

نیروی انسانی

زیربنای توسعه

گزارشی از گردهمایی پژوهشگران منابع انسانی

و این سبب ۳ میلیون بیکار امروز شد. که امروزه ما باید پاسخ آن را بدهیم. متأسفانه آزمون و خطا در کشور ما مشکلات بسیاری را ایجاد کرده است.

وی ادامه داد: ما به لحاظ نیروی انسانی و متخصص، کمبودی در جامعه احساس نمی کنیم اما در جامعه ما کسی به حرف متخصصین توجهی نمی کند. دولتهایی که منبع درآمد آنها از نفت است خود را ارباب همه می دانند و به دلیل اینکه مخارج جامعه را به عهده می گیرند خود را فرمانروا می دانند.

حدود ۷۰ سال از تصویب قانون کار در کشور ما می گذرد اما هنوز هم هیچ کدامان در جایگاه خود قرار نگرفتیم. زیرا برنامه ریز و تشکیل دهنده تشکل ها دولت است از طرفی ۸۰ درصد از صنایع و امور مربوط به تولید نیز در دست دولت است. و بالطبع نقش کوچک بخش خصوصی در عرصه اقتصادی تحت فشار آن ۸۰ درصد می باشد. و تصمیمات دولت در خصوص قانون کار متوجه ۸۰ درصد کارگران خود است و جایگاهی برای اظهارنظر کارفرمایان و مدیران بخش خصوصی وجود ندارد و مدیریت کلان منابع، کمبودها را به مدیریت پایین یعنی کارورزان و کارگران تحمیل می نماید.

وی همچنین با بیان این مطلب که روابط کار شدیداً متأثر از نظام ها و خرده نظام هاست، اظهار داشت:

سازماندهی امور باید در راستای پرورش نیروی انسانی باشد و مدیران باید به بهره وری اهمیت دهند. و زمانی که صحبت از پلکانی نمودن دستمزدها

نبوده و مشکلاتشان از بیرون واحد به آنها تحمیل شده است و به نگاه مدیریت کلان منابع بر می گردد.

ما امروز ۳ میلیون بیکار در جامعه داریم که مدیریت منابع انسانی را دچار اشکال می کند و ما با این تعداد متناوب بیکار که هر سال یک میلیون به آن اضافه می گردد نیاز به سرمایه گذاری در این زمینه داریم و با توجه به منابع زیاد در کشور با یک مدیریت صحیح، بخش اعظم این مشکلات حل می شود.

در اوایل انقلاب که آغاز برنامه ریزی در کشور بود، خوشبختانه با توجه به آگاهی مدیران سازمان برنامه آن روز، بخشی را در برنامه چند ساله، در خصوص نیروی انسانی و اشتغال مطرح کردند. و مسئولیت آن بر عهده وزارت کار و امور اجتماعی قرار گرفت. اما با کمال شگفتی معاون اشتغال وزارت کار در مورد این طرح گفت: هر آنکس که دندان دهد نان دهد!

و امور اجتماعی و از پایه گذاران نظام طبقه بندی مشاغل کارگری است. همچنین تدوین دایره المعارف بهداشت کار در ۵ جلد از کارهای وی به شمار می رود.

نگاه سیاسی به قانون کار

خواجه نوری با بیان اینکه نباید به مدیریت منابع انسانی و مدیریت روابط کار به صورت جزیره‌ای نگاه کنیم گفت: نیروی انسانی محور حرکت در هر جامعه است و در جامعه ای که مدیریت منابع به طور اعم مورد توجه باشد در واقع کارکرد و عملکرد مدیریت منابع انسانی نیز جایگاه خود را پیدا خواهد کرد. روابط کار و مدیریت منابع انسانی نشأت گرفته از مدیریت منابع است و باید فضایی در جامعه باشد که بازیگران بخش روابط کار و مدیریت منابع انسانی در آن فضا بتوانند نفس بکشند، کار کنند و نوآوری داشته باشند.

