

گفت‌وگو با مهندس محمدرضا کامیاب  
کارشناس حمل‌ونقل

## استقرار نظام شایسته‌سالاری هرچه سریع‌تر بهتر



در تمامی رشته‌های تخصصی از جمله برای حمل و نقل به‌طور اعم و ریلی به‌طور اخص متخصصین ایرانی فعالی را در خارج از کشور داریم که در صورت مناسب بودن بازار کار داخلی خدمت در کشور خود را به خارج ترجیح خواهند داد، از سوی دیگر ارتباطات گسترده بین‌المللی، همایش‌ها، وبینارها و کنفرانس‌های علمی جای خالی برای انتقال دانش‌های بشری در اقصی نقاط جهان باقی نگذاشته است. به باور مهندس محمدرضا کامیاب، برای توسعه هدفمند فعالیت‌ها به سرمایه‌گذاری مشترک با کشورهای دارای حمل و نقل پیشرفته احتیاج داریم. این گفت‌وگو را می‌خوانید:

سیستم آموزش و اشتغال در کشور ارتباط سیستمی معتبری داشت مشخص می‌شد که در حال حاضر چند صد نفر مهندس زیرساخت (عمران) مکانیک، برق و الکترونیک بویژه برای بخش ناوگان جویای کار می‌باشند، بنظر من در بخش ساخت و نگهداری از زیربناها ما کاملاً خودکفائیم و حتی قادر به صدور خدمات فنی هستیم و در بخش ناوگان بخصوص در بخش نیروی کشش که در جهان مدرن روز شتاب است تا حدودی دچار توهم هستیم و بایستی واقعیت‌های دنیای پیشرفته ریلی را مد نظر برای تعدیل دیدگاه‌هایمان به‌ویژه در ادعای ساخت منطبق کنیم. در انتصابات رعایت اصول حاکم بر طبقه بندی مشاغل بایستی الزامی باشد و هرگز در عصر حاضر تجربه محض را نباید جایگزین تخصص کرد، این به منزله درجا زدن در وضع موجود است و اگر پیشرفتی هم وجود داشته باشد با حرکت لاک پشتی است، انسان‌های متخصص ولع به‌کارگیری ابزار جدید فناوری را دارند اما افراد تجربی وضع موجود را ترجیح می‌دهند و عکس‌العمل‌شان در برابر فناوری‌های نوین اگر نگوییم بازدارنده که خسته‌کننده است.

### آیا شرکت‌های ریلی در جذب نخبگان دانشگاهی موفق عمل کرده‌اند؟

بخش خصوصی ریلی امروز در جایگاهی نیست که برای وظایفی که از او می‌خواهند کمترین نیازی را به جذب نخبگان علمی و تخصصی حتی احساس کند، باید پرسید بخش حاکمیتی نیز چرا چنین اقدامی را سرلوحه کار خود قرار نداده است!

افزایش بهره‌وری صحیح نیروی انسانی در بخش حاکمیتی موثر است اتکالی هرچه بیشتر به استقرار نظام شایسته‌سالاریست و این اصل مهم زمانی امکان تحقق خواهد داشت که این قاعده در انتخاب اعضای هیئت مدیره راه‌آهن محقق شود و این اعضاء سبقه و تخصص راه‌آهنی در کارنامه خدمتی‌شان شاخص باشد.

### نیروی انسانی متخصص آموزش دیده در بخش‌های فنی و تخصصی بخش خصوصی به‌کار گرفته شده است؟

متأسفانه در جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی متخصص رفتار روشننگرانه‌ای در هنگام انتصابات و معرفی افراد منتخب برای مشاغل مدیریتی و تخصصی نمود عملی ندارد و روابط اصطلاحاً هنوز مقدم بر ضوابط است و طیفی از مدیران صرفاً جابجا می‌شوند نه جایگزینی اصلح. در بخش خصوصی به‌دلیل عدم سودآوری مطلوب نسبت به سرمایه‌گذاری هنگفتی که فعالیت‌های ریلی نیازمند آنست نسبت به نیروی انسانی بچشم هزینه نگرش می‌شود، نه جایگاهی برای آموزش درین بخش وجود دارد و نه با جذب نیروهای تحصیل‌کرده زمینه‌های لازم برای تربیت فراهم است.

چنانچه در بازار کار، تقاضا برای جذب نیروهای متخصص و مستعد وجود داشته باشد به‌نظر من با وجود دانشکده راه‌آهن و دانشکده‌های فنی و مهندسی بسیار در کشور هرگز با کمبود متخصص روبرو نبوده و نخواهیم بود، به‌نظر من اگر امروز

### به باور جنابعالی منابع مالی، فناوری یا عامل نیروی انسانی کدام‌یک در اولویت‌های برنامه‌ریزی قرار دارند؟

اولویت اول را به نیروی انسانی می‌دهم چرا که در شرایط موجود و بدون سرمایه‌گذاری و تغییر فناوری با تدبیر انسانی و اعمال مدیریت صحیح می‌توان هزینه‌های زائد موجود را کاهش داد و با افزایش بازدهی و کارایی در مقیاس بخشی از نارسایی‌ها و خرابی‌های مزمن را چه در امر خطوط و زیربنا چه در زمینه ناوگان برطرف کرد، البته این بدان معنی نیست که نقش پول را به‌ویژه در توسعه و بهسازی در هردو بخش زیربنا و ناوگان به کمک فناوری نادیده گرفت، مسئله اختیارات خود به دو ساختار حاکمیت به‌عنوان متولی و بخش خصوصی در مقام متصدی برمی‌گردد که در حال حاضر در هردو جایگاه با مسائل ریز و درشت بسیار رو به رو هستیم، متولی هرگز بعد از خصوصی‌سازی نه ساختار سازمانی و تشکیلاتی خود را به درستی اصلاح و تغییر داد و نه تصدی‌گری را آن‌طور که در قوانین و آئین‌نامه‌های اجرایی قانون واگذاری آمده بود رها کرد، بدتر از همه این‌که در حفظ پرسنل موجود در آن‌زمان که خود به‌طور انحصاری تنها رکن ریلی کشور بود تغییر معنی داری به مرحله اجراء گذاشت و اگر تعدیلاتی هم صورت گرفت عمدتاً در بدنه اجرایی بالای سی سال بود که با منع استخدام در این سال‌ها جایگزینی و آموزش قابل قبولی در زیر بخش با هدف چابک‌سازی صف و ستاد چه در بخش دولتی و بدرجه اولی در بخش خصوصی صورت نگرفت. عواملی که مستقیماً در