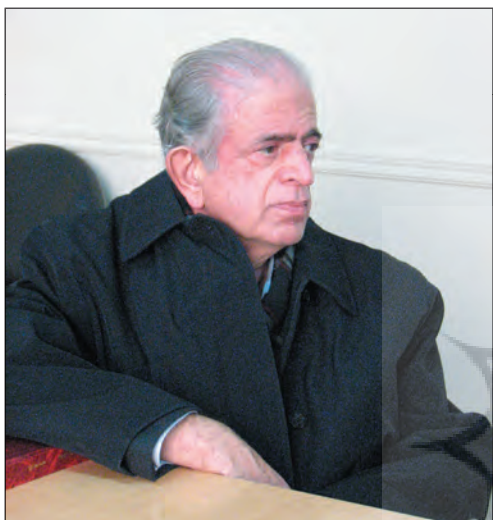


لزوم توازن میان بخش‌های مختلف جامعه در تحقق اصل ۴۴

دکتر سید مهدی الوانی، استاد دانشگاه علامه طباطبائی



از آن داشت؛ تفاسیری که می‌تواند بسیار وسیع باشد. به نظر من، اگر به درستی به سیاست‌های اجرایی این اصل پرداخته شود، می‌تواند نتایج مفیدی به بار آورد. بحث مهمی که در این زمینه وجود دارد، تعبیر مشارکت‌های مردمی در این اصل است. ابتدا باید تعریف دقیقی از مردم ارائه شود و اینکه آیا بخش تعاونی و خصوصی مشمول این اصل می‌شود و یا NGO ها در این زمینه نقشی دارند یا خیر. زیرا در سیاست‌های اجرایی توجه چندانی به نهادهای غیر دولتی نشده است.

■ به نظر شما آیا با اجرای اصل ۴۴ نقش دولت تغییر خواهد کرد؟

اجرای سیاست‌های اصل ۴۴ مانند هر موضوع دیگری تابع شرایط و مقتضیات آن جامعه است. در پاسخ به این سوال باید میان نقش و اندازه دولت تمایز قائل شد. به عقیده من، سیاست‌های اجرایی این اصل تغییری در نقش دولت ایجاد نمی‌کند. دولت در جامعه نقش‌هایی دارد که باید به ایفای آنها بپردازد. ما نمی‌خواهیم نقش نظارتی دولت را تغییر دهیم، دولت باید در همه حال نظارت عالی خود بر امور را حفظ کند، بلکه درصدد تغییر اندازه دولت هستیم. زیرا معتقدیم دولت با تدبیر، دولت ناظر است نه مجری. بر همین اساس، به عقیده من اجرای این اصل تغییری در نقش دولت ایجاد نمی‌کند، اما اندازه آن را تغییر می‌دهد. از این‌رو، دولت باید نقش و ساختارهای نظارتی خود را بهبود بخشد. به بیراهه رفتن بخش خصوصی در حین اجرای این اصول، بیانگر ناتوانی دولت در

ابلاغ سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی، در صورت اجرای صحیح می‌تواند تحولی عمیق و گسترده در اقتصاد کشور ایجاد کند. اجرای این سیاست‌ها از یک طرف، عزم راسخ و همگرایی دستگاه‌های اجرایی کشور و از طرف دیگر آگاهی آحاد مردم را برای رسالتی که بر عهده خواهند گرفت، می‌طلبد. زیرا محور این حرکت، استفاده از سرمایه عظیم و بی‌پایان اجتماعی است.

با اجرایی شدن این سیاست‌ها نقش دولت از مالکیت و مدیریت مستقیم بنگاه‌ها، به سیاست‌گذاری، هدایت و نظارت تبدیل می‌شود. به تبع آن اقتصاد ایران به تدریج از دست بخش دولتی خارج شده و بخش‌های غیردولتی اعم از عمومی، تعاونی و خصوصی اداره بنگاه‌های کوچک و بزرگ اقتصادی را بر عهده می‌گیرد.

