

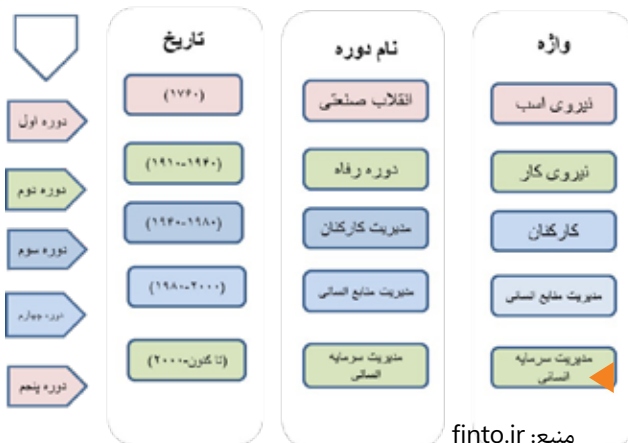
لزوم تغییر نگرش به سرمایه انسانی در صنعت حمل و نقل ریلی

توسعه سرمایه انسانی برای سازمان‌هایی که قصد رشد دارند، حیاتی است، چرا که کارکنان دارای ظرفیت‌های فراوانی هستند به گونه‌ای که سازمان می‌تواند با ایجاد محیطی پویا و استفاده حداکثری از بهره‌وری آنها، به توسعه سازمان کمک نماید. اساساً سرمایه‌های انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌های امروزی به شمار می‌آیند و استفاده درست از ظرفیت‌های آنها بهبود عینی عملکرد سازمان را به همراه خواهد داشت. رشد و توسعه یک سازمان تابع دانش، تجربه، تلاش، انگیزه و مهم‌تر از آن رضایت سرمایه انسانی است.

بخش حمل و نقل ریلی از حوزه‌های کسب و کاری است که نقش سرمایه

اصطلاح "مدیریت منابع انسانی" و شکل متریقی‌تر آن یعنی "مدیریت سرمایه انسانی" پیشینه تاریخی زیادی در دنیای علم ندارد و در حدود ۴۰ سال گذشته مورد استفاده قرار گرفته است. پیش از آن، این رشته به طور کلی به عنوان "مدیریت پرسنل" شناخته می‌شد. البته این تغییر نام فقط به صورت ظاهری نبوده است و بیانگر تغییرات مفاهیم و رویکردها بوده است. اداره کارکنان، که به عنوان یکی از اصلی‌ترین مسائل جهان در اوایل قرن بیستم ظهور کرد، عمدتاً مربوط به جنبه‌های فنی استخدام، ارزیابی، آموزش و جبران خسارت کارکنان و از همه مهم‌تر عملکرد "کارکنان" در سازمان‌ها بود. در آن زمان این رشته معمولاً به رابطه شیوه‌های مختلف استخدام تمرکز داشت و بر عملکرد کلی سازمانی یا روابط سیستماتیک توجه نمی‌کرد و تا سالیان سال فاقد الگوی یکپارچه بود. نمودار ترسیم شده روند تغییرات تاریخی مفاهیم این حوزه مدیریت است.

مدیریت سرمایه انسانی، در پاسخ به افزایش قابل توجه فشار سازمان‌های تجاری جهان در اواخر دهه ۱۹۷۰ به دلیل عواملی مانند جهانی‌سازی، از بین رفتن مقررات و رشد سریع فناوری ایجاد شد و نقطه عطف آن را می‌توان این تاریخ دانست. بر اساس تعریف مدیریت سرمایه انسانی در مرحله پس از استخدام، سازمان، شیوه‌های مدیریت سرمایه انسانی را برای مدیریت موثر کارکنان پس از "ورود به سازمان" توسعه می‌دهد. این روش‌ها برای پیشینه‌سازی عملکرد و رضایتمندی کارکنان از راه دانش‌افزایی و آموزش مهارت‌های لازم برای انجام وظایف آن‌ها و ایجاد شرایطی که باعث تحریک، هدایت و تسهیل تلاش‌های کارکنان در جهت تحقق اهداف سازمان می‌شود، طراحی شده‌اند.



