

نیروی انسانی؛ محور تحول

فاطمه موسوی^۱

چکیده:

امروزه به علت تغییرات سریع در روندهای سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و افزایش رقابت در سطح جهان، سرعت بخشیدن به حرکت تحول در نظام اداری کشور ضرورتی اجتناب ناپذیر است. به منظور دستیابی به تحول مطلوب در کشور، تعیین اولویتها در برنامه‌های تحول موضوعی اساسی است. این مقاله بر آن است تا با توجه به شرایط موجود، موضوع محوری برنامه تحول را مورد بحث قرار دهد.

این نوشتار ضمن تقسیم‌بندی عوامل به دو حوزه ذهنی و عینی بر تربیت نیروی انسانی در هر حوزه تاکید دارد. با تاکید بر تعیین کننده بودن عوامل ذهنی در تحول نظام اداری، فرهنگ به عنوان یکی از مهمترین این عوامل در تحول محسوب می‌شود. انسان محور تحول است، تحول و بهبود برای انسان است و از سویی انسان خود ایجاد کننده تحول است و کیفیت تحول خود تابعی از کیفیت نیروی انسانی می‌باشد. نقش نیروی انسانی را می‌توان در دو سطح مورد بررسی قرار داد.

الف) در سطح نخبگان

ب) در سطح کلان نیروی انسانی

برای دستیابی به تحول که منجر به بهبود سازمانی شود و در راستای فرهنگ سازی، در تدوین استراتژی‌های تحول و برنامه‌ریزی در همه حوزه‌ها، باید به «تربیت نیروی انسانی» و «بارآوری و پرورش استعدادهای نیروی انسانی کشور» توجه جدی نموده و آن را محور تمام استراتژیهای و برنامه‌ها دانست.

مقدمه:

دیر زمانی است، ایجاد تحول در نظام اداری کشور و نیل به یک نظام اداری کارآمد به منظور تسریع در حل و فصل امور مورد تأکید قرار گرفته است. در برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، برنامه اصلاحات اداری با هدف تسریع در روند رشد و توسعه کشور از اهمیت و اولویت ویژه‌ای برخوردار شده است. امروزه به علت تغییر در روندهای سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، افزایش رقابت در سطح ملی و جهانی و ... سرعت بخشیدن به حرکت تحول در نظام اداری کشور ضرورتی اجتناب ناپذیر است.

به منظور دستیابی به تحول مطلوب در کشور، تعیین اولویتها در برنامه توسعه موضوعی اساسی بشمار می‌رود. مقاله حاضر نیز درصدد است تا برای این سؤال پاسخی پیدا کند: «با توجه به شرایط سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، بین‌المللی و منطقه‌ای کشورمان و با توجه به نظام اداری موجود چه موضوعی باید در محور برنامه‌های تحول کشور قرار گیرد و از اولویت محوری برخوردار باشد؟»

۱- کارشناس برنامه‌ریزی کشوری سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی - کارشناس ارشد مدیریت (گرایش MIS)

مبانی نظری:

این نوشتار با بررسی نظریات متعدد و متفاوتی که درباره تحول ارائه شده بر این اعتقاد است که:

۱- تأثیرات عوامل خارجی در تحول یک کشور را نمی‌توان نادیده گرفت. با اینحال این اثرات فقط در حد یکی از عوامل مؤثر و نه در حد «عامل تعیین کننده» می‌باشند. بنابراین عوامل داخلی در تحول تعیین کننده محسوب می‌شوند.

۲- براساس مدل ارائه شده در میان عوامل مؤثر در تحول هرچند عوامل عینی و امکانات ضروری برای دستیابی به تحول، مؤثر هستند، لیکن در تحول پویا و پایدار و هماهنگ همه حوزه‌های نظام اداری، عوامل ذهنی تعیین کننده می‌باشند.

۳- با تأکید بر تعیین کننده بودن عوامل ذهنی در تحول نظام اداری، نوشتار حاضر بر این اعتقاد است که در میان عوامل ذهنی، فرهنگ یک جامعه عامل اصلی و تعیین کننده است و نقش اساسی در تحول دارد.

