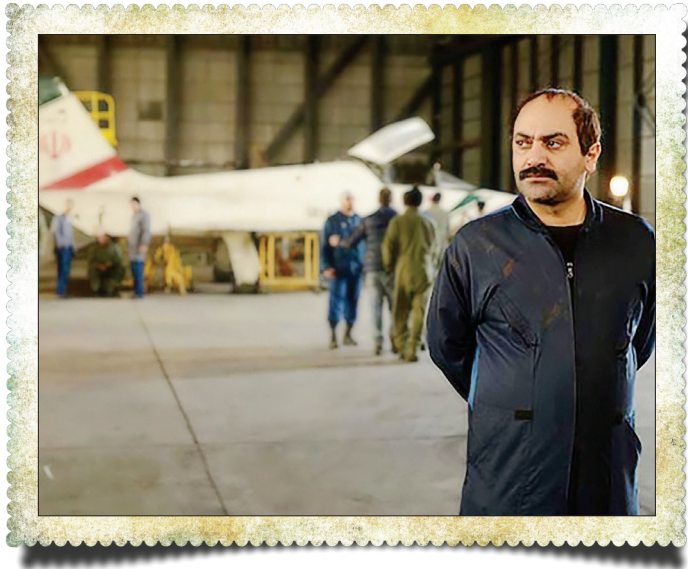


عمل می‌کرده است، با تغییر و تعریف جدید مأموریت، تبدیل به مدیری در میدان می‌شود که برای تمام شدن پروژه‌ها و سرعت دادن به کارها، شب‌ها هم در سوله می‌خوابد. نحوه جذب و دانستن ارزش شخصیتی مثل مهندس ثنایی هم از دیگر تفاوت‌های یک مدیر نخبه‌گراست؛ شهید ستاری کاری می‌کند که آدم توانا و دلزده‌ای مثل ثنایی که در پی مهاجرت است، منصرف شود. وقتی هم متوجه تردیدهای او در امکان موفقیت رویارویی با شرکت دلالی‌محور یاشی می‌شود، به او اطمینان می‌دهد که خودش همه سختی‌ها و هزینه‌های طرف شدن با آنها را به عهده می‌گیرد و از او فقط می‌خواهد با تمرکز بر کارش، بخش فنی را به خوبی هدایت کند. آنچه تا آخر فیلم شاهدش هستیم هم شرح همین است که تیمسار ستاری، خودش و موقعیتش را سپر این مجموعه نوپا می‌کند تا تکنیسین‌ها و نیروهای متخصص بدون نگرانی کار کنند و حتی تشویقشان می‌کند تا فراتر از تعمیرات، به ساخت یک هواپیما فکر کنند؛ چراکه آینده روشن و دادن امکان رشد به نیروهای توانمند و علمی، گاهی حتی بیش‌تر از وضعیت درآمدها می‌تواند افراد را به ماندن و تلاش بی‌وقفه در مجموعه‌های دانش‌بنیان ترغیب کند. البته این توجه‌های تیمسار، مختص نیروهای انسانی متخصص و کارآمد و صرف تأمین حقوق و امکانات کافی نیست، بلکه او حتی به غذا و امکانات و حفظ کرامت سربازان صفر تحت امر مجموعه‌اش هم توجه دارد و مجموعه این ویژگی‌ها و ظرافت‌های مدیریتی است که به او این امکان را می‌دهد تا در مقابل روند فساد ریشه‌دار در سیستم یاشی و در سخت‌ترین شرایط، یک مجموعه نوپا را به موفقیت برساند.



افق نگاه بلند و رها نکردن فناوریانش در کنده‌های بوروکراتیک و مشکلات بودجه باشد. در منصور، پیش از آنکه تیمسار ستاری را برای اولین بار در سوله تعمیرات ببینیم، سرهنگ غلام‌پور مدیر آنجا را می‌بینیم که با یکی از تکنیسین‌ها در حال صحبت است. تکنیسین جوان می‌گوید که برای شکل دادن دماغه هواپیما نیازمند دستگاه پرس خاصی هستند اما سرهنگ اصرار دارد که با همان چکش کاری، «یک کاریش بکنند» و در مقابل استدلال تکنیسین که می‌گوید این روش برای تولید انبوه مثلاً ۶۰ هواپیما جواب نمی‌دهد و به هر حال چنین دستگاهی مورد نیاز خواهد بود، می‌گوید: «فعلاً همین یکی را بسازید!» و وقتی با ورود ستاری به پیشواز او می‌رود، تصویرات می‌خورد به تصویر ناامید و بی‌حوصله تکنیسین. در واقع فراهم کردن یک دستگاه پرس چندان کار سختی هم نیست، اما وقتی نگاه به مجموعه یک پروژه نوآورانه، در حد رفع تکلیف یا زرومه ساختن باشد، مدیران خودشان را چندان درگیر نمی‌کنند و همه فشارها و ناامیدی‌ها، روی دوش پرسنل در میدان خواهد بود. در ادامه همان صحنه، وقتی ستاری از چندوچون کار می‌پرسد، فوراً افق نگاه همه را بالاتر می‌برد و تأکید می‌کند که امکانات و فضای کافی را در اختیار آنها قرار دهند. وقتی هم که با واقعیات سیستم شرکت یاشی روبرو می‌شود که با بروکراسی و گروگان‌گیری وضعیت حساس جنگی، بیشتر به بودجه فکر می‌کند تا کار، خیلی محکم برخورد می‌کند و سعی می‌کند مجموعه‌ای جدید و چابک با سیستمی متفاوت بسازد؛ مجموعه‌ای که با امکانات کمتر و با برخی از همان نیروهای طردشده یاشی، در مدت کوتاه، عملکردی به مراتب بهتر از خود نشان می‌دهد.

در مورد مدیریت نیروی انسانی هم نکته‌های زیادی در فیلم وجود دارد. مثلاً شخصیتی مانند سرهنگ صفدری که طی مأموریتش در یاشی، به‌عنوان یک مدیر بی‌اختیار، به مانند یک کارمند اداره‌ای و کارت‌زن

”

و ما بیش از هر چیز، برای عبور از صخره‌های سخت تحریم و موانع ساختاری و بعضاً فاسد داخلی، به چنین روحیه و مدیریتی نیاز داریم