کانون کارآمدی متمرکز شده است تا جمهوری اسلامی را یک نظام فشل و ناتوان در تأمین منافع ملی نشان دهد، جایی مطبعی خوانند که در یکی از کشورها شخصی را به عنوان جاسوس دستگیر می‌کنند. به او گفتند مأموریت تو چه بود؟ گفت مأموریت من ایجاد اشتباه در «به کار گماری» بود. یعنی وقتی یک سیستم مدیریتی می‌خواهد در فرد را در جای خودش به کار بگذارد، هر فرد در جایی به کار گرفته شود که شایسته آن نیست. همین یک

حضرت آیت‌الله‌المطعمی خامنه‌ای در سال‌های متمادی بویژه در مقاطع نزدیک به انتخابات‌های ریاست‌جمهوری، ویژگی‌ها و مؤلفه‌هایی را برای رئیس‌جمهور که بالاترین سطح از مدیریت اجرایی کشور را برعهده دارد، برشمرده‌اند. با توجه به اهمیت و اختیارات وسیع رئیس‌جمهور و تأثیرات عمیقی که دولت‌ها می‌توانند در سرنوشت کشور و انقلاب اسلامی بگذارند، مرور و بررسی نو به نوبی ویژگی‌ها و بایسته‌ها مدیران مطلوب بسیار ضروری به نظر می‌رسد.

رهبر معظم انقلاب یکی از مهم‌ترین خصوصیت‌های رئیس‌جمهور و مدیران ارشد کشور را تدین، تقوا و ایمان به خداوند و ارزش‌های دینی می‌داند: «رئیس‌جمهور باید با ایمان باشد؛ اگر بی‌ایمان بود، نمی‌شود به او اعتماد کرد. آدم بی‌ایمان کشور را، منافع کشور را مردم را یک وقتی می‌فروشد؛ پس باایمان باشد». یاد‌درازه توکل و اتکا به خداوند متعال می‌فرمایند: «هر همه کارها توکل به خدای متعال و استمداد از شکما الهی اکتمیم»؛ که به کمک‌های الهی اعتماد کنیم. «اوقتی‌ا شکما از خدای متعال کمک می‌خواهید، راه‌ها به سوی شما باز می‌شود؛ و من یتق‌الله یجعل لکم مخرجا و یرزقکم من حیث لا یحتسب. این رزقی که در این آیه و در آیات دیگر گفته شده است، به شکل‌های مختلفی

کارآمدی

موتور پیشران انقلاب اسلامی

بایدها و نبایدهای مدیریت قوی و انقلابی در کلام رهبر انقلاب



مسأله مثل یک دومینوی انفجاری، کل سیستم را دچار فروپاشی و نابودی می‌کند.

اگر بخواهم حرف‌هایم را در یک جمله جمع‌بندی کنم، مهم‌ترین مسأله حال حاضر ایران، مسأله کارآمدی، ارتقای کارآمدی و احساس کارآمدی است که اینها در مهارت‌ها و توانمندی‌هایی نیا نیاز دارد و چگونه می‌شود این توانمندی‌ها را برای آنها فراهم کرد.

ببینید! اینها مسائل حیاتی است که بعد از اینکه شخص کارآمد در رأس هر کم مدیریت اجرایی قرار گرفت، باید فرآیند کارآمدی در آن بدنه مدیریتی باید در دستور کار خود قرار بدهد.

