از پدیده خطرناک کاهش کارآئی نیروی کار در اقتصاد ایران و ضرورت توجه به آن کمتر سخن به میان آمده است.

این مقاله اجمالاً به این مساله پرداخته و با وجود آن که در برگیرنده همه زوایا و چندوچون مسئله نیست، نکات تازه‌ای دارد که قابل تعمق‌اندورهگشا، و تغییر نگرشهائی را طلب می‌کند. چون بروجوه فرهنگی و مناسبات انسانی نیروی کار به عنوان عنصر اساسی پیشرفت و توسعه تاکید دارد.

کارآئی پایین نیروی کار را بیشتر متاثر از عوامل اجتماعی می‌دانند که به وسیله مناسبات و بنیادهای اجتماعی القاء می‌شود، مناسباتی که با احساسات، عواطف درونی و ارزشهای نیروی کارناسازگارند و در راه کوششها و آرزوهای او برای پیشرفت و تعالی مانع و مشکل ایجاد می‌کنند.

نگاهی به وضعیت اشتغال، مدیریت و بهره‌وری نیروی کار

کارآئی ضعیف نیروی کار در ایران، زمینه‌ای بحران‌زا

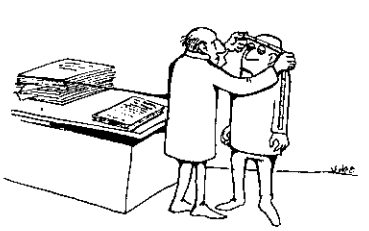
از: محمد علیزاده

وضعیت اشتغال جمعیت ما در خلال سالهای ۶۵-۱۳۵۵ بدتر شد. دلایلش متعدد است و عمده‌ترینش جنگ است، آن هم برای اقتصادی که بطور بی‌رویه‌ای به درآمدهای ارزی نفت، ورود موادخام و کارافزارهای خارجی وابسته است، برای اقتصادی که دستخوش انقلاب یعنی تغییر بنیادی و ریشه‌ای بوده و درگیر مسائل و مشکلات خاص خود است.

در این میان نیروی کار که مهمترین عنصر رشد وتوسعه است و میزان و نحوه مشارکتش در فرایند تولیدی اثرات عمیق و فراگیری بر جریان رشد و پیشرفت اقتصادی اجتماعی دارد، بیش از سایر امور از چنین اوضاع نابسامان اقتصادی لطمه می‌بیند.

از یکسو بر اثر تداوم نرخ رشد طبیعی بالای جمعیت، عرضه نیروی کار افزایش می‌یابد و از سوی دیگر به علت شرایط نامساعد اقتصادی که پیامدهای آن بصورت سقوط درآمدهای واقعی خانوارها، کاهش پس‌انداز، کاهش درآمدهای ارزی، کاهش سرمایه‌گذاری پیدایش زمینه‌های قوی تورمی و.... تبلورمی‌یابد، امکان مشارکت نیروی کار در بخشهای اقتصادی بشدت تقلیل می‌پذیرد.

هم بر اثر پیدایش بیکاری و هم تورم و بالا رفتن هزینه‌های خانوار، بسیاری از خانوارهای مزد و حقوق‌بگیر بخاطر نارسائی‌های درآمدی، دچار پس‌انداز منفی و سختی‌گذاران معیشت می‌شوند. این عامل در کنار سایر ناملایمات اقتصادی موجب بروز دگرگونیهایی در نحوه و الگوی مشارکت اقتصادی جمعیت، بهره‌وری و بازده سرانه تولیدی



آنها و درنتیجه ناهنجاریها و کاستیهای بیشتری در نظام اقتصادی جامعه می‌شود.

از دیدگاه ادبیات توسعه، جمعیت هم هدف است و هم مهمترین وسیله و ابزار نیل به هدف. معمولاً هدف نهایی همه تلاشها، کوششها و اقدامات یک جامعه این است که رفاه، آسایش و سطح زندگی متناسبتری برای مردمش فراهم آورد! اینها جز از طریق مشارکت، خلاقیت، تلاش، کوشش و همت مردم و درواقع از قوه به فعل درآمدن توان، انرژی و قابلیتهای نیروهای مولد و خلاقه آن امکان‌پذیر نیست.

