

مدیریت نیروی انسانی، کلید توسعه و اشتغال

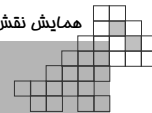
دکتر غلامرضا خسرویان
دانشگاه آزاد تبریز

دکتر عظیم ساحتی مهر
دانشگاه تربیت معلم تبریز

چکیده

مشکلات اشتغال در اکثر ممالک در حال توسعه و از جمله ایران ریشه در عوامل مختلفی دارد که برای گذر از موانع موجود نیاز به روشهای علمی و بررسیهای تخصصی میباشد.

در دنیای امروز بجای اینکه انسانها در تحت کنترل عوامل بیرونی و یا درونی قرار گیرند معمولا سعی بر این میباشد که با استفاده از تفکر و رفتار عقلانی در سازمانها، عوامل مختلف تحت کنترل انسانها درآمده از تبدیل تهدیدها به فرصتها شتاب فزایندهای نیز به حرکتهای توسعه‌ای داده شود. مسلما در هر کشوری منابع محدودی وجود دارد که با گذشت زمان نه تنها به کمیت آن افزوده نمی‌گردد بلکه به تحلیل رفتن نیز در زمره تهدیدها بحساب آمده و برنامه‌ریزی برای توسعه را چنانچه در کاربرد و استفاده به پیش بینهای لازم اقدام نشده باشد در آینده با مشکلات عمده مواجه ساخته و تلاشهای مضاعف ملی را در جهت جبران کمبودها نیز می‌تواند در پیامد داشته باشد. پس کنترل عوامل تاثیر گذار در توسعه و زندگی روزمره افراد در جامعه، یک وظیفه خطیر و مهمی میباشد که بایستی برنامه ریزان در سطح مملکتی و ملی به آن در اولویت نگریسته و برای مقابله از آمادگیهای لازم برخوردار باشند. مطالعه در دو دهه گذشته در تاریخ ایران نشان میدهد که رشد جمعیت جزو عوامل تاثیر گذاری بوده که بعلت در کنترل نبودن آن بتدریج آثار تلخ و مخرب آن بصورت گسترده در سطح جامعه مشهود می‌گردد. البته در مقایسه جمعیت ایران با سایر ممالک پر جمعیت هنوز می‌توان به قابل ملاحظه نبودن آن پی برد ولی در صورتیکه افزایش جمعیت بدون برنامه و بدون آینده گری صورت گرفته باشد مسلما تحمل حتی در صدهای کمی از افزایش می‌تواند معضلات پیش‌بینی نشده‌ای را فراهم آورد که معضل بیکاری شاید یک بعد از ابعاد آن را بنمایش میگذارد. افزایش در مدتی محدود نزدیک به $\frac{1}{3}$ جمعیت ایران که هم اکنون چون موجی بزرگ در سطح جامعه بظهور رسیده و در پی اشتغال و تشکیل زندگی میباشد مسلما برای بزرگترین طرا حان کار و حرفه نیز در جهت برآورد نیازها کار ساده و آسانی نبوده و تنها می‌توان در بهترین شرایط در کم کردن دامنه آن به موفقیت‌های نسبی دسترسی پیدا کرد. در وضعیت کنونی جهان بعلت محدودیت در منابع موجود کره زمین، تلاشهای گسترده‌ای در جهت کنترل منابع و مصرف بعمل می‌آید زیرا که هر گونه غفلت و سهل انگاری در آینده ممکنست به فجایعی در سطح بین المللی منجر شود که آثار یک چنین پدیده‌ای با عنوان بن بست بزرگ بشریت هم اکنون مورد توجه صاحب‌نظران و برنامه ریزان در سطح کلان مسائل اجتماعی بوده و ضمن رعایت یک سری از قوانین بین المللی توسط دول توسعه یافته در ارتباط با کنترل و حفظ محیط زیست توصیه‌های لازمه نیز در مقیاس گسترده به کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه صورت میگیرد. در کشور ایران بعلت وجود امکانات و منابع، شانس خروج از تنگناها و تبدیل تهدیدها به فرصتها وجود دارد بشرط اینکه ضمن ترمیم اشتباهات گذشته با برنامه‌ریزی اصولی به آینده



نگریسته شود. در مقاله با پرداختن به موانع و تنگناها، با بررسی علل، پیشنهادات سازنده‌ای نیز در جهت فائق آمدن بر مشکلات موجود در این زمینه ارائه می‌گردد.

