

مسئولان ارشد

مهمترین رسالتی که به عهده دارند

فرهنگ‌سازی برای ارتقای بهره‌وری است

اشاره:

بهره‌وری مفهومی بسیار گسترده دارد و در برگیرنده پهنه‌سازی تمامی عوامل مؤثر در فعالیت شرکت‌ها، سازمان‌ها و نهادهای دولتی، مردمی، تعاونی و ... می‌باشد. تلاش برای بهبود بهره‌وری در تمام عرصه‌ها به منظور استفاده عملی و پهنه از تمام توانمندی‌ها و استعدادهای بالقوه و بالفعل با هدف ارتقای جایگاه نهادها و شرکت‌ها نه تنها در کشورهای در حال توسعه، بلکه در کشورهای صنعتی همچنان تداوم دارد و موضوعی مربوط به گذشته نیست، بلکه همواره در حال و آینده مد نظر مدیران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان می‌باشد. متأسفانه در اکثر کشورهای در حال توسعه با وجود استعدادهای بالقوه فراوان در عرصه‌های اقتصادی، اجتماعی، کارکرد مجموعه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در حد نازلی است. از این رو یافتن راهکارهای مؤثر برای ارتقای بهره‌وری ضرورتی غیرقابل انکار است.

در ایران نیز همانند دیگر کشورهای در حال توسعه، با وجود ثروت‌های طبیعی فراوان، نیروی انسانی و ... مسیر توسعه اقتصادی همواره با موانعی روبه‌رو می‌باشد که قسمت اعظم آن ناشی از فقدان توان مدیریتی کارآمد در بهره‌گیری از استعدادهای و توانمندی‌های بالقوه و بالفعل می‌باشد. بررسی‌های کارشناسان نشان می‌دهد که حتی در بخش صنعت حدود ۳۰ درصد ظرفیت‌های نصب شده، مورد بهره‌برداری قرار می‌گیرد و به همین جهت قیمت تمام شده اکثر کالاهای تولیدی در حد بسیار بالایی است، به گونه‌ای که قابلیت رقابت در عرصه‌های خارجی را ندارد. در بخش خدمات نیز وضعیت بهتر از بخش‌های تولیدی نمی‌باشد. با این وصف یافتن راهکارهایی برای ارتقای بهره‌وری به ویژه در عرصه اقتصاد الزامی است.

در این نوشتار به بررسی وضعیت موجود، موانع توسعه و راهکارهای ارتقای بهره‌وری در اقتصاد ایران می‌پردازیم.

ایران در دوران گذار اقتصادی از یک مرحله نیمه‌صنعتی به صنعتی می‌باشد. ضرورت توسعه پویای صنعت، با توجه به رشد درآمدهای ارزی غیرنفتی و کاهش اتکا به صادرات نفت و ایجاد فضای اقتصادی مطمئنی برای نسل‌های آینده، موجب شده است که ارتقای بهره‌وری در فعالیت‌های اقتصادی،

اجتماعی همواره مد نظر مدیران قرار گیرد. هرچند که اقدامات صورت گرفته تاکنون، توفیق زیادی را نشان نداده است، با این حال ضرورت دستیابی به رشد و توسعه اقتصادی پایدار، مسئولان، برنامه‌ریزان و مدیران ارشد را بر آن می‌دارد که راه‌های ارتقای بهره‌وری را در تمام زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مورد توجه قرار دهند و تلاش‌های مستمری را برای دستیابی به آن پایه‌گذاری یا پیگیری کنند.