امروزه کارگران و کارمندان، دچار چالش هایی هستند که این چالش ها ناشی از روابط خود آنها

امروزه با رشد پر شتاب شرکت ها و حضور آنها در تجارت جهانی، تاثیر منابع انسانی بیشتر از گذشته در پیشبرد اهداف شرکت ها نمایان شده است، چنان چه منابع انسانی را مهم ترین رکن و سرمایه هر سازمان دانسته اند و شناخت جایگاه منابع انسانی و کشف گهرهای نهفته در آن مهم ترین مسئولیت مدیران و رهبران سازمان ها عنوان شده است.

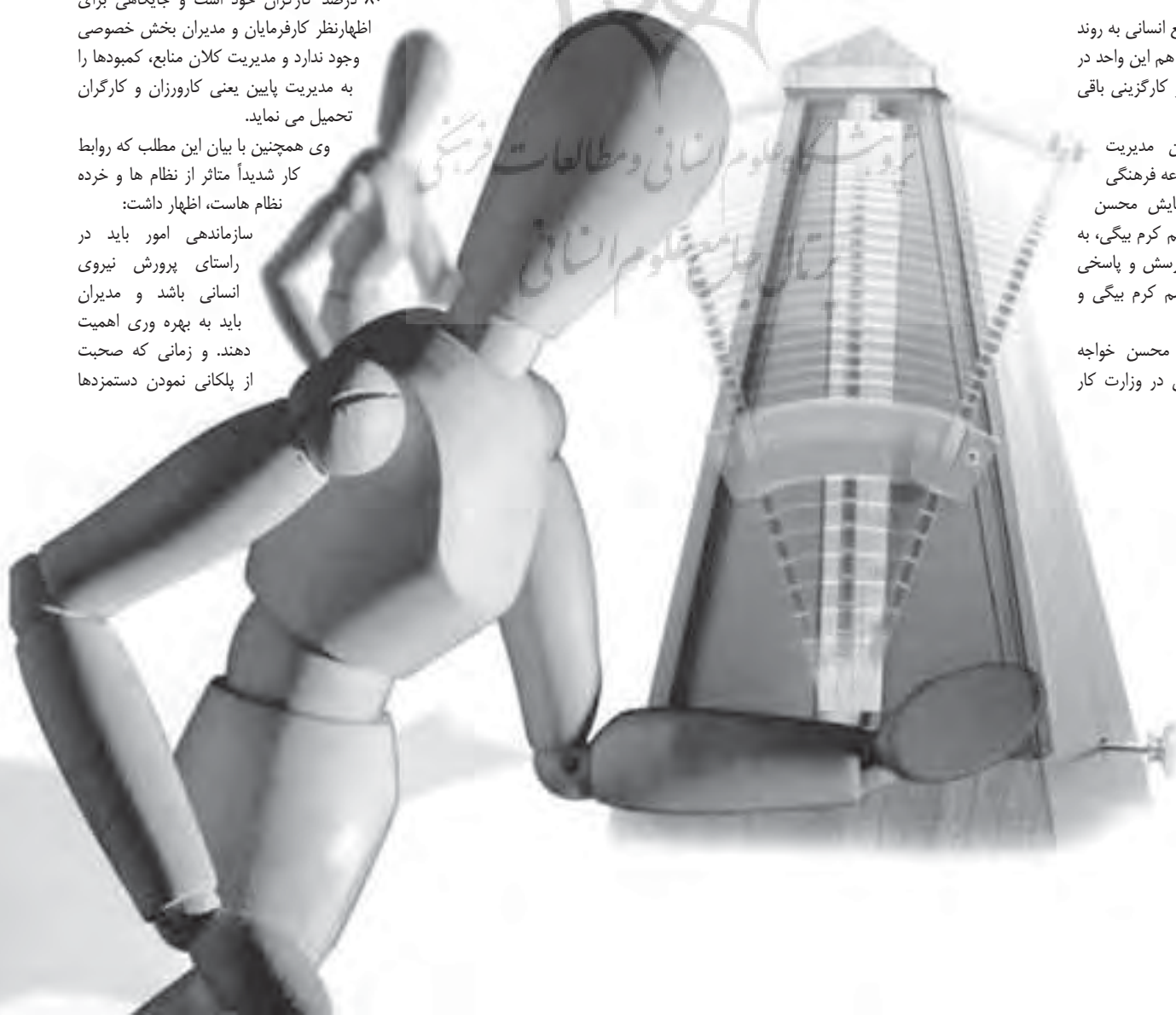
تجزیه و تحلیل شغل، طراحی شغل و طبقه بندی مشاغل، برنامه ریزی منابع انسانی، جذب و استخدام سیستم اطلاعات منابع انسانی، تنظیم روابط کار، اجتماعی سازی، ارزیابی عملکرد، حقوق و دستمزد، انضباط، پژوهش و رشد نیروی انسانی، ایمنی و بهداشت و پاداش از وظایف یک مدیر منابع انسانی است.

