



پنهان کردن مهارت‌های فردی، یکی از ویژگی‌های رفتاری انسان‌هایی است که با بازار دوگانه روبرو می‌شوند.

# مدل آزادسازی نیروی کار در بازار

دکتر غلامحسین عبیری

## مقدمه

در شرایط عدم تعادل حاکم بر ساختار کشورهای در حال توسعه، پدیده مهارت به دلیل اطلاعات گسترده حاکم بر بازار کار، به تدریج نقش و هویت تازه‌ای می‌یابد. آموزش‌های پنهان از طریق رسانه‌ها در نهاد خود حقیقت جدیدی را پرورش می‌دهند که از آن به عنوان مهارت‌های پنهان (Disguised Skill) می‌توان نام برد<sup>(۱)</sup>.

پاسخ دادن به پرسش‌هایی مانند چگونه می‌بایست با این پدیده زندگی کرد؟ چه شرایطی به دنبال آن روی می‌دهد؟ و آثار جانبی‌اش چگونه ظاهر می‌شود؟ محتاج یک مطالعه عمیق است. شاید به عنوان یک مدیر، در اطراف خود مهارت‌های پنهان زیادی را مشاهده کنید، گاه این مهارت‌ها در دسرفرین هستند و در شرایطی هم بی‌خطر تلقی می‌شوند.

در شرایط اجتماعی - اقتصادی ایران معاصر، این پدیده رفتاری به سهولت قابل رویت و ارزیابی است و شناخت آن می‌تواند روند تصمیم‌گیری را در سازمان به طور اخص و در جامعه به طور عام دگرگون سازد. طبیعی است که در شرایط متعارف، این مهارت‌ها غیر قابل رویت و به سهولت قابل اغماض هستند، در حالیکه چشمان تیزبین یک مدیر موفق و یک سیاستگذار فذر نمی‌توانند نسبت به این پدیده بی‌تفاوت باشند. آنچه در این مقاله مطرح می‌شود، همانا نگاهی است ساده به یک پدیده پیچیده که ابعاد مختلف آن در حوزه مسایل اجتماعی ریشه دوانده است.

## مهارت‌های پنهان

مهارت، توانایی انسان در برقراری و تنظیم روابط بین انسان، ماشین، مواد و پول است. این پدیده در سیستم‌های بزرگ و در شرایط عدم اطمینان، ارزش‌های کاری را در رسیدن به هدف که همانا بالا بردن بهره‌وری می‌باشد، نشان می‌دهد.

مهارت می‌تواند فردی باشد و یا به صورت گروهی اثربخشی خود را منعکس سازد.

پشتوانه مهارت تجربه است و پیشینه تجربه شناخت و آگاهی‌های علمی است. برخی از مهارت‌ها هم الهامی هستند و به صورت ذاتی در نهاد فرد قرار گرفته‌اند و منعکس کننده توانمندی‌های انسان الهی می‌باشند. بدیهی است که عرضه این مهارت‌ها، در هر شرایطی میسر نیست و با توجه به میزان باز و بسته بودن یک نظام ارتباطی، می‌توان دعوتاً و یا به تدریج از آنها استفاده کرد. محصول نهایی مهارت‌ها - فردی یا گروهی - نوآوری و خلاقیت است که از آن در رقابت‌های نگاه‌های اقتصادی حداکثر بهره‌برداری بعمل می‌آید. بخشی از این عرضه، در بازار قیمت‌گذاری شده و پاداش آن پرداخت می‌شود و بخشی دیگر در یک روند رقابت مخرب، متلاشی می‌شود و کلیه شرکت کنندگان در رقابت از مطلوبیت نهایی آن بی‌بهره می‌مانند.

مهارت‌ها معمولاً با موقعیت‌های شغلی و شرح وظایف، ارتباط تنگاتنگی دارند و چنانچه اصل تقسیم کار بر مبنای «دانش - تجربه - مهارت» صورت نگیرد،

آنگاه مهارت‌ها نیز از چشم بازیکنان اصلی تصمیم‌گیری دور مانده و روند دستیابی به یک اثربخشی موفق عقیم خواهد ماند.