در بخش اقتصادی، باید توجه داشت که عواملی نظیر مواد خام و اولیه، سرمایه و نیروی کار به مقدار کافی در کشور موجود است، اما در بخش فناوری و علم و دانش هنوز فاصله زیادی با کشورهای توسعه یافته داریم که از ضعف دستگاه‌ها و نهاد‌های تحقیق، توسعه و پژوهش ناشی می‌شود. با این حال معضل اصلی فقدان دسترسی به علم و فناوری نیست، زیرا که تمامی سخت‌افزارهای مربوطه به سهولت قابل خریداری از بازارهای دنیا می‌باشند، بلکه معضل اصلی فقدان توان مدیریتی کارآمد، خلاق و نوآور می‌باشد. مدیریتی که می‌بایست دیگر عوامل مؤثر در توسعه اقتصادی را در شرایط ترکیب بهینه قرار دهد و مسیر را برای تحقق توسعه پایدار اقتصادی هموار نماید.

همانگونه که اشاره شد، ترکیب بهینه برخی عوامل نظیر مواد خام و واسطه، سرمایه و فناوری با بهره‌گیری از ارزیابی‌های آماری و اقتصادی قابل انجام است و چه بسا که مدیران خلاق و مدیر در مدت کوتاهی بتوانند ترکیب

بهینه آنها را مشخص سازند و با توجه به میزان تولید، ورودی سیستم را تعیین کنند. اما مشکل اساسی در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی است که در ایران در حد نازلی است.

بسیاری از مدیران واحدهای صنعتی از طریق بررسی‌های آماری، دریافت نقطه نظرات کارشناسان و نیز نیروی کار بخش تولید، توانسته‌اند تنگنای موجود و گلوگاه‌های تولید را شناسایی کنند و برنامه‌هایی را برای رفع آنها پیاده نمایند، اما در زمینه ارتقای بهره‌وری کل مجموعه که تا حد زیادی متأثر از بهره‌وری نیروی انسانی است، در واقع در مانده‌اند.

کارشناسان اقتصادی دلیل بروز چنین معضلی را به نبود مدیران خلاق، نوآور، مدبر و برنامه‌ریز و نیز فرهنگ ضعیف کار در نیروی انسانی نسبت می‌دهند که ترکیب آنها معضلی با عنوان بهره‌وری ناچیز یا فقدان توان رقابت را در اقتصاد کشور دامن زده است.

اندیشمندان علم مدیریت در قرن بیستم، همواره بر ضرورت بهره‌گیری از مدیران خلاق، نوآور و ریسک‌پذیر، فرهنگ‌سازی و انگیزش نیروی کار تأکید کرده‌اند و آنها را عواملی به مراتب مؤثرتر و قوی‌تر از سرمایه‌گذاری و دسترسی به منابع طبیعی، می‌دانند.

علم مدیریت در دو قرن گذشته پیشرفت‌های بسیاری داشته، اما آنچه مسلم است در فرهنگ‌سازی نیروی کار توجه به عوامل درونی در هر جامعه به ویژه فرهنگ حاکم ضروری است. الگوهایی که در شرق آسیا یا غرب اروپا و امریکا پاسخ داده، ممکن است

در جوامع در حال توسعه نظیر ایران، کارآمدی نداشته باشد، اما بررسی این الگوها با توجه به فرهنگ بومی ایران و به عبارتی بومی‌سازی الگوهای مدیریتی می‌تواند برنامه‌ریزان، سیاست‌گذاران و مدیران کشور را به الگوهای تازه و کارساز رهنمون سازد.

سوابق تاریخی - فرهنگی ایران نشان می‌دهد که ایران زمین در بیش از چند دهه مرکز علوم و دانش بوده و بسیاری از علوم امروز پایه‌گذاری آن قرن‌ها پیش در مهد تمدن خاورمیانه یعنی ایران نهاده شده است. از این رو نمی‌توان گفت، ایرانیان مردمی تنبل با قدرت تفکر اندک بوده‌اند. حتی بررسی‌های روانشناسی امروز نشان می‌دهد که ایرانیان از هوش و ذکاوت بسیاری برخوردارند. اما مشخص نیست چه عواملی سبب شده‌اند که از این نیروی خلاق، باهوش و هنرمند توان به صورت بهینه بهره‌برداری کرد و رفاه اجتماعی و توسعه اقتصادی را برای ایران و ایرانیان تدارک دید.

