



پیری و فرسودگی نیروی انسانی؛

آیا وزارت جهاد کشاورزی با استخدام ۲ هزار نیروی جدید جوان می‌شود؟

وزارت جهاد کشاورزی در شرایطی با چالش جدی فرسودگی و پیری نیروی انسانی مواجه است که مأموریت‌های این وزارتخانه در حوزه تولید، تأمین نهاده‌ها، حمایت از کشاورزان و امنیت غذایی کشور بیش از گذشته اهمیت پیدا کرده است. کاهش قابل توجه تعداد کارکنان، افزایش میانگین سنی نیروها، قرار گرفتن هزاران کارمند با سابقه در آستانه بازنشستگی و محدودیت منابع مالی، مجموعه‌ای از چالش‌ها را ایجاد کرده که حل آنها تنها با استخدام نیروی جدید امکان‌پذیر خواهد بود.

بر اساس اظهارات علی تیموری، معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت جهاد کشاورزی، در زمان ادغام وزارت جهاد سازندگی و وزارت کشاورزی در سال ۱۳۸۰، حدود ۱۴۰ هزار نفر در مجموعه این وزارتخانه فعالیت می‌کردند، اما این رقم اکنون به حدود ۶۲ هزار و ۵۰۰ نفر رسیده است. به این ترتیب، طی حدود ۲۵ سال بیش از ۵۵ درصد نیروی انسانی این مجموعه کاهش یافته است.

این کاهش نیروی انسانی در حالی رخ داده که حجم و اهمیت مأموریت‌های وزارت جهاد کشاورزی همچنان بالاست. این وزارتخانه در زنجیره‌ای گسترده از سیاست‌گذاری کشاورزی تا تأمین کالاهای اساسی، نهاده‌های دامی، حمایت از تولیدکنندگان و ارائه خدمات تخصصی به کشاورزان نقش دارد. بنابراین، کاهش نیروی انسانی صرفاً یک مسئله درون سازمانی نیست و می‌تواند بر کیفیت و سرعت خدمات‌رسانی به جامعه کشاورزی و در نهایت بر روند تولید کشور تأثیر بگذارد.

هرم سنی؛ زنگ خطر برای جهاد کشاورزی

شاید مهم‌ترین بخش بحران منابع انسانی وزارت جهاد کشاورزی، نه کاهش تعداد کارکنان، بلکه تغییر نامتوازن هرم سنی آنها باشد. بر اساس اعلام معاون توسعه مدیریت و منابع وزارتخانه، حدود ۱۳ هزار و ۸۰۰ نفر از کارکنان بیش از ۶۰ سال سن دارند و در آستانه بازنشستگی قرار گرفته‌اند.

خروج این تعداد نیرو می‌تواند ۱۳ تا ۱۴ درصد دیگر از ظرفیت نیروی انسانی وزارتخانه را کاهش دهد. اما اهمیت این موضوع فقط به تعداد افراد بازنشسته محدود نمی‌شود. بسیاری از این نیروها سال‌ها تجربه کارشناسی، مدیریتی و اجرایی دارند و بخشی از دانش سازمانی وزارتخانه را در اختیار گرفته‌اند؛ دانشی که انتقال آن به نسل جدید کارکنان، نیازمند برنامه‌ریزی است.

از سوی دیگر، اطلاعات ارائه‌شده در نشست معاونان توسعه مدیریت و منابع نشان می‌دهد که در ۲۴ استان، حدود ۷۵ درصد کارکنان بالای ۴۰ سال سن دارند. در گزارش مدیرکل امور اداری وزارت جهاد کشاورزی نیز از میان ۶۲ هزار و ۴۱۸ نیروی انسانی پایش‌شده، ۲۱ درصد زیر ۴۰ سال، ۶۰ درصد بین ۴۰ تا ۶۰ سال و ۱۰ درصد بالای ۶۰ سال اعلام شده است.

این ارقام یک پیام روشن دارد: جوان‌سازی نیروی انسانی دیگر یک انتخاب مدیریتی نیست، بلکه به یک ضرورت تبدیل شده است.

۲ هزار استخدام؛ آیا مشکل حل می‌شود؟

در واکنش به این شرایط، وزارت جهاد کشاورزی مجوز استخدام ۲ هزار نیروی جدید را دریافت کرده است. با این حال، به گفته تیموری، به دلیل تخصیص نیافتن اعتبار از سوی سازمان برنامه و بودجه، امکان برگزاری آزمون و جذب این نیروها هنوز فراهم نشده است.

به این ترتیب، نخستین مانع بر سر راه جوان‌سازی وزارتخانه، تأمین منابع مالی است. مجوز استخدام به تنهایی نمی‌تواند نیروی جدید وارد سازمان کند و تا زمانی که اعتبار مورد نیاز اختصاص پیدا نکند، این ظرفیت در حد یک مجوز باقی می‌ماند.

البته حتی در صورت جذب کامل این ۲ هزار نفر نیز نمی‌توان انتظار داشت بحران منابع انسانی وزارتخانه به‌طور کامل برطرف شود. وقتی حدود ۱۳ هزار و ۸۰۰ نفر از کارکنان در آستانه بازنشستگی هستند، استخدام ۲ هزار نفر تنها بخشی از نیاز ناشی از خروج نیروهای با سابقه را پوشش خواهد داد.

از همین رو، استخدام باید بخشی از یک برنامه جامع منابع انسانی باشد؛ برنامه‌ای که در آن جذب نیروهای جوان، انتقال تجربه نیروهای با سابقه، آموزش کارکنان جدید، نگهداشت نیروهای متخصص و بازطراحی ساختارهای اداری به‌صورت همزمان دنبال شود.

