



گفت‌و‌گ‌و با د‌ک‌تر م‌ح‌م‌د ک‌ر‌ی‌م‌ی
م‌د‌ی‌ر‌ع‌ام‌ل ش‌ر‌ک‌ت ق‌ط‌ار‌ه‌ای م‌س‌اف‌ر‌ی ج‌و‌پ‌ار و ب‌از‌ر‌س ان‌ج‌م‌ن

هیچ سانحه‌ای رخ نمی‌دهد مگر با خطای انسانی

توسعه صنعت ریلی با بکارگیری نیروی فارغ التحصیل مرتبط ریلی در هر دو بخش خصوصی و دولتی تاثیر بسزایی دارد و با توجه به تحریم، عقب‌ماندگی تجهیزات و ماشین‌های ریلی و سرعت در بخش ریلی ایران چه دولتی و چه خصوصی به صورت تصاعدی عامل اصلی عدم استفاده از فارغ التحصیلان ریلی و متخصص می‌باشد و اجبار مدیران ارشد راه‌آهن دولتی ایران در به کارگیری نیروهای شرکت‌های وابسته پیمان‌کاران و مالکان با امتیاز مثبت می‌تواند این تاثیر و بکارگیری نیروهای با تحصیلات ریلی را در استخدام‌ها افزایش دهد ضمن اینکه دولت مردان هم باید به فکر راه‌آهن مدرن با سرعت بالا و ماشین‌های ریلی و تجهیزات جدید باشند. در این خصوص فصلنامه ندای حمل و نقل ریلی گفت‌و‌گویی با دکتر محمدکریمی، مدیرعامل شرکت قطارهای مسافری جویبار داشته که به شرح کامل آن می‌پردازیم:

چه عواملی در بروز خطای انسانی در صنعت ریلی کشور نقش دارند و چه راهکارهایی برای رفع آن وجود دارد؟

عوامل خطا را اینگونه می‌توان شرح داد:
پایین بودن تحصیلات سطوح پائین هرم مدیریت، واگذاری کارها به پیمانکارانی که تخصص ریلی ندارند. به روز نبودن تجهیزات تعمیرات ماشین‌های ریلی، پیمانکاران ریلی که با توجه به تورم واگذاری مناقصه‌ها در بعضی مواقع به شرکت‌هایی که توانایی کامل ندارند و فقط در مناقصه برنده می‌شوند.
در این خصوص راهکارها باید بگویم: بالا بودن میزان تحصیلات کارشناسان و کاردان‌های

جلوگیری کند منوط به اینکه حقوق و مجموعه نیروی انسانی مشغول در صنعت ریلی تکافوی زندگی متوسط را بکند و مشکل تحریم را هم دولت حذف کند.

گزینش نیروی انسانی متعهد، متخصص، تحصیل کرده ریلی با پرداخت حقوقی که زندگی در حد متوسط برای کارشناسان به وجود آمده و برای تامین زندگی دنبال کار دوم و سوم نباشد و بروز کردن تجهیزات و ماشین‌های ریلی راه‌آهن ایران و کم کردن فاصله راه‌آهن ایران با راه‌آهن دنیا (کشورهای پیشرفته) در بحث سرعت و تجهیز ریلی می‌تواند موثر باشد.

اگر بخواهیم نقش ۴ عامل پول، نیروی انسانی، تکنولوژی و اختیارات وسیع را در پیشرفت ریلی کشور در بخش دولتی و خصوصی بسنجیم، کدام عامل نقش اول را دارد؟ و چرا؟

این ۴ عامل بهم مرتبط هستند چون برای تفکیک و مشخص کردن هر عامل اگر دقیق بررسی شود هر کدام پیش نیاز ۳ مورد دیگر خواهند بود اما عامل نیروی انسانی می‌تواند به علت اینکه سرمایه هر صنعتی است نقش اولویت اول را داشته باشد زیرا این نیروی انسانی متخصص، متعهد با تحصیلات و تجربه می‌تواند ۳ عامل دیگر برسد.

