

با تحول کیفی در منابع انسانی همراه شویم

رویکرد به اشتغال، جنبه های متفاوت و بسیار مهمی دارد که متأسفانه در این سالها و در اغلب موارد وجه کمی آن مورد توجه قرار داشته است؛ به طوری که وقتی صحبت از این مقوله می شود عمدتاً از کاهش و یا افزایش بیکاری و درصد آن سخن گفته و به کیفیت کار و اشتغال و تبعات کیفیت، عنایتی مبذول نمی گردد. طرح این نکته نافی اهمیت کار و کسب درآمد نیست، بلکه مدیریت بر ویژگیهای منابع انسانی و تحولاتی که به صورت متعارف و یا بعضاً غیرمتعارف به کارکنان سازمانها منتسب می باشد اهمیت ویژه داشته و باید به آنها نیز پرداخته شود. اگر این ویژگیها و یا مدیریت و عمق توجهی که موضوع نیازمند آن است؛ نادیده انگاشته شود، عوامل بسیار و در خور توجهی همچون بازدھی، بهره وری، انگیزه در منابع انسانی به شدت موردسؤال قرار خواهند گرفت. اینک مسائل ناشی از تحولات اجتماعی و اثرات آن در تولید و کارآمدی سازمانها باید به عنوان مؤلفه ای بسیار مهم شناخته شود و به موقع آثار و تبعات آن در مدیریت تبیین گردد، بحثی اساسی است که سعی می شود در این گفتار به عنوان موضوعی در خور توجه، مورد بحث قرار گیرد. روشن است که از مجموعه تحولات اجتماعی، بخش خاصی برگزیده شده که با دنبال کردن مطلب، این بخش بیشتر شناخته شده و جایگاه آن مشخص می گردد. به واقع، این سوال که تحول در رشد فکری و دانش و آگاهی اقشار گسترده ای از جامعه چه حاصل و تاثیری در سازمانها به جای می گذارند؟ به قدری ژرف و عمیق است که بدون درک و برداشت کافی از آن، ابعاد مسئله را نمی توان حتی فهرست کرد. در کشور ما و در همین سالهای اخیر به برکت رشد فکری مردم، با افزایش قابل توجه علاقه به کسب علم و دانش و تحصیل مواجه بوده ایم که این مهم در خصوص دختران و زنان به صورتی شگرف در جامعه ما رخ داده است. علی رغم رشد حدود چهار درصدی جمعیت در مقطعی از سالهای پس از انقلاب و مسائلی که به طور طبیعی زاینده رشد جمعیت است و نیز با وجود نزدیک به ۱۰ سال جنگ تحمیلی، توجه مردم به دانش اندوزی، مسیر توسعه خود را پیمود؛ به طوری که ما در این سالها شاهد فعالیت مدارس چند نوبته بودیم و دانشگاهها تقریباً به تمامی شهرهای ما رونق و گسترش مدنیت بخشیدند. ایجاد دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاههای غیرانتفاعی و افزایش ظرفیت دانشگاههای دولتی همگی نشان از این می داد که فرزندان جامعه تشنه حضور در مراکز علمی هستند که این روند همچنان ادامه دارد. اینک احاد جامعه اعم از زن و مرد و دختر و پسر، چه آینده ای برای خود تصویر می کنند و براساس چه محاسباتی مسیر زندگی و آینده خود را در ادامه تحصیل جستجو می نمایند، اگرچه بسیار مهم و پیچیده است و مجال برای پرداختن به آن در این فرصت اندک نیست؛ با این حال، عدم پیگیری دلیل و علت این ماجرا چیزی از اهمیت آن نمی کاهد و مسئولیت متولیان و مدیران در روبرو شدن با شرایط و آینده را نیز کاهش نمی دهد. آنچه در همین چند سطر و به طور گذرا برشمرده شد، نگاهی اجمالی به یک تحول عمیق در جامعه در محدوده زمانی کوتاه است. تحولی که باید آثار و تبعات آن شناخته شده و در بسیاری موارد برای آن راهکارهای بنیادی ارائه شود. حضور میلیونها دانشجو در دانشگاهها و میلیونها فارغ التحصیل جوان و میانسال خصوصاً در میان بانوان را، جامعه چگونه باید هضم کند؟ چرا که سرعت حرکت بسیار بالا بوده و ممکن است بنگاهها، سازمانها و مراکز مختلف و مدیرانی که به هر حال نقش اثرگذارتری در ساماندهی این نیروها دارند همراه با همین شتاب موضوع را لمس نکرده باشند. با نگاهی گذرا به وضعیت اشتغال افراد در سازمانها و آگهی های پذیرش نیرو در مطبوعات به خوبی می توان دریافت که بسیاری از مدیران، شرایط به وجود آمده را نوعی میدان برای بالا بردن قدرت انتخاب خود دانسته و هیچگونه تغییری در ماهیت و شرایط شغلی و روابط کار را لازم ندیده اند! در حالی که به واقع بالارفتن سطح علمی و دانش و فهم مجموعه کارکنان یک دستگاه اگرچه نوعی پیشرفت تلقی می شود، لیکن نیازمند پشتیبانی و مراقبت ویژه نیز می باشد. مدیریت باید این وضعیت را فرصت دانسته و با ارتقاء مشاغل، شیوه های انجام کار، تنظیم روابط، بالابردن فناوری، تغییر در محصول و خدمات و مواردی از این دست، هم شرایط راضی کننده برای شاغلان تحول یافته خود فراهم نماید و هم بهره وری و اثرگذاری سازمان خود را بالا ببرد. جامعه سنتی ما به سرعت از حیث نیروی کار به جامعه ای مدرن و عمدتاً اندیشمند و دانشگر تبدیل شده و می شود و نباید این دستاورد صرفاً در حد خبری جذاب در رسانه ها متوقف شود؛ بلکه باید فکر کرد و متناسب با شرایطی که با آن روبرو هستیم و این فرض که در سالهای بعد بیشتر مشکلات آن را در خواهیم یافت، سیاستهای اداره این مجموعه منابع را بنیاد نهمیم. در واقع ضرورت دارد همراه با جامعه رشد کنیم و یا لاقلاً تغییر را متناسب با تغییرات و تحولات ملموس در جامعه اعمال کنیم. به طور قطع کار با منابع انسانی پیچیده، اما فایده مند موثر است و البته گریزی هم از آن نیست. باید به یادآوریم که در سالهایی نه چندان دور، بسیاری از مشاغل که امروز تصدی آنها را افرادی تحصیل کرده و دانشگاه رفته برعهده دارند، به وسیله نیروهای کم سواد و یا حداکثر کسانی که دوره های دبیرستان را تجربه کرده بودند هدایت می شدند. باید بدانیم که تعداد بانوان شاغل در بنگاهها و سازمانها و نهادهای اجتماعی چندان رشد یافته که در برخی موارد از جهت کمیت بر مردان شاغل برتری یافته است. این زنان، کارگران نخ ریس، بافنده و یا افرادی نیستند که در منزل و در کنار بچه داری و خانه داری نوعی اشتغال برای خود دست و پا کرده باشند. باید چشمان خود را به روی واقعیت های جامعه و تحولات آن بازکنیم و ببینیم که زنان، بخش و سهم بیشتر صندلی های دانشگاه را تصاحب کرده اند و دختران روستا از راههای دور برای حضوری فعال و موثر در جامعه راهی دانشگاه می شوند و به انتظار ایفای نقش در خور خود هستند. حضور گسترده زنان در عرصه اشتغال را باید جدی بگیریم و تمامی ابعاد آن را تحلیل نماییم. این روند فزاینده نباید به عنوان یک موقعیت مقطعی