۴- کیفیت فرهنگ تابعی از کیفیت نهاد تربیت در آن جامعه است. نهادهای تربیتی فعال و پویا و کارآمد در یک کشور نیروی انسانی تربیت یافته، ماهر، متخصص و با فرهنگ مساعد برای دستیابی به تحول را پرورش میدهند. و علاوه بر اینکه به تقویت و رشد فرهنگ مساعد برای تحول مدد میرسانند به پرورش نیروهای متخصص و کارآمد جامعه نیز همت می‌گمارند. از سوی دیگر نهاد تربیتی غیرفعال، فاقد توانایی فرهنگ سازی و نیروهای انسانی تربیت یافته تحول آفرین، می‌باشند.

۵- برای از بین بردن موانع فرهنگی تحول در یک جامعه و رشد و تقویت عناصر فرهنگی مساعد برای تحول، بایستی برای نیروی انسانی که در نهایت می‌تواند به رشد و تقویت عناصر فرهنگی تحول آفرین منجر شود، اولویت اصلی و تقدم استراتژیک قائل شد.

۶- انسان محور تحول است، تحول و بهبود برای انسان است و ازسویی انسان، خود ایجاد کننده تحول است و کیفیت بهبود و تحول تابعی از کیفیت نیروی انسانی آن جامعه می‌باشد. بنابراین کیفیت نیروی انسانی یک جامعه که تحت تأثیر نظام تربیتی آن کشور است در تحول و بهبود در همه حوزه‌ها نقشی اساسی و محوری دارد. به عبارت بهتر این نوشتار بر این پایه نظری بنا شده است که در میان عوامل داخلی و خارجی، عامل داخلی و در میان عوامل داخلی، عوامل ذهنی و در میان عوامل ذهنی، فرهنگ و در کیفیت فرهنگ، کیفیت نظام تربیتی یک جامعه نقش تعیین کننده‌ای دارند و با توجه به اینکه کیفیت فرهنگ یک جامعه در انسانها تجلی پیدا می‌کند، بنابراین کیفیت نیروی انسانی یک جامعه باعث تحول یا سکون آن جامعه می‌گردد و میتوان از کیفیت نیروی انسانی یک کشور به عنوان عامل تعیین کننده در تحول یاد نمود. بدیهی است که در چنین شرایطی برای از بین بردن موانع فرهنگی و تعیین کننده تحول در یک جامعه و ایجاد زمینه‌های مساعد فرهنگی و رشد و تقویت آن، بایستی برنامه‌ریزی برای نظام تربیتی جامعه در راستای تربیت نیروی انسانی کشور براساس فرهنگ مساعد برنامه تحول آن کشور به عنوان اولویت محوری برنامه‌های تحول قلمداد گردیده و از اولویت محوری و تقدم استراتژیک برخوردار باشد استراتژی تحول بر این اساس شکل گرفته و تداوم یابد.

تعاریف اولیه

الف - تحول

- تحول سازمان : فعالیت یا تلاشی است برنامه‌ریزی شده و در سراسر سازمان که بوسیله مدیریت عالی سازمان اداره شده و اثر بخشی و سلامت سازمان را از طریق برنامه‌های تغییر در فرآیندهای سازمان، با استفاده از علوم رفتاری افزایش میدهد. (Beckhard 1969)
- تحول سازمان عبارتست از : کاربرد سیستمی همه جانبه دانش علوم رفتاری برای بهبود برنامه‌ریزی شده و تقویت استراتژیها، ساختارها و فرآیندهای سازمانی در جهت ارتقاء اثربخشی سازمان (Cummings Worley 1993)
- اهداف تحول عبارتند از :
 - ۱- افزایش سازگاری بین ساختارها، فرآیندها، استراتژی، افراد و فرهنگ سازمان
 - ۲- ایجاد و توسعه راه‌حلهای نو و خلاقانه در سازمان
 - ۳- توسعه دانایی و یادگیری سازمانی (Beer 1980)
- تحول سازمان بر تغییر برنامه‌ریزی شده سیستمهای انسانی متمرکز است و از طریق دانش حاصله از مطالعه پویائیهای پیچیده ، در سازمان ایفای نقش می‌کند. (Poras & Robertson)