افزایش ایمنی در حمل و نقل ریلی در گرو آموزش نیروی انسانی است. با توجه به این نکته که ساخت تمام زیرساخت‌ها و بهره‌برداری از خطوط توسط انسان یا با نظارت انسان‌ها انجام می‌گیرد عامل انسانی چه نقش کلیدی می‌تواند در بروز یا جلوگیری از حوادث ریلی داشته باشد؟

در راه‌آهن یک شعار همیشه بوده و خواهد بود (هیچ سانحه‌ای رخ نمی‌دهد مگر با خطای انسانی) پس یکی از موارد که همیشه جلو خطای نیروی انسانی را خواهد گرفت آموزش‌های مرتبط دانشگاهی، آموزش بدو خدمت و آموزش ضمن خدمت، بروز کردن مکانیزم و ماشین‌های ریلی و زیر ساخت‌های ریلی می‌تواند از حوادث ریلی





به مشهد را در ۸ ساعت می‌پیموده است.

آیا شرکت‌های ریلی در جذب نخبگان دانشگاهی موفق عمل کرده‌اند یا خیر؟ اگر موفق نبوده‌اند شما چه دلایلی برای این موضوع می‌بینید؟

با توجه به اینکه راه آهن برای کلیه شرکت‌های تعمیرات ماشین‌های ریلی تقریباً موظف کرد که برای گرفتن اخذ گرید شرکت می‌بایست ۲ نفر کارشناس ماشین‌های ریلی فارغ التحصیل دانشگاه‌های ایران را جذب کنند تقریباً کامل این اتفاق نیفتاد یکی از اشکالات جذب نخبگان دانشگاهی مخصوصاً فارغ التحصیل ماشین‌های ریلی دانشگاه‌های راه آهن در دانشگاه‌های علم و صنعت ایران، صنعتی اصفهان و ... عدم تجربه علمی در حین تحصیل دانشگاهی می‌باشد و با توجه به صنعت ریلی که تجربه و تحصیلات و تخصص را با هم در یک نخبه دانشگاهی می‌باید داشته باشد تا کارفرما و کارشناس یا کارشناس ارشد فنی هر دو راضی از استخدام و کار باشند این اتفاق در تعداد فارغ التحصیل ریلی مخصوصاً چون در زمان تحصیل کارورزی و کار تخصصی کاملی انجام ن داده است به تعداد زیاد نمی‌باشد و یکی از موارد جذب نخبگان دانشگاهی در راه آهن درخواست حقوق بالا فارغ التحصیلان می‌باشد و یکی از مهمترین موارد جذب نخبگان دانشگاهی در صنعت ریلی عدم رشد صنعت ریلی در ایران در بحث ماشین‌های ریلی، سرعت قطارها، کمبود ناوگان (دیزل، واگن مسافری و ...) و فاصله با صنعت ریلی دنیا به علت تحریم ظالمانه است.

علت عقب ماندگی صنعت ریلی ایران نسبت به راه‌های پیشرفته چیست؟

یکی از علت‌های دیگر عقب ماندگی ریلی علاوه بر اینکه راه آهن ایران بروز نیست نه این است که زیر ساخت، تاسیسات و واگن‌های بروز و نو با تکنولوژی بالا نداریم مهمتر از موارد ذکر شده بلکه بیشتر فقر دانش مهندسان این حوزه است. مهندسانی که کارهای تحقیقاتی و نوآوری حوزه ریلی دنیا را مطالعه نمی‌کنند و دانش روزشان بالا نیست و اصولاً فناوری را نمی‌دانند چه انتظاری باید از رشد این صنعت داشت وقتی کسانی که در این حوزه فعالیت می‌کنند یا زبان انگلیسی آنها ضعیف است یا حوصله مطالعه دو تا مقاله یا مطلب آموزشی مرتبط را با حوزه خودشان را ندارند و فقط به فکر ارتقای ردیف شغلی هستند متأسفانه اوضاع همین می‌شود که شاهدش هستیم.

