

بسمه تعالی

مهندسی فرهنگی جذب نیروی انسانی در صنعت نفت ، با افق چشم انداز 1404 و با همکاری صنعت نفت - مساجد - دانشگاه

علیرضا شهبازی ، کارشناس ارشد مهندسی نفت ، مسوول فرهنگی پایگاه مقاومت بسیج شرکت ملی حفاری ایران -

اهاواز. Email: arshahbazi@nidc.ir

چکیده:

یکی از آرمانهای نظام مقدس جمهوری اسلامی در تمامی سازمانها ، نهادها و وزارتخانه ها خصوصا در صنایع استراتژیک مانند صنعت نفت، متخصص و متعهد بودن کارکنان در تمامی سطوح از پایین ترین آن تا بالاترین پستهای مدیریتی میباشد که بتوانند اهداف نظام مقدس را به نحو مطلوب اجرایی نمایند و به افق چشم انداز 1404 که نیازمند حرکت عمومی نیروی انسانی بر پایه دواصل توأم تخصص و تعهد است برسند. اما متأسفانه بدلیل نبود استراتژی یکسان و عدم وجود یک الگوی مناسب این امر یعنی پرورش ، آموزش ، جذب و سازماندهی نیروهای متخصص-متعهد با وجود اشتراک نظر بسیاری بر لزوم استقرار آنها به تحقق نرسیده است. لذا مشاهده می گردد که در تمامی مراکز اجرایی ما خصوصا در صنایع استراتژیک مانند صنعت نفت، از ظرفیت نیروهای متخصص-متعهد بخوبی استفاده نمیگردد و برنامه مدون و جامعی نیز برای آموزش پیش از جذب و پس از جذب به صنعت و سازماندهی آنها موجود نمی باشد . در این مقاله سعی شده است با نگرش مهندسی فرهنگی جذب نیرو و با همکاری سه نهاد مهم یعنی صنعت، دانشگاه و مسجد الگویی عملی ارائه گردد که نیروهایی که وارد صنعت می گردند در فرایندی چند ساله نه بصورت خودجوش بلکه سازمان یافته ، پیش از ورود به صنعت و پس از آن تبدیل به نیروهای متخصص و متعهدی گردند که علاوه بر تحقق آرمان همراهی تخصص و تعهد ، در جهت نیل به آرمانهای انقلاب قدم بلندتر و محکمتری برداشته شود.

واژگان کلیدی: تخصص و تعهد، جذب و سازماندهی



مقدمه:

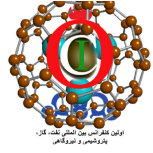
با توجه به تاکید مقام معظم رهبری در خصوص تدوین مهندسی فرهنگی به عنوان پایه و اساس حرکت راهبردی نظام جمهوری اسلامی، در تقابل با مفاهیم عملی و مبتلا به جامعه، همچون شبیخون فرهنگی و جنگ نرم، تدوین آن در کلیه ابعاد جامعه خصوصاً صنعت با توجه به مقتضیات ضروری بنظر میرسد. برای "مهندسی فرهنگی کشور" باید فرهنگ مهندسی شده‌ای که بر اساس آن می‌خواهد کشور مهندسی شود معین گردد (سایت مقام معظم رهبری، 1381).

داشتن یک خط مشی اصولی و بنیادین فرهنگی برای مجموعه صنعت خصوصاً متولیان فرهنگی، علاوه بر حفظ انسجام، از بسیاری موازیکاریها جلوگیری کرده و بسیاری از مشکلات مبتلا به کنونی حل می‌گردد. تبیین و اجرای این خط مشی نیاز به عوامل متعددی دارد که مهمترین آنها وجود نیروی انسانی متعهد و متخصص، به عنوان اصلی ترین نیاز اجرایی یک برنامه است.