یک نکته مهم؛ آمار استخدام‌ها

در کنار مجوز استخدام ۲ هزار نیروی جدید، مدیرکل امور اداری وزارت جهاد کشاورزی از جذب و به‌کارگیری ۳ هزار و ۴۳۵ نیرو نیز خبر داده است. این آمار نشان می‌دهد که روند تأمین نیروی انسانی در وزارتخانه موضوعی گسترده‌تر از یک آزمون استخدامی ۲ هزار نفری است و انواع مسیرهای جذب و به‌کارگیری نیرو در مجموعه وزارتخانه در جریان بوده است.

با این حال، مسئله اصلی همچنان اصلاح ترکیب نیروی انسانی است. اگر بخش عمده نیروهای ورودی صرفاً جایگزین خروجی‌ها شوند، بدون آنکه ترکیب سنی و تخصصی سازمان اصلاح شود، مشکل فرسودگی ساختار در بلندمدت پابرجا خواهد ماند.

حقوق؛ چالش دیگری برای جذب و نگهداشت نیرو

جوان‌سازی زمانی موفق خواهد بود که وزارت جهاد کشاورزی بتواند نیروی جدید را جذب و در ادامه حفظ کند. در این میان، حقوق و مزایا اهمیت زیادی دارد.

تیموری اعلام کرده است که یک کارشناس دارای مدرک کارشناسی و ۳۰ سال سابقه حدود ۲۳ میلیون و ۶۸۰ هزار تومان حقوق دریافت می‌کند و دریافتی کارشناس دارای مدرک دکترا و ۳۰ سال سابقه نیز حدود ۲۵ میلیون تومان است.

به گفته او، کارکنان وزارت جهاد کشاورزی نسبت به برخی دستگاه‌ها با فاصله معیشتی مواجه‌اند. این مسئله می‌تواند بر انگیزه کارکنان فعلی و جذابیت شغلی وزارتخانه برای نیروهای متخصص اثر بگذارد.

در شرایطی که دستگاهی برای انجام مأموریت‌های تخصصی خود به کارشناسان جوان و تحصیل‌کرده نیاز دارد، پایین بودن جذابیت اقتصادی مشاغل تخصصی می‌تواند فرآیند جذب و نگهداشت نیروی انسانی را دشوار کند.

«فوق‌العاده امنیت غذایی»؛ مطالبه‌ای برای جبران

فاصله‌ها

یکی از مطالبات اصلی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، تعیین تکلیف فوق‌العاده امنیت غذایی است. تیموری اعلام کرده است که وزیر جهاد کشاورزی برای پیگیری این موضوع با رئیس‌جمهور، معاون اول رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی مکاتبه کرده است.

بر اساس توضیحات ارائه‌شده، قرار بود پیش از جنگ، با توافق سازمان برنامه و بودجه، تا سه همت برای اجرای این طرح اختصاص پیدا کند، اما با وقوع جنگ پیگیری موضوع متوقف شد. معاون وزیر جهاد کشاورزی خواستار تشکیل جلسه مشترک با حضور وزیر جهاد کشاورزی، رئیس سازمان برنامه و بودجه و رئیس سازمان اداری و استخدامی برای طرح موضوع در شورای حقوق و دستمزد شده است.

در صورت اجرای این طرح، بین سه تا چهار میلیون تومان و در شرایط بهتر تا هفت میلیون تومان به احکام حقوقی کارکنان اضافه خواهد شد. این افزایش اگرچه به تنهایی مشکلات معیشتی کارکنان را حل نمی‌کند، اما می‌تواند بخشی از فاصله موجود را کاهش دهد.

امنیت غذایی؛ دلیل اصلی اهمیت نیروی انسانی

بحث منابع انسانی در وزارت جهاد کشاورزی را نمی‌توان از موضوع امنیت غذایی جدا کرد. کارکنان این وزارتخانه در شرایط عادی وظیفه ارائه خدمات به کشاورزان و تولیدکنندگان را بر عهده دارند و در شرایط بحرانی، وظایف آنها اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. تیموری با اشاره به عملکرد کارکنان وزارتخانه در دوران جنگ ۴۰ روزه گفته است که نیروهای جهاد کشاورزی با حضور مستمر برای تأمین نهاده‌های دامی و کالاهای اساسی به وظایف خود ادامه دادند.

بنابراین، نیروی انسانی وزارت جهاد کشاورزی بخشی از زیرساخت امنیت غذایی کشور محسوب می‌شود. اگر این زیرساخت به دلیل بازنشستگی گسترده، کمبود نیروی جوان یا کاهش انگیزه کارکنان تضعیف شود، آثار آن می‌تواند فراتر از یک دستگاه دولتی ظاهر شود.

به تعبیر دیگر، سرمایه‌گذاری روی نیروی انسانی جهاد کشاورزی صرفاً هزینه اداری نیست؛ بلکه بخشی از سرمایه‌گذاری برای استمرار تولید و تأمین امنیت غذایی است.

چابک‌سازی؛ مکمل استخدام

در عین حال، مسئولان وزارتخانه تأکید دارند که افزایش تعداد کارکنان تنها راه حل نیست. رئیس مرکز نوسازی و تحول اداری وزارت جهاد کشاورزی، ساختار این وزارتخانه در استان‌ها را نیازمند چابک‌سازی دانسته است. ■