نقطه عطف امکان اجرایی نمودن سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی ایجاد برداشت واحد و باور مشترک مسئولان از تعاریف و سیاست‌های این اصل است. تعارض در تعریف و برداشت‌های متفاوت از این سیاست‌ها و عدم وجود باور جدی در برخی کارگزاران و مسئولان که نمود آن به وسیله عدم پاسخگویی مشهود است، می‌تواند اجرای سیاست‌های مذکور را با تاخیر و یا اخلال مواجه کند. تنها در صورت اعتقاد و باور جدی به این سیاست است که امکان پاسخگویی در برابر مردم فراهم می‌شود. مردم در شرایطی می‌توانند به اجرای این طرح و برنامه‌ها اعتماد کنند که موضوع کاملاً از سوی کارگزاران تبیین و با ادبیات مشترکی مطرح شود. مواجهه با موانع و مشکلات در ابعاد گوناگون و حتی طرح آن از طرف اقشار مختلف با هدف اصلاح فرایندها، راه‌گشای تسریع اجرای سیاست‌ها و تنویر افکار عمومی در این زمینه خواهد بود، که این هدف از طریق آموزش‌های علمی و توجیهی برای کارگزاران حاصل می‌شود.

لازم به ذکر است اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی صرفاً واگذاری کارخانه‌ها و شرکت‌های دولتی به بخش خصوصی نیست، بلکه اصلاح ساختار نظام اقتصادی کشور مبتنی بر اصل رقابت، تقویت و توانمندسازی بخش‌های تعاونی و خصوصی، آماده‌سازی فضای تجارت جهانی، کاهش تصدی‌گری‌های دولت و به رسمیت شناختن حق مالکیت و ضمانت اجرایی آن با توجه به عدالت اجتماعی... در چارچوب قوانین و مقررات است. حضور ساختار یافته و گسترده مردم در عرصه‌های مختلف اقتصادی، به همراه استانداردهای مدیریتی، دانش و مهارت باعث می‌شود تا از سرمایه‌های مادی و معنوی کشور حداکثر استفاده به عمل آمده و با تمرکز سرمایه‌های اجتماعی بر مزیت‌های اقتصادی کشور، رشد اقتصادی شتاب یابد.

دکتر سید مهدی الوانی، استاد دانشگاه علامه طباطبائی و چهره ماندگار حوزه مدیریت، در این مصاحبه به بررسی راه‌های تسریع خصوصی‌سازی و نقش گسترده نیروی انسانی در تحقق اصل ۴۴ می‌پردازد.



■ جناب آقای دکتر الوانی! در یک نگاه کلی نقاط قوت و ضعف اصل ۴۴ چیست؟

به نظر من نگاه اصلی و محور عمده این اصل، افزایش مشارکت مردم و کاهش بار فعالیت‌های غیرضروری دولت است. در شرایط کنونی نکته حائز اهمیت، سیاست‌های اجرایی اصل ۴۴ است، زیرا این اصل بسیار کلی است و می‌توان تفاسیر گوناگونی

امر نظارت بر امور است.

■ پس به عقیده شما با اجرای این اصل، دولت به سمت نقش نظارتی حرکت خواهد کرد؟

بله، همین طور است. در ایده‌آل‌ترین حالت، هدف از اجرای اصل ۴۴ فعال کردن مشارکت مردم، بخش خصوصی، سازمان‌های غیردولتی و سایر نهادهای غیروابسته به دولت است. اما فعالیت این نهادها در خلاء و بدون حضور ناظر مشکلاتی را به وجود آورده است. ما نمی‌توانیم نقش هدایتی و سیاستگذاری را از دولت بگیریم، فقط می‌توانیم اندازه آن را کوچک کنیم. برای مثال، نمی‌توان نقش امنیتی دولت را از وی گرفت بلکه می‌توان برخی از پروژه‌های این حوزه را به سازمان‌های بخش خصوصی واگذار کرد و دولت نیز به بهترین وجه بر آن نظارت کند.

