

بسمه تعالی

**"نقش نظام آموزشی و خانواده در افزایش کارایی افراد در
سازمان و تأثیر آن در مدیریت منابع انسانی"**

محمد حسین پور

۰۹۱۲۳۹۳۲۲۳۱

m.hoseinpuor@gmail.com

تابستان ۱۳۹۵

چکیده

تلاش برای پیشرفت و استفاده مؤثر و کارآمد از منابع مختلف همچون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات، هدف تمامی مدیران سازمانهای اقتصادی و واحدهای تولیدی صنعتی و مؤسسات خدماتی است. وجود ساختار سازمانی مناسب، روشهای اجرایی کارآمد، تجهیزات و ابزار کار سالم، فضای کار متعادل و از همه مهمتر نیروی انسانی واجد صلاحیت و شایسته از ضروریاتی هستند که برای نیل به کارایی مطلوب باید مورد توجه مدیران قرار گیرد.

در مقاله حاضر، ضمن تعریف و وظایف مدیریت منابع انسانی در سازمان و مشخص ساختن ویژگیهای یک کارمند موفق در سازمان، سعی شده است عواملی که در رسیدن به اهداف سازمان مؤثر واقع می شود تفکیک کرده و با این تفکیک سازی میزان تاثیر هر کدام از عوامل مورد بحث و بررسی قرار گیرد. در حال حاضر در ایران به استناد از سایت مرکز آمار ایران نرخ کارکرد مفید کارمندان دولتی ۲۲ دقیقه و در شرکت های خصوصی ۲ ساعت در روز می باشد؛ حجم زیادی از توان کارکنان بصورت بیهوده تلف می شود و در این راستا تعداد بیشماری پژوهش و تحقیق صورت گرفته و راهکارهای بهبود عملکرد کارکنان از دیدگاه مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار گرفته ولی تاکنون به این مسئله بصورت پایه و بنیادی پرداخته نشده است. به همین خاطر بررسی و کنکاش در مسائل سیستم آموزشی کشور از ابتدا و هماهنگ بودن این سیستم آموزشی با خانواده که فرد را از ابتدا با آموزشهای کارآمد بصورت خود کنترل تربیت کرده به گونه ای که در تمامی مراحل زندگی از اصلوب خاصی پیروی کرده که چهار چوب فکری فرد نیل به کمال گرایی را پیروی کند ضروری است. این تحقیق کارایی و اثربخشی افراد را از ریشه مورد بحث و بررسی قرار داده و با مقایسه با کشورهای توسعه یافته سعی بر آن دارد مشکل ناکارآمدی کارکنان را از مدارس و خانواده جستجو کند، زیرا در صورتی که معیارهای نامطلوب الگویی کاری در فرد شکل گرفته باشد تغییر آن و تبدیل فرد به نیروی کارآمد یا تلاشی بیهوده خواهد بود و یا بصورت مقطعی این مهم صورت می پذیرد.

مقدمه

از عملکرد شغلی تعاریف مختلفی ارائه شده، ولی آنچه که در تمام این تعاریف مشترک است، چگونگی انجام فعالیت و مسئولیت های محوله است. عده ای عملکرد نیروی انسانی را بهره وری کار اطلاق کرده اند، ولی باید توجه داشت که عملکرد مفهومی فراتر از داده و ستاده دارد. عملکرد عبارت است از مجموع رفتارهایی که افراد در ارتباط با شغل از خود نشان می دهند (مورهد و گریفین، ۱۳۷۴)، در تعریف دیگری عملکرد عبارت است از به نتیجه رساندن وظایفی که از طرف سازمان بر عهده نیروی انسانی گذاشته شده است (کاسیکو، ۱۹۸۹)

در یک تعریف نسبتاً جامع، عملکرد عبارت است از کارایی و اثر بخشی در وظایف محوله و بعضی داده های شخصی نظیر حادته آفرینی، تأخیر در حضور بر سر کار، غیبت و کندی کار. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته است و اثر بخشی عبارت است از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده؛ از سوی دیگر، عواملی همانند غیبت، کندی در کار، تأخیر و حادته آفرینی، می توانند معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد باشند (رابینز، 1377، ص ۳۶۰). عملکرد در سطح فردی، گروهی و سازمانی است. عوامل مؤثر بر عملکرد فردی عبارت اند از: توانایی، یادگیری، شخصیت، ادراک، انگیزش (رابینز، ۱۳۷۷).

