**به نام خدا**

**موضوع : تحلیل مسائل کارکنان جهت بهره برداری انجمن صنفی کارکنان**

**ذینفعان سازمان بیمه آسیا ، بر اساس اولویت ارزش افزودگی و درجه اهمیت عبارتند از :**

**1-مشتریان(بیمه گذاران حقیقی- بیمه گذاران حقوقی- مشتریان بالقوه).**

**2-کارکنان(سرپرستی ها- شعبات(صف)- ستاد).**

**3-عرضه کنندگان(نمایندگان- باجه ها- کارگزاران- بازاریابان).**

**4- تامین کنندگان(شرکت فناوران- شرکت نماد- شرکت خانه وب- سایر شرکت ها).**

**5- سازمانهای خارجی(مراجع درمانی و بیمارستان ها- سارمان ثبت احوال- ایران خودرو- بیمه مرکزی- بانک ها- سایر بیمه ها - بیمه گران اتکائی- سایر سازمانها).**

**6- سهامداران(سهامداران حقیقی- سهامداران حقوقی).**

**7-شرکاء تجاری.**

**8-جامعه( افراد و محیط ها یا فضاهای تبلیغاتی ).**

**همانطور که در بالا مشاهده می کنید ، بعد از مشتریان ، کارکنان بیشترین ارزش افزودگی را برای سازمان دارند که بی توجهی سازمان به آنها ، می تواند اثرات مخربی برای سازمان داشته و حتی سازمان را از کسب مزیت رقابتی بین رقبا ، محروم سازد .**

**اینجانب نکاتی را پیرامون کارکنان ، صرفا به عنوان نظرات شخصی خودم بیان خواهم کرد و امیدوارم اعضاء انجمن صنفی کارکنان ، آنها را پیگیری نموده و به سرانجام برسانند.**

**نظرات شخصی اینجانب :**

**1-به نظر اینجانب ، واژه مدیریت منابع انسانی غلط است ما نباید کارکنان را به عنوان نیروی انسانی که 30 یا 35 سال کار می کنند و بعد هم بازنشست می شوند در نظر بگیریم بلکه آنها سرمایه فکری سازمان هستند که فکر و دانش آنها در سازمان سرمایه گذاری شده و بعد از بازنشستگی نیز دانش آنها باید انتقال یافته و به اشتراک گذاشته شود بنابراین واژه مدیریت سرمایه فکری صحیح است بنابراین سازمان باید برای این سرمایه فکری با ارزش ، اهمیت قائل شود تا باعث ایجاد انگیزه برای آنها شده و در نتیجه باعث ارزش افزودگی و کسب مزیت رقابتی برای سازمان گردد.**

**2-به نظر اینجانب ، آیتم های فیش های حقوقی کارکنان کامل نیست و نیاز به بازنگری و تصحیح دارد.**

**به عنوان مثال واحد هایی مانند مدیریت فناوری اطلاعات که قلب سازمان بوده و کارکنان آنها باید دانش فنی و تخصصی داشته باشند و نسبت به واحد های دیگر از خلاقیت و نوآوری و تفکر بیشتری باید برخوردار باشند باید حق فنی و حق سختی کار داشته باشند**

**قابل ذکر است که سختی کار فقط از نظر کار جسمانی مانند کارگران معدن نیست بلکه تفکر زیاد می تواند سختی محسوب شود .**

**حق فنی و حق سختی کار در حال حاضر در فیش های حقوقی وجود ندارد.**

**مثال دیگر اینکه ، چند سال پیش حق تاهل را از فیش های حقوقی حذف گردند و فقط حق اولاد یا عائله مندی در نظر گرفته شد که بنده با آن مخالف بودم .یک زوجی که به هر دلیلی فرزند ندارند باید از حق تاهل بی بهره باشند. مگر با متاهل شدن ، هزینه سرباری به زوج وارد نمی شود چرا باید فقط در صورت فرزند دار شدن ، این حق به آنها داده شود.**

**مثال دیگر اینکه ، ممکن است کارکنانی ، دانش، تجربه ، خلاقیت ، نوآوری یا اختراع خاصی انجام داده باشند که می توان آیتمی به نام حق دانش در فیش حقوقی در نظر گرفت.**

**بنده فقط 3 مثال را مطرح کردم ولی اعتقاد دارم افراد خبره و صاحب نظر می توانند آیتم های دیگری را برای فیش حقوقی در نظر بگیرند که باید پیگیری گردد .**

**به هر حال آیتم های فیش حقوقی کارکنان را جامع نمی بینم.**

**3-هر سال بیمه آسیا اعلام می کند که مثلا در سال 1401 حقوق کارکنان 38 % افزایش یافته است ، در صورتیکه به نظر اینجانب حقوق کارکنان افزایش نیافته که هیچ ، بلکه در عمل کاهش یافته است.هر موقع که با توجه به نرخ تورم واقعی آن سال ، حقوق کارکنان متناسب با آن نرخ افزایش پیدا کرد در آن صورت ، افزایش حقوق اتفاق افتاده است .**