آنچه معمول و متداول است، این است که نیروی کار بر مبنای توانایی‌های علمی و تجربی در مراحل اولیه استخدامی جذب می‌شود، اما به تدریج در فرآیند چرخش‌هایی در نوع کار، وظایف محوله و ارتباطات، به تدریج زمینه جابجایی‌ها فراهم می‌آید. ساده‌ترین احتمال ممکنه، این است که وجوه اعتماد و مسوولیت‌پذیری یک کارمند، زمینه تغییر شغل وی از مهارت‌های بدو استخدام را ایجاد می‌کند و در بستر زمان وی را از یک مهارت شغلی دور می‌سازد.

اگرچه در برخی از جوامع مانند ایران، پدیده تعدد مشاغل یافت می‌شود، اما این «تغییر شغل» در تمامی مشاغل بوقوع نمی‌پیوندد، و برخی از مدیران هم ترجیحاً در شرایط رقابتی ارجحیت را در آن می‌دانند که سطوح مهارت افراد را افزایش دهند. در این شرایط، کارکنان با پدیده دوگانگی شغلی (Jobs Duality) روبرو می‌شوند.

در عمل، نیروی کار با عرضه نیرو و استعدادهای فردی خود در دو یا سه سازمان مشغول بکار می‌شود و هر یک از مدیران نهایتاً از بیست و پنج درصد توانایی‌های کاری وی بهره‌مند می‌شوند<sup>(۲)</sup>. از سوی دیگر، دستمزدها منعکس کننده واقعی مهارت‌ها نیستند و تنها بخشی از توانمندی‌های فردی را منعکس می‌سازند<sup>(۳)</sup>. در این شرایط، دستمزد نفر - ساعت کاری یک فرد در مؤسسات مختلف متفاوت است و در موقعیت‌های متفاوت

چهره‌های مختلفی از سرمایه‌های انسانی را رؤیت می‌کنیم. در ایران این پدیده در یک دوره زمانی حادث می‌شود، در حالیکه حتی در کشورهای صنعتی مانند آمریکا این چهره متفاوت در دو بعد زمانی که منجر به تغییر سازمان می‌گردد، ایجاد می‌شود.

### اصل پنهان کاری

چنانچه سرمایه‌های انسانی در بازار کار با دوگانگی دستمزد روبرو شوند، و احساس کنند که بازار، دستمزدهای متفاوتی را برای یک کار معین می‌پردازد و بدون چانه زنی و بر مبنای انحصار بخشی از ارزش افزوده افراد را به آنها باز نمی‌گرداند، آنگاه اقدام به واکنش نموده، به سهولت مهارت‌های فردی خود را عرضه نمی‌کنند<sup>(۳)</sup>. کاهش شدید سطح ابداعات، نوآوری‌ها و خلاقیت‌ها در طول دهه‌های اخیر نسبت به چند دهه قبل، اگرچه عمدتاً ناشی از عدم رعایت حقوق معنوی افراد و روی آوردن به کپی‌کاری است، اما از یک زاویه دیگر ملاحظه می‌کنیم که محل پرورش استعدادها یا محل بهره‌برداری از نوآوری‌ها متفاوت است و عمدتاً شرایط برای بهره‌گیری از توانمندی‌ها ایجاد نمی‌شود. این پدیده را در بیشتر کشورهای در حال توسعه به وفور می‌توان مشاهده کرد.

طبیعت پنهان کاری ناشی از غیرمنصفانه بودن قراردادهای کاری است. عدم رعایت اصول پرداخت، در عمل، زمینه ارتشا و پنهان کاری و ایجاد ارتباطات مشکوک و جایجایی‌های غیرموجه و رانت‌های شغلی و سوء مدیریت و برخورد‌های سیاسی و دهها پدیده دیگر را ایجاد می‌نماید، و در نهایت، اصل تخصیص بهینه منابع، به ویژه منابع انسانی را با بحران روبرو می‌سازد<sup>(۵)</sup>.