جک ولش معروف ترین مدیر قرن بیستم در خصوص نقش و اهمیت مدیریت منابع انسانی می گوید: ده سال تمام بازوی توانای انجام کارهایم، مدیر منابع انسانی من بود.

متأسفانه در کشور ما مدیریت منابع انسانی به روند پیشین خود ادامه می دهد و هنوز هم این واحد در حد کارهای اداری و استخدامی و کارگزینی باقی مانده است.

نخستین گردهمایی پژوهشگران مدیریت منابع انسانی سوم تیرماه در مجموعه فرهنگی طرشت برگزار شد. در این همایش محسن خواجه نوری، داود مددی، ابوالقاسم کرم بیگی، به ایراد سخنرانی پرداختند. جلسه پرسش و پاسخی نیز با شرکت یدا، آرونه، ابوالقاسم کرم بیگی و محسن رضایی ملک برگزار شد.

اولین سخنران کلیدی همایش محسن خواجه نوری با ۱۶ سال سابقه مدیریتی در وزارت کار





می کنند بی انگیزگی را در بین کارکنان به وجود می آورند.

در طرح پلکانی، کسانی که حقوق بالا دریافت می کنند اضافه کاری کمی به آنها تعلق می گیرد و افراد با حقوق پایین، اضافه کاری بیشتری دریافت می نمایند. این موضوع در افرادی با رتبه بالا این احساس را به وجود می آورد که سال ها دانشگاه و درس و تجربه مجازاتش بر خورد پلکانی با اوست و افراد با حقوق کم دیگر انگیزه ای برای پیشرفت ندارند.

تازمانی که در روابط سه جانبه کار (کارفرما - دولت - کارگر) دولت نقش پر رنگ را دارد. روابط کار نیز به صورت کدخدا منشی و ریش گرو گذاشتن ادامه خواهد داشت.

بحث روابط کار از سال ۶۹ به بعد بسیار چالش برانگیز شد، عده ای علیرغم مشکلاتی که ایجاد می شد به شدت با آن به مخالفت پرداختند، اما هنوز هم بحث تغییر و اصلاح قانون کار وجود دارد.

متأسفانه نگاه ما به قانون کار، سیاسی شده است و هر چه ما فریاد زدیم که هر قانونی که انسان نوشته قابل اصلاح و تغییر، متناسب با شرایط روز است؛ کسی توجهی نکرد.

عده ای برای آنکه نامی به عنوان کارشناس داشته باشند در روزنامه ها و رسانه ها در رابطه با قانون کار صحبت کردند از طرفی عاشقان سینه چاک قانون کار نیز پادزهرهای مربوط به خود را مطرح نمودند تا به اینجا رسیدیم که پس از این سال ها هنوز راجع به قانون کار تغییری ایجاد نشده است. وی با اشاره به اینکه برخی از موارد قانون کار متأثر از مقاله نامه های بین المللی است، گفت:

امروز بحث قرارداد موقت، مطرح است. این نوع قرارداد معلول نتیجه گیری هایی است که ما در وزارت کار و قانون کار در مورد آن پافشاری می کنیم. زیرا در گذشته که در شرایط خوب اقتصادی بودیم، کارگران خواستار قرارداد موقت بودند تا پیشرفت بیشتری داشته باشند. اما در جامعه امروز و با سه میلیون بیکار، افراد با این نوع قرارداد مخالف هستند.

خواجه نوری در ادامه با تاکید بر نقش سرمایه گذاری در ایجاد اشتغال در کشور بیان نمود: بحث امنیت اقتصادی و اجتماعی و قضایی از موانع سرمایه گذاری به شمار می روند به گفته برخی ۸۰۰ میلیارد دلار سرمایه در آمریکا در اختیار ایرانیان است اگر یکی از اینها به ایران بیاید، اسم فرزند خود را باید از مامور ثبت بپرسد و برای کالای خود نمی تواند اسم مورد علاقه اش را بگذارد و همینطور مشکلات بزرگتر، اینها همه از موانع سرمایه گذاری آنها در ایران است. از موارد

استخدام موقت در تمام دنیا وجود دارد و تحمیل کارفرما و کارگر با روح آزادی تعاملات اجتماعی ناسازگار است. این آزادی در انعقاد قرارداد کار در تمام دنیا است و در اصل ارتباط میان کارگر و کارفرما با قرارداد کار است. واگر مفادی مغایر با قانون کار نداشته باشد؛ لازم الاجرا است و نمی توان آن را از قانون حذف کرد. اما اینکه در پوشش قرارداد موقت اجحافتی صورت می گیرد، بر کسی پوشیده نیست.

باید تضمین شغلی کارگر را جامعه تضمین کند نه کار فرما. زیرا یک کارفرما نیز احتمال ورشکسته شدن دارد، اگر نظام حمایتی به صورت مطلوب کارگر را تامین کند، دیگر نگرانی بابت کارگران وجود ندارد.

توانمندی های افراد تضمین کننده امنیت شغلی

همچنین در ادامه محسن رضایی ملک از مسئولین اجرایی همایش در خصوص قرارداد موقت گفت: در تمام دنیا به این نتیجه رسیده اند که با غنی سازی توانمندی های افراد امنیت شغلی ایجاد می گردد. و امنیت شغلی به معنی ماندن در یک سازمان نیست. زمانی که یک کارگر توانایی های بالا را کسب کرد، امنیت شغلی نیز به دست آورده است، اما امروزه به دلیل وضعیت بیکاری در کشور همه به دنبال ثابت ماندن در کار هستند.

عدم توجه قانون کار به سنت های الهی

مهندس داود مددی مدیر عامل تامین اجتماعی با بیان این مطلب که انسان سالم و دارای تامین اجتماعی، محور توسعه است افزود: نظام کیفی بهره ور در یک سازمان بر روی سه پایه ای استوار است که پایه های آن، ساختار، تکنولوژی و نیروی انسانی است و نیروی انسانی پلی است که ساختار را به تکنولوژی پیوند می زند. و سازمانی که برای نیروی انسانی خود وقت نگذارد سازمان مرده ای است. به گفته یکی از کارشناسان غربی، ژاپنی ها هر کدام یک بردار کوچک و ایرانیان یک بردار بزرگ هستند. ژاپنی ها توانستند با جمع این بردارهای کوچک، یک بردار بزرگ شوند. اگر روزی بردارهای بزرگ بر روی هم سوار شوند؛ اتفاقات بزرگ تری خواهد افتاد.

ضعف ما نه تنها در مدیریت منابع انسانی بلکه در قسمت های دیگر نیز نهفته است. چرا تمام غربی ها در چین سرمایه گذاری می کنند اما در ایران نه! با وجود منابع انسانی هوشمند و طبیعی و انرژی فراوانی که در اختیار داریم.

ما برای ایجاد اشتغال به مسائل فرعی می پردازیم. به عنوان مثال برای تولید بیشتر، نرخ بیمه را بالا می دانیم، کدام کارفرما به دلیل نرخ بیمه، اشتغال ایجاد نمی کند. یا اینکه ماده ۴۹ برنامه سوم تا ماه ۱۰ برنامه چهارم را تدوین می کنیم و کارفرمایانی که ایجاد اشتغال کنند را از پرداخت حق بیمه کارفرمایی معاف می کنیم. بر طبق مطالعات من، این قوانین هیچ گونه تاثیری در ایجاد شغل نداشته است.

علت تمام این مشکلات این است که قانون کار ما منطبق بر سنت ها و قوانین الهی نیست و به فطرت انسانی توجهی ندارد.

وی با بیان این موضوع که علت نبود اشتغال در کشور عدم سرمایه گذاری است گفت: بالطبع با این عدم سرمایه گذاری و نبود اشتغال، انسان جایگاه و ارزش واقعی خود را پیدا نمی کند. انسان ها زمانی رشد می کنند که در جایگاه واقعی خود باشند.

یک مدیر منابع انسانی کسی است که با انگیزه عمل می کند و انگیزه های افراد را نشانه گیری نماید. اشکال عمده قانون کار ما این است که

به سنت های اصیل الهی توجهی نکرده است. بالاترین عقد در حوزه زندگی انسان، عقد زناشویی است که در آن طلاق وجود دارد، اما در قانون کار چنین چیزی وجود ندارد.

باید در وضع قوانین، سنت های الهی را در نظر گرفت، هیچ کارفرمایی، کارگر خوب خود را از دست نمی دهد چرا که کارگر باعث پیشرفت در کار می شود.

از سال ۶۹، تعداد کارگران رسمی رو به کاهش گذاشت و تعداد قراردادهای موقت افزایش پیدا کرد عامل اصلی بهره وری، ثبات شغلی است، اگر کارگر و کارمند در یک زیرمجموعه امنیت نداشته باشند؛ یک مدیر نیروی انسانی موفق نیست. و با وجود تلاش مسئولین برای این اصلاحات، برخی از جریانات سیاسی مانع انجام این کار هستند.

یک مدیر منابع انسانی خوب و یک سازمان بهره ور تنها به یک عامل بستگی ندارد. عوامل متعددی در این جریان دخیل هستند، نباید فقط به بعد روابط کار و یا سرمایه گذاری و انگیزش توجه کنیم. عنصر منابع انسانی است که سرمایه های ما را بهره ور می کند. همان طور که ما چندین نوع ماشین آلات را وارد کردیم اما به دلیل نبود نیروی انسانی متخصص، اینها به بهره برداری نرسیدند.

وی در ادامه به نقش تامین اجتماعی اشاره کرد و گفت: امروزه به جز سلامت جسمی در فرد، سلامت روح و روان نیز مورد توجه است. منابع انسانی در دنیا به جایی رسیده که کارگر باید در محیط کار از تنش های بیرون از این محیط خارج شود. ما چه برنامه ای برای تنش زدایی در افراد داریم.

آیا استرس های کارگران مثل از کار افتادگی، آینده، بیماری و حقوق آنها را در نظر می گیریم. علت تخلفات دستگاه های اداری در زمینه رشوه گیری همین ترس از آینده شغلی است زیرا این ترس سبب می شود تا فرد به فکر کسب درآمد برای دوران بازنشستگی خود باشد. اما اگر تامین اجتماعی خوب عمل کند، آرامش روانی را برای فرد به وجود می آورد.

ایمنی در محیط کار، نیز از جمله موارد مهم در تامین اجتماعی است، ما آمار تلفات ناشی از عدم رعایت اصول ایمنی را هر سال انتشار می دهیم، واقعاً آمار وحشتناکی است. و علاوه بر هزینه تامین اجتماعی، هزینه بیشتری را نیز بر عهده جامعه می اندازد. از مدیران تقاضا دارم تا به نیروی انسانی از لحاظ حفظ و مدیریت مسائل ایمنی توجه داشته باشید.

تأمین اجتماعی در کشور ما، سابقه ۲۵۰۰ ساله دارد و سنگ نیسته هایی که در شیراز کشف شد نشانگر این امر است که برای تمام اقشار جامعه تسهیلاتی در نظر گرفته شده بود.

بنابراین کشور ما از پیشستاز ترین کشورها در زمینه تامین اجتماعی است. متأسفانه به طبع برخی کج فهمی ها پس از انقلاب، ما بحث تامین اجتماعی را با حمایت های اجتماعی اشتباه کردیم.

تعهد بیمه در قبال کسی است که حق بیمه را پرداخت می کند. ولی مساعدت اجتماعی را دولت می پردازد و از منابع مالی افراد و با مساعدت دولت تامین می شود.

در دولت نهم هیچ قانونی مغایر با اصول بیمه ای تصویب نشده است و امیدواریم تا قانون بازسازی و نوسازی در دوره اخیر عملی شود زیرا دولت سهم مشارکت خود را به درستی پرداخت نمی کند. با توجه به نرخ بالای تورم در کشور که با نرخ اعلام شده آن تفاوت فاحشی دارد باید در مشاغل به خصوص در قشر پایین تر؛ رفاه بیشتری به وجود آوریم.