

ضمیمه ۶:

سرنوشت کار در آینده
افق‌های جدید در مدیریت

در سیر تحولات و دگرگونی‌های جهان امروز یک نکته مسلم است و آن تفاوتی بارز است که جامعه امروز ما با جامعه فردایمان خواهد داشت. در آینده، ما عصر صنعت را پشت سر خواهیم نهاد و این بدان معناست که مفاهیمی چون عصر فضا، عصر ارتباطات، عصر خودکاری و ... که متعلق به دوران صنعت بودند، عمرشان به سر می‌آید و عصری نوین آغاز می‌شود.

در زمینه نگرش به آینده می‌توانیم به دو نظریه کلی اشاره کنیم. بر اساس یکی از این نظریات که ماوراء توسعه یا توسعه فزاینده و خارق‌العاده نام دارد، در آینده ما شاهد گسترشی غیر قابل تصور در زمینه‌های فناوری، علوم، و فنون خواهیم بود. بر اساس این نظریه، آینده همانا تصویری توسعه یافته و پیچیده‌تر از وضعیت صنعتی امروز خواهد بود. اما در نظریه‌ای دیگر که تحت عنوان بوم‌شناسی انسانی و معقول ارائه شده، آینده در فناوری شتاب‌دار خلاصه نشده و مسیر و جهت حرکت به گونه‌ای متفاوت است. در نظریه جدید، بر ظرفیت انسان و آزادی و اختیار او تأکید شده است و جهت‌گیری‌های توسعه قبل از آن که در زمینه‌های دانش فنی باشند در زمینه‌های انسانی و اجتماعی و روح و روان آدمی هستند.

تلاش‌ها مصروف آن‌اند که توانایی‌های انسان صرف توسعه و گسترش وی شوند و در کنار آن دانش و ارتباطات نیز توسعه و بهبود یابند. برخی از تفاوت‌های این دو نظریه در جدول ۱ ملاحظه می‌شوند.

– جدول ۱: برخی تفاوت‌ها بین دو نظریه در مورد کار در آینده –

(HE) توسعه فزاینده صنعتی	(SHE) توسعه انسانی و معقول
تاکید بر توسعه اقتصادی	تاکید بر توسعه انسانی
تاکید بر ارزش‌ها و اهداف کمی	تاکید بر ارزش‌ها و اهداف کیفی
اولویت سازمانی	اولویت انسان
مقید بودن انسان و منزوی شدن وی	آزادی و اختیار انسان و تفاهم او با دیگران
روابط قراردادی و رسمی	روابط متقابل و انسانی
تخصص‌گرایی	شایستگی‌های کلی
وابستگی به سازمان	اعتماد به خویش
تمرکز و گرایش به شهر	عدم تمرکز و دوری از شهر

در نظریه توسعه فزاینده صنعتی و فناوریانه، کارها غالباً به صورت خودکار در می‌آیند و به وسیله متخصصان انجام می‌گیرند. ساعات کار کاهش می‌یابد و گروه‌های کمی کار می‌کنند و بسیاری از گروه‌ها مصرف‌کننده خدمات و تولیدات آن‌ها هستند. در نظریه توسعه انسانی، الگوی کلی کار دگرگون می‌شود و کارها بر اساس شرایط و موقعیت افراد و ترجیحات آنان شکل می‌گیرند. کار و سرگرمی در هم می‌آمیزند و خانه و محله مراکز کاری می‌شوند.

در نظریه توسعه فزاینده، آموزش و پرورش دو هدف را دنبال می‌کنند. یکی هدف آموزش فناوری پیچیده به متخصصان و خبرگان فنی و دیگری آموزش مردمی که باید نحوه گذراندن زندگی را فرا گیرند. این آموزش‌ها مقطعی نیستند و استمرار دارند. در نظریه توسعه انسانی، هدف آموزش و پرورش توسعه ذهن انسانی و گسترده ساختن دایره بینش اوست. روش آموزش، بیشتر عملی است تا نظری و در محیط‌های حرفه‌ای افراد کار را از یکدیگر می‌آموزند.

نظریه توسعه فزاینده صنعتی بیشتر تحت تأثیر وضع فعلی دنیای صنعتی است و بسیاری از فرصت‌ها و امکانات بالقوه انسانی و اجتماعی را نادیده انگاشته است؛ در حالی که نظریه توسعه انسانی در ادامه تحول نظام کار از دوران برده‌داری، ارباب و رعیتی و کارگر و کارفرمایی، دورانی جدید را پیش‌بینی می‌کند. دورانی که در آن‌ها کار در خدمت دیگران نیست و فعالیتی است که انسان برای خود سازمان داده است. در این نظام انسان خود، کنترل کار خویش را بر عهده دارد و برای خود و رفع نیازهایش کار می‌کند. در این نظام او هدف‌های خود را مستقلاً طراحی می‌کند، در جامعه کوچک خود کار می‌کند و با دیگری رابطه‌ای نزدیک و انسانی دارد. در نظریه توسعه انسانی، بسیاری از شیوه‌ها و مدل‌های توسعه صنعتی به گونه‌ای دیگر طرح می‌شوند و بنابراین تصور آن‌ها شاید برای ما ساده نباشد.