انسان، توسعه و خرد گرایی

لازم است به این سؤال اساسی پاسخ منطقی وجود داشته باشد که نیروهای انسانی در جامعه در ردیف تهدیدها بشمار می‌روند و یا اینکه در زمره فرصتها بایستی به آن نگریست؟ در اینجا می‌توان به اهمیت برنامه‌ریزی برای نیروی انسانی در جوامع پی برد و شاید جواب ساده برای سؤال مطرح شده را نیز در انسان بدون برنامه تهدید و انسان با برنامه را در فرصت بتوان خلاصه نمود. وقتیکه صحبت از برنامه می‌شود، هدف تنها برای برنامه‌ریزی برای کار و اشتغال نبوده بلکه در ممالکی که توانسته‌اند ضمن حل مشکلات اجتماعی به رونق اقتصادی نیز دسترسی پیدا بکنند معمولاً برای سیکل زندگی نیروهای انسانی جامعه از بدو تولد یعنی، طفولیت، مراحل آموزشی و تحصیلی، حرفه و کار و حتی برای دوران بازنشستگی نیز پیش بینهای لازم بعمل آمده و باصطلاح برای کل فرآیند با جامع نگری، بستر سازی لازم نیز فراهم گردیده است. در حالیکه در اکثر ممالک توسعه نیافته و در حال توسعه، حرکت انسانها در مراحل مختلف زندگی نظیر جوی آبی است که در مسیر ناشناخته جستجوی مقصدی نامعلوم بایستی موانع را در پشت سر بگذارد که رسیدن به اقیانوس و یا فرو رفتن و خشک شدن در کویر هر دو از احتمالات بوده و در مواردی حتی شانس و اقبال نیز در رسیدن به مقصد نهائی موثر واقع شده است.

باعث تاسف میباشد که هنوز هم در ممالکی که نگرش سیستمی به مسائل از جایگاه ویژه‌ای برخوردار نیست، وجود امکانات مادی، برخورداری از منابع زیر زمینی، عوامل اصلی و با نقش تعیین کننده در رسیدن به اهداف توسعه شناخته شده و با تکیه بر آنها باصطلاح میخواهند با خرید علم، فن و تکنولوژی مسیر پس از فراز و نشیب توسعه را در کوتاه‌ترین مدت زمانی بپیمایند. در قرن حاضر تردیدی در محور بودن انسان برای توسعه وجود ندارد و دلیل آن را می‌توان در ممالک کوچکی نظیر آلمان، ژاپن، و... غیره جستجو نمود که بدون برخورداری از وسعت زیاد و یا علیرغم عدم دسترسی به منابع عمده در مواد اولیه و منابع زیر زمینی توانسته‌اند جایگاه ویژه خود را نه تنها در بین ممالک توسعه یافته مشخص سازند بلکه بحساب آوردن آنها در بین غولهای اقتصادی جهان نیز نمی‌تواند یک پدیده غیر منتظره حساب شود. توسعه صنایع همراه با گسترش سازمانهای مختلف دیگری که برای تامین نیازمندیهای روزافزون اجتماع یا بعرضه وجود نهاده‌اند، مسائل سازمانی متعددی را ایجاد کرده است که حل و فصل آنها ملازمه با دید علمی جامع و جهانی مدیریت دارد.

با توجه به کمبود منابع مادی و انسانی، و توسعه سازمانها در جهت تولید و توزیع کالاها و خدمات به اقتضای پیشرفت تکنولوژی و تکامل ارزشهای فرهنگی، ضرورت رفتار عقلانی و خردگرایی سازمانی (Rationality) بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. ماکس وبر (Max Weber) جامعه شناس معروفی آلمانی، برای خردگرایی مفهوم عامی قائل است. بنظر وی خردگرایی متضمن طرح ریزی و ایجاد یک سیستم اداری از طریق تقسیم کار و هم آهنگ کردن فعالیتها براساس بررسی منظم روابط یک فرد با افراد دیگر بمنظور بدست آوردن بهره‌وری بیشتر است بدین تعبیر، در مقیاس وسیع خردگرایی کوششی است بسوی کمال و تلاشی است در جهت بهزیستی و چیرگی روز افزون بر دنیای خارج که با استفاده از قریحه نبوغ فکری و تکنولوژیکی بشر و با توجه به ضروریات عملی زمان تحقق میابد (۱).

همزمان با مورد توجه قرار دادن نظریات ماکس و بر لازم است به نظریه تقسیم کار آدام اهمیت (Adam Smith) که بر تخصصی شدن مشاغل تاکید داشت اشاره گردد. زمینه پیدایش مدیریت بعنوان رشته‌ای در میان سایر رشته‌های علمی از اواخر قرن هیجدهم با نظریه تقسیم کار آدام اسمیت شروع و کار نظریه‌پردازی در مدیریت نیز آغاز گردید و در اوائل قرن بیستم فردریک تایلور (Frederick Taylor) با استفاده از نظریه اسمیت و ادعای یافتن روشهای علمی برای انجام کار، مکتب مدیریت علمی را که اولین مکتب مدیریت میباشد پایه گذاری کرد. در مدیریت علمی تاکید بر آن بود که با استفاده از روشهای علمی در مدیریت می‌توان بازدهی اقتصادی منابع سازمان را به حداکثر ممکن افزایش داد.