نگرشی به برخی پاسخ‌های مکرر مدیران و مسوولان در این زمینه که «علت اصلی را باید در جای دیگری جستجو نماییم» ما را وادار می‌دارد که به جستجوی «جای دیگر» برخیزیم. آنگاه تلویحاً در می‌یابیم که طبیعت علت‌بابی و رفع ریشه بحران پوشیده است. در جایی هم که بیان شفاف از موضوع ارایه می‌شود، باز هم تنها به این امر اکتفا می‌شود که بسیاری از مشکلات اجتماعی ریشه در مسایل اقتصادی دارند<sup>(۶)</sup>. اما چرا برای حل معضلات اقتصادی مردم اقدامی صورت نمی‌گیرد؟ آنگاه می‌توان دریافت که توانمندی‌های ساختار پنهان است و به دلایل مختلف شفاف‌سازی در دستور کار قرار ندارد.

معضل پنهان کاری در عوامل زیر نهفته است:

(الف) فقدان دموکراسی به دلایل مختلف.

(ب) ناقص عمل کردن مکانیسم بازارها.

(پ) برخورد نامطلوب با «آزادی».

(ت) توزیع نابرابر امکانات و تلاش برای حفظ وضع

موجود.

این مکانیسم به طور طبیعی شرایط پنهان کاری را در رفتارها نهادینه ساخته و چون شرایط رقابت انحصاری در کل حاکم است، لذا استفاده از توانمندی‌ها منوط به رعایت قوانین اقتصادی خواهد بود<sup>(۷)</sup>. برای مثال، با افزایش دستمزد، مطلوبیت حاصل از نیروی کار افزایش می‌یابد، شناخت پیوندها و وابستگی بین عوامل مختلف به تدریج صورت گرفته، و آگاهی‌ها افزایش خواهد یافت.

امروزه نیروی کار ماهر، به سهولت می‌تواند نقش ارزش افزوده کار خود را در کیفیت محصول تشخیص دهد، لذا هر گونه افزایش شکاف بین دستمزد واقعی و ارزش کار لایحه شده، می‌تواند کارایی و بهره‌وری نیروی کار را در فرآیند تولید و خدمات دگرگون ساخته، آثار منفی از خود بر جای بگذارد. لازم به ذکر است که صرف افزایش دستمزد هم نمی‌تواند مطلوبیت حاصل از نیروی کار را در فرآیند تولید بهبود بخشد، اما هر گونه کم توجهی نسبت به شناخت ارزش نیروی کار می‌تواند در درازمدت به یک آسیب جدی تبدیل شود.

### آموزش

پدیده آموزش از بعد نظری کاملاً مثبت ارزیابی می‌شود و امروزه موفقیت در هر زمینه‌ای مدیون آموزش است. اما این آموزش شرایطی دارد و چنانچه به نحو مطلوبی با آن برخورد نشود، نه تنها باعث پیشرفت نمی‌شود، بلکه نارسایی‌هایی را نیز به جا خواهد گذاشت. پدیده آموزش پنهان، بخشی از این فرآیند آموزش است، که به نحوی برخی از مربیان در کنار آموزش‌های حرفه‌ای، آگاهانه یا ناخودآگاه زمینه یادگیری‌های جانبی را برای کارآموزان فراهم می‌کنند.

آموزش پنهان می‌تواند کند و کسوی در یادگیری‌های مثبت باشد که سطح مهارت و استانداردها را افزایش دهد. در این شرایط، مربیان با آزادسازی نظام آموزشی، زمینه طرح پرسش‌های منطقی را فراهم می‌آورند و رشد و آگاهی دانش‌آموختگان را در زمینه نوآوری و خلاقیت بهبود می‌بخشند. در این صورت، آموزش پنهان راهی است برای دستیابی به فلسفه نجات انسان از توهمات و توان یادگیری انسان را در کلاس‌های آموزشی بهبود می‌بخشد.

از سوی دیگر، آموزش پنهان ممکن است راه‌گیزی باشد برای یادگیری‌های منفی - آموزش در جهت ضد ارزش - این فرآیند محصول تنش‌های جوامع درگیر بحران‌های اجتماعی - اقتصادی است. برای مثال، آموزش‌های دوران نظام وظیفه در برخی از گروه‌ها، به ابزاری تبدیل می‌شود که در سال‌های پس از پایان خدمت، موجبات نارضایتی اجتماعی را فراهم سازد. بدآموزی‌هایی از این قبیل در تمامی سطوح آموزشی گزارش می‌شود و این امر خود نشان‌دهنده کجروی و سوء

استفاده از تعالیم مختلف می‌باشد<sup>(۸)</sup>.