ب - نیروی انسانی

- منظور از منابع انسانی یک سازمان ،تمام افرادی است که در سطوح مختلف سازمان مشغول به کارند.(سعادت،۱۳۸۳)
- به دلیل اهمیت عامل انسانی و نقش منحصر بفرد او در سازمان و به دلیل گرایش های اجتماعی که قدر و ارزش بیشتری برای انسان قائل است ،از انسانها به عنوان مهمترین ثروت سازمانها و از اداره امور آنان با عنوان مدیریت منابع انسانی ،یاد میشود.

مروری بر محورهای تحول:

- با مروری بر نظریات تحول می‌توان به این نتیجه رسید که چندین محوراساسی مشخص درباره تحول مطرح شده است که به برخی از آنها بشرح ذیل اشاره می‌شود:
- تحول اداری نوعی **استراتژی** برای تغییر است که در فرآیندهای انسانی و اجتماعی سازمان مداخله می‌کند.
 - عمده‌ترین و اصلی‌ترین اجزاء متشکله سازمان، **گروهها** هستند . از این رو، واحدهای اساسی تغییر، گروهها هستند نه افراد به تنهایی و به صورت مجزا
 - تحول در سازمانها، تغییر **روابط** بین متغیرهاست.
 - تحول، ایجاد تغییر در تنظیمات **سازماندهی** « عوامل اجتماعی »، « تکنولوژی » و « محیط فیزیکی » است.
 - تحول، مجموعه‌ای از **پویایی** در سازمان است که بخشی از آن به سطح بیرونی تعاملات انسان و سازمان مرتبط می‌شود و بخش دیگر به فرآیندهای تحول در انسان

- با استفاده از مدل‌های یادگیری می‌توان تحول ایجاد نمود.

۶ محور کلی نظرات فوق‌الذکر بیانگر دیدگاه‌های مختلف موجود در موضوع تحول است هر یک براساس میزان اهمیت یک موضوع در سازمان آن را در اولویت اول تحول مطرح نموده‌اند. با این حال آنچه حائز اهمیت است اینکه برای دستیابی به تحول در هر یک از محورهای ذکر شده نمی‌توان از اهمیت جایگاه و نقش نیروی انسانی غافل بود. اختلاف نظر در این مورد بستگی به شدت و ضعف اولویت‌بندی عوامل تحول بستگی دارد، و در هیچیک از محورهای فوق‌الذکر از نقش نیروی انسانی نمی‌توان غافل بود.

نقش نیروی انسانی

اگرچه مجموعه‌ای از عوامل سازمان در ایجاد تحول مؤثر می‌باشند اما به جرأت می‌توان نقش نیروی انسانی را در تحول اداری به عنوان یکی از مهمترین اولویتها برای شروع حرکتی پویا و پایا بشمار آورد.

- قابلیت‌های نیروی انسانی (سرمایه فکری یا دانش متراکم) عامل اصلی برتری رقابتی سازمانهاست و به عنوان قابلیت کلیدی سازمان محسوب می‌شود. (Hamel, 1990)

- «کاپلی» (۱۹۹۲) معتقد است؛ برتری رقابتی که کارکنان توانمند و شایسته برای سازمان ایجاد می‌کنند از ویژگیهای منحصر بفرد سازمان به حساب می‌آیند.