اصلی ترین دلیل عدم توفیق کامل نهادهای فرهنگی در صنعت، همچون بسیج، انجمن اسلامی، شورای فرهنگی و ... در پیشبرد برنامه های فرهنگی، نبود زمینه های کافی فرهنگی در نیروهای شاغل و نیروهای تازه وارد و تتبع خانواده های ایشان می باشد. عبارتی دیگر معمولاً نیروهایی که وارد صنعت می گردند نیروهایی هستند که علاوه بر اینکه آشنایی چندانی با آن مجموعه تخصصی ندارند از لحاظ مسایل اعتقادی نیز فعالیت هدفمند تشکیلاتی را نیز تجربه ننموده اند. لذا جدای از افرادی که خود به صورت خودجوش و با توجه به سابقه فرهنگی خانوادگی و شخصی، نیروهای متخصص و متعهدی در صنعت می گردند، با توجه به حمله های ضد فرهنگی و ضعف نهادهای فرهنگی جامعه، عدم تعامل مطلوب آنها با یکدیگر و نیز رنج بردن نهادهای فرهنگی درون صنعت از این مقولات و گرفتار روزمرگی شدن آنها نمی توان انتظار داشت که نیروهای درون صنعت همگام با متخصص شدنشان تعهد کافی را هم کسب نمایند. عبارتی دیگر برای پیشبرد هرچه بهتر برنامه های فرهنگی، مقوله مخاطب شناسی امری بسیار مهم می باشد. اگر مخاطب فردی باشد که به مبانی معتقد باشد و ضرورت بهره مندی از مسایل فرهنگی را به خوبی درک نماید، کار برای متولیان امر راحت می باشد و در غیر اینصورت سخت و دشوار می گردد.

لذا باید مجموعه های اجرایی خصوصاً در صنعت، برنامه مدون و جامعی را برای نیل به متعهد و متخصص نمودن مجموعه خود طراحی نمایند. زیرا با توجه به حمله ضد فرهنگی دشمنان برای تهی نمودن نسلهای آتی از مبانی اصیل اسلام و انقلاب و در نتیجه ورود نیروهای نا آشنا با مبانی اعتقادی به صنعت، مجموعه دچار کمبود نیروهای متخصص-متعهد گشته و باعث میگردد حرکت پیشرفت کشور خصوصاً با توجه به چشم اندازهای پیش رو مانند چشم انداز سال 1404 که کشور برای رسیدن به اهداف عالی نیاز به یک حرکت شتابان دارد، کند گردد.

این چشم انداز که هدف از آن بصورت خلاصه قدرت بین المللی شدن هست تحقق آن لوازم و ابزار گوناگونی می خواهد که مهمترین آن نیروی انسانی متعهد و متخصص است. ((امروز کسانی در دنیا زور می گویند، خلاف قوانین بین المللی رفتار می کنند، وقیحانه ترین موضع را در دنیای تعامل بین المللی انسان ها ملت ها و دولت ها - می گیرند و خجالت هم نمی کشند، چرا؟ چون قدرت دارند؛ قدرت اقتصادی و سیاسی و بالاتر از همه ای آنها، قدرت علمی، که منشأ همه ای اینهاست؛ یعنی منشأ قدرت اقتصادی و سیاسی شان هم قدرت علمی است. ما این طرف دنیا حرف های حق زیادی داریم؛ حرفمان را شجاعانه می زنیم، منطقمان را در صحنه های رویارویی منطقی هم اثبات می کنیم، در عمل هم البته چون توفیق الهی شامل حال این ملت شده و ایمان دارد، به قدر ایمان خودش، پیشرفت می کند؛ یعنی نتوانسته اند هم به آرزوهای خودشان در مورد این ملت برسند؛ اما احتیاج به یک چیز دیگری هم داریم و آن، عبارت است از «قدرت بین المللی»، تا بتوانیم این راه را بی دغدغه، درست، به طور کامل، همه جانبه و بی کم و کاست ادامه دهیم و به اهداف و آرمان هایمان برسیم. (مقام معظم رهبری، 1384).



تعریف انسان متعهد:

تَعَهَّد، اصطلاحی در فقه و حقوق اسلامی که ناظر به رابطه‌ای حقوقی است و براساس آن شخص ملتزم به انتقال و تسلیم مال یا انجام دادن یا ندادن کاری می‌شود؛ در این حال اسباب ایجاد چنین رابطه‌ای می‌تواند عقد، ایقاع و یا الزامی قهری باشد. تعهد در لغت به معنای برعهده گرفتن و عهد و پیمان بستن آمده است (بخشی، علی اکبر، 1371). واژه تعهد به اقتضای موضوع، معادل «شرط»، «التزام»، «عهد»، «عهده» و «ضمان» استعمال شده، و غالباً در موضوعات عقد ضمان، حواله و کفالت به کار رفته است (جعفری، 1381).