از مشکلات واگذاری غلط، گزینش نیرو متخصص و پرداخت حقوق توسط پیمانکاران تجمیع شده راه آهن به نیروهای جدید است، برای ایجاد زیرساخت‌های خوب، جذب نیروی انسانی متخصص و نظارت مدیران ارشد راه آهن در گزینش‌های زیر مجموعه خودشان و پیمانکاران مرتبط است و یکی از موارد مهم دیگر اختلاف حقوق بالا نیروهای متخصص راه آهن و نیروهای جدید که توسط پیمانکاران جذب می‌شوند. اگر ضریب حقوق برای نیروهای تحصیل کرده مرتبط با سابقه و تجربه بالای ریلی در استخدام لحاظ گردد می‌تواند ثمره بهتری داشته باشد.

آیا برای آموزش نیروی انسانی متخصص نیازمند تجربیات کارشناسان خارجی هستیم؟

با توجه به فعال بودن دانشکده راه آهن در دانشگاه‌های علم و صنعت ایران، دانشکده راه آهن در دانشگاه صنعتی اصفهان و ... فارغ التحصیل و دانش آموخته تا سطح دکترا تحویل صنعت ریلی می‌دهد و نیازی به کارشناسان خارجی نیست مگر اینکه تحریم‌ها برداشته شده و بحث آوردن قطارهای با سرعت بالای ۲۰۰ کیلومتر و نزدیک شدن به راه آهن‌های دنیا را داشته باشیم.

نقش و جایگاه جوانان متخصص در توسعه صنعت ریلی کشور را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

نقش و جایگاه جوانان متخصص در توسعه ذکر شده در حد متوسط به پائین است چون از عدم رشد سرعت قطارهای امروز ایران که ماکزیم آن سرعت قطار ترنس ۱۶۰ کیلومتر بر ساعت است و هنوز حدود ۵۰٪ ناوگان ریلی ما با عمر بالای ۳۰ سال در حال سرویس دهی هستند در صورتیکه راه آهن ایران در سال ۱۳۵۴ یعنی ۴۶ سال قبل با قطار توربو ترن تهران به مشهد و بالعکس با سرعت ۱۶۰ کیلومتر بر ساعت و تهران

شاغل در صنعت ریلی و تخصصی کردن کارها، استخدام و جذب نیروهای فارغ التحصیل دانشکده‌های ریلی مرتبط با هر اداره کل راه آهن، پرداخت حقوق در حد قابل قبول و بروز کردن سیستم‌های ریلی با ارتباط با هر اداره کل از جمله راهکارها می‌باشد.

آیا در بخش ریلی کشور ما نیروی انسانی متخصص آموزش دیده در بخش‌های فنی و تخصصی بخش خصوصی به کار گرفته شده است؟

بله، مخصوصاً در شرکت مپنا، اما بخش ریلی در کارخانجات واگن سازی، شرکت‌های مالک قطارهای مسافری، قطارهای باری اگر دقیق نگاهی به وضعیت استخدام آن‌ها بیندازیم می‌بینیم که به تعداد انگشتان دست در هر شرکت نیروی فارغ التحصیل کارشناس ارشد و بالاتر ریلی متخصص وجود ندارد مخصوصاً در بخش‌های واگذار شده به پیمانکاران خصوصی.

بخش خصوصی تا چه میزان خود را در بکارگیری نیروی انسانی متخصص مسئول می‌داند؟

میزان مسئولیت در شرکت‌های ریلی متفاوت است. در شرکت‌های مالک ناوگان ریلی مسافری و باری مخصوصاً بیشتر به تجربه و تحصیلات متوسط و نه به تحصیلات عالی مرتبط و همانطور که گفتم چنانچه به شرکت مپنا ریلی نگاهی بیندازیم کامل نیروها با تحصیلات عالی و مرتبط و در بحث مالکین و مخصوصاً پیمانکاران تعمیرات این مسئولیت حس نشده است.

برای جذب نیروی انسانی متخصص و ماهر بخش خصوصی و راه آهن نیازمند چه اقداماتی است؟

نیازمند تامین منابع مالی برای استخدام و یکی