- بطور کلی نقش نیروی انسانی در تحول را می‌توان در دو سطح متفاوت مورد مطالعه قرار داد:

الف) در سطح نخبگان به عنوان طراحان، سیاستگذاران و مجریان برنامه تحول

ب) در سطح کلان نیروی انسانی (به عنوان نیروی متخصص، نیروهای فعال، مشارکت اجتماعی، فرهنگ مردم)

الف) نقش هیأت حاکمه و نخبگان جوامع در فرآیند تحول

پیش نیاز اصلی هرگونه تحول، احساس ضرورت حرکت برای تحول در بین یک ملت است و این احساس ضرورت باید به یک عزم ملی برای تحول مبدل گردد. در مرحله آغاز حرکت و ارائه آن، نقش هیأت حاکمه و نخبگان جامعه بسیار تعیین کننده است. هرگونه برنامه تحول در سطح کشور بایستی توسط هیئت حاکمه جامعه طراحی و به اجرا گذارده شود. البته این بدان معنا نیست که تحول همواره از بالا به پائین صورت پذیرد، بلکه اگر حتی اراده حرکت به سمت تحول را نماید، در نهایت هدایت و هماهنگی و اجرای برنامه‌های تحول بدست هیئت حاکمه و نخبگان جامعه خواهد بود. بنابراین نقش نخبگان یک جامعه در فرآیند برنامه‌های تحول نقش محوری است. نخبگان یک جامعه هم می‌توانند با مقاومت در برابر خواست تحول گرایان مقاومت نموده و عامل رکود جامعه باشند و هم می‌توانند با پیشگام شدن در حرکت به سمت تحول بعنوان یک گروه نوساز و تحول‌گرا مطرح شده و به عامل آغاز و تسریع کننده فرآیند تحول مبدل گردند. نقش انسانی در سطح نخبگان و هیئت حاکمه جوامع از دو جنبه قابل بررسی است:

۱- نخبگان در نقش طراحان و تدوین کنندگان استراتژیهای تحول

۲- نخبگان در نقش اجرا کنندگان و مدیران استراتژیهای تحول

۱- نخبگان در نقش طراحان و تدوین کنندگان استراتژیهای تحول

در حرکت به سمت تحول، احساس ضرورت نسبت به آن، اولین شرط محسوب می‌شود. پس از شناخت موانع، بررسی امکانات و توانائی‌های بالقوه و بالفعل جامعه و آگاهی از اولویت اقدامات ضروری برای ایجاد تحول، در مرحله بعدی قرار دارند. در حقیقت همه این مراحل در برنامه‌ریزی استراتژی تحول طی می‌گردد. کیفیت تحول و روند آن تابعی از استراتژی است و کیفیت استراتژی نیز تابعی از کیفیت توانایی‌های طراحان آن است. اینکه طراحان به چه اندازه در تشخیص موانع و راه رفع آنها دقت عمل نشان دهند، اولویت‌ها را درست تشخیص داده و به توانایی‌های بالفعل و بالقوه جامعه آگاهی کامل داشته باشند و... همه، تابعی از کیفیت طراحان و برنامه‌ریزان یک کشور بوده و نقش تعیین کننده‌ای را در فرآیند تحول ایفا می‌نماید. به عبارت بهتر، کیفیت حرکت و موفقیت یا شکست استراتژی‌های تحول تا حد زیادی در ارتباط با طراحان آن است و این بیانگر نقش تعیین کننده انسان در تدوین برنامه تحول است.

۲- نقش نخبگان و هیئت حاکمه جوامع در مدیریت و اجرای استراتژی‌های تحول

هرچند یک طرح جامع و فراگیر و یک استراتژی منطبق با واقعیات از ضروریات تحول است، لیکن واقعیت این است که حتی بهترین طرح‌های تحول هم بدون مجریان کیفی و کارآمد، به ایجاد تحول واقعی منجر نخواهد شد. بنابراین نقش مجریان و مدیران در فرآیند تحول بسیار با اهمیت است. به عبارت بهتر « تحول اداری » در ترکیبی از « استراتژی کیفی » و « مجریان کارآمد » قابل حصول است. آنچه مسلم است در هر سازمانی، مدیریت از ارکان اصلی فعالیت‌ها، رشد و تداوم موجودیت آن سازمان می‌باشد. به نحوی که هرگونه ضعف و نقصان در این رکن، پیامدهای زیانباری برای آن مجموعه ایجاد می‌کند. با توجه به وظایف اصلی یک مدیریت که برنامه‌ریزی، ایجاد هماهنگی، هدایت و نظارت می‌باشد می‌توان به میدان تأثیر این رکن پی برد.