سازمانهای موجود در هر جامعه با استفاده از منابع محدودی که در اختیار دارند، به گونه ای به رفع نیازهای فردی و گروهی افراد جامعه می پردازند و از آنجا که منابع تولید همواره با یک ویژگی یعنی کمیابی مواجه هستند، اغلب اصلی ترین هدف سازمانها استفاده بهینه از عوامل تولید و رسیدن به اثربخشی است. این عوامل شامل زمین، سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت است. در این بین نیروی انسانی ارزشمندترین دارایی سازمانهای و از حساسی برخوردار است. عملکرد انسان در درون سازمان انعکاسی از دانش، مهارت و ارزشهای او است. به همین منظور شناخت عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان یکی از اهداف بهسازی نیروی انسانی در مدیریت بخش های دولتی و خصوصی است که برای سنجش دانش، توانایی، انگیزش، رفتار شغلی و عملکردی کارکنان پایه ریزی می شود.

گزارشها نشان می دهد شاخص کارایی و بهره وری نیروی انسانی در ایران حتی در مقایسه با کشورهای منطقه و شرق آسیا بسیار پایین است، بطورمثال در سال ۱۳۶۹ نسبت به سال ۱۳۶۴ حدود ۲۵٪ کاهش نشان می دهد یعنی میزان بهره وری کار در ایران حدود ۲۵٪ رشد منفی داشته است درحالیکه در کشور هندوستان ۱۹٪ و در پاکستان ۱۴٪ بوده است.

طبق آمار رسمی منتشر شده ساعات کار مفید درکشور های توسعه یافته ۴۹ تا ۶۰ ساعت کار مفید در هفته می باشد این رقم در کره جنوبی ۷۲ تا ۵۴ ساعت و در امریکا ۳۶ تا ۴۰ ساعت بوده در صورتی که در صنایع ما این ساعت کار مفید فقط ۶ تا ۹ ساعت می باشد .

چرا با وجود تئوری های گوناگون در مبحث افزایش انگیزش و کارایی افراد همچنان این امر در ایران محقق نمی گردد؟

امروزه با وجود پیشرفت علم و تکنولوژی دسترسی به مطالب مفید برای مدیران امری بدیهی است. در اکثر مقالات و کتب راه کارهای متفاوتی برای افزایش کارایی و بهره وری افراد بیان شده است، عوامل سخت افزاری، عوامل نرم افزاری، عوامل نیروی انسانی، نظام پاداش و تنبیه کارکنان، ارزشیابی عملکرد کارکنان بصورت سیستم ۳۶۰ درجه و ... ولی در عمل مدیران ستادی و عملیاتی از عملکرد کارکنان رضایت نداشته و مشاهده می شود برخی از افراد که تعداد آنها اندک می باشد در چهارچوب مشخص و پیروی از الگوی رفتاری به وضائف خود در سازمان به خوبی عمل کرده و به گونه ای خود کنترل می باشند .

این افراد چه کسانی هستند ؟

تجربه نشان داده وجود برخی آموزش ها که ریشه در نهاد و سرشت افراد دارد و اغلب در دوران کودکی و از طریق نظام آموزشی و تربیت خانواده شکل می گیرد نوعی اصول و چهارچوب رفتاری در برخی افراد شکل می دهد و آنها را ملزم به رعایت اصولی می کند که تخطی از آن باعث نوعی ناهنجاری برای خود فرد می شود و احساس ناخوشیندی در او ایجاد خواهد کرد، و به راستی این اصول از کجا نشأت می گیرد و طبق چه آموزه هایی این افراد از مسولیت های خود تخطی نکرده و کار را به شکل مفید و مثمر ثمری انجام می دهند، این افراد چرا در صورت نبود مدیر موفق و کارآمد و حتی نبود سیستم ارزشیابی دقیق، باز وضائف خود را به بهترین شکل به پایان می رسانند. نقش نظام آموزشی و خانواده از دوران ابتدایی فرد بی گمان در رفتار این افراد نقش بسزایی خواهد داشت. در ادامه با مقایسه نظام آموزشی و خانواده در کشوره ای توسعه یافته و کشور ایران این موضوع را بیشتر مورد بررسی قرار خواهیم داد .

سیستم نظام آموزشی در ایران :

از دیر باز انتظار از سیستم آموزشی هر کشور آن بوده که انسان های فردا را تربیت کند و نسل امروز را برای زندگی در جامعه ی فردا آماده سازد. بنابراین ضرورت دارد برنامه ریزان و سیاست گذاران آموزشی، معلمان و مسوولان آموزش و پرورش، الزامات و مقتضیات زندگی فردا را بشناسند تا بتوانند دانش و بینش لازم را در کودکان و جوانان برای فعالیت در جامعه فردا پرورش دهند. در راستای این سیاست، شناسایی ویژگی های آموزش و پرورش کارا و اثر بخش از اهمیت خاصی برخوردار است.

