



نیروی انسانی باکیفیت رفتار مولد دارد

مشاغلی را ایجاد کنند که جوانان به کار در آن مشاغل راغب باشند. برخلاف تصور عموم، اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی تنها در زمینه کار فعالیت نمی‌کند بلکه معاونت‌هایی را در برمی‌گیرد که نقش‌های مهمی را در حوزه روابط کار، بازرسی کار، تعاون، امور اجتماعی و اشتغال ایفا می‌نماید. در استان کرمان بیش از ۶۰۰ تشکل کارگری و کارفرمایی وجود دارد و اعتقادمان بر این است که هرچه این تشکل‌ها بیشتر شوند روابط سه‌جانبه کارگر، کارفرما و دولت بهتر خواهد شد.

♦ **رضا اسماعیلی پور**
مدیرکل اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی



بر این باوریم که جوانان قبل از انتخاب رشته و ورود به دانشگاه باید به زمینه‌های شغل آینده آن رشته توجه داشته باشند، همچنین مسئولان نیز موظف هستند که

در اشتغال استان طراحی و به‌عنوان راهبردی در اختیار مسئولین قرار خواهد گرفت.

مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در ضعف یا قوت فرهنگ کار

نقش کلیدی کار در توسعه و بهبود اجتماع غیرقابل‌انکار است و جامعه‌ای که خواهان پیشرفت است باید کار، فرهنگ کار و نیروی انسانی را به‌طور ویژه مورد توجه قرار دهد. وجود فرهنگ کار، مدیریت رفتارهای کارکنان است که با هدایت صحیح می‌توان به بهره‌وری فردی و نهایتاً بهره‌وری سازمانی دست یافت.

دستیابی به توسعه همه‌جانبه‌ی استان، نیازمند نیروی کاری با فرهنگ کار پیشرفته است که بتواند بهره‌وری و کارایی سازمان را ارتقا دهد. فرهنگ کار بالا، رعایت نظم در انجام کارها، سخت‌کوشی و صرفه‌جویی در مصرف کالا است. فرهنگ کار پیشرفته مجموعه‌ای از ویژگی‌ها مانند دقت و سرعت، سازگاری شغلی، انگیزه‌ی کاری، توجه به اهداف سازمانی، تسلط شخصی است و اما فرهنگ کار نامطلوب یا پس‌رونده موجب اتلاف منابع و کاهش بهره‌وری در محیط‌های کاری می‌شود.

روابط متقابل میان کار، سرمایه و محیط اجتماعی سازمان به شکلی که آن‌ها در یک مجموعه متوازن و هماهنگ قرار گیرند حائز اهمیت است. بهبود فرهنگ کار به این امر بستگی دارد که ما چگونه عوامل اصلی سیستم اجتماعی- تولیدی را مشخص می‌کنیم و به کار می‌بریم. اصولاً ارتقاء فرهنگ کار تحت تأثیر عوامل متعددی است که در یک‌طرف آن فرهنگ، ساختار اجتماعی، مسائل فنی محیط‌های کار و در طرف دیگر آن ساختار طبیعی و اقلیمی (با توجه به تنوع در خرده‌فرهنگ‌های مناطق مختلف استان کرمان) وجود دارد.

دو مورد مهم از عوامل مؤثر بر ارتقاء فرهنگ کار در استان کرمان عبارت‌اند از:

* فرهنگ محیط کار مطلوب

یکی از جلوه‌های فرهنگ کار این است که ساعات کار مفید کارکنان مورد توجه قرار گیرد. برای بالا بردن ساعات کار مفید کارکنان، لازم است بر عملکرد کارکنان به شکل منطقی نظارت شود؛ یعنی با اندازه‌پذیر کردن عملکرد، زمینه‌های عملکرد نامطلوب و خلأهای کاری از بین خواهد رفت. یکی از جنبه‌های ضعیف بودن فرهنگ کار بیکاری پنهان کارکنان است که خود منشأ بروز بسیاری از نارسایی‌ها و مشکلات سازمانی است. با سازوکارهای عملیاتی زیر می‌توان به ارتقاء ساعات مفید کار و تقویت فرهنگ کار کمک کرد.