مدیریت و اجرای طرح‌های تحول در یک جامعه، در حقیقت، به نمایش گذاشتن توانایی‌ها و هنر مهارت، دقت و تدبیر و مدیریت یک حرکت در زندگی اجتماعی اوست. از آنجائیکه نقش مدیران در اجرای برنامه‌های تحول بسیار با اهمیت است، لازم است تا در انتخاب مدیران، به استعدادهای آنان، توان مدیریتی و دیگر ویژگی‌های لازم برای یک مدیر کارآمد، دقت کافی به عمل آید. مجریان تحول در هر کشور، در حقیقت معماران وضعیت آینده آن جامعه می‌باشند و موفقیت یا عدم موفقیت استراتژی‌های تحول در ارتباط مستقیم با کیفیت مجریان آن است.

جریان تحول در گرو اندیشه‌هایی است که قادر باشند در طیفی وسیع، دانش جهانی و تکنولوژی و نوآوری‌های منبعث از آن را بشناسند. پس از آموختن، درک کردن و الهام گرفتن از آن به طراحی الگوهای سازنده برای ساختار اجتماعی و اقتصادی و بویژه نظام اداری کشور پردازند. سدهای راه تحول را هموار سازند و قادر باشند در فرآیندی دائمی، موانع ناشی از شتاب تحول را از میان بردارند. درجه مطلوبیت تحول و بهبود در مقاطع زمانی و در کشورهای مختلف در گرو هنر و استادی مدیران است که با پشتوانه توان علمی بتوانند عوامل پیشرفت را به حداکثر موانع آن را به حداقل برسانند و نتایج حاصل از تصادم آن را با معیار مثبت بهینه سازی کنند.

استادی و هنرمجریان در استفاده بجا از امکانات و منابع و دوراندیشی و آینده‌نگری آنان است که متضمن آینده‌ای بهتر خواهد بود و این بیانگر اهمیت نقش انسان و تأثیر کیفیت نیروی انسانی در اجرای برنامه‌های تحول است.

وسعت حوزه تأثیرات و اهمیت نقش انسان در مرحله اجرای برنامه‌های تحول تا بدان حد است که حتی می‌توان گفت که یک برنامه و استراتژی با کیفیت پائین، ولی با مجریان کارآمد و با کیفیت، تصویر بهتری از آینده به ما ارائه می‌دهد، تا یک استراتژی و برنامه‌ریزی با کیفیت بالا و مجریان ناکارآمد.

ب) نقش انسان در سطح کلان در فرآیند تحول

چنانکه ذکر شد، تحول را باید حاصل وجود شرایط عینی و ذهنی دانست و انسان را در ایجاد هر دو شرایط عینی و ذهنی، دارای نقش با اهمیت و مهمی است. فراهم آمدن امکانات نسبی اقتصادی، تکنولوژی، مهارت در کار و ... بدست انسانهاست. وجود زمینه‌ها و شرایط فکری، فرهنگی و سیاسی نیز تابعی از نگرش انسانهای آن اجتماع است. توانائی قابلیت و مهارت انسانها نیز در هر جامعه‌ای تابعی از تربیت آنهاست. برای پی‌بردن به اهمیت نقش انسانی و وسعت حوزه تأثیرات نیروی انسانی در فرآیند تحول یا عدم تحول، بررسی نقش اساسی نیروی انسانی در آن فرآیند ضرورت تام دارند.

این دو نقش اساسی انسانی عبارتند از:

۱) نقش انسان به عنوان مانعی برای تحول

۲) نقش تسهیل‌کنندگی انسان در تحول

که به اختصار به بررسی هر کدام از نقشها پرداخته و حوزه وسیع تأثیر نیروی انسانی را در فرآیند تحول مورد دقت نظر قرار می‌دهیم.