دیده شود، بلکه تغییری اساسی است که سرعت آن بسیار فراتر از سرعتی است که در تغییرمشاغل مردان در یکصد سال اخیر ایجاد شده است. این شتاب عمده خصوصاً با سرعت رشد علمی بانوان چنان مهم است که هشدار به مدیران و مسئولان را در آماده کردن بستر مناسب، الزامی می نماید. بدون تردید وقتی ساختارهای جامعه آماده تحولات سریع نیست، فقط امکانات موجود تعیین کننده و پاسخگو برای شرایط جدید می شود و بدین ترتیب است که ما در وهله اول شاهد ایجاد شرایط کیفی بیشتر و مشکل تر برای مشاغل موجود و تغییر نیافته می شویم. این حرکت در ذات خود جای ایراد ندارد، ولی اگر سازمانها با منابع انسانی متفاوت مواجه هستند که دانش آموخته و با فکر است و این را نیز می دانند که نسلهای بعدی با شتاب بیشتری همین مسیر را خواهند پیمود، احساس ضرورت تغییر در بسیاری جهات را باید پذیرا گردند. این وضعیت نیازمند مدیریت کارآمد و دورنگر، سیستم های موثر و پاسخگو و نرم افزارها و روشهای مناسب خود می باشد. مدیران باید به تدریج خود را مواجه با سازمانهای دانشگر ببینند و این سازمانها نه نهادها و مراکز علمی و فرهنگی، بلکه عمدتاً موسسات متعارفی هستند که حضور افرادی متفاوت در آنها چه زن و چه مرد شرایط را دچار تغییر ساخته است. علاوه بر این حضور زنان و مسائل ناگزیر جنسیتی و خاص آنها و نیز نقشها و تحولاتی که در چرخه عمر کاری این مجموعه ایجاد می شود و در نهایت سازگاری ضروری میان نقش آنها به عنوان نیروی کار و مدیران خانه، مسائلی را بر مراکز و بنگاهها و سازمانها تحمیل می کند که برای بسیاری از آنها فکر نشده و اگر هم شده عمدتاً قالبی و به دور از ژرف نگری بوده است. در همین مورد خاص باید بدانیم و منتظر باشیم که صدها هزار و یا بیشتر از زنان تحصیل کرده در دستگاههای مختلف بجز آموزش و پرورش و مراکز درمانی - که به صورت سنتی جایگاه شغلی بانوان شناخته می شد - حضور یافته و خواهند یافت. بهتر است به این مجموعه اندیشمند و عمدتاً دانشگر به عنوان یک فرصت نگریت و ابعاد شکننده ای را که خواه ناخواه سازمانها را تحت تاثیر قرار می دهند، به حداقل کاهش داد. شاید بسیاری از قواعد و ضوابط حاکم بر اشتغال، نیازمند بازنگری و تطبیق با وضع موجود و آینده نزدیک است. خوب است تجربه دیگر کشورها را بیشتر مورد ملاحظه قرار دهیم و در نهایت روابط کار را با دیدی واقع بینانه و با نگاهی عمیق و نه سنتی و تکراری مورد توجه مجدد قرار دهیم.