

نیروی انسانی مبنای نوآوری و شکوفایی

بسیاری از مشاغل بانک‌ها، عدم تعیین ضوابط اجرایی بوده سالانه بانک، عدم امکان برنامه‌های استراتژیک، بالا بودن حجم فشار روانی، کاربردی نبودن آموزش‌های ارایه شده، عدم استقرار نظام ارزیابی، وجود موانع عمده در اجرای نظام ارزشیابی از نقاط ضعف سیستم و ساختار سازمانی است.

در همین راستا تاکید برنامه چهارم توسعه مبنی بر توانمندسازی و افزایش انگیزش کارکنان، استفاده از ظرفیت‌های بخش خصوصی، افزایش سرانه امکانات ورزشی، برقراری یارانه مستقیم، بالا بودن عرضه نیروی انسانی متخصص، معتمد بودن، گسترش شرکت‌های مشاوره‌ای، ایده تشکیل دولت الکترونیکی، خصوصی‌سازی بانک‌ها، نیاز به ارایه خدمات نوین و الکترونیکی از فرصت‌های پیش‌روی بانک‌ها در حوزه سرمایه انسانی و بهره‌وری است.

از سوی دیگر، قوانین و مقررات بازدارنده دولتی، مشمول لایحه مدیریت خدمات کشوری، قوانین محدودکننده اختیار مدیران، مصوبات خارج از سیستم بانکی در خصوص بازنشستگی پیش از موعد، ادغام صندوق بازنشستگی کارکنان بانک، قانون برنامه چهارم توسعه مبنی بر واگذاری امکان رفاهی، روند افزایش تعرفه‌های درمانی، بالا بودن حجم فعالیت‌ها، عدم کارایی لازم قانون رسیدگی به تخلفات اداری، مبرا بودن بانک‌های خصوصی از بسیاری از قوانین دست و پاگیر، تهدیدهای پیش‌روی منابع انسانی می‌باشد.

در چنین شرایطی به نظر می‌رسد با حجم گسترده مأموریت‌ها و وظایف در نظام بانکداری کشور، بانک توسعه صادرات ایران باید تمرکز بیشتری بر روی اهداف داشته باشد و برای اجرای هر استراتژی هدف آن را نیز مشخص کند و فرایند ارزیابی را به طور مستمر با توجه به شرایط درونی و بیرونی از یک طرف و عملکردهای جاری و مقایسه آن با عملکرد مطلوب را پیگیری کند تا سریع‌تر به هدف نهایی که همان نوآوری و شکوفایی در نظام بانکداری کشور است، دست یابد.

قاسم حسین خانی

رهبر معظم انقلاب اسلامی امسال را سال نوآوری و شکوفایی نامیدند و از مسوولان خواستند تا با تلاش خود فعالیت‌های انجام شده را در بخش‌های مختلف به شکوفایی برسانند و از سوی دیگر با روش‌های نوین و برنامه‌ریزی دقیق در بخش‌های اجرایی و خدماتی دست به ابتکار و نوآوری بزنند.

از این رو سال جاری برای منابع انسانی واحدهای دستگاه‌های اجرایی کشور فرصت ویژه‌ای است که بتوانند به برنامه‌های توسعه‌ای و تحول خود پردازند و آنها را از مرحله نظری به مرحله اجرا تبدیل کنند.

نیروی انسانی مهمترین عامل در تحقق اهداف سازمانی و بعنوان سرمایه سازمان بشمار می‌رود. این سرمایه هم هدف توسعه و هم عامل آن نیز محسوب می‌شود. و تحقق اهداف سازمان تا حد قابل توجهی به نحوه اداره و مدیریت این ثروت و منبع حیاتی بستگی دارد. عواملی چون فراهم شدن امکان اصلاح و بازنگری در ساختار سازمانی بانک، گرایش جمعی مسوولین بر استفاده از شیوه‌های جدید و مناسب مدیریت منابع انسانی، تدوین سیستم توسعه اخلاقی و کرامت انسانی، استقرار و جاری بودن سیستم مدیریت مشارکتی، امکان اجرای دوره‌های آموزشی مناسب، وجود پایگاه‌های اطلاعاتی جامع از جمله نقاط قوت حوزه نیروی انسانی بانک است. همچنین وجود پایگاه‌های اطلاعاتی جامع، نگرش مثبت مدیران در جهت تامین رفاه کارکنان آیین‌نامه استخدامی نظام بانکی، امکان بالقوه حفظ و توسعه امکانات رفاهی، تامین بودجه از محل منابع داخلی بانک، اعتقاد کارکنان به دیدگاه مثبت مسوولین در برنامه‌ریزی داخلی، وجود مکانیزم‌های انگیزشی، وجود دیدگاه‌های مبتنی بر انواع استانداردهای انکیزشی، ترکیب مناسب نیروی انسانی، جوان بودن منابع انسانی و آموزش‌پذیری، وجود امکان بالقوه استفاده از نیروی انسانی، الکترونیکی شدن انواع خدمات بانکی از دیگر نقاط قوت بخش نیروی انسانی محسوب می‌شوند.

همچنین، عدم وجود فرهنگ سازمانی موثر در زمینه فعالیت‌های گروهی، قوانین بازدارنده در زمینه‌های مختلف منابع انسانی، عدم توجه به سختی و زیان آور بودن

◆ نیروی
انسانی مهمترین
عامل در تحقق
اهداف سازمانی و
به عنوان سرمایه
سازمان بشمار
می‌رود

توسعه صادرات