رسالت اصلی آموزش و پرورش، توان بخشیدن به فرد فرد انسان ها در جهت توسعه ی کامل استعدادها و نیز شناخت توانمندی های خلاق خویش است و این هدف بر سایر اهداف آن، ارجحیت دارد. حصول این هدف هر چند دشوار و طولانی است، اما در جهت جستجوی جهانی عادلانه تر و بهتر برای زیستن، ضروری محسوب می شود. این امر زمانی تحقق خواهد یافت که همه چیز سر جای خود قرار گیرد.

تأکید بر حفظ مطالب بدون درک مفاهیم (به ویژه در دوره های راهنمایی و متوسطه)، تدریس مستمر به روش سنتی سخنرانی بدون مشارکت دادن دانش آموزان در فرآیند یاددهی- یادگیری، عدم ارجاع کار گروهی به دانش آموزان

نبودن شادی و نشاط در کلاس درس، ندادن فرصت برای جبران کاستی ها، بروز استعدادها و علایق دانش آموزان، عدم ایجاد فرصت برای برقراری ارتباط عاطفی و صمیمی بین دانش آموزان و... و نظایر اینها همه عوامل بازدارنده برای تأمین آموزش و پرورش خلاق، کارآمد و پویا است.

معضل اساسی آموزش در ایران هدفمند نبودن سیستم آموزش و ناکارآمد بودن روش های آموزشی است. اگر سوال شود هدف از آموزش هایی که در مقاطع مختلف تحصیلی به کودکان و نوجوانان ما داده می شود چیست و قرار است این آموزش ها آنها را به چه مسیری سوق دهد جواب روشنی برای این سوال وجود ندارد.

وقتی در ابتدای دوران جوانی دیپلمه ما از دبیرستان فارغ التحصیل می شود به دلیل آموزش های بی هدفی که طی دوران تحصیل به وی تحمیل شده سردرگم است و نمی داند قرار است به چه حرفه ای مشغول شود. مدارس کار و دانش نیز این معضل را حل نکرده اند چون دیپلمه کار و دانش ما هم از مهارت هایی که او را به بازار کار وارد کند بی بهره است.

مشکل دقیقاً از دوران ابتدایی آغاز می شود که کودکان ما به جای تشویق شدن به خلاقیت، پرسش گری و آزاد اندیشی دچار چارچوب های تعریف شده آموزشی می شوند و قوه خلاقه در آنها نابود می شود. آموزش ها در این دوران اهمیت اساسی دارند و باید عینی، تصویری و با امکان انتخاب و مشارکت کودکان باشند، در حالی که نگاهی به روش های آموزش ابتدایی در کشور نشان می دهد این آموزش ها تکراری، غیر جذاب و مشارکت کودکان در آموزش ها بسیار پایین است.

در آموزش مدرن شناسایی استعدادها حرف اول را می زند و از همان ابتدایی ترین مقاطع تحصیلی معلمان در پی شناسایی استعدادهای کودکان و هدایت آنها به مسیر درست برای پرورش استعدادها هستند. اما در نظام آموزشی کشور ما، معلمان هیچ مسئولیتی در شناسایی استعدادها ندارند و گویی وظیفه آنها منحصر به دوره کردن کتاب ها برای کودکان و نوجوانان است.

سیستم نظام آموزشی در دیگر کشور ها :

در سه دهه ی گذشته، کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، با فراز و نشیب فراوانی در زمینه های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی مواجه بوده اند. در رویارویی با بسیاری از چالش های بالقوه ی آینده، سیستم آموزشی به عنوان سرمایه ای ضروری در تلاش برای تحقق اهداف مربوط به توسعه، تلقی شده و مهم ترین ابزار موجود برای پیشبرد برنامه ها و واقعیت بخشیدن به آرمان های هر ملت محسوب گردیده است.

تنش میان معنویات و مادیات است که غالباً جهان بدون شناخت آن آرزوی دستیابی به آرمان ها و ارزش هایی را که (اخلاق) نام دارد، در سر می پروراند. در این جا وظیفه ی متعالی سیستم آموزشی و خانواده و اهمیت جایگاه آن مشهود و مشخص می گردد و این گفته اغراق نیست که بقای انسان ها به اجرای این وظیفه، بستگی دارد.

در نظام آموزش ابتدایی کشور های توسعه یافته به پرورش شخصیت کودک در این دوره بسیار توجه دارد. فضای فیزیکی مدارس ابتدایی بسیار مجهز و در خور توجه است. اکثر مدارس ابتدایی در کشور های توسعه یافته استخر دارند و فضایی فیزیکی آنها بسیار تمیز و با طراوت است. اما چرا مدارس ابتدایی؟

