امورش و توسعه ی منابع انسانی در سازمان

مقدمه

رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجراي آموزش و [توسعه منابع انسانی](https://sanjeman.com/blog/%d8%aa%d9%88%d8%b3%d8%b9%d9%87-%d9%85%d9%86%d8%a7%d8%a8%d8%b9-%d8%a7%d9%86%d8%b3%d8%a7%d9%86%db%8c-%da%86%db%8c%d8%b3%d8%aa/) در سازمان سبب میشود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط به طور مؤثر فعالیتشان را ادامه داد و بر کارایی خود بیفزایند. از طرفی از مهمترین خصیصه سازمانهاي امروزي تغییر و تحول میباشد، درچنین شرایط محیطی پیچیده و متنوع با تحولات سریع، اگر نتوانیم متناسب با این تغییرات، سازمان، مدیران و کارکنان را هم گام سازیم، قربانی آن خواهیم شد.

بنابراین نیاز به یادگبري سازمانی امروزه به خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده است. به گونهاي که تحقیقات انجام گرفته، ارتباط مثبت بین سرمایه گذاري بر آموزش در بهره وري سازمانی را نشان داده است. در این راستا لازم است فرایند، منابع و اقدامات لازم آموزشی در سازمان شناسایی و در یک مدل علمی متناسب برنامه ریزي شود. چرا که آموزش و بهسازي کارکنان اقدامی راهبردي است که در سطح فردي باعث ارزشمندي و رضایت مندي فرد و در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان می شود.

آموزش کارکنان

هر سازمانی به افراد آموزش دیده و متخصص که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادي، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار میرود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانائیهاي کارکنان موجود سازمان پاسخگوي این نیاز باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد اما اگر کارکنان سازمان داراي دانش، اطلاعات، مهارتهاي لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی و اداري و غیره خواهند کرد. از آنجا که تکنولوژي به سرعت رشد میکند بنابراین کارکنان متخصص و ماهر هم در زمان کوتاهی پس از استخدام نیازمند دریافت دانش و مهارت میباشند.

بسیاري از مدیران ارشد سازمانها بر این ادعا هستند که نیروي انسانی آنها سرمایههاي واقعی در سازمانهایشان هستند. اما با مطالعهاي ساده میتوان پی برد که چندان بر این اعتقاد خود پایبند نیستند، چرا که اگر بر آوردن نیازهاي عاطفی، مادي وارتباطاتی نیروي انسانی را محوراصلی مدیریت نیروي انسانی در سازمانها قرار دهیم، خواهیم دید که به طور مثال به برخی از نیازهاي اساسی کارکنان در سطح سازمانها از جمله: نیاز به آموزش و بهسازي کارکنان،که یکی از رموز موفقیت سازمانها در دنیاي پر شتاب امروز میباشد، توجه چندانی نمیشود.

آموزش نیروي انسانی سرمایه گذاري پر سودي به شمار می آید، که بازده آن در واقع یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر است که باید به طور مستمر در سازمان مورد توجه قرار گیرد، چرا که آموزش یکی از راههاي اصولی و منطقی هدایت تلاشهاي کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیري استعدادهاي نهفته، به کار اندازي قدرت تخیل و به وجود آمدن حسن انعطاف پذیري فکري لازم در کارکنان خواهد شد.

تعریف مفاهیم

طرح ریزي و تأمین نیروي انسانی

وظیفه مدیریت در تأمین نیروي انسانی، عبارت از پر کردن مشاغل ساختار سازمانی از طریق شناسایی نیازمنديهاي نیروي کار، ذخیره کردن افراد در دسترس، استخدام، انتخاب، جايگزینی، تشویق ارزیابی، جبران و آموزش افراد مورد نیاز میباشد

نظامهاي توسعه منابع انسانی

شامل پروژههاي نظام جامع آموزش کارکنان، مسیر رشد (کار راه) شغلی ، ارزیابی عمل کرد و شایستگی کارکنان، ارزیابی و پرورش رهبران آینده (اپرا) و انضباط کار میباشد

آموزش و بهسازي منابع انسانی

هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرحریزي شدهاي که هدف آن ایجاد یادگیري در یادگیرندگان است. کوشش در جهت بهبود عمل کرد شاغل در ارتباط با انجام کار و مسائل مربوط به کلیه مساعی و کوششهایی است که در جهت ارتقاي سطح دانش و آگاهی، مهارتهاي فنی، حرفهاي و شغلی و هم چنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل میآید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیتهاي شغلی خود می نماید.

آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان

آموزش

فراگیري عبارت است از مراحل تبد یل تجربه به دانش، مهارت و نظر

در طراحی و برنامه ریزي آموزشی لازم است تا موارد زیر مورد توجه قرار گیرد:

* اهداف و نیازمنديهاي سازمان
* اهداف آموزشی
* آموزش گیرندگان
* روشهاي آموزش و محتوا
* برنامه نیازمنديها، مانند، مدت، تاریخ و مسایل مالی
* منابع، مواد آموزشی و پرسنل
* معیارهاي ارزیابی خروجی آموزش
* اهداف و ضرورت آموزش کارکنان

مزایای آموزش کارکنان

سازمانها میتوانند با اجراي برنامه هاي آموزشی به دو طریق بر رفتار کارکنان و اعضاي خود اثر بگذارند، متداولترین روش این است که آنها میکوشند از طریق مستقیم،  
مهارتهاي لازم (براي انجام وظایف مورد نظر) را به اعضاي خود بیاموزند. به گونه اي که توانایی فرد افزایش یابد و بتواند به صورت بالقوه، کارها را در سطحی بالاتر و بهتر انجام دهد.  
بدیهی است که اگر این توان بالقوه شناسایی شود، موجب انگیزه بالایی در فرد خواهد شد. دومین منفعت برنامههاي آموزشی این است که اعتماد به نفس کارکنان را افزایش میدهد. اعتماد به نفس عبارت است از: توقع یا انتظاراتی که شخص از خودش دارد، مبنی بر این که میتواند بدان گونه رفتار کند که به هدف مورد نظر بی انجامد، که نتیجه آن نمیتواند چیزي جز عمل کرد مؤثر و موفقیت آمیز فرد باشد.

کارکنانی که از اعتماد به نفس بر خوردارند نسبت به توان انجام موفقیت آمیز کاراعتماد زیادي دارند. آنان به خود اطمینان دارند، ازاین رو اجراي برنامه آموزشی موجب تقویت حس اعتماد به نفس آنان میشود وتمایل بیشتري پیدا میکنند که مسئولیت انجام کارهاي سخت تر را بپذیرند و در این راه نهایت سعی خود را مینمایند. آموزش باعث میشود که از یک سو مهارت کارکنان و مدیران، همواره به روز باشد و به اصطلاح منسوخ نشود و از سوي دیگر، فرد نسبت به کار خود احساس بیزاري نکند و رضایت شغلی شان کاهش نیابد

اهم مزایایی که در جهت نیل به اهداف سازمان میتوان براي آموزش و بهسازي کارکنان قائل شد به شرح زیر خلاصه میشود:

1. بهبود در نحوه انجام وظیفه و کم وکیف کار
2. امکان جايگزین کردن متخصص ها در شرایط اضطراري
3. امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینهها از این راه
4. کاهش حوادث و ضایعات
5. ایجاد ثبات بیشتر در سازمان
6. کاهش میزان تفاوت ها و افزایش قدرت خود کاري