

آموزه ها و تجربه های دوران مشاوره حقوقی در شرکت های دولتی و خصوصی با خاتمه دوره سربازی در دادسرای نظامی اصفهان با وجود اعلام آمادگی آنان در صدور ابلاغ قضایی برای دادگستری ارومیه بواسطه تصمیمات پیش گفته در ورود در عرصه وکالت تمایلی به قضاوت نداشتم ❁ آقای محمد امامی ازدوستان صمیمی و همکلاسی های دانشکده حقوق دانشگاه شهید بهشتی با سمت ریاست امور حقوقی شرکت گاز منطقه دو (شامل اصفهان، چهار محال و بختیاری و یزد) مرا به عنوان مشاور حقوقی دعوت به همکاری نمودند ❁ پس از مدتی کوتاه با پیشنهاد استخدام در وزارت نفت (شرکت گاز معاونت وزارت نفت) که در سال ۶۹ آرزوی هر کسی بود که در بهترین و توانمندترین و پر امکانات ترین وزارت که دارای دستمزد و پرداخت وام بالا و پوشش خدمات رفاهی و درمانی مطلوبی بود وارد شوم و قاعدتا می بایست از حالت پیمانی به استخدامی تبدیل میشدم آن را نپذیرفتم که قرارداد تبدیل وضعیت را امضا کنم فقط موافقت نمودم بدون ثبت حضور و غیاب و تعیین ساعت و به صورت قراردادی که تضادی با شغل وکالت نداشتم همکاری نمایم ( بدین منوال گرچه وقت زیادی برای پرونده ها و اظهار نظرهای حقوقی و پاسخ به استعلامات و آموزش و نظارت بر کارشناسان حقوقی و تنظیم و اصلاح چارت و ایجاد چابکی در دعاوی حقوقی گذاشتم اما چون اعتقاد به خدمت به مردم داشتم از کار خودم خصوصا با قدر شناسی مجموعه مدیریتی شرکت لذت می بردم و راضی بودم) ❁ مطلب مهم مقام استادی آقای محمد امامی در اسوه اخلاق اسلامی در مدیریت و آموزش من بود در شرکت گاز می بایست با چارت سازمانی و مکاتبات اداری داخلی و غیره آشنا می شدم مدیر لایق همچون آقای امامی با ارجاع موارد و پس از تنظیم پیش نویس مکاتبات با حوصله بسیار مبانی آن را آموزش و هنگام ارائه آن سعی می کردند با کمترین تغییر و تلاش در حفظ متن در بعض موارد فقط اصلاح ( که می دانم وقت زیادی از ایشان می گرفت) و با این نحوه برخورد باعث شد تلاش نمایم با سرعت بیشتری بر مکاتبات اداری مسلط شوم ❁ چون اعتقاد بر مکاتبات به صورت صحیح و اصولی و کامل بر مبنای علمی داشتم نتیجه آن تدوین (( نحوه نگارش مکاتبات اداری)) البته بعد از تدوین ((نحوه نگارش دادخواست و لوایح)) توام با آموزش حقوق دانان و مدیران و طرح در سایت تعالی وکالت گردید ❁ همکاران گرامی و صاحبان تجربه نیک می دانند مشاوره حقوقی امری مشکل تر و حساس تر از وکالت در پرونده خاص است زیرا اساس بسیاری از تصمیمات مهم اداری دارای بار مالی و اعتباری و مسوولیت مدیران بر اساس اظهار نظر و تایید مشاور حقوقی است و چنانچه مشاور بدون مطالعه و تسلط اظهار نظر نماید ضمن ورود خسارت به بیت المال ممکن است رویه نادرست در مجموعه اداری حاکم که تا تشخیص ایرادات ممکن است جبران آن غیر ممکن یا توام با تحمیل هزینه به شرکت دولتی گردد لذا در مدت ۱۸ سال کار مشاوره اظهار نظر های کتبی متعددی ابراز که در صورت اعتقاد مدیران در جمع آوری آن می تواند به عنوان یک مجموعه اظهار نظر های راهبردی مورد استفاده قرار گیرد ❁ در جمع بندی مطالب گفته شده چند نکته جهت عطف توجه مدیریت های متوالی یا متناوب کانون وکلا و کمیسیون ها ((۱)) مدیر دارای تخلق به