در طول بیش از یک صد سال، رهبران و دولت مردان کشور های توسعه یافته به دوره آموزش ابتدایی به عنوان محوری سرنوشت ساز در توسعه ی ملی نظر داشتند، ساعت حضور دانش آموزان در مدارس ۴۴ ساعت در هفته است . و از ساعت ۸ صبح تا ۴ عصر به صورت پیوسته ادامه دارد. دانش آموزان ابتدایی ۲۲ ساعت و متوسطه ۱۶ ساعت در کلاس درس سپری می کنند و بقیه با برنامه هایی مانند فعالیت های گروهی، جشن ها و نهار و استراحت سپری می شود. دانش آموزان مدارس ابتدایی ایران ۲۴ ساعت و درمقاطع راهنمایی و متوسطه ۳۶ ساعت به مدرسه می روند که تقریباً تمام این ساعات در کلاس سپری می شود. در کشورهای توسعه یافته و در مدارس ابتدایی به ایجاد محیطی شاداب، جذاب، دوستانه و با نشاط بیشتر از آموختن مسائل علمی تاکید شده است. در این کشورها معلمان عقیده دارند دانش آموزان این مقطع برای یادگیری علم به مدرسه نمی آیند بلکه هدف از مدرسه دیدار دوستان است. در مدارس ابتدایی به بازی، کاردستی، موسیقی و خانه داری آشپزی و خیاطی و نظافت توجه بسیار می شود. این گونه برنامه ها یک سوم اوقات دانش آموزان را به خود اختصاص می دهد. دانش آموزان مدارس کشور های توسعه یافته از همان کلاس اول ابتدایی در برنامه ای با عنوان به سوی کار به یادگیری و انجام حرفه هایی مانند زراعت و صنعت می پردازند .

از جمله مسائل آموزشی حائز اهمیت در این کشورها می توان به موارد ذیل اشاره کرد :

- ۱- اهمیت فراوان قائل شدن برای آموزش و پرورش و خانواده، توسط مردم و دولت (کشورهای توسعه یافته بیش ترین سهم از تولید ناخالص ملی را صرف دوره های آموزش پیش دبستانی و ابتدایی می کند).
- ۲- تاکید بر کار گروهی (کار تیمی).
- ۳- انعطاف فکری و نوپذیری.
- ۴- نظام آموزشی کارآمد و کیفیت بالای آموزش.
- ۵- پیشکار، صبر و حوصله و انضباط درونی.
- ۶- احترام به دیگران.
- ۷- روحیه ی همکاری دسته جمعی.
- ۸- انضباط و شوق به کار.
- ۹- ثبات.
- ۱۰- شوق یادگیری.
- ۱۱- اخلاق کار تلاش.
- ۱۲- گرایش کشور های توسعه یافته ها به رهبری جمعی در زمینه ی مدیریت.
- ۱۳- تاکید بر جنبه ی کاربردی آموزش.
- ۱۴- شیوه ی آموزش عمل گرا و تاکید بر آزمایش و پژوهش.
- ۱۵- مشارکت فعال دانش آموزان در کارهای مدرسه (تعاون و همراهی گروهی)
- ۱۶- مدرسه در کشور های توسعه یافته، محل زندگی دانش آموزان است.
- ۱۷- سعی در بالا بردن اعتماد به نفس دانش آموزان در مدارس.
- ۱۸- تلاش مدارس کشور های توسعه یافته برای رشد خلاقیت و روحیه ی کار گروهی در دانش آموزان.

- ۱۹-مورد توجه بودن بازی های آزاد در مدارس.
- ۲۰-تربیت بچه ها برای زندگی در جامعه.
- ۲۱-درگیر کردن بچه ها به صورت عملی در امور مدرسه.
- ۲۲- پرورش حس مسئولیت پذیری.
- ۲۳-تاکید بر رفاقت بین دانش آموزان،به جای رقابت.
- ۲۴-تاکید بر دوستی و همکاری بین بچه ها.
- ۲۵-همکاری دانش آموزان در نظافت مدرسه.
- ۲۶-همکاری بسیار نزدیک خانواده(اولیا)با مدرسه.
- ۲۷-توجه به خودفرمانی یا خود مدیریتی.
- ۲۸-تاکید بر رشد اجتماعی(سهم زیادی از آموزش در کشور های توسعه یافته به زندگی اجتماعی و رشد اجتماعی اختصاص دارد).
- ۲۹-ایجاد فرصت های مساوی برای همگان.
- ۳۰-آموزش(پرورش) کودکان به یک روش.
- ۳۱-معلمان در نقش هادی و راهنما(معلمان مربی اند،نه مستبد).
- ۳۲-ضروری بودن تفریح و شادی در مدارس کشور های توسعه یافته.
- ۳۳-وادار کردن دانش آموزان به مشارکت و همکاری با تفریح و شادی.
- ۳۴-تقسیم شدن کلاس ها به گروه های کوچک.
- ۳۵-آموختن شادی و لذت به فرا گیران.
- ۳۶-نبودن تعارض و دشمنی بین معلم و شاگرد.
- ۳۷-هیچ دانش آموزی در دوره ی ابتدایی مردود نمی شود. هیچ دانش آموزی از مشارکت در فعالیت ها منع نمی شود.