نکته مهمی که هم در کارآمدی و هم در کادرسازی باید مورد توجه قرار بگیرد، مسأله «هویت‌انقلاب اسلامی» است. شخصی باید در رأس هر کم مدیریت قرار بگیرد که به تعبیر آقا تا بن دندان لبریز از هویت انقلاب اسلامی باشد و سپس کل سیستم مدیریتی را بر اساس همین هویت شکل بدهد. اینکه آقا فرمودند ما به یک دولت جوان حزب‌اللهی نیاز داریم، منظور از حزب‌اللهی بودن وابستگی به یک جریان خاص نیست، منظور باور داشتن به هویت انقلاب اسلامی است. هویت انقلاب اسلامی یعنی دارا بودن یکسری ویژگی‌ها که مهم‌ترین آنها عبارتند از: ظلم‌ناپذیری، خدمتگزاری، که‌مصرفی و پرفایده‌گی. کسی که حائز این ملکات است، باید رهبری بدنه مدیریتی کشور را به دست بگیرد و سپس این هویت را مبنای کادرسازی برای بدنه قرار بدهد.

قدری توضیح بیشتری بدهم. ببینید! یک رئیس‌جمهور یا یک وزیر بالاخره در یک رشته تخصصی و صاحب‌نظر است اما معمولا مدیریت کلان نیاز به یک دانش گسترده در ابعاد گوناگون دارد؛ این یک مسأله مسأله دیگر هم اینکه وقتی ما از کشورداری صحبت می‌کنیم، یعنی یک پهنه مدیریت بسیار گسترده که از رأس یک هرمی در پایتخت شروع می‌شود و تا یک بخشدار و فرماندار در دوردست‌ترین نقطه کشور امتداد پیدا می‌کند، این مسأله دوم، حال ما برای مواجهه با این

دو مسأله چه باید بکنیم؟ اینجا باز اهمیت کادرسازی خودش را نشان می‌دهد. ما باید مدیری را تربیت کنیم که مهارت تصمیم‌گیری در امور را که شخصا تخصص ندارد داشته باشد و این واقعا یک مهارت است. اینکه شما بدانید چه مشاورانی داشته باشید، چی‌شن مشاوران چگونه باشد تا از همه نظر‌های کارشناسی اطلاع پیدا کنید؛ از بین نظر‌های متفاوت کارشناسی بطور بهترین راگزینش کنید!؛ اینها همه فنون مدیریتی است که



مردم نسبت به کل نظام چگونه می‌شود؟ مسأله‌ای که این مشکل را برعینتر می‌کند این است که این لایه مدیران دولتی بعد از مدتی در بدنه اجرایی کشور رسوب می‌کنند و با آمد و رفت هیچ دولتی تغییر نمی‌کنند. این آدم‌ها بعد از مدتی صاحب تجربه می‌شوند، سیستمی هم وجود ندارد که این تجارب به نسل‌های بعدی منتقل شود، لذا فقط آن آقا از پس کار برمی‌آید، همه افراد را او می‌شناسد، نقاط قوت و ضعف کار را او می‌شناسد، حالا اگر تقوا هم نداشته باشد، یک شبکهای حول محور منافع شخصی‌اش در آن قسمت مدیریتی می‌بازد که دیگر عملا جای‌جا کردن او با هزینه‌های فراوانی همراه است. اینها مشکلات اساسی و مبنایی کشور است که برای رفع آنها باید چاره‌اندیشی کرد.

■ یعنی ما با مدیران ناکارآمدی مواجهیم که در هر دولتی به نحوی در جایگاهی صاحب‌منصب و ذی‌نفوذ هستند!

بله! حالا اگر دولت هم‌سوی باشند، ارتقای مدیریتی هم پیدا می‌کنند، اگر هم هم‌سوی نباشند، با موضع انتقادی، کاسی می‌کنند. شما وقتی بررسی می‌کنید با مسؤلاتی مواجه می‌شوید که در همه دولت‌ها بوده‌اند؛ این چگونه امکان‌پذیر است؟ بعد شما خروجی این مدیران را نگاه می‌کنید هیچ فایده‌ای بر مبنای آرمان‌های انقلاب اسلامی از آنها صادر نشده است. یعنی این آدم، مدیر جمهوری اسلامی بوده است، روزگار ما است که به آن مبتلا شده‌ایم.