* ارزیابی عملکرد کارکنان و مشخص شدن کار مفید از غیرمفید،



استان کرمان در سال گذشته رتبه اول تعاونی‌ها را در کشور داشته است.

تلاش می‌کنیم که مشاغلی ایجاد کنیم تا جوانان به انجام آن کارها راغب باشند. جوانان هم باید قبل از انتخاب رشته تحصیلی به شغل آینده‌شان فکر کنند و در این زمینه تحقیقات لازم را انجام دهند.

پیش‌بینی ورودی بازار کار استان بیش از ۳۵ هزار نفر است، یعنی اگر ما سالانه ۳۵ هزار نفر شغل ایجاد کنیم نرخ بیکاریمان ثابت خواهد ماند. مدل عوامل مؤثر

- ▼ دستیابی
- به توسعه
- همه‌جانبه‌ی
- استان، نیازمند
- نیروی کاری
- با فرهنگ کار
- پیشرفته است که
- تواند بهره‌وری
- و کارایی سازمان
- را ارتقا دهد.
- فرهنگ کار بالا،
- رعایت نظم در
- انجام کارها،
- سخت‌کوشی
- و صرفه‌جویی
- در مصرف کالا
- است. فرهنگ
- کار پیشرفته
- مجموعه‌ای از
- ویژگی‌ها مانند
- دقت و سرعت،
- سازگاری شغلی،
- انگیزه‌ی کاری،
- توجه به اهداف
- سازمانی، تسلط
- شخصی است
- و اما فرهنگ
- کار نامطلوب یا
- پس‌رونده موجب
- اتلاف منابع و
- کاهش بهره‌وری
- در محیط‌های
- کاری می‌شود.

انگیزه هم‌پایه و هم معیار نهایی موفقیت در يك سیستم مدیریتی است.

در واقع تحرك بخشیدن، هدایت و کنترل تمایل افراد برای کار اهمیت حیاتی در پیشرفت ملت‌ها دارد. کار نقش کلیدی در توازن بخشیدن به ساختارهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دارد. می‌توان گفت تمام پیامدهای دیگر زندگی بشر به کار بستگی دارد. از این‌رو دوام يك سیستم اجتماعی و يك تمدن بر اساس قدرت آن در حفظ و هدایت تمایل به کار در جهت هدف‌های مطلوب قرار دارد.

در نهایت آن‌که فرهنگ کار اگرچه در بسیاری از عوامل سازمانی به‌ویژه تولید و سودآوری مؤثر است، لیکن خود در حالت رونق و تولید ارتقا می‌یابد و تقویت می‌گردد.

تحول در فرهنگ کار

برای حرکت شتابنده به سمت شکوفایی اقتصادی استان کرمان، حمایت از فرهنگ کار مطلوب و مثبت موردنیاز است. لذا وضعیت فرهنگ کار بایستی از طریق دخالت در عوامل شناخته‌شده فرهنگ کار متحول گردد و گرایش‌ها، بینش‌ها و دانش لازم نسبت به کار در جامعه و سازمان‌ها ایجاد شود. برای تحول و ارتقای فرهنگ کار استفاده و توجه به شاخص ارزش‌های درونی و بیرونی کار توصیه می‌گردد. در واقع به‌رغم پاره‌ای از نظرات موجود در جامعه، هنوز کار به‌عنوان پدیده‌ای ارزشمند تلقی شده و جا دارد تا از این نگرش به‌عنوان يك فرصت برای تحول استفاده شود و البته این موضوع باید به‌وسیله رسانه‌ها تبیین شود که کار فقط در بخش دولتی تعریف نشده بلکه افراد جویای کار می‌توانند با فراگیری و تقویت مهارت‌های موردنیاز بازار کار نقش ارزنده‌ای در تعادل عرضه و تقاضای بازار کار ایفا نمایند. نکته قابل‌تأمل آن‌که؛ مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها نقش خطیری در تحول فرهنگ کار برعهده دارند. این درست نیست که تا فرهنگ کار در کل جامعه اصلاح نگردد، تغییر در فرهنگ کاری يك سازمان معنی نداشته باشد. تجربه شرکت‌های موفق در استان کرمان نشانگر آن است که به‌رغم تأثیر عوامل محیطی، امکان بسیاری از تحولات مثبت در درون سازمان‌ها وجود دارد و این تحولات خود می‌تواند بسترساز تحولات وسیع‌تری در کل جامعه باشد. فرهنگ کار و نظم‌پذیری در محیط‌های کاری، زمینه‌های استفاده مفید و مؤثر از منابع انسانی و مادی را فراهم می‌سازد و آثار مطلوبی در بعد بهره‌وری و کسب مزیت رقابتی دارد. برای ارزشی کردن تولید و سودآوری، گزیری نیست جز این‌که در سازمان و جامعه فرهنگ، کار پویا رواج پیدا کند. ♦♦