■ از دیدگاه شما سازمان‌های بخش خصوصی و نهادهای غیردولتی کشور توانایی لازم برای تصدی این امور را دارند؟

اجرای اصل ۴۴ در جامعه نیازمند فراهم کردن مقدماتی در این زمینه است، توانمندسازی و آماده کردن سازمان‌های خصوصی و نهادهای غیردولتی برای تصدی این امور و ایجاد ساختارهای لازم در این زمینه از جمله آنهاست. چنین ساختارهایی از ابتدا در جامعه وجود نداشته و درصدد ایجاد آنها نبوده‌ایم. ما در ابتدا خصوصی‌سازی را به معنای واگذاری فعالیت‌های غیراستراتژیکی دولتی به بخش خصوصی تصور می‌کردیم و هیچ مطالعه و تحقیقی در مورد شرکت‌ها و سازمان‌هایی که قرار است تصدی این امور را برعهده بگیرند، انجام نداده بودیم. بر همین اساس در ابتدا، صرفاً ارائه خدمات ساده‌ای نظیر خدمات نظافتی و تاسیساتی به بخش خصوصی سپرده شد. به دنبال این اقدامات طی یک دوره شرکت‌های بسیاری ظهور کردند که هیچ تجربه‌ای در حوزه فعالیت خود نداشتند و مشکلات زیادی در این زمینه ایجاد شد. پس باید گفت مشارکت مردم در این امور مستلزم آموزش آنان است. آموزش و نهادسازی می‌تواند عاملی برای جذب افراد به سمت خصوصی‌سازی باشد.

باید توجه داشت ما در زمینه خصوصی‌سازی نمی‌توانیم الگوی کشورهای دیگر را به راحتی در کشور خود اجرا کنیم، زیرا در بسیاری از کشورها، بخش خصوصی از ابتدا وجود داشته است درحالی‌که ما تازه در ابتدای راه هستیم و باید ابتدا بخش‌ها و ساختارهای لازم را با ارائه آموزش‌های مختلف ایجاد کنیم.

■ برای اجرای اصل ۴۴ به چه پتانسیل‌های منابع انسانی نیاز داریم؟

ما به‌طور بالقوه نیروهای جوانی در جامعه داریم که می‌توانند در اجرای این اصل به ما کمک کنند. بنابراین از نظر وجود نیروهای جوان در جامعه مشکلی نداریم، اما از قوه به فعل رساندن استعدادهای این نیروها خود جای بحث دارد، زیرا ممکن است نیروی جوان نتواند انتظارات و خواسته‌های مورد نظر را برآورده سازد.

به نظر من مشکل منابع انسانی ما در سازماندهی، آموزش و بالنده کردن این نیروها برای انجام حجم عظیم فعالیت‌هایی است که قرار است از دوش دولت برداشته و بر عهده بخش خصوصی گذاشته شود. برای توانمندسازی بخش خصوصی به منظور تصدی این نقش عظیم، محرک‌های تشویقی می‌تواند بسیار کمک‌کننده باشد. البته تمام این موارد باید سازماندهی

شود. با سازماندهی صحیح، مشکلی برای اجرا پیش نخواهد آمد. بنابراین نباید انتظار داشت فرایند خصوصی‌سازی به سرعت و با شتاب روی دهد، زیرا اقدامات صحیح و اصولی در این زمینه نیازمند صرف زمان و برنامه‌ریزی است.