■ آقای دکتر! یکی از مشکلات مهم در حوزه کارآمدی، لایه مدیران میانی است. در واقع صحبت شما این است که بعد از قرار گرفتن یک مدیر کارآمد در رأس هر کم مدیریتی، باید با کادرسازی، ساختار مدیریتی کشور تحول یابد، درست است؟

بله! همین‌طور است. شما ببینید گاهی یک بخشدار با یک امضا یا یک تصمیم نادرست، ناراضیاتی عظیمی را تولید می‌کند که جویش را کل سیستم می‌خورد. وقتی آن بخشدار را از نزدیک نگاه می‌کنی، می‌بینی آقا متشرف و ظاهر‌الصلاحی است، اهل مناسک دینی هم هست اما نه کارآمد است، نه هویت انقلاب اسلامی دارد، اگر نه آن تصمیم را نمی‌گرفت، ما نباید از مسأله مهم لایه مدیران میانی و مدیران پایینی غفلت کنیم. اتفاقا بیشترین مواجهه مردم با نظام، از طریق همین مدیران میانی و پایینی دستگانه‌های اجرایی است. حالا اگر این مدیران نالایق و لبربال و سکولار باشند، تصور

شنبه ۴ اردیبهشت ۱۴۰۰
وطن امروز | شماره ۳۱۹۲

گفت‌وگو



سال بعد از تحویل دادن مسؤولیتش، عوارض تصمیمش گریبان مدیران جدید را بگیرد، نمی‌شود که نسبت به اینها بی‌مسؤولیت بود. اینکه اخیرا رئیس قوه قضائیه اظهار داشت «ترک فعل» هم از سوی مدیران به عنوان یک مسأله قضایی قابل پیگیری است یعنی همین. یعنی اینکه یک مدیری باید کاری می‌کرده و نکرده، باید جرم تلقی شود.

عنوان دیگر «ظنرات و ارزشیابی عملکرد» است. ما باید در کشور مدلی را طراحی کنیم که هر مدیری از بدو قبول مسؤولیت تاختم آن، عملکردش مورد نظرات و ارزشیابی قرار بگیرد و نتیجه این ارزشیابی به صورت داده‌های آماری روی یک نمودار ترسیم شود. به این طریق می‌توانیم به صورت عینی قضاوت کنیم که این مدیر چقدر در رسیدن به اهداف سازمانی موفق بوده است؟ وقتی به صورت عینی جواب این سوال را داشتیم، می‌توانیم درباره ادامه کار او یا ارتقای او تصمیم‌گیری کنیم. وقتی اینچنین نظام ارزشیابی و نظارتی وجود ندارد، ادامه کار یک مدیر یا ارتقای او صرفا بر اساس ارتباطات او است نه عملکرد او. این رویه غلط و هزینه‌زا که منجر به گزیده شدن دوباره و سه باره کشور از تکرار مدیریت برخی مدیران است، باید به کلی تغییر کند. ما باید یک «دانشورده مدیریتی» طراحی کنیم، یعنی جعبه‌ای که وقتی آن را باز کردیم، به صورت تحلیلی و آماری، عملکرد مدیران پیش چشم ناظر عیان باشد. فقط از این طریق است که می‌توانیم در انتصابات خود بهترین گزینه‌ها را انتخاب کنیم.

