

توسعه نبوغ انسانی ورشد اقتصادی در روسیه

ترجمه: زهرا شریعتی فر
Daniel Macdonald نوشته:



سال ۲۰۰۷ زمان بسیار حساسی در اقتصاد و بازار کشور روسیه است. روبل (واحد پول روسیه) به شکلی افزایشی دارای ارزش گردیده و تا حدودی به ثبات رسیده است. دولت نیز بر قانون‌هایی که در راستای رشد اقتصادی تبیین گردیده تأکید ویژه دارد. روسیه برای هر یک از بخش‌های اقتصادی دارای طرح و برنامه است: تولید نفت و گاز، ارتباطات، زیرساخت‌های IT، بخش‌های نرم‌افزاری و غیره. شرکت‌های چند ملیتی نیز تعهدات خود را در بازار روسیه به عنوان بزرگترین کشور در منطقه افزایش داده‌اند.

مسکو، محور بیشترین فعالیت‌های بین‌المللی اقتصادی است که در روسیه انجام می‌پذیرد. از این رو نقشی کلیدی و به سزا را در رقابت‌های

• امروزه اقتصاددانان
• روسیه به نیروی
• انسانی به عنوان بخشی
• استراتژیک و مهم
• می‌نگرند تا به چشم
• عاملان ساده اقتصادی

شرکت‌های چند ملیتی به طور قابل توجهی به منظور پاسخ به این نیازهای افزایشی در حال تغییر می‌باشد. امروزه اقتصاددانان روسیه به نیروی انسانی به عنوان بخشی استراتژیک و مهم می‌نگرند تا به چشم عاملان ساده اقتصادی. به عبارت دیگر، سیاست‌های امروز روسیه در خصوص نیروی انسانی به دنبال منافع بازار رقابتی به جای انجام روند کم‌فایده تشریفاتی استخدام نیروی کار است، گرچه هنوز نیروی انسانی کارکردی ساده دارند، اما تمرکز بر برنامه‌های استراتژیکی چون آموزش و تداوم برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت، توسعه شهرت و اعتبار شرکت‌ها به عنوان کارفرما و... می‌باشد. در بازارهای به شدت رقابتی این منابع انسانی‌اند که روش‌های به کارگیری نیروهای ماهر را به منظور جذب استعدادهای جدید و آموزش و نیز بازآموزی

اقتصادی روسیه داراست، از جمله رقابت برای جذب ناب‌ترین استعدادهای انسانی که در روسیه وجود دارند. آنچه بیان شد نکات ذیل را نیز دربر می‌گیرد، از جمله این که برخی از مشاغل که به وجود آمدند فرصت‌های شغلی متعددی را ایجاد نموده‌اند که پاسخگویی به تقاضاها در خصوص این مشاغل مشکل می‌باشد. دیگر این که روسیه دارای مردمانی منزوی و کمروست، همچنین فرهنگ و سیستم آموزشی روسیه دوره گذار را می‌گذرانند از این رو توان آماده‌سازی مناسب‌دانش‌آموزان برای مشاغل ایجاد شده وجود ندارد. بنا بر این کمبود کارکنان مستعد با توجه به نیاز بازار احساس می‌شود. از این رو مدیریت منابع انسانی در اقتصاد روسیه بسیار حایز اهمیت است. نقش تخصص‌های نیروی انسانی در



آنها ارایه می نمایند تا در آینده به رهبرانی که توانایی اداره اقتصاد و بازار را دارا هستند، مبدل شوند.

هم اکنون نیروی انسانی نقش مهمی را در گسترش رشد، ایجاد زیرساخت‌ها و خلق فضای کاری مناسب برای واحدهای اقتصادی ایفا می نمایند. فضای کاری و نیروی انسانی جدید در بازارهای روسیه بسیار حایز اهمیت است، نه تنها به کارفرمایان در حداکثرسازی فروش و سودشان کمک می کند، بلکه موجب کاهش هزینه‌ها نیز به میزان زیادی خواهد شد.

