

تعدیل نیروی انسانی، راه حلی نابخردانه

چند سالی است که نه فقط در ایران، بلکه حتی در اروپا، روش اعجاب انگیز مدیریت ژاپنی به عنوان الگویی کامل مورد تقلید و تحسین کارشناسان دانش مدیریت و مدیران قرار گرفته است، بی آن که نکته‌ای حساس و اساسی مدنظر باشد: این نکته که هر ملت مقتضیات فرهنگی و مشخصات اقتصادی ویژه خود را دارد...

گروهی از کارشناسان فن مدیریت اروپا برای نشان دادن این واقعیت که شیوه مدیریت ژاپنی نمی‌تواند همان نتایجی را که در ژاپن عاید کرده، در یک کشور اروپایی - و یا آسیایی و آفریقایی - نیز به بار آورد حاصل تجارب خود را طی مقالاتی در فصلنامه روانشناسی اروپا ارائه کردند که گزارش، نیز ترجمه فارسی آن را طی شماره‌های گذشته به چاپ رساند.

آخرین بخش این مقالات که در زیر آمده است به مسأله‌ای اختصاص دارد که کشور ما اینک به طور جدی با آن درگیر است: تعدیل نیروی انسانی... گرچه اطلاعات و رهنمودهای عرضه شده در این مقاله با مقتضیات و شرایط جامعه ما همخوانی ندارد، اما از جهاتی می‌تواند برای مدیران ما نکته آموز باشد. مثلاً از این منظر که اخراج و تعدیل نیروی انسانی همیشه یک راه حل بهینه نیست... و یا از این دیدگاه که ادامه سیاست تعدیل نیروی کار چه پیامدهای اقتصادی و اجتماعی می‌تواند داشته باشد.

نویسنده: پیر ژاردیه
مترجم: الهه رضوی

نویسنده می‌تواند به رفع مشکل بیکاری کمک کند.



بازار اقتصادی اروپا، گرفتار تقسیمی غیرعادلانه است. صدور ناگزیر کالا به چنین بازاری که دچار نوسانات ارزی نیز هست فضای رشد اقتصادی کشورهای جامعه اروپا را تیره و تار ساخته است. به منظور رویارویی با چنین شرایط دشواری است که مدیران کارخانه‌ها و مؤسسه‌های تجاری اروپا به فکر کاهش هزینه‌های تولید افتاده‌اند. ناگفته پیداست که اولین قربانیان این تدبیر اقتصادی خودمدارانه مزد بگیران هستند. چرا که نخستین فکری که در کنکاش برای یافتن راه حل مناسب و بی‌دردسر به فکر مدیران می‌رسد، کاستن از نیروی انسانی است. به همین دلیل است که هر روزه یا عده‌ای را پیش از موعد مقرر بازنشسته می‌کنند و با جوانان سرگشته را که در به در به دنبال کار می‌گردند به بازار کار نمی‌پذیرند. در هر صورت چنین تدبیری سبب طرد شمار بسیاری از انسانها از دنیای کار و اشتغال می‌شود.

در شرایط کنونی کار و تجارت، اشتغال عمده‌ترین مسأله‌ای است که مدیران باید به آن بپردازند. ابعاد کمی و کیفی بیکاری از موضوعاتی است که تا کنون به ندرت درباره آن پژوهشی ژرف انجام شده است. رسانه‌های گروهی به همه‌گونه دشواری در زمینه‌های مختلف مدیریت اشاره می‌کنند، غیر از معضل بیکاری، گویی بحث در این باره از «محرمات» است. مقاله‌ای که در زیر می‌خوانید به طور مشخص به موضوع اشتغال و مسئله بیکاری پرداخته و آنرا به عنوان عمده‌ترین مسأله‌ای که مدیران لازم است هرچه سریعتر در دستور کار خود قرار دهند مطرح کرده است. پیشنهاد نویسنده برای تأمین اشتغال که لازمه رشد و تحقق شخصیت انسانی و نیز برقراری روابط اجتماعی است، به شیوه توزیع آن مربوط می‌شود. از نظر نویسنده باید توزیع اشتغال به گونه‌ای باشد که همه امکان برخورداری از کار را داشته باشند، کاهش ساعات کار و گسترش ابعاد کیفی آن به جای ابعاد کمی، از جمله راه‌هایی است که به نظر

اروپا به منظور حفظ منافع خصوصی

خود دست به کاری می‌زنند که در سطح کلی به تضعیف اقتصادی و ویرانی اجتماعی منجر می‌شود. جامعه اروپا از ۱۲ کشور با جمعیتی حدود ۳۴۰ میلیون نفر تشکیل شده است. از این عده ۱۵۰ میلیون نفر نیروی کار به شمار می‌روند که ۱۰٪ آنها گرفتار بیکاری هستند.

