



مسلّم خداویسی

عضو گروه تخصصی زمین شناسی

مسائل و مشکلات مربوط به نگرش و رفتار کارکنان بخش معدن و همچنین نگاه رو به جلو مدیران معدنی قطعاً حل نخواهد شد مگر با یافتن بهترین راه حل و استفاده از مسیری تازه نه از طریق کاهش هزینه‌ها و افزایش درآمد بلکه با تمرکز بر ایمنی و تمرکز سازمانی. تمرکز بر ایمنی و فرهنگ سازمانی از طریق آموزش و مشارکت و تمرکز بر بحرانی‌ترین نقاط در فاز اجرایی محقق می‌شود نه از طریق گزارش‌های بی‌نتیجه دوره‌ای. زیرا زمانی که کارگر احساس امنیت بیشتری داشته باشد، وجدان کاری و به تبع آن بهره‌وری افزایش می‌یابد و هزینه‌های جانی و مالی ناشی از حوادث کاهش.

هنگامی که اخلاق و ارزش‌های انسانی در مدیریت فعالیت‌های معدنی در رابطه با توسعه محلی و ارتباط با جامعه پیرامون در اولویت باشد و تغییر سبک زندگی و درمان آسیب‌های اجتماعی در محیطی شفاف و بر اساس انتقال حسن ارزشمندی صورت گیرد قطعاً جامعه نیز خود را در موفقیت سازمان سهیم می‌داند و به فکر سودآوری بلند مدت خواهد بود.

به نظر می‌رسد نبود سیاست و قوانین درست در بخش معدن و وجود دست‌های پشت پرده و صدور بخشنامه‌های یک شبه به جای تعریف سیاست و قانون، نمی‌شود صرفه‌جویی در منابع را اجرا و با فساد در بخش معدن مبارزه کرد و در نتیجه نمی‌توان به معدن و معدن کار به عنوان یک کاتالیزور رشد اقتصادی نگاه کرد.

در نتیجه یکی از راه‌های قطع این دست‌های پشت پرده و تعریف و اجرای قوانین و سیاست‌های درست و پیشرفت روند اجرایی در پروژه‌های معدنی، تفویض اختیارات نظارتی به مدیران مجتمع‌ها و به اصطلاح کاربلدهای این حوزه می‌باشد.

در نهایت اینکه به موازات موارد ذکر شده اعم از ایمنی، فرهنگ سازمانی، آموزش و تمرکز بر اخلاق در ارتباط با جامعه پیرامون و همچنین مبارزه با فساد در بخش معدن، هنگامی که توانمندسازی نیروی انسانی در بخش معدن صورت پذیرد و نتیجه آن کاهش مهاجرت شغلی در جوامع پیرامون معدن باشد، جامعه معدنی با کارگر خود به عنوان یک نیروی زحمت‌کش و تاثیرگذار اجتماعی برخورد خواهد کرد.