انسان متعهد به کسی گفته می‌شود که دارای ویژگیهای بارزی همچون خود کنترلی، وجدان کاری و... و در اینجا بصورت بارز دارای مشخصاتی دیگر همچون علاقمندی به ملت و کشور و نظام و داشته باشد. حضرت امام (ره) در این خصوص می‌فرمایند: باید آنهایی که به این کشور و ملت علاقه دارند... همت کنند و همه تخصص‌ها در خدمت خود کشور باشد نه اینکه متخصص بشود و با آن تخصصش به کشور ما ضربه بزند. (خمینی، روح الله، 1386) و یا در جایی دیگر متذکر می‌شوند که: صدمه‌هایی که وارد می‌شود بر مملکت، غالباً از این متفکرین بی‌پرورش، آموزشهای بی‌پرورش واقع می‌شود، علم را تحصیل می‌کنند لکن تقوا ندارند. (خمینی، روح الله، 1372) همانگونه که اشاره شد در راستای تعریف واژه تعهد و مبحث انسان متعهد، مفاهیم دیگری نیز بروز می‌نمایند که از جمله آنها مباحث خودکنترلی و وجدان کاری را می‌توان ذکر نمود.

خود کنترلی:

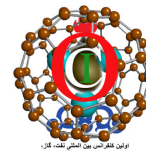
امروزه خود کنترلی و خود ارزشیابی، یکی از مراتب خود شناسی در آموزه های اسلامی می‌باشد. این موضوع می‌تواند انسان را در جهت کمال یاری دهد و او را به مقام واقعی خود برساند. حدیث با ارزش ((حاسبوا قبل ان تحاسبوا)) در همین راستا می‌باشد. بر طبق این روش انسان باید در مسیر رشد و تکامل خویش بر اعمال و رفتار خود نظارت و کنترل داشته باشد، این کنترل که نتیجه نظارت الهی می‌باشد یک کنترل درونی است که از آن به نفس لواحه تعبیر شده است. حضرت علی (ع) می‌فرماید: ((شخص دانا و عالم کسی است که قدر خود را بشناسد و برای جهل و نادانی انسان همین بس که از قدر و منزلت خویش بی‌خبر ماند. (سرمدی، محمد رضا، 1379). چنین رویکردی در مدیریت اسلامی، نیاز به نظارت و کنترل بیرونی را کاهش می‌دهد و باعث بالا رفتن بازدهی می‌گردد.

وجدان کاری:

وجدان به معنای باطن، دل و شعور آمده است و از آن به عنوان احساس درونی و روحانی که موجب تشخیص خوب از بد می‌شود یاد شده است، به بیان دیگر تحریک به سوی بایستگی و یا بازداری از ناپایستگی است (مصباح یزدی، 83:1374) وجدان انسان پس از آنکه موقعیت خود را در برابر حادثه ای دریافت، کشش درونی به سوی خود می‌یابد. (محمد تقی جعفری، 12:1381)

اولین کنفرانس بین المللی نفت، گاز، پتروشیمی و نیروگاهی

مرکز همایش های بین المللی هتل المپیک تهران



وجدان کاری عبارت است از احساس تعهد درونی به منظور رعایت الزاماتی که در ارتباط با کار مورد توافق قرار گرفته است. به بیان دیگر منظور از وجدان کاری، رضایت قلبی، تعهد و التزام عملی نسبت به وظایف است. (بختیاری، 1375:108)

شخصی که وجدان کاری دارد دارای ویژگی هایی می باشد که آن را از دیگران متمایز می سازد. از جمله آن ویژگی ها:

الف: برانگیزه و ارزش درونی متکی است .

ب: به کنترل درونی مقید است.

پ: دارای چشم اندازهای تحلیلی وسیعی است.

ت: حرکت برای دست یابی به سود بلند مدت که صرفاً به مادیات محدود نمی شود

ث: بر منافع کلان سازمان تاکید دارد.

ج: در برابر غیر خود، کاملاً احساس مسولیت می کند.

چ: به منافع گذر زمان توجه و حساسیت ویژه ای دارد. (سلطانی، 1376:34,28)

لذا با توجه به آنچه ذکر گردید، وجود وجدان کاری که یکی از مشخصات نیروهای متخصص-متعهد می باشد باعث می گردد فرد سازمان را از خود دانسته و بر منافع کلان آن تاکید داشته باشد. به عبارتی دیگر هر قدر کارکنان دریابند که در موفقیت اهداف سازمان خود نقش بلند مدتی دارند رضایت مندی شغلی (در نتیجه بازدهی سازمان) افزایش می اید. (رایت و دیویس، 2003:74)

ضررهای عدم وجود تشکیلات سازمان یافته:

اگر که در سازمان (صنعت) تشکیلات هوشمندی برای تربیت و هدایت نیروهای متخصص و متعهد وجود نداشته باشد غالباً همان دسته محدود از نیروهای متخصص و متعهد نیز در صنعت، معمولاً در طول زمان به سه دسته تقسیم میگردند.