نکته دیگر آنکه، فرایند خصوصی‌سازی یک مسئله تک بعدی نیست که اجرای آن تنها برعهده سازمان خصوصی‌سازی باشد. بلکه در این فرایند، مدارس، آموزش و پرورش و دانشگاه‌های کشور نیز باید با یکدیگر هماهنگ باشند و در این راستا برنامه‌ای نیز تهیه شود، زیرا به نظر من در ایران، هرم تحصیلی و هرم شغلی کاملاً وارونه است؛ به این معنا که رشته‌های دانشگاهی و مشاغلی که نیاز چندانی به آنها وجود ندارد حذف نمی‌شود، در حالی‌که برای رشته‌ها و مشاغلی که جامعه به آنها نیاز مبرم دارد، اقدام چندانی صورت نمی‌گیرد.

■ به نظر شما واگذاری برخی از بخش‌های یک سازمان به بخش خصوصی چه تأثیری بر ساختار و نیروی انسانی سازمان می‌گذارد؟

واگذاری برخی بخش‌های یک سازمان به بخش خصوصی نیازمند حذف برخی از بخش‌هاست، در واقع با این کار جراحی در سازمان صورت می‌گیرد که اثر آن بر ساختارهای سازمانی وابسته به نوع فعالیت است که واگذار می‌شود. به عنوان مثال اگر شما بخش فروش اجناس در اداره مخابرات را که تاکنون بر عهده دولت بوده، به بخش خصوصی واگذار کنید، این بخش از سازمان شما جدا شده و یک واحد ستادی-نظارتی جایگزین کل بخش اجرایی می‌شود. در این حالت باید اذعان کرد که از لحاظ ساختاری اتفاق عمده‌ای صورت نمی‌گیرد. تنها تغییر صورت گرفته تعدیل نیرو در برخی از سازمان‌هاست که ممکن است تنش‌هایی به وجود آورد که موجب کندی و مقاومت در برابر جریان خصوصی‌سازی شود. در واقع باید به افراد اطمینان خاطر داد که لطمه چندانی به آنان وارد نخواهد شد.

■ اجرای اصل ۴۴ در برخی از موارد نیازمند تعدیل نیرو در سازمان‌هاست، از طرف دیگر، تعدیل نیرو بر خلاف قانون کار کشور ماست. برای حل این مشکل چه اقداماتی باید انجام داد؟

خصوصی‌سازی باید بر اساس قانون صورت گیرد. در مرحله گذار از اقتصاد دولتی به خصوصی باید به کارکنانی که بیکار و بازخرید می‌شوند و یا به هر نحوی دیگر عضو رسمی سازمان به حساب نمی‌آیند، تضمین‌هایی داده شود. در کشور ما این کار بسیار دشوار است، زیرا قانون کار و سایر قوانین حمایتی که دولت با آنها درگیر است محدودیت‌هایی ایجاد می‌کند.

همچنین این امر که به‌عنوان مثال، کلیه راننده‌ها عضو یک شرکت شوند و سپس با آن شرکت قرارداد بسته شود، شیوه مناسبی نیست، زیرا در این روش که به آن بوروکراسی سایه می‌گویند، اتفاق خاصی رخ نمی‌دهد.

زمانی که سازمانی یک یا برخی از بخش‌های خود را تبدیل به شرکت‌های وابسته به خود می‌کند، خصوصی‌سازی اتفاق نمی‌افتد.

برای حل مشکلات منابع انسانی در جریان خصوصی‌سازی باید برنامه‌ریزی کرد. به‌عنوان مثال می‌توان تعدادی از کارکنان را بازخرید کرد، البته مبلغ پرداختی باید به میزانی باشد که کارکنان تشویق شوند خود را بازخرید کنند. همچنین می‌توان از افرادی

اجرای اصل ۴۴ در جامعه نیازمند فراهم کردن مقدماتی در این زمینه است، توانمندسازی و آماده کردن سازمان‌های خصوصی و نهادهای غیردولتی برای تصدی این امور و ایجاد ساختارهای لازم در این زمینه از جمله آنهاست

مشکلات نیز حل خواهد شد.