آموزش پنهان، در شرایطی که زمینه بومی کردن «علم و دانش» را فراهم می‌سازد، مستقیماً سطح مهارت و استانداردهای علمی را هم بهبود می‌بخشد. در این راستا، مسوولیت‌پذیری، فرهنگ کار و ارزش‌های انسان‌متعالی شده و امکان پیشرفت و توسعه برای سازمان ایجاد خواهد شد.

شناخت و آگاهی یافتن نسبت به توانایی برخی از مربیان که هنجار آموزش‌های پنهان مثبت را در نهاد خود پرورش داده‌اند، کار چندان ساده‌ای نیست و مدیریت آموزش لازم است که برای بهبود نظام سازمانی، از این توانایی بهره کافی ببرد.

پدیده آموزش پنهان، آموزش‌های غیرکلاسیک را نیز شامل می‌شود، به طوری که جلسات مدیریتی اگرچه به منظور دستیابی به تصمیم‌های بهتر و نهایی در نمود سیاستگذاری تشکیل می‌شوند، اما در نهایت، یک کلاس درس غیرمستقیم بشمار می‌روند. بنابراین، شرکت‌کنندگان در جلسات مدیریت همه نقش مربیانی را عهده‌دار هستند که به منظور دستیابی به ایده‌آل‌های خود از هر فرضیه و تمثیلی بهره‌گیری می‌کنند.

آموزش پنهان در این جلسات نیز با اهداف مثبت و یا آثار جنبی منفی همراه است. نقش رهبری در این جلسات، جلوگیری از بروز آثار منفی و تقویت دیدگاه‌های مثبت آموزشی است. آموزش، در معنی، یادگیری را به ذهن متبادر می‌سازد و یادگیری نیز توجه به اطلاعات ارایه شده از سوی شرکت‌کنندگان در جلسه می‌باشد.

بدیهی است که آثار مخرب آموزش‌های پنهان نیز در یک قدمی ما قرار دارند و باید از نزدیک شدن به آنها اجتناب شود، و بر عکس آموزش‌های پنهان بسیار مطلوب و سازنده‌ای هم در محیط یافت می‌شوند که به تنهایی می‌توانند دگرگونی بزرگی را در زندگی اجتماعی ایجاد کنند.

### بهره‌وری

از دیدگاه سیستمی، بهره‌وری عبارتست از نسبت بین مجموعه خروجی‌های یک نظام به ورودی‌های آن، و بهره‌وری فضاگیر هم از دیدگاه دیوید سومانت (D.J.Sumanth) عبارتست از حاصل ضرب شاخص بهره‌وری کل (مجموعه نهاده‌ها و ستانده‌های قابل لمس) در شاخص عوامل غیرقابل لمس (ستانده‌ها و نهاده‌های غیرقابل لمس)<sup>(۹)</sup>.

آنچه در خصوص مهارت‌های پنهان می‌توان گفت، همانا مجموعه متغیرهای غیرقابل لمس است، مانند وفاداری، رقابت‌پذیری، تصورات ما از پدیده‌های محیطی، تمایلات جامعه، آگاهی و اهمیت دادن به موضوعات، رضایت شغلی، امنیت شغلی و دهها متغیر کیفی دیگر که همه در مهارت‌های فردی پنهان شدمند.

امروزه اندازه‌گیری میزان اعتماد به نفس یک کارمند در مقابله و رویارویی با پرسش‌های ارباب رجوع کار ساده‌ای نیست. تست‌های روانشناختی، پیشینه خانوادگی و شرایط اجتماعی افراد نشان می‌دهند که نیروهای کار به هیچوجه همگن نیستند. بنابراین، نمی‌توان تنها با یک آزمون، مسیر اشتغال سی سال آینده افراد را تعیین کرد<sup>(۱۰)</sup>. از اینرو، روش‌های استخدامی مدرن تری را باید در دستور کار قرار داد. گسترش بی‌رویه عدم رضایت شغلی در میان کارکنان، باعث می‌شود که آثار سوء رفتار، متغیرهای قابل لمس در فرآیند بهره‌وری فراگیر نیز غیرکارآمد شوند و بنگاه‌های اقتصادی به سوی ورطه نابودی سوق یابند.

