

سرباره، کار می آفرسد، نه سازه، کار

گزارشی از برگزاری چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی

اشاره:

منابع انسانی یکی از مهمترین ارکان رشد و توسعه اقتصادی کشورهای در حال رشد می باشد. بنا بر آمارهای رسمی ارائه شده از سوی وزارت کار، نرخ بیکاری بالغ بر ۷۵ درصد افراد جویای کار و بالغ بر همین میزان افرادی که متصدی مشاغل گوناگون هستند، فاقد مهارت های لازم در حوزه کسب و کار مربوط به خود می باشند. بطوریکه این فقدان مهارت حتی گریبانگیر فارغ التحصیلان دانشگاهی که درصد بیشتری از افراد جویای مشاغل را نیز تشکیل می دهد شده است. گذشته از مباحث مربوط به آموزش های مورد نیاز منابع انسانی و میزان مهارت ایشان در مشاغل مربوطه، سبک مدیریت و رهبری منابع انسانی، کیفیت منابع انسانی، بهره وری این منابع، تفویض اختیار و سایر مسائل مدیریتی دیگر در بهبود وضعیت منابع انسانی که یکی از مهمترین مقولات مدیریتی در دنیای پیشرفته کنونی است موثر خواهد بود. چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی دوم تیر ماه در سالن همایش های بین المللی رازی برگزار شد. خلاصه عناوینی که در خصوص منابع انسانی در این کنفرانس مورد توجه و بررسی قرار گرفت به شرح زیر است: مهندسی اخلاق و توسعه منابع انسانی، نقش توسعه منابع انسانی در رقابت جهانی، برند منابع انسانی، توسعه منابع انسانی و منابع انسانی توسعه یافته، تأثیر اصل ۴۴ قانون اساسی در توسعه منابع انسانی کشور، نقش توسعه منابع انسانی در ارتقای بهره وری، خلاقیت، نوآوری و کیفیت زندگی کاری.

چالش های توسعه منابع انسانی

در ابتدا مهندس عباس غفاری- دبیر کنفرانس- اظهار داشت: از زمان تشکیل اولین کنفرانس و بنابر نیازها و ضرورت هایی که در کشور وجود داشت، نیاز به تمرکز در حوزه توسعه منابع انسانی به چشم می خورد، کنفرانس توسعه منابع انسانی با این اهداف برگزار شد:

- ۱- نشر و گسترش دانش توسعه منابع انسانی
- ۲- توسعه و ترویج نگرش تخصصی و علمی به توسعه منابع انسانی
- ۳- معرفی آخرین دستاوردهای علمی در این حوزه
- ۴- تبادل تجربیات موفق

کمیته علمی کنفرانس یکی از ویژه ترین کمیته های علمی کشور است که مجموعه ای از صاحب نظران دانشگاهی، سازمان ها و بنگاه های صنعتی و اقتصادی در آن حضور دارند و شاید ۴۰ نفر از اعضای این کمیته این محورها را انتخاب کرده اند:

نقش منابع انسانی در تحقق اهداف چشم انداز برنامه پنجم و اصل ۴۴ قانون اساسی چالش های توسعه منابع انسانی رویکردهای نوین منابع انسانی، به نقش توسعه منابع انسانی در تعامل با فلسفه، اخلاق و مبانی دینی.

نقش مدیریت منابع انسانی در چابکی، فعالی و جهانی شدن سازمان ها ریاست این کنفرانس بر عهده مهندس قلعه بانی و شورای سیاست گذاری بر عهده انجمن منابع انسانی و دبیر کمیته علمی آن دکتر علایی می باشد. این کنفرانس متشکل از ۴۰ نفر اعضای علمی و اجرایی است.

۲۰۵ اصل مقاله در این کنفرانس دریافت شده که سابقاً (در کنفرانس اول و دوم) خلاصه مقالات دریافت و از میان آنها مقالات جهت ارائه انتخاب می شد اما اکنون اصل مقالات ارائه می شود که این امر موجب داوری بهتر و مؤثرتر خواهد بود. از میان ۲۰۰ مقاله و تجربه، ۵۰ تجربه برتر

شرکت ها و از بین مقالات ۴۲ مقاله تحت عنوان سخنرانی، مقالات توسعه ای و کارگاه های جنبی ارائه خواهند شد.

در این دوره از کنفرانس، ۶۴ درصد مدیران و ۱۵ درصد کارشناسان هستند و به این ترتیب ۷۹ درصد از شرکت کنندگان را سازمان های کشور تشکیل می دهند. ۹ درصد اساتید و اعضای هیات علمی و ۱۲ درصد دانشجویان و دانش پژوهان که به این ترتیب ۷۹ درصد سازمان ها و ۲۱ درصد دانش پژوهان را تشکیل می دهند.

عناوین مقالات منتخب از شرکت ها و دانشگاه ها در حوزه های مختلف منابع انسانی:

- ۱- برون سازی منابع انسانی در ساختارهای نوین
- ۲- اثر بخشی سیستم های اطلاعات در حوزه منابع انسانی
- ۳- آسیب شناسی ارتباطات داخلی در شرکت ها
- ۴- رابطه هوش عاطفی مدیران با جوسازی و تأثیر آن بر پیاده سازی فرهنگ سازمانی

۵- آماده سازی کارکنان برای آینده عناوین کارگاه های آموزشی: طراحی و تکمیل مدل جامع منابع انسانی مدیریت کارگاه های دانشجویان ارتقای بهره وری نیروی کار

برنامه ریزی و شناسایی تاثیر عوامل ضدانگیزه موثر در کاهش رضایت شغلی کارکنان شرکت فولاد

افزایش بهره وری با استفاده از تکنیک ۲۰ کالبد شکافی استرس به عنوان عمل بازدارنده ارتباطات مدیران

نقش مدل های ذهنی در مدیریت منابع انسانی مدل کاربردی، مدل نظری و عملی آموزش توسعه منابع انسانی

مدل انتزاعی توسعه مدیریت منابع انسانی ایران ارزیابی و اثربخشی منابع انسانی با توجه به کارکرد متوازن منابع انسانی

حاکمیت بازار با کمک کاهش هزینه مهندس احمد قلعه بانی- رئیس کنفرانس، معاون

وزیر صنایع و معادن و رئیس هیات عامل سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران - گفت: برگزاری این کنفرانس امکانی برای گفتگو و تعامل میان دانش پژوهان و مدیران سازمان ها است و امیدوارم تداوم آن منجر به تبیین مسائل خرد و کلان کشور در زمینه توسعه منابع انسانی و ارائه راه حل های علمی و کاربردی گردد.

این تعامل اثر بخشی می تواند به ارتقاء سطح دانش مدیریت منابع انسانی در کشور و ارتقای سازمان ها در مسیر توسعه منجر گردد. حضور گسترده و فعال در بخش های مختلف صنعتی، تجاری و خدماتی در کنفرانس منجر به جذب همراهی جمع زیادی از سازمان ها، شرکت ها و تبادل تجربیات بزرگ و مفید وزارت خانه ها و بنگاه ها در زمینه منابع انسانی گردیده و در کل این کنفرانس یکی از شاخص ترین همایش های ملی کشور است.

اقتصاد جهانی در حال حاضر با دو پدیده اقتصاد فرا صنعتی و جهانی سازی روبروست. از جمله دیدگاه های اقتصاد فرا صنعتی و دانش محور، اولویت حضور رایانه، الکترونیک و فن آوری های پیشرفته می باشد که هم موجب گسترش نقش دانشگران در خلق دانش شده و هم در فعالیت های اقتصادی، حلالی بنیادی در چگونگی تولید ثروت ایجاد شده است.

سازمان های برتر دنیا به دنبال شکار مغزها در سراسر جهان هستند و زمینه و امکان استفاده از بهترین استعدادها به عنوان بهترین محورها در حوزه کسب و کار را دنبال می کنند. از سوی دیگر با پدیده جهانی سازی روبرو هستیم. مرزهای جغرافیایی در هم نوردیده شده و رقابت در عرصه اقتصاد به شدت سازمانها را به ایجاد زمینه رقابتی نسبت به یکدیگر مجبور ساخته و این تاثیر تنها بر کشورهای صاحب ثروت و قدرت نیست، کشورهای در حال توسعه نیز از شبکه جدید اقتصادی تاثیر پذیرنده طوری که بنگاه های اقتصادی ابقاء می شوند تا با کاهش هزینه حاکمیت بازار را حفظ کنند. قوانین جهانی به نفع بنگاه های سرمایه گذاری و بازارهای سرمایه در ابعاد جهانی گسترش یافته و صاحبان سرمایه در جهان به سرعت سرمایه خود را به کالا و خدمات

مناسب و با ارزش افزوده بالا در جهت جلب مشتری تبدیل می کنند.

توسعه منابع انسانی از دو دیدگاه نوین قابل مقایسه است که دیدگاه سنتی منابع انسانی را هزینه، و دیدگاه علمی آنرا دارایی و منبع پرورش می داند.

مدیر منابع انسانی در کارکرد سنتی، پشتیبانی از کارکنان را بر عهده دارد اما در دیدگاه نوین، وظیفه راهبردی برای تصمیم گیری ها به شمار می رود. در دیدگاه سنتی مسائل مدیریت منابع انسانی متمرکز بر تصمیم هاست اما در دیدگاه نوین تمرکز اصلی بر دستاوردها می باشد.

امروزه تمام مدیران سازمان ها شاخص توسعه منابع انسانی را به عنوان یک مولفه مهم در نظر می گیرند. در سال های اخیر شاخص های رقابتی در عرصه بین الملل بر کاهش هزینه منابع انسانی و تجدید نظر بر برون سپاری متمرکز شده که این امر با افزایش کیفیت محصولات و نیازمندی نیروی انسانی هوشمند و کارآمد امکان پذیر است. در واقع نیروی انسانی هوشمند و کارآمد موتور اصلی موفقیت به شمار می آید. نتایج تحقیقات در چند کشور موفق شرق آسیا نشان می دهد مهمترین راهبردهای سرمایه گذاری از این قرار است:

سرمایه گذاری در تقویت ابزارهای نرم افزاری سرمایه گذاری در تقویت مدیران و نیروهای متخصص سرمایه گذاری در بخش تحقیق و توسعه و انتقال فناوری ها که یکی از ارکان مهم توسعه در کشورهای شرق آسیا، سرمایه گذاری در بخش منابع انسانی است.

با توجه به آمار سرمایه انسانی ۶۷ درصد نقش ثروت آفرینی در کشورهای توسعه یافته را به خود اختصاص داده، سهم منابع طبیعی صرفاً ۲۲ درصد است و این در حالی است که منابع انسانی در کشور ما با وجود جمعیت جوان و مستعد فقط ۲۴ درصد از ثروت آفرینی را به خود اختصاص داده است.

بهترین مصداق از تصویر آینده ایران چشم انداز ۲۰ ساله است که باید در قالب چهار برنامه ۵ ساله

به عنوان اقتصاد اول منطقه قرار بگیریم. کشور ما با داشتن بیش از ۶۵ نوع ماده معدنی و با در اختیار داشتن ذخیره دوم گاز دنیا و همچنین نیروی جوان ماهر و امکانات خدادادی باید به اهداف این چشم انداز دست یابد. طبیعتاً با توجه به ساختار جمعیت در دهه های آینده این فرصت در کشور تجدید نخواهد شد.

در چشم انداز ۲۰ ساله، مقرر شده که اقتصاد ایران در تعامل فعال با اقتصاد جهان و بین الملل قرار گیرد. در این میان در برنامه چهارم توسعه کشور، رشد اقتصادی کشور ۸ درصد پیش بینی شده که ۲/۵ درصد آن ارتقاء بهره وری کل عوامل اصلاح شده می باشد در نتیجه ۳۱/۳ درصد از تولید ناخالص داخلی به بهره وری می انجامد در این میان رشد بهره وری نیروی کار ۲/۵ درصد پیش بینی شده است که البته هم اکنون با این رقم فاصله داریم و تحقق آن نیازمند همفکری و تلاش دست اندرکاران، خصوصاً مدیران منابع انسانی است. این در حالی است که در این برنامه در حوزه صنعت نیز مقرر شده است یعنی ۳۹/۶ درصد در رشد سالانه، ۱/۲ درصد در رشد صنعت و به طور کلی ۴/۴ از طریق افزایش بهره وری کل عوامل تأمین شود.

در بحث چالش ها باید گفت که برخی چالش های مطرح در سطح کشورهای در حال توسعه وجود دارد مانند افزایش زمان بهره برداری طرح های عمرانی، پایین بودن کارایی سرمایه گذاری ها، وجود ظرفیت های خالی، پایین بودن کارایی مدیریت و عدم استفاده بهینه از نیروی انسانی که از مهمترین عوامل عدم موفقیت کشورها به شمار می رود.

از جمله مسائل اصلی در بهره گیری از سرمایه گذاری ها، دولتی بودن بخش های اقتصادی و صنعتی کشورهاست که به ارائه راهکارهای اساسی نیازمند است. فرآیند خصوصی سازی در ایران با کوچک سازی دولت، تمرکز بر نیروی انسانی و سرمایه گذاری برای توسعه امکان پذیر است و اجرای آن در سطح کشور می تواند در این زمینه بسیار راهگشا باشد. همچنین تأثیرگذاری در فرآیند سرمایه گذاری و تدوین صنعت استراتژی

توسعه منابع انسانی همسو با چشم انداز ۲۰ ساله می تواند موفقیت کشور را تضمین نماید.

کارکنان، منابع اصلی بهبود کیفیت در سازمان ها هستند و مدیران سرمایه هایی ارزشمند که نقش بسزایی در موفقیت یا عدم موفقیت تمام سیستم دارند. مدیران منابع انسانی در تدوین راهبردهای سازمان سهیم هستند و نقش محوری و همسو با تحولات کسب و کار در ارتقاء منابع انسانی و گستردگی آن ایفاء می کنند.

با این نگرش، مدیریت منابع انسانی سیستمی جامع و یکپارچه است که تمام ابعاد سازمان را در بر می گیرد و در دیگر سطوح و بخش های سازمان جاری است و با حفظ حرمت و ارزش کارکنان، ارج نمودن به تلاش و ارتقای توانایی و انگیزه آنها سازمان هایی خلاق، یادگیرنده و منحصراً ایجاد می شوند و ایجاد این سازمان ها در اقتصاد اطلاعاتی جامعه جهانی امروز از ضروریات است.

اگر بخواهیم به نقش های جدید مدیران منابع انسانی در دنیا اشاره کنیم؛ علاوه بر حضور پررنگ در عرصه های مختلف، اثبات ارزش افزوده در زمینه ارزش افزایی است و مهمترین فعالیت مدیران منابع انسانی، درک و تشخیص ظرفیت های مورد نیاز سازمان و اجرای سهم خود است. به عنوان مثال ۷۰ درصد از برنامه های تحقق سازمانها در بخش منابع انسانی از سوی سازمانها حمایت نمی شوند حتی برای تشکیل یک بنگاه اقتصادی و صنعتی باید راهبردی کلان کسب و کار آن تبیین شود و در حوزه منابع انسانی، افراد مناسب کسب و کار را انتخاب، توسعه و نگهداری نمایند.

زمینه ارزش آفرینی در سازمان با ایجاد فرصت های آموزشی و ارزش آفرینی برای آنان آغاز شده و با کمک و بهبود فرآیندها و منطبق با بازارهای جهانی خلق شود. تحقیقات نشان داده است که مدیران منابع انسانی باید در فرآیند تدوین راهبردها، مشارکت موثر داشته باشند و برای توسعه منابع انسانی از زبان کسب و کار استفاده کرده و قابلیت خود را افزایش دهند.

آموزش و پرورش نیروی انسانی در بنگاه ها باید فراگیر باشد و برای تحقق این امر به همکاری



اتومبیل
هوایما
منابع توزیع آب
الکترونیک
رادیو و تلویزیون
کشاورزی
رایانه
تلفن و...

مهندسين می توانند از قدرت خلاقیت و ابتکار خود مدد جسته و مسائل دشوار را جهت آسایش و رفاه بیشتر مردم حل کنند.

مهندسان می توانند با عملکرد صحیح در کاهش آلودگی محیط زیست نقش به سزایی ایفا کنند و با برخورداری از ارزش های انسانی و اخلاق مهندسی، آرامش خاطر، رضایت باطن، و در نتیجه شادی وافر بیافرینند که هدف نهایی زندگی انسان بر روی زمین است.

در حال حاضر ۲۲ درصد دانشجویان کشور در رشته های مختلف مهندسی مشغول به تحصیل هستند و هدف ما پرورش مهندسان با اخلاق انسانی است که با پیشه نمودن آرامش خاطر و شادی وافر نیروی انسانی سبب بهره وری بیشتر شده و در نتیجه باعث بهتر شدن موقعیت اقتصادی بنگاه ها می شوند. بطور کلی سرمایه گذاری در بخش اخلاق مهندسی، ارزش های انسانی و اخلاق حرفه ای را در نیروی کار افزایش داده و سبب بهره وری بالای نیروی کار می شود.