در اینجاست که کیفیت، نوع و میزان مهارتها و تواناییهای منابع انسانی و شیوه و چندوچون بهره‌گیری از این تواناییها اهمیت اساسی می‌یابد. چون تنها عاملی که می‌تواند نیات و خواستهای توسعه و هدفهای سازندگی آن را تحقق ببخشد همین عامل انسانی است.

وقتی در این راستا، نتایج کار را بررسی کنیم می‌بینیم از منابع انسانی و بخصوص قابلیتهای تولیدی آنها بهره درستی نبرده‌ایم. ما در خلال سالهای ۶۵-۱۳۵۵، علی‌رغم بحران اقتصادی، دشواریها و مشکلاتی که عمدتاً از رهگذر جنگ تحمیلی داشته‌ایم، مقدار زیادی سرمایه‌گذاری آموزشی کرده‌ایم. میزان باسوادی را از ۴۷درصد به ۶۲درصد رسانده‌ایم روی گسترش شبکه‌های ارتباطی سرمایه فراوانی ریخته‌ایم، از نظام آموزش عالی و فنی وحرفه‌ای هرساله تعداد زیادی فارغ‌التحصیل وارد بازار کار شده است. بسیار خوب! نتیجه این سرمایه‌گذاریها باید به کجا و چه دست آوردی منتهی شود؟ آیا این سرمایه‌گذاریها نمی‌بایست نتیجه‌اش به افزایش تولید منجر شود؟ وقتی ارزیابی می‌کنیم و یالااقل از لحاظ تحولات نیروی کار، بدان نگاه می‌کنیم، می‌بینیم تاکنون از آن بهره‌برداری درستی نکرده‌ایم.

نیروی کار ۲برابر، کارآئی یک‌چهارم

حجم نیروی کار علمی، فنی، تخصصی و حرفه‌ای کشور، یعنی نیروهائی که در فرآیند توسعه نقش پیشاهنگ، هدایتی و کلیدی دارند در فاصله سالهای ۶۵-۱۳۵۵ (به اتکای منابع رسمی و آماری) بیش از ۲برابر می‌شود[1]. اما میزان بازدهی و بهره‌وری سرانه همین نیروی کار پیشروکلیدی تقریباً به ۱/۴ سال ۱۳۵۵ تقلیل می‌پذیرد تا آنجا که بازده تولیدی سرانه آنها، فقط به میزان اندکی (حدود ۱۵درصد) از کارکنان فعالیتهای ساختمانی که اکثراً کارگران ساده، فاقد تخصص و مهارت و عموماً بیسواد و یا کم‌سواد هستند. بیشتر می‌شود!!.

باز بنا به همین آمارها، در فاصله سالهای مذکور، علیرغم جنگ و گرفتاریهائی که داشتیم، حدود ۲/۲میلیون نیروی کار جدید وارد فرآیند تولیدی کشور شده و حجم جمعیت

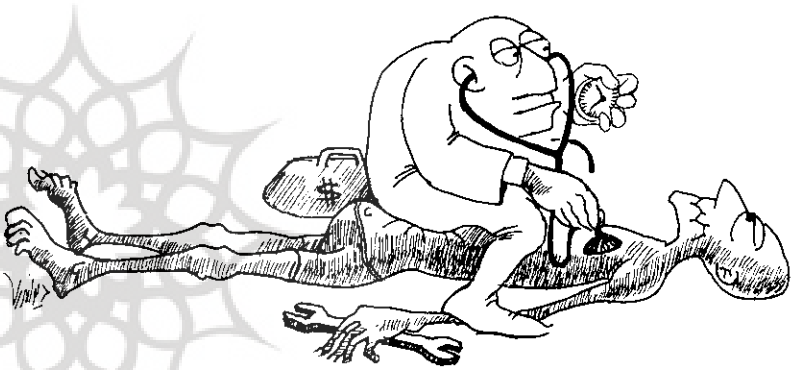
شاغل از ۸/۸ میلیون به ۱۱ میلیون نفر رسیده است. اما با وجود وارد شدن این نیروی کار در بخشهای اقتصادی می‌بینیم که ثروت و تولید ملی ما بیشتر نشده که هیچ، حتی اندکی نیز کاهش یافته است[۲]. این یعنی بی ثمر بودن و بی نتیجه بودن این اشتغالها در جریان تولید. چون اگر نتیجه‌ای می‌داشت می‌بایست در افزایش تولیدات ملی منعکس می‌شد و به تحول مثبتی در اقتصاد می‌انجامید، به درآمدها می‌افزود و...اما اینطور نشد!.