هم اکنون در بازار کار روسیه کارکنان ماهر انتخاب‌های متنوعی بین شرکت‌های مشهور چند ملیتی دارند که این امر با افزایش نیروی کار جهت حداکثرسازی حقوق و مزایا و نیز مهارت‌ها و تخصص‌هایشان قابل مشاهده است. این مساله مهمی است که چه مقدار زمان و پول برای استخدام نیروی تازه‌نفس و یا آموزش به این استعدادهای جدید صرف می شود، بنابراین شرکت‌ها به سختی در تلاش هستند که به عنوان یک شرکت منتخب مطرح شده و بر وجود انگیزه‌های بلندمدت برای جذب نیروی کار ماهر تاکید نمایند. این موضوع هم اکنون در برخی مجلات معتبر اقتصادی روسیه بحث می شود. برخی معتقدند که رشد میزان دست‌مزدها در روسیه، رقابت بین واحدهای اقتصادی در جذب نیروی کار ماهر را بالا برده است. اگر چه میزان دست‌مزد در روسیه نسبت به سطح دست‌مزدها در آمریکا پایین تر است، اما تعداد شغل‌های ایجاد شده در سال گذشته نسبت به آمریکا بسیار بیشتر بوده است و این کشور توانسته به عنوان رقیبی جدی برای اقتصادهایی با رشد بالا مانند برزیل، هند و چین مطرح شود.

بر اساس آمار شرکت Man Power، میزان افزایش شغل‌ها در حوزه‌های مختلف نسبت سال ۲۰۰۵ بدین گونه است:

رشد به درصد	در بخشهای اقتصادی
۲۱/۵	استخدام نیروی انسانی
۲۲/۷	مالی و بانک
۱۲/۵	ارتباطات و IT
۴-۴	بازاریابی و فروش
۱۶/۱	صنعت
۷	کشاورزی

مدیریت را دارند، گرچه برخی مواقع این مدیران مجبور به جایگزینی نیروی جدید و یا بازنشسته و یا اخراج نمودن نیروهای کار قبلی می باشند. همچنین توسعه و تربیت رهبران نیروی کار و روند مدیریت کارکنان معمولاً در شرکت‌های بین‌المللی توسط مشترکات هنجاری و مفاهیم فرهنگی - اقتصادی غرب صورت می گیرد. از آنجایی که روسیه در خصوص این هنجارها و مفاهیم فقط چند سال تجربه دارد، روند تربیت و ایجاد رهبران نیروی انسانی در بازارهای اقتصادی می تواند با مشکلاتی در این حوزه برخورد نماید در حالی که کشورهای غربی دهه‌ها و قرن‌ها است که در جهت ایجاد ساختار و آماده‌سازی نیروی انسانی متخصص و توسعه سرمایه‌داری اقدام نموده‌اند. البته رویه و فرهنگ کاری روسیه پس از ۱۵ سال به شکلی بنیادی تغییر یافته است. ولی هنوز هنجارهای موجود در برخی مناطق شوروی در مقابل ارزش‌های تربیت رهبران به شکلی که غرب از آنها دفاع می کند، مقاومت می کند. مثال روشن کننده در این خصوص تمایل در روسیه برای حل مشکلات با طرح این پرسش که "چه کسی مقصر است" می باشد.

سوال در روسیه بسیار مشهور است. اما در غرب رهیافت دیگری برای مواجهه با مشکل وجود دارد زیرا از بعد فرهنگی برواژه "چرا" به جای "چه کسی" تاکید می شود زیرا مردم مخالف این هستند که افراد دچار مخاطره شده و امنیت شغلی خود را از دست دهند، از این رو تمایلی وجود دارد که اشتباهات افراد پوشانده شده و از مواجهه مستقیم با مشکل که

ورود به اقتصاد روسیه دلالت دارد و مثال بارز این موضوع در مراکز زبان شناسی است مانند ویرایش، تالیف و فروش محصولات این مراکز به ویژه در کشورهای انگلیسی زبان. البته مشکل می توان اظهار داشت که اقتصاد روسیه نسبت به این رویه روی باز نشان داده است.