■ آیا با تغییر شرکت‌های دولتی به خصوصی می‌توان مشکلات را حل کرد؟ کمبود انگیزه نیروی انسانی در جامعه ما در این میان چه نقشی دارد؟

کم‌کاری کارکنان دولت می‌تواند ناشی از جو سازمان‌های دولتی و پرداخت‌های ثابت به کلیه کارکنان باشد، که این مساله از جمله عوامل از بین برنده انگیزه کارکنان است. چنین شرایطی چه در بخش خصوصی و چه در بخش عمومی، بی‌علاقگی، کم‌کاری، بی‌انگیزگی و افت فعالیت را به بار خواهد آورد و با تغییر شرکت از حالت دولتی به خصوصی، تغییری در انگیزه کارکنان ایجاد نمی‌شود. بنابراین باید دلایل بی‌انگیزگی را پیدا کرد و برای رفع آنها اقدام نمود. میزان پرداختی سازمان‌های دولتی به کارکنان چنانچه براساس میزان فعالیت و رضایت مشتریان باشد، منجر به بروز تحولاتی می‌شود. پرداخت حقوق ثابت به معنای پرداخت حقوق برای وقت کارکنان است و ضایعه آن، وقت‌کشی و کم‌کاری است. تنها راه حل برای از بین بردن این مشکل آن است که به کارکنان به ازای کاری که انجام می‌دهند پرداخت شود نه به ازای زمانی که در محل کار حضور دارند.



■ از نظر شما خصوصی‌سازی چه الزامات فرهنگی می‌طلبد؟ و اینکه آیا بحث‌هایی نظیر مهندسی فرهنگ در این زمینه مفید است؟

در مباحث مدیریتی، این واژه تحت عنوان "مدیریت فرهنگ" مطرح شده است و به این معناست که آیا می‌شود فرهنگ را اداره کرده و آن را تغییر داد، یا اینکه باید خود را با آن منطبق کرد. در واقع، می‌توان از واژه مهندسی فرهنگ هم در این زمینه استفاده کرد، چراکه مهندسی فرهنگ نیز خود به معنای ایجاد تغییرات است. مسلم است که خصوصی‌سازی نیازمند الزامات و زمینه‌سازی‌های فرهنگی است. در کشورهای دارای رژیم‌های والدینی، هنگام حل کلیه مشکلات، تمام نگاه‌ها معطوف به دولت است.

جامعه ما نیز چنین وضعیتی دارد. ما برای خروج از این بن‌بست و مشکلات موجود در راه خصوصی‌سازی ریشه‌های ایجاد این دیدگاه و ذهنیت را مورد بررسی قرار دهیم. ما در جامعه‌ای رشد کرده‌ایم که دولت در نقش والدین ملت بوده است. در چنین شرایطی کلیه احاد جامعه، دولت را مسئول برطرف کردن و حل تمامی مشکلات می‌دانند. بنابراین زندگی افراد جامعه ما کاملاً وابسته به دولت است و تغییر این نگاه نیازمند گذر زمان و تغییرات فرهنگی است.

البته لازم به ذکر است که خود دولت هم باید در این زمینه مشکل‌گشا باشد، نه اینکه بر سر راه تاسیس و راه‌اندازی یک بنگاه خصوصی کوچک، موانع بزرگی قرار دهد. یکی از مهمترین موانع موجود سر راه خصوصی‌سازی، قوانین و مقررات و ساختارهای دولت است. بنابراین ایجاد فرهنگی که حامی خصوصی‌سازی باشد، نیازمند صرف تلاش و هزینه زیادی است و این امر می‌تواند از طریق مطالعه تجربه کشورهای موفق در زمینه خصوصی‌سازی تسهیل شود. در یک کلام می‌توان گفت خصوصی‌سازی، آمادگی فرهنگی، مالی، ساختاری و فرایندی بخش خصوصی در جامعه را می‌طلبد.