از سوی دیگر فرهنگ غنی اسلام که در بیش از چهارده قرن پیش به ایران راه یافته، نیز همواره بر مشورت در امور و اداره کار، ارزش‌الای کار شرافتمندانه، حضور همگانی در فعالیت‌های اجتماعی - اقتصادی - دفاعی و ...، صحنه گذارده است. از این رو نمی‌توان گفت که ترکیب فرهنگ ایرانی - اسلامی، تأثیر منفی می‌تواند در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و توان مدیریتی داشته باشد.

کارشناسان بر این باور هستند که شرایط سیاسی - اجتماعی در کنار مسایل فرهنگی در جامعه ما به ویژه در دو سده اخیر به گونه‌ای پیش رفته که

عقب‌ماندگی اقتصادی را تحمیل کرده است. با این حال وقوع انقلاب اسلامی خود نقطه عطفی در تاریخ کشور می‌باشد که می‌بایست دگرگونی عظیمی در عرصه‌های سیاسی - اقتصادی و جنگ تحمیلی، تأثیر منفی خود را در روند رشد و توسعه اقتصادی کشور به جا گذارد، اما با گذشت بیش از یک دهه از خاتمه جنگ و لغو تحریم‌های اقتصادی از سوی بسیاری از کشورهای طرف تجاری ایران (به استثنای امریکا)، اکنون نمی‌توان ادعا کرد که عوامل بیرونی تأثیر شگرف و عمیقی در عقب‌ماندگی اقتصادی کشور دارد. بلکه ضرورت دارد که نگاهی به درون بیندازیم و حرکت‌ها، تصمیم‌سازی‌ها، روند اجرای تصمیمات و ... خود را مورد ارزیابی دقیق و متصفانه قرار دهیم و عوامل واقعی و اثرگذار بر حرکت کند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور را باز شناسیم. برای پاسخگویی به این پرسش که چرا بهره‌وری در ایران نازل است؟ می‌بایست به عوامل گوناگون اشاره کنیم.

اول آنکه سیاست‌های اتخاذ شده در گذشته به ویژه در عرصه امور اقتصادی با نگاه مدبرانه به منافع ملی و دستیابی به بالاترین بازده صورت نگرفته است. بودجه عمومی و کل کشور که تصویر روشنی از حرکت یک سال آینده را پیش رو می‌گذارد و همچنین برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور که تصویر میان مدتی را ارائه می‌کند، با نگاه به منافع ملی و بازده قابل توجه اقتصادی، اجتماعی طراحی نشده‌اند. نتیجه چنین برنامه‌ریزی‌هایی، بلااستفاده ماندن یا

استفاده ناقص از ظرفیت‌های سرمایه‌گذاری شده را به دنبال داشته، که برخی طرح‌های سرمایه‌گذاری نه تنها در بعد ملی کارایی نداشته، بلکه در بعد بومی - منطقه‌ای نیز مفید واقع نشده‌اند.

از این رو ضرورت دارد، طرح‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی بار دیگر مورد بازنگری قرار گرفته و با دید منافع ملی، قابلیت‌ها و استعدادهای شناسایی شده در هر منطقه بکار گرفته شود. بررسی اقالیم مختلف ایران با توجه به فرهنگ بومی - منطقه‌ای هر دیار می‌تواند، شناخت دقیقی از استعدادهای و توانایی‌های بالقوه در اختیار نهد و زمینه‌های توسعه هر منطقه با توجه به دستیابی به بالاترین بازده مشخص گردند. این اقدام زمینه‌ساز بهره‌گیری از طرح آمایش سرزمین و برنامه‌ریزی منطقه‌ای است، اما در این زمینه اگر توجه به فرهنگ ایرانی - اسلامی، موقعیت ایران اسلامی در جهان و منطقه، جایگاه مورد نظر آینده و منافع ملی، مبنای کار برنامه‌ریزان نباشد، نمی‌توان گفت که برنامه‌های آتی نیز به توفیق زیادی نایل گردند.