۱- نقش انسان به عنوان مانعی برای تحول

چگونه انسان در مسیر تحول مانع تحول و نهایتاً مانع بهبود می‌گردد؟

علیرغم اینکه هدف نهایی برنامه‌های تحول، بهبود بخشیدن به وضعیت موجود است، لیکن انسانها به همان اندازه که در تحول، نقش آفرین و عامل محوری هستند به همان اندازه می‌توانند مانع تحول نیز باشند. با بررسی نقش انسان به عنوان مانع تغییرات و تحولات کیفی در جامعه در دو حوزه شرایط عینی و ذهنی می‌توان به نقش مانع‌شوندگی در حوزه تأثیرات آن پی برد.

علیرغم اینکه در وجود شرایط عینی تحول، وجود امکانات لازم، توان اقتصادی، تکنولوژی و ... دارای اهمیت فراوانی است اما ناگفته پیداست که بدون وجود انسانهای ماهر و با کیفیت، وجود این امکانات ما را به تحول نزدیک نمی‌کند. چه بسا انسانهای غیرکیفی، با استفاده غیر متناسب از این امکانات ما را از مسیر تحول دور می‌سازند. از سوی دیگر در بررسی نقش مانع‌شوندگی انسان در حوزه تأثیرات ذهنی باید به مطالعه در مواردی چون اعتقادات، آداب و سنن و فرهنگ یک جامعه اقدام نمود. باید دید فرهنگ کار، استفاده بهینه از امکانات، ایجاد تغییر و تحول در زندگی، روحیه نظم‌پذیری و قانونگرایی، احترام به حقوق دیگران، دقت وجدیت در کار، توجه به مسئولیت اجتماعی و ... در فرهنگ آن جامعه از چه جایگاهی برخوردار است؟ فرهنگ سازمانی در چه سطحی است؟ آیا فرهنگ و اعتقادات جامعه مردم را به تلاش و کوشش و استفاده درست از امکانات و

بهبه سازی و تغییر و تحول در جهت وضعیت بهتر تشویق می‌نماید؟ یا اینکه آنان را به رضایت دادن به وضعیت موجود و بسنده کردن به حداقل امکانات و مخالفت با تغییرات و تحولات و مقاومت در برابر تحول و حرکت به سوی وضعیت مطلوبتر توصیه می‌نماید؟

گر چه در هر فرهنگی مقاومت در مقابل تغییرات وجود دارد اما باید نگرش کلی فرهنگ نسبت به تحول را مورد دقت قرار داد. اگر کلیت فرهنگ و اعتقادات یک جامعه در مقابل تغییرات و تحولات مقاومت کند، تحول با یک مانع جدی و نسبتاً پایدار روبرو خواهد بود. چرا که به همان اندازه که فرهنگ به مرور زمان و در یک پروسه تاریخی نسبتاً طولانی شکل می‌گیرد به سختی نیز تغییر شکل می‌دهد. بنظر می‌رسد موانع فرهنگی تحول را باید از دیرپاترین و پایدارترین موانع به شمار آورد. فرهنگ به عنوان جوهره و روح جامعه به حسب می‌آید اگر این روح به دلیلی نتواند یا نخواهد با تغییرات در ابعاد دیگر جامعه هماهنگی و همراهی داشته باشد، واضح است تحول با فقدان اصلی‌ترین پیش نیاز خود مواجه خواهد بود و از آنجائیکه فرهنگ جامعه تجلی همان نگرش و اعتقادات و آداب و سنن و روحیات تک تک افراد یک اجتماع است بنابراین مسلم است که عدم آمادگی روحی و فقدان اعتقاد به تحول در افراد جامعه و نتیجتاً مقاومت آنان در حرکت به سوی تحول، به عنوان مانعی بزرگ در مقابل تحول قلمداد می‌شود.

خلاصه کلام اینکه در صورت فقدان مهارت، آموزش و تخصص و در مجموع، در صورت غیر متخصص و ناکارآمد بودن، مانع اصلی در فراهم آمدن شرایط عینی تحول، در صورت فقدان روحیات دورانیدیشی، نظم‌پذیری و قانونگرایی و موافق با روند مسیر تحول در جامعه، مانع جدی در ایجاد شرایط ذهنی تحول است. و این خود نشانگر و تجلی نقش مانع شونذگی انسان در فرآیند تحول است.