اگر مسأله اشتغال تنها از دیدگاه تأمین نیازمندیهای مادی فرد مطرح بود، حل آن دشواری چندانی در بر نداشت، کافی بود که بخشی از درآمد شاغلان صرف تأمین نیازهای مادی بیکاران می‌شد. لیکن موضوع ابعادی گسترده‌تر و کلافی پیچیده‌تر از اینها دارد. چرا که اشتغال و برخورداری از کار تنها وسیله‌ای برای رفع نیازهای مادی نیست بلکه تکیه گاهی جهت رشد و شکوفایی شخصیت فرد و انسجام و تشخیص اجتماعی اوست. انسان تنها از طریق اشتغال می‌تواند با اجتماع روابطی همراه با تعاون و همبستگی ایجاد کند. محروم ساختن فرد از کار و اشتغال به معنی محکوم کردن او به نوعی تبعید اجتماعی است.

کاستن از شمار کارکنان، به منظور کاهش هزینه‌های تولید، نه تنها از دیدگاه کلی به نفع اقتصاد و نیز اجتماع نیست بلکه همچون نشستن بر سر شاخ و بن بریدن است. بنابراین مدیران خردمند و دوراندیش امروز، باید مسئله اشتغال و مبارزه با بیکاری را در دستور کار خود قرار دهند. و از بعد کمی و از دیدگاه کیفی به بررسی آن بپردازند.

بررسی از دیدگاه کمی

کشورهای جامعه اروپا همگی به تولید ناخالص ملی و نیز آمار بیکاران یکدیگر چشم دوخته‌اند. گویی آمار بیکاران و باکم کاران به دماسنج اقتصادی تبدیل شده است. مسأله بیکاری از سال ۱۹۷۵ اندیشه اقتصاددانها را سخت به خود مشغول داشته است. با این حال در این باره ناگفته بسیار است، به همین جهت ما سعی کرده‌ایم در این مقاله به طرح مطالبی بپردازیم که تا کنون

کمتر به آن توجه شده است. روانشناسان کار به آن دسته از اقتصاددانهایی که رشد اقتصادی و اشتغال کامل را همپراز دانسته‌اند، پاسخ می‌دهند در مرحله‌ای از پیشرفت اقتصادی که در آن به سر می‌بریم قضیه کاملاً بر عکس است، چرا که رشد بهره‌وری و بیکاری ارتباطی مستقیم با هم پیدا کرده است.

اقتصاددانها براین باورند که تنها یک رشد استثنایی می‌تواند اشتغال کامل را تضمین کند و چنین رشدی به نوبه خود سرمایه‌گذاری بی‌وقفه و فزاینده‌ای را می‌طلبد. از سوی دیگر پیشرفت تکنولوژی موجب کمتر شدن پیوسته دستاوردهای مادی و معنوی بشر می‌گردد. مشاهدات نشان می‌دهد که هیچ رشدی - هرچند نیرومند هم باشد - نمی‌تواند اشتغال کامل را تأمین کند. برای نمونه رشد بی‌سابقه تولید ناخالص ملی فرانسه (۱۹۸۱ - ۱۹۸۹) به زحمت توانست جلوی توسعه بی‌کاری را بگیرد، برای اینکه ۱۵ میلیون بیکار فعلی جامعه اروپا از بیکاری نجات پیدا کنند رشدی پیوسته و مداوم معادل ۱۵ تا ۲۰٪ آنهم در یک دوره ده ساله لازم است. بنابراین، سرمایه‌گذاری لزوماً به تولید کار نمی‌انجامد. نوسازی و خودکار شدن کارخانه‌ها نه تنها کار ایجاد نمی‌کند بلکه موجب کاهش آن در سطح کلی اجتماعی می‌گردد. در فرانسه همچون سایر نقاط جهان هر روز بیش از پیش شاهد آن هستیم که از ساعات کار انسانی به دلیل ماشینی شدن تولید کاسته می‌شود.