**به عنوان مثال اگر دولت اعلام کرد امسال A% باید حقوق کارکنان افزایش پیدا کند سازمان باید B% به آن اضافه کند بطوریکه تورم < حقوق+A% افزایش دولت +B% افزایش سازمان**

**مقدار B هر سال باید توسط هیئت مدیره سازمان به تصویب برسد.**

**بنابراین عملا ، افزایش حقوق کارکنان در هر سال ، اتفاق نمی افتد.**

**4-به نظر اینجانب ، بیمه آسیا نه دولتی است و نه خصوصی است. زیرا در اجرای بعضی از بخشنامه ها و دستورالعمل ها ، هر جا که به نفع سازمان و به ضرر کارکنان بوده هم بخشنامه های دولتی و هم بخش نامه های خصوصی را اجرا کرده است .**

**در صورتیکه اگر بیمه آسیا 100% خصوصی است فقط باید بخشنامه ها و دستورالعمل های تدوین شده برای بخش خصوصی را اجرا کند چه به ضرر سازمان باشد و چه نباشد.**

**بنابراین اینکه ، بیمه آسیا دولتی است یا خصوصی ، در پرده ای از ابهام است.**

**5-لباس فرم کارکنان از نظر کیفیت پارچه ، رنگ و ... در خور و شخصیت آنها نیست به عنوان مثال طبق روانشناسی رنگ ، رنگ لباس باید باعث غم و اندوه در کارکنان نشده بلکه باید شادی آور بوده و باعث نشاط شود که همین امر می تواند در روحیه کارکنان و حتی در کارشان موثر باشد.به نظر اینجانب رنگ فعلی لباس ، نشاط آور نیست.**

**نبود فضای ورزشی ، نبود فضای غذاخوری ، نبود فضای کاری متناسب با تعداد افراد و بطور کلی نبود امکانات رفاهی یا قطع کردن این امکانات یا بطور مداوم وجود نداشتن این امکانات ، می تواند در افزایش انگیزه کارکنان موثر باشد..به عنوان مثال محدود کردن مهمانپذیر ها ، کاهش هزینه مهد کودک ، کاهش مبلغ وام مسکن ،حذف سرویس های ایاب و ذهاب، تمدید قراردادهای آزمایشی چندین ساله بدون امنیت شغلی و ... دید کارکنان را نسبت به شرکت منفی می کند و انگیزه آنها را کاهش می دهد.**

**6-شاخص ها ی ارزیابی باید در هر حوزه ای بازنگری و تصحیح گردند.**

**به عنوان مثال تعداد روز مرخصی کارکنان در ماه باید در کارانه آنها موثر باشد آیا عادلانه است که کارمندی که هر 30روز را سر کار آمده است با کارمندی که فقط 15 روز سر کار آمده و 15 روز را مرخصی استحقاقی یا استعلاجی یا ... گرفته است ، بطور یکسان از کارانه برخوردار باشند**

**تا آنجا که می دانم هم اکنون تعداد روز مرخصی تاثیری در محاسبه کارانه ماهانه ندارد.**

**البته بنده یک مثال از شاخص های کارانه را آوردم ، می توان از افراد خبره دیگر ، شاخص های دیگری را ، حتی در حوزه های دیگر جویا شد و تکمیل تر کرد همچنین انجمن صنفی برای امتیاز دهی به کارکنان نیز شاخص های عادلانه ای طراحی کند.**

**7-پاداش ها و پرداختی هایی که متناسب با اعیاد و جشن ها و ... پرداخت می گردد بعضا با توجه به پارامترهای اقتصادی جامعه ، مبالغ نا چیزی محسوب می گردد که نیاز به بازنگری و تصحیح دارند.**

**8-بازنگری در چارت سازمانی و تصحیح آن که می تواند در بکار گیری کارکنان موثر باشد.**

**به عنوان مثال اداره اتومبیل به دو اداره 1-ثالث و 2-بدنه تقسیم می شود در صورتیکه در مدیریت فناوری اطلاعات ، پشتیبانی سیستم های بیمه گری چه اموال و چه اشخاص همچنان یک اداره می باشد و به دو اداره1- اموال و 2-اشخاص تقسیم نشده است .تفکیک ادارات باعث تنوع در اعطا پست سازمانی به کارکنان می شود.البته در کل سازمان باید چارت مورد بررسی قرار گیرد.**

**9-قانون مینتزبرگ در مدیریت می گوید : قدردانی از دیروز ، افتخارات فردا را سبب می شود .**

**بنابراین اگر این فرهنگ در بین مدیران نهادینه شود که نظام پاداش دهی و تشویقی در بالا بردن کارایی و اثربخشی کارکنان بسیار موثر است ، انجمن صنفی کارکنان در این حوزه می تواند تقش یاری رسانی را داشته باشد.**

**توجه : نکاتی که در بالا اشاره کردم ، صرفا نظرات شخصی اینجانب بوده و با توجه به شناختی که از بیمه آسیا دارم ، فکر می کنم اگر انجمن صنفی کارکنان ، این نکات را پیگیری کرده و به سر انجام برسانند ، گامی در جهت رضایت مندی کارکنان و در نهایت کسب مزیت رقابتی سازمان برداشته خواهد شد.**