پدیده فرهنگ بهره‌وری و کار گروهی در مجموع تحت فشار متغیرهای غیرقابل لمس هیچگاه توانسته است انسجام لازم را برای بهبود سطح استانداردها به دست آورد. کم‌کاری یک گروه و پرکاری گروهی دیگر در درازمدت هر دو گروه را از شرایط نوآوری و خلاقیت دور می‌کند. افتخارات فردی در ارجاع کارها - کار بیشتر از ظرفیت فردی - اگرچه ظاهراً نشانه‌ای از اعتماد جامعه به خدمات یک گروه به‌شمار می‌رود، اما همین امر در درازمدت اثربخشی (Effectiveness) را کاهش می‌دهد.

اگر روند بهره‌وری را در ایران طی دهه گذشته مورد مطالعه قرار دهیم، ملاحظه می‌کنیم که گرچه ظاهراً افراد از حجم فعالیت خود نکاسته‌اند، اما در مجموع فرآیند مثبت نبوده است. به عبارتی، بر طبق اصول متعارف از آنجا که تقاضا برای دریافت خدمات در یک گروه افزایش یافته است، دستمزد این افراد نیز می‌بایست افزایش یابد تا گروه‌های بعدی (با سطح کمتر دستمزد) نیز ارتقا یابند. اما در عمل، روند افزایش حجم تقاضا با افزایش قیمت متوقف نشده، بلکه از آنجا که قوانین و ضوابط مربوط به پرداخت‌ها ثابت بوده است، لذا با پایین آوردن کارایی، دستمزد واقعی را افزایش داده‌اند، غافل از اینکه محدودیت زمانی به صورت پنهان نقش متغیرهای غیرقابل لمس را در مقابل متغیرهای قابل لمس افزایش داده است.

رابطه مبادله متغیرهای کمی در مقابل متغیرهای کیفی، نقش انسان را در فرآیند تولید آنچنان تغییر داده که ارزش‌ها به صد ارزش تبدیل شده‌اند. مدیرانی که به بهره‌وری اهمیت می‌دهند، غالباً توانایی حداکثر بهره‌برداری از مهارت‌های پنهان کارکنان را کسب می‌کنند، و برعکس، مدیرانی که با مهارت‌های پنهان کارکنان بیگانه هستند و متغیرهای غیرقابل لمس را در اولویت قرار نمی‌دهند، همواره زبان «کم توجهی» به بهره‌وری فراگیر را متحمل می‌شوند. از اینرو، توصیه می‌شود که صرفاً انسان در محیط کار بر مبنای نیروی کار مورد ارزیابی قرار نگیرد، بلکه توانمندی‌های مختلف او

در کار گروهی، و خلاقیت‌های فردی مورد توجه قرار گیرد.

## ارتباطات

در کنار ارتباطات رسمی، ارتباطات غیررسمی، فرهنگ شفاهی سازمان را به‌سزاسازی می‌کنند. این ارتباطات تا آنجا هدایت‌کننده هستند که سازمان‌های غیررسمی را در مقابل سازمان رسمی صف‌آرایی می‌کنند و به روش‌های مختلفی فرآیند عملکرد سازمان را دگرگون می‌سازند: گاه سازنده عمل می‌کنند و گاه مخرب، در مواردی بازوی مدیریت هستند و در نقاطی جلوی اصلاحات مدیران را سد می‌کنند.

ارتباطات غیررسمی مانند یک سازمان رسمی از اقتدار کافی برخوردار است و با ابزارهایی مانند شایعه، تفسیرهای متفاوت و برداشت‌های غلط، زمینه‌ساز ترور شخصیت‌ها را در سازمان فراهم می‌کنند<sup>(۱۱)</sup>. شیوه عمل با توجه به ابعاد سازمان و ساختار صف و ستاد متفاوت است و با مدل‌های ارتباطی بسیار پیچیده‌ای، سدهای محکمی را برای حفظ منافع گروه‌های مداخله‌گر ایجاد

○ محصول نهایی مهارت‌های فردی بنا  
گروهی، نوآوری و خلاقیت است که در  
روند رقابت بنگاه‌های اقتصادی بکار  
گرفته می‌شود.