حاصل و برآیند کارکردهای مستقابل اقتصادی- جمعیتی به اینجا منجر شد که در کنار پدیده بیکاری، به پدیده مخرب‌تر و دیگری نیز که اشتغال ناقص جمعیت یا بیکاریهای پنهان باشد مبتلا شویم که یکی از مشخصه‌های عمده‌اش همان کاهش کارآیی یا بهرموری نیروی کار است. طبعاً ریشه این کاهش بهرموری نیروی کار

● از یک سو نرخ رشد طبیعی بالای جمعیت، عرضه نیروی کار را افزایش می‌دهد و از طرف دیگر به علت شرایط نامساعد اقتصادی، امکان مشارکت نیروی کار در بخشهای اقتصادی کاهش می‌یابد.

● حجم نیروی کار علمی، فنی، تخصصی و حرفه‌ای کشور یعنی نیروهائی که درفرآیند توسعه نقش پیشاهنگ، هدایتی و کلیدی دارند در فاصله سالهای ۶۵- ۵۵ بیش از دو برابر شده اما میزان بهرموری سرانه همین نیروی کار تقریباً به یک چهارم سال ۵۵ تقلیل یافته است.

اقتصادیش، که بیشتر مرهون مدیریت کارآمد اقتصادی و درک درایت واحساس مسئولیت تقویت و تحکیم شده در نیروی کار آن است شاید در شناخت اهمیت عنصر مدیریت و عنصر انسانی در فرآیند تولید کمکمان کند.



بطور کامل در عملکردهای اقتصادی و یا در ذات وطبیعت خود نظام کارکردی نیست، بخشی از آن معلول عوامل عارضی وتصادفی این دوره بخصوص جنگ‌است‌که از طریق بخود مشغول داشتن اجتناب‌ناپذیر قسمتی از منابع سرمایه‌ای (اعم از مالی، انسانی، ماشین‌آلات وتجهیزات)، امکانات ملی سرمایه‌گذاری در امور تولیدی، زیربنائی واجتماعی را تحلیل برده است، بخشی نیز ریشه در فرهنگ، مبانی نگرشی وارزشی ناسازگار و نامتجانس با الزامها وضرورتهای رشد و توسعه نیروی کار کشور دارد که همسوشدنش زمان دراز وکار فرهنگی هم جانبه‌ای می‌طلبد. اما بخشی از این ناهنجاری که نیز قابل ترمیم است به نظام مدیریت و مناسبات و روابط کاری و نظامهای اداری- اجرائی ویا تولیدی ما مربوط می‌شود.

ژاپن یک زمینه تجربی

در این راستا بازنگری به یک الگوی تجربی موفق، خالی از فایده نیست. ژاپن و رشد سریع

از ویژگیهای مهم تولیدی ژاپن این است که در نظام مدیریت آن نیروی کار یا کارکنان نیز سهیم‌اند. مدیریتی مبتنی بر پیوستگی مدیر وکارگر دارد. مدیر از مسائل مشکلات و کاستیهای حتی خانوادگی همکارانش‌بی خبر نیست و کارکنان نیز از دشواریها و مسائل، هدفها وانتظارات مدیر و واحد تولیدی. درواقع صاحب بنگاه تولیدی ویامدیر روابط پدرانه‌ای با کارکنان خود دارد. درست مثل یک خانواده در بسیاری از امور خانوادگی کارگران نظیر آموزش، بهداشت و درمان،..... نظارت یا در تامین آن دخالت دارد. مشکلات و مسائل شرکت یا کارخانه معمولاً از طریق تقویت کردن هدفهای عام آن و درجریان قراردادن کارگران حل می‌شود. درنیروی کار همواره اعتماد بنفس و انگیزشهای گروهی به جای انگیزشهای فردی، از طریق ۵ آموزش وتشویقهای مداوم ایجاد می‌شود.