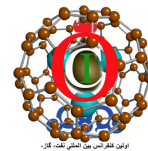
دسته اول که معمولاً بخش اندکی را تشکیل می دهند آنهایی هستند که به مرور زمان و پس از کسب تخصص، رنگ و روی تعهد در ایشان کم می گردد و متأسفانه دچار خطاهای مالی یا کم کاری و یا .. میگردند.

دسته دوم متأسفانه دچار انفعال شده و قدرت تاثیر گذاری و ایجاد موج را نخواهند داشت که این دسته بخش عظیمی از نیروهای متخصص و متعهد را تشکیل میدهند.

دسته سوم که بخش محدودی میباشند نیروهای فعال و تاثیر گذاری هستند که همراه با انجام وظایف خود در صدد ایجاد موج و تاثیر مثبت روی دیگران می باشند. این گروه نیز معمولاً با مشکلات فراوان اداری و مالی مواجه میشوند و به خوبی از ایشان استفاده نمیگردد.

لذا تدوین برنامه ای با نگاه مهندسی فرهنگی بر اساس نظام فکری اسلام و اصل بومی سازی در این حوزه بر اساس شناسایی و رصد فرهنگی؛ تبیین مدل‌های فرهنگی؛ برنامه ریزی فرهنگی؛ مدیریت و نظارت فرهنگی ضروری بنظر می رسد. مقام معظم رهبری در این خصوص می فرمایند: ... مجموعه ای لازم است که اینها را تصویر کند و بعد مثل دست محافظی هوای این فرهنگ را داشته باشد. نمی گویم به طور کامل کنترل کند؛ چون کنترل فرهنگ به صورت کامل نه ممکن است، نه جایز. اصلاً رشد فرهنگی با ابتکار و آزادی و میدان دادن به اراده هاست. (مقام معظم رهبری، 1383)

برای این که همه دستگاه ها و کارکردهای آنان در جهت فرهنگ مطلوب سمت و سو بگیرد؛ نخست باید نقشه مهندسی فرهنگی یا همان مدل فرهنگی ترسیم شود. مدل فرهنگی روشی است که بر مبنایی مشخص، به برنامه ریزی فرهنگی « قابلیت ارزیابی، امکان



اولین کنفرانس بین المللی نفت، گاز، پتروشیمی و نیروگاهی

مرکز همایش های بین المللی هتل المپیک تهران

تصمیم گیری و قدرت کنترل و تصمیم بهینه « می دهد. جدای از اینکه بدانیم تهیه این نقشه وظیفه شورای عالی انقلاب فرهنگی است اما متولیان اداره صنعت نیز با توجه به نگاه بومی که در بخش خود دارند و این نگاه، نگاهی کاربردی و با در صد موفقیت بالا در صورت وجود یک برنامه مدون است باید برای رسیدن به اهداف عالی و بازدهی بیشتر به سمت طراحی این مهندسی فرهنگی در سازمان خود گام بردارند. بدیهی است که ضرورتی که برای اجرایی شدن نقشه فرهنگی کشور وجود دارد؛ اعمال مدیریت راهبردی فرهنگی است. مدیریت راهبردی دو وظیفه عمده بر عهده دارد:

1- شاخص های روشن و مشخصی برای هدف فرهنگی مشخص کند

۲- نرخ موجود و نرخ هدف را تعیین کند.

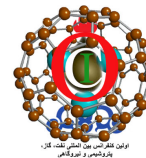
در این مورد مقام معظم رهبری می فرمایند: باید تاثیر مجموعه کارهایی را که انجام می دهیم مشخص کنیم و بتوانیم بسنجیم که خروجی کارمان در مجموع نظام، در حوزه فرهنگ، چگونه است.