منبع: finto.ir



این روی، داشتن خصایص رهبری به معنای آن است که به کارکنان انگیزه داده شود تا با چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌های سازمان زندگی کنند. کار رهبران صرفاً این نیست که به افراد بگویند چه کاری انجام بدهند و چه کاری انجام ندهند. یک رهبر عالی، کسی است که به کارکنان قدرت می‌دهد تا تصمیم‌هایی بگیرند که با اهداف و چشم‌انداز سازمان همراستا باشد و در نهایت، هوشمندانه‌تر عمل کنند.

نقش رهبری و نقش مدیریت در بسیاری از جنبه‌ها اختلاف دارند و نباید این دو با هم اشتباه گرفته شوند. برخی از ویژگی‌های رهبر در سازمان، مواردی از جمله اعطای قدرت و اختیار به کارکنان و نظارت بر اثربخشی فعالیت می‌باشد در صورتی که در نقش مدیریت در سازمان تمرکز بر روی فرآیند عملیاتی سازمان می‌باشد.

رهبر با ترسیم چشم‌انداز و نگاه بیرونی به مسائل تلاش می‌کند با استفاده از اعطای قدرت و تفویض اختیار به کارکنان سازمان به عنوان تحریک کننده تغییر در سازمان عمل نماید در حالیکه نقش مدیریت نگرش درونی به مسائل داشته و طرح‌های مصوب شده در سازمان را اجرا می‌نماید و غالباً از نظرات کارکنان بهره نمی‌برد. در نتیجه مدیران سازمان‌ها می‌بایست نقش رهبری در سازمان را چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی حمل و نقل ریلی فراگرفته و به صورت عملی اجرا نمایند تا مقدمات پیشرفت و توسعه سرمایه انسانی فراهم گردد. توسعه سرمایه انسانی و در نتیجه توسعه صنعت حمل و نقل ریلی در گرو آموزش، اعطای اختیارات، ایجاد انگیزه شغلی، هدایت و رهبری سرمایه انسانی است. امید است با بهره‌گیری درست از توانمندی سرمایه انسانی در صنعت ریلی، زمینه‌های رشد این صنعت را فراهم نماییم.

انسانی در تولید خدمات باکیفیت در آن چشمگیر است. براساس آمار منتشر شده در سالنامه آماری راه‌آهن در سال ۱۳۹۹، حدود ۷۶۰۰ نفر به صورت مستقیم در شرکت راه‌آهن جمهوری اسلامی ایران مشغول به کار بوده‌اند. علاوه بر شاغلین در شرکت راه‌آهن، در صورتی که کارکنان شرکت‌های خصوصی حمل و نقل ریلی، پیمانکاران و شرکت‌های وابسته را نیز به صورت مستقیم و غیرمستقیم در نظر بگیریم، این عدد چند برابر می‌شود. اگر در این بخش به توسعه، موفقیت و دستیابی به خدماتی در سطح جهانی می‌اندیشیم باید نقش این عامل را پررنگ‌تر و جدی‌تر ببینیم.

در حال حاضر با وجود توسعه فناوری اطلاعات در صنعت حمل و نقل ریلی هنوز بسیاری از امور در راه‌آهن به صورت دستی انجام می‌شود و این واقعیت منجر به مسئولیت بیشتر سرمایه انسانی در امر حمل و نقل ریلی می‌گردد و از این روی لزوم استفاده از فناوری اطلاعات و علی‌الخصوص نرم‌افزارها به عنوان ابزارهای مکمل سرمایه انسانی به شدت احساس می‌گردد. اگر در بخشی یافشاری به استفاده از ظرفیت‌های نرم‌افزاری در فعالیت‌ها می‌شود، هدف اصلی این است که نقش انسان در آن بخش پررنگ‌تر و جدی‌تر در نظر گرفته شود و در همان راستا وظایفی که به او سپرده می‌شود با آرامش بیشتر و استرس کمتر انجام شود. در واقع می‌بایست امر برنامه‌ریزی توسعه سرمایه انسانی به سمتی حرکت کند که بتوان نقش فعالیت فکری سرمایه انسانی در امور را به حداکثر و نقش فعالیت دستی را به حداقل برسانیم.

لازم به ذکر است در هرم سرمایه انسانی هر چه به سمت بالا حرکت کنیم نقش رهبری برجسته‌تر تلقی می‌شود. مدیران برای توسعه سرمایه انسانی شایسته است به جای نقش مدیریت در سرمایه انسانی نقش رهبری ایفا نمایند. رهبری یک جایگاه نیست، بلکه یک رویکردی رفتاری است و از