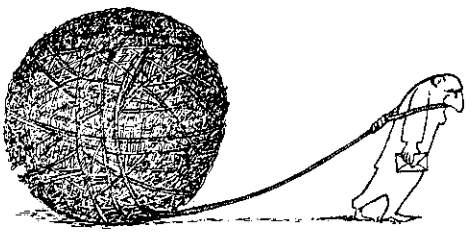
سیستم ارزشیابی مبتنی برتشویق وتوبیخ که از دوره آموزشهای ابتدائی نهادی شده و تمامی مراحل مشارکت اقتصادی فردتداوم می‌یابد از یکسو و روابط انسانی قوی وسازنده‌ای که درمحیط کار حکمفرماست، باعث شده که کارگر ژاپنی هم و غم بیشتری مصروف کار کند. بخصوص اینکه کارگاه را به مثابه محیط خانوادگی خود تلقی می‌کند و به رسالتها و نقش آن درزندگی خود وجامعه‌اش واقف است، با کارخانه است که احساس هویت، امنیت و غرور می‌کند. آگاهی و درک متقابل، تشریک‌مساعی وروابط غنی انسانی و پیوندهای فکری مشترک هم سطوح اجرای واحدهای تولیدی، به جدایی ناپذیرشدن کارگر از کارگاه بدل شده، چرا که محل کار یا کارخانه به مثابه همه چیز زندگی کارگر است.

موفقیت وبهبود زندگی‌اش با نحوه پیشرفت بنیان اقتصادیی که در آن کار می‌کند عجین شده. تاثیر کار وتلاشش را درنیرومند شدن کارگاه وانعکاس این نیرومندی و پیشرفت را لحظه به لحظه درزندگی‌اش لمس می‌کند. لمسی که زمینه‌ساز تلاش و جدیت بیشترش می‌شود.

بخاطر این مناسبات، اطمینان خاطر و آرامش، نقل وانتقال نیروی کار از این کارخانه به آن کارخانه و یا از این شرکت به آن شرکت یا صورت نمی‌گیرد ویااگر می‌گیرد درموارد استثنائی و بخاطر ضرورتهای مهمتری است که دستگاه یا واحد متبوع تشخیص می‌دهد. درواقع این نوع جا بجاییها نه ضرورتی دارد ونه جنبه ارزشی چندان خوشایندی.

بااین اوضاع و احوال، کارفرما از سرمایه‌گذاریهائی که درزمینه مهارت‌آموزی و پرورش وتجهیز نیروی کار ویا زمینه‌های رفاهی زندگی کارگرانش می‌کند بیمی بخود راه نمی‌دهد. چون اطمینان خاطر دارد بازده وحاصل این سرمایه‌گذاری مصروف هدفهای واحد تولیدیش می‌گردد و نیروی کاررا برای همه طول عمر درکنار خوددارد. کارگر و نیروی کار هم که از هرلحاظ تامین است ونه دغدغه مسکن را دارد و نه اندوه وعدم رسیدگی به بیماری فلان عضو خانواده و... وخود را دریک مجموعه منسجم خانوادگی حس می‌کند تا یک واحد تولیدی، همه توش و توان وهم و غم خود را مصروف تولید بیشتر می‌کند، چون زندگی، رفاه و آسایش با سرنوشت واحدی که درآن کار می‌کند گره خورده است.

تشویق کم، توبیخ زیاد



درمناسبات و روابط کار و کارگری ما از این ویژگی‌ها خبری نیست. نظام آموزشی ما چندان باتشویق آشنا نیست اما توبیخ را مراعات می‌کند، حس وظیفه‌شناسی، اهمیت وضرورت است تحقیق، تفحص، خلاقیت آنگونه که باید شناسانده می‌شود، درنظام اداری اجرائی وتولیدی مانیز کم وبیش همین وضع جاریست. تشویق وترغیب بسیار نادراست اما توبیخ فراوان.