در خصوص این موضوع چندین دلیل وجود دارد، نخست این که یک خارجی تجربه ویژه‌ای نسبت به اقتصاد روسیه ندارد و به این دلیل او براساس فرهنگ و هنجارها و قوانین خود عمل می کند که ممکن است نتواند در این کشور به خوبی فعالیت نماید. دیگر این که هزینه‌های بالا در شهر مسکو، یک خارجی مقیم این شهر را برای کار بی‌انگیزه می نماید چرا که هم اکنون مسکو گرانترین شهر دنیا است و هزینه اقامت و سفر در آن برای یک خارجی بسیار گران است. همچنین شرکت‌ها مجبورند تا دست‌مزد کمتری به یک نیروی کار بومی در مقایسه با یک نیروی کار غربی پرداخت کنند، گرچه میزان پرداختی به نیروهای بومی اخیراً افزایش داشته است. علی‌رغم همه موانع فوق، هنوز امکان اشتغال برای نیروهای کار خارجی در روسیه وجود دارد که این امر نیازمند زمان و نیز کاهش انتظارات از سوی نیروی کار است.

همه مدیران چه روسی و چه خارجی با یک مساله مشترک روبه‌رو هستند، رقابت در حال افزایش، فرصت‌های مدیریت منابع انسانی استراتژیک را فراهم می‌سازد. چنین گسترش سریعی، مدیریت بر تعداد بیشتری از نیروی کار را طلب می‌کند که شرکت‌های اندکی توان این نوع

محروم شدن کارکنان را در پی دارد پرهیز شود. این هنجارها به مرور در فرهنگ رهبران نفوذ کرده و چگونگی هدایت تغییرات را مشخص می‌کند. بعد از فروپاشی شوروی تحقیقات بسیاری در زمینه آموزش هنجارهای مدیریتی انجام گرفت که در آنها رفتارهای سازمانی و وجود تفاوت‌هایی میان فرهنگ غربی با اروپای شرقی و حتی آسیا در خصوص ارزش‌های ساختاری که از "رهبری" حمایت می‌کنند، بررسی گردید.

Bernard M. Bass دانشمند مدیریت رفتار سازمانی بر دو نوع ریاست تاکید می‌کند، یکی مدیریت قابل تغییر یا انعطاف‌پذیر که به کیفیت توجه دارد تا ماموریت، بر تحریک کارکنان و نیز بر کار تیمی تاکید داشته و به طور فعال پیشنهادات و نظرات از زیرمجموعه خود می‌پذیرد.

نوع دوم مدیریت از نوع واکنشی است که مدیران از وضعیت کنونی حمایت کرده، از مکانیسم پاداش استفاده می‌کنند و یا اساساً از طرح مشکلات می‌پرهیزند. اعتقاد عمومی بر این است که سنت‌های غربی بر مدیریت گذر از شرایط موجود تاکید می‌کند در حالی که مدیریت در روسیه بر حفظ وضع موجود نظر دارد (مدیریت نوع دوم).

Alexander Archdivili در زمینه مدیریت انسانی مقالات متعددی دارد. ایشان در یکی از آنها چارچوب ارزشی حاکم بر روسیه را در زمینه مدیریت

نیروی انسانی مورد بررسی قرار داده است در این بررسی هفت ارزش فرهنگی در روسیه شناسایی شده است:

۱- فاصله قدرت- میزان طبیعی پذیرش اختلافات در فرهنگ

۲- فردگرایی- افراد تمایل دارند به صورت فردی عمل کنند تا در بین گروه

۳- مرد محوری - تمایل بر رفتار رقابتی و تاکید بر موفقیت

۴- مرکزگرایی غیر واقعی- اراده برای خطرپذیری و مخالفت با هنجارهای موجود در جامعه

۵- راهنمایی بلندمدت- احتیاط در حوزه اقدامات و عملکردهای آتی فرد

۶- پدر سالاری - راهنمایی و حمایت برای ایجاد حس وفاداری

۷- اعتقاد به سرنوشت- اعتقاد به این که آنچه که باید اتفاق بیفتد رخ می‌دهد و انتخابی وجود ندارد.