می‌کند.

در شرایط ایران که فاقد تعادل‌های با ثبات در زمینه‌های مختلف است، قدرت عمل ارتباطات غیررسمی روزافزون است. به عبارتی، عدم تعادل در موقعیت مدیران، کمبود نقدبنگی و اعتبارات، مشکل شخصیت‌های ناسالم و ده‌ها ناهنجاری روانی - رفتاری، همه و همه ابزارهای اثبات وجود عدم تعادل در ساختارها هستند. در این شرایط، ارتباطات، با پیش فرض شناخت وضعیت موجود و پیش‌بینی دگرگونی‌ها، روند اصلاحات را کند می‌کنند. بهترین مثال هم تأخیر دستگاه‌های دولتی در امر خصوصی‌سازی است که با وجود الزام‌های قانونی، پدیده خصوصی‌سازی با اشرف‌ها به مدیریت غیرمتمرکز و آزادسازی دولت از تصدی‌های غیرضروری، به سهولت صورت نمی‌پذیرد. و در این رابطه بهانه‌های مختلفی مانند فقدان آیین‌نامه‌های خصوصی‌سازی مطرح می‌شوند<sup>(۱۲)</sup>.

به عبارت دیگر، ارتباطات غیررسمی با پدیده خصوصی‌سازی می‌بایست جایگاه منافع خود را در ساختار جدید ردیابی نماید.

بدین ترتیب، ملاحظه می‌شود که ارتباطات چگونه در جهت حفظ منافع گروه‌ها بکار گرفته می‌شود و حتی

سازمان‌های غیردولتی (NGO) نیز در این مه‌لکه گرفتار آمده‌اند.

ماهیت اصلی این انحراف، عدم توجه به مهارت‌های پنهان است که برای نشان دادن برتری‌های فردی، به طور ذاتی جهت‌گیری منافع را تغییر می‌دهد. این برتری‌ها بعضاً نشانه سطوح مهارت فنی و در مواردی منعکس‌کننده شخصیت پیچیده انسان می‌باشند.

خطرناک‌ترین تهدید مربوط به زمانی است که کلیه افراد گروه احساس کنند که مهارت‌های آنان به بازی گرفته نشده. لذا ارتباطات مسیر فعالیت‌های زیرزمینی خود را آغاز می‌کند. لازم به ذکر است که دولت‌ها در مواردی به منظور حفظ توازن به طور رسمی شبکه‌های ارتباطی ضد اطلاعات را از همین اقتضای سازماندهی می‌کنند.

بنابراین، ملاحظه می‌شود که گرچه پدیده ارتباطات یک امر تسهیل‌کننده است و در جهت افزایش سرعت تصمیم‌گیری بکار گرفته می‌شود، اما چنانچه بنا به دلایلی اصل تقسیم کار و ارتقای شغلی مسیر طبیعی و قانونی خود را طی ننماید، آنگاه ارتباطات به عنوان وسیله‌ای برای ایستادن نمودن مجموعه‌ها بکار گرفته می‌شود. آثار منفی این نوع ارتباطات هم بعضاً آنقدر زیاد و دردسرافرین است که می‌تواند موجودیت یک سازمان را به خطر اندازد. در این شرایط، راهکار آزادسازی می‌تواند تا حدودی جلوی خطرات ناشی از این‌گونه نارسایی‌های ارتباطی را سد کند و سیستم را به حالت طبیعی خود بازگرداند.

## مدل نیروی کار و بازار

در این مدل، دو بازار با مشخصه‌های زیر در ساختار توسعه‌نیافته اقتصادی وجود دارند:

(۱) بازار ایستا، بازاری دولتی و متکی بر تابعیت از قوانین کارگری، با دستمزدهای ناچیز و مدیریت متمرکز، آنهم در شرایطی که ساختار اقتصادی با بیکاری مزمن و تورم دو رقمی درازمدت روبرو است؛ (۲) بازار پویا، بازاری با شرایط رقابتی و متکی بر قوانین عرضه و تقاضا، با دستمزدهای منطقی‌تر و مدیریت غیرمتمرکز در شرایط مشابه بازار ایستا - بیکاری مزمن و تورم دو رقمی درازمدت -

در این بازار، تعدد مشاغل وجود دارد و انسان به منظور ارتقای سطح زندگی ناچار به قبول کار بیشتر در حوزه کار تخصصی خود است. بهره‌وری انسان در بازار ایستا کمتر از بازار پویا خواهد بود. اثربخشی نیز بستگی به نوع سازمان دارد، زیرا در بازار ایستا شرایط انحصاری است و در بازار پویا رقابت محور می‌باشد.