نیروی کارماغالباً به اهمیت نقش و وظیفه‌هایی که دارد واثرات وپیامدهای آن بر جامعه وزندگی خودش واقف نیست ونسبت به سرنوشت واحدی که در آن کارمی‌کند بیگانه است یا بی‌تفاوت، چون در روابط مدیران و یا کارفرمایان خود نیز این بی‌تفاوتی را نسبت به سرنوشت خود حس می‌کند. چارچوب روابط کارگر وکارفرما روابطی قالبی است ومبتنی برقوانین، مقررات وضوابط تدوینی. نه یک رابطه نهادی مبتنی برهدف وسرنوشت مشترک، که خودمناسبات وروابط را بصورت خود جوش وخود برانگیخته وبر اساس درک وتفاهم متقابل پی‌ریزی کند وشکل ببخشد.

مدیران وکارفرمایان ماغالباً بادردها، ناراحتی‌ها ومشکلاتی که نیروی کار آنها دارند وحل آنها منافع وسودبیشتری برای خودآنها نیز به ارمغان می‌آورد بیگانه‌اند رابطه آنها باعامل کارفقط درچارچوب موازین ومقررات قانونی مفهوم ورسمیت دارد. به نیروی کاریعنی این عامل انسانی باهم پیچیدگیها واثرپذیریهایش از محیط کار وروابط تولیدی، نگرشی همچون یک شیئی یا ماده خام بی‌جان دارند. بدون توجه به شرایط وزمینه‌ها وپیش شرطهائی که برای رشد بازدهی وبالارفتن توان تولیدی نیروی کار لازم است، همواره طالب حد اکثر بازدهی هستند. با عبارت دیگر همه سمت وسوی کارکرد وجهت‌گیریها مبتنی برجدائی وبیگانگی عامل کار از واحد تولیدیست اما همه انتظارها برتعلق خاطر کارگر به کاری که می‌کند ویابه نهاد ویابنگاهی که به آن وابسته است.

به عبارت دیگر درحالی که همه سمت وسوی کارکردها وبرخوردها وجهت‌گیریهای ما به عنوان مدیر یاکارفرما بطور ضمنی مبتنی بربیگانگی وجدایی عامل کار از هدفها، تصمیمات ومشکلات واحد تولیدیست، تعلق خاطر وهمبستگی ویگانگی‌اش را بامحیط کار انتظار می‌کشیم.

دربسیاری از بنگاههای اقتصادی یک متخصص روابط انسانی نداریم. روابط عمومی داریم. که کاری به مسائل ومشکلات زندگی شخصی کارگرندارد، تاثیر محیطی کارگاه را در جریان تولید نمی‌شناسد. و.....

به عبارت دیگر، همواره از این جریان عاطفی سازنده ومحرک تولید غفلت ورزیده‌ایم.

قبول کنیم اگر به روابط انسانی درفرآیند تولید بها دهیم، هم نتیجه کاراز آنچه که هست بهتر خواهد شد وهمنیاز به تدوین قوانین، مقررات وضوابط برای تنظیم روابط کارگر وکارفرماکمتر. در محیطهای اداری، اجرائی یاتولیدی، بیش از هرچیز به یک آگاهی ودرک متقابل از منافع کاری که پرت می‌گیرد نیازداریم.

درنیروی کارباید این باور تقویت شود که منافع او جدای از منافع مؤسسه یابنگاهی که درآن کارمی‌کند نیست. به موازات تلاش وکوشش که می‌کند سهم بیشتری نیز نصیب خود وخانواده‌اش می‌شود در برابر مسائل و گرفتاریها از جانب دستگاه یا واحد متبوع حمایت و پشتیبانی خواهد شد. و...

بی‌گمان اگر چنین مناسباتی در جریان تولیدی برقرار شود افزایش بهرموری و بازده تولیدی نیروی کار قابل ملاحظه خواهد بود. این امیدی واهی نیست. چون هم اینک نمونه‌هائی از واحدهای تولیدی که از طریق اهمیت دادن به مسائل اجتماعی و انسانی کار به بازده اقتصادی مطلوب رسیده‌اند ودر گوشه و کنار کشور موجود است.

جدائی بخش خصوصی و عمومی

به هر تقدیر بیکاری و کارآئی پایین نیروی کار یکی از مهمترین مشکلات جاری اجتماعی اقتصادی کشور است این هر دو، عامل موثر ایجاد فقر و عقب ماندگی‌اند. بجز عوامل و پدیده‌های عارضی، عدم اشتراک مساعی دو بخش عمومی و خصوصی وجدائی کارکردهای این دو از یکسو، و ناهنجاریهایی که از سوی دیگر عمدتاً بر اثر فروریختن توازن بین هزینه‌ها و درآمدها، خانوارهای مزد و حقوق‌بگیر بخشهای خدمات عمومی وارد نظام اقتصادی شده، در سقوط بهرموری این دوره نیروی کار کشور تاثیر بسزایی داشته است

بخش خصوصی طی این مدت، کمتر به سرمایه‌گذاری در امور تولیدی مبادرت کرد و بیشتر به بخشهای خدماتی بخصوص داد و ستد و فروش که سوددهی زیاد، دغدغه خاطر و عدم ایمنی کمتری بر آن مترتب بود گرایش یافت و در نتیجه نقشی در تکوین اشتغال کشور ایفاء نکرد و این عدم همسوئی منجر به تشدید مسئله بیکاری و تحمیل فشار بیشتری بر بودجه کشور شد.

در واقع قسمتی از کاهش بهرموری شدید در بخشهای خدمات عمومی سلول جدائی و گسیختگی عملکردهای اقتصادی- اجتماعی این دو بخش از نظام اقتصادی کشور است. درحالی که در شرکتها و موسسات انتفاعی و بازرگانی و یا بنگاههای اقتصاد خصوصی، کارآیی نیروی کار کمتر از نرخ دستمزدها قابل تحمل نیست، در فعالیتهای عمومی، تعیین‌کننده حد آن، منابع مالی دولت ونیز لزوم برقراری توازن اقتصادی است یعنی‌گاه مصلحت‌های اجتماعی، دولت را وامی‌دارد به زیان خود و با چشم‌پوشی از ثمربخش بودن اشتغال، حتی نیروی کار غیرضرور را وارد بخشهای مربوط به خود کند، به این منظور که از وخامت بحران بیکاری بکاهد. با ورود غیرموثر این نیروی کار در خدمات عمومی و عدم تحرک منابع مالی دولت، معمولاً سهم درآمدی کمتری نصیب کارکنان آن می‌شود، درآمدهای واقعی پایین می‌آید در حالی که هزینه‌ها سیر صعودی طی می‌کند، بموازات آن کارائی افت می‌کند، سلامت نظام اداری- اجرائی جامعه فرومی‌ریزد و امکان نیل به هدفهای رشد و توسعه آن دشوار می‌گردد.

کارآئی در نظام اداری غالباً در رابطه با ایفای درست وظایف، در انجام دقیق و کامل مسئولیت معنا پیدا می‌کند.

● در فاصله سالهای ۶۵- ۵۵ حدود ۲/۲ میلیون نیروی کار جدید وارد فرآیند تولید کشور شده و حجم جمعیت شاغل از ۸/۸ میلیون به ۱۱ میلیون رسیده اما ثروت و تولید ملی ما بیشتر نشده که هیچ، حتی اندکی کاهش یافته است این یعنی بی‌ثمر بودن و بی‌نتیجه بودن این اشتغالها در جریان تولید.

● بخشی از ناهنجاریهای مربوط به کاهش بهرموری نیروی کار که به سرعت نیز قابل ترمیم است به نظام مدیریت و مناسبات و روابط کاری و نظامهای اداری- اجرائی و یا تولیدی ما مربوط می‌شود.

