

نیروی انسانی



• ایجاد مراکز آموزش حرفه ای مشکل کارگران زاندر را حل نمیکند

• تنها آموزش کارگران کافی نیست، سرپرستان، رؤسا، مدیران و کارفرمایان نیز باید به آموزش یابند!

• دو نکته مهم که در هر نوع آموزش حرفه ای باید مورد توجه قرار گیرد

از همایون صهبا

اصولا مفهوم «آموزش در توسعه نیروی انسانی» مطلب جدیدیست که در سالهای اخیر مورد توجه بعضی از دستگاههای دولتی و ملی قرار گرفته و اهمیت آن کم و بیش آشکار گردیده است.

ولی بطوریکه ظاهرا ملاحظه می شود علی رغم توجهی که در این مورد مبذول شده است بعضی از مشکلات و مسائلیکه در راه انجام برنامه ها و طرحهای آموزش توسعه نیروی انسانی قرار دارد آنطور که باید و شاید مورد مطالعه قرار نگرفته و جزئیات آن کاملا حلایی نشده است. بدین معنی که مسئولین امر صرفا با ایجاد مراکز و برنامه های آموزش حرفه ای پرداخته اند بدون اینکه مسائل و مشکلات موجود در این زمینه که مهمترین آنها تربیت معلم و مربی و بکار گماردن افراد پس

از اتمام دوره های آموزشی است توجه کرده باشند. باید در نظر داشت که تنظیم و اجرای برنامه های آموزش حرفه ای به تنهایی برای رفع مشکلات حاصله از کمبود افراد ماهر کافی نیست و تا زمانی که مسئله کمبود مملو نیز استفاده و استفاده از افراد تعلیم دیده روشن نشده و تصمیمات صحیح و اساسی در این زمینه اتخاذ نگردیده است اجرای هر نوع برنامه آموزشی با عدم موفقیت روبرو خواهد شد.

طی مطالعات و تحقیقاتی که نویسنده در سه سال اخیر از مراکز حرفه ای بعمل آورده است مشکلاتیکه از تعلیم افراد بدون تعیین وضع استخدامی آنان پس از کسب تعلیم بوجود آمده فراوان است و مهمترین آنها عبارتست از:

۱- رفتار و طرز سلوکی کارگر تعلیم دیده نسبت بسایر کارکنان تعلیم ندیده تغییر پیدا میکند.

۲- در محیط کار، کارگر تعلیم دیده

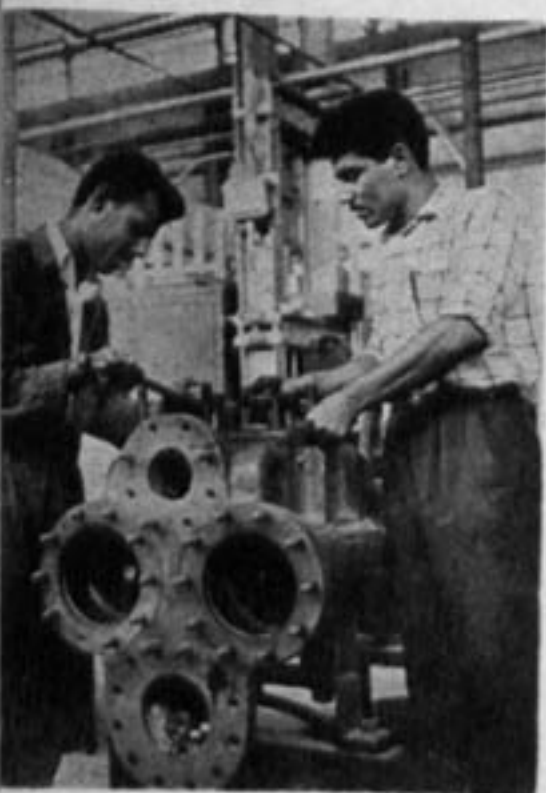
مورد قبول کارگران تعلیم نیافته واقع نمیشود.