اخلاق شامل صفاتی از انسان که انسان کارهایی را با استفاده از این صفات اخلاقی انجام می دهد، اخلاق مهندسی نیز شامل موضوعات اخلاقی است که به علوم مهندسی مربوط می شود. تنها چیزی که می تواند انسان را به کمال برساند و شکوفا سازد، اخلاق است. هدف از حقوق، برقراری نظم و هدف از اخلاق شادی، سعادت و کمال دنیوی و اخروی است. چنانچه پیامبر مکرم اسلام فرمودند: من برای تجلیل کردن مکارم اخلاقی مبعوث شدم.

وجود اخلاق مهندسی به نیروی کار نشاط می بخشد و نشاط نیروی کار، شاهکار می آفریند در حالیکه سرمایه، کار می آفریند، نه شاهکار.

تولید و اجرای ۵۰ واحد نمایشنامه های مدیریتی
مهندسی اخلاق
دکتر مهدی بهادری نژاد- استاد مهندسی مکانیک دانشگاه صنعتی شریف، چهره ماندگار سال ۱۳۸۰ و عضو پیوسته فرهنگستان علوم جمهوری اسلامی ایران- ابراز داشت: مهندسی اخلاق،

شایستگی ها، برقراری نظام شایسته سالاری، انتخاب مدیران برجسته کشور متناسب با مأموریت و آرمان سازمان آنان از طریق نیازهای آموزشی و توسعه ای مدیران (بر این اساس تاکنون ۲۵۰۰ نفر در قالب مدیران شایسته سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، ارزیابی شده اند.)

دکتر بهادری نژاد:

مهندسان می توانند با عملکرد صحیح در کاهش آلودگی محیط زیست نقش به سزایی ایفا کنند و با برخورداری از ارزش های انسانی و اخلاق مهندسی، آرامش خاطر، رضایت باطن، و در نتیجه شادی وافر بیافرینند که هدف نهایی زندگی انسان بر روی زمین است.

حرفه ای است که دانشی را به مرحله ظهور می رساند و رفاه و آسایش کل بشر مرهون خدمات مهندسی است و اگر به اطراف خود بنگریم به خدمات ارزشمند مهندسان واقف می شویم. بی شک در طراحی، ساخت و تولید و بهره گیری از دستگاه های مختلف، فعالیت های مهندسی از یکسو باعث تامین رفاه و آسایش مردم و از سوی دیگر گسترش انسانها و آلودگی محیط زیست و هدر رفتن منابع و ذخایر زمین شده است. مهندس ابتکار به خرج می دهد و اختراع می کند هم آلاینده و هم آفریننده است. با گسترش مرزهای دانش و ایجاد تخصص های مختلف حوزه خدمات مهندسی بسیار وسیع و مسئولیت مهندسين بیشتر شده است. آکادمی علوم مهندسين امريکا جهت آشنایی با نقش مهندسان در تامین رفاه و آسایش مردم از تعدادی از مهندسين نظر خواهی به عمل آورد که مهمتريين طرح های مهندسی در شکل و اجرا به چه صورت بوده است که بدین ترتیب دسته بندی شد:

- ۱- اجرای طرح مدیران آینده در ۱۷ کشور با هدف تالاشی برای یافتن استعداد های مدیریتی در سازمان ها و شرکت های تابع و برنامه ریزی جهت طراحی کارگاه های آموزشی و پرورشی ایدرو. تغییرات کاربردی سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در توسعه مدیریت و منابع انسانی:
 - ۱- بهینه کاوی فرآیند توسعه منابع انسانی بزرگترین کشورهای جهان
 - ۲- شناسایی دیدگاه های تصویر سازان و متخصصین کشور در جهت توسعه مدیریت کشور
 - ۳- تغییر و بررسی شیوه های انگیزش و طرح پیوندهای اقتصادی و غیر اقتصادی مدیران
 - ۴- اثر بخشی مدیران
 - ۵- نیازسنجی اجرای ارزیابی و اثر بخشی دوره های آموزشی
 - ۶- اثربخشی جبران خدمات مدیران
 - ۷- مستند سازی تجارب سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
 - ۸- طراحی مدل و سنجش حسابداری منابع انسانی
 - ۹- مطالعه چرخه عمر سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران
 - ۱۰- انتظارات رهبران از هیأت مدیره های شرکت ها و سازمان ها
 - ۱۱- بررسی نقش و جایگاه هیأت مدیره در نظام توسعه مدیریت
 - ۱۲- شناسایی مراکز پرورش مدیریت در سطح جهان
 - ۱۳- طراحی نظامی جامع آموزش و پرورش مدیران به روز جهانی
- از دیگر فعالیت های سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران عبارتست از آموزش مدیران این سازمان با هدف توسعه بینش در مقاومت مدیران (برگزارى ۲۶۸ کارگاه، سمینار و دوره آموزشی مدیریت اجرایی و مدیریت پروژه، مدیریت مالی و سمینارهای دیگر)، تربیت ۹۲۶۷ دانش آموخته در دوره های آموزش مدیریت، تهیه و انتشار ۱۲۳ مجله پیام مدیریت با موضوع توسعه مدیریت، تهیه و ارسال ۵۰ عنوان کتاب درسی و مدیریتی و

راهبردی NGOها و مجامع توسعه منابع انسانی نیاز است تا توسعه منابع انسانی در سازمان ها نهادینه شود.

رویکرد سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در توسعه منابع انسانی:

سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، سازمانی دوسویه در چارچوب مأموریتی ویژه برای حمایت از صنعت و اقتصاد خصوصی و دولتی است. سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران با آرمان پیشگامی در جهانی سازی صنایع ایران بر این باور است تا گسترش و نوسازی صنعت کشور در جهت رقابت پذیری در عرصه جهانی را فراهم و ملزومات توسعه صنعتی با هدف تامین منابع انسانی را به انجام رساند. یقیناً جهانی شدن منابع مقدر نیست مگر با ارتقای قابلیت های مدیریتی همپای سازمانهای جهانی به همین دلیل است که سازمان مدیریت صنعتی به منظور تقویت کادر مدیریت صنعتی کشور تاسیس شده و مأموریت آموزش و پرورش حرفه ای را دنبال می کند.

سازمان گسترش با هدف زمینه سازی برای تحقق توسعه صنعت در سطح قابل قیاس با تیراز جهانی، سرمایه گذاری فراوانی در بخش توسعه منابع انسانی دارد که موجب ایجاد موجهای کارمندی در این بخش شده است.

اهداف توسعه مدیریت در سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران:

- ۱- توسعه و تقویت نگرش علمی در محدوده سازمان
- ۲- ارتقاء توانمندی مدیران موجود در ایجاد پتانسیل های مدیریت جدید
- ۳- شناخت ظرفیت ها و توانایی های موجود و حفظ و بهبود قابلیت ها برای پیشگامی در جهانی کردن صنایع ایران

۴- توجه به پژوهش های کاربردی و توسعه ای
۵- تقویت نهادهای مدنی و غیر دولتی
۶- برنامه ریزی جهت تامین و توسعه ظرفیت ها و تواناییهای مدیریت، شناسایی فرصت، تغییرات و منابع لازم در توسعه مدیریت
۷- ایجاد بستر مناسب جهت تقویت و انسجام مدیران صنعتی در برنامه کلان مدیران صنعتی کشور

بخشی از فعالیت های سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران در زمینه فعالیت های انسانی:

- ۱- حمایت از ایجاد کانون مدیریت صنعتی ایران به منظور توسعه ظرفیت های مدیریتی در کشور و مشارکت و انسجام مدیران صنعتی و تاثیر گذاری بر برنامه کلان صنعت کشور
- ۲- کمک به تشکیل انجمن مدیریت منابع انسانی ایران به منظور توسعه دانش منابع انسانی و تاثیرگذاری بر افزایش بهره وری منابع انسانی و توسعه آن در کشور
- ۳- راه اندازی بانک اطلاعاتی مدیران صنعتی و اقتصادی کشور با هدف آگاهی و شناخت در ظرفیت ها و استعداد های مدیران کشور
- ۴- ارزیابی و توسعه شایستگی های مدیران با رویکرد کانون های ارزیابی به مدیران با هدف بستر سازی جهت گسترش فرهنگ بر اساس



در میان همه فعالیت ها، ارائه موثرترین خدمت بی‌ریا، مهمترین فعالیت است. ما در پیشگاه خداوند، در هر زمان و مکان مسئولیم مهمترین و موثرترین خدمتی را که می‌توانیم انجام دهیم، به کسانی است که بیشتر نیازمند این خدمت هستند. مهندس کسی است که خلق می‌کند و شکل و ایده را با محاسبات طراحی کرده با ساخت و نگهداری مواد می‌سازد و در طی این روند از منابع طبیعی مدد جسته و محیط زیست را آلوده می‌کند در نتیجه برای خود و جامعه تولید شغل می‌کند. افتخار مهندسی که از اخلاق مهندسی برخوردار است این است که فکر و ایده اش برای جامعه مفیدتر است زیرا زمانیکه طراحی محاسبات می‌کند ایمنی و سلامت مصرف کننده را بیشتر مد نظر قرار داده و آلودگی کمتر محیط زیست و اتلاف کمتر منابع طبیعی را در پی خواهد داشت نیز ضمن ایجاد شغل، تولید شادی کرده و از خود محبت ساعت می‌کند و رفاه و شادی برای خود، خانواده و جامعه‌اش به بار می‌آورد.

برخورداری از اخلاق، شرط لازم برای پیشرفت صنعتی و توسعه اقتصادی است. مهندسان با داشتن اخلاق، می‌توانند منافع مالی زیاد و شهرت بالا را در مدت کوتاهی کسب کنند و عدم رعایت اخلاقیات اصولاً به چند دلیل می‌باشد:

- ۱- نداشتن آگاهی کافی در مورد کار عمل غیر اخلاقی
- ۲- بی توجهی و بی دقتی در انجام امور و عدم تعهد به سازمان یا موسسه مربوطه
- ۳- عدم در نظر گرفتن تشویق برای کار درست و تنبیه برای کار نادرست
- ۴- در نظر گرفتن منافع شخصی، که می‌تواند صاحب کسب قدرت، ثروت و یا شهرت باشد.
- ۵- استیصال و اجبار به خاطر استیصال پرورش مهندس اخلاق و اخلاق مهندسی بر این باورها استوار است:

۱- برای هر کار که انجام می‌دهم، روش بهتری نیز وجود دارد پس باید روش بهتر را بیابم.

۲- برای روش زندگی که دارم، روش بهتری نیز وجود دارد پس باید روش بهتر را بیابم.

۳- روش های بهتری در جهت پیشینه شدن شادی

واقعی در طور عمر است پس باید آن بیابم.

۴- بیشترین شادی دراز مدت انسان در ارائه موثرترین خدمت بی‌ریا توسط کسانی که بیشتر نیاز را دارند به دست می‌آید.

۵- برای ارائه موثرترین خدمت، لازم است سطح آگاهی و معلومات خود را در حرفه ای که انتخاب نموده ایم، بالا برده و دانش خود را همیشه به روز سازیم.

دکتر ابوالعلائی:

برند با نیاز مشتری در تعامل است برای تقویت برند ابتدا باید نیازهای مشتری را شناخت سپس برای تامین آن نیازها تلاش کرد و برای اینکار در ابتدا باید ذینفعان را شناسایی کرد، ذینفعان کسانی هستند مثل، کارکنان، مدیران واحدهای تولید و مدیران ارشد که باید دانست از ما چه انتظاری دارند.

۶- خدمتگذاری بی‌ریا به کسانی که بیشتر نیاز را دارند، عبادت دانسته و خداوند را به خاطر چنین فرصتی که در اختیارمان قرار داده همیشه سپاسگذاری می‌کنم.

اگر مهندسی معنای این آیه شریفه را باور داشته باشد دلیلی برای عدم رعایت اخلاق وجود ندارد: "کسیکه تقوا پیشه کند، خداوند نیازش را از جایی که حساب نمی‌کند، برآورده می‌سازد." و نیز در آیه شریفه دیگری آمده است: "کسی که کار خیر انجام دهد خدا ده برابر به او پاداش می‌دهد."

و اینگونه است که اخلاق را برترین و عالی ترین سرمایه بشری می‌دانیم و پیشرفت اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی کشور، مرهون توسعه نیروی انسانی و برخورداری وافر آن از اخلاق ارزشهای انسانی است و پیشرفت اقتصادی و صنعتی کشور مرهون پرورش مهندسانی است که علاوه بر برخورداری از اخلاق مهندسی دارای ابتکار و خلاقیت بوده و ایران را متعلق به خود دانسته و به آن عشق می‌ورزند و در خراست از منابع طبیعی و

شکل می‌گیرد که این تصویر در صورتیکه مثبت باشد دارای ارزش بالایی است برند هم در بازار کالا (جهت خرید) کاربرد دارد و هم در بازار سهام (جهت سرمایه گذاری)

همانطور که سازمان می‌تواند برند داشته باشد واحدهای سازمانی نیز می‌توانند برند داشته باشند. وقتی نام یک واحد شنیده می‌شود چه حسی نسبت به آن برند به وجود می‌آید این مطلب مهمی است که در ارتباط با هر برندی صاحبان برند باید به آن توجه کنند وقتی نام آن برند در داخل سازمان و یا بیرون از سازمان شنیده می‌شود چه عکس‌العملهایی را به دنبال خواهد داشت و باید دید این تصویر به چه شکل است؟ هرگاه مشتری و مصرف کننده ای از کالایی راضی باشد، تصویری در ذهن او شکل می‌گیرد که این تصویر ممکن است میلیاردها دلار ارزش داشته باشد.

در بحث مدیریت برند فعالیت هایی انجام می‌شود تا ارزش برند بیشتر شود که به تبع آن ارزش و اعتبار سازمان هم بالا می‌رود.

شایسته ترین مدیران دنیا در شرکت جنرال الکتریک پرورش می‌یابند و یکی از صادرکنندگان مدیر به سایر سازمان هاست. محقق بر روی مدیرانی که در این سازمان پرورش یافته و به سازمان های دیگر رفته اند تحقیق کرده نتایج این تحقیق نشان می‌دهد ۱۷ نفر از این ۲۰ نفر طرف مدت کمتر از یکسال بعد از حضور در شرکت جدید ارزش سهامشان را به طور میانگین یک میلیارد دلار افزایش داده اند و این به دلیل برند داشتن این مدیران در شرکت جنرال الکتریک بوده است.

از عوامل ساخت یک برند خوب می‌توان از: سابقه و عملکرد خوب، وفادار بودن به تعهدات، تامین ارزشهای مورد نیاز مشتری، شفافیت، صداقت، شناخت کیفیت و هزینه نام برد.

منابع انسانی در حال حاضر دارای چه برندی در سازمان های ایرانی هستند؟

تحقیقاتی در در ارتباط با اولین تصویر ذهنی دیگران در مورد واحد منابع انسانی داشته که متأسفانه این ارزیابی خیلی خوب نیست. زیرا

اکثراً واحد منابع انسانی را واحدی می‌دانند که ارزش افزوده ایجاد می‌کند و آنرا واحد استراتژیک موثری که نیازهای اساسی سازمان را شناسایی کرده و کمک به برطرف کردن این نیازها می‌کند، نمی‌دانند.

نتایج این تحقیق تعابیر مختلف افراد در تعریف واحد منابع انسانی است که در اینجا به برخی از این تعابیر اشاره می‌کنیم:

- تقابل با واحدهای فنی از نقطه نظر جایگاه و مزایا

- پیدا کردن مصوبات و آئین نامه ها جهت هر گونه اقدام

- تنگ نظری، بی برنامه عمل کردن و شعار دادن و بر عکس عمل کردن

- نشان دادن رویاهای کشتنگ که هیچکس دنبال تحقق آنها نیست

- پستی موقت برای کسانی که در انتظار مشخص شدن جایگاه سازمانی خود هستند

- عناصری که مشخص نیست طرفدار کارکنان هستند یا مدیران

- تابع دستورات مافوق، مجری بدون چون و چرا

- متخصص تفسیر باب میل از آیین نامه ها و مقررات

- فرصت های طلایی از دست رفته

- به علت واگذاری فعالیت های زیاد واحدهای منابع انسانی از قبیل رستوران، امور عمومی، خدمات، وجه این مدیریت پایین آمده است.

- افرادی که تصور می‌کنند همه می‌خواهند سر شرکت کلاه بگذارند و فقط آنها حافظ منابع شرکت هستند.

- بایگانی های فرسوده، حضور و غیاب، ورود و خروج، امور پرسنل از امروز به فردا، عدم ایجاد انگیزه در پرسنل، عدم توجه به شایستگی های پرسنل و عدم انضباط کاری (از دید یکی از کارمندان این سازمان)

به طوری که می‌بینید این تصویر به هیچ عنوان تصویر مثبتی نیست و باید سعی در بر طرف نمودن آن داشت.

برند با نیاز مشتری در تعامل است برای تقویت برند ابتدا باید نیازهای مشتری را شناخت سپس برای تامین آن نیازها تلاش کرد و برای اینکار در ابتدا باید ذینفعان را شناسایی کرد، ذینفعان کسانی هستند مثل، کارکنان، مدیران واحدهای تولید و مدیران ارشد که باید دانست از ما چه انتظاری دارند. مهمترین نیاز سازمان ها در حوزه منابع انسانی این است که کمک کنیم قابلیت ها و شایستگی هایی را که برای تحقق اهداف استراتژیک لازم دارند را بشناسند. اما سازمان و یا مدیریت ما نیز به چه قابلیت هایی در جهت رسیدن به اهدافش دارد؟

ابتدا باید نیاز استراتژیک سازمان را شناخت و با کاهش هزینه، متنوع کردن محصول و بهبود کیفیت، این نیاز را به سیاست ها، اقدامات و طرح هایی در حوزه منابع انسانی تبدیل کرد و به استراتژی سازمان کمک کرد. باید ثابت کرد در اجرا و تدوین استراتژی سازمان مشارکت داریم و قابلیت‌های سازمان را برای رسیدن به مقصد استراتژیک بشناسیم و سهم خود را در این



اسکان آنان در کشور دیگری بهره برد و نیز اینکه ایرانیانی که ممکن است در ایران بمانند اما برای شرکتی خارجی فعالیت کنند.

نکته دیگر اینکه جهانی شدن اگر چه در عرصه‌های اقتصادی با شتاب پیش رفت و بازارها را به هم پیوست و مخصوصاً با پیوستن بازارهای مالی، تحولات بسیار جدی ایجاد کرد اما در مسائل فرهنگی با چالش‌هایی مواجه شد. انسانها در عین حال که دوست دارند افق‌های وسیع تری را مشاهده کنند اما به هويت خودشان هم علاقمند هستند، یعنی جهانی شدن در حوزه فرهنگی به معنای یکسان شدن انسانها و فرهنگها نخواهد بود بلکه تعاریف جدیدی از هويت مستقل فرهنگی برای جوامع و انسان‌ها با شناسنامه‌های هویتی ارائه خواهد کرد. اینکه ما بتوانیم در حین دسترسی به حضور در اقتصاد جهانی از هويت فرهنگی حراست کرده و امکان ارتباط میان فرهنگی را از زمینه سازی کنیم، این نیاز را به رسمیت بشناسیم که انسانها در حین نیاز به ارتباط می‌خواهند خودشان باشند.

به طور مثال خلیج فارس، تجلیگاهی است که برای ابراز علاقه بر حفظ هويت فرهنگی، شاید غیرت و تعصب ایرانیان خارج از کشور در این مطلب، بیش از ایرانیان داخلی بروز کند. این قطعاً نشان علاقه به همان وجوه تمایز فرهنگی است. زمینه‌های دیگر تجلی نیز وجود دارد که نیازمند مدیریت است. مطلبی که ما را بر مدیریت منابع انسانی توانمند می‌سازد، ارائه راه حل برای حفظ جهانی شدن با حفظ استقلال و هويت فرهنگی است. یعنی ارتباط، اتصال، احساس، وابستگی، نیرو را کماکان به سرزمین اصلی حفظ می‌کند و در کل می‌توان گفت اکنون نیروی انسانی خود را وابسته به سازمان و دارای التزام به پیشرفت اقتصاد ملی می‌داند.

کسانی که در زمینه مدیریت منابع انسانی فعالیت دارند باید به واقع به آن بیاندیشند و نکته بسیار مهم تر در زمینه مدیریت منابع انسانی بحث اخلاق کسب و کار است. در ادامه این مطلب عنوان کرد: اگر نگاهمان به بازار، بازار جهانی باشد طبعاً روابط بین بنگاه‌ها و بین بازارهای منتقله‌ای در این بازار جهانی باید بر اساس اصول ارزش‌هایی طراحی شود. در گذشته در بازارهای محلی علاوه بر قوانین، آداب، رسوم و سنت‌های

ایا ما برای مدیریت منابع انسانی صرفاً می‌خواهیم طرف عرضه باشیم و جریان مهاجرت مغزها قرار است به صورت یکسویه ادامه پیدا کند یا در طرف تقاضا می‌توانیم از این سرمایه عظیم خود جهت رشد اقتصاد ملی مدد جوییم. اقتضات چنین نگاهی (نگاه مدیریت جذب در منابع انسانی، نگاه مدیریت رقابت برای استعدادها) چگونه می‌تواند حاکم شود. واقعیت این است که مدیریت دانش در عصر ما بدون توجه به واقعیت جهانی شدن نوآوری امکان پذیر نیست و امروزه تولید دانش در محدوده جغرافیایی محصور نیست و اختراعات و اکتشافات کمتر محصول کارفرمی است بلکه شبکه‌ها برای تولید دانش تلاش می‌کنند. همچنین نوآوری‌ها کمتر در یک رشته خاص صورت می‌گیرد و امکان همکاری‌های مبتنی بر IT همکاری متخصصین رشته‌های مختلف را ممکن ساخته است و بدین صورت نیست که تنها دانشگاه‌ها محل تولید دانش و اختراع باشند. شرکت‌ها و بنگاه‌ها به شبکه تولید دانش پیوسته‌اند و نوع جدیدی از ارتباط بین دانشگاه و صنعت شکل می‌گیرد.

یکی از نکات نگران کننده این است که علیرغم توجه و تلاش در ۱۰ سال گذشته در این حوزه جدید، در ایران با استفاده از نیروی جوان، نوگرا و کنجکاوی که وجود دارد بتوان از حوزه فناوری اطلاعات برای توانمندی تمام بخش‌های اقتصادی بهره برد. اما نگران کننده است اگر بینیم روندی که وقفه‌هایی در آن حاصل شد باعث شده ما در رده بندی جهانی بر اساس اطلاعات سال ۲۰۰۶ از شاخص فرصت دیجیتال نمره ۳۵ صدم یعنی رتبه ۱۰۵ برخوردار شویم در حالیکه دو سال قبل از آن رتبه ۹۵ را کسب کرده بودیم.

در شاخص فرصت، نمره بالای ۸۹ صدم و در شاخص زیر ساخت‌ها ضریب ۱۶ را داریم و این به آن معناست که زیر ساخت‌های لازم برای استفاده از این فرصت‌ها به طور متناوب ایجاد نشده است. اگر بخواهیم در مدیریت منابع انسانی از سرمایه، بهره‌وری کنیم حرکتی بسیار جدی لازم است. ایرانیان خارج از کشور بخشی از ایران و سرمایه ایران هستند باید این امکان فراهم شود تا صنعت داخلی از توانایی و استعداد ایرانیان با وجود

رخ می‌دهد به سمتی باشد که امریکا از موقعیت پیشیناز کنار رود. از جمله اینکه فارغ‌التحصیلان در مقطع دکترا در امریکا بیش از ۵۰ درصد خارجی هستند و برخلاف روند دهه قبل اکثریت آنها به کشورهای مبدا باز می‌گردند و بدین ترتیب جریان حرکت مغز با حضور امریکا شکل می‌گیرد. نکته دیگری که در این گزارش به آن اشاره شد، مسئله بزرگ و مهم کهنسالی است که سال گذشته در کنفرانس ICT اتاق بازرگانی بین المللی نیز یکی از دو موضوعی که مورد توجه قرار گرفته بود بحث کهنسالی در اروپا بود. دغدغه بسیار مهم اینکه به جهت رشد منفی جمعیتی در اکثر کشورهای اروپایی، جوامع اروپایی به سمتی سوق پیدا می‌کنند که تعداد بیشتری به سن بازنشستگی می‌رسند البته نسبت به کسانی که وارد شغل می‌شوند. لذا مرتباً با توجه به افزایش امید به زندگی، شاغلین باید خرج تعداد بیشتری از افراد را متحمل شوند که این معادل است با مالیات بیشتر.

با بالا رفتن هزینه تامین اجتماعی در واقع قدرت رقابت محصولات در اقتصاد اروپا ممکن است در مقایسه با برخی کشورهای دولتی جهان کمتر شود. در این راستا راه‌حلی که برخی کشورها مثل سوئد و نروژ به آن دست یافته‌اند مهاجرت پذیری است که برای آنان دغدغه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی فراوانی در پی داشته است و می‌بینیم که در اروپا جریان‌های ضد مهاجرتی در حال قوت گرفتن است. مطالعه بر این روند در کشورهای دیگر می‌تواند امتیازاتی را برای ما به دنبال داشته باشد. جامعه جوان داشتن به جای اینکه مرتباً دغدغه‌های بیکاری را برای ما یادآوری کند، می‌تواند به عنوان امتیازی جهت پیشبرد اقتصاد و نقطه پیروزی ما در مسابقه پایین آوردن قیمت تمام شده در رقابت محصولات ما در بازارهای جهانی باشد.

چنانچه در شماره گذشته یکی از معتبرترین مجلات خارجی، موضوع جهان پس از امریکا مطرح شد. با طرح این سؤال که، با سر بر افراشتن اقتصادهای دیگر در دهه دوم و سوم قرن ۲۱ امریکا چگونه می‌تواند پیشتازی خود را حفظ کند و آیا امیدی برای جهان یک قطبی هست یا خیر؟

تلاش بر ذکر این پاسخ بود که علیرغم مشکلاتی که وجود دارد اما این پیشتازی کماکان می‌تواند حفظ شود (البته در عین توصیه به تغییر برخی سیاست‌ها) و همچنین تلاش بر این نکته که ثابت کند بنیه اقتصادی امریکا کماکان در جای خود قوت دارد. اما اقتصادهای دیگری در دنیا، عمدتاً با تکیه بر منابع انسانی، طبیعی و انرژی در حال سر بر افراشتن هستند با توجه به اینگونه دغدغه‌ها یک نکته روشن می‌شود که رقابتی جدید بیش از گذشته در حال شکل‌گیری است و آن رقابت برای استعدادهاست، البته نه فقط رقابت بلکه جنگ برای استعدادها.

همچنانکه اکثر برندگان جایزه نوبل نوآوری‌هایشان را در فاصله ۳۰ تا ۴۵ انجام داده‌اند این تعداد در امریکا ۱۵ درصد کاهش یافته و به عبارت دیگر ۱۵ سال آینده تقاضا حدود ۲۵ درصد رشد کرده و عرضه منابع انسانی ۱۵ درصد کاهش یافته و در حقیقت سابقه و رقابت هم برای جذب این منابع انسانی است.

مسیرمحقق سازیم. در این مسیر اعتبار شخصی نیز بی‌تأثیر نیست، کارشناس منابع انسانی در صورتیکه در چشم دیگران فردی معتبر تلقی شود در تمامی امور تأثیری مثبت از خود برجای می‌گذارد.

چه عواملی باعث اعتبار مدیران منابع انسانی می‌شود؟

یکی از توصیه‌های جدی در این زمینه این است که در بحث توسعه منابع انسانی باید زبان کسب و کار را به کار گرفت و با زبان مدیران ارشد صحبت کرد که مفاهیمی چون بهره‌وری، کیفیت، هزینه، سهم بازار، رقابت و رضایت مشتری را در بر دارد. با تجهیز به زبان مدیران ارشد، حس همزمانی در آنان تقویت گشته و به تبع آن حس همدلی ایجاد می‌شود.

باید به مدیران در زمینه آموزش کمک کرد تا اهداف کوتاه مدت و بلند مدت را متوازن، مدیریت کنند و باید سعی داشته باشند تا امور ساده و کم اهمیت را برون سپاری کرده و به اموری که ارزش بیشتری دارند رسیدگی نمایند.

برخی از عوامل اعتبار مدیر منابع انسانی:

۱- نظر سنجی از مشتریان و رضایت سنجی از آنان از محصول عرضه شده و ارائه ایده‌های جدید بر حسب نیاز

۲- مواجهه با خطاهای ارزیابی

۳- روانشناسی تصویرگیری و تصویر سازی، شناخت موقعیت زمان و مکان با ادبیات مناسب برای ارائه ایده

بخش دوم کنفرانس

در بخش دوم کنفرانس ابتدا هیأت رئیسه‌ای با حضور دکتر عیسی جلالی، دکتر شهین دخت خوارزمی و مهندس اکبر مهاجری تشکیل شد و پس از حضور آنان در جایگاه از ارائه دهندگان مقالات خواسته شد تا به سخنرانی بپردازند.

نقش توسعه منابع انسانی در رقابت جهانی

دکتر محمد نهان‌نویان- دکتری اقتصاد از دانشگاه واشنگتن امریکا، ریاست اتاق بازرگانی صنایع و معادن ایران و رئیس سابق مرکز ملی مطالعات جهانی شدن- در ابتدای سخنانش به گزارشی اشاره کرد که توسط موسسه‌ای در امریکا انتشار یافته و نگرانهایی را در باب توان رقابتی در امریکا بیان کرده است.

وی شاخص‌های مختلفی را در گزارش مورد بررسی قرار داد که چرا باید نگران بود که در این ۱۰-۱۵ سال ممکن است امریکا موقعیت پیشیناز خود را در لبه پیش رونده تکنولوژی در دنیا از دست بدهد. معیارهای مختلفی مورد بررسی قرار گرفت که از جمله آن تعداد نیروهای فارغ التحصیل در رشته‌های مهندسی، وضع تعلیم و تربیت در امریکا در مقایسه با کشورهای رقیب و مسائل جمعیتی، در کنار این تعداد اختراعات و اکتشافات ثبت شده در امریکا و نرخ رشد‌ها با اروپا، ژاپن و اقتصادهای در حال ثروت داشتن مثل چین و هند از جمله نکات بسیار تکان دهنده در این گزارش است که منتج به سرمایه‌گذاری بیشتر دولت امریکا در تحقیقات پایه‌ای بود و اینکه تحولاتی که در دنیا در نیروی متخصص،



تجاری، روابط، تعیین کننده کیفیت بود. در بحث بازارهای جهانی ما هم نسبت بازارهای ملی و محلی قوانین و هم آداب و رسوم سنت کمتری داریم.

این میدان، میدان مسابقه است و برنده و بازنده دارد، اگر به ۱۲ سال پیش در بازار بورس امریکا و روسای هایی که در برخی شرکت ها به بار آمد نگاهی بیندازیم، اکنون کمتر شرکتهای پیدا می شود که منشور اخلاقی و حتی مجری اخلاقی نداشته باشد، اما در روابط بین الملل و بازار جهانی و بازار کار جهانی وضعیت چگونه است؟

سنت های اخلاقی مورد اعتماد می تواند یکی از برگ های برنده در رقابت اقتصادی باشد یعنی شرکتهای طرف تجاری سرمایه گذار و تامین کننده منابع مالی که ثابت کرده باشد التزامش با اخلاق صنفی و اخلاق حرفه ای بیش از دیگران است به همان اندازه امتیاز دارد که در مسابقه کیفیت محصول و یا در مسابقه سرعت، و یا در مسابقه قیمت پایین تر، پیشگام تر از دیگران باشد. و همین امر که یک مجموعه شرکت و یا زنجیره عرضه، از استاندارد بالاتر اخلاقی برخوردار است یک مزیت رقابتی به شمار می رود.

آیا ما نباید پرچمداران اخلاق صنفی و اخلاق تجاری در بازار جهانی باشیم؟ این موارد میادین گشوده شده برای پیروزی است. منابع انسانی را باید در چهارچوب فضای جهانی منابع انسانی مطالعه کرد و در گستره جهانی برای آن طراحی نمود. صرفاً نباید با مفروضات زبردست بودن نیروی انسانی یا همان نگاه حاکمانه، منابع نیروی انسانی را مدیریت کرد. در حوزه مدیریت منابع انسانی هر چه بتوان مدیریت را جذابتر و ناظر بر نیازهای سرمایه های انسانی ارائه داد حوزه اختیارات بیشتر خواهد بود پس در این روند باید جهانی یابندیشیم تا در بازار جهانی پیروز و سربلند برآئیم.

تلاش برای رشد میزان ارزش افزوده

مهندس علی اکبر محرابیان -وزیر صنایع و معادن- در ابتدا به بررسی و ارائه برخی آمار و نوع بیکاری در حوزه های مختلف کشور پرداخت و اظهار داشت: نرخ بیکاری جمعیت بیکار کل کشور ۹/۸ است و این رقم در مردان ۸/۴ و در زنان ۱۵/۶، در نقاط شهری ۱۱/۴ و در نقاط روستایی ۶/۵ درصد می باشد. و اطلاعاتی را که در بخش اشتغال در حوزه های مختلف می بینیم این است که سهم اشتغال در بخش خدمات ۴۴/۸ و در بخش صنعت ۲۳/۴ و در بخش کشاورزی ۲۱/۸ درصد می باشد.

بر اساس پروانه های صادره در بخش صنعت میزان اشتغال از این رقم نیز پایین تر است و این نشان دهنده این است که تعداد زیادی مشاغل صنعتی وجود دارد که تا امروز پروانه بهره برداری آن ثبت نشده است این یکی از مشکلاتی است که در دست بررسی است و اگر اقدامات کافی و وافی در رفع این مشکل صورت گیرد سهمی که در رشد ارزش افزوده در بخش صنعت ارائه می کنیم چشمگیر خواهد بود.

سهم اشتغال در بخش های مختلف:

در بخش کشاورزی ۲۱/۸ درصد، سهم مردان

۱۹/۲ درصد و سهم زنان شامل ۲۳/۲ درصد، در نقاط شهری ۵/۶ درصد و در نقاط روستایی ۵۲/۹ درصد اشتغال وجود دارد.

در بخش صنعت شاخص کل ۲۳/۴ درصد، در بخش مردان ۳۴/۶ و در بخش زنان ۲۸ درصد، در نقاط شهری ۳۶/۵ و در نقاط روستایی ۲۷/۵ درصد.

در بخش خدمات شاخص کل ۴۴/۸ درصد، که

مهندس محرابیان:

بسیاری از اوقات وقتی جامعه ای را مورد بررسی قرار می دهیم الگوهایی را برای موفقیت و سلامت جامعه ارائه می کنیم که ممکن است در این الگو به تک تک افراد جامعه توجه نشود و الگوها کاملاً جمعی بوده و بر مبنای توسعه استانی و یا بر مبنای توسعه کل کشور ارائه شود، طبیعتاً سلامت، تندرستی، انگیزه، اشتیاق و ایجاد مهارت و توسعه دانش و فناوری، زیر ساخت های توسعه انسانی است و توسعه انسانی هم یقیناً زمینه ساز برنامه های توسعه جامعه خواهد بود.

سهم مردان ۴۶/۱ و سهم زنان ۳۸/۸ در نقاط شهری ۵۷/۹ و در نقاط روستایی ۱۹/۶ درصد سهم اشتغال وجود دارد.

چنانکه پراکندگی میزان اشتغال در بخش های مختلف مشاهده شد، مشارکت اقتصادی افراد ۱۵ سال و بیشتر در مناطق شمالغرب و شمالشرق بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است که حدود بیش از ۴۷ درصد را شامل می شود و در مناطقی هم این نرخ مشارکتی پایین تر است و سهم کشاورزی نیز بیش از ۲۲ درصد و حاکمات تا ۴۰ درصد می باشد.

در بخش صنعت نیز دو ویژگی خاص وجود دارد: مناطقی که قطب های صنعتی کشور هستند، چگالی جمعیتی بخش صنعتی ما در آنجا بیشتر است مثل شهرهای آذربایجان شرقی، اصفهان، مرکزی، یزد، بخشی از کرمان، استان سیستان و بلوچستان. ولی متأسفانه هنگامیکه سرانه های صنعت را مطالعه می کنیم می بینیم تفاوت سرانه حدود ۱۸ برابر است که در این تفاوت کمترین سرانه صنعت در استان سیستان و بلوچستان و بیشترین سرمایه گذاری در استان یزد است. یعنی سرانه هر فرد یزدی ۱۸ برابر هر فردی است که در استان سیستان و بلوچستان زندگی می کند.

در بخش خدمات نیز در استانهایی که بیشترین واردات و صادرات را داریم به عنوان یک فعالیت مهم خدماتی شمرده می شود. استان تهران نیز به عنوان استانی که بیشترین حجم خدمات در این استان متمرکز است سهم بالایی را به خود اختصاص داده است.

در آمار دیگر شاغلین کارگاه صنعتی و معدنی بر اساس کارگران ساده، ماهر، تکنسین، مهندس و پشتیبانی تقسیم بندی می شوند که:

در بخش صنعت ۲۳/۶ درصد کارگران ساده، ۳۲/۹ درصد کارگران ماهر، ۷/۲ درصد تکنسین ها، ۷/۹ درصد مهندسی و سایر متخصصین، ۲۸/۴ درصد پشتیبانی و حمل و نقل را شامل می شود.

در بخش معدن کارگر ساده و ماهر مانند بخش صنعت است اما ۵/۱ درصد تکنسین ها را تشکیل می دهد و ۴/۶ را سایر متخصصین، که در این

بخش کاهش چشمگیری نسبت به بخش صنعت داشته است که یکی از مهمترین چالش های بخش معدن در توسعه منابع انسانی، متخصصین این بخش است.

در بحث تحصیلات طبقه بندی بدین شکل صورت گرفته است:

کمتر از دیپلم-دیپلم-فوق دیپلم-لیسانس و فوق لیسانس که در این طبقه بندی کمتر از ۲۵ درصد

اینها در گرو همکاری با دیگری است و به تنهایی ممکن است خدمات زیادی بر حوزه منابع انسانی وارد سازد و نهایتاً بهره وری مناسبی به دست نخواهد آمد.

در سال ۱۳۸۶ زمان صنعت و سرمایه گذاری را مدنظر قرار دادیم اینطور انگاشته می شد که برنامه ای برای ما تحت عنوان تحریم تدوین می کنند با عنوان تحریم (زمانیکه تحریم صورت می گیرد سرمایه گذاری کمتر شده، در سرمایه گذاران ترس ایجاد می شود و میزان ریسک بالا می رود.) که سرمایه گذاری در این سال ۶۸ درصد نسبت به گذشته رشد داشته باشد.

این آمار را اگر در سالهای مختلف مورد مطالعه قرار دهیم می بینیم از سال ۱۳۵۰ تا به امروز چنین میزان رشدی بی سابقه است و این تنها به دلیل شکوفایی انگیزه ها و استعدادهای در این سال می باشد.

بسیاری از اوقات وقتی جامعه ای را مورد بررسی قرار می دهیم الگوهایی را برای موفقیت و سلامت جامعه ارائه می کنیم که ممکن است در این الگو به تک تک افراد جامعه توجه نشود و الگوها کاملاً جمعی بوده و بر مبنای توسعه استانی و یا بر مبنای توسعه کل کشور ارائه شود، طبیعتاً سلامت، تندرستی، انگیزه، اشتیاق و ایجاد مهارت و توسعه دانش و فناوری، زیر ساخت های توسعه انسانی است و توسعه انسانی هم یقیناً زمینه ساز برنامه های توسعه جامعه خواهد بود.

مهمترین تکنیک توانمند سازی، افزایش بهره وری است که در بحث بهره وری نیز ۳ عامل مدنظر قرار می گیرد:

۱-عوامل انسانی

۲-عوامل فیزیکی

۳-عوامل طبیعی

باید در زمینه صنعت، اعتماد به نفس را بالا برد، انگیزه داشته و احساس توانایی کنیم و این توانایی را به صورت تصاعدی در جمع ارتقاء دهیم.

پس از اتمام سخنان مهندس محرابیان، ماهنگی با موضوع عملکرد کنفرانس توسعه منابع انسانی از سال ۱۳۸۲ تا ۱۳۸۷ به نمایش درآمد

بخش سوم کنفرانس

در این بخش نیز پس از استقرار هیأت رئیسه یعنی دکتر سید محمد اعرابی، دکتر بهزاد ابوالعلائی و



مهندس عباس غفاری ارائه مقالات ادامه یافت. **تأثیر اصل ۴۴ قانون اساسی در توسعه منابع انسانی کشور**

دکتر مسعود حجاریان- دارای مدرک دکترای مدیریت از دانشگاه تهران، معاون مهندسی وزارت سپاه، موسس دانشگاه امام حسین، شرکت سرمایه گذاری بهمن و مدیر عامل بیمه ملت- در شروع سخنانش بر این نکته تأکید نمود که اصل ۴۴ و خصوصی سازی که در حوزه اقتصادی کشور شروع شده، به ثمر نمی نشیند مگر اینکه تحولی در مدیریت منابع انسانی بوجود آید و کسائیکه در آن حیطه فعالیت دارند اهمیت و نقش خود را در آن وادی بشناسند. اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی، تحولات بنیادین در ساختار دولت و همچنین ساختار کسب و کارهای کشور ایجاد می کند و هر کدام از این تحولات نیز موجب تغییر زیر بنایی در ساختار نیروی انسانی خواهد شد. برای شناخت این تحولات باید تحقیقات زیادی صورت گیرد و محققین، دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی باید اجزاء این تحول را شناسایی کرده و مقالات قابل قبولی را در آینده ارائه دهند.

اصولاً مدیران تصمیمات آینده را بر اساس تجربیات گذشته می گیرند و این بزرگترین محدودیت مدیریت در تصمیم گیری است. تصمیمات و تجربیات گذشته صرفاً پاسخگوی گذشته بوده و نقاط ابتکار مدیریت در آن زمان بوده است و برای آینده نباید به تجربیات حال و گذشته اکتفا کرد و باید تفکر را به آینده برد، فکر آینده را شناخت و تغییرات آینده را ارزیابی کرد و خود را برای آینده آماده ساخت. تحولات در آینده، هم در حوزه دولت و هم در حوزه کسب و کار صورت می گیرد. این تحولات چیست و چگونه باید مدیریت شود و مدیریت منابع انسانی را چگونه باید با این تحولات عجین ساخت؟ از تحولات ساختاری در دولت و در حوزه کسب و کار، هر کدام به چهار نکته می توان اشاره کرد:

- ۱- تغییر وظایف دولت از تصدی به حاکمیت
- ۲- به پاسخگویی
- ۳- بازار خرید سازمان های غیر دولتی
- ۴- تحول در نظام کنترل تحولات ساختاری در حوزه کسب و کار:

- ۱- تشکیل محیط رقابتی
 - ۲- جهانی شدن شرکت ها
 - ۳- تغییر در اندازه نگاه ها و جریان سرمایه
 - ۴- تغییر رابطه مالکیت مدیران
- دولت پس از اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی با تاسیس شرکت های بزرگ و اختصاص منابع

دکتر حجاریان:

تشکیلات و ساختار سازمانی و ساختار وزارت خانه ها، معاونت ها ... هم در اداره امور تصدی خصوصی سامان یافته و این دگرگونی، دگرگونی پیشه ای و اساساً در جهت تغییرات بنیادی خواهد بود. این تغییرات نه فقط سازمانی بلکه در توانمندی نیروی انسانی نیز جلوه گر می شود.

ملی به سرمایه گذاری در حوزه های مختلف، مستقیماً بار توسعه کشور را به دوش کشیده است، در اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی مقرر شده است که توسعه کشور به دست مردم سپرده شود و دولت به ایجاد محیط مناسب و تامین شرایط لازم جهت توسعه کشور بپردازد و دولت به جای اقدام مستقیم در توسعه، شرایط توسعه را فراهم سازد. در کل تصدی امور اجرایی به دو دسته خصوصی و عمومی تقسیم می شود و با اجرای این اصل تصدی امور خصوصی نظیر بانکداری، بیمه، صنعت، معدن، خدمات و کشاورزی توسط شرکت های خصوصی انجام خواهد شد و تصدی امور عمومی نظیر: بهداشتی، ورزش، محیط زیست، راه و ترابری، بهداشت، آموزش و تامین اجتماعی نیز از وظایف مستقیم دولت ها هستند، که البته بخش محدودی از آنها توسط مردم به انجام می رسد پس تصدی امور عمومی کماکان در حوزه مدیریت دولتی و منابع ملی و منابع حاصل از تصدی بخش خصوصی ادامه خواهد داشت. اما اگر تصدی را به عنوان امر اجرایی در نظر بگیریم تحول اساسی در ساختار کشور ظهور دولت جدید در نقش حاکمیت است. ساختاری که سکندرانگاری توسعه خواهد بود. از عمده وظایف

اصلی آنرا می توان در تصدی امور خصوصی طی ۳۰ سال گذشته جستجو کرد، ساختار فعالیت های اجرایی دولت، سازمان دهی نیروی انسانی و سازمان دهی منابع، عمدتاً در اجرای تصدی امور خصوصی شکل گرفته به همین دلیل، دولت در ایفای نقش حاکمیت خود، در واقع از عقب ماندگی زیادی برخوردار است که مهمترین آن جلب نیروی انسانی است و همچنین عدم وجود ساختار سازمانی مناسب برای انجام این وظیفه است. تشکیلات و ساختار سازمانی و ساختار وزارت خانه ها، معاونت ها و ... هم در اداره امور تصدی خصوصی سامان یافته و این دگرگونی، پیشه ای و اساساً در جهت تغییرات بنیادی خواهد بود. این تغییرات نه فقط سازمانی بلکه در توانمندی نیروی انسانی نیز جلوه گر می شود.

دومین نکته در تحول دولت، تغییر ماهیت دولت از خدمتگذاری به پاسخگویی است. تقریباً همه دولت های قبل از اصل ۴۴ مفتخر به خدمتگذاری به ملت بوده اند اما واگذاری تصدی امور خصوصی به مردم نقش دولت را تغییر می دهد، مردم انتظار خدمتگذاری، برقراری امنیت اجتماعی و بهبود رفاه عمومی را از دولت انتظار دارند و دولت نیز با سیاستگذاری می بایست پاسخگوی این انتظارات

حاکمیت دولت می توان به کنترل اقتصاد کلان، امنیت ملی، ایجاد محیط رقابتی، مبارزه با فساد، حفظ حقوق عام و تنظیم روابط بین الملل اشاره کرد.

به جرات باید گفت دولت در ایفای نقش حاکمیت خود از عقب ماندگی زیادی برخوردار است و علت

شود. حاکمیت دولت می توان به کنترل اقتصاد کلان، امنیت ملی، ایجاد محیط رقابتی، مبارزه با فساد، حفظ حقوق عام و تنظیم روابط بین الملل اشاره کرد.

به جرات باید گفت دولت در ایفای نقش حاکمیت خود از عقب ماندگی زیادی برخوردار است و علت

شود. حاکمیت دولت می توان به کنترل اقتصاد کلان، امنیت ملی، ایجاد محیط رقابتی، مبارزه با فساد، حفظ حقوق عام و تنظیم روابط بین الملل اشاره کرد.

به جرات باید گفت دولت در ایفای نقش حاکمیت خود از عقب ماندگی زیادی برخوردار است و علت

شود. حاکمیت دولت می توان به کنترل اقتصاد کلان، امنیت ملی، ایجاد محیط رقابتی، مبارزه با فساد، حفظ حقوق عام و تنظیم روابط بین الملل اشاره کرد.

به جرات باید گفت دولت در ایفای نقش حاکمیت خود از عقب ماندگی زیادی برخوردار است و علت



نهفته نیست، بلکه به همکاری دهها متخصص نیازمند است.

پس از دولتی تحولاتی نیز در حوزه کسب و کار داریم. اجرای اصل ۴۴ فضای کسب و کار را متحول می‌سازد و همانطور که ذکر شد چهار نکته موجب تغییر در کسب و کار می‌شود. اولین نکته ایجاد محیط رقابتی بود که بخشی از اجرای قانون اندیشه‌ها به ممنوعیت انحصار و تشویق محیط رقابتی پرداخته‌اند و ساز و کار تازه‌ای را برای جلوگیری از ایجاد انحصار فراهم ساخته است. قانونی که اخیراً تصویب شده و به مرحله ابلاغ در خواهد آمد از جمله شورای رقابت با اختیارات لازم تأسیس خواهد شد که این شورا می‌تواند به شکایات مردم رسیدگی کرده و با محدود کردن و یا تجزیه شرکت‌ها از شکست آنها جلوگیری نماید و شرکت‌های انحصارگر را تجزیه کند. مردم نیز می‌توانند از انحصار شکایت کنند و این قضا را کاملاً تغییر خواهد داد. در ضمن محیط رقابتی موجب موفقیت شرکت‌های بهره‌ور و شکست شرکت‌های ناپه‌ره‌ور خواهد شد.

شرکت‌هایی که در محیط رقابتی قرار می‌گیرند، مجبورند برای ماندگاری تلاش بیشتری انجام دهند، تصمیماتشان بهتر باشد و رفتاری عقلایی داشته باشند.

دومین نکته در تحول ساختارها در حوزه کسب و کار، جهانی شدن شرکت‌هاست. شرکت‌های خصوصی برای دستیابی به موفقیت ارتباطات جهانی خود را تقویت می‌کنند. شرکت‌های دولتی با هدف تأمین بخشی از بازار داخلی فعالیت می‌کنند اما پس از خصوصی سازی به فکر جهانی شدن خواهند افتاد و به سرعت با شرکت‌های خارجی قراردادهای همکاری استراتژیک منعقد می‌کنند. این تحول نیز در ساختار نیروی انسانی شرکت‌ها موثر است. در این شرایط افرادی که قدرت تعامل بیشتری با شرکت‌های خارجی دارند از جایگاه بالاتری برخوردار خواهند بود. نظام آموزش کشور نیز باید ساختار جدیدی را برای جهانی شدن طراحی کند. دوره‌های آموزش حرفه‌ای و تحصیلی باید تا حدودی دگرگون شود تا نیاز اجتماعی را پاسخگو باشد.

سومین نکته تحول در حوزه کسب و کار تغییر در اندازه بنگاه‌ها و جریان سرمایه است تغییر

مالکیت دولتی به خصوصی تغییرات قابل توجهی در ساختار کسب و کار بوجود می‌آورد. به عبارتی باید بگوییم اولین هدف بخش خصوصی سودآوری است در حالیکه اولین هدف بخش دولتی تولید و خدمات است. تغییر در هدف کسب و کار موجب تغییر در اندازه کسب و کار نیز می‌شود بنگاه‌های کم‌بازده، کوچک و منحل می‌شوند و جریان سرمایه به سمت بنگاه‌های پر بازده حرکت می‌کند و به تبع آن جایگاهی در نیروی انسانی پدید می‌آید. پارامتری از بنگاه‌های قدیمی از دارایی‌های ارزشمندی برخوردارند و بکارگیری این دارایی‌ها در کسب و کار فعلی آنها اقتصادی نیست.

اغلب کارخانجات قدیمی در حوزه شهرها قرار گرفته‌اند و تبدیل آنها به مسکونی و اداری اجتناب‌ناپذیر است این دارایی‌ها خود عاملی برای انحلال شرکت‌هاست بنابراین باید تدابیری برای اصلاح جریان سرمایه اندیشیده شود.

آخرین نکته در تغییر فضای کسب و کار تغییر رابطه مالکیت و مدیریت است هم اکنون رابطه بین مدیران شرکت‌های دولتی و دولت به عنوان مالک بزرگ، یک رابطه تجاری نیست. تعهد مدیران به موفقیت نظام، عامل اصلی و انگیزش آنهاست. با واگذاری مالکیت دولتی به شرکت‌های خصوصی اصول و زیربنای این رابطه دگرگون می‌شود. تعداد محدودی از مدیران فعلی می‌توانند با مالک خصوصی به کار ادامه دهند به حاشیه بروند و حداکثر یک بنگاه کوچک اقتصادی تأسیس نمایند و انرژی آنها در سازمانهای کوچک محصور خواهد ماند و از طرفی مالکان جدید برای اداره بنگاه‌های خود از مدیران کم‌تجربه سود می‌کنند و به تبع آن جایگاهی در نیروی انسانی پدید می‌آید. پارامتری از بنگاه‌های قدیمی از دارایی‌های ارزشمندی برخوردارند و بکارگیری این دارایی‌ها در کسب و کار فعلی آنها اقتصادی نیست.

برند که تهدیدی برای ادامه موثر کار آنهاست. در اینجا نیز باید تدابیری اندیشید. تسلط یک سرمایه دار در یک شرکت بزرگ یقیناً موجب متلاشی شدن آن شرکت می‌شود. برای سهامی عام کردن شرکت‌های بزرگ باید راهکارهایی ارائه و تدوین نمود. راهکارهایی مثل: استفاده از مدیران مشارکتی، بکارگیری اصول حاکمیت شرکتی و... که این راهکارها می‌تواند از بروز مشکلات در

دکتر میرزایی:
پیش از پرداختن به موضوع سرمایه‌گذاری انسانی، موضوع سرمایه‌های اجتماعی مطرح است که در حقیقت تضمین‌کننده تلاش‌های ما در عرصه ایده و خلاقیت است. این تلاش‌ها اگر به واسطه سرمایه‌های اجتماعی پشتیبانی نشود تحولات این شاخص‌ها راهگشا نخواهد بود.

آینده جلوگیری نماید. موفقیت اصل ۴۴ و تحولی که در حوزه اقتصاد صورت می‌گیرد به هوشمندی دولت در تعامل با هوشمندی شرکت‌ها نهفته است هم دولت و هم شرکت‌ها باید به هوشمندی برسند تا این تعامل به بهترین نحو صورت گیرد.

توسعه منابع انسانی و منابع انسانی توسعه یافته

دکتر علی آقا محمدی- نماینده مردم همدان در دوره اول مجلس و حاضر عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام- گفت: ممکن است برخی در بحث توسعه به انباشت سرمایه فیزیکی توجه کنند در حالیکه سرمایه‌گذاری در زمینه توسعه و توانمندی انسان مبتنی بر دانایی است و هم مجموعه‌ای از افکار، ایده‌ها و مهارتهایی است که از مصرف داده‌ها و توسط صاحبان آنها به دست می‌آید. الگوی توسعه بر اساس سند چشم‌انداز مبتنی بر دانایی است که با الگوی توسعه فعلی که مبتنی بر منابع است، متفاوت می‌باشد و رمز راهبرد توسعه از کالا محوری به انسان محوری تغییر یافته است.

هدف و وجه تمایز اصلی اقتصاد مبتنی بر دانایی و دیگر الگوهای توسعه است و تأکید و توجه به هر دو جنبه یعنی توسعه ظرفیت‌ها و استفاده مناسب از این ظرفیت‌های توسعه یافته، تولید دانایی از طریق افزایش سرمایه انسان، تربیت نخبگان، گسترش تحصیلات تکمیلی از یکسو و افزایش نوآوری‌ها و اختراعات از سوی دیگر و همچنین ایجاد پژوهش‌های بنیادی و کاربردی در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های اجتماعی و اقتصادی امکان‌پذیر است.

نکته‌ای که باید بیش از هر چیز مورد توجه قرار گیرد بحث نیروی انسانی است، که متأسفانه ما چندان توجهی به آن نداشته‌ایم مقوله II ممکن است به ذهن خیلی افراد آشنا نباشد ولی می‌تواند به وسیله کامپیوتر و تکنولوژی آنرا در ذهن روشن ساخت اهداف چشم‌انداز نیز دست‌یافتنی هست ولی نیازمند تغییر الگوی توسعه کشور است و این تغییر الگوی توسعه که مبتنی بر دانایی است ما را به اهدافمان نزدیک می‌سازد. شاید بیابندیشیم که اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ در بخش خصوصی، مستلزم نیروی انسانی تربیت شده و سرمایه‌گذاری در این حوزه است که شاید بخش خصوصی ما چنین رشد و آگاهی را در این حوزه نداشته باشد و امیدواریم با عنایت به هدف خلقت که رشد و تکامل انسان است بتوان بر اساس چشم‌انداز توسعه آینده الگوی توسعه را به گونه‌ای تغییر داد که انسان، محور حرکت و کار باشد

نقش توسعه منابع انسانی در ارتقاء بهره‌وری، خلاقیت، نوآوری و کیفیت زندگی کاری

دکتر محسن میرزایی- رئیس مرکز ملی بهره‌وری و مشاور دفتر امور مدیران ارشد نهاد ریاست جمهوری- در ابتدای سخنانش به اعتبار نقش توسعه منابع انسانی پرداخت و به این مطلب اشاره کرد که ما در جامعه می‌بینیم که هر از چندگاهی موضوعی در کانون توجه قرار می‌گیرد و انرژی، ظرفیت و پتانسیل زیادی را به خود اختصاص می‌دهد و پس از مدتی ممکن است با پاس و ناکامی ناشی از نرسیدن به امال و آرزوهایی که مورد انتظار جامعه است روبرو شود. وی در ادامه به طرح این سؤال پرداخت که آیا توسعه منابع انسانی می‌تواند منجر به بهره‌وری



تئوری‌های مدیریت دانش می باشد که شامل چند واژه کلیدی است. اول بحثی مربوط به گونه شناسی یا هیپولوژیک و دیگر در سطح استراتژیک.

در مدیریت بحثی را با عنوان کارکردهای مختلف بیان می کنیم که مدیریت دانش نیز می تواند در کنار آن قرار گیرد وقتی در مورد یک کارکرد منابع انسانی صحبت می کنیم می توانیم کارکرد تامین، کارکرد توسعه و یا کارکرد ارزیابی را تعریف کنیم.

کارکرد مدیریت دانش شامل کارکرد تولید و توسعه دانش، کارکرد انتقال دانش و کارکرد بکار گیری دانش که می توان گفت مدیریت دانش فرآیندی از تولید به انتقال با بکارگیری است. با این فرض به نظر می رسد در مدیریت دانش می توان استراتژی هایی از جهت تولید، انتقال و بکارگیری را موثر دانست. بطور کلی اگر بخواهیم از مدیریت دانش نتایج مطلوبتری بگیریم باید به دو نکته توجه داشته باشیم و آن اینکه مدیریت دانش از بالا نسبت به بالادستان باید استراتژی مناسب راداشته و همچنین در تولید و انتقال استراتژی مناسب را دارا باشد.

در مدیریت دانش باید هماهنگی های درونی هم وجود داشته باشد که خود هماهنگی های درونی شامل ۲ بخش هماهنگی های عمودی و افقی است و از جهت این تعریف که هماهنگی موجب هم افزایی می شود باید به این مفهوم توجه داشت. در هماهنگی بیرونی ارتباط کارکرد مدیریت دانش منابع انسانی یا با کارکرد مالی یا کارکردهای های دیگر مطرح است که در مدیریت دانش باید به این نکته توجه کرد.

امسال که سال شکوفایی و نوآوری است باید حجم تولید رادر تحقیقات بنیادی افزایش داده و در انتقال آن برون سازی انجام شود و در شیوه های مختلف بکار گیری دانش باید توجه زیادی نسبت به دانش آشکار نشان داد تا بتوان نتیجه گیری کرد در ضمن برای ایجاد هماهنگی از روشی به نام روش سلسله مراتبی می توان نام برد، در این روش بین استراتژی کلان و استراتژی دانش و زیر مجموعه هایش می توان هماهنگی ایجاد کرد تا میزان هم افزایی رانظارت کنیم. اگر در استراتژی منابع انسانی،

اجتماعی پشتیبان و حامی بهره وری نیست تدابیر دیگر راهگشا نخواهد بود.

در الگوی تعامل دولت و مردم هر چقدر مردم بیشتر به منابع دولت وابسته باشند از یکدیگر گسسته می شوند و هر چه از یکدیگر گسسته شوند، پیوندهای اجتماعی سست شده و با سست شدن پیوندهای اجتماعی، صنایع منهدم و نابود می شود. موضوعیت یافتن کار و تلاش در جامعه و افزایش مشارکت مردم در امور مستلزم الگویی است که در تعاملات دولت و مردم دیده می شود. نقش های دولت چیست؟ به عنوان حاکمیت یا تصدی گر؟ دولت قائله گذار، داور و سیاست گذار، یا دولت مجری و بازیگر؟

هر کدام از این نقش ها می تواند در جهت تقویت سرمایه های اجتماعی ما تاثیر گذار باشد زمانیکه اتکالی ما به منابع استخراجی است و همه از آن سیراب می شویم در حقیقت منبع عطیمی برای تولید رانت در جامعه ایجاد می شود و این یعنی: انهدام سرمایه های اجتماعی، وی سخن خود را با این مطلب خاتمه داد:

پیش از پرداختن به موضوع سرمایه گذاری انسانی، موضوع سرمایه های اجتماعی مطرح است که در حقیقت تضمین کننده تلاش های ما در عرصه ایده و خلاقیت است. این تلاش ها اگر به واسطه سرمایه های اجتماعی پشتیبانی نشود تحولات این شاخص ها راهگشا نخواهد بود.

روز دوم

در ابتدای دومین روز برگزاری چهارمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، ابتدا هیات رئیسه ای با حضور دکتر میر سیاسی - عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، مهندس محمود نظاری، دکتر فریدون آذرهوش - پژوهشگر مشاور توسعه منابع انسانی و مهندس مجید باقری - معاون منابع انسانی گروه صنعتی نیکتام تشکیل شد.

گونه شناسی استراتژی های مدیریت دانش

دکتر سید محمد اعرابی- دکترای مدیریت بازرگانی گرایش مدیریت رفتار سازمانی، عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی، مشاور وزیر بازرگانی و رئیس کل بیمه مرکزی ایران - گفت: این سمینار محورهای مختلفی داشت که یکی از آنها مربوط به محور گونه شناسی

ما سالهای گذشته جزء کشورهایی بودیم که با مفهوم بهره وری آشنا شدیم و ۴۲ سال است که به سازمان بهره وری آسیا پیوسته ایم و طی این مدت، تلاش های زیادی در عرصه فن و مهارت و تکنیک، قانون و مقررات انجام داده ایم. همچنین مقررات زیادی را در حوزه بهره وری داشته ایم که مهمترین آن قانون برنامه چهارم است همراه با هدف گذاری های صحیح کمی و کیفی مشخصی که در مورد ارتقاء بهره وری کل، نیروی کار و سرمایه وجود دارد. اما چرا علیرغم همه این تلاش ها، دستاوردها بزرگ و تاثیر گذار نبوده است؟ این سؤالی است که همواره ذهن ما را به خود مشغول ساخته است.

برای تبیین پدیده ها، پدیده های اجتماعی، هم برخوردار از پیچیدگی تفصیلی هستند که ناشی از تعداد زیاد متغیرهاست و هم برخوردار از پیچیدگی در جزئیات هستند. در شرایطی که آثار و دلایل پدیده ها مخفی باشند پاسخهای متداول ما معمولاً زمانیکه می خواهیم مشکلی را در جامعه رفع کنیم این است که چه کار کنیم؟ یا چگونه این کار را انجام دهیم؟

در حالیکه از این نکته غافلیم که این کارها در محیطی به شدت متعامل و سرشار از نیرو با شدت و ضعف های مختلف و در جهت های مختلف می توانند ذهن ما را تسخیر کرده و یا در اهدافی که دنبال می کنیم بازدارنده باشند.

چند پرسش

ما نسبت به بهره وری از حیث وجود مشوق های تقاضا جهت شکل گیری، پذیرش و پرورش بهره وری در جامعه چه شرایطی داریم؟ آیا هنجارها و رفتارهای اعمال شده در مدیریت اجرایی گسترش بهره وری است؟

آیا نظام تولید و فروش منابع ما سازگار و هماهنگ با بهره وری است؟

نگاه ها به نفت به عنوان منبع درآمد است و در حالیکه نفت را منبع درآمد تلقی می کنیم شاهد انهدام سرمایه های اجتماعی خود هستیم زمانیکه تکیه بر این منابع چابکترین تلاش و تکاپوی می شود و مناسبات شبکه را دچار سوگیری های بعدی می کند، آیا آرایش سازماندهی به منابع و منافع ما منجر به ایجاد تقاضای موثر نسبت به بهره وری می شود؟ بنابراین در شرایطی که سرمایه های

گردد؟ و در پاسخ به این سؤال، اظهار داشت: ممکن است این مسئله در ابتدا خیلی بدیهی به نظر برسد ولی سؤالات دیگری را در پی خواهد داشت اینکه اگر این موضوع در زمینه بهره وری تاثیر گذار است پیش نیازها و شروطی برای این تاثیر گذاری وجود دارد؟ اگر پیش نیازهایی هست، آن پیش نیازها چیست؟ و در نهایت توسعه منابع انسانی اصولاً چه نقش و سهم و اهمیتی در تحقق بهره وری دارد؟

در فاصله سالهای ۴۷ تا ۸۳ متوسط تحصیل شاغلان در کشور ما ۴/۷ برابر شده است و در همین مدت جمعیت شاغلان دارای تحصیلات عالی از ۱/۳ درصد به ۱۲/۹ درصد یعنی چیزی حدود ۱۰ برابر رسیده است و سرمایه تحقیق و توسعه از ۴۹۸۸ میلیارد ریال به ۹۹۶۲ رسیده است که حدود ۶ برابر افزایش تحقیق و توسعه و سرمایه گذاری صورت گرفته و به نظر می رسد با مطالعات انجام شده و پیوستگی بین این مفاهیم که بهره وری را نشان می دهد باید شاهد وضعیت مناسبی در بهره وری بود اما آمار بهره وری در فاصله سالهای ۵۸ تا ۸۲ درصد قابل توجهی را نشان نمی دهد و با حداقل ۱۱۱/۷ به ۱۰۷/۴ تنزل موقعیت پیدا کرده و برای اینکه این احساس یاس ایجاد نشود به دهه گذشته اشاره می کنیم یعنی از سال ۷۵ تا ۸۵ که شاهد رشد بسیار کند و ملایم در بهره وری بودیم به طوری که از ۹۹/۵ به ۱۰۴/۷ بهره وری کل عوامل ارتقاء پیدا کرده است.

در شرایطی که بیشتر کشورها تا ۵۰ درصد از رشد اقتصادی را از طریق بهره وری ایجاد می کنند، این رشد، رشد قابل عنایتی نیست پس چرا علیرغم افزایش این شاخص ها ما آثار این شاخص ها را در رشد فرهنگی کشور مشاهده نمی کنیم؟

آیا این شاخص ها، شاخص های معتبری نیستند یا اینکه عوامل دیگری هستند که علیرغم تاثیر مستقیم، شاخص ها را کاهش داده و اخفاء می کنند به گونه ای که علیرغم جهشی که ما در عرصه شاخص های ذکر شده داشتیم، در عرصه آموزش، شاهد انفجار آموزشی در کشور بودیم. اما بازتاب آنرا در عرصه کسب و کار و تولید و اقتصاد کشور و ارتقاء بهره وری مشاهده نمی کنیم و تا زمانیکه به رمز این ناکامی پی نبرده ایم، موفق به حل این مشکل نخواهیم شد.



استراتژی متعهدانه داریم باید ساختاری ارگانیک تر وجود داشته باشد و با تکنولوژی نرم افزاری، استراتژی مدیریت دانش و فرهنگ مشارکتی هماهنگی بیشتری صورت گیرد. در اینجا مدلی دایره ای میبینیم که در وسط استراتژی دانش واقع شده در کنار آن استراتژی های بالادستی یا استراتژی های هم جوار واقع شده و این نسبت هماهنگی را می توان مشاهده کرد این مدل را نیز می توان توسعه داد و به مدل افراطی یا تفریطی رسید و هیچکدام را مبنای دیگری قرار نداد تا همه استراتژی ها با هم نسبت هماهنگی داشته باشد.

اگر عناصر سازمانی و کارکردها را در نظر بگیریم به یک نقشه استراتژی می رسیم که تمام هماهنگی های لازم را در این نقشه می توان دید و در آخر گفت: اگر فرضیه بر این باشد که این عناصر دانش با عناصر سازمان بیولوژیک و درونی هماهنگ نباشد میزان عملکرد افزایش یافته و به عبارتی هم افزایی بیشتر می شود.

بررسی اثر بخش سیستم اطلاعات مدیریت در حوزه منابع انسانی شرکت

آلفا
مهندس ایوب اسماعیلی - کارشناس ارشد مدیریت دولتی - مدیریت سرپرست برنامه ریزی و توسعه منابع انسانی شرکت سوپریاپ اینترنشنال - در ابتدا به این موضوع اشاره کرد که نام شرکت آلفا نامی مستعار است که به علت حفظ اطلاعات لازم از سوی یکی از شرکت های سازمان گسترش ارائه شده است. و در ادامه تعریفی کامل از سیستم اطلاعات مدیریت ارائه داده و گفت: مفهوم اطلاعات بر این باور تاکید دارد که امری با ارزش توسط فرد یا سازمانی منتقل گشته و بنابر این از آنجا که افراد به منابع اطلاعاتی متوسل شده اند و حجم و سرعت مطالعات همواره رو به افزونی است ایجاد یک سیستمی که این اطلاعات را پالایش فشرده، ذخیره و منتقل کند، ضروری به نظر می رسد و بر همین اساس است که سیستم اطلاعاتی برای استفاده مدیران و دستگاهها ایجاد می شود که آنرا سیستم اطلاعات مدیریت می نامند.

تعریف دیگر اینکه سیستم اطلاعات، سیستمی است جامع،

یکپارچه، کامپیوتری که نتیجه آن ارائه اطلاعات جهت مدیران سازمانها است. اگر به کلیه تعاریفی که از سیستم اطلاعات مدیریت ارائه شده بنگریم، در می یابیم که عمده فرآیند های منابع انسانی شامل: جذب و استخدام و آموزش، پایان خدمت و مزایا و امکانات رفاهی است که این شامل افرادی است که برای جذب سازمان اقدام کرده و بعنوان کارکنان احتمالی به فرآیند سازمان ملحق شده اند و تا مرحله آخر که بازنشستگی و خداحافظی از سازمان است اطلاعات نگهداری می شود تا مدیریت بتواند از آن اطلاعات، استفاده بهینه داشته باشد.

متأسفانه تحقیقاتی که در این رابطه (اثر بخشی سیستم های اطلاعاتی) در کشور ما صورت گرفته، محدود بوده اند. سیستم هایی که به واسطه اهمیت اطلاعات در کشور ما در سازمانها جاری می شوند ولی متأسفانه مطالعه ای که بازتاب کاملی نسبت به این اثر بخشی ارائه دهد صورت نگرفته است. تنها موردی که در کشور ما در این موضوع وجود داشته تحقیقاتی در مورد شرکت بیمه دانا بوده که در باب اثر بخشی، یکسری مؤلفه ها چون دقت، صحت، سرعت، رضایت مشتریان، تحقق اهداف سازمانها ذکر کردند. در تحقیقات دیگری نیز مؤلفه های دیگری چون: قابلیت اعتماد، به روز بودن، داشتن ابزارهای لازم، نگهداری سوابق و رضایت از شیوه کار عنوان شده که می توانند ضامن اثر بخشی سیستم اطلاعات باشند.

اما مک ویل در سال ۹۲ موفقیت سیستم های اطلاعاتی را در مقاله ای در مدلی بسیار جالب که منعکس کننده موفقیت برآیندی از اثر بخشی سیستم های اطلاعاتی سازمان است ارائه نمودند و نهایتاً مدل سه بعدی در این راستا شکل گرفت که معرفی مدلهای اثر بخشی سیستم های اطلاعاتی را بر عهده داشت که در سه بخش، آیتیم های اثر بخش راطالعه می کرد:

- ۱- سطح قابلیت های تکنیکی
- ۲- توسعه سیستم های کامپیوتری
- ۳- رضایت کاربران

مسلماً اطلاعات همیشه در جریان بوده و رویکرد جدیدی که سازمان در این رابطه اتخاذ کرده است، استفاده بهینه از این تکنولوژی است و همچنین شاهد هستیم که در جامعه ما نیز همواره از شیوه های جدید در راستای بهره گیری از اطلاعات سخن گفته می شود و ابزارهای استراتژیک برای تصمیم گیری و تصمیم سازی در سازمانها بسیار ضروری به نظر می رسد و در راستای تصمیم گیری بهینه به سیستم مدیریت کمک می کند. می دانیم که طراحی سیستم های مدیریت بسیار پرهزینه است و همه شاهدیم که در سازمانها جهت بهره گیری از این سیستمها چه هزینه هایی را متحمل می شویم پس ضرورت دارد گاهی بازتابی از این کارکرد داشته باشیم و ببینیم این سیستم تا چه حد اثر بخش بوده و توانسته رضایت حال مدیران رادر راستای رسیدن به اهدافشان بیان کند.

به طور کلی باید گفت: نیاز حیاتی هر سازمان، منابع انسانی آن سازمان بوده است. مسلماً منابع انسانی با ارزشترین منابعی است که سازمانها می توانند از آن بهره جویند. بهبود سیستم های مدیریت نیز از اولویت های شرکت آلفا بوده که در این راستا نیازمندی مطالعاتی بود. در مدل تحقیق، شرکت آلفا بدین شکل است که مؤلفه های اثر بخش سیستم اطلاعات عبارتند از: کیفیت اطلاعات، کیفیت سیستم، رضایت کاربران، استفاده از اطلاعات که منجر به اثر بخشی بعدی در حوزه دستیابی به اطلاعات شده و نهایتاً اثر بخشی سازمانی را در بر دارد. کیفیت سیستم شامل سه حوزه اصلی است:

- ۱- قابلیت های تکنیکی سازمان
 - ۲- شکل سیستم اطلاعاتی
 - ۳- سطح سیستم اطلاعاتی.
- در ابتدا تعریفی که از کیفیت اطلاعات می توان ارائه داد، این است که سریع، صحیح، قابل اعتماد و از لحاظ محتوا مطلوب و مناسب باشد و زمانی می توان از اثر بخشی سیستم اطلاعات اطمینان حاصل کرد که رضایت کاربران را در پی داشته باشد. با توجه به این تعاریف نتایجی که از تحقیق در

بر همین اساس مراحل تحقیق را انجام دادیم و در مرحله اول با فرض اینکه



چشم‌انداز تا زمانیکه در ذهن رهبر است وجودش با فقدان تفاوتی ندارد ارزش‌ها نیز تا زمانی که در ذهن مدیر یا رهبر وجود دارد و منتقل نشده است وجود و فقدان هیچ تفاوتی ندارد. و اصولاً کسیکه در جایگاه رهبری قرار می‌گیرد اگر نتواند ایده‌ای را طراحی کرد و خصوصاً اگر نتواند این ایده را منتقل نماید، وجود و فقدان آن فرد به عنوان رهبر یا مدیر تفاوتی ندارد و این نشان از جایگاه و اهمیت ارتباطات در مقوله رهبری و مدیریت دارد. براساس نتایج مطالعاتی که از ۱۰ شرکت مورد تحقیق به دست آمده، ویژگیهای مشترکی در این ۱۰ شرکت به چشم می‌خورد:

مدیران عامل این شرکت‌ها ساعات زیادی را صرف گوش کردن کردن به صحبت‌های پرسنل کرده و به پرسنل اهمیت می‌دهند و این نشان از اهمیت زیادی است که مدیران به مقوله ارتباطات دارند. نکته دیگر اینکه گفتار و کردار مدیران یکی است. (آیا آن چیزی که مدیران از پشت تریبون بیان می‌کنند در مرحله عمل نیز به همان صورت است) و ارتباطات دو جانبه حاکم است یعنی هم مدیر خود را موظف می‌داند که به لایه‌های پایین تر اطلاعات برساند و هم اینکه کانال‌هایی تعبیه شده که اطلاعات از لایه‌های پایین تر دریافت شوند. ارتباطات را می‌توان از مسیرهای مختلفی برقرار کرد. ارتباطات می‌تواند از مسیر بالا به پایین بوده و یا از پایین به بالا باشد. ارتباطات می‌تواند افقی و یا مورب باشد. در ارتباطات رو به پایین بالادستان اطلاعات را بواسطه کانال‌هایی به پایین دستان انتقال می‌دهند و متأسفانه در زمینه ارتباطات رو به بالا مطالعات زیادی صورت نگرفته است و کانال‌های زیادی در این زمینه وجود ندارد. از ۲ یا ۳ دهه قبل در این زمینه مطالعاتی صورت گرفت که به عنوان فرآیندی نوین در توسعه مدیریت نام برده شد خوشبختانه چند سال گذشته به درخواست یکی از مدیران شرکت ایران خودرو این فرآیند را پیاده ساختیم که نتایج آن در مقاله‌ای در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت ارائه شد. به طور کلی در این روش، یکی از فرآیندهای این است که در رابطه با رفتارهای رده‌های بالایی

که این وظایف نیز بدون برقراری ارتباطات قابل انجام نیست. توجه به ارتباطات داخلی در سازمانها از قدیم مورد توجه و اهمیت بوده است ولی در دهه‌های اخیر تحولاتی رخ داده است که سبب شده است توجه به ارتباطات داخلی از ضرورت بیشتری برخوردار باشد. تغییرات موجود در اشکال سازمانها، پیچیده‌تر

باید دوره‌های آموزشی برگزار کرد.

۲- بهبود گزارش‌های حاصل از این سیستم‌ها توسط کارشناسان متخصص صورت گیرد.

۳- استفاده از ابزارهای کنترلی باید دقت اطلاعات، مورد پوشش قرار گیرد.

الگوی آسیب شناسی ارتباطات داخلی در شرکت مدیریت پروژه‌های نیروگاهی ایران- مینا

دکتر غلام زاده :

تحقیقات و پژوهش‌ها بر روی ۴۵۰ تن از مدیران نشان داده است که حدود نصف یا ۴۵ درصد از زمان و اوقات مدیران صرف مبادله اطلاعات و امور ارتباطی می‌شود و اگر بر باقی وظایف نیز دقیق شویم به این نتیجه می‌رسیم که این وظایف نیز بدون برقراری ارتباطات قابل انجام نیست.

شدن کارها و افزایش سرعت کارها را اگر بررسی نماییم به تفاوت نیروی کار امروز با دهه‌های قبل می‌رسیم که در دهه‌های گذشته مثلاً زمانیکه کارگر شرکتی وارد شرکت می‌شد تنها به امور مربوط به خود می‌پرداخت با نهایت سادگی در رفتار و ظواهر در صورتیکه امروزه کارگران نیازهای دیگری چون سبک پوشش، استفاده از تکنولوژی دارند در ضمن اینکه افکارشان هم با دهه‌های گذشته متفاوت است پس به تبع آن مدیران نیز باید عملکردی متفاوت داشته و نیازهای او را بشناسند و همواره از نیازهای اطلاعاتی و ارتباطی غافل نباشند از مهمترین کارکرد های ارتباطات داخلی این است که می‌توان رفتار منابع انسانی را کنترل کرد برخی رفتارها تویخ و برخی تشویق شوند در کل باید گفت برای ایجاد انگیزه و ایجاز احساسات و ارائه اطلاعات، ارتباطات داخلی فرآیندی است که باید به نحو احسن طراحی، مستقر و اجرا شود تا بتواند آن بهره برد. اگر رهبر مهارت ارتباطی نداشته باشد نمی‌تواند رهبر باشد، در مهارت ارتباطی، فرد چشم‌اندازی را مطرح می‌کند و آنرا انتقال می‌دهد این

دکتر داریوش غلام زاده- دکترای مدیریت منابع انسانی و عضو هیات علمی دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی (واحد تهران مرکزی) و مشاور معاونت منابع انسانی شرکت مینا - در ابتدا به تعریفی سنتی از مدیریت پرداخت: مدیریت عبارت است از علم و هنر و لیاقت، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت، کنترل و رهبری و عدالت هماهنگی منابع مادی و انسانی. که هر کدام از این کارکردها را اگر به تنهایی مورد بررسی قرار دهیم، هیچکدام از آنها بدون وجود ارتباط خوب قابل انجام نیست. متأسفانه تاکنون به دقت به الگوهای منابع انسانی پرداخته نشده است ولی به نظر می‌رسد در کنارتحولاتی که پشت سر می‌گذاریم این ضرورت به نظر می‌رسد که فرآیند ارتباطات داخلی در کنار مدیریت منابع انسانی به چشم می‌خورد و جا دارد که به آن پرداخته شود. یک مدیر وقتی وارد سازمان می‌شود درگیر چه فعالیت‌هایی است؟ برنامه ریزی، سازماندهی، عدالت، نظارت، کنترل و... ولی زمانی که مدیران را زیر ذره بین قرار دهیم، در فعالیت‌های روزانه آنها میبینیم یا تعدادی از باب رجوع وجود داشته‌اند و یا تماس‌هایی بی پاسخ و یادداشتها، جلسات و قرار ملاقات‌ها و یا ارتباطاتی با بالادستان و غیر از این ممکن است در حال نوشتن گزارش باشند و اینها همه نشان از اهمیت و جایگاه ارتباطات، علی‌الخصوص برای مدیران دارد.

پژوهشگری در نتایج تحقیقاتش عنوان کرده است که مدیران در ۲ روز تنها نیم ساعت فرصت دارند به کارهای شخصی بپردازند. اینها همه نشان از اهمیت مقوله ارتباطات و علی‌الخصوص ارتباطات داخلی دارد. تحقیقات و پژوهش‌ها بر روی ۴۵۰ تن از مدیران نشان داده است که حدود نصف یا ۴۵ درصد از زمان و اوقات مدیران صرف مبادله اطلاعات و امور ارتباطی می‌شود و اگر بر باقی وظایف نیز دقیق شویم به این نتیجه می‌رسیم

اثر بخشی سیستم اطلاعات متغیر وابسته و فرضیه‌های ما متغیر مستقل هستند، کار دگراسیون را انجام دادیم. در رگوراسیون ضریب ۷۲ را به دست آوردیم که نشان می‌دهد اثر بخشی سیستم اطلاعاتی ناشی، از متغیرهای مستقلی است که برای آن در نظر گرفته شده است و این گام مثبتی بود تا کار تحقیق را ادامه دهیم.

اما در رابطه با تغییر مسیر به مرحله دیگری از رگوراسیون رسیدیم و مشاهده کردیم کیفیت اطلاعات به دلیل اینکه سطح معناداریش بالاتر از ۷ صدم است از چرخه متغیرهای مستقل حذف شده و ما کار تغییر مسیر را پیش می‌گیریم با فرض اینکه متغیرهای وابسته اثر بخشی سیستم اطلاعات است. در این مرحله تمام متغیرهای مستقل سطح معناداری مطلوب و مناسبی را دارا هستند و در اینجا مشاهده شد که رضایت کاربران بالاترین ضریب استاندارد را دارا است با این فرض می‌توان متغیر وابسته را تغییر داده و از اثربخشی خارج کرد. در مرحله بعد متوجه شدیم کیفیت سیستم، سطح معناداریش در سطح اطمینان ۹۵ درصد است و می‌توان آنرا از فرآیند خارج کرد و با این فرض نیز مجدداً کار رگوراسیون را انجام داده و رضایت کاربران را به عنوان متغیر وابسته فرض کنیم و مشاهده کردیم انسجام و یکپارچگی، بالاترین ضریب استاندارد را دارا است. در مرحله آخر انجام و یکپارچگی نیز به عنوان متغیر وابسته فرض شد و استفاده از اطلاعات به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شد. در نتیجه، بهره‌ای که از این نتایج و فرآیند تغییر مسیر به دست آوردیم می‌تواند گامی در مسیر سیستم اطلاعاتی باشد و می‌توان مدل پیش فرض محقق برای روابط علمی متغیر ارائه داد که پس از پروسه تغییر مسیر نتایج بدین شکل بود: رضایت کاربران، استفاده از اطلاعات و انسجام و یکپارچگی از مؤلفه‌هایی بودند که مستقیماً راستای اثر بخشی سیستم اطلاعات مؤثر بودند. اما در ادامه راه تغییر مسیر باید ضرایب اثر را به دست می‌آوردیم، که ضرایب اثر یا مستقیماً در اثر بخشی سیستم اطلاعاتی تاثیر داشت و یا به صورت غیر مستقیم.

نهایتاً پس از بدست آوردن ضرایب اثر در این مدل دریافتیم که بالاترین ضریب اثر را انسجام و یکپارچگی شامل می‌شود. اما نتایج بحث این بود که سیستم اطلاعات و مدیریت در حوزه منابع انسانی آلفا کیفیت لازم را ندارد و به شکل اساسی اثر بخشی سیستم اطلاعات را کاهش داده است و بعضاً مشاهده می‌شود سخت‌افزارهایی که در واحدها جهت پشتیبانی اطلاعات موجود است، کیفیت لازم را ندارد و به طور مداوم با مشکلات خاصی مواجه است. پیشنهاداتی نیز در ارتباط با این تحقیق ارائه شده که بدین قرار است:

۱- سیستم‌های کامپیوتری به صورت مستمر مورد بازنگری قرار گرفته و از هیچ کوششی در جهت سرویس دهی به این سیستم‌ها دریغ نشود و جهت بهره‌گیری از این سیستم‌ها نیز



از رده‌های پایین تر نظر خواهی شد.

در این راستا چهارچوبی را طراحی کردیم و مواردی که در این چارچوب می‌بینیم مؤلفه‌ها و عناصری است که باید وجود داشته و به نحو صحیح و اثر بخشی کار کنند تا بتوانیم ادعا کنیم که یک فرآیند ارتباط داخلی صحیح داریم. در این نمودار دو دایره داریم که کارکنان و مدیران هستند و در بخش کارکنان یک دایره دو لایه را تصویر ساختیم یعنی کارکنان با خودشان هم ارتباط برقرار می‌کنند و مدیران نیز در بین خودشان هم ارتباط برقرار کرده‌اند ولی بیشترین تمرکز ارتباطات داخلی بین مدیران و کارکنان صورت گرفته است.

یکی از مهمترین مؤلفه‌هایی که در فرآیند ارتباط داخلی موجود است، هدف ارتباط است اصولاً در ارتباط بین مدیران و کارکنان باید چه اهدافی را دنبال کرد؟ و یا اصولاً ارتباطات داخلی باید چه اهدافی را دنبال کند؟

هدف‌هایی که ارتباطات داخلی می‌تواند دنبال کند عبارتند از ایجاد درک مشترک، ایجاد انگیزه، آموزش و پرورش، مدیریت عملکرد، مشارکت، مدیریت تضاد، حل مسائل مربوط به تصمیم‌گیری است.

مؤلفه بعدی کانال‌های برقراری ارتباط است. این کانال‌ها می‌توانند باشد، چهره به چهره و غیر کلامی باشد این کانالها از جهت سهولت استفاده و میزان اثر بخشی و سرعت انتقال پیام مورد بررسی قرار گرفته‌اند و بر نیازهای ارتباطی تمرکز دارند که این نیازها در حوزه‌های فردی، در حوزه‌های شغلی و در حوزه‌های سازمانی می‌تواند حضور داشته باشد.

مؤلفه بعدی، موضوع ارتباط است که شامل پیامهایی است که کارکنان به مدیران ارسال می‌کنند و یا پیام‌هایی که مدیران به پرسنل ارسال می‌کنند و از دیگر مؤلفه‌ها شایستگی‌های ارتباطی است که در ارتباط با مدیران عبارت است از، انتقاد پذیری، شروط مؤثر، ارائه بازتاب و در مورد کارکنان مواردی است مثل: گزارش نویسی، خلاصه‌گویی، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری و...

در کنار اینها پیامهای ارسالی شرکت نیز در موارد مختلفی مورد بررسی قرار گرفت مواردی

چون: شکایات، پیام‌ها، سرعت دسترسی به پیامها و همچنین این الگو بعد از جمع‌آوری آمار صورت گرفت و پس از اجرای طرح نتایج آسیب‌شناسی اعلام شد: و شرکت مینا از بعد فرآیند ارتباطات داخلی در این حوزه‌ها مورد شناسایی واقع شد:

۱- بعد هدف‌های ارتباطی
۲- وضعیت کنونی شایستگی‌های ارتباطی بین مدیران و کارکنان
۳- اولویت بندی کانال‌های ارتباطی از بعد سرعت، سهولت استفاده، میزان اعتقاد از دیدگاه مدیران و کارکنان و با شاخص‌های مشخص صورت گرفت و رتبه‌بندی شد.

نتایجی که این طرح به دنبال داشت حاکی از رضایت ۸۴ درصدی شرکت‌کنندگان در نظر سنجی بود که ۳ دسته پیشنهاد از این پروژه پدید آمد:

۱- فرآیند ارتباطات داخلی با این مسئولیت‌ها طراحی و پایه‌ریزی شود.

۲- فرآیند مدیریت مرکز که در حال توسعه است.

۳- فرآیند بازتاب و موارد متعدد دیگر....

پرورش و توسعه مدیران زن با توجه به تغییر در ترکیب نیروی کار

در ادامه میزگرد تخصصی با حضور دکتر سیرین جزینی - عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی، دکتر شهین دخت خوارزمی - عضو هیات علمی سازمان مدیریت صنعتی، دکتر محمد رضا سپهری - رئیس مؤسسه کار و تامین اجتماعی و مهندس سید حسن هفده تن - مدیر کل دفتر منابع انسانی و بهره‌وری نیروی کار وزارت کار و امور اجتماعی - برگزار شد.

در ابتدا دکتر محمد رضا سپهری به سخنرانی پرداخت و گفت: بحث جنسیت، بحث جدیدی نیست و سالیان است که این بحث مطرح شده و جامعه ما نیز از آن دور نمانده است. در جامعه‌آرمانی که در قانون اساسی پیش‌بینی شده اصول بسیار مترقی در اصل ۳، ۱۰، ۱۴، ۲۱ داریم که به نکات اساسی اشاره می‌کند همچنین در مقاله‌نامه‌های بین‌المللی که در سازمان بین‌المللی به تصویب رسیده

مثل کنوانسیون ۱۰۰، ۱۱۱ و ۱۲۲ در زمینه سیاست‌های اشتغال وضع تبعیض و پرداخت حقوق مساوی برای کارهای کم‌ارزش برای زنان و مردان فصل‌هایی است که جمهوری اسلامی هم پس از انقلاب اسلامی با آن روبرو بوده و در این مباحث نیز مشارکت داشته است.

در روند توسعه کشور مسلم است که حداکثر استفاده از ظرفیت‌های منابع انسانی کشور شرط اول پیشرفت و توسعه است نیمی از ظرفیت کشور ما را نیز زنان تشکیل می‌دهند پس باید برای امر توسعه از تمام ظرفیت‌های انسانی کشور بهره‌برد. لذا این اصل عقلایی است که در جامعه ما معمولاً ۳ دیدگاه فکری در

مورد اشتغال زنان و مشارکت آنان در پست‌های مدیریتی و جایگاه آنان در تحصیلات عالی وجود داشته باشد. همواره عده‌ای معتقد بوده‌اند که حضور زن در جامعه و محیط کار نباید جدی گرفته شود و تنها نقش زن را در محیط خانواده

و به عنوان مادر نقش‌های جدی تلقی می‌کردند و این یک تفکری بوده که در جامعه ما و در بسیاری از جوامع دیگر همواره وجود داشته است. دیدگاه دوم، دیدگاهی است که زن و مرد را برابر می‌بیند و این اصل را بیان می‌کند که زن و مرد باید برابر با هم و هماهنگ با هم در همه عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی فعالیت داشته باشند. دیدگاه سوم، بر این نکته اشاره دارد که زنان می‌توانند در عرصه اجتماع حضوری فعال داشته باشند اما با حفظ قیودی مثلاً اینکه به

نقش زن در خانواده لطمه‌ای وارد نشود و یا اینکه زن در همه صحنه‌ها و فعالیت‌ها حضور داشته باشد ولی با حفظ معیارهای اخلاقی و نیز اینکه حضور زن در عرصه اجتماع و محیط کار از لحاظ روانی و فیزیولوژیک باید متناسب با شئون زنان باشد.

وی در ادامه گفت: کشور ما همچون سایر کشورها نیازمند اصلاح تفکرات، دیدگاه‌ها و نگرش‌هاست و باید سطح آگاهی‌های عمومی و اجتماعی ارتقاء یابد و این آگاهی‌ها را باید در بستر رسانه‌ها و مطبوعات ارتقاء بخشید خوشبختانه پس از انقلاب اسلامی که دختران و زنان ما در تحصیلات عالی رشد روز افزون و چشم‌گیر داشتند و ورود آنان به دانشگاه‌ها

گسترش یافت، شاهد این نکته بودیم که تفکر نسبت به اشتغال زنان در حال تغییر است.

در سراسر جهان حدود ۲/۸ میلیارد نفر نیروی کار به صورت شاغل وجود دارد که از این رقم حدود ۱/۱ میلیارد نفر از آنان را زنان تشکیل می‌دهند. در دنیا طبق آمار بین‌المللی کار، ۵۵۰ میلیون نفر از نیروی کار، نیروی کار مفید هستند، از این ۵۵۰ میلیون نفر جمعیت نیروی کار فقیر ۶۰ درصد را زنان تشکیل می‌دهند که در سراسر جهان و در کشورهای مختلف وجود دارند. نرخ بیکاری در کشورهای مختلف بطور میانگین برای مردان ۶/۱ درصد و برای زنان ۶/۴ درصد است. یعنی نرخ بیکاری در

زنان بطور میانگین بیشتر از نرخ بیکاری مردان است. در کشور ما، نرخ مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۵ ساله و بیشتر کشور، در کل کشور ۴۶ درصد است که ۷۲/۹ درصد را مردان و

۱۸/۵ درصد را زنان تشکیل می‌دهند و این نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ سال و بیشتر در کشور ما اگر در کل اقتصاد کشور ۱۰/۶ درصد باشد مردان ۸/۶ درصد نرخ بیکاری داشته و زنان ۱۵/۶ نرخ بیکاری دارند پس باید به این نکته اشاره کرد که معمولاً نرخ بیکاری زنان ۱/۵ تا ۲ برابر نرخ بیکاری مردان در جوامع شهری است که این نرخ در سالهای مختلف، متفاوت بوده است. در روند توسعه کشور ما، نکته مهم این است که نرخ مشارکت نیروی کار در جامعه

ما پایین بوده و نرخ مشارکت زنان در مقایسه با مردان پایین‌تر. از چالش‌های مهم جامعه ما، اشتغال فارغ‌التحصیلان زن، در برنامه‌های توسعه اقتصادی کشور است. همچنانکه در آمارها مشاهده می‌کنیم اشتغال زنان در بخش خصوصی در حال افزایش است البته به لحاظ امنیت اجتماعی و شغلی زنان بخش دولتی را ترجیح داده و نسبت به بخش خصوصی رغبت کمتری نشان می‌دهند که این فرهنگ کم‌کم در حال تغییر است و مشاهده می‌کنیم ترکیب بطوریکه بیشترین اکثر خانم‌های شاغل در کشور (حدود ۸۰ درصد) در چهار بخش آموزش، بهداشت، تولید منسوجات و بخش کشاورزی فعالیت دارند که این امر نشان می‌دهد



پتانسیل‌های خوبی در کشور وجود دارد که می‌تواند برای زنان نیز شغل ایجاد کند و ما نیازمند هستیم که جهت توانمندسازی آنان و برای ورود به عرصه شغل و کار با رعایت دو اصل مرمت و کرامت و عدم تبعیض پیش روییم.

فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در حال تغییر است و به آن سبک و سیاقی که ۲۰ سال پیش به اشتغال زنان و جایگاه آنان در بازارکار نگاه می‌کردیم امروز نمی‌توانیم بنگریم. باید نگرش‌ها را اصلاح کرده و دقت نماییم که در شرایط فعلی جایگاه مناسبی را برای خیل عظیم جمعیت زانی که وارد بازار کار می‌شوند تامین نماییم و در بخش‌های مختلف اقتصادی در این زمینه چاره‌اندیشی کنیم که مهمترین بخش، بخش خدمات است که سهم بخش خدمات در اجتماع ما حدود ۴۴ درصد و سهم بخش صنعت ۳۲ درصد و سهم بخش کشاورزی ۲۴ درصد است که در بخش خدمات می‌توان مشاغل بسیاری را برای زنان در نظر گرفت و متناسب با پیشرفت جامعه بحث‌هایی مثل نانو تکنولوژی و بیوتکنولوژی را می‌توان تحت عنوان مشاغل جدید به جوانان معرفی نمود و آنان را در بازار کار با توجه به دو اصل کرامت و حرمت و همچنین اصل عدم تبعیض ترغیب نمود.

مهندس سید حسن هفده تن- مدیر کل دفتر منابع انسانی و بهره‌وری نیروی کار وزارت کار و امور اجتماعی- نیز اظهار داشت: تاکنون که شاهد اشتغال زنان بودیم نوحه سرایی، مرثیه سرایی و مدیحه سرایی کردیم ولی عملاً راهکار اساسی ارائه نداده ایم.

وی با اشاره به آیاتی از قرآن بر این نکته اشاره کرد که زن و مرد علیرغم وجود تفاوت‌های فیزیولوژیک، یکسان هستند. و در پاسخ به این مطلب که آیا زن ضعیف‌تر آفریده شده است؟ با توجه به آیات شریف قرآن کریم عنوان کرد: اساساً انسان ضعیف است و در عمل است که انسان و تفکر و اندیشه او قوت گرفته و بزرگ می‌شود.

جامعه مردان در عکس‌العمل به دوران زن سالاری ایران قبل از اسلام و در رابطه با تهدید مرد، در دوران بعد از اسلام از قشر آگاه و اسلام شناسان واقعی که از دیدگاه قرآن نگاه ارزشی به زن دارند، بیمی نداشتند که به نوعی زن را در محدودیت نگاه دارند و عملکرد واقعی ما به گونه‌ای بوده است که زنان را در کنف نگاه داشته‌ایم و علیرغم وجود تفاوت‌های فیزیولوژیک که بین زنان و مردان وجود دارد

نشان می‌دهد در زنان شایستگی‌های اساسی وجود دارد که اگر متناسب با این شایستگی‌ها در عرصه مدیریت و مشاغل میدان داشته باشد اهداف بزرگی را در زمینه انسان، فرهنگ و جامعه تحقق خواهد بخشید.

نگاه اسلام و نگاه قرآن برخلاف نگاه غرب، نگاهی مقدس و متعالی و ارزشی مضاعف است یعنی در جامعه اسلامی در کنار هر مرد بزرگی که خدمتگزار واقعی جامعه است زنی فداکار، صادق با صمیمیت و صبور حضور داشته و حمایت نموده است.

علاوه بر این، زن ارزش‌ها و شایستگی‌های علمی خود را به طور مستقل در خدمت به جامعه بکار گرفته ضمن اینکه در خانواده و در قوام و دوام آن مهمترین و اثر بخش‌ترین نقش را داشته است. زن و مرد در جامعه اسلامی و از دیدگاه اسلام مترقی و قرآن، مکمل یکدیگرند و در تحقق اهداف توسعه‌نیازمند مشارکت و تعامل یکدیگر هستند که این تعامل را در تاریخ اسلام نیز مشاهده می‌کنیم که خدیجه کبری نقش بسیار بزرگی در پیروزی رسالت پیامبر داشته و حضرت فاطمه نیز همین‌گونه.

بنابراین از دیدگاه مراجع اسلام و قرآن، جوهر زن و مرد یکسان است در حالیکه زنان شایستگی‌های ارزشی دارند که باید زمینه آنرا فراهم ساخت.

وی همچنین اضافه کرد: نرخ اشتغال زنان در بخش‌های دولتی به لحاظ امنیت بین ۵ تا ۸ برابر بخش خصوصی است. نرخ اشتغال زنان در بخش‌های دولتی حدوداً بین ۳۰ الی ۴۰ درصد است. نرخ سهم زنان از مدیریت‌های هیاتانی در بخش دولتی کمتر از ۵ درصد و در مدیریت‌های عالی کمتر از نیم درصد است.