ارتباطات در بازار ایستا، از نوع سیاسی و رانت‌خواری است، اما در بازار پویا ارتباطات از نوع اقتصادی وجود دارند و بر مبنای ایجاد ارتباط و فرصت

کسب درآمد شکل می‌گیرد.

ارایه مهارت در بازار ایستا بر مبنای عدم ارتقا ست و ارتقا نیز به معنی کنار گذاشتن مهارت‌های تخصصی و قبول مسوولیت است، و برعکس، ارایه مهارت در بازار پویا بر مبنای گسترش سهم بازار و به روز نمودن نسبی سطح دانش فنی شکل می‌گیرد. به عبارتی، انسان رفتار سیاسی‌اش را در بازار ایستا و رفتار اقتصادی‌اش را در بازار پویا ارایه می‌کند. بدیهی است که ماهیت استفاده کردن از متغیرهای غیرقابل لمس مانند وفاداری، تعهد و وجدان کاری در دو بازار ایستا و پویا متفاوت خواهد بود.

بنابراین، مهارت در بازار ایستا ( $i=1$ ) و بازار پویا ( $i=2$ ) با نمادهای زیر اندازه‌گیری می‌شود:

$$S_i = f_i(W_i, M_i, C_i, E_i, Z_i) \quad i=1, 2$$

که در آن  $S$  = مهارت،  $W$  = سطح دستمزد،  $M$  = سبک مدیریت،  $C$  = نوع ارتباط،  $E$  = نوع آموزش و  $Z$  = متغیرهای غیرقابل لمس است.

برای مثال، دستمزد بازار ایستا کمتر از بازار پویاست، اما درآمد در بازار ایستا می‌تواند بیشتر از بازار پویا باشد. همین تفاوت دستمزد و درآمد، نوع ارتباط و شیوه استفاده از آموزش‌های فردی را از طریق سبک مدیریت دگرگون می‌سازد. توجه خواهیم داشت که  $E_1$  و  $E_2$ ، کاملاً مستقل از یکدیگرند. نوع رابطه با توجه به ساختار بنگاه اقتصادی یا سازمان خدماتی متفاوت است، اما متغیرهای اصلی تصمیم‌گیری در معادله فوق مشخص شده است.

مشتق نسبی میزان مهارت نسبت به متغیرهای تابع فوق در دو بازار به صورت زیر خواهد بود: در بازار ایستا مشتق نسبی مهارت ارایه شده نسبت به سطح دستمزد، حجم ارتباطات و میزان آموزش غیرقابل پیش‌بینی است:

$$\frac{\partial S_1}{\partial W_1} \geq 0; \quad \frac{\partial S_1}{\partial C_1} \geq 0; \quad \frac{\partial S_1}{\partial E_1} \geq 0$$

در بازار پویا مشتق نسبی مهارت ارایه شده نسبت

به سطح دستمزد، حجم ارتباطات و میزان آموزش مثبت است:

$$\frac{\partial S_2}{\partial W_2} > 0; \quad \frac{\partial S_2}{\partial C_2} > 0; \quad \frac{\partial S_2}{\partial E_2} > 0$$

### نتیجه‌گیری

مهارت‌های پنهان یک معضل مدیریتی است که ریشه اقتصادی دارد و به دلیل عدم تعادل در ساختار اقتصادی، به طور طبیعی یا به عرصه وجود می‌گذارد. میهمانان ناخوانده همراه نیز آموزش‌های پنهان و ارتباطات غیررسمی هستند که جایگاه مهارت‌های پنهان را تقویت می‌کنند. شناخت این مهارت‌ها و توجه به افراد دارای اینگونه مهارت‌ها، شاخص‌های بهره‌وری را در ساختار بهبود بخشیده، ضرورت شناسایی متغیرهای غیرقابل لمس را در رفتار کارکنان الزامی می‌سازد.