که دارای قابلیت‌های لازم هستند، برای استخدام در این نوع شرکت‌ها استفاده کرد. به عبارتی، شرکت‌های خصوصی به جای تامین نیرو از مهندسان بیرونی، از مهندسان داخلی که قابلیت بیشتری دارند، می‌توانند استفاده کنند.

البته شایان ذکر است این شرکت‌ها معمولاً از مهندسان باتجربه استفاده کرده و از افراد بیکار یا غیرمفید استقبالی نمی‌کنند. در این میان افرادی که قابلیت‌های چندانی ندارند و نمی‌توانند مفید واقع شوند، برکنار می‌شوند و این امر تنش ایجاد می‌کند، زیرا کارمندی که زمانی رسمی بودند و پشتوانه محکمی داشتند، در شرکت‌های خصوصی نمی‌توانند از چنین موقعیت و پشتوانه‌ای برخوردار شوند.

من قبول دارم که در فرایند خصوصی‌سازی با مشکلاتی روبرو هستیم، اما این مشکلات لاینحل نیستند که به خاطر آنها از این جریان صرف‌نظر کنیم.

■ به نظر شما آیا قراردادهای کوتاه‌مدتی که در بخش خصوصی به وجود می‌آید منجر به کاهش تعهد و هویت سازمانی می‌شود؟

سازمان‌ها به این دلیل از قراردادهای کوتاه‌مدت استفاده می‌کنند که صلاحیت افراد برای انجام کار را مشخص کنند. در نتیجه افراد کارآمد را حفظ می‌کنند و قرارداد افرادی را که کارایی چندانی ندارند، تمدید نمی‌کنند.

چنین امری از روی عناد نیست، بلکه به دلیل تفاهم بین طرفین است. مسئله تفاهم بین کارگر و کارفرما را نباید فراموش کرد. چنانچه این تفاهم عاقلانه باشد هر دو طرف از آن منتفع خواهند شد. بنابراین علت فقدان تعهد و امنیت شغلی، کوتاهی زمان استخدام نیست، بلکه تبعیض در محیط‌های کاری است که بر چنین امری دامن می‌زند و باید برای حل چنین مشکلی اقدام کرد.

با ایجاد یک محیط رقابتی، دیگر تبعیضی وجود نخواهد داشت، زیرا در یک محیط رقابتی از طریق انتخاب بهترین افراد می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت. در حال حاضر چون رقابتی وجود ندارد، تبعیض پیش می‌آید. چنانچه رقابت به وجود آید این

با ایجاد یک محیط رقابتی، دیگر تبعیضی وجود نخواهد داشت، زیرا در یک محیط رقابتی از طریق انتخاب بهترین افراد می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت



تعامل دوسویه مدیریت منابع انسانی و اصلاح الگوی مصرف

گفت‌وگویی اختصاصی با دکتر بهروز دری، عضو هیات علمی و دانشیار دانشگاه شهید بهشتی

دکتر بهروز دری دانش آموخته در رشته مدیریت صنعتی هستند. ایشان در طول دو دهه فعالیت تخصصی و تعامل نزدیک با صنایع بزرگ کشور، صاحب تجربه و نظرات کاربردی در حوزه مدیریت منابع انسانی می‌باشند. تدریس در مقاطع مختلف تحصیلی به ویژه ارائه درس "بررسی مسائل نیروی انسانی در صنعت" در مقطع کارشناسی ارشد، از جمله فعالیت‌های تخصصی ایشان در حوزه منابع انسانی در دانشگاه است. انجام پروژه‌های مختلف، ارائه خدمات مشاوره تخصصی، تالیف و تدوین کتب و مقالات متعدد، ابتکار عمل در تدوین نظام جامع منابع انسانی و نظام جانشینی و پرورش مدیران از جمله تلاش‌های حرفه‌ای و تخصصی ایشان می‌باشد. دکتر دری هم‌اکنون معاون اداری و مالی دانشگاه شهید بهشتی است. نظر به اهمیت نقش منابع انسانی در اصلاح الگوی مصرف، تبیین نقش نظام، رویه‌ها و مقررات حوزه منابع انسانی در شکل‌گیری تفکر و بینش استفاده از منابع محدود سازمان در پاسخگویی به نیازهای متنوع، موضوع اصلی گفتگویی بوده است که در ادامه خلاصه‌ای از این گفتگو آورده شده است.