ویژگی مهم فضای فرهنگی مدارس کشور های توسعه یافته در دوره ی ابتدایی، سرزندگی، شلوغی، شادابی، شادی و جار و جنجال کلاس است. معلمان کشور های توسعه یافته بر خلاف همکاران خود در سایر کشورها، تلاشی برای ساکت و بی حرکت نگه داشتن دانش آموزان خود نمی کنند. از آن جا که دانش آموز مجاز است با بغل دستی خود صحبت کند، برای تراشیدن مدادش از جا بلند شود یا پرده ها را بکشد، این قبیل کارها اختلال در نظم کلاس به شمار نمی رود، بنابراین، نظم و انضباط تحمیلی نیست، کلاس ها شلوغ و پر جا و جنجال است و این امر از نظر معلمان بدون اشکال می باشد .

معلمان به عنوان یک برنامه ی موظف، سالانه به نوبت دست کم از یک مدرسه دیدار کرده ضمن بازدید از کلاس های درس گفت و گوهای با همکاران درباره موضوع های مختلف تدریس و فعالیت های آموزشی مدرسه،گزارشی از مشاهده های خود نکاتی که آموخته اند ارائه می دهند. از اداره ی آموزش و پرورش هر منطقه راهنمایان مجری دعوت می شوند تا ضمن بازدید از مدرسه و فرایند یاد دهی،یاد گیری و پرورش حرفه ای معلمان به بحث پردازند. آنها تلاش می کنند تا معلمان را در یافتن راه های نوین، برای بهسازی فعالیت های آموزشی یاری دهند. سر

گروه‌های آموزشی مدرسه به نوبت در کلاسهای درس سایر معلمان شرکت می‌کنند و ضمن مشاهده دقیق فعالیت‌های آموزشی و ارتباط او با دانش‌آموزان، پس از اتمام کلاس در جلسه‌ای همراه با معلم مربوط به ارزیابی فعالیت‌های انجام شده در کلاس می‌پردازند و معلم را در یافتن روش‌های بهتر تدریس، تهیه مواد آموزشی و دفع مشکلات آنها یاری می‌کنند.

بسیاری از وزارتخانه‌های آموزش و پرورش در سرتاسر جهان، بر اساس یک مبنای سالانه که سرشماری کاملی از مدارس را در بردارد، اطلاعات زیادی را درباره‌ی مجموعه یکسانی از شاخص‌ها جمع‌آوری می‌کنند، بدون این که فکر کنند این اطلاعات مفید است یا خیر و بدون این که برنامه‌ریزی ویژه‌ای بر اساس آن انجام گیرد. یک توجیه عمومی برای این روش آن است: ((این کاری است که همواره آن را انجام داده‌ایم!)) بازنگری جامع در مورد نوع جمع‌آوری اطلاعات و چگونگی استفاده از یافته‌های مفید و واقعی می‌تواند در پاسخگویی به سؤالات کلیدی مربوط به اصلاح فرآیند برنامه‌ریزی و بهبود کیفیت آموزش کمک کند. این امر مربوط به کلیه‌ی تصمیم‌گیرندگان آموزشی - از سیاست‌مداران در دولت‌های ملی تا مدیران مدارس و معلمان - می‌باشد (هلک، ۱۳۷۲).

بازنگری در مسائل آموزشی نیاز به برنامه‌ریزی به عنوان یک مهارت، تخصیص منابع مالی، انسانی و کالبدی دارد و ایجاد هر نوع تغییری در مقولات یاد شده مستلزم پژوهش‌های آموزشی کیفی و میان‌رشته‌ای است. همچنین برای ترسیم وضع مطلوب ضرورت دارد دورنمای گسترده‌تری در نظر گرفته شده و چشم انداز دقیق‌تری از آینده مدنظر قرار گیرد.

کشورهای توسعه یافته به کار گروهی بسیار بها می‌دهند و می‌توان گفت از عوامل بسیار مؤثر در پیشرفت کشورها توسعه یافته همین روحیه‌ی کار گروهی است. مردم کشورها توسعه یافته دارای وجدان کاری بسیار بالایی بوده، مصالح مؤسسه‌ای که به آن وابسته هستند را بر مصالح خویش ترجیح می‌دهند.

تمامی این روحیات مدیون تعلیمات و آموزش‌های انجام گرفته در سیستم آموزشی کارآ و اثربخش تعلیم در خانواده کشورها توسعه یافته می‌باشد. اصلاحات آموزشی در دوره‌های مختلف بنابر مقتضیات زمان، انعطاف‌پذیری و توجه به فعالیت‌های عملی و عینی در فعالیت‌های کلاسی، از جمله مهم‌ترین ویژگی‌های ساختار آموزش و پرورش در این کشور است. درایت و دوراندیشی در تدوین اصول اساسی آموزش و پرورش و سعی بر اجرای یکایک آنها، زمینه‌های موفقیت آموزش و پرورش کشورها توسعه یافته را فراهم کرده است.