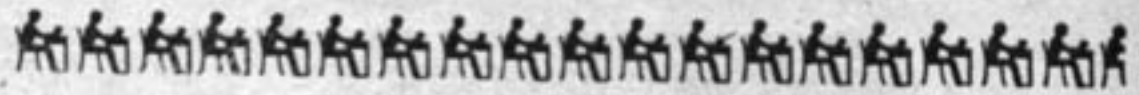
۳- کارگران تعلیم ندیده نیز مورد قبول کارگران تعلیم یافته قرار نمیگیرند.

۴- کارگران تعلیم یافته مورد قبول سرپرستان کار که ممکن است خودشان تعلیماتی ندیده و یا مهارت نداشته باشند قرار نمیگیرند.

۵- وجود کارگران تعلیم یافته مقام و موقعیت کارگران و سرپرستان تعلیم نیافته را مورد تهدید قرار میدهد.

۶- کارگران بدون مهارت احساس میکنند که کارگران تعلیم یافته در محیط کار اهمیت و تشخص بیشتری کسب میکنند و سرپرستان و رؤسا و مدیران و کارفرمایان برای آنان ارجحیت قائل میشوند و از وجود آنان بیشتر استفاده میکنند.





۷- کارگران تعلیم یافته توقعات و انتظارات جدیدی پیدا میکنند.

بمنظور اینکه نکات فوق بخوبی روشن شود بدینست توضیح مختصری درباره آنها داده شود:

پس از اینکه کارگران دوره آموزشی را با تمام رساندن و با کسب مهارت جدید به سر کار فرستاده شدند. در باطن احساس میکنند که تغییر و تحولی در تجربیات آنان ایجاد شده که آنانرا برتر از سایر کارگران قرار میدهد.

از طرف دیگر کارگران تعلیم نیافته احساس میکنند که عامل جدیدی موقعیت آنانرا مورد تهدید قرار داده است و به علت وقوف بر این حقیقت که تجربیات و معلومات جدید که اینان فاقد آنند باعث بوجود آمدن چنین وضعی شده در خود احساس حقارت میکنند.

در نتیجه هر دو دسته (کارگران تعلیم دیده و کارگران غیر ماهر) سعی میکنند که مناسبات ظاهری خود را بنحویسندیده ای حفظ کنند ولی در باطن یکدیگر را قبول ندارند و سعی میکنند بطرق مختلف سد راه یکدیگر شوند و ارزش یکدیگر را پائین بیاورند. همین این تضاد بین کارگران تعلیم یافته و سرپرستان کار موجود است. سرپرستی که هیچگونه تعلیمی ندیده احساس می کند که اختیارات و موقعیت او به علت وجود کارگران تعلیم یافته متزلزل می شود و باین علت خود را ناراحت و نگران مییابد. او میداند که این کارگران تعلیماتی دیده اند و مهارت هائی دارند که او ندارد ولی حاضر نیست این حقیقت را بر احوالی قبول نماید.

اعتقاد و اطمینان او از خودش سلب می شود و در عین حال نسبت بقبول کارگرانی که کارآموزی رسمی آنها عالی تر از اوست ابراز عدم تمایل مینماید و نمیداند چگونه از تجربیات و معلومات جدید این عده برای ازدیاد نیروی تولیدی و مرغوبیت محصول و جلو گیری از اسراف و اتلاف وقت و کار استفاده نماید.

در چنین وضعی کارگران تعلیم ندیده با اطلاع از شک و تردید و احساسات سرپرست سعی میکنند از موقعیت استفاده نموده و کارگران تعلیم یافته را مورد تمسخر و تحقیر قرار دهند. البته هدف این است که موقعیت آنانرا متزلزل نمایند زیرا احساس میکنند

که این فارغ التحصیلان در محیط کار دارای اهمیت بیشتر و فرصت های بهتری برای ترفیع و ترقی میباشند و بیشتر مورد لطف و نظرو واقف میشوند در بعضی از موارد این مسئله باعث توقعات و انتظارات خود کارگران تعلیم یافته و کوششهای آنان در کسب شخصیت و بعضی مزایا فامش تر می گردد. از طرف دیگر گاهی اوقات وظایف بی اهمیت و پیش پا افتاده ای به کارگران تعلیم یافته محول میشود و این امر موجب بروز عکس العمل از طرف آنان می گردد نتیجه همه این عدم توافق ها ایجاد مخالفت و تشنج و تقلیل نیروی تولید در کار میشود.