■ نقش و جایگاه حوزه و مدیریت منابع انسانی در موضوع اصلاح الگوی مصرف را چگونه ارزیابی می‌کنید؟
ابتدا لازم است موضوع اصلاح الگوی مصرف را با رفتار مصرف‌کننده مرتبط کنیم. رفتار مصرف‌کننده آن‌گونه فعالیت‌های فیزیکی، احساسی و ذهنی است که افراد به هنگام تامین نیازهای خود و چگونگی استفاده از خدمات بروز می‌دهند. مصرف‌کننده در واقع یک واحد تصمیم‌گیری است که در جهت دستیابی به رضایت و بهبود سبک زندگی به جمع‌آوری اطلاعات و پردازش آنها در پرتو موقعیت موجود می‌پردازد.
رفتار مصرف‌کننده تابعی از چندین متغیر از جمله مواردی همچون برانگیخته بودن، دربرگیرنده فعالیت‌های زیاد، وجود یک فرایند، متفاوت بودن از از حیث زمان بروز و پیچیدگی آن، وجود نقش‌های مختلف، تاثیرپذیری از عوامل خارجی و رفتارهای مختلف ناشی از تفاوت‌های فردی است. از این‌رو الگوی بهینه مصرف نیازمند تعریف مجموعه‌ای از نظام‌ها و رویه‌های رفتاری است. بحث اصلاح الگوی مصرف که امسال از جانب مقام معظم رهبری مطرح شده و سرلوحه فعالیت سازمان‌های کشور قرار گرفته است، برای اجرا، نیاز به نوعی تغییر نگرش و رفتار نسبت به مصرف منابع متنوع و محدود کشور دارد.
باید به این مسأله مهم توجه داشته باشیم که منابع کشور محدود و نیازهای آن نامحدود و متنوع است. برای برقراری رشد و توسعه پایدار در کشور، باید بین منابع محدود و نیازهای نامحدود تعادل برقرار شود.

الگوی مصرف صرفاً به یک اراده شخصی بر نمی‌گردد و به خرد جمعی در سطح کلان نیاز دارد. با فرض اینکه سیاست‌های کشور و برنامه‌های کلان با این نگاه تنظیم شود، سازمان‌ها با تأثیرگیری از آن، می‌توانند سیستم‌ها و فرایندهای خود را در جهت رعایت صرفه‌جویی، تنظیم مجدد کنند. به این معنا که از بعضی فعالیت‌های زائد و سیستم‌های موازی جلوگیری کنند تا فرایند منطقی تجمیع امکانات برای پاسخگویی به نیازهای سازمان‌ها به درستی انجام شود.

پس اصلاح الگوی مصرف، نیازمند اعمال سیاست‌های متناسب با این موضوع و ایجاد هماهنگی در دستگاه‌های مختلف کشور در این راستاست. به فرض اینکه این سیاست‌ها بین و روشن باشد، می‌توان از مجموعه‌های خرد و کلان سازمان‌های دولتی و خصوصی انتظار کاهش مصرف داشت.
نقش مدیریت منابع انسانی در این موضوع از این جهت حائز

■ به نظر شما مدیریت منابع انسانی چگونه می‌تواند در اصلاح الگوی مصرف نقش اساسی ایفا کند؟
سیاست‌گذاری‌های مناسب در کشور می‌تواند بهترین محمل نگاه کلان برای تنظیم الگوی مصرف باشد. تنظیم