(۲). اگر چه مدیریت علمی رانمی‌توان مکتب از همه جهت کاملی قلمداد کرد ولی آثار آن در عملیات اغلب سازمانهای امروزی مشاهده می‌شود. تلاش برای افزایش کارایی کارکنان نه تنها در زمینه عملیات تولیدی بلکه در بخش خدماتی نیز بچشم می‌خورد و استفاده از روشهای مدیریت علمی در موارد بسیاری هنوز موثرترین طریق بشمار می‌آید. در مدیریت علمی بمساله برنامه‌ریزی توجه فراوان شده است و وظایف اساسی مدیر، برنامه‌ریزی، سازماندهی، کنترل و نظارت عنوان گردیده است. در مقایسه ممالک توسعه یافته و در حال توسعه به آسانی می‌توان ملاحظه کرد که علیرغم بیش از دو قرن سپری شدن از پیدایش نظریه‌های مدیریتی، در اکثر ممالک در حال توسعه هنوز مدیریت در سازمانها از عمل کردن بوظایف اصلی اشاره شده از توانمندیهای لازم برخوردار نبوده و نیروهای کاری از این ممالک هنوز هم در تلاش یافتن کار و یا استفاده از زندگی بهتر در لیست انتظار ممالکی هستند که بجز نیروی انسانی کار آمد از سرمایه‌های قابل ملاحظه دیگری برخوردار نبوده‌اند لذا ملاحظه می‌گردد که با محور بودن انسان و مدیریت علمی نه تنها ممالک توسعه یافته توانسته‌اند مشکل کار و بیکاری را در کشور خود حل نمایند بلکه با خرد گرایی و با کارآفرینی ضمن رسیدن به رونق اقتصادی امکانات جذب نیروهای کاری را از ممالک دیگر نیز فراهم آورده‌اند.

موانع توسعه و آثار و عواقب رکود

چنانچه وجود موانع ونبودن راه حل‌های مناسب برای حل مشکلات، در ضعف و یا فقدان مدیریت خلاصه شود، مسلمان سخنی بگزارفته نشده است. شاید یکی از مهمترین فعاليتها در زندگی اجتماعی بشر امروز را بتوان مدیریت دانست. در عصر حاضر به مدد این فعالیت است که ما#موريتها و اهداف سازمانها تحقق میابند، از منابع و امکانات موجود بهره برداری می‌شود و توانائی و استعداد انسانها از قوه به فعل در می‌آید. مدیریت را به گونه‌های متفاوت تعریف کرده‌اند، صاحب‌نظری مدیریت را هنر انجام امور بوسیله دیگران توصیف کرده و بر نقش دیگران و قبول هدف از سوی آنان تاکید ورزیده است. گروهی مدیریت را علم و هنر هماهنگی کوششها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف معین توصیف کرده‌اند، گروهی دیگر مدیریت را در قالب انجام وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و... بیان نموده‌اند یکی از علمای مدیریت و اقتصاد (Herbert.A.simom) مدیریت را تصمیم‌گیری دانسته و این وظیفه را بهترین واصلیترین نقش مدیر قلمداد نموده است وبالاخره عالم دیگری (Henry. Mintzberg) بر نقشهای مدیر از دیدگاه تازه‌تری نگریسته و برای مدیر وظایف و نقشهائی چون رهبری سازمان، منبع اطلاعاتی، و عامل تصمیم‌گیری و روابط با سایر سازمانها برشمرده است (۳). (در دقیق شدن به تعاریف بالا روشن می‌گردد که هنر انجام امور بوسیله دیگران و یا علم و هنر هماهنگی کوششها و مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای نیل به اهداف و همچنین انجام وظایفی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی و هماهنگی و در نهایت مهمتر از همه تصمیم‌گیری و رهبری که پویائی سازمانها مستقیما بدان مربوط میباشد با حضور مدیریتی توانمند در سیستم تولیدی و یا خدماتی میسر



می‌گردد، بعبارت دیگر مدیریت توانمند مهمترین عامل برای توسعه و فقدان آن مانع اساسی و یا عمده‌ترین عامل برای رکود در توسعه می‌باشد.

چنانچه چرخهای توسعه نتواند با سرعت لازم بچرخش درآید بایستی دیر یا زود افراد جامعه آثار و عواقب رکود را در مقیاس گسترده انتظار داشته و تجربه نمایند. بایستی توجه داشت که عدم استفاده بهینه از امکانات بویژه در ارتباط با نیروی انسانی تنها زیانهای اقتصادی را در بر نمی‌گرد بلکه آثار و عواقب رکود در جامعه در مقیاس گسترده در اختلالات روانی اقشار مختلف بظهور میرسد که برآورد هزینه‌های غیر مستقیم در این رابطه فوق العاده چشمگیر و قابل توجه می‌تواند باشد. کمبود و یا نبود کل بویژه در قشر جوان و پر انرژی باعث هدر رفتن انرژی همراه با بروز تنشهای روانی و استرس را موجب می‌گردد که در یکسو راكد ماندن سرمایه‌های ملی و در طرف دیگر زایش بحرانهای اجتماعی را ممکنست در پیامد داشته باشد. استرس نظریه نیست بلکه کشف علمی است امروزه واژه استرس رواج زیادی یافته و مفهوم آن گسترده است.

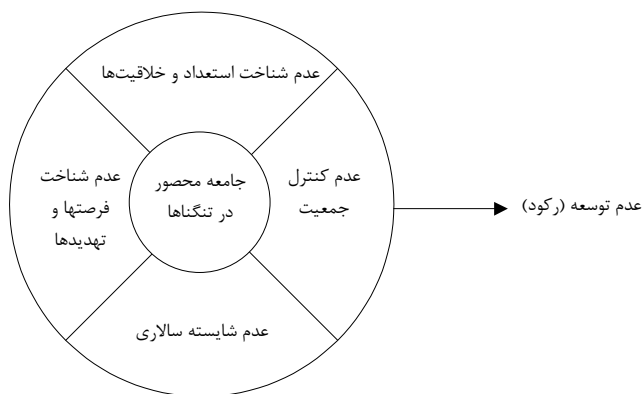
به نظر عامه، استرس حادثه یا موقعیتی است که به لحاظ روانشناختی خصلت تهاجمی دارد و دارای عوارض عضوی می‌باشد. استرس تنها در مورد انسانها مخرب نبوده بلکه در مورد سایر موجودات نظیر پرندگان نیز اثرات زیانبار آن با ثبات رسیده است. در کتاب استرس دایمی در این رابطه می‌خوانیم که پس از طوفانهای شدید ماه فوریه ۱۹۸۴، روزنامه‌ها اخبار مربوط به لاشه پنجاه هزار مرغ دریایی را، که به ساحل آورده شده بود گزارش کردند. هیچگونه آلودگی در کار نبود. شاید بی غذا ماندن به سبب گرفتار شدن در محیطی ناسازگار حادثه ساز بوده است. اما بعد از کالبد شکافی، خونریزی بر اثر زخم معده در آنها مشاهده شد و این نتیجه بدست آمد که مرگ مرغان دریایی در اثر خستگی و ترس ناشی از استرس بوده است (۴). امروزه یکی از عمده‌ترین دلایل بروز بیماریها را در اثر استرس‌های ناشی شده از عوامل مختلف جستجو میکنند. با آنچه در فوق به آن اشاره گردید در اثرات رکود و یا عدم توسعه و از جمله در بیکاری درازمدت، لسترس ناشی از عدم تامین نیازهای اولیه در نهایت ممکنست به‌افسردگی و یا بروز اختلالات جسمی و روانی منجر شود که معمولاً هزینه‌های کلان برای درمان را طلب مینماید.

چنانچه برنامه‌ریزی اصولی برای بکار گرفتن انرژی و تبدیل آن بکار مفید بویژه در جوانان وجود نداشته باشد، مسلماً این انرژی در مسیرهای غیر اصولی و یا غیر منطقی بکار گرفته شده و اثرات آن در دزدی، قاچاق و یا اینکه در غوطه ور شدن در دام اعتیاد بظهور خواهد رسید که هر یک از اینها بنوبه خود با گسترده شدن در سطح جامعه به موانع عمده در مسیر حرکتیهای توسعه‌ای تبدیل شده و مشکلات پیش‌بینی نشده‌ای را پدید خواهند آورد که اثرات آنها کمتر از معضلات بیکاری و یا عدم اشتغال نخواهد بود. در پرداختن به موانع توسعه و بررسی آثار و عواقب رکود می‌توان به این حقیقت پی برد که رکود و یا توسعه در جوامع مستقیماً با عوامل انگیزشی و رفتاری و یا بعبارت دیگر به مدیریت منابع انسانی مربوط بوده و در ممالکی که توانسته‌اند در همسو کردن انرژیها به موفقیت لازم دسترسی پیدا بکنند زمینه رسیدن به سینرژی و کاربرد آن در رسیدن به اهداف توسعه نیز مهیا گردیده و در نتیجه آن حرکتیهای توسعه‌ای نیز توانسته از شتاب فزاینده برخوردار گردد.

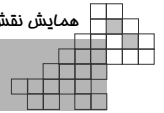
مدیریت نیروی انسانی، کلید توسعه و اشتغال

برای رسیدن به شناخت و آگاهی در ارتباط با نیروهای انسانی در جامعه نیاز به پژوهشهای گسترده می‌باشد. مطالعه انگیزش و رفتار جستجویی برای یافتن پاسخ به سئوالات پیچیده در باره طبیعت انسان است. با قبول اهمیت عنصر انسانی در سازمانها بایستی یک چهار چوب نظری بوجود آید تا به مدد آن مدیران بتوانند با فهمیدن رفتار انسان نه فقط چراهای رفتار گذشته را تشخیص دهند بلکه رفتار آینده را تاحدی پیش‌بینی، دگرگون و حتی کنترل کنند (۵). در کتاب فراز و شیب، مدیریت

آقای لی ایاکوکا (Lee Iacoca) در دو کمپانی بزرگ خودرو سازی فورد و کرایسلر بصورت خاطرات وی به نگارش درآمده که اهمیت مدیریت و رهبری را می‌تواند بوضوح بنمایش بگذارد. ایشان زمانیکه در وضعیت بحرانی و موقعی که شرکت کرایسلر با خطر ورشکستگی حتمی روبرو بود مینویسد. اگر با نهایت سعی، مبارزه میکردیم احتمال داشت سرپا بمانیم، ماموریت ما جنگیدن بود منتها در جبهه تولید. موفقیت ماحیات اقتصادی صدها هزار نفر را نجات میداد، رهبری نبرد بعده من بود. اما بطور قطع من تنها نبودم و بیش از هر چیز به این افتخار میکنم که توانستم در میان رزمندگان هماهنگی ایجاد کنم و این نشان میدهد که در زمانهای سخت، همکاری چها که نمیکند... (۶). با دقت شدن بمطالب اشاره شده در فوق بخوبی روشن می‌گردد که عملکرد یک انسان در نقش مدیر در یک سازمان چقدر مهم و تعیین کننده می‌تواند باشد یعنی حتی در ممالک توسعه یافته و در سازمانهای پیشرو هم ضعف در مدیریت اگر صدها هزار نفر را از کار بیکار و سازمانی را می‌تواند ورشکسته سازد در مقابل آن با مدیریت علمی و منطقی و یا ایجاد روحیه همکاری و هم آهنگی نه تنها امنیت شغلی صدها هزار نفر تضمین می‌گردد بلکه برای عده کثیری نیز با کار آفرینی می‌توان مشاغل جدیدی را تدارک دیده و ضمن ایجاد اشتغال به رونق اقتصادی مملکت نیز افزود. در اکثر ممالک در حال توسعه و از جمله در مملکت ما ایران منابع عظیمی از نیروی انسانی و منابع سرشاری از انرژی و مواد اولیه و زمینهای وسیعی برای کشاورزی موجود میباشد که با وجود یک چنین پتانسیلهای نه تنها زمینه‌ای برای بیکاری و عدم اشتغال نباید وجود داشته باشد بلکه این مملکت برای نیروهای تخصصی زیادی از خارج کشور نیز بایستی بستر همکاریها را فراهم نماید. جای تاسف دارد که هنوز هم با وابستگی به نفت و صادرات آن، چرخهای زندگی مردم با فواصل زیادی از ابعاد مختلف توسعه در دنیا بچرخد و یا اینکه بازارهای ما از مصنوعات کشورهای پیشرفته پرباشد و استفاده از تولیدات خارجی نیز در فرهنگ عامه یکنوع تفاخر بحساب آورده شود. کنترل نشدن افزایش جمعیت و نبودن برنامه، مهاجرتهای گسترده از دهات به شهرها را در سالهای اخیر، باعث گردیده که نتیجه آن نیز پیدایش باصطلاح ابر شهرها را در پیامد داشته که شاید قریب باتفاق مهاجرین بطور مستقیم و یا غیرمستقیم جیره خوار دولت و یا با شغلهای کاذب به اداره کردن زندگی پرداخته‌اند که با زندگی مولد آنان در محیط زندگیشان کاملا مغایر میباشد. اگر عدم کنترل جمعیت و افزایش آن یک بعد از ضعف در مدیریت منابع انسانی را به نمایش بگذارد در ابعاد دیگر، عدم شایسته سالاری در مدیریت مراکز تولیدی، عدم شناخت فرصتها و تهدیدها و در نهایت بعدم شناخت استعدادها و خلاقیتها بایستی اشاره کرد که در مجموع شکل‌گیری جامعه‌ای را می‌تواند در پیامد داشته باشد که می‌توان آن را در نمودار شماره ۱ با عنوان جامعه محصور در تنگناها نشان داد.