• شناسایی و کنترل گلوگاه‌هایی که در آن بیکاری پنهان وجود دارد،
• اندازه‌پذیر ساختن ساعات کار مفید از طریق شاخص سازی،
• تشویق مؤثر کسانی که ساعات کاری مفید داشته‌اند،
• تفویض اختیار به کارکنان و مسئولیت خواهی در قبال کار،
• تدوین برنامه‌های مشخص کاری برای کارکنان،
* فرهنگ کار و کیفیت زندگی کاری.
کیفیت زندگی کاری به معنی تصور ذهنی و درک و برداشت کارکنان يك سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار است. برای دستیابی به کیفیت مطلوب زندگی کاری برخی اقدامات برای افراد به شرح زیر باید انجام گیرد:
• پرداخت حقوق مناسب و عادلانه برای انجام گرفتن خوب يك کار،

• وضعیت کاری سالم و ایمن،
• امکان استفاده از مهارت‌های جدید،
• ایجاد انسجام اجتماعی در محیط کار،
• حفظ حقوق فردی و شهروندی،
• تعادل در تقسیم کار و استراحت،
• ایجاد تعهد کاری و سازمانی.

ارکان اصلی شکل‌گیری فرهنگ کار و راهکار ارتقاء آن

فرهنگ کار، بدون کار، مفهومی ندارد و کار هم بدون مهارت، معنا ندارد. کار کردن و فرهنگ کار بایستی نهادینه شود تا از این طریق بتوان بنیادهای فرهنگ کار را بنا نهاد و در جهت تقویت آن گام برداشت. فرهنگ کار به معنای پذیرش اصول، الگوها، رفتارها و قواعد صنعت تولید است که با اعمال سازوکارهایی بایستی آن را ایجاد، مراقبت و کاربردی کرد. بدون تردید ساختار اقتصادی جامعه بر فرهنگ کار مؤثر است.

کارشناسان مسائل نیروی کار برای مشخص کردن ویژگی‌های نیروی انسانی باکیفیت بالا اعتقاد دارند که می‌توان با تقویت احساس تعهد، حساسیت و وفاداری نسبت به سازمان، مهارت‌های ارتباطی خوب، توانایی‌های مشارکتی، تعهد اجتماعی، مهارت‌های فنی و پذیرش تغییر، فرهنگ کار را ارتقا داد. بدون شك می‌توان گفت نیروی انسانی که از کیفیت بالا برخوردار است رفتار مولد دارد. تنها رفتار شغلی کارگر، مهندس یا مدیر است که عملاً سبب می‌شود تا کارها با بهره‌وری بیشتر یا کمتر انجام گیرد. این رفتار به‌نوبه خود نتیجه ترکیبات پیچیده اما کاملاً متمایز ویژگی‌های فردی، سازمانی و غیره است؛ مانند نگرش به کار، دانش، مهارت و فرصت‌ها.



برای حرکت

شتابنده به

سمت شکوفایی

اقتصادی استان

کرمان، حمایت

از فرهنگ کار

مطلوب و مثبت

موردنیاز است. لذا

وضعیت فرهنگ

کار بایستی از طریق

دخالت در عوامل

شناخته‌شده

فرهنگ کار متحول

گردد و گرایش‌ها،

بینش‌ها و دانش

لازم نسبت به

کار در جامعه و

سازمان‌ها ایجاد

شود. برای تحول و

ارتقای فرهنگ کار

استفاده و توجه به

شاخص ارزش‌های

درونی و بیرونی کار

توصیه می‌گردد.