استانداردهای ملی برای تمامی سطوح مدرسه توسط وزارت آموزش و پرورش کشورها توسعه یافته انتشار می‌یابد و بدین وسیله، کیفیت بالای آموزش و پرورش در سطح کشور حفظ می‌گردد، این استانداردها شامل تأسیس مدارس، اندازه‌ی کلاس‌ها، مواد درسی، لوازم و تأسیسات و رسانه‌های آموزشی هر دوره می‌باشد.

خانواده در کنار آموزش و پرورش :

آموزش و پرورش و خانواده در سراسر جهان مشابهت زیادی دارند و در مواردی با یکدیگر مرتبط هستند، با این حال، برای مقایسه میزان موفقیت‌های یکی نسبت به دیگری، نظر برنامه‌ریزان به عوامل مختلف و از آن جمله روش‌های به کار رفته در ساختار نظام آموزشی کشورهای مختلف جهان، جلب شده و بهره‌گیری از تجارب سایر

کشورها در یافتن راه حل های اثر بخش برای دشواری های موجود آموزش و پرورش، اثرات مثبتی خواهد داشت (جعفریان، ۱۳۷۳).

اغلب صاحب نظران، معلمان و مربیان با صراحت و شفافیت، حداقل در باورهای ذهنی، مدعی هستند که برنامه های موفق و مطلوب در نظام تعلیم و تربیت، از طریق مشارکت فعال فراگیران و دخالت مستقیم آنان به اجرا گذاشته می شوند. بنابراین، آنچه همگی بر آن اتفاق نظر دارند، حضور مخاطب اصلی در صحنه ی تعلیم و تربیت است، اما کیفیت حضور و چگونگی ارزش گذاری هر یک از این عناصر، محل اختلاف و منشأ بروز سلابی و سازوکارهای مختلف تربیتی است .

با تکیه بر مفهوم واژه ی (تربیت) و تحلیل این واژه ی استراتژیک، می توان وجه تمایز بین روش های متفاوت تربیتی را به وضوح تشخیص داد. این واژه که از نظر معنا و مفهوم و محتوا، بسیار پیچیده می باشد، می تواند نگاه ما را به نوع تربیت فراگیران تغییر دهد .

نکته ی دیگری که شایان توجه است آن که، در تعلیم و تربیت کارآمد و فعال، (شکوفای شدن) جایگزین (شکوفای کردن) شده است. تفاوت این دو مفهوم از لحاظ روش شناسی بسیار زیاد است و حاکی از نوع نگرش نسبت به فلسفه ی آموزش و پرورش می باشد .

کاستی های رسیدگی به تعلیم و تربیت کودکان، نوجوانان و جوانان در خانواده و واگذاری همه مسئولیت های تربیتی از سوی خانواده به مدرسه به علت مشغله زیاد اعضای خانواده می تواند اثرات جبران ناپذیری در فرد شکل دهد و او را بصورت فردی با آموخته های غلط پرورش داده که در آینده در تمامی مراحل زندگی و از همه مهمتر کار ناموفق سازد .

چگونگی تأثیر افراد خود کنترل بر مدیریت منابع انسانی

مفهوم اساسی مدیریت منابع انسانی بر این فرضیه استوار است که، منابع انسانی موجب ارتقای شرکت می شود . اگر چنین فرضیاتی را بپذیریم، در نتیجه روانی و اعتبار مفهوم مدیریت منابع انسانی به میزان اعمال آن در سازمان و نتایج حاصله وابسته خواهد شد. این مطلب به معنای توجه به فرآیند مدیریت منابع انسانی و روشهای طراحی استراتژیک و وجوه خاص استراتژیک منابع انسانی می باشد .

کارکنان ارزش افزوده را ایجاد می کنند، این کارکنان هستند که در سطوح مختلف سازمان بینش ها را خلق می کنند، ارزش ها و مأموریت را تعریف می کنند، اهداف را تعیین می کنند و طرح های استراتژیک را طراحی و آن طرح ها را مطابق با ارزش های مشخص شده اجرا می کنند. با هر کاری که به منظور جلب و پرورش کارکنان، انگیزش و به کارگیری صحیح کارکنان صورت گیرد، می توان ارزش افزوده را تقویت نمود. بخش منابع انسانی به خلق ارزش افزوده از طریق جذب کارکنان با شایستگی های لازم و با انگیزه کمک می کند .

