

آموزش 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. اجرای آموزش و توسعه منابع انسانی 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 سازمانهای امروزی تغییر و تحول میباشد، در چنین 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 یادگیری سازمانی امروزه به خوبی در تمامی سطوح سازمان ثابت شده است. به گونهای که تحقیقات انجام گرفته، ارتباط مثبت بین سرمایه گذاری بر آموزش در بهره وری 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 ریزی شود. چرا که آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی و رضایت مندی 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 اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار میرود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر تواناییهای کارکنان موجود سازمان پاسخگوی این نیاز باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد اما اگر کارکنان سازمان دارای دانش، اطلاعات، مهارتهای لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی و اداری و غیره خواهند کرد. از آنجا که تکنولوژی به سرعت رشد میکند بنابراین کارکنان متخصص و ماهر هم در زمان کوتاهی پس از استخدام نیازمند دریافت دانش و مهارت میباشند.

بسیاری از مدیران ارشد سازمانها بر این ادعا هستند که نیروی انسانی آنها سرمایههای واقعی در سازمانهایشان هستند. اما با مطالعههای ساده میتوان پی برد که چندان بر این اعتقاد خود پایبند نیستند، چرا که اگر بر آوردن نیازهای عاطفی، مادی و ارتباطاتی نیروی انسانی را محورا اصلی مدیریت نیروی انسانی در سازمانها قرار دهیم، خواهیم دید که به طور مثال به برخی از نیازهای اساسی کارکنان در سطح سازمانها از جمله: نیاز به آموزش و بهسازی کارکنان، که یکی از رموز موفقیت سازمانها در دنیای پر شتاب امروز میباشد، توجه چندانی نمیشود.

آموزش نیروی انسانی سرمایه گذاری پر سودی 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 راههای اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعدادهای نهفته، به کار اندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حسن انعطاف پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد.

تعریف مفاهیم

طرح ریزی و تأمین نیروی انسانی

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

نظامهای توسعه منابع انسانی

شامل پروژههای 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 بهسازی منابع انسانی

هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرحریزی شدهای که هدف آن ایجاد یادگیری 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 ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارتهای فنی، حرفهای و شغلی و هم چنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل میآید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی خود می نماید.

آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان

آموزش

فراگیری عبارت است از مراحل تبدیل تجربه به دانش، مهارت و نظر

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

- اهداف و نیازمندیهای سازمان
- اهداف آموزشی
- آموزش گیرندگان
- روشهای آموزش و محتوا
- برنامه نیازمندیها، مانند، مدت، تاریخ و مسایل مالی
- منابع، مواد آموزشی و پرسنل
- معیارهای ارزیابی خروجی آموزش
- اهداف و ضرورت آموزش کارکنان

مزایای آموزش کارکنان

سازمانها میتوانند با اجرای برنامه های آموزشی به دو طریق بر رفتار کارکنان و اعضای خود اثر بگذارند، متداولترین روش این است که آنها میکوشند از طریق مستقیم،

مهارتهای لازم (برای انجام وظایف مورد نظر) را به اعضای خود بیاموزند. به گونه ای 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 برنامههای 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 چیزی جز عمل کرد مؤثر و موفقیت آمیز فرد باشد.

کارکنانی که از اعتماد به نفس بر خوردارند نسبت به توان انجام موفقیت آمیز کار اعتماد زیادی دارند. آنان به خود اطمینان دارند، از این رو اجرای برنامه آموزشی موجب تقویت حس اعتماد به نفس آنان میشود و تمایل بیشتری پیدا میکنند که مسئولیت انجام کارهای 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 سوی دیگر، فرد نسبت به کار خود احساس بیزاری نکند و رضایت شغلی شان کاهش نیابد

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

۱. بهبود در نحوه انجام وظیفه و کم و کیف کار
۲. امکان جایگزین کردن متخصص ها در شرایط اضطراری
۳. امکان استفاده از منابع داخلی و کاهش هزینهها از این راه
۴. کاهش حوادث و ضایعات
۵. ایجاد ثبات بیشتر در سازمان
۶. کاهش میزان تفاوت ها و افزایش قدرت خود کاری