بر اساس این نظریه، اقتصاد غیر رسمی جایگزین اقتصاد فعلی خواهد شد. در اقتصاد غیر رسمی، دیگر انسان برای دیگران کار نمی‌کند، بلکه برای خود کار می‌کند و آزادی عمل و اختیار فراوانی برایش محفوظ است. از آن جایی که در توسعه صنعتی، گروه‌های با نفوذ کوشیده‌اند تا به هر طریق این استنباط را برای افراد بشر به وجود آورند که برای ادامه حیات راهی جز استخدام و اجیر شدن وجود ندارد، تصور «خویشتن کاری» یا کار برای خود بسیار مشکل است. اما باید این توهم را در هم بشکنیم و به این باور برسیم که ایجاد نظم نوین در کار ممکن است؛ نظمی که در نظریه توسعه انسانی نام «خویشتن کاری» را به خود اختصاص داده است و شاید تنها راه حلی باشد که بتوانیم در آینده از آن در برابر مشکلات حاصل از استخدام به شیوه سنتی بهره بگیریم. در خویشتن کاری انسان با طبیعت هماهنگی بسیار دارد، از استقلال کاری برخوردار است، و تأکیدش قبل از آن که بر توفیقات ظاهری و خارجی باشد بر موفقیت‌های درونی است. در خویشتن کاری فناوری ساده است و در مقیاس کوچک جایگزین فناوری پیچیده و غول‌آسای امروزین خواهد شد و اقتصاد بخشی و منطقه‌ای جای اقتصاد جهانی را خواهد گرفت.

خویشتن کاری ممکن است اشکال گوناگون به خود گیرد. ممکن است پاره کاری، کار جمعی و گروهی، کار داوطلبانه، فعالیت‌های سرگرم کننده ولی مولد، استخدام‌های کوتاه مدت و موقت باشد و بدین جهت نقش پول و پرداخت در آن تغییر کند و به اهمیت نقشی که در نظریه توسعه صنعتی دارد نخواهد بود. در خویشتن کاری ارزش کار را با میزان پرداخت به آن نمی‌سنجند، چون در درجه اول انسان برای خود و با هدفی که خود طراحی کرده است کار می‌کند و پول، تنها عامل انگیزش او نیست.

در خویشتن کاری باید دیدگاه‌های اقتصادپون، جامعه‌شناسان، و علمای مدیریت تغییرات عمده پیدا کنند، زیرا که آنان فرض را بر ضرورت تام استخدام در سازمان‌ها گرفته‌اند و این فرضی است که خویشتن کاری آن را مردود می‌شمرد و به کنار می‌نهد. دیگر کار به معنی استخدام نیست و بهبود کار به معنی بهبود شرایط کاری سازمانی نخواهد بود. متخصصان مدیریت امروزه تلاش بسیار می‌کنند تا کار در سازمان را بهبود بخشند و رابطی فراهم آورند که اهداف فرد و سازمان یکی شوند، در حالی که در خویشتن کاری نحوه برخورد به گونه‌ای دیگر است و کار برای خود فرد و در راه اهداف خود اوست و از این جهت مشکلی وجود ندارند، و از جهت بهبود شرایط کاری نیز باید تدابیری اندیشیده شوند که فضای کار فردی بهبود یابد و خویشتن کاری با سهولت انجام پذیر شود. بدین ترتیب وظایف و نظریه‌های مدیریت نیز در عصر «خویشتن کاری» باید تغییر و تحول یابند و نظریه‌هایی جدید طرح شوند. در خویشتن کاری باید مکتب فکری یا حوزه تفکری نوین شکل گیرد تا تأکیدی که بر جدایی از طبیعت، تسلط بر آن، و استفاده حداکثر از آن بود جای خود را به جزئی از طبیعت بودن و غنی ساختن آن بدهد. هدف‌های علمی و اقتصادی باید به نحوی دیگر مطرح شوند و تلاش‌های انسانی صرفاً در حداکثر سازی بازده‌ها و تسلط اقتصادی خلاصه نشوند. شالوده فکری جدید در خویشتن کاری رابطه موزون انسان و طبیعت را مدنظر دارد و در زندگی آدمی حد کفایت و تعادل را نوید می‌دهد. به هر حال نظریه توسعه انسانی و خویشتن کاری به عنوان یک نظریه علمی - تخیلی می‌تواند آغازگر مباحثی جدید در مدیریت باشد و باید درباره آن تأمل و تعمق بیشتری به عمل آید.