آنچه اهمیت «مهارت‌های پنهان» را بیش از پیش افزایش می‌دهد، همانا پانزنگری در الگوی تخصیص عوامل تولید در سطح کلان سازمان‌ها است. مدیران آموزش، ارتباطات و روابط عمومی بیش از سایر مدیران در شناخت این مهارت‌ها می‌توانند گام بردارند.

تعدد مشاغل از جمله عوامل تقویت‌کننده مهارت‌های پنهان است. عدم رعایت تجربه کاری، سوابق علمی و ارتقای سطح مشاغل نیز در پنهان کاری مهارت‌ها بسیار مؤثر است.

مدل آزادسازی نیروی کار در بازار نشان می‌دهد که سطح مهارت‌های فردی در بازارهای پویا نسبت به عوامل آموزش، ارتباطات و دستمزد واکنش مثبت نشان می‌دهد، در حالی که در بازار ایستا تعیین رابطه، مشخص و معین نیست.

### زیر نویس‌ها

(۱) بیکاری پنهان (Disguised Unemployment)

در کتب اقتصاد یکی از انواع بیکاری بشمار می‌رود و از انواع دیگر، می‌توان بیکاری فصلی و بیکاری در اثر

جابجایی شغل را نام برد.

(۲) اصل تعدد مشاغل در ساختار مدیریت اقتصادی ایران، اصل پذیرفته شده‌ای است. تحقیقات مدیریت نشان می‌دهد که سرمایه‌های انسانی با ارایه ۲۵ درصد توان کاری خود می‌توانند رضایت مدیران را جلب کنند.

(۳) بین دستمزد اسمی (Nominal Wage) و دستمزد واقعی (Real Wage) تفاوت وجود دارد. برای اطلاعات بیشتر به کتب درسی اقتصاد مراجعه شود.

(۴) اولین بار پدیده دوگانگی دستمزد، بین دستمزد در بخش کشاورزی و بخش صنعت مورد توجه تحلیل‌گران اقتصادی قرار گرفت. مراجعه شود به کتب توسعه اقتصادی.

(۵) مراجعه شود به Optimum Resource Allocation در فرهنگ‌های اقتصادی.

(۶) بیانات ریاست مجلس شورای اسلامی در همایش تبیین قانون حداکثر استفاده از توان داخلی در اجرای پروژه‌ها/ روزنامه همنشهری/ تیر ماه ۱۳۸۱.

(۷) مفهوم شرایط رقابت انحصاری، همان Monopolistic Competition مورد نظر جمبرن، اقتصاددان معاصر است.

(۸) بخشی از تحقیقات نویسنده در خصوص اقتصاد ایران.

(۹) طاهری، شهنام/ بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان.

(۱۰) در اقتصاد واژه همگن (Homogeneity) به کالاهایی اطلاق می‌شود که قابلیت جایگزینی با یکدیگر را دارند.

(۱۱) ساعتچی، محمود/ روانشناسی صنعتی.

(۱۲) عبیری، غلامحسین/ ۱۳۸۱/ آزادسازی دولت از تصدی‌های غیر ضروری/ مجله بانک و اقتصاد/ شماره ۲۳.

## برگه اشتراک

تاریخ

نام و نام خانوادگی مشترک:

سن: ..... تحصیلات: ..... شغل: .....

شماره‌های درخواستی: از شماره ..... تا شماره .....

نشانی پستی: .....

شماره تلفن تماس: .....

### مشترک گرامی

\* هزینه اشتراک مجله برای شش ماه ۱۸۰۰۰ ریال و برای یک سال ۳۶۰۰۰ ریال است. لطفاً هزینه اشتراک را به حساب بانکی شماره ۲۷۸۹۰۳۰۰۱ نزد شعبه سامان بانک تجارت (کد ۳۲۴) واریز کنید و فتوکپی رسید بانکی را همراه با برگه اشتراک تکمیل شده به نشانی زیر بفرستید:

تهران/ خیابان حجاب / کوچه سوم / شماره ۱۳ / صندوق پستی: تهران / ۱۴۱۵۵-۵۵۲۸