مطالب فوق مختصری است از مشکلاتی که بطور کلی در تنظیم و اجرای برنامه آموزش برای تعلیم کارگران وجود دارد اما موضوع اصلی که باید در اطراف آن توضیحانی داده شود عبارت است از:

موضوع « مدوز » یعنی تهیه برنامه های آموزشی و ایجاد مراکز آموزشی جهت بر طرف نمودن مسائل کمبود افراد ماهر و یا افراد زائد و یادمان تمام دردهای اجتماعی! در اینجا لازم میداند سه موضوع کلی و مهم را درباره آموزش مورد بحث قرار دهد.

این سه موضوع عبارتست از آموزش کلیه کارگران بطور اعم - آموزش کارگران زائد بالاخص - آموزش کارگران برای رفع کمبود افراد کارآموز مورد نیاز در حال حاضر و آیند.

در صورت ظاهر این سه موضوع بستگی تامی بیکدیگر دارند ولی در حقیقت سه موضوع کاملا جدا گانه می باشند که من غیر مستقیم بیکدیگر مربوط هستند و در مورد هر یک باید جدا گانه مطالعه و تحقیق بعمل آورد و برای هر یک راه حل مجزا و اساسی و صحیح پیدا نمود و طبق آن برنامه آموزشی تنظیم کرد و بمورد اجرا گذارد.

الف - زمانی درباره عدم مهارت و آزمون کی افراد در مشاغل مربوطه خود صحبت می کنیم و قصد داریم که با در نظر گرفتن شرایط و موقعیتهای مختلف برنامه های آموزشی مناسبی تهیه نمائیم که از طریق آنها بتوان کلیه کارگران شاغل یک شهر و یا یک کارخانه را در حرفه های مربوطه خودشان تعلیم داد تا آنان پس از کسب مهارت لازم بتوانند باروش صحیح

سطح تولید را بالا ببرند ، و از اتلاف وقت و حجم کار بکاهند و حدا کثر استفاده از نیروی کارگر برده شود.

اگر منظور از ایجاد مرکز آموزش حرفه ای رسیدن به هدف فوق باشد اجرای آن مستلزم مطالعات دقیق و تهیه وسائل کار و فراهم کردن مقدمات اولیه است و علاوه بر آن باید معلوم شود که چه نوع آموزش به چه کسانی و با چه شرایطی باید داده شود و برای منظور اخیر نکات زیر باید مورد توجه قرار گیرد :

۱ - طبقه بندی و تعیین مشاغل و حرفه های موجود که افراد باید برای آنها تعلیم بیابند .

۲ - تعیین تعداد افرادی که در حرفه های مختلف قصد تعلیم آنان در میان است (در فواصل معین)

۳ - تهیه وسائل کار و تعیین کمیت و کیفیت آن

۴ - انتخاب و استخدام مربیان شایسته و صلاحیت دار (که خود مسئله بسیار مهمی است)

۵ - در نظر گرفتن حقوق و مزایا و سایر تسهیلات برای کارآموزان

۶ - شرایط انتخاب شاگردان - کارآموزان باید بر اساس استعداد - هلاقه - تجربه و میزان سواد خواندن و نوشتن که متناسب با حرفه مورد نظر آنان باشد انتخاب گردند و همچنین حدود سن آنان نیز باید معین شود زیرا اغلب اتفاق افتاده که بدون توجه باین موضوع با افرادی تعلیماتی داده شده است که به علت کبر سن استفاده از وجود آنان میسر نمی باشد .

۷ - چون اکثر کارگران سواد خواندن و نوشتن ندارند لازم است برنامه خواندن و نوشتن بطور ساده و مