

چالش های منابع انسانی در شهرداری تهران

حمید نظری

مدیر اداره ایمنی بهداشت و محیط زیست شهرداری منطقه ۱۳

Mail:nazarihamid15@yahoo.com

چکیده

شهرداری تهران به عنوان یکی از از بزرگترین شهرداریهای کلان شهرهای دنیا است که برای مدیریت آن و افزایش کارایی و اثر بخشی و تبدیل به یک نهاد اجتماعی نیازمند نیروی انسانی توانمند و توسعه یافته و همگام و همراه با اهداف مدیریت شهری می باشد. وجود شرایط اقلیمی خاص، جاذبه های گردشگری، جغرافیای طبیعی، انسانی و سیاسی همگی دست به دست هم داده تا بلدیة نوپای دیروز به کلان شهری تبدیل شود که اداره آن نیازمند تصمیم سازی های یکپارچه و خاص خواهد بود که جز در سایه مدیریت پر تلاش و هوشمند و نیز مشارکت میسر نخواهد بود. نقش کارکنان و میزان مشارکت آن در کمک به مدیریت سازمان از اهمیت بسزایی برخوردار بوده و در تحولات سازمانها نقش حیاتی را به عهده دارند. البته در هر تحولی چالشی برای نیروی انسانی آن سازمان اتفاق می افتد که باید مورد تحلیل و توجه قرار گیرد. از اینرو در این مقاله با مطالعه موردی در شهرداری تهران سعی شده است چالش های منابع انسانی در یکی از شهرداریهای بزرگ کشور مورد بررسی قرار گرفته و راههای برون رفت از این چالش ها هم پیشنهاد گردد.

کلید واژه: چالش، منابع انسانی، شهرداری تهران

مقدمه

کلان شهر تهران بعنوان یک شهر کاملاً سیاسی دارای مسائل کلان در ابعاد گوناگون می باشد. وجود موضوعاتی همچون آلودگی زیست محیطی، ترافیک، بازسازی بافت های فرسوده، آسیب های اجتماعی، کم رنگی مشارکت مردمی به مفهوم واقعی آن در عرصه های شهری و محدودیت منابع مالی و درآمدی، سهم نبودن از بودجه دولت، تشدید میزان حساسیت اجتماعی و سیاسی و قرار گرفتن در بوته نظارت مردم (با توجه به تشکیل شورای اسلامی شهر و انتخاب غیر مستقیم شهردار از سوی مردم در مقایسه با دهه اخیر که نقش قائم مقام شورا در تصدی وزارت کشور قرار داشت)، محور بودن تهران بعنوان یک الگو و مدل در نزد سایر شهرهای بزرگ کشور در ارتباط با کلیه تحولات و... از چالش های عمده مدیریت شهری در حال حاضر محسوب می گردد در کنار چالش های یاد شده به عنوان عوامل و موانع محیطی، تعریف ساختار متناسب با توجه به منابع انسانی از عوامل مهم درونی، در تحقق مقاصد و برنامه های مدیریت شهری محسوب می گردد. بعنوان مثال تحقق محله محوری بعنوان یک شعار در راستای سیاست تمرکز زدایی مستلزم تعریف و تبیین راه کارهای مختلف چون تفویض اختیار و مسئولیت با توجه به رویکرد پیش بینی شده و... به مدیران مناطق و نواحی شهری می باشد که با فرض تحقق این امر - بدلیل وجود ساختار نامتناسب با سیاست فوق خصوصاً در بخش منابع انسانی در ابعاد کمی و کیفی - اجرای برنامه ها با مشکل مواجه می گردد. امروزه توسعه پایدار را فرایند تحول بنیادین باورهای فرهنگی نهادهای اجتماعی، سیاسی و اقتصادی به منظور خلق و مناسب شدن با ظرفیت های جدید و ارتقاء کمی و کیفی قابلیت ها و توانایی های انسانی، آموزشی و اقتصادی تعریف می نمایند. و توسعه منابع انسانی را پیش شرط توفیق، تثبیت،