هدف و رسالت نظام اداری- اجتماعی در نهایت چیزی جز تحرک بخشیدن به اوضاع اقتصادی- اجتماعی کشور نیست، انجام این منظور نیازمند درک لزوم تحرک اجتماعی است و ایمان، اعتقاد و باور نسبت به کاری که صورت می‌گیرد. میان سلامت ودرستی دستگاه اداری و اجرائی و کارائی آن همبستگی شدیدی وجود دارد. دستگاه اداری ناسالم محال است که واجد کفایت و کارآئی باشد.

یک دستگاه اداری غیرکارآمد هیچگاه نمی تواند نیروهای اجتماعی را به تحرک بیشتر وادارد، نیات و هدفهای، پیشرفت و سازندگی آن را محقق سازد و به از قوه به فعل درآمدن خط‌مشی‌های توسعه آن مساعدت کند. از این رو بنظر می‌رسد اهمیت ایجاد انگیزه، تقویت روحیه خلاقیت، حس مسئولیت و وظیفه‌شناسی، ایمان، باور نسبت به رسالتی که افراد بر عهده می‌گیرند کمتر از آمادگی دانشگاهی، توانائی و قابلیتهای علمی نیست.

تا اینجا بطور خلاصه و فشرده تصویری از وضعیت بهرموری و کارآیی نیروی کار ارائه شده بدون آنکه مفهوم و اهمیت آن مورد تبیین قرار گیرد.

بهرموری PRODUCTIVITY و کارآیی EFFICIENCY یعنی چه؟

از دیدگاه اقتصادی، بهرموری چیزی جز نسبت میان محصول و عواملی که برای تولید آن محصول بکار گرفته شده، نیست. به عبارت دیگر حاصل تقسیم ستانده‌ها برداده‌هاست.

$$\frac{\text{ستانده‌ها}\ \text{OUT PUT}}{\text{داده‌ها}\ \text{IN PUT}} = \text{اما ستانده‌ها}$$

درفرآیند تولیدی درواقع جز حاصل جمع داده‌ها به اضافه سود یا منافع یا ارزش افزوده نمی‌باشد. به بیان ریاضی اگر ستانده‌ها با علامت اختصاری O داده‌ها I و ارزش افزوده به P نشان داده شود، این رابطه به صورت فرمول $\frac{O}{I} \rightarrow \frac{I+P}{I} = 1 + \frac{P}{I}$ در می‌آید.

برای این که محصولی تولید شود منابع مختلفی از قبیل کار، سرمایه، زمین، مواد خام انرژی و اطلاعات بکار گرفته می‌شود. بنابر این نحوه و چگونگی تلقین و ترکیب این عوامل و یا شیوه کاربری آنهاست که منجر به کاهش یا افزایش بهرموری می‌شود.

کارآئی یا بهرموری سرانه نیروی کار در واقع چیزی جز حاصل تقسیم ستانده‌ها (داده‌ها+ ارزش افزوده) بر نیروی کار نیست، زیرا نقش هیچ یک از عوامل فوق در تولید نهائی محصول به اهمیت و همانند نیروی کار نیست. عامل کار همه سطوح مختلف منابع انسانی را اعم از مدیریت، کارکنان فنی، علمی، تخصصی تا ساده‌ترین سطوح آن چه عامل و چه غیرعامل در بر می‌گیرد.

کشورهای پیشرفته به تجربه دریافته‌اند که افزایش بهرموری از طریق بهبود و ارتقاء کیفیت و کارآئی نیروی انسانی، سریعتر و آسانتر قابل تحقق است تا از طریق افزایش سرمایه و یا افزودن بر حجم نیروی کار بهمین خاطر نیز اهمیت بیشتری برای تجهیز و پرورش نیروی انسانی و روابط و مناسبات عنصر انسانی با فرآیند تولید قائل شده‌اند و به مدیریت بخصوص مدیریت بهرموری بهای زیادتری داده‌اند.