عنوان بعدی «تبدیل مدل سنتی به مدل سامانه‌ای» است. این عنوان را با ذکر یک مثال توضیح می‌دهم. شما قبلا که می‌خواستید یک تاکسی بگیرید و به جایی بروید، باید شروع می‌کردید با تکت‌تک آژانس‌های اطراف منزل خود تماس می‌گرفتید، حالا یکی ماشین داشت یکی نداشت، بعد از آن آژانسی که ماشین داشت به شما می‌گفت تا یک ربع دیگر ماشین می‌رسد اما ماشین نیم ساعت دیگر می‌رسید. بعد یک آژانس یک مبلغ برای مسیر می‌گفت، آژانس دیگر یک مبلغ دیگر... اما از وقتی کل این فرآیند، به شکل یک سامانه تحت عنوان تاکسی‌های اینترنتی درآمد، کملا اوضاع دگرگون شد. الان شما با یک دست‌رسی آسان، قیمت مشخص، سامانه ثبت شکایت مشخص، بیان زمان رسیدن به مقصد و مزایای دیگر مواجهید. این کاری است که ما باید در سیستم مدیریتی انجام بدهیم. یعنی باید مدیریت را از حالت سنتی که حالت توصیه‌ای، ارتباطاتی و فردی دارد و از دل این نوع مدیریت، امضا‌های طلایی و رانت‌ها و ویژه‌خواری در می‌آید، حرکت دهیم به سمت مدیریت سامانه‌ای. در مدیریت سامانه‌ای همه فرآیندها در یک مسیر مشخص و شفاف و قابل ردیابی، پیگیری و ارزیابی انجام می‌شود. دیگر اساسا امکان ارتباطی و تخلف‌های مدیریتی به صفر یا به حداقل ممکن می‌رسد. عنوان بعدی «دولت الکترونیک و روزآمد کردن

مدیریت بر اساس فناوری‌های روز دنیا» است. شما می‌بینید که بعد از کرونا به ناچار و به ضرورت خیلی از ارگان‌های دولتی و اجرایی به سمت خدمات الکترونیک پیش رفتند. ارائه خدمات بر مبنای تکنولوژی‌های روز، هم دولت را چابک‌تر می‌کند، هم هزینه‌ها را به حداقل ممکن می‌رساند و هم رضایت‌مندی مردم را افزایش می‌دهد. شما اگر از مردم سوال کنید می‌بینید بخش زیادی از گلایه‌ها و شکایت‌های آنان معطوف به بخش بروکراتیک دولت است. برای یک کار کوچک از این سازمان به آن سازمان ارجاع داده می‌شوند؛ از این طبقه به آن طبقه، از این اتاق به آن اتاق. اینها مرید را کلافه می‌کند و ویرترین بسیار بدی از نظام به آنها نشان می‌دهد. اگر به سمت اصلاح نظام بروکراتیک کشور بر می‌آید، دولت الکترونیک و استفاده از فناوری‌های روز دنیا حرکت تکمیلی می‌توانیم. رضایت‌مندی اجتماعی از دولت و به تبع آن از نظام را به طور چشمگیری افزایش دهیم.

در نظر گرفتن مجموعه عناوینی که گفته شد، به صورت عملی قوه مجریه کشور را به سمت کارآمدی سوق می‌دهد و همان‌طور که عرض کردم، افزایش کارآمدی هم موتور پیشران انقلاب اسلامی برای رسیدن به اهدافش خواهد بود؛ هم حکمرانی متعالی را محقق می‌کند، هم رضایت و اعتماد اجتماعی را افزایش خواهد داد و در نهایت به استحکام ساخت درونی نظام منجر خواهد شد.



■ بازگردیم به مسأله کارآمدی؛ اگر شما بخواهید برای حل مسأله کارآمدی در بدنه اجرایی و مدیریتی کشور راه‌حل‌های عملی پیشنهاد بدهید، چه راه‌حل‌هایی را ارائه می‌دهید؟

من در چند عنوان به راه‌حل‌های عملی تحقق کارآمدی اشاره می‌کنم. عنوان اول، جوانگرایی است. حضرت آقا در بیانیه گام‌دولت انقلاب یک مدل حاکمیتی و مدیریتی ترسیم کردند و در سخنرانی بعد از صدور بیانیه اعلام کردند جوانان، موتور محرک و تحقق اهداف انقلاب در گام دوم خود هستند. چندی پیش نیز رهبری بحث مهم تحول‌خواهی را مطرح و آنجا هم اشاره کردند که ورود جوانان به عرصه‌های مختلف کشور از راه‌حل‌های ایجاد تحول در حوزه‌های مختلف است. ورود جوانان، یعنی به هم زدن ساختار‌های فسیل شده و مدیر‌های فسیل شده که از مقصران اصلی وضع موجود هستند.

عنوان دوم، تبدیل مدیریت رابط‌های به مدیریت شایسته‌سالارانه است. ببینید! الان رویه انتخاب مدیر در کشور این شکل است که بر اساس روابطی که فرد بالادست دارد، برای مدیری که می‌خواهد در مجموعه خودش منصوب کند، افرادی به او پیشنهاد می‌شوند و شخص بین این افراد یک نفر را انتخاب می‌کند. ما باید این رویه را تغییر دهیم و برای هر منصب و جایگاهی با یک سامانه گسترده‌تر، افراد متنوع‌تری خارج از چارچوب‌های ارتباطی مدیر بالادست، کاندیدای دریافت جایگاه مدیریت شوند و سپس بر اساس یک ساختار گزینش شایسته‌سالارانه، شایسته‌ترین فرد برای مدیریت انتخاب شود. تغییر رویه انتخاب مدیران سهم بسزایی در ارتقای کارآمدی خواهد داشت.

عنوان سوم، «پاسخگو کردن مدیران» است. الان هر کس در کشور مسؤولیتی برعهده می‌گیرد، نسبت به عملکردش پاسخگو نیست. کلید را که تحویل داد، دیگر به سه هیچ جا و هیچ کس به سه خاطر عملکردش پاسخی نمی‌دهد. این غلط‌ترین رویه است. همین است که شخص می‌گوید مدیر شدن در هر صورت به نفع من است، چون با موفق می‌شوم یا نمی‌شوم، اگر شدم که هیچ، اگر نشده هم نیاز نیست به کسی پاسخ بدهم و در همان دوران با استفاده از رانت‌ها و ارتباطات، فرصت‌هایی را برای خودم رقم می‌زنم که وقتی مسؤولیت را تحویل دادم، بتوانم از فرصت‌هایی که برای خودم ایجاد کردم نهایت استفاده را ببرم. الان ما با شرایطی مواجهیم که مثلا وزیر ی سر کار می‌آید و مسأله مسکن را به بحران و فاجعه می‌کشاند، بعد هم مسؤولیت را تحویل می‌دهد و می‌رود و کسی یقه‌اش را نمی‌گیرد؛ این برای یک کشور فاجعه و مصیبت است. مدیران باید در قبال عملکردندشان پاسخگو باشند. ممکن است یک مدیری تصمیمی بگیرد که ۳

نگاه کند غلط است؛ بنابراین روحیه خدمتگرای مهمم است.!

ما باید خودمان را خدمتگزار مردم بدانیم؛ هر کدام ما در هر جایی که هستیم، این یکی از جنبه‌های مردمی بودن است.» حضرت آیت‌الله خامنه‌ای در سخنرانی‌های مختلف یکی دیگر از بایسته‌های ضروری مدیران مطلوب جمهوری اسلامی را مسأله مدیریت انقلابی و جهادی مطرح می‌کنند: «داری عملکرد انقلابی و جهادی باشد؛ یعنی با عملکرد انوکشیده نمی‌شود کار کرد؛ این همه مسائل اساسی‌ای که در کشور وجود دارد، یک حرکت جهادی و انقلابی لازم است؛ باید عملکردش این جور باشد.» یا می‌فرمایند: «ما هر جا یک مدیریت انقلابی فعال بر حرکت داشتیم، کار پیش رفته است. من به طور قاطع عرض می‌کنم که اگر مدیریت در بخش‌های مختلف کشور، متدین باشد، انقلابی باشد و کارآمد باشد، همه مشکلات کشور حل خواهد شد؛ ما مشکل غیرقابل حلی در کشور نداریم.»