اخلاق اسلامی و مسلط به مبانی مدیریتی ضمن شناسایی استعدادها با دعوت از آنان و آموزش میدانی در حضور در کمیسیون های مختلف می توانند جانشین های خوبی تربیت که ناگزیر نباشیم در سال های متمادی و در تعدد دوره ها به صورت تکراری، شاهد حضور و مدیریت اشخاص خاص و معتقد برانجام وظیفه همیشگی در کانون باشیم ( حتی در زمان محدودیت حضور به عنوان هیات مدیره با اعلام تنفس بعد از دو دوره ) و فقط شاهد جابجایی آنان و حضور در راس کمیسیون ها و مجدد برگشت آنان به جایگاه اولیه و استمرار مدیریت یکسان و یکنواخت آنها بدون ایجاد تحول بنیادی در تصمیمات و راهکارهای اساسی در اعتلای حرفه ای و کالت باشیم. ((۲)) هدف از بازگویی نحوه برخورد متناسب و آموزش مطلوب زیر مجموعه توسط مدیر توانمند معتقد به پیشرفت زیرمجموعه آن است که در گفتارهای قبلی اشاره کردم چنانچه همکار جدید الورد در مدت حد اکثر سه ماه آموزش نزد وکیل سرپرست نتواند از مبانی نظری به مبانی کاربردی حرکت نماید این ایراد از وکیل سرپرست بوده که نتوانسته به وظیفه و رسالت خویش در قبال وکلای آینده به خوبی عمل نماید در کانون نیز اگر نتوانیم مدیر جایگزین آموزش و به جامعه و کالت معرفی نماییم ایراد بر نحوه تفکر مدیریتی است که نتوانسته با وجود این تعداد وکیل که دارای سوابق مدیریتی و اکثرا استاد دانشگاه هستند جایگزین بهتر از خود معرفی نماید ((۳)) قطعاً تمامی مدیران موفق می دانند که باید اهتمام در آموزش و تربیت مدیران جایگزین داشته باشند و اعتقاد قلبی بر آن باشد که می تواند فردی پس از آموزش حتی بهتر از مدیریت آنان نسبت به اداره امور اقدام نماید. لذا یکی از بهترین هدیه هایی که از سوی وکلای جوان به وکیل سرپرست داده می شود افتخار ارائه دفاع یا استیفاء حقوق مطلوب موکلین با پذیرش مسئولیت های حرفه ای و کالت است که به نحو احسن در مقابل میز قاضی با بیان شیوا و آراسته به مبانی حقوقی کاربردی بتواند نسبت به استیفاء حقوق موکل اقدام نماید که این مهم با برنامه ریزی دقیق از سوی کمیسیون کارآموزی کانون و کلا دادگستری همگام با وکیل سرپرست و برنامه ریزی باید انجام پذیرد. در باب مدیریتی نیز واسطه ایراد گفته شده در کانون در تقسیم سمت ها و صرفاً در حد جابجایی اشخاص در دوره های مختلف از هیات مدیره به کمیسیون ها و بالعکس و تعیین سمت آنها براساس اهداف جناحی و تلاش بر حفظ موقعیت ها در مجموعه مدیریتی کانون جهت برگشت مجدد به هیات مدیره ایرادات، معایب مدیریتی به لحاظ همسان و هم فکر و هم جناح بودن و پشتیبانی مجموعه از یکدیگر و حاکمیت همان اشخاص با حضور مداوم در کانون امکان طرح و پذیرش اصلاح برنامه ریزی های مدون و اصولی و بنیادی و ارتقاء کمی و کیفی حرفه و کالت را متوقف و از جمله محدود نمودن به حضور مدرسین خاص و یا ارائه موضوعات فاقد مبنای کاربردی در کمیسیون کارآموزی و به صورت تکراری ایجاد تحول بنیادین را بسیار سخت و دشوار و در اکثر موارد غیر ممکن می سازد