می‌بینیم که در بخش دولتی، در بحث اشتغال زنان چالش عمده‌ای وجود ندارد و در دسترسی زنان به پست‌های مدیریتی و کلیدی چالش‌های اساسی وجود دارد و در بخش خصوصی اساساً در بحث اشتغال زنان مشکل عمده وجود دارد چرا که بخش خصوصی عمده‌تاً در فکر منافع و افزایش سود دهی و بهره‌وری است بنابر این باید با توجه به راهکارهایی که در بخش‌های دولتی و خصوصی تدوین می‌شود با زنان

بگونه‌ای برخورد کرد که وی در ادامه بحث به ارائه راهکارهایی پرداخت و عنوان کرد: یک راهکار مهم فرهنگی که باید در اجرای آن مصمم بود، این است که باید نگاه و رفتار تبعیض‌آمیز نسبت به نوع انسان حذف شود، در جامعه‌ای که مردان مورد تبعیض واقع می‌شوند، تبعیض نسبت به زنان، امری عادی تلقی می‌شود. نه در بخش قوانین اساسی و نه در بخش قوانین کار، تبعیض وجود ندارد اما مدیران در عمل و در اجرا دچار تبعیض می‌شوند و بدترین نوع تبعیض مربوط به اشتغال و استخدام

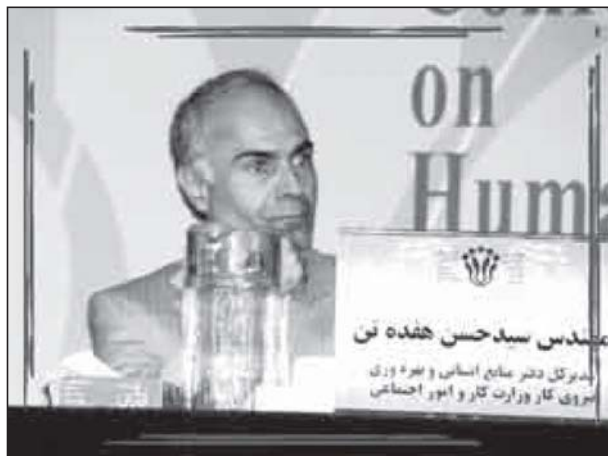
افراد است چرا که استخدام و اشتغال، شریان حیات مادی و معنوی انسانها است. زمانیکه انسانها را در رابطه با اشتغال و استخدام دچار تبعیض کنیم به نوعی حیات معنوی و مادی آنانرا دچار تهدید کرده ایم و اساساً در رسالت تمام انبیاء هدف اقامه قسط و عدالت بوده است آنچه به دست خود انسانها، در سرزمین تبعیض، نهالهای سرمایه‌های انسانی به شدت و به سرعت پژمرده شده و به جای آن علف هرزه‌های فرصت‌طلبی و رانت‌خواری رشد می‌کند. اساساً در هر جامعه‌ای با رفتار تبعیض‌آمیز

دستیابی به اهداف توسعه، سرایی بیش نخواهد بود. در جامعه هیچ عاملی به اندازه رعایت قسط و عدالت در جلب و جذب نخبگان علمی حتی از خارج از کشور مؤثر و مفید نخواهد بود. اگر حرکتی به کمک رسانه‌ها (خصوصاً رسانه‌های ملی) برنامه‌ریزی شده و به صورت تعاملی و مشارکتی با تمامی دستگاه‌ها صورت گیرد شاید بتوان زمینه‌های تبعیض را بر طرف ساخت.

راهکار دوم، پرهیز جدی از افراط‌گرایی در زمینه بحث در آمد و ضفافها در بخش خصوصی در ارتباط با زنان می‌باشد. حمایت‌های افراطی در عرصه کار و اشتغال زنان، اشتغال آنان را در بخش خصوصی با مقاومت روبرو می‌کند.

در نتیجه بازنگری، اصلاح و تعدیل اینگونه قوانین قطعاً راه را برای توسعه اشتغال زنان در بخش خصوصی فراهم ساخته ایم.

اگر ما معتقد به این امر هستیم که نیمی از سرمایه و منابع انسانی کشور را زنان فرهیخته و تحصیلکرده کشور تشکیل می‌دهند چرا در مقررات اساسی کشور و اصلی‌ترین مقررات



شرکت نداشته و سهمی در جامعه نداشته باشند. انتساب بخشی از مناسب کلیدی و مدیریتی و عالی به زنان متناسب با شایستگی های خاص خودشان صورت گیرد مناسبی چون وزیر آموزش و پرورش، وزیر بهداشت، مدیریت بانکداری، مدیریت گمرک و تمام مناسبی که احتمال رانت خوری در آن بیشتر است. در نتیجه دستیابی زنان به پست های کلیدی میانی اشتغال زنان را در سطح عمومی افزایش داده در غیر اینصورت نباید شاهد اشتغال زنان در جامعه باشیم.

راهکار بعدی اعطای تسهیلات بانکی به زنان بدون وثیقه و با شرایط آسان است. در حال حاضر ۵۰ درصد از هزینه های منابع انسانی صرف توسعه و تربیت زنان می شود که اگر این امر صورت گیرد سرمایه های انسانی به ارزش افزوده و تولید ناخالص جهانی تبدیل شده و در صورتیکه که این امر صورت نگیرد همین سرمایه گذاری و هزینه ها نیز به هدر رفته است. وی در پایان در ارائه راهکارهای دیگر بیان داشت که بدین قرار است: بروز و ظهور خلاقیتها و کارآفرینی های زنان، توسعه کسب

و کار خانگی، افزایش چشمگیر تولید ناخالص داخلی، افزایش رضایت جامع در تولید ناخالص شادی و آخرین و مهمترین راهکار نیز راهکار اجتماعی است: به تصویر کشیدن سوابق اجرایی و مدیریت زنان موفق در عرصه اجرایی کشور، بهینه سازی فعالیت زنان در عرصه جهانی، توسعه NGOهای زنان، توسعه روابط عمومی زنان (که در حال حاضر بسیار ضعیف است) بین سازمانی و بین، توسعه تعهد و تقید زنان به ارزشها و مبانی اندیشه اسلام.

دکتر شهین دخت خوارزمی - عضو هیات علمی سازمان مدیریت صنعتی- نیز تازگی خود را از ۴۵۰۰ قبل از میلاد تا سال ۲۰۰۸ بررسی کرد که جایگاه زنان در پست های حکومتی و فرمانروایی در سمت پادشاه، رئیس جمهور، نخست وزیر، وزیر، معاون وزیر و پست هایی از این قبیل را بررسی نموده به این نتیجه رسیده است که تنها ۵۱۴۱ زن در این پستها مشغول بوده اند، البته ممکن است این آمار خیلی دقیق ارائه نشده باشد ولی به هر حال همین امر جایگاه زنان را در پست رهبری و مدیریت نشان می دهد.

وی در شروع سخنانش گفت: این آمار را به سه دوران تقسیم نمودم قبل از میلاد مسیح، بعد از میلاد مسیح تا سال ۲۰۰۸ و آمار سال ۲۰۰۸ به طور جداگانه.

قبل از میلاد مسیح که دوران ۴۵۰ ساله است اولین زنی را که در ۶۵۰۰ سال پیش در عرصه جامعه ظاهر شده متعلق به اتیوپی آفریقا است و در طول این دوران ۲۱۳ زن شناسایی شده اند که حکومت و رهبری جهانی خود را در دست داشتند که آنرا به ۴ گروه تقسیم کردیم و بالاترین آمار در آفریقا و بعد در مصر بود. سهم آفریقا ۴۵ درصد بود و در این دوره از ۹۶ نفر ۷۵ نفر متعلق به مصر بودند. و بین النهرین (خاور میانه) که ۳۰/۵ درصد ایران در این دوران تنها ۵ نفر از زنان فرمانروا را به خود اختصاص داده، سهم بعدی متعلق به اروپاست که ۱۵/۵ درصد

و آسیا که ۸ درصد سهم داشته است. ولی در زمان بعد از میلاد این روند به ناگهان رشدی شگفت انگیز داشته که این رشد مربوط به دوران بعد از ظهور اسلام، عصر روشنگری، عصر انقلاب صنعتی، عصر انقلاب علمی و اوج آن در دوره رنسانس بود. سهم اروپا از ۱۵/۵ درصد در دوره قبل از میلاد در عصر رنسانس به ۸۷ درصد می رسد بعد از رنسانس کاهش پیدا کرده و در قرن ۲۰ به ۳۷ درصد کاهش می یابد

پاسخگویی دولت و حکومت به مردم که در تمام کشورهای پیشرفته اروپایی وجود دارد. وی اینگونه نتیجه گیری کرد که حضور زنان در عرصه های مدیریت عالی تابع و شرط لازم توسعه یافتگی جوامع است. پس از میلاد مسیح، خاورمیانه از غافله توسعه عقب ماند و چند سالی است که در این راه تلاش هایی انجام می دهد. بحث برای این است که اگر می خواهیم دغدغه جایگاه زنان را در اشتغال و مدیریت و

دکتر خوارزمی:

آیا توانمندی های زنان شناخته نمی شود یا اینکه مسیر پیشرفت رده های شغلی برای زنان با مردان متفاوت است یا اینکه زنان برای اینکه به رده های بالا دست یابند با مانعی بزرگ مواجه اند که آنرا جنسیت یا عوامل جنسیتی می نامند؟

و از آن زمان تاکنون به ۳۲ درصد رسیده است. آفریقا نیز تا قرن ۱۷ افت شدید داشته است تا جاییکه سهم آن به ۱ درصد رسیده و رشد خود را شروع کرده تا اینکه در دوره معاصر به ۲۲/۵ درصد رسیده است.

آسیا در بدترین شرایط قرار داشته و در دوران رنسانس نیز همان ۸ درصد سهم را داشته است و رشدی نداشته است و از قرن ۱۷ به بعد رشد آسیا را می بینیم که به ۲۵ درصد رسیده و کم کم به سمت رشد و پیشرفت روی آورده است. در ارتباط با خاورمیانه باید گفت از ۳۰/۵ درصد قبل از میلاد کاهش یافته و به ۳ درصد رسیده و در همین سطح باقیمانده تا اینکه به قرن بیستم و دوران معاصر می رسد و همچنان در پایین ترین نسبت به جهان قرار دارد. در ایران در تمام این دوران ۳۷ زن در عرصه های فرمانروایی در ایران حضور داشته اند.

در سال ۲۰۰۸، ۲۴ زن در مدیریت رهبری در سطح کلان داریم با عنوان ملکه، نخست وزیر و رئیس جمهور که بیشترین این زنان تا حدود ۶۲/۵ درصد متعلق به اروپاست، کشورهایی از قبیل: انگلستان، دانمارک، آلمان، هلند، ایرلند، اکراین و چند کشور کوچک وابسته به اروپا. در آمریکای شمالی، کانادا - آسیا، هند و فیلیپین - در آفریقا، موزامبیک - در آمریکای لاتین، شیلی و آرژانتین - در اقیانوسیه در زلاند نو اثری از این رهبری ها نیست.

چه شرایطی در این جوامع سبب شده که زنان در پست های رهبری قرار گیرند؟

زنان در جوامعی در عرصه های مدیریت و رهبری و کارآفرینی حضور فعال پیدا می کنند که این جوامع به سطح معینی از توسعه دست یافته باشند. اکثر کشورهای توسعه یافته را که بررسی کردیم مشاهده نمودیم از نظر شاخص توانمندی جنسیتی جزء ۲۰ کشور اول دنیا هستند. بعد به شاخص کیفیت و حکمرانی می رسمیم که در این شاخص چند مؤلفه وجود دارد. ثبات سیاسی، حاکمیت قانونی، میزان

رهبری داشته باشیم. نباید از دغدغه جایگاه زنان در رهبری و مدیریت عالی غافل باشیم و رهبری و مدیریت عالی زنان به شایستگیها و توانمندی های بالقوه آنان در رفع چالش های جهانی امروز بستگی دارد.

دکتر نسرين جزینی - عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی - هم تصریح کرد: براساس آمار ۲/۳ ساعات کار انجام شده متعلق به زنان است و ۱۰ درصد ساعات کار ثبت شده رسمی و ۰/۱ درآمد جهانی متعلق به زنان است.

در سال ۲۰۰۲، ۶۷ درصد از زنان بین ۲۰ سال تا ۵۴ سال از نظر اقتصادی فعال بودند اما پیش بینی می شود در سال ۲۰۱۰ بالای ۷۰ درصد از زنان در این رده سنی شاغل باشند.

براساس آمار در کشور ما در سال ۱۳۵۵، ۱۲/۹ درصد از نیروی کار را در کشور ما زنان تشکیل می دادند و این روند در حال تغییر بوده و بالاترین نرخ آن ۱۳/۹ درصد بوده و در برخی مواقع ۱۵ درصد بیان شده است. اما سهم مدیریت تصمیم گیری از ۱/۴ تا ۲/۸ در نوسان بوده است. با توجه به آماری که از ۶۰ هزار مدیر دولتی در کشور داریم تنها ۳ درصد از آن مربوط به زنان می شود. در این زمان ما تنها نگاه انسانی و حرفه ای را تایید می کنیم در حالیکه باید مؤلفه های شایستگی در نظر گرفته شود.

وی افزود در ارتباط با بازار کار و نقش زنان و مردان در بازار کار با ۳ تئوری مواجه می شویم: اولین تئوری، تئوری نئوکلاسیک و سرمایه گذاری های انسانی است که در بازار کار مطرح می شود زنان و مردان به طور منطقی سهم بازار کار را به خود اختصاص می دهند به دلیل اینکه زنان از امکانات آموزشی و تخصصی کمتری برخوردار هستند، طبیعی است که بطور منطقی سهم بهره وری آنان پایین تر باشد و در نتیجه حقوق و دستمزد و سهم اشتغالشان کمتر باشد.

تئوری دوم، نظریه های نهایی و تجزیه بازار

کار است در این تئوری بحث بر این است که بازار کار دو بخش می شود: مشاغل اولیه و مشاغل ثانویه، در روند این تئوری مشاغل اولیه یا مشاغل خوب از آن مردان است و مشاغل ثانویه یا مشاغل پر تراکم از آن زنان این نکته ای است که در این تئوری گفته می شود با این که بیشتر زنان شاغل در بخش های اداری، پشتیبانی، بهداشت و آموزش و پرورش هستند. وی در ادامه، این سؤال را مطرح کرد: آیا واقعا در اقتصاد مبتنی بر دانش، مؤلفه های شایستگی برای احراز مشاغل رهبری و مدیریتی برای زنان و مردان متفاوت است؟

در این ارتباط به چند تحقیق باید اشاره کرد دانشگاه پنسیلوانیا در سال ۲۰۰۰ مطالعه ای انجام داده مبنی بر این که در ۱۵۰۰ شرکت برتر بررسی شده است که تنها ۵ درصد از زنان در سطوح مدیریت برتر، رهبری، معاون رئیس جمهور و... بوده اند که این رقم در ایران بین ۱ تا ۳ درصد است.

آیا توانمندی های زنان شناخته نمی شود یا اینکه مسیر پیشرفت رده های شغلی برای زنان با مردان متفاوت است یا اینکه زنان برای اینکه به رده های بالا دست یابند با مانعی بزرگ مواجه اند که آنرا جنسیت یا عوامل جنسیتی می نامند؟

براساس تحقیقات صورت گرفته این نتیجه دست می دهد که: هیچگونه تفاوتی بین مؤلفه های شایستگی از لحاظ آگاهی سیاسی بین زنان و مردان وجود ندارد. از لحاظ توانمندی های ادراکی نیز هیچ تفاوتی میان زنان و مردان وجود ندارد. جهت گیری زنان و مردان نیز برای زنان و مردان یکسان است اما امکانات سازمانی از نظر

پیشرفت زنان و مردان تقریباً یکسان نیست. جالب است بدانید میزان اعتماد به نفس نیز میان زنان و مردان یکسان است. اما مؤلفه های شایستگی که بین زنان و مردان متفاوت است و در زنان بیشتر از مردان است، این است که زنان برای توسعه فردی خودشان متعهد تر هستند.

زنان می توانند روابط میان گروهی بهتری را در محیط کار برقرار کنند. مطالعات نشان داده که سومین عامل، دموکراتیک بودن زنان است که از آذیخواهی زنان بیش از مردان است. عامل چهارمی که در مؤلفه های شایستگی زنان و مردان مورد بررسی قرار می گیرد این است که زنان می توانند قسمت راست و چپ ذهن را با هم بکار برند (قسمت راست مغز، بخش احساسی و هنری و قسمت چپ مغز، منطقی و استدلالی است) به هر حال اینکه زنان بیشتر به نتایج و دستیابی به نتایج فکر می کنند.

مدل شایستگی که برای زنان جهت دستیابی به رهبری و مدیریت ذکر شده است و مؤلفه های شایستگی که به صورت عام بیان شده: جهت گیری برای پیشرفت هویت در زنان، در اقتصاد دانش محور - تفکر مفهومی - کنترل استراتژیک و نحوه بیان از مؤلفه هایی است که باید در آنان گسترش داد.