ایشان در خصوص ضرورت تسریع در طراحی نقشه فرهنگی اینگونه اشاره می فرمایند که: الان باید نقشه مهندسی فرهنگی کشور روی میز آماده باشد و باید روی آن بحث شده باشد. کار شده باشد، تصمیم گیری شده باشد و نقشه کلان با راه کارها- نه فقط چیزهایی که صرفاً آرزو و آمال است- کاملاً کشیده شده و مشخص شده باشد. این حرف اصلی ماست به شما دوستان. (مقام معظم رهبری ، 1384) و یا در جای دیگری ایشان تاکید می فرمایند که: یکی از مهمترین تکالیف ما در درجه اول مهندسی فرهنگ کشور است. (مقام معظم رهبری، 1383)

لزوم بومی سازی:

بطور قطع مبحث بومی سازی طرحها و روشها و اختراعات یکی از کلیدی ترین مباحث، در تدوین و اجرایی نمودن برنامه ها می باشد. این موضوع همانگونه که در بخشهای مختلف نظام بر آن تایید می گردد، علاوه بر بالا بردن درصد موفقیت طرحها باعث اثرات بارزی مس باشد

غربی ها که در دنیای علم پیشروی کرده اند، علمی را به وجود آورده اند؛ مثل روانشناسی و علوم دیگر. خیلی خوب، ما، هم برای سر جمع کردن، مدون کردن، منظم کردن و نظام مند کردن آنچه که خودمان داریم، به یک تفکر و تجربه علمی احتیاج داریم... تفکر ایمانی و میراث عظیم و عمیق شما، به شما چه می گوید. امروز غربی ها یک منطقه ممنوعه ای در زمینه علمی علوم انسانی به وجود آورده اند؛ در همه ی بخش های مختلف؛ از اقتصاد و سیاست و جامعه شناسی و روانشناسی بگیریید تا تاریخ و ادبیات و هنر و حتی فلسفه و حتی فلسفه ی دین. یک عده آدم ضعیف النفس هم دلباخته ی اینها شده اند و نگاه می کنند به دهن اینها که ببینند چه می گویند؛ هر چه آنها گفته اند، برایشان می شود وحی منزل؛ این است که بد و غلط است. مثلاً چند تا فکر دارای اقتدار علمی، در یک نقطه ی دنیا به یک نتیجه ای رسیده اند، این معنایش این نیست که هر آنچه که آنها فهمیده اند، درست است! شما به مبانی خودتان نگاه کنید؛ ما تاریخ، فلسفه، فلسفه ی دین، هنر و ادبیات، و بسیاری از علوم انسانی دیگری که دیگران حتی آنها را ساخته اند و به صورت یک علم در آورده اند - یعنی یک بنای علمی به آن داده اند - مواد آن در فرهنگ و میراث علمی، فرهنگی و دینی خود ما وجود دارد. باید یک بنای این چنینی و مستقل بسازیم. (مقام معظم رهبری، 1384)



مهندسی فرهنگی جذب نیروی انسانی در صنعت:

با توجه به مباحث مطرح شده ، طراحی روشی مدون بر پایه مهندسی فرهنگی ، برای جذب نیروی انسانی به صنعت بسیار مهم می باشد. در این خصوص راه های مختلفی وجود دارد اما شاید بهترین شیوه، تربیت ، پرورش و سازماندهی نیروها قبل از ورود به صنعت باشد. عبارتی لازم است علاوه بر اینکه همزمان امورات فرهنگی با برنامه در صنعت به پیش میروند ، به صورت زیربنایی افرادی که شرکت قصد استخدام آنها را دارد طی چند سال از دوران تحصیلی تا زمان ورود به صنعت تحت آموزش قرار گیرند تا نیروهای تازه استخدام افرادی آشنا به صنعت و متعهد باشند.

در این طرح مدون ، این نیروها -خصوصا نیروهایی که از تحصیلات دانشگاهی بهره مند هستند- نیروهای متخصص و متعهدی میگردند که در صنعت پس از چند سال کسب تجربه کاری در رده های مدیریتی قرار گرفته و علاوه بر اینکه خود نیروی متخصص و متعهدی می باشند سمت و سوی سازمان را نیز به این سو سوق می دهند.

روش انجام کار:

روش مورد استفاده در این مقاله روش توصیفی کتابخانه ای با استفاده از مطالعه کتب و مجلات و مقالات مرتبط و استفاده از آنها و آشنایی با رسالت سه نهاد صنعت-مسجد-دانشگاه و روش مطالعه میدانی با بازدید و مطالعه روی این روش در تعداد زیادی از مساجد استان خوزستان ، خصوصا شهر اهواز می باشد.

