

بررسی نوآوری به عنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی در رویکردی تطبیقی با فعالیت های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع)

مهدی کیخسرو کیانی^۱، مینا گل کیان^۲

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی، معاون واحد تحقیق و توسعه

موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع)

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی دانشگاه اصفهان، مسئول تحقیق و توسعه

موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع)

چکیده

جهاد به عنوان یک پدیده که بار فرهنگی در مکتب اسلام دارد، فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. این فرهنگ که می توان آن را فرهنگ جهادی نامید، نیز به نوبه خود تأثیر قابل ملاحظه ای بر مدیریت آن سازمان دارد. این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی هایی نظیر دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، پویایی، خودباوری، مردم گرایی، نهادینه کردن اخلاق و ارزشهای دینی در محیط کار و نوآوری توانمندی خود را به منصف ظهور رسانید. منظور از نوآوری، میزان مسئولیت، آزادی، اختیار و استقلال است که جهادگران در درون سازمان خویش دارند و به سبب ابتکارات و دستاوردهای فردی خویش از جایگاه مناسبی در سازمان برخوردار می شوند. بعلاوه موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با هدف اشتغال زایی و توسعه ی فرهنگ کار، طرح های مربوطه را در راستای فرهنگ جهادی به اجرا می رساند؛ از جمله این طرح آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان است که با شاخصه ی نوآوری هماهنگ می باشد. در این مقاله با نگاهی اجمالی به تشریح مفهوم مدیریت جهادی و شاخصه ی نوآوری و در ادامه به تطبیق فعالیت های موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با این شاخصه پرداخته شده است.

واژگان کلیدی: مدیریت جهادی، نوآوری، موسسه ی نذر اشتغال

مدیریت جهادی

نامگذاری سال ۱۳۹۰ با عنوان «جهاد اقتصادی» توسط مقام معظم رهبری، معطوف به یک ضرورت و مسئله اساسی است که در کشور بین ظرفیتهای عظیم ملی و دستاوردهای حاصل شده، علی رغم تلاشهای صورت گرفته، فاصله ای وجود دارد که جبران آن مستلزم جهاد اقتصادی است. از آنجا که یک اقدام اساسی برای نیل به این هدف، فرهنگ سازی و آمادگی فرهنگ عمومی کشور است، می توان فرهنگ و مدیریت جهادی را به عنوان پیش نیاز جهاد اقتصادی معرفی نمود. زیرا لازمه جهاد اقتصادی وجود مدیران جهادی است. فرهنگ و مدیریت جهادی در برهه ای از انقلاب با عملکرد خویش توانست مورد عنایت و توجه عام و خاص قرار گیرد. تا جایی که اگر هدف، تلاش بیشتر، سریعتر، دلسوزانه تر و با جدیت باشد گفته میشود که باید جهاد گونه انجام گیرد.

جهاد در لغت از ریشه «جَهْد و جُهد» به معنای مشقت و زحمت و همچنین به معنای توان و طاقت است. تعریف اصطلاحی جهاد عبارتست از: بذل جان و مال و توان در راه اعتلای اسلام و برپا داشتن شعائر دین. جهاد یعنی تلاش و کوشش در راه ارزش های وال، پس جهاد، فقط جنگ نیست، جهاد به معنی کوشش و سعی است که قدمتی به اندازه قدمت بشریت دارد. جهاد تلاش اعتقادی، خودآگاهانه، همه جانبه، همگانی و همیشگی است. جهاد چه در سطح خرد (مبارزه با نفس) و چه در سطح کلان (پیکاری اجتماعی برای محو ظلم و بی عدالتی) از انگیزه های درونی افراد سرچشمه میگیرد. جهاد حاوی دو مفهوم، سلبی و ایجابی است، وجه سلبی آن از بین بردن ظلم و ستم چه بر نفس و چه بر جامعه و وجه ایجابی آن سازندگی نفس و یا سازندگی جامعه است (واشقانی فراهانی، ۱۳۹۰).

بدون تردید فرهنگ جهادی همان فرهنگ دین و مکتب اسلام است همان فرهنگ خدا باوران است همان فرهنگ ولایت و امامت و خلاصه فرهنگ محمد و علی و فرزندان پاکشان (ع) است و باید توجه داشت که در تحلیل ها و بررسی ها هرگز نباید فرهنگ جهادی را از فرهنگ اسلام ناب محمدی جدا نمود. فرهنگ جهادی یک نهاد است که با مدیریت متعهد با هویت مشخص و هدف معین در خدمت تلاش فردی مشارکت کنندگانش اداره میشود (ایروان، ۱۳۷۷، ۶۳).

فرهنگ و ارزشهای جهادی برخاسته از اندیشه و باورهای مذهبی و انقلابی جهادگران و با الهام از سیره و اندیشه بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران بوده است. چرا که عمده ارزشهای جهادی به عبارتی ارزشهای دینی نیز شناخته می شدند مثل: اخلاص، ایثار، تعاون و تلاش، تعهد، سادگی، پرهیز از اسراف، مشورت مشارکت... یا پاره ای از این ویژگی ها برخاسته از شرایط خاص انقلاب و روحیات انقلاب می باشد از جمله سخت کوشی، حضور در مناطق محروم، جسارت، خطر پذیری، خط شکنی. بنابراین می توان گفت: پیدایش و رشد فرهنگ جهادی به صورت طبیعی و خود جوش و با تاثیر جمعی و متقابل در مجموعه جهادگران بوده است و البته توجه، تاکید و ترغیب مسئولین و بزرگان جهاد بر توسعه و تعمیق آنها تاثیر گذار بوده است (فغفور مغربی، ۱۳۸۸).

مدیریت جهادی مقوله ای است همزاد انقلاب اسلامی که آثار مبارک آن در فرازهایی از دوران دفاع مقدس و خصوصاً نهاد جهادسازندگی ظهور و بروز کرده است. فرآیندی که از ویژگی های برجسته آن ادای تکلیف و همراستایی با اراده الهی در جهت تشکیل، حفظ و تحکیم پایه های حکومتی برآمده از اسلام ناب محمدی (صلی الله علیه و آله) بوده است. مدیریت جهادی، یادگاری است گران سنگ از دوران دفاع و حماسه، که در آن تهیه و تجهیز سرمایه های انسانی و مادی و برنامه ریزی فعالیت ها و انجام اقدامات، همه در فضایی برگرفته از آموزه های اصیل دینی صورت می گرفته است؛ که مهمترین ویژگی آن ذوب اراده انسان در اراده الهی بوده و البته نماد این امتزاج عاشقانه فرمانبری آگاهانه از ولی امر یا ولی فقیه زمان است. لذا از مؤلفه های کلیدی مدیریت جهادی، عقل و عشق است. به عبارتی مدیریت جهادی با بهره گیری از ابزار علم و فناوری و هم جهت با اراده الهی و بر اساس نقشه الهی به تمشیت امور می پردازد. پیروزی انقلاب اسلامی ایران، تجارب دوران دفاع مقدس و سازندگی روستاها و صدها موفقیت علمی و عملی دیگر در سطح کشور و حتی پیروزی مقاومت حزب الله لبنان در برابر رژیم تا دندان مسلح صهیونیستی، همه بیانگر کارآمدی مدیریت جهادی در عرصه های سنگین و پیچیده است (عظیمی و حدائق، ۱۳۸۸).

مدیریت جهادی سوای از مدیریت علمی نیست که بر اساس فرمول ها و قوانین مطرح در دانش مدیریت پایه ریزی شده است. فرق این نوع مدیریت که از ترکیب اضافی (جهادی یا اسلامی) برخوردار است با مدیریت مطلق، در این است که مبنای آن را «نظام ارزشی اسلام»

می سازد. تعاریف بسیاری از سوی صاحب نظران برای مدیریت مطرح شده که تعریف ذیل تعریف جامعی از آن ها می باشد: «مدیریت عبارت است از دانش و هنر به کارگیری منابع سازمانی برای دستیابی به اهداف سازمان به شیوه مطلوب.» (مرتضوی و عراقی، ۱۳۸۸). موحد (۱۳۸۸) نیز طی مقاله ای مدیریت جهادی را تجربه ای موفق در جمهوری اسلامی ایران میدانند و می نویسند: "اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه گذاری شد. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه هارا برای کار و تلاش داشتند. مدیران جهادی در همه عرصه ها و زمینه ها، تلاش خود را بر این گذاشته اند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری در تمام صحنه های حساس انقلاب حضور رسانند و به عنوان بازوی انقلاب باشند" (موحد، ۱۳۸۶).

نوآوری بعنوان یکی از شاخصه های مدیریت جهادی

یکی از ویژگیها و شاخصه های مدیریت جهادی، نوآوری است. مطرح کردن شخصیت حقوقی مستقل برای جهاد استان ها تحت عنوان سازمان، که خود طرحی نو برای سازمان های رسمی سنتی از قبیل وزارت کشاورزی محسوب می گردید و آن ها نیز پس از این ابتکار جهاد به این شکل از ساختار تشکیلاتی در استان ها روی آوردند، از نشانه های نوآوری در جهاد است (ایروان، ۱۳۷۷). محمدی (۱۳۸۸) در مقاله ارائه شده به دومین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی ذیل مبحث اصول و ویژگی های فرهنگ جهادی موارد زیر را عنوان می کند:

- ۱- در فرهنگ جهادی صفت دینی بر سایر وجوه برتری دارد جهادگران در سراسر زندگی خود توکل و امید به خدا و درخواست یاری و کمک از او را دارد.
- ۲- فرهنگ جهادی ویژگی عام گرایی و مردمی دارد. وجه مشترک همه حرکت های جهادی، مردمی بودن آن است کمتر فرد جهادی سعی داشته تا منافع شخصی اش را مقدم بر منافع جمعی بداند بلکه جهادی هویت خود را در راستای حرکت جمع می داند و او خود را نیروی جمعی تلقی می کند و لذا در فرهنگ جهادی تمایلات دینی و ملی بسیار است.

۳- فرهنگ جهادی با اینکه جنبه آرمانی دارد، تمایل به واقعیت‌گرایی و عینت‌گرایی دارد. یعنی مفهوم خدا، امام زمان (عج)، فداکاری، شهامت، شهادت و... که مفاهیم و عناصر اساسی تفکر او هستند مفاهیمی دور از ذهن و انتزاعی نیستند.

۴- فرهنگ جهادی مرتبط با زمان و مکان است و یک فرد جهادی با درک دقیق از زمان و مکان زندگی می‌کند و هرگز خسته نمی‌شود بلکه جهادی خستگی را خسته کرده است.

۵- فرهنگ جهادی با زبان خاص قابل تعریف است مفهوم شهامت و شهادت و خدمت خالصانه در نزد او در مقایسه با دیگران تفاوت بسیاری داراست و حساسیتهای فرهنگی یک جهادگر با دیگران متفاوت است.

۶- ترکیب عناصر مادی و معنوی فرهنگ نیز صفت دیگر فرهنگ جهادی است و در این میان عناصر معنوی فرهنگ اهمیت بیشتری دارد در فرهنگ جهادی سازماندهی و برنامه ریزی سلاح و تجهیزات نقش ثانوی و فرعی داشته و در مقابل ایثار، شجاعت، توکل و صداقت نقش‌های اساسی را یافته‌اند.

نوآوری عبارت است از توانایی مدیریت خلاق بر دانش به نحوی که بتواند پاسخگوی تقاضای بازار و سایر نیازهای اجتماعی باشد (فریمن^۱، ۱۹۸۷).

شومپتر نوآوری را ترکیب تازه‌ای از عوامل تولید و حالت‌های مختلف یک سیستم و یا پیدایی یک تابع تولید جدید از رهگذر دستیابی به منابع و فرآیند تولیدی نو یا بازاری جدید و در انتهای طراحی یک سازمان جدید تعریف کرد. در تئوری شومپتر، انواع نوآوری به پنج دسته تقسیم می‌شود؛ معرفی یک محصول جدید و یا تغییر کیفی در محصول موجود؛ معرفی یک فرآیند جدید در یک صنعت؛ نفوذ در بازارهای جدید؛ توسعه منابع جدید عرضه مواد خام و یا سایر ورودی‌ها و ایجاد تغییرات در سازمان (شومپتر^۲، ۱۹۱۲). فریمن از جمله ویژگی‌های نوآوری را فزاینده بودن آن اعلام می‌دارد که این موضوع به دلیل امکانات تولید بهتر در دوران صنعتی، فرصت‌های بیشتری برای خلق ایده‌های جدید و نیازهای فزاینده جوامع بشری ایجاد می‌نماید (فریمن، ۱۹۷۱).

1 - Freeman

2 - Schumpeter

فرآیند نوآوری یک فرآیند تعاملی است و شامل بازیگران متعددی است که در درون سازمان توزیع شده اند. چنین فرآیند تعاملی برای آنکه بتواند فعالیت های نوآوری را شکل دهد و نتایج نوآورانه ی آن را منتشر کند باید در درون شبکه های تعاملی توسعه یابد (دایر و نوبکا^۳، ۲۰۰۶). شرکت ها از نوآوری به عنوان یک وسیله برای ایجاد انطباق سازمانی، مقابله با فشارهای رقابتی شدید و تغییر تقاضاهای مشتری نام می برند. به واسطه نوآوری، شرکت ها به هدف پاسخگویی موثر به تقاضاهای محیطی و در نتیجه، به حفظ و بهبود عملکرد سازمانی دست می یابند (کاستاپولس و همکاران^۴، ۲۰۱۱).

در دهه ۱۹۵۰ در تحقیقات جداگانه ی محققان، مفهوم نوآوری، توسعه ی مجزا و ناپیوسته تلقی می شد. امروز دیگر مفهوم نوآوری از نتایج معین تحقیقات انفرادی اقتباس نشده بلکه بیشتر بر اساس موارد زیر تعریف می شود:

- یک فرآیند یا دقیق تر بگوییم یک فرآیند حل مشکل؛
- یک فرآیند تعاملی در روابط شرکت ها با بازیگران مختلف؛
- یک فرآیند یادگیری متنوع؛ این یادگیری ممکن است از موضوعات گوناگونی ناشی شود: یادگیری به وسیله ی استفاده، یادگیری با انجام دادن یا یادگیری حین تسهیم دانش؛
- فرآیندی که شامل مبادله ی دانش آشکار و ضمنی است؛
- فرآیند متقابل یادگیری و مبادله در آن استقلال بازیگران، یک سیستم ابتکاری یا نوآوری را ایجاد می کند (هادوی، ۱۳۸۸).

موسسه نذر اشتغال امام حسین (ع)، آشنایی و فعالیت ها

موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) واقع در شهرک صنعتی مبارکه بیش از دو سال است که در زمینه های ایجاد اشتغال و اصلاح فرهنگ اشتغال عامه مردم مشغول به فعالیت می باشد. اهداف این موسسه عبارتند از:

- ۱- احیاء فرهنگ اشتغال خانگی زنان خانه دار
- ۲- گفتن کلمه "بیکارم" در جامعه مطرود گردد

³ - Dyer & Nobeoka

⁴ - Kostopoulos et al

- ۳- رونق فرهنگ کارکردن دانشجویان در زمان تحصیل
 - ۴- آموزش و توانمندسازی در جهت اشتغال مددجویان
 - ۵- تغییر قوانین به نفع افرادی که علاقمند به کار می باشند
 - ۶- فقرزدایی از طریق برگزاری آموزشهایی که منجر به اشتغال می گردد.
فعالیت های این موسسه به شرح زیر می باشد:
 - ۱- آموزش و اشتغال بانوان سرپرست خانوار :
راه اندازی کارگاه اشتغال زنان اعم از خانواده زندانی، زنان سرپرست خانوار، بهبود یافتگان اعتیاد و ... در رشته های چرم دوزی، میناکاری، ملینه کاری و تابلو فرش با ظرفیت بیش از ۲۰۰ نفر در خیابان مولوی و امیرکبیر شهر اصفهان
 - ۲- کمک به خیریه هایی که در جهت اشتغال فعالیت میکنند
 - ۳- آموزش و اشتغال زندانیان به منظور پذیرفته شمردن در جامعه:
آموزش رشته فنی برق و راه اندازی تولید درخت سیم موتورسیکلت در زندان اسدآباد اصفهان
 - ۴- آموزش مدیریت در مقطع راهنمایی جهت تربیت مدیران کارآمد:
در این دوره ۲۲ جلسه ای، دانش آموزان با مفاهیم مدیریت سازمانی آشنا می شوند و با تشکیل یک شرکت تولیدی کوچک، مسئولیت های سازمانی، ارتباط سازمانی و مهارت های زندگی را فرا می گیرند و در نهایت بر اساس تحقیقات انجام شده پس از این دوره نگرشی جدید به پیرامون خود و همچنین مسئله اشتغال پیدا خواهند کرد (سمعی و همکاران، ۱۳۹۳).
 - ۵- آموزش دوره های کامپیوتر و زبان انگلیسی در روستاهای محروم
در ۱۶ روستا، روستائیان از نعمت آموزش کلاس های زبان انگلیسی و کامپیوتر بی بهره بوده اند که این دوره ها به همت موسسه نذر اشتغال و مردم ۱۶ روستا در جهت کمک به آموزش اهالی آن منطقه تاسیس گردید.
 - ۶- ارائه ی کمک هزینه ی بیمه و ناهار به مددجویانی که در خیریه های اشتغال فعالیت می کنند.
- طرح های پژوهشی این موسسه نیز عبارتند از:
- ۱- جلب مشارکت مبلغان مذهبی در حال تحصیل در ندامتگاه ها
 - ۲- امکان سنجی و ایجاد مرکز تفریحی، آموزشی ویژه ی بازنشستگان

آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان ، منطبق بر شاخصه ی نوآوری

نوجوانی دوره تغییرات مهم در زندگی تحصیلی و اجتماعی هر فرد است. اهمیت و حساسیت این دوران به گونه ای است که روسو در بحث از اسرار درون، رشد، بلوغ و نوجوانی را تولد ثانی می نامد (قاسمی، ۱۳۸۱: ۳۴). همچنان که اغلب متخصصان اعتقاد دارند، پژوهش های زیادی نشان می دهد که عملکرد تحصیلی دانش آموزان و دانشجویان و فعالیت های مرتبط با آن در دوره ی آموزش دانشگاهی از کیفیت مطلوبی برخوردار نیست. دانش آموزان و دانشجویان مستعد از توانایی های خود به خوبی استفاده نمی کنند و از امکانات دانشگاهی، استفاده مطلوب و مناسب صورت نمی گیرد. «دانش آموزان و دانشجویان اکثراً روحیه ی علمی و انگیزه ی کافی ندارند و معمولاً به جای توجه به ارتقای سطح علمی خود به ارتقای سطح تحصیلی (اخذ مدارج بالاتر) می اندیشند. (نظری کتولی، ۱۳۸۴). بنابراین، یکی از روش های افزایش بهره وری نیروی انسانی متخصص پرداختن به نیازها، علایق، انتظارات، انگیزه ها و نگرش های آنان در دوران تحصیل و کسب علم می باشد و لازم است با انتخاب برنامه های آموزشی مناسب و تامین شرایط و امکانات مطلوب طی این دوران دیدگاه و گرایش های آنان را نسبت به رشته تحصیلی شان تقویت نمود تا از تحصیل لذت برده و به رشته خود عشق بورزند و با علاقه بیشتری به یادگیری بپردازند و در آینده افراد مثمرتری در شغل و حرفه خود بوده و از عهده انجام کارها به نحو احسن برآیند (واینر، ۱۹۷۶؛ ترجمه مقدم مراغه ای، ۱۳۷۵).

با توجه به مطالب ذکر شده و اهمیت دوره نوجوانی، همچنین با توجه به معضل بیکاری در جامعه ی امروز، موسسه نذر اشتغال برای اولین بار و با رویکردی کاملاً جدید اقدام به برگزاری دوره های آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان نموده است. در این طرح که برای نخستین بار در کشور انجام شده است در یک کارگاه آموزشی ۱۰ نوجوان، شرکتی را تاسیس می نمایند و تصمیم می گیرند محصولی را تولید نمایند (مانند مصنوعات چرمی، گلدان کاغذی، مصنوعات چوبی و ...) و پس از فروش اجناس تولیدی سود حاصله را تقسیم می نمایند. در این طرح هرکدام از شرکت کنندگان در مسئولیتی مانند مدیر تولید، مدیر منابع انسانی، مدیر کنترل کیفیت و ... طبق شرح وظایف و دستورالعمل های کاری که برای آنها مشخص شده است ایفای نقش

⁵ - Viner

خواهند کرد و مسئولیت مدیریت این مجموعه نیز بر عهده مدیرعاملی است که از همکاران شاغل در موسسه می باشد. شرکت کنندگان در این دوره که ۲۵ جلسه به طول می انجامد، ابتدا با مفهوم شرکت و انواع شرکت ها آشنا می شوند و سپس فواید و اصول کار گروهی را می آموزند. با پست های مدیریتی موجود در شرکت و شرح وظایف آن ها آشنا و این پست های مدیریتی را بین خود تقسیم می کنند. مکاتبات اداری و نحوه نگارش نامه اداری را یاد گرفته و در ارتباطات سازمانی خود از آن استفاده می کنند. در میانه دوره، ایده های تولید خود را به طرح تبدیل نموده و ارائه میکنند و بهترین طرح را انتخاب و محصول شرکت مشخص می شود. با توجه به مسئولیت های واگذار شده به اعضا، مراحل تولید محصول آغاز می شود و در پایان دوره در نمایشگاهی، محصولات جهت فروش ارائه می شود.

اهداف این طرح به شرح زیر می باشد :

اهداف شناختی ودانشی:

- یادگیری مهارتهای ارتباطی و نقش آن در پیشرفت فردی
- تاثیر تکنیکهای افزایش اعتماد به نفس
- شناخت خلاقیت و روشهای پرورش آن
- آشنایی با قوانین و مقررات دستگاههای اداری و اقتصادی کشور
- آشنایی با روشها و فنون بازاریابی و فروش
- کشف توانمندیها و علاقمندیهای ذاتی و فطری
- اهمیت فعالیتهای گروهی و اجتماعی
- یادگیری مهارتهای زندگی
- آشنایی با حسابداری شخصی و ارزش پول

اهداف رفتاری :

- تدوین طرح کسب و کار و محاسبه قیمت تمام شده یک کالا
- مهارت مدیریت و برنامه ریزی مالی (حسابداری شخصی)
- حضور در فعالیتهای گروهی و ایفای نقش موثر در گروههای کاری
- ارتباط موثر در تعاملات و مراودات اجتماعی
- حل خلاقانه مسائل و ارائه روشهای جدید در مواجهه با مشکلات

- توجه به توانمندیها و علاقمندیهای شخصی
 - انتقاد پذیر شدن در ارتباطات فردی
 - مسئولیت پذیری
 - احترام به نظرات دیگران
 - آشنایی و احترام به سازمان و مقررات سازمانی (مهارت‌های سازگاری شغلی)
 - خوش بینی به آینده و فعالیتهای اقتصادی
 - تسلط نسبی به مکاتبات اداری
 - مدیریت جیب
- نفرات اجرایی در طرح و وظایف آنها :
- مدیر عامل :
- یک نفر در طول دوره باید به عنوان مدیرعامل شرکت بر کار بچه ها نظارت داشته باشد و عملکرد بچه ها را کنترل و پایش کند. وظایف مدیرعامل در طرح آموزش مدیریت به شرح زیر است :
- تعیین روش ها و مراحل اجرا کار و اطلاع رسانی به بچه ها برای انجام درست وظایف خود
 - جانمایی و بکارگیری بچه ها در شغلها و پستهای سازمانی مطابق با علایق و توانمندی- هایشان (با همکاری روانشناس)
 - تعیین شرح وظایف برای بچه ها و نظارت بر اجرای درست وظایف آنها
 - بازبینی روش های اجرایی و قوانین مربوط به انجام کار شرکت
 - مسئولیت رهبری و کنترل بچه ها برای رسیدن به اهداف در نظر گرفته شده بر اساس مسیر یا روش مورد نظر شرکت
 - ایجاد قسمت های مختلف تولید، پشتیبانی، فروش و غیره و انتخاب افراد مناسب برای واحدها
 - ایجاد انگیزه مناسب مادی و روانی و ارتقای آن برای بهبود بازدهی کار بچه ها در شرکت و ایجاد محیط اخلاقی مناسب برای کار
 - کنترل و نظارت و اطمینان از حسن انجام وظیفه واحدهای مختلف شرکت

- نظارت بر استفاده مناسب از امکانات مختلف و نگهداری صحیح اموال شرکت
 - نظارت بر تهیه گزارش های مالی و فعالیت ، حساب سود و زیان و سایر حساب های مالی و ارائه آن به بچه ها
 - ایجاد هماهنگی های لازم بین بچه ها و قسمت های مختلف شرکت به منظور رفع مشکلات موجود
 - امضاء قراردادها و تصویب قراردادهای فروش
 - تصویب خریدهای شرکت
 - تصویب نمودار سازمانی شرکت
 - استخدام، تغییر مسئولیت در صورت لزوم و ایجاد انگیزه برای بچه ها
- در صورت پایان مدت مدیریت مدیرعامل ، اقدامات او تا تعیین مدیرعامل جدید قدرت اجرایی خواهد داشت. روانشناس :
- یک شخص به عنوان روانشناس باید در جلسات حضور داشته باشد تا رفتار بچه ها را تحت نظر داشته و آنها را ثبت نماید سپس برای هر شخص یک پرونده تشکیل داده و حالات رفتاری هر فرد را در آن ثبت کند و در طول دوره تغییرات رفتاری بوجود آمده در فرد را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد و در صورت نیاز به والدین بچه ها مشاوره های لازم را ارائه دهد. از آنجا که این طرح یک طرح آموزشی می باشد وجود یک روانشناس جهت شناخت بهترین روش ها و سهولت در امر آموزش اجتناب ناپذیر است. وظایف کلی روانشناس در طرح آموزش مدیریت به شرح زیر می باشد :
- تشکیل پرونده صلاحیت روانی دانش آموزان در بدو ورود به شرکت
 - اجرای آزمون های هوش- شخصیت و رغبت سنجی شغلی و ثبت آنها در پرونده صلاحیت های فردی دانش آموزان
 - حضور در جلسات شرکت و تکمیل فرم رفتارسنجی
 - تحلیل نتایج فرم ها و آزمون ها در پایان هر جلسه و پایان دوره
 - ثبت عادت های مخرب رفتاری دانش آموزان و برنامه ریزی اصلاح و تغییر رفتار آنها
 - تکمیل فرم صورتجلسه در پایان هر جلسه شرکت
 - اطلاع رسانی و آموزش سبک های تربیتی صحیح و رفع نواقص رفتاری والدین

در پی پژوهش های انجام شده در اجرای طرح، این نتایج حاصل شده است:

- پرورش خلاقیت
- آشنایی با مدیریت جیب و ارزش پول
- افزایش و تقویت مهارت های ارتباطی
- آشنایی با مشاغل و رشته های تحصیلی
- افزایش اعتماد به نفس شرکت کنندگان
- افزایش مسئولیت پذیری و احترام به قوانین
- آشنایی با روش حل مسئله در مقابله با مشکلات
- کشف استعدادها و توانمندی های شرکت کنندگان
- افزایش روحیه انتقادپذیری در ارتباطات فردی و گروهی
- آشنایی شرکت کنندگان با مفهوم سازمان و فعالیت اقتصادی
- شناخت بازار کار و واقع بینی نسبت به فعالیت های اقتصادی

بحث و نتیجه گیری

همانگونه که گفته شد مدیریت جهادی تجربه ای موفق در جمهوری اسلامی ایران است. اساس مدیریت در نظام جهادی بر پایه رهبری و هدایت انسانها به سوی وظایف خودشان و به سوی سازندگی پایه گذاری شده است. مدیران در جهاد وظیفه هدایت، رهبری و نقش سوق دادن انگیزه هارا برای کار و تلاش دارند. مدیران جهادی در همه عرصه ها و زمینه ها، تلاش خود را بر این می گذارند که با امر رهبری و اطاعت از رهبری در تمام صحنه های حساس انقلاب حضور رسانند و به عنوان بازوی انقلاب باشند (موحد، ۱۳۸۶). این فرهنگ و سبک مدیریت به دلیل ویژگی هایی نظیر دین مداری، ولایت محوری، انعطاف پذیری، مردم گرایی، پویایی، تلاش خستگی ناپذیری، نوآوری و وجود ساختار سازمانی اثر بخش، توانمندی خود را به منصفه ظهور رسانید. شاخصه ای که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته نوآوری می باشد. چالش اصلی سازمان ها، نوآوری است؛ که فرآیند تطبیق با بسیاری از تغییرات محیطی را تسهیل می کند. در واقع، نوآور بودن به سازمان در برخورد با محیط متلاطم خارجی کمک می کند که

با پیچیدگی و تغییراتی که به سرعت در حال افزایش است مقابله کند. در چنین شرایطی، شرکت هایی که ظرفیت نوآوری دارند، قادرند که به چالش ها سریع تر پاسخ دهند، محصولات جدیدی را استخراج کنند و فرصت های بازار بهتری نسبت به شرکت های فاقد نوآوری بدست آورند (جیمنز و ولا،^۶، ۲۰۱۱، ۴۰۹).

نوآوری یا ابداع، عملی و کاربردی ساختن افکار و اندیشه های نو و تازه ناشی از خلاقیت است. از نظر استیفن رابینز^۷، نوآوری، فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش های جدید عملیات است (جوانمرد و سخایی، ۱۳۸۸، ص ۸۶).

بعلاوه موسسه ی نذر اشتغال امام حسین (ع) با بیش از دو سال سابقه کار موسسه ای کاملا مردم نهاد با اهداف جدید می باشد و طرح های قابل اجرا در این موسسه منطبق بر شاخصه ی نوآوری است. یکی از این طرح ها آموزش مدیریت ویژه ی نوجوانان می باشد که برای اولین بار در کشور به این گونه در حال اجرا است.

منابع

- ۱- ایروان، م.ج (۱۳۷۷). نهادگرایی و جهاد سازندگی. اداره کل روابط عمومی وزارت جهاد سازندگی.
- ۲- جوانمرد، ح؛ سخایی، ف (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین مهارت های فردی، یادگیری سازمانی، نوآوری و عملکرد سازمانی در صنایع کوچک و متوسط استان مرکزی، فصلنامه بصیرت، ۱۶(۴۴)، ۸۱-۹۶.
- ۳- قاسمی، طاهره (۱۳۸۱). بررسی وضعیت سلامت روانی دانش آموزان دختر دوره متوسطه منطقه ۱۹ تهران. ماهنامه آموزشی- تربیتی پیوند، شماره ۲۷۸.
- ۴- موحد، خ (۱۳۸۶). تبیین ویژگیهای مدیریت جهادی. مجموعه مقالات اولین همایش ملی فرهنگ و مدیریت جهادی.
- ۵- نظری کنولی، علی (۱۳۸۴). چالش های اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه ها، www.Aviny.com/news

⁶ - Jiménez & Valle

⁷ - Stephen P. Robbins

- ۶- واشقانی فراهانی، سمانه (۱۳۹۰). چگونگی بسط و گسترش فرهنگ جهادی در سازمان ها. مدیریت امور سازمان و برنامه ریزی اداره تحقیقات و کنترل ریسک.
- ۷- واینر، مایرون. ۱۹۷۶. نوسازی جامعه. مترجم: مقدم مراغه ای، ر. ۱۳۵۵. تهران: موسسه انتشارات فرانکلین.
- ۸- هادوی، ع (۱۳۸۸). ابزارهای مدیریت نوآوری: مروری بر نظریه و عمل. تدبیر، ۲۰۴، ۱۰-۱۵.
- 9- Dyer, JH & Nobeoka, K 2006, 'Creating and managing a highperformance knowledge-sharing network, the Toyota case', Strategic Management Journal, vol. 21, no. 3, pp. 345-67.
- 10- Freeman, C. (1971). The role of small firms in innovation in the United Kingdom since 1945: Report to the Bolton Committee of Inquiry on small Firms. Research Report 6. HMSO, London, available from: <http://books.google.co.uk>.
- 11- Freeman, C., "Technology and Economic performance: lessons form Japan", 1987.
- 12- Kostopoulos, K., Papalexandris, A., Papachroni, M., & Ioannou, G. (2011). Absorptive capacity, innovation, & financial performance, Journal of Business Research, Vol. 64, No.12, pp. 1335 - 1343.
- 13- Schumpeter, J.A. (1912). Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Duncker & Humboldt, Leipzig.