استعدادهای منحصر به فرد کارکنان مثل عملکرد برتر، بهره وری، انعطاف پذیری، خلاقیت و توانایی ارائه سطح بالایی از خدمات مستقیم به مشتری، از جمله روش هایی هستند که کارکنان می توانند نقش کلیدی در ایجاد موقعیت رقابتی یک سازمان ایفا کنند. کارکنان همچنین نقش مهمی در مدیریت و هماهنگی میان فعالیت های

وابسته به یکدیگر و همچنین روابط مهم خارج سازمانی، ایفا می کنند. می توان ادعا نمود که یکی از منافع بارز حاصل از مزیت رقابتی مبتنی بر مدیریت مؤثر کارکنان آن است که چنین مزیتی را به دشواری می توان تقلید نمود. استراتژی های منابع انسانی، سیاست ها و روش های منابع انسانی یک سازمان ترکیبی منحصر به فرد از فرآیندها، رویه ها، شخصیت ها و ویژگی ها، سبک ها، قابلیت ها و فرهنگ سازمانی است. یکی از کلیدهای دست یابی به مزیت رقابتی، توانایی سازمان در متمایز کردن محصولات خود از محصولات رقبای از طریق جذب و حفظ کارکنان مستعدتر و ماهرتر از کارکنان رقبای، به وسیله پرورش و تقویت این سرمایه معنوی می باشد. منابع انسانی که به گونه ای خود کنترل باشد می تواند نقش استراتژیک و کلیدی در طراحی و اجرای استراتژیهای تحول و انتقال سازمانی ایفا کند. بخش منابع انسانی که دارای اخلاق و وجدان کاری باشد می تواند نقش قابل توجهی در موفقیت سازمان ایفا کند. وجود افرادی که با تغییر مدیریت دارای اخلاق کاری ثابت و قابل اعتماد هستند باعث شکل گیری این باور در دیگر کارکنان خواهد شد و به تدریج با بالا رفتن پست سازمانی این افراد و ایفای نقش مدیریتی در سازمان این افراد می توانند نقش و اخلاق کاری خود را به دیگر کارکنان ترویج دهند.

نتیجه گیری

با نگاهی گذرا به سیر تحولات کشورهای پیشرفته علمی- صنعتی در می یابیم که این گونه کشورها با آینده نگری دقیق و سرمایه گذاری فراوان در آموزش و پرورش و تربیت در خانواده، نیل به اهداف نهایی خود را تسهیل نموده اند. بنابر این اگر در سیستم آموزشی، معنای درست دانش آموز محوری، جایگاه خویش را باز یابد و فرایند تعامل تعلیم و تربیت با ایجاد روابط عاطفی بین معلم و فراگیر، معنا و مفهوم یابد، آن گاه تلاش و کوشش در جهت نیل به اهداف مورد نظر، به ثمر خواهد رسید.

هدف از بیان این گفتار چشم پوشی از تاثیر شاخصه هایی از قبیل نشاط سازمانی، یادگیری سازمانی، ارزشیابی کارکنان و اعمال مدیریت پویا و کارآمد در سازمان نیست بلکه در صورت آموزش و تربیت افراد با بینش و اعتقادات بنیادی به گونه ای که مصالح شرکت را همانند مصالح خود بدانند باعث می شود کارایی افراد در سازمان دارای بازده حداکثری باشد و تمام پتانسیل افراد جهت نیل به اهداف سازمان مصرف شود، وجود برخی ناهنجاری ها در افراد در تعامل با ارباب رجوع و محیط کار، اعمال نظرات شخصی در محیط کار، اجحاف در حق دیگر کارکنان، خروج از اخلاق و خیانت در امانت، خودشیرونی سازمانی و ... بدلیل وجود کاستی هایی هستند که ریشه در تربیت خانواده و آموزشهای ابتدایی دارد.

امروزه شعار ((نابودی در انتظار شماست مگر این که خلاق و نوآور باشید))، پیش روی انسانها قرار دارد و آموزش و پرورش و خانواده، ترغیب به خلاقیت و نوآوری و همچنین هدایت و راهبری به سوی استفاده ی صحیح و جهتدار از استعدادها و توانایی های فردی را به عنوان امری مهم برعهده دارد که این خود زمینه ساز توسعه ی فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی در جامعه است.

در جهان کنونی ثابت شده است که استعداد ابداع و خلاقیت در نوع بشر به همان اندازه ی حافظه، عمومیت دارد و می توان آن را با کاربرد اصول و فنون و روش های معین و صحیح و فراهم آوردن شرایط محیطی مناسب، پرورش داد.