به هر حال علل اشتغال ناقص و کاهش ساعات کار انسان را می‌توان چنین برشمرد:

- ۱- رشد نیروهای مولد و افزایش بهره‌وری، همواره سبب کاهش ساعات کار شده است. در سالهای اخیر دو انقلاب بزرگ، یعنی انفورماتیک و تولید بدون انبار [مقصود تولید کردن به میزان سفارش داده شده یا نیاز بازار است.] سبب افزایش بهره‌وری شد. نتیجه اینکه

تعدیل نیروی انسانی به تضعیف اقتصادی و ویرانی اجتماعی منجر می شود

دو راه پیش روی دست اندرکاران صنعت و تجارت قرار گرفت: یکی کاهش ساعات کار و دیگری کاهش نیروی انسانی که البته راه دوم برگزیده شد و نتیجه این که صنعت ۲۰٪ از نیروی انسانی خود را از دست داد. حاصل این روند در دراز مدت معضیل بیکاری است که هم اکنون با آن روبرو هستیم.

۲- رشد بهره‌وری طی سالیان متصادمی سبب انتقال نیروی کار از کشاورزی به صنعت و سپس از صنعت به خدمات شده است. حال باید دید نیروی مسازاد بخش خدمات به کجا منتقل می شود؟

۳- منطق اقتصاد بازار حکم می کند که تولید جایی انجام شود که دستمزدها پائین باشد و کالا در جایی فروش رود که قیمت‌ها بالا باشد، به همین دلیل امروزه شاهدیم که نرم‌افزاری که در هامبورگ، لندن و پاریس به کار می‌رود در مانیل ساخته شده است. قطعات دو چرخه‌های کوهستانی که در فرانسه برای آن سرو دست می‌شکنند در کره ساخته می‌شوند و حتی لباسی که اروپائیان می‌پوشند در کشورهای شرق دور تولید می‌شود. این امر خود یکی از دلایل اصلی بیکاری در جامعه اروپاست.

کسار در جامعه اروپا به کالایی کمیاب و با تقاضای بالا تبدیل شده است. همانطور که آمار گواهی می‌دهد هم اکنون در فرانسه ۵۰٪ از کارکنان را زنان تشکیل می‌دهند. باید اضافه کرد که علاقمندی این خانمها به حفظ شغل خود خلاف تصور، تنها به خاطر داشتن استقلال مالی در قبال همسرانشان نیست بلکه به این دلیل نیز هست که هر روز و هر ساعت امکان دارد که همسران ایشان کار خود را از دست بدهند و گرفتار بیکاری شوند. امنیت شغلی در فرانسه نسبت به گذشته بسیار پائین آمده است. یکی از دلایل پائین آمدن امنیت

شغلی در این کشور، قراردادهای کوتاه مدت و پیمانی است که زیان عمده دیگری که در بر دارد عبارت است از هدر رفتن وقت و پول ملت فرانسه. چرا که برای اینکه فردی را در شغلی به کار بگماریم باید مدتی وقت صرف آموزش او شود. با پایان گرفتن قرارداد، بار دیگر باید این دوره‌های آموزشی برای تازه واردان تکرار گردد. همینجا و جابه جایی پیوسته نیروها موجب اتلاف وقت و هزینه‌ای می‌شود که برای آموزش کارکنان به کار رفته است. به علاوه اکنون در فرانسه هزاران نفر از بازنشستگان گرفته تا جویندگان کار- با قبول دستمزد پائین به طور پنهانی و غیرقانونی اشتغال دارند. اینها کسانی هستند که زیر پوشش سرشماری قرار نگرفته‌اند و میان «کار نامطمئن» و «بیکاری حتمی» اولی را انتخاب کرده‌اند.