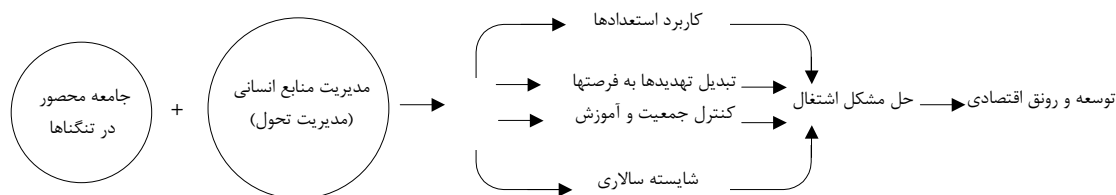
نمودار شماره ۱



ضعف در مدیریت منابع انسانی معمولاً همراه با ضعف در مدیریت منابع دیگر نیز می‌باشد که در این رابطه می‌توان به تخریب و یا تحلیل منابع زیر زمینی، جنگلها، آب، و محیط زیست نیز اشاره کرد که در حقیقت محصورات دیگر را در مقابل توسعه ایجاد کرده و فشارهای مضاعف برای جامعه پدید می‌آورند که هر یک بنوبه خود دیدگاههای علمی و تخصصی را در جهت یافتن راهکارهای مناسب طلب مینمایند. با توجه به اینکه تربیت نیروهای انسانی کار آمد، متخصص، متعهد با توانمندیهای لازم در مدیریت که برای پذیرش مسئولیتهای محوله از تجارب کافی نیز برخوردار باشند. کار ساده و آسانی نبوده و ضمن نیاز به کار فرهنگی، نیازمند آموزشهای علمی و تخصصی نیز می‌باشد لذا ممالک در حال توسعه بایستی سیستمهای آموزشی موثر و کار آمد را در اولویت در مد نظر داشته و از آخرین پدیده‌های دنیای پیشرفته در این زمینه‌ها استفاده نمایند. در دنیایی که پیوسته در حال تغییر و تحول می‌باشد در ارتباط با مدیریت نیز لازم مینماید با آخرین تکنیکهای مدیریتی با مسائل برخورد کرده و براه حل‌های نوینی اندیشید که در هر مقطع زمانی و با هر نوع تغییر و یا تحول بوجود آمده بتواند هم آهنگ شده و تهدیدها را به فرصتها تبدیل نماید.

بایستی توجه داشت که هر نوع تحولی بهبود و باز سازی تلقی نمی‌شود، البته عکس این قضیه همواره صادق است و هر بهبودی قطعاً یک تغییر و تحول محسوب می‌گردد. تحول امری درونی و خودجوش است و نمی‌توان آن را به سازمان تزریق کرد. زمانی که حتی یک درجه در ابعاد کمی یا کیفی در مقایسه با شرایط قبلی سازمان رونق حاصل شود، بهبود و باز سازی تحقق یافته تلقی می‌شود. کمال طلبی، حقیقت خواهی، علاقمندی و اراده به تحول و پیشرفت عواملی هستند که بر پایه روحیه امید در انسان موجبات تلاش برای تحقق سرنوشت مطلوب و آینده‌ای روشن را فراهم میکنند و این عوامل را باید مهمترین سرمایه‌های مورد نیاز تمام تحولات سازمانی و پشتوانه اصلی اجرای برنامه‌های بهبود دانست. از آنجا که تحولات از انسان ناشی می‌شود و او محور اساسی تمام دگرگونیها است لازم است زمینه‌های تغییر و تحول در او، هم بعنوان پذیرنده تغییر و هم بعنوان بوجود آورنده آن مورد ارزیابی قرار گیرد و رابطه آنها با بهبود سازمانی بطور تخمینی بیان گردد.

تغییر و تحول به معنای خروج از وضعی و قرار گرفتن در وضع دیگر است هر پدیده در وضع موجود دارای حالت بالقوه است نسبت به وضع مطلوب، لذا موقعیت در وضع مطلوب بالفعل موقعیت در وضع موجود خواهد بود. تحول مدیریت لازمه مدیریت تحول است. یعنی سازمانی که در شرایط تحول قرار دارد نیازمند مدیریت تحول یافته است و لازمه تحول مدیریت، رشد فردی و سازمانی مدیران آن است (۷). از آنچه در فوق به آن اشاره گردید بخوبی روش می‌گردد که ممالک در حال توسعه برای مدیریت منابع انسانی خود در عصر حاضر لازم است در جهت بهبود و باز سازی سازمانهای خود به مدیریت تحول توجه خاص مبذول دارند زیرا که با حفظ شرایط قبلی نه تنها جامعه محصور در تنگنا نخواهد توانست راهی برای گذر از وضعیت موجود خود داشته باشد بلکه احتمال عریض و طویل شدن شکافهای ایجاد شده با ممالک توسعه یافته نیز محتمل خواهد بود. برای رسیدن به اهداف مورد نظر در ارتباط با کارآفرینی و ایجاد اشتغال و در نهایت جهت رسیدن به رونق اقتصادی لازم است مدیریت منابع انسانی با استفاده از تکنیکها و تاکتیکهای بکار گرفته شده در مدیریت تحول، با ایجاد نظام شایسته سالاری، کنترل جمعیت تبدیل تهدیدها به فرصتها و در نهایت با کاربرد انرژی بی پایان در قشر جوان و شکوفائی استعدادها و زمینه سازی برای بروز خلاقیتها، بستر توسعه را برای حرکتهای توسعه‌ای باشتاب فزاینده آماده نماید که چگونگی رسیدن به این آرمان ملی را می‌توان در طرح ارائه شده در نمودار شماره ۲ ملاحظه کرد.