۲- انسان در نقش تسهیل کننده فرآیند تحول

انسانها در نقش تسهیل گر روند تحول دارای تاثیرات تعیین کننده مثبت در دو حوزه شرایط ذهنی و عینی تحول می‌باشند در حوزه شرایط عینی به همان نسبت که انسانهای غیر کارآمد و بدون تخصص از بیشترین امکانات، کمترین بهره را می‌برند، انسانهای با کیفیت و آینده‌نگر و فعال از کمترین امکانات، بیشترین بهره را عاید خود و جامعه می‌نمایند. آنان با تلاش و فعالیت، موجب افزایش بهره‌وری می‌شوند. سرعت تحول را می‌افزایند. آنان با دورنگری، نه تنها موانع تحول را هموار می‌کنند بلکه زمینه‌های لازم تحولات بیشتر و دقیقتر را نیز فراهم می‌آورند. و با برنامه ریزی و دقت و پشتکار، استمرار فرآیند تحول را تضمین می‌کنند، و با تحقیق و پژوهش درصدد بیشترین بهره‌برداری از امکانات، منابع، ظرفیتهای و فرصتهای برمی‌آیند.

نقش انسان به عنوان تسهیل کننده در حوزه شرایط ذهنی حائز کمال اهمیت است چرا که در ارتباط مستقیم با فکر، اراده، انگیزه، محرکه و مشوق‌های افراد و فرهنگ و اعتقادات افراد هر جامعه برای دستیابی به تحول است. تحول نیازمند افراد فعال، تلاشگر، دارای روحیه علم‌گرایی، دورانیدیشی، نظم‌پذیری و قانونگرایی، احترام به سلسله‌مراتب، وفادار، با تعلق سازمانی، متعهد نسبت به آرمانها و ارزشهای اجتماعی، ترجیح دهنده منافع سازمانی بر منافع فردی، داشتن روحیه کارجمعی، انتقادپذیری و اهمیت دادن به زمان است و اگر فرهنگ یک جامعه چنین روحیاتی را تشویق و افراد را در کسب (واقعی) آنها ترغیب نماید، بیشترین خدمت را به فرآیند تحول نموده است.

فرهنگ مساعد تحول، علاوه بر حوزه ذهنی در حوزه عینی نیز نقش تسهیل‌کنندگی نیروی انسانی را در فرآیند تحول موجب می‌گردد. تشویق افراد به کسب مهارت، تلاش و فعالیت و ابداع و اختراع و پژوهش در واقع عامل مشوق و محرک برای بهبود شرایط عینی است. و پیداست هیچ تحول و بهبودی بدون مشارکت جدی نیروی انسانی موفق نخواهد بود.

نهایتاً در بررسی نقش تسهیل‌کنندگی و مانع‌شوندگی انسان در مسیر تحول، خلاصه کلام اینکه: انسانهای فاقد آموزش و تخصص، غیر کارآمد و با روحیه مقاوم در برابر تغییرات و دارای روحیات ضعیف در برابر تحول، اصلی‌ترین موانع تحول، هم در زمینه‌های عینی و هم در زمینه‌های ذهنی می‌باشند. و در مقابل انسانهای با کیفیت، متخصص و کارآمد و با فرهنگ و روحیات مساعد تحول، نه تنها اصلی‌ترین پیش‌نیاز، بلکه «بالاترین مشوق و محرک»، «بهترین ثروت یک جامعه»، و «کارآترین وسیله» تحول می‌باشند. نقش اینگونه افراد در تحول، به نحوی است که حتی کمبود منابع و فقدان امکانات در زمینه‌های مختلف را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند و کمبود اینگونه منابع و امکانات را نیز جبران می‌نمایند.