از نظر شادابی و نشاط محیط یادگیری در سال های اخیر مباحثی مطرح و خوشبختانه گام های موثری برداشته شده است، اما نیاز به پی گیری و جدیت بیشتری احساس می شود. در این رابطه، نقش مدیران مدارس، بسیار اساسی است زیرا یک مدیر می تواند با در نظر گرفتن سلايق و نیازهای دانش آموزان تغییراتی را در محیط مدرسه ایجاد نماید به نحوی که دانش آموزان احساس رضایت کنند و دلبستگی بیشتری به حضور در محیط مدرسه داشته باشند(گلاسر، ۱۳۸۱).

محتوای برنامه ریزی آموزشی در سیستم تعلیم و تربیت نوین به تناسب ویژگی های اقلیمی و با حفظ سیاست های کلی آموزش و پرورش بایستی قابلیت انعطاف داشته باشد و برنامه ریزی اقتضایی، جایگزین برنامه ریزی ایستا و انجمادی گردد. در منطق تعلیم و تربیت نوین، هر کس، شخصاً حاکم و عامل ترقی فرهنگی و اخلاقی خویش خواهد بود و خود آموزی، خود رهبری و خودگردانی در فرآیند یادگیری تقویت می شود. در واقع، فرهنگ ها و ارزش ها از نو بازسازی و بازآفرینی می شوند.

آموزش و پرورش در کشورهای مختلف، در مسیر رشد و یا انحطاط هر کشور در طول حیات تاریخی آن، تاثیرگذار است. جامعه پیشرفته، قطعاً از سیستم آموزشی مدرن و مترقی برخوردار است و این سیستم مترقی، مسلماً در ابعاد مختلف سیاسی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و حتی مذهبی و اخلاقی تاثیرگذار است.

مهم ترین چالش آموزش و پرورش در هزاره ی سوم، سیاست تغییر و تبدیل است. تبدیل نظام آموزشی فعلی به آموزش و پرورش کارآ و اثربخش، به همان اندازه که اهمیت دارد، عملی خطیر است. ترسیم ویژگی های چنین نظام آموزشی با رسم یک دیاگرام یا تدوین یک مقاله، میسر نیست، بلکه ضرورتاً نیاز به مطالعه و پژوهش دقیق در تحولات و تغییرات اجتماعی دامنه دار در یک جامعه دارد، تا با تدوین استاندارد قابل اجرا و تربیت و پرورش کارکنان شایسته آینده روشن برای خود و نسلهای آینده رقم زنیم.

منابع و مأخذ

- ۱- بختیاری، ابوالفضل (۱۳۸۶)، درس هایی از کشور های توسعه یافته، خبر نامه انجمن دوستی ایران و کشور های توسعه یافته، سال هفتم، شماره ۱۶.
- ۲- جمال زاده، سید رضا (۱۳۸۱)، ویژه نامه ی معلم و شیوه های تربیت، مدیریت آموزش و پرورش فلاورجان.
- ۳- دفتر همکاری های علمی بین المللی، وزارت آموزش و پرورش (۱۳۷۶)، یادگیری گنج درون، انتشارات تزکیه.
- ۴- سر کار آرانی، محمد رضا (۱۳۸۱)، فرهنگ آموزش در کشور های توسعه یافته، تهران: روزنگار.
- ۵- سازمان بهره‌وری ملی ایران، راهنمای اندازه‌گیری بهره‌وری در واحدهای صنعتی، بصیر، اول، ۱۳۷۶
- ۶- دکتر محمد علی طوسی، «مدیریت به معنی پدید آوردن ارزش افزوده»، مرکز آموزش مدیریت دولتی، مجله مدیریت دولتی، شماره بیست و یکم، تابستان ۱۳۷۲،
- ۷- سید عباس موسوی، «دوایر کیفیت و افزایش بهره‌وری»، مرکز آموزش مدیریت دولتی، مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۹، بهار ۱۳۷۷،
- ۸- دکتر فتاح شریف زاده، «بهره‌وری و جایگاه آن در ارزیابی عملیات سازمان»، مرکز آموزش مدیریت دولتی، مجله مدیریت دولتی، شماره بیست و سوم، زمستان ۱۳۷۲،
- ۹- فرهاد نژاد حاج علی ایرانی، «بهره‌وری، عامل کلیدی در پیشرفت و توسعه اقتصادی». نشریه آموزش کاربردی مدیران، وزارت جهاد سازندگی، سال اول، شماره چهارم، تیرماه ۱۳۷۸،
- ۱۰- دکتر شمس‌السادات زاهدی، دکتر سیدمهدی الوانی و دکتر ابوالحسن فقیهی، فرهنگ جامع مدیریت، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، اول، ۱۳۷۶،
- ۱۱- استیفن پی رابینز، مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، مترجمان: دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، اول، تهران، ۱۳۷۴، ص: ۴۴.
- ۱۲- سید عباس موسوی، «دوایر کیفیت و افزایش بهره‌وری»، مرکز آموزش مدیریت دولتی، مجله مدیریت دولتی، شماره ۳۹، بهار ۱۳۷۷،