نمودار شماره ۲

در دقیق شدن به نمودار شماره ۲ می‌توان در کنترل جمعیت به اهمیت آموزش نیز واقف گردید. تربیت نیروی انسانی کارآمد و آماده سازی آن در مقیاس جهانی بایستی در تمامی مقاطع تحصیلی یعنی آمادگی، ابتدائی، راهنمایی، دانشگاهی و فوق تخصصی همواره در مد نظر بوده باشد زیرا که غفلت در هر مرحله اثرات زیانبار فوق العاده‌ای را در مراحل بعدی می‌تواند در پیامد داشته باشد که برای جبران، انرژی و هزینه‌های کلان را نیز طلب خواهد کرد. و در نهایت مدیریتهای توانمند، کالاهای صادراتی نیستند که در بازار عرضه و تقاضا در دسترس ملتها قرار گیرند لذا هر دولت و ملتی برای تلاش در مسیر پراز فراز و نشیب توسعه نیازمند مدیریتهایی خواهند بود که با داشتن عرق ملی، توانهای ذاتی و اکتسابی و تجارب ذیقیمت، بتوانند چرخهای توسعه را در بستر فرهنگ خاص جامعه خود بحرکت درآورند و آنوقت است که با محور بودن انسان در توسعه و مدیریت منابع انسانی می‌توان ضمن حل مشکل اشتغال به رونق اقتصادی نیز نائل آمد مطالعه مقالات دیگر از ۸ تا ۱۶ از نگارنده در این زمینه توصیه می‌گردد.

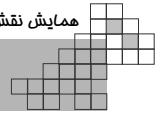
نتیجه‌گیری و پیشنهادات

۱- اشتغال در اکثر ممالک در حال توسعه و از جمله ایران ریشه در عوامل مختلفی دارد که برای گذراز موانع موجود نیاز به روشهای علمی و بررسیهای تخصصی میباشد.

۲- افزایشی نزدیک به ۱/۳ جمعیت ایران در مدتی محدود، که هم اکنون چون موجی بزرگ در سطح جامعه بظهور رسیده و در پی اشتغال و تشکیل زندگی میباشد، برای بزرگترین طراحان کار و حرفه نیز در جهت برآورد نیازها، کار ساده و آسانی نبوده و تنها می‌توان در بهترین شرایط در کم کردن دامنه آن به موفقیت‌های نسبی دسترسی پیدا کرد.

۳- چنانچه چرخهای توسعه نتواند با سرعت لازم بچرخش درآید بایستی دیر یا زود افراد جامعه آثار و عواقب رکود را در مقیاس گسترده انتظار داشته و تجربه نمایند.

۴- رکود و یا توسعه در جوامع، مستقیماً با عوامل انگیزشی و رفتاری و یا بعبارت دیگر با مدیریت منابع انسانی مربوط بوده و در ممالکی که توانسته‌اند در همسو کردن انرژیها به موفقیت لازم دسترسی پیدا بکنند، زمینه رسیدن به سینرژی و کاربرد آن در رسیدن به اهداف توسعه نیز مهیا گردیده است.



۵- جامعه محصور در تنگناها از ضعف در مدیریت منابع انسانی ناشی می‌شود که در نهایت به عدم توسعه و یا رکود منتهی می‌گردد. با حاکمیت نگرش سیستمی و با اعمال تکنیکهای مدرن مدیریتی بویژه مدیریت تحول می‌توان چرخهای توسعه را با شتاب فزاینده بحرکت درآورد که روشهای عملکردی آن در نمودار شماره ۱ و ۲ تشریح شده است.

