



## کاهش بهره‌وری و افزایش فساد در نیروی کار تبعات عدم همخوانی هزینه‌های معیشتی و دستمزد

درسمینار آموزشی مدیریت شرکت‌ها در شرایط تورمی که با حضور پروفسور صدرالدین نجاتی گیلانی در اتاق بازرگانی اصفهان برگزار شد، وی نسبت به کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، افزایش فساد در نیروی کار و کاهش وفاداری نیروی انسانی به کارفرما به عنوان تبعات عدم همخوانی هزینه‌های معیشتی و دستمزد نیروی انسانی هشدار داد.

به گزارش روابط عمومی اتاق بازرگانی اصفهان در ابتدای این سمینار **پروفسور صدرالدین نجاتی گیلانی**، استاد مدیریت استراتژی با انتقاد از نابسامانی‌های بازار ارز و تورم لجام گسیخته ماه‌های اخیر گفت: با توجه به رشد بیش از 200 درصدی نرخ ارز در ماه‌های گذشته، حداقل حقوق کارگران به ماهیانه کمتر از 120 دلار رسیده است که یکی از پایینترین نرخ دستمزد در بین اکثر کشورهاست. وی افزود: این در حالی است که از یکسو شاهد افزایش قابل توجه تورم و هزینه‌های زندگی در میان کارمندان و کارگران هستیم و از سوی دیگر امکان افزایش نرخ دستمزد نیروی کار متناسب با نرخ تورم به منظور حفظ قدرت خرید شهروندان وجود نخواهد داشت. این استاد مدیریت استراتژی تصریح کرد: با توجه به اینکه امکان افزایش صد درصدی حقوق و دستمزد نیروی انسانی در کشور وجود ندارد، چنانچه سالانه افزایش 20 درصدی حقوق اجرائی شود، با فرض ثابت ماندن قیمت کالاها و خدمات، نیروی انسانی بعد از 5 سال می‌تواند مجدداً به قدرت خرید ماه‌های نخست سال 97 خود دست یابد که این بدان معناست که در طی این 5 سال نیروی کار به ترتیب با شکاف 80، 60، 40 و 20 درصدی میان دستمزد و هزینه‌های زندگی خود مواجه بوده و همین امر سبب افزایش فساد اداری در بین کارکنان و کاهش چشمگیر وفاداری سازمانی در نیروی کار خواهد شد. نجاتی گیلانی هزینه نیروی انسانی را تقریباً 7 درصد از هزینه تولید عنوان و تصریح کرد: در حالی که شاهد رشد چند برابری سایر هزینه‌های تولید مانند قیمت مواد اولیه، ماشین‌آلات و... هستیم، اما متأسفانه شرایط اقتصادی کشور به سمتی پیش رفته است که عملاً اکثر شرکتهای تولیدی و صنعتی با توجه به تحت کنترل نبودن سایر هزینه‌های تولید، به ناچار کاهش هزینه‌های خود را به حوزه نیروی انسانی کشانده‌اند. وی سیاست کاهش هزینه نیروی انسانی به منظور کاهش هزینه تولید را یکی از اشتباه‌ترین سیاست‌های موجود خواند و گفت: در شرایطی که هزینه‌های معیشتی نیروی انسانی به شدت افزایش یافته است، عدم تناسب حقوق و هزینه‌های زندگی سبب کاهش انگیزه در بین نیروی انسانی و در نتیجه کاهش بهره‌وری در تولید خواهد شد. این استاد مدیریت استراتژی کاهش شدید بهره‌وری نیروی انسانی و همچنین کاهش سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی را از نتایج محتمل و سوء تحولات اخیر در اقتصاد کشور دانست و تأکید کرد: به دلیل برون‌زا بودن قیمت سایر هزینه‌های تولید مانند مواد اولیه، ماشین‌آلات و سایر هزینه‌های جاری و سربار تولید، هزینه نیروی انسانی جزو معدود متغیرهای تولید خواهد بود که شرکتها از توان تأثیر گذاری و اعمال مدیریت در این بخش برخوردارند لذا متأسفانه بخش قابل توجهی از شرکتها به منظور کاهش بهای تمام شده و افزایش رقابت‌پذیری کالاها و خدمات، به اشتباه به کاهش هزینه نیروی انسانی و همچنین کاهش سرمایه‌گذاری در این بخش خواهند پرداخت که این امر در بلندمدت سبب وارد شدن صدمات جبران‌ناپذیری بر بیکر این شرکت‌ها و حتی اقتصاد کشور خواهد شد. نجاتی گیلانی کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، افزایش فساد در نیروی کار، کاهش وفاداری نیروی انسانی به کارفرما و... را از نتایج عدم همخوانی هزینه‌های معیشتی و دستمزد نیروی انسانی ذکر و تصریح کرد: علاوه بر این به دلیل کاهش قدرت خرید نیروی کار و شهروندان، میزان تقاضای کالاها و خدمات در کشور کاهش یافته و رکود بازارها تشدید خواهد شد. وی در پایان، از بین رفتن فرهنگ کار را نیز از نتایج سوء عدم همخوانی دستمزد و هزینه‌های معیشتی نیروی انسانی دانست