این روش پیش بینی می شود با نگرش بومی سازی در استان خوزستان (برای مجموعه صنعت نفت جنوب) به خوبی جواب دهد و به عنوان الگویی برای دیگر نهادها و سازمانها در کل کشور مطرح گردد. عبارتی دیگر این روش نیازمند ابزارهای مختلفی است که مهمترین آنها نیروی انسانی متخصص و متعهد و وفادار و علاقمند به ارزشهای انقلاب می باشد. اصل مهم بومی سازی و استفاده از حداکثر ظرفیت نیروی انسانی و امکانات هر استان که در قوانین کشور بر آن تاکید شده است از اهداف مهم این طرح می باشد. در این طرح سعی شده است با همکاری سه نهاد مهم یعنی صنعت- دانشگاه - مسجد الگویی عملی ارایه گردد که نیروهایی که وارد صنعت می گردند در فرایندی چند ساله نه بصورت خودجوش بلکه سازمان یافته نیروهای متخصص و متعهدی بشوند که علاوه بر رسیدن کامل به آرمان همراهی تخصص - تعهد، در جهت رسیدن به آرمانهای انقلاب قدم بلندتر و محکمتری بر داشته شود. این طرح ، یک طرح جامع و فراگیر می تواند باشد که محیطهای صنعتی، غیر صنعتی، دانشگاهی و... از آن بهره مند شوند. در این مقاله سعی شده است الگویی معرفی شود که در صورت اجرا مابقی نهادها نیز از این طرح یا طرحهای مشابه استفاده نمایند.

نحوه اجرای طرح:

در این روش مخاطبان به دو بخش تقسیم میگردند.

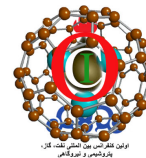
الف: بخش اول مربوط به کارمندان حال حاضر شاغل در صنعت اعم از کارکنان ادارات داخلی و کارکنان مناطق عملیاتی می باشد.

ب: بخش دوم مربوط است به کارمندانی که صنعت درصدد استخدام و بهره گیری از خدمت آنها می باشد.

در این طرح نیاز به همکاری تنگاتنگ و متمرکز سه رکن صنعت، دانشگاه و مسجد می باشد.

اولین کنفرانس بین المللی نفت، گاز، پتروشیمی و نیروگاهی

مرکز همایش های بین المللی هتل المپیک تهران



مسجد:

در شهر اهواز اغلب مساجد علاوه بر انجام وظایف همیشگی، برنامه فرهنگی را با چهار مولفه جذب، سازماندهی، تثبیت و هدایت بمنظور جذب نیروهای نوجوان به مسجد و تشکیل کادر متعهد انجام میدهند. هدف مساجد از این برنامه، تدوین یک چهارچوب برای نوجوانان و جوانان در مسجد می باشد که این افراد بصورت اصولی با مبانی اعتقادی اسلام در دراز مدت آشنا گردند. با توجه به اینکه این برنامه چند سالی است در شهر اهواز و برخی شهرهای دیگر استان اثرات خوبی داشته است، متولیان و مسوولین در صدد هستند که در کل کشور از ظرفیت مساجد برای پیشبرد این طرح فرهنگی مساجد استفاده شود. برای نمونه با توجه به حضور میلیونی کاروانهای راهیان نور در مناطق عملیاتی سعی شده است بخشی از برنامه این کاروانها در مساجد اهواز به یادگیری این طرح اختصاص داده شود.

مرحله اول: جذب

در این روش تعدادی از نیروهای مجرب مسجد با هدایت روحانیت، در مدارس حومه، در قالب تشکیلات بسیج یا انجمن اسلامی در طول سال تحصیلی با برگزاری برنامه های متنوع فرهنگی شامل برگزاری مراسمات مختلف، اردوها و ... اقدام به ایجاد ارتباط با دانش آموزان و ثبت نام آنها برای عضویت در مساجد نموده و پس از چند ماه آنها را بصورت دستجمعی به مسجد دعوت مینمایند. پس از حضور دانش آموزان در مسجد، همگام با اجرای مرحله اول، مرحله دوم نیز آغاز میگردد.

مرحله دوم: سازماندهی

پس از این کار مرحله سازماندهی آغاز میگردد. یه نحوی که دانش آموزان در مسجد در غالب گروههای 10 تا 20 نفری با سرگروهی یکی از نیروهای مجرب مسجد که معمولاً روحانی، طلبه یا دانشجو می باشد حلقه های معرفتی و تشکیلاتی را شکل می دهند.

مرحله سوم: تثبیت

مرحله سوم، مرحله تثبیت می باشد. در این مرحله دانش آموز پس از طی دوره های جذب و سازماندهی، با توجه به برگزاری برنامه های جذاب در مساجد همگام با برنامه های اعتقادی، آموزشی، کمک درسی و ... الفتی با مسجد پیدا کرده و آن را خانه سوم خود قرار مدهند.