روانشناسان کار به آن دسته از مدیرانی که به منظور کاهش هزینه‌ها به اخراج کارکنان می‌پردازند رهنمودهایی می‌دهند که می‌توان موارد زیر را به عنوان نمونه ذکر کرد:

- ۱- کاهش ساعات کار به جای کاستن از نیروی انسانی.
- ۲- ایجاد ثبات و امنیت شغلی با عقد قراردادهای بلند مدت به جای قراردادهای کوتاه مدت فعلی.
- ۳- توزیع عادلانه کار با تشویق کارهای پاره وقت.
- ۴- ایجاد کارهای تازه برای افرادی که به دلیل پیشرفت تکنولوژی و مدرن شدن کارخانه‌ها از کار بیکار می‌شوند.
- ۵- در نظر داشتن این هدف که هر فرد بتواند شغلی آبرومند برای اداره زندگی خود داشته باشد.

بررسی اشتغال از دیدگاه کیفی

برای مبارزه با بیکاری شعار ما این باید باشد: کار برای همه و ساعات کمتر کار برای هر فرد. یکی از راههای رسیدن به این شعار تقسیم کیفی کار است. می‌دانیم که کار هم منبع ثروت اجتماعی است و هم وسیله‌ای برای رشد و شکوفایی شخصیت فرد. چراکه کار است که منشأ رقابت، تفکر، نوآوری و مسئولیت‌پذیری و ارتباطات انسانی است.

امروزه کاربرد کامپیوتر در تمامی کارخانه‌های اروپا رایج شده است.

ویژگی این کار، کیفی بودن آن است. کار با کامپیوتر بیشتر به نیروهای ذهنی انسان تکیه دارد تا بر نیروی جسمی او. به همین دلیل قابل تجزیه نیست و شکل نوینی از نمودار سازمانی را می‌طلبد. کاربرد کامپیوتر، ناقوس مرگ نمودار سازمانی کهنه را که بر اساس سلسله مراتب تشکیلاتی استوار بود به صدا درآورده است.

در چنین نظامی شیوه تیلوری^۱ کنترل‌کننده بر اساس اطاعت، سلسله مراتب هرم گونه و خشونت سازمانی استوار بود جای خود را به نمودار سازمانی براساس ساختار گروهی، نوآوری و نرمش سازمانی داده است. در چنین شرایطی تعاون و همبستگی جایگزین هراس از مافوق شده است.

مدیرانی که این تفاوتها را خوب درک می‌کنند موفقیت بیشتری کسب خواهند کرد.

اکنون کاربرد کامپیوتر شرایطی فراهم آورده است که می‌توان کار را از

لحاظ کیفی میان افراد تقسیم کرد و چون احساس مسئولیت و همبستگی سازمانی بیشتری را برمی‌انگیزد کمتر از کار به مفهوم قدیم آن احتیاج به کنترل و اجبار دارد. در واقع کار با کامپیوتر کاری است مشترک که به مراتب از تقسیم و تجزیه مکانیکی کار به شکلی که تاکنون وجود داشته است کارآیی بیشتری خواهد داشت هرچند که طرح این مسئله هنوز در تمامی ابعاد پختگی لازم را پیدا نکرده است. لیکن می‌تواند نقطه آغازی باشد برای پژوهشهای آینده. از این پس دیگر نباید مسأله ما تقسیم نمره کار و تأمین زندگی بیکاران از قبل زحمت شاغلان باشد بلکه مسأله ما باید یافتن روشی باشد که بتوانیم به اتکاء آن کار را به نحو عادلانه‌ای میان همه انسانها توزیع کنیم.

۱- راجع به شیوه تیلوری در باورقی بخش دوم همین مقالات (شماره ۳۸ ماهنامه) توضیح داده شده است.



پارت سیستم



سیستم پیش ساخته «پارت» فکری نو برای انجام انواع دکور

دارای قابلیت:

- طراحی و ساخت سیستم نمایشگاهی
- طراحی و ساخت گالری‌ها و شبکه‌ترین دکور در کمترین زمان
- سهولت و سرعت در تغییر دکور و زیباسازی اتاقهای کنفرانس، کامپیوتر، ویتترین و پوشش ستونها با قابلیت نصب هر نوع تابلو

قبل از اقدام به طراحی و اجرای هر نوع دکور از ناسازگاه سرک بارب سیستم دندن فرماید.

تلفن / فاکس: ۹۲۱۷۵۲