ایشان توجه و باور به توانمندی‌ها و استعداد‌های داخلی بویژه ظرفیت جوانان را یکی دیگر از شروط اصلی مدیریت در جمهوری اسلامی می‌دانند: «رئیس‌جمهور باید به توانمندی‌های داخل معتقد باشد. بعضی‌ها هستند داخل را اصلا قبول ندارند؛ همان حرف قدیمی را می‌گویند که در داخل، فقط لوله‌نگ را می‌توانند

واقعا فلج‌کننده است!»

از دیگر مسائلی که حضرت آیت‌الله خامنه‌ای مکررا دربراره آن سخن گفته‌اند، مردمی بودن و مردم‌داری مسؤولان و مدیران نظام بوده است: «مردمی باشید، مردم‌دوست باشید، مردم‌پذیر باشید، مردمی رفتار باشید، از مردم باشید، رفتار مردمی داشته باشید؛ فخر فروشی خلاف این رفتار است، دنیاطلبی خلاف این رفتار است، اشرافیگری خلاف این رفتار است؛ این همه یک توصیه مؤکد. البته در این توصیه خیلی حرف هست؛ بنده هم به همه اجزای مسؤولان کشور این توصیه را همیشه می‌کنم. تأکید هم می‌کنم». با در دیار با مسؤولان قوه قضائیه می‌فرمایند: «یک نکته هم مسأله مردمی بودن است که بنده قبلا هم این را مکرر گفته‌ام، حالا هم در گزارش جناب آقای رئیسی مسأله مردمی بودن بود؛ خب! مردمی بودن شوقی دار، مصداقتی دارد؛ یک جنبه مردمی بودن این است که قوه قضائیه خودش را دارای شأن و روحیه خدمتگزاری به مردم بداند، نودها، از بالا نباشد؛ گاهی نگاه‌های ما به مردم ممکن است [جوری باشد] کانه از بالا نگاه می‌کنیم به مردم؛ نخیر! ما جزو مردمیم، بین مردمیم، خیلی از این مردم با ما بالاتر هم هستند و بنابراین اینکه کسی از موضع بالا به آحاد مردم

آیسازند!؛ نمی‌دانند که در داخل چه خبر است. یک وقتی یکی از آقایان یک چیزی راجع به مسأله دفاعی گفته بود، من گفتم یک تور دفاعی بگذارید تا آقایان ببینند یک خردی با چرخ‌دند و ببینند از لحاظ دفاعی در کشور چه خبر است. توانمندی‌های کشور را واقعا مطمئن باشند و معتقد باشند به توانمندی‌ها، و به جوانان معتقد باشند، جوان‌ها را قبول داشته باشند، جوان‌ها را به عنوان پیشران حرکت عمومی کشور ببینند و به آنها اعتماد کنند. بنده از سابق با جوان‌ها مرتبط بودم و سال‌هاست که به اینها در مسائل گوناگون اعتماد می‌کنم؛ واقعا هر جایی که جوان‌ها وارد می‌شوند - من نمی‌خواهم حالا عناوین و مانند اینها را اسم بیاورم- این جوری است که گره‌های سخت را باز می‌کنند و مشکل‌گشایی می‌کنند. خود این رئیس‌جمهور به جوان‌ها معتقد باشد.» مدیر در جمهوری اسلامی از منظر حضرت آیت‌الله خامنه‌ای باید کفایت و صلاحیت مسؤولیت برعهده گرفته شده را داشته باشد:

«کسی و کس دیگری بخشی از بخش‌های کشور احساس می‌کند که کفایت لازم برای این کار را ندارد، معلوم نیست که پذیرش آن کار، مشروع باشد. چون قبول این کار، به معنای این است که تعهد کند و بپذیرد که این کار را به انجام برساند. این، بدون کفایت و لیاقت، امکان‌پذیر نیست.»