تربیت نیروی انسانی، ضرورت و پیامدهای آن

نتیجه مباحث گذشته این است که انسان دارای اصلی‌ترین نقش در فراهم آوردن یا فقدان شرایط ذهنی و عینی تحول است. به عبارت دیگر وجود یا فقدان شرایط ذهنی و عینی تحول در هر جامعه در ارتباط مستقیم با کیفیت نیروی انسانی آن جامعه است و انسانهای کیفی نیز حاصل آموزش و تربیت‌اند. تعلیم و تربیت نیروی انسانی و سرمایه‌گذاری در توسعه منابع انسانی در حقیقت یک سرمایه‌گذاری عام و کلی برای کیفیت بخشیدن به امکانات و منابع مورد نیاز تحول است. آموزش، همواره این قابلیت و مزیت را داشته است که «نیروی انسانی» را به «سرمایه انسانی» تبدیل کند تا حداکثر استفاده از منابع و امکانات صورت گیرد. به این ترتیب مقوله آموزش علاوه بر کیفیت بخشیدن به استعدادهای انسان در بهره‌برداری از امکانات و منابع در فرآیند تحول، موجب تقویت فرهنگ سازمانی نیز می‌باشد.

دراهمیت تربیت نیروی انسانی، رساترین و گویاترین کلام حدیثی است از مولا علی (ع) که استعدادهای بشری را همانند «معادن طلا و نقره» معرفی فرموده و انسانها را به استخراج این معادن ارزشمند توجه داده‌اند. (نهج البلاغه)

ضرورت تربیت نیروی انسانی نشاندهنده این واقعیت و بیانگر این حقیقت است که در تدوین استراتژیهای تحول، همواره «تربیت نیروی انسانی» در تمام سطوح و حوزه‌ها باید از «تقدم استراتژیک» برخوردار باشد.

بنابراین برای دستیابی به تحولی که منجر به بهبود سازمانی شود و در راستای فرهنگ‌سازی، در تدوین استراتژیهای تحول و برنامه‌ریزی در همه حوزه‌ها، باید به «تربیت نیروی انسانی» و بارآوری و پرورش استعدادهای نیروی انسانی کشور، توجه جدی نموده و آن را «محور» تمام استراتژیها و برنامه‌ها دانست.

نتیجه‌گیری

- ۱- تحول به معنی فرآیند مستمر و هماهنگ بهینه‌سازی همه حوزه‌ها که در شرایط خاص امکانپذیر است، می‌باشد.
- ۲- هدف برنامه تحول بهبود است.
- ۳- انسان، برنامه ریز و مجری برنامه‌های تحول است.
- ۴- فرهنگ که تجلی فرهنگ تک تک افراد یک جامعه است و انسانها در کیفیت آن نقش اساسی دارند در تحول، و نیز مقاومت درمقابل تحول نقش اصولی دارد.
- ۵- «تربیت نیروی انسانی» باید به عنوان عامل محوری در برنامه ریزی‌های تحول مورد توجه قرار گیرد و از تقدم و اولویت استراتژیک برخوردار باشد.

منابع و مأخذ:

- بک هارد، ریچارد و پریتیچارد، وندی - «مدیریت تحول و نوآوری» - ترجمه دکتر مهدی ایران نژاد پاریزی - انتشارات نشر مدیران - تهران ۱۳۷۸
- ساولی، یداله - «مدیریت و توسعه منابع انسانی، سرمایه‌گذاری برای فردا» - مناطق آزاد - شماره ۳۱ - تیر ۷۳
- سبحانی، حسین - «بازدهی سرمایه‌گذاری‌های آموزشی» - مجله تحقیقات اقتصادی شماره ۴۵
- سعادت، اسفندیار - مدیریت منابع انسانی - انتشارات سمت - ۱۳۸۳
- فرنچ، ونдал و اچ. بل، سیسیل - «مدیریت تحول در سازمان» - ترجمه و نگارش دکتر سید مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. انتشارات صفار - ۱۳۸۰
- «فصلنامه تحول اداری» سالهای ۱۳۸۰-۸۱-۸۲ و ۸۳
- «نهج البلاغه»