تمام این شاخصه‌های ذکر شده وجود مدیریت واکنشی و حفظ وضع موجود را توضیح می‌دهد. این نوع مدیریت ویژگی‌های مدیریت انعطاف‌پذیر را ندارد، به عبارت دیگر بر پایه هنجارهای غربی بنا گردیده است. از این رو شرکت‌های چند ملیتی در کشوری چون روسیه با توجه به تضادهای فرهنگی و هنجارهای متفاوت با غرب با مشکل مواجه خواهند بود.

این مقاله یکی از بررسی‌های بی‌شماری است که در خصوص بازار اقتصادی روسیه صورت گرفته

است. وی همچنین توضیح می‌دهد که چگونه روسیه می‌تواند خود را به عنوان بخشی از اقتصاد جهانی در آینده بشناساند. جالب است بدانیم که یکی از مشکلات اجرای اقتصاد به سبک غربی مانند مدیریت توسعه در این منطقه این است که ارزش‌های فرهنگی روسیه با ارزش‌های فرهنگی که در غرب برنا عمل می‌کنند متفاوت است، از این رو غیر عقلایی است که برنامه‌ها را بدون توجه به واقعیت‌های تاریخی و فرهنگی و به شکل کورکورانه انجام دهیم.

اقتصاد روسیه در حال عبور از دوره زمانی گذار و در حال تغییری بنیادین همراه با رشد سریع در سرمایه‌گذاری بین‌المللی است. محققان و متخصصان حوزه نیروی انسانی روسیه اگر خواهان عملکرد موفق هستند باید هنجارهای فرهنگی این کشور را همانند نیازمندی‌ها و قواعد بازار و اقتصاد مورد توجه قرار دهند. بدیهی است که در دهه آینده روسیه تعریف مجددی در رابطه با نیروی کار ارائه نماید. به نظر می‌رسد که تعریف "بهترین عملکرد" که یک تعریف غربی است، در این راستا قابل استفاده خواهد بود. در حقیقت تعریف‌های جدید می‌بایست با دیدگاه‌های تاریخی و هنجارهای فرهنگی عجین شود. در دوره گذار، بر عهده داشتن نقشی مهم در جهت رسیدن به فضا و محیطی جدید امری جذاب و فریبنده است.

"دولت اصلاحی تا دولت اسلامی"

کتاب از دولت اصلاحی تا دولت اسلامی نوشته شهرداد اثنی عشری، نویسنده و روزنامه‌نگار منتشر و وارد بازار کتاب شد.

این کتاب که توسط انتشارات عطایی به چاپ رسیده است، در دو فصل از "دولت سازندگی تا دولت اصلاحات" و "از دولت اصلاحی تا دولت اسلامی" ضمن بیان مواضع و دیدگاه‌های فکری و سیاسی اصلاح‌طلبان و اصول‌گرایان، زمینه‌های روی کار آمدن احمدی‌نژاد و دولت نهم را بررسی و تحلیل کرده است.

شهرداد اثنی عشری، روزنامه‌نگار و منتقد سیاسی در این کتاب ۱۲۰ صفحه‌ای کوشیده ضمن تحلیل آسیب‌شناسی علل گذار از دولت خاتمی به دولت احمدی‌نژاد، آینده‌ی دو جناح سیاسی کشور را پیش‌بینی و ترسیم کند.

علاقه‌مندان به استفاده از این کتاب می‌توانند به انتشارات عطایی مراجعه و با شماره تلفن ۸۸۷۷۵۱۵۱ تماس بگیرند.