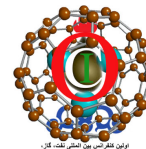
مرحله چهارم: بکارگیری

پس از گذراندن کامل مراحل سه گانه در مسجد توسط دانش آموز که معمولاً بیش از یکسال طول می کشد و تبدیل دانش آموزان به یک نیروی مسجدی یا بعبارت ساده تر، یک بچه مسجدی و گذراندن دوره های مختلف عقیدتی در طول چند سال، این فرد دوستان مسجدی خصوصاً روحانیت را مشاوران خود قرار داده و در طول زندگی در اکثر مراحل با تبعیت از محیط پاک و زلال مسجد و گرفتن مشاوره از ایشان خطوط آتی زندگی خود را در امر ازدواج، تحصیل، کار و ... ترسیم می نماید.

اصل طرح:

اولین کنفرانس بین المللی نفت، گاز، پتروشیمی و نیروگاهی

مرکز همایش های بین المللی هتل المپیک تهران



در این طرح، صنعت با همکاری دانشگاه و مساجد با ایجاد یک کارگروه که نمایندگان این سه نهاد در آن حاضر می باشند با حمایت از مساجد خصوصا بخشی از مساجدی که متعلق به خود صنعت می باشند این نیروهای مسجیدی را علاوه بر حمایت مادی در طول سال با برگزاری برنامه هایی با کمک دانشگاه به طور ملموس و واقعی با صنعت و جوانب آن آشنا مینمایند. با این برنامه علاوه بر داشتن خروجی مورد بررسی برای مساجد و کارهای تشکیلاتی آن، برنامه های مختلفی همچون طرح نشاط و تعالی که تابستانها برگزار می گردد سمت و سوی خاص و با بازدهی بیشتری به خود می گیرد.

در این خصوص هر دانش آموز می بایست در طول سالهای آموزش، ارزیابی خوب شامل معدل درسی حضور فعال و موثر در مسجد و برنامه های آشنایی با صنعت را داشته باشد تا بتواند از اولویتهای استخدامی و دیگر موارد استفاده نماید.

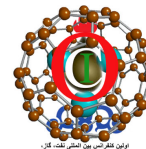
دانش آموزان موفق در این طرح به چند دسته تقسیم میگردند. دسته ای از آنها که پس از گرفتن دیپلم علاقمند هستند و وارد صنعت میشوند، دسته دیگر که پس از طی دوران تحصیلی شروع به خدمت می نمایند و دسته دیگر که با طی سطوح عالی تحصیلی به دانشگاهها خصوصا دانشگاه همکار در این طرح در رده هیات علمی یا کارمندی وارد می گردند. در هر یک از این موارد فرد در جایگاه تعریف شده ای شروع به فعالیت نموده و در حالی که ارتباط خود را با مسجد حفظ می نماید و در فعالیتهای فرهنگی و تشکیلاتی نقش آفرینی می کند، پس از طی دورههای چندساله هدفمند، متخصص گشته و در رده های مدیریتی و سیاست گذاری بصورت هدفمند وارد می گردد.

مزایای برنامه:

- 1- کارمندانی که وارد صنعت می گردد افرادی متعهد، ولایتمدار، واقف به مسایل اعتقادی و آشنا با زوایای مختلف صنعت و علاقمند به خدمت در کشور خود می باشند که مباحثی چون استقلال و خودکفایی و توجه به توان داخلی و ... از اثرات این طرح می باشند.
- 2- پس از چند سال مداومت در این طرح، صنعت غالبا دارای نیروهای متعهد-متخصصی می شود که بصورت تشکیلاتی نه خودجوش برای تمام طول سالهای خدمت این افراد برنامه ریزی شده و این افراد در برنامه های سازمان، سازماندهی می شوند که علاوه بر اینکه این افراد خود مشوق مداومت این طرح برای سالها می شوند، توجه به مسایل مطرح شده می توانند صنعت را بدور از بسیاری از حواشی مدیریت نمایند و شتابی مضاعف را در حرکت صنعت و در نتیجه نظام به سمت پیشرفت و رسیدن به چشم اندازهای 1404 ایجاد نمایند.
- 3- با توجه به اینکه خود این افراد متعهد می باشد متقابلا تاثیر بسزایی بر روی خانواده و همکاران خود گذارده لذا بسیاری از مشکلات فرهنگی در صنعت که نهادهای متولی کارهای فرهنگی با آن دست به گریبان هستند با یک کار زیرینایی حل میگردند.
- 4- با توجه به استقبال خانواده ها مساجد رونق بسیاری خواهند یافت و پیام حضرت امام که مساجد سنگر هستند، سنگرها را حفظ نمایید به نحو مطلوب محقق میگردد و مساجد توان تاثیر گذاری بیشتری را در سطح محلات خود و در مجموع در کل سطح شهر پیدا خواهند کرد.
- 5- دانشگاه خواهد توانست از میان استعدادهای بومی استان دانشجویان ممتازی جذب و راهی صنعت نماید که همین افراد بعدها خواهند توانست در ارتقا جایگاه دانشگاه و خصوصا ارتقا سطح ارتباط صنعت و دانشگاه فعالیت نمایند. برخی از این