اهل فن عوامل موثر بر بهرموری را در دو گروه دسته‌بندی کرده‌اند، عوامل خارجی یا بیرونی و عوامل داخلی، وارد بحث عوامل خارجی که مکانیسمهای نهادی منابع طبیعی و ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و جمعیتی‌اند و به تحلیل و تبیین گسترده‌ای نیاز دارند، نمی‌شوم فقط به عوامل داخلی اشاره‌ای می کنم که خود بردو گونه‌اند: عوامل سنگین که متشکل از ماشین‌آلات و تجهیزات، تکنولوژی و موادخام است و عوامل سبک که در برگیرنده نیروی کار، نظام تشکیلاتی واجرائی، شیوه‌های کار و سبک مدیریت است.

از میان این عوامل، بحث را بیشتر برعوامل سبک بهرموری متمرکز کرده‌ام بخصوص برنیروی کار و مقوله مدیریت که با حیطه کارم ارتباط دارد و طرح مسائل مربوط به سقوط بازده و بهرموری نیروی کار کشور باعث آن شده است.

بهرموری از آن رو حائز اهمیت که با رشد ناخالص و درآمد ملی همبستگی متقابل دارد. از طریق رشد و افزایش بهرموری که درواقع متضمن اتلاف کمتر منابع و یا استفاده بهینه از امکانات است و به حداکثر رساندن بازده آن، می‌شود ظرفیتهای اقتصادی بیشتری در جامعه ایجاد کرد و انرژی، مواد و مصالح و نیروی کار بازیافته را در سایرامور بکار گرفت.

کاهش بهرموری معمولاً حامل پیامدهای ناخوشایند بسیار است. چون با کاهش بهرموری، هزینه تولید بالا می‌رود، قیمت مواد کالاها صعود می‌کند.

این امر موجب صعود واحد کار و انرژی، کسادی و رکودبازار، فقدان تشکل سرمایه و عدم سرمایه‌گذاری متناسب درامورتولیدی و درنهایت بهره‌گیری بی‌رویه و نامطلوب از منابع طبیعی و امکانات تولیدی جامعه می‌گردد. یعنی چرخه‌ای که جامعه را به دور باطل وفزاینده فقر و عقب‌ماندگی اقتصادی گرفتارمی‌کند.

دراین میان مزد و حقوق بگیران ودارندگان درآمدهای ثابت که معمولاً در هر اجتماعی بدنه اصلی تولید و عامل اساسی بهرموری تولید را تشکیل می‌دهند بیش از سایر قشرها از سقوط بهرموری زیان می‌بینند. ما اثرات تکاثری و فزاینده این جریان را در این سالها در اقتصادمان دیده‌ایم.

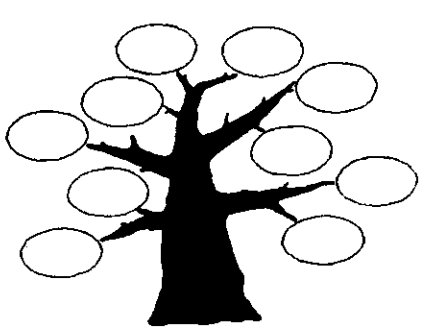
* * *

زیرنویس:

۱- حجم نیروی کار دارای تحصیلات دانشگاهی از ۲۸۳ به ۵۸۹ هزار و کارکنان علمی، فنی، تخصصی و حرفه‌ای از ۵۵۶ هزار به ۱۰۵۴ هزارمی‌رسد.

۲- دراین فاصله تولید ناخالص ملی کشور به قیمت ثابت حدود ۸/۵ درصدکاهش می‌پذیرد.

□



● در نظام اداری ما نیز مانند نظام آموزشی ما تشویق و ترغیب بسیار نادر است اما توبیخ فراوان.

● مدیران و کارفرمایان ما غالباً با دردها، ناراحتی‌ها و مشکلاتی که نیروی کار آنها دارد و حل آنها منافع سود بیشتری برای خود آنها نیز به ارمغان می‌آورد، بیگانه‌اند.

● مدیران ما غالباً به نیروی کار یعنی این عامل انسانی با همه پیچیدگیها و اثر پذیریهایش از محیط کار و روابط تولیدی، نگرشی همچون یک شیئی یا ماده خام بی‌جان دارند.