آموزش و چرخش شغلی کارکنان

از: بابک اسمعیلی

اهمیت توسعه منابع انسانی سازمان درجهت بهره‌وری بر کسی پوشیده نیست و آموزش در زمینه‌های مختلف به‌منظور ارتقا سطح دانش، مهارت کاری، رفتار کارکنان در هر سازمان درجهت توسعه و تجهیز نیروی انسانی و درنهایت کارآیی بیشتر سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است.

برای نیل به اهداف مورداشاره، هر سازمانی اعم از کوچک و بزرگ می‌بایست مجهز به نیروی انسانی لایق و کارآمد باشد. رسالت موسسات آموزشی رسمی ازقبیل دبستان، دبیرستان و دانشگاه، ایجاد نظامی برای تربیت و آموزش دانش و معلوماتی است که افراد را برای ورود به اجتماع و انجام خدمات موثر آماده می‌سازد. ولی افرادی که به استخدام سازمان درمی‌آیند، علاوه بر فراگیری دانش و معلومات، به آموزش تخصصی و حرفه‌ای نیز نیاز دارند تا دانش فنی و مهارتهای لازم را برای انجام شایسته وظایف محول به‌دست آورند. این آموزشها به کارکنان کمک می‌کند تا نقش فعالتر و موثرتری در نیل به اهداف سازمان ایفا کنند.

آموزش کارکنان که عبارت از انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم، مداوم و باهدف و یا اهداف مشخصی است به سه منظور به‌کار می‌رود:

- ایجاد یا افزایش سطح دانش و آگاهی کارکنان؛
- ایجاد یا افزایش سطح مهارتهای شغلی کارکنان؛
- ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزشهای پایدار جامعه.

همان‌گونه که جوامع بشری از سنتی بودن، به صنعتی شدن و سپس به فراصنعتی شدن گام برداشته‌اند، علوم و فنّاوری هم روبه تکامل، دگرگونی و پیشرفت است. به موازات این تغییرات است که اهمیت لزوم و خواص آموزش بیش ازپیش ملموس گشته تاحدی که برخی از صاحبنظران در اهمیت آموزش می‌گویند: «آموزش درحقیقت خود مدیریت است» بدین معنی که بدون آموزش کارکنان، پایه‌های مدیریت هم متزلزل می‌شود و به مخاطره می‌افتد. آموزش کارکنان یک امر حیاتی واجتناب‌ناپذیر است که باید به‌طور مستمر با مجموع فرایندهای مدیریت موردتوجه قرار گیرد تا سایر فعالیتهای مدیریت بتواند مثمرثمر واقع گردد. آموزش درحقیقت یکی از راههای اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است و باعث به‌کارگیری استعدادهای نهفته، به‌کاراندازی قدرت تخیل و به‌وجودآمدن حسن انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهدشد.

آموزش کارکنان اگر به روش صحیح، جامع و کامل انجام پذیرد و به‌عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف معین و مشخص از آن استفاده شود دارای فواید بسیاری است ازجمله:

- تسهیل در راه نیل به اهداف سازمانی؛
- ایجاد هماهنگی در نحوه انجام کارها در سازمان؛
- تقویت روحیه کارکنان و ایجاد ثبات در سازمان؛
- افزایش میزان سوددهی و اثرات استفاده از سود حاصله جهت رفاه کارکنان؛
- جلوگیری از تداخل وظایف و مسئولیتها و دوباره‌کاریها در سازمان؛
- شکوفاکردن استعدادهای نهفته کارکنان؛
- تقویت حس همبستگی و مشارکت کارکنان نسبت به سازمان؛
- ایجاد حس انعطاف‌پذیری و نقدپذیری لازم در کارکنان؛
- کاهش نظارتهای مستقیم و غیرمستقیم؛
- ایجاد زمینه موفقیت در امور اجتماعی، انفرادی و خصوصی.

امروزه آموزشهای رسمی به تنهایی نمی‌توانند انسانهای سازمانی را در ابعاد مختلف پرورش دهند و این به‌خاطر آن است که بسیاری از توانمندیها و کیفیتهای نیروی انسانی درعمل پرورش می‌یابند. یکی از روشهای بسیار موثر برای گسترش افق دید کارکنان، «چرخش شغلی (JOB ROTATION)» است.

چرخش شغلی روشی است که به‌وسیله آن می‌توان کارکنانی را که جزیی‌نگر هستند و دیدشان تنها به حوزه‌کاری خودشان محدود می‌گردد، تبدیل به افراد کل‌نگر کرد که مسائل را در ابعاد وسیع‌تر می‌بینند و درک می‌کنند. علاوه بر اینکه چرخش در مشاغل مختلف باعث افزایش دانش و تجربیات فرد می‌گردد، از خستگی و ملامت روحی نیز می‌کاهد و این امر موجب تحرک فکری و خلاقیت و نوآوری می‌شود. همچنین عملکرد فرد در سمتها و مسئولیتهای مختلف، معیار خوبی برای ارزیابی و سنجش تواناییهای او خواهدبود.

چون تامین نیازهای آموزشی تئوری اعم از آموزشهای پایه، تخصصی و عالی و همچنین آموزشهای عملی وحضوری، نیازمند صرف زمان و هزینه و منفک شدن از کار است، لذا برنامه‌ریزان آموزشی سعی می‌کنند برای صرفه‌جویی در زمان موردنیاز برای آموزش و تسریع در ایجاد توانایی در نیروی انسانی سازمان، قسمتی از آموزشهای حرفه‌ای و عملی را درحین خدمت به کارکنان آموزش دهند.

چرخش در مشاغل فرایندی است که طی آن کارکنان یک سازمان در سطوح مختلف در مشاغل هم خانواده به‌صورت جابجایی انجام وظیفه می‌کنند. چرخش شغلی یکی از روشهایی است که می‌توان بدان وسیله یکنواختی در کارها را رفع و انگیزه کارکنان را به مرور درونی کرد. در چرخش شغلی اهداف زیر برای کارکنان حاصل می‌شود:

- کسب اطلاعات کلی درمورد فعالیتهای اصلی مشاغل هم‌خانواده؛
- درک شیوه‌های اجرایی مشاغل هم خانواده به‌وسیله کارکنان؛
- انجام امور خاص در مشاغل مربوط؛