و تصریح کرد: در صورتی که مشکلات معیشتی شهروندان به سبب ایجاد تورم‌های لجام‌گسیخته در ماه‌های اخیر و تحولات بازار ارز مرتفع نشود در بلندمدت شاهد مشکلات عدیده‌ای در زمینه نیروی انسانی و بهره‌وری نیروی کار خواهیم بود. در ادامه این سمینار **پروفسور نجاتی گیلانی**، پژوهشگر ارشد رهبری و رفتار سازمانی ضمن تأکید بر اهمیت نقش تعهد کارکنان در سازمان‌ها بویژه در شرایط بحرانی گفت: بر اساس تحقیقات موسسه بین‌المللی تحقیقات و مشاوره در حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی Gallup، ایران از نظر دارا بودن کارکنان متعهد در سازمان‌ها چه در خاورمیانه و چه در سطح دنیا رتبه بسیار پایینی داشته این در حالی است که درصد وجود نیروهای مخرب یعنی افرادی که ناراضی خود را به دیگران منتقل کرده و در حقیقت آسیب‌زننده می‌باشند نیز بالا است. وی وجود کارکنان متعهد را بویژه در دوران بحران اقتصادی به دلیل عدم امکان افزایش حقوق و پاداش این افراد در سازمان‌ها مهم ارزیابی کرد و افزود: با وجودیکه تعریف واحدی از تعهد کارکنان وجود ندارد اما به طور کلی افراد متعهد به کسانی اطلاق می‌شود که علاوه بر تعهد به سازمان به ارزش‌های محل کار خود نیز متعهد بوده، به همکاری با دیگر کارکنان علاقمند بوده و در حقیقت شهروند سازمان محسوب شوند. استاد دوره‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی دانشگاه بournemouth انگلستان با بیان اینکه تعهد کارکنان در سه جنبه تعهد ذهنی، تعهد احساسی و اجتماعی قابل بررسی است، تصریح کرد: افراد متعهد به دلیل اطمینان از شنیده شدن نظرات و پیشنهادات خود و دخیل بودن در تصمیم‌گیری‌های سازمان در محیط کار خود احساس ارزشمندی کرده و بر این باورند که سازمان به سلامت جسم و روان آنها اهمیت می‌دهد. نجاتی گیلانی افزود: تحقیقات موسسه Gallup از بررسی میزان تعهد کارکنان در میان 142 کشوردنیا حاکی است، تنها 13 درصد از کارکنان در کل جهان از تعهد بالایی برخوردار بوده، 63 درصد به محیط کار خود تعهد نداشته و 24 درصد نیز جزو نیروهای مخرب سازمان می‌باشند. وی با ابراز تأسف از اینکه ایران در خاورمیانه پس از عراق و سوریه دارای کمترین درصد کارکنان متعهد می‌باشد، گفت: این در حالی است که چهار کشور سوریه، الجزیره، تونس و ایران از بالاترین میزان وجود کارکنان مخرب در سطح دنیا نیز برخوردارند. پژوهشگر ارشد رهبری و رفتار سازمانی در ادامه تناسب نیروی انسانی با شغل و سازمان را از مهم‌ترین عوامل ایجاد تعهد در کارکنان بیان کرد و افزود: کیفیت مدیریت، ارتباط دو طرفه سازمان و کارکنان، همکاری مثبت بخش‌های مختلف سازمان، اهمیت سازمان به پیشرفت کارکنان، وضوح سیاست‌های منابع انسانی در محیط کار، حقوق و مزایای عادلانه و محیط کاری لذتبخش از جمله عوامل افزایش تعهد کارکنان می‌باشد. نجاتی گیلانی در پایان سخنان خود گفت: طی تحقیقات انجام‌گرفته از حدود دو هزار میزان رضایت مشتری، بالا بودن نرخ حفظ مشتری و کاهش آسیب شهرت سازمان از جمله منافع وجود کارکنان متعهد در یک سازمان می‌باشد، افزود: از سوی دیگر افراد متعهد به دلیل بالا بودن رضایت شغلی در زندگی شخصی خود نیز شادتر بوده و کمتر به استرس دچار می‌شوند. وی همچنین گفت: هر سازمانی به منظور بهبود تعهد کارکنان خود باید علاوه بر ایجاد فرهنگ سازمان خوب در مجموعه خود برای پایداری این فرهنگ نیز تلاش نموده، کانال‌های ارتباطی دوطرفه میان مدیران ارشد و کارکنان به وجود آورده، کارکنان به وجود مدیران توانمند و لایق در مجموعه خود باور داشته و محیط حمایتی داشته باشند. نجاتی گیلانی در پایان سخنان خود گفت: طی تحقیقات انجام‌گرفته از حدود دو هزار شرکت در سطح دنیا، 5 عامل رهبری، آگاهی از اهداف سازمان، توانمندی مدیران در تمامی رده‌ها، مطلوب بودن چهره سازمان در محیط بیرونی و انعطاف‌پذیری شرکت در محل کار برای کارکنان در ایجاد کارکنان متعهد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. گفتنی است این سمینار آموزشی به همت کمیسیون آموزش، پژوهش و توانمندسازی اتاق بازرگانی اصفهان برگزار شد.