مدیریت خلاق و کارآمد با داشتن اطلاعات دقیق، جلب مشارکت مردم (مادی و معنوی)، فرهنگ‌سازی و تبلیغات مناسب با تأکید بر فرهنگ ایرانی - اسلامی، رفع تبعیض و جلوگیری از فساد، توجه ویژه به منافع ملی و نه گروهی، پرهیز از انحصارطلبی و رانت‌جویی و ... قادر خواهد بود که زمینه توسعه پایدار اقتصادی و ارتقای بهره‌وری را در تمام زمینه‌ها فراهم سازد.

در این میان، ایجاد روحیه همفکری، همدلی، همکاری میان تمام نیروهای فعال در عرصه‌های سیاسی - فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی، وحدت رویه، شایسته‌سالاری، ایجاد فرصت برای همگان جهت مشارکت در تصمیم‌سازی‌ها و اجرا و برنامه‌ریزی جامع، اصولی و فراگیر برای بهره‌گیری از تمامی امکانات و بهینه‌سازی بهره‌برداری از آنها، وظیفه و رسالت مدیران ارشد جامعه است.

کارشناسان عقیده دارند که در چارچوب تعالیم مقدس اسلام، متأسفانه تاکنون کار مفیدی برای فرهنگ‌سازی درست در جامعه صورت نگرفته است. تریبون‌های عمومی همانند مجاد، تکایا، نمازجمعه و ... می‌بایست جایگاهی برای ارتقای فرهنگ جامعه و به ویژه جوانان باشد. تبلیغ فرهنگ کار، ارتقای بهره‌وری، ارزش‌والای دستیابی به امکانات مادی و معنوی با تلاش فردی و گروهی و پیمودن مسیر تعالی، در تریبون‌های آزاد کمتر مورد توجه قرار گرفته است. از این رو ضرورت دارد که رهبران مصلح و ارشد جامعه، فرهنگ‌سازی و تبلیغ دولت برای انسان‌سازی در جامعه را در دستور کار خود قرار دهند.

از سوی دیگر ضرورت دارد که همزمان با ایجاد فرهنگ کار و بهره‌وری در جامعه، برنامه‌ریزی‌های اقتصادی نیز با دید منافع ملی و نه قومی و گروهی و ... مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد. فعالیت‌های دارای توجیه اقتصادی، استمرار یابد و تقویت شود و در مقابل طرح‌های فاقد توجیه اقتصادی حذف گردند.

به عقیده برخی کارشناسان، تجمیع نزدیک به ۸۰ درصد فعالیت‌های اقتصادی کشور در تصدی دولت یا نهادهای وابسته به آن، یکی از علل عمده ضعف مدیریت بنگاه‌های اقتصادی است. آنها عقیده دارند که مدیران دولتی خود انگیزه‌ای برای ارتقای بهره‌وری بنگاه‌های تحت تصدی خود ندارند و لذا تلاش و برنامه‌ریزی اصولی برای توسعه بنگاه‌های اقتصادی در حد محدودی باقی مانده است. با این وصف ضرورت دارد که دولت مالکیت و تصدی خود بر بنگاه‌های اقتصادی را در میان مدت به حداقل ممکن برساند و خصوصی‌سازی همراه با تعبیر مدیریت‌ها و واگذاری مالکیت تصدی و مدیریت به بخش غیردولتی تسریع گردد.

کارشناسان بر این نکته نیز تأکید دارند که هر مدیر غیردولتی به ضرورت مدیری خلاق، مدبر، نوآور و مخاطره‌پذیر نیست و لذا ضرورت دارد نظام‌های مدیریتی مبتنی بر مشارکت کارکنان هر بخش تقویت گردد تا ارتقای بهره‌وری با سهولت و اطمینان بیشتر، میسر گردد.

نظام مدیریت مشارکتی، رشد و توسعه بهره‌وری در هر مجموعه اقتصادی - اجتماعی را اولین هدف خود قلمداد می‌کند و با باری گرفتن از همکاری و همفکری کارکنان مجموعه که دلسوز و صاحب تجربه می‌باشند، در شناسایی تنگناها و یافتن راه‌های مناسب برای غلبه بر آنها، به سرعت اقدام نموده و توفیق می‌یابد. البته توجه به این نکته که ایجاد انگیزه برای مشارکت، تبلیغات و

آموزش نیروی انسانی ابزارهای مهم استقرار نظام مدیریت مشارکتی، ضروری است. انسان‌های آموزش‌دیده و کارآزموده همواره قادر خواهند بود که پیشنهادهای عقلایی - اقتصادی ارائه کنند و ارزیابی این پیشنهادها از سوی مدیران خلاق و مدبر و اتخاذ بهترین گزینه به سهولت امکان‌پذیر است. از سوی دیگر زمانی که کارکنان مجموعه در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها دخالت مستقیم دارند، همکاری آنها برای ایجاد تحولات اساسی و اصلاحات ساختاری در مجموع تقویت خواهد شد. در همین حال ضرورت دارد که همواره بهره‌مندی نیروی انسانی از مزایای مادی و معنوی انجام اصلاحات مد نظر قرار گیرد. چنانچه این امر تحقق پیدا کند، انگیزه قوی برای تداوم مسیر ارائه پیشنهادها و... تضمین خواهد شد.

توجه به مشکلات مادی و معنوی کارکنان و تلاش برای رفع آنها، از وظایف مدیران کارآمد می‌باشد که ارتباط میان آنها را قوت بخشیده و همدلی و همکاری‌های آبی را سرعت و شدت می‌بخشد.

در نهایت ضرورت دارد که به چند نکته اساسی برای ارتقای بهره‌وری در ایران اشاره کنیم. اول سهم بسزای مسؤلان نظام و مدیران ارشد، در فرهنگ‌سازی و برنامه‌ریزی‌های توسعه‌ای است. دوم نقش سازنده آموزش و فراگیری برای همگان، در تمام رده‌ها و رشته‌های مختلف با اتکا به روح تعالیم اسلام و رسیدن به وحدت و یکپارچگی است.

آموزش‌ها از جنبه فرهنگی، علمی و کاربردی، مدیریتی و تخصص‌ها می‌بایست برای همگان طراحی شود. این طراحی از آموزش‌های پیش‌دستانی تا مراحل دانشگاهی، در محیط‌های کاری (به صورت آموزش‌های کوتاه و بلندمدت) و ... را دربرمی‌گیرد و هر گونه سرمایه‌گذاری در این زمینه به مفهوم سرمایه‌گذاری با بازده اقتصادی معقول و فرهنگ‌ساز می‌باشد. ایجاد گسترش پایگاه‌های تحقیق و توسعه نه تنها در بخش صنعت، بلکه در تمام امور و زمینه‌ها به ویژه مدیریت علمی، ضروری است.

سوم آنکه برنامه‌ریزی جامع و فراگیر با توجه ویژه به بافت فرهنگی - اجتماعی در هر منطقه، تأکید بر منافع ملی و جلب مشارکت همگان در تصمیم‌سازی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها و اجرا، ضرورتی غیرقابل انکار است.

چهارم آنکه، توجه داشته باشیم فرصت مشارکت از هیچکس گرفته نشود، بلکه زمینه‌های مشارکت روز به روز تقویت گردد. در این راستا حذف تبعیض‌ها و فرصت‌های رانت‌جویی و فساد اداری و اقتصادی الزامی است.

پنجم آنکه، تربیت نسل پرتلاش، خلاق، مدبر و مدبر در تمامی زمینه‌ها و تخصص‌ها نیاز واقعی جامعه امروز است که می‌تواند مسیر ارتقای بهره‌وری را هموار سازد.

