

آسیب شناسی آموزشهای سازمانی در ایران

درس : تحلیل رفتاری و مدیریت منابع انسانی
استاد : دکتر مکوندی
ارائه دهنده : حسن دنیاپور

۱- مقدمه :

- × هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و اثر بخشی بیشتر و بهتر است ، بنابراین بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان ، لازمه فرآیند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزش تکمیل میشود .
- × آموزش و بهسازی منابع انسانی نوعی سرمایه گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب میشود که اگر بدرستی و شایستگی برنامه ریزی و اجرا شود ، میتواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای داشته باشد .
- × آموزش سازمانی : فراهم کردن زمینه تحول و بهبود مستمر رفتار شغلی کارکنان و برنامه ریزی برای اصلاح آتی رفتار کارکنان براساس اطلاعات حاصل از اندازه گیری و ارزشیابی میزان رضایت مشتریان و عملکرد سازمان .

چرا سازمانهای پیشرو سرمایه گذاری کلانی در زمینه آموزش کارکنان خود میکنند ؟

- × پیشرفت در تکنولوژی و علوم موجب کهنه شدن بسیاری از مهارتها شده است .
- × تخصص گرایی شغلی در بین کارکنان بیشتر از گذشته مطرح است و نیاز به یک برنامه جامع و عملیاتی متفاوت با گذشته دارد که کارکنان را با مهارتهایی آشنا کند تا بتوانند با نیازهای شغل جدید خود را سازگار کنند .
- × پیشرفت شغلی در طول دوره اشتغال یک کارمند ، تخصص ، مهارت ، پستها و مشاغل متفاوتی را مطرح میسازد و هر پست به دانش و تجارب منحصر به فردی نیاز دارد .
- × به کارگیری شیوه های ابتکاری و جدید در اجرای امور ، سازمانها را همزمان با تغییر و تنوع در تجهیزات و استفاده از تکنولوژی مدرن نیازمند تجهیز کارکنان به فنون و روشهای جدید انجام کار می سازد .

اصول آموزش سازمانی

- ✘ اصول مرتبط با برنامه ریزی آموزش سازمانی :
- همسویی آموزش با اهداف و راهبردهای توسعه سازمان
- توجه آموزش به رشد همه جانبه سازمان و کارکنان
- رشد و توسعه مستمر و پایدار سازمان و کارکنان
- مبتنی بودن آموزش بر نیازهای حال و آتی سازمان و کارکنان
- مشارکت همه بخشهای سازمان در تدوین برنامه های آموزشی

اصول آموزش سازمانی

✘ اصول مرتبط با اجرای برنامه های آموزشی :

- فعال بودن فراگیران
- عملی و کاربردی بودن آموزش
- تناسب روشهای آموزش با روشهای یادگیری فراگیران
- نظم و ترتیب در اجرای برنامه ها
- نظارت و بازخورد در حین آموزش

اصول آموزش سازمانی

- ✘ اصول مرتبط با ارزشیابی برنامه ای آموزشی :
- استفاده از ابزارها و روشهای متنوع در ارزشیابی آموزشی
- تاکید بر ارزیابی کارآیی و اثربخشی برنامه های ارزشیابی
- استمرار در ارزشیابی آموزشی
- عینیت روایی و اعتبار ابزارهای اندازه گیری (همان منبع)

ارزیابی نیازها :

- × مرحله اول : تجزیه و تحلیل شکاف بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب
- × مرحله دوم : شناسایی اولویتها و ضرورتها
- × مرحله سوم : شناسایی علت مشکلات عملکردی , تهدیدات و فرصتها
- × مرحله چهارم : شناسایی راه حلها ی ممکن و فرصتهای رشد میباشد .

آسیب شناسی آموزشی کارکنان در سازمان

- × عمده مشکلات و موانع آموزشی کارکنان که سبب کاهش کارایی و اثربخش آموزش شده است در رابطه با مسایلی از قبیل :
- × نیاز سنجی :
- × فقدان الگوی خاص و مدون و عدم نیاز سنجی آموزشی
- × برنامه آموزشی منطبق با اهداف کلان و استراتژی سازمان نیست
- × استفاده از برنامه های یکسان در شهرهای مختلف با فرهنگ و نیازهای متفاوت .

آسیب شناسی آموزشی کارکنان در سازمان

- ✘ طراحی و تدوین دوره ها :
- ✘ در این زمینه از نیروهای متخصص استفاده نشده و ذینفعان آموزش مشارکت جدی نداشته و طراحی برنامه ها از جامعیت لازم برخوردار نبوده است .
- ✘ استفاده نکردن از فیلم و و سایل تکنو لوژی آموزشی , تاکید بر برگزاری دوره بجای اثربخشی آن , برگزاری دوره های آموزشی فاقد تاریخ مصرف , عدم کاربردی بودن دوره های آموزشی

آسیب شناسی آموزشی کارکنان در سازمان

✘ اجرای دوره ها :

- ✘ در این حوزه ها میتوان به مواردی از قبیل رعاین نشدن موازین آموزشی بزرگسالان (عدم ایجاد انگیزه یادگیری در آنان , عدم انتخاب روش آموزشی متناسب با شرایط فکری و رفتاری آنها , توجه به جنبه تئوری آموزش بجای جنبه کاربردی آن) .
- ✘ ساختار نامناسب برای انتخاب مدرس مناسب (عدم توانایی مدرس و یا مربی در آموزش) .
- ✘ وجود مقررات نامناسب نحوه پرداخت حق التدریس .
- ✘ انحصاری کردن برخی از دوره ها در مرکز آموزش مدیریت دولتی .
- ✘ نمایش بودن دوره ها .
- ✘ یکنواخت نبودن فراگیران از نظر دانش و تجربه .

منابع :

- ✘ محمد علی نادى , سمانه سلیمی «آسیب شناسی آموزش سازمانی در نظام اداری ایران , نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی
- ✘ سپیده صفری , الهه داوری ««آسیب شناسی آموزش سازمانی در نظام اداری ایران , نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی -+*»