اولین کنفرانس بین المللی نفت، گاز، پتروشیمی و نیروگاهی

مرکز همایش های بین المللی هتل المپیک تهران



افراد نیز با تحصیل سطوح عالی جذب هیات علمی دانشگاه شده و انقلاب فرهنگی و رسالت دانشگاهیان در پیشبرد اهداف انقلاب در دانشگاه را با توان بیشتری دنبال خواهند نمود.

نتیجه:

با توجه به موارد مطرح شده ، در صورت اجرایی شدن طرح مهندسی فرهنگی جذب نیروی انسانی در صنعت و ابعاد مختلفی که در آن اندیشیده شده است ، علاوه بر انسجامی که در نهادهای متولی امور فرهنگی در صنعت با ترسیم یک نقشه راه برای آنها و در مجموع کل صنعت بوجود می آید ، حرکت جهت رسیدن به چشم انداز 1404 سریعتر شده و سه نهاد متولی این طرح که صنعت-مسجد-دانشگاه می باشند از مزیت‌های فراوان آن که به بخشهایی از آن اشاره گردید بهره مند می شوند. امید است با اجرایی شدن چنین طرحهایی ، کشور و نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران به آرمانهای والای خود در تمامی جوانب دست یابد.

منابع:

- 1- قرآن کریم، ترجمه مهدی الهی قمشه ای. تهران: انتشارات روزنه.
- 2- بختیاری، صادق. (خرداد 1375). حاکمیت و وجدان کاری و عوامل موثر بر آن. مجموعه مقالات. تهران: واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، چاپ اول.
- 3- بخشی ، علی اکبر. (1371). خودشناسی درون مایه و وجدان کاری. تهران: فصلنامه معرفت، شماره 17.
- 4- بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی. (1374). بهره وری نیروی انسانی ستاد. مفاهیم اساسی بهره وری بنیاد مستضعفان.
- 5- توسلی، غلامعباس. (1375). جامعه شناسی کار و شغل. تهران: سمت، چاپ اول.
- 6- جعفری، محمد تقی. (1381). وجدان. قم: انتشارات تهذیب.
- 7- خمینی ، روح الله. (1372). کلمات قصار، پندها و حکمتها. تهران: موسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- 8- خمینی ، روح الله. (1386). وصیت نامه سیاسی-الهی امام خمینی (ره). صحیفه انقلاب. چاپ وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی. - راییت و دیویس. (2003) موفقیت کاری در جامعه. چاپ 33. شماره 1.
- 9- سرمدی، محمد رضا. (1379). مدیریت اسلامی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- 10- سلطانی ، ایرج. (1376). آزمون اندازه گیری وجدان کاری و کارکنان. نشریه تدبیر شماره 79 ک 28-34.
- 11- سایت اینترنتی دفتر مقام معظم رهبری، سخنرانیها
- 12- شیرکوند، شهرام. (1387). وجدان کار و احساس تعهد. تهران: روزنامه همشهری.
- 13- ماهنامه مهندسی فرهنگی، نشریه علمی - تخصصی شورای انقلاب فرهنگی - سال چهارم
- 14- ماهنامه فرهنگی ظهور. شرکت ملی حفاری ایران (صنعت نفت جنوب)
- 15- مصباح یزدی، محمد تقی. (1374). فلسفه اخلاق (اقتباس). تهران: انتشارات اطلاعات.
- 16- هیات تحریریه. (1362). انسان کامل از دید نهج البلاغه. تهران: موسسه مکتباتی اسلام شناسی.