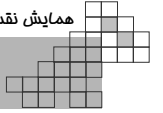
۶- معضلات اجتماعی از عدم کارائی و یا از کمیود رفتار عقلائی در سازمانهای تولیدی و خدماتی می‌تواند ناشی شده باشد لذا برای مطرح شدن در عرصه رقابتهای ملی و بین المللی، ممالک در حال توسعه نیاز به تغییر و تحول در روشهای مدیریت منابع انسانی جامعه دارند تا با حذف تنگناها و بسترسازی مناسب بتوانند به اهداف توسعه نیز دسترسی پیدا کنند.

۷- در دنیای اطلاعات و ارتباطات نقش فناوری (IT) با اهمیت ویژه تلقی می‌شود و مسلماً زمانی می‌توان در ارتباط با کارآفرینی و اشتغال از آن استفاده نمود که اهمیت تخصص و متخصصین در این حرفه در مدیریت منابع انسانی جامعه از جایگاه ویژه خود برخوردار شده و لزوم بهره برداری از آن نیز بدرستی روشن و تعیین شده باشد.

منابع

- ۱- اقتداری، علیمحمد سازمان و مدیریت، ناشر انتشارات مولوی، تهران ۱۳۶۸
- ۲- الوانی، سیدمهدی، میر شفیعی، نصرالله. مدیریت تولید، ناشر معاونت فرهنگی آستان مقدس رضوی، ۱۳۶۸
- ۳- الوانی. سید مهدی، مدیریت عمومی - نشرنی، تهران ۱۳۶۹
- ۴- پیرلو، هنری لو، استرس دایمی، انتشارات درخشش، تهران ۱۳۷۱
- ۵- پال هرسی و کنث بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، انتشارات امیرکبیر، تهران، ۱۳۶۵
- ۶- لی آیا کوکا، فراز و شیبه مدیریت در فورد و کرایسلر، ترجمه محمد ابراهیم محبوب، ناشر مترجم تهران ۱۳۶۵
- ۷- تسلیمی، محمد سعید، مدیریت تحول سازمانی، ناشر سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه (سمت) چاپ دوم ۱۳۷۸
- ۸- ساحتی مهر، عظیم، معرفی سیکل S.E.R و کاربرد آن در دانشگاه جامع تکنولوژی مقاله ارائه شده در سمینار بین المللی - آموزشهای علمی، کاربردی فنی و حرفه‌ای دانشگاه تهران ۲-۴ خرداد ۱۳۷۳
- ۹- ساحتی مهر، عظیم سیکل S.T.R ونقش آن در ارتقا علمی و روزآمد کردن اطلاعات متخصصین در صنعت مقاله ارائه شده در دومین کنگره سراسری توسعه ارتباط صنایع با مراکز آموزشی مهرماه ۱۳۷۳
- ۱۰- ساحتی مهر، عظیم بررسی فعالیتهای کارکردی متقابل دولت دانشگاه صنعت درسیکل فکر، طرح، اجرا I.D.E.A مقاله ارائه شده در سمینار همکاریهای دولت، دانشگاه، صنعت تهران دانشگاه امیرکبیر ۲۴-۲۲ آذر ماه ۱۳۷۴
- ۱۱- ساحتی مهر، عظیم نظریه زمان فاکتورگمشده، درمکان و حرکت مقاله ارائه شده در سمینار علم لجستیک و کاربرد آن در سازمان، تهران - دانشگاه امام حسین ۱۲ و ۱۳ دیماه ۱۳۷۴

- ۱۲- ساحتی مهر، عظیم نظریه مدیریت مثلثی برای جابجائی T.M.T مقاله ارائه شده در سمینار مدیریت و رهبری در سازمان تهران ۱۳۷۵
- ۱۳- ساحتی مهر، عظیم نظریه بایدها و نبایدها در تحقیق و توسعه مقاله ارائه شده در سمینار تحقیق و توسعه در واحدهای صنعتی وزارت صنایع مشهد ۶ و ۷ آذرماه ۱۳۷۵
- ۱۴- ساحتی مهر، عظیم نظریه توان در محدودیت ناتوانی مقاله ارائه شده در نخستین کنگره تخصصی استاندارد و بهبود کیفیت در صنعت خودرو کرج مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی ایران ۱۱ و ۱۲ و ۱۳ آذر ماه ۱۳۷۵
- ۱۵- ساحتی مهر، عظیم تئوری ارتباطات با مثلث مدیریت مقاله ارائه شده در چهارمین کنگره سراسری همکاریهای دولت، دانشگاه و صنعت برای توسعه ملی دانشگاه صنعتی امیرکبیر تهران در مورخه ۳۱/۲/۷۷
- ۱۶- ساحتی مهر، عظیم نظریه محدودیتها در دست آوردهای آموزش عالی مقاله ارائه شده در سمینار نقش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی در رشد و توسعه کشور تبریز دانشگاه آزاد اسلامی ۱۷/۱۲/۷۶ و ۱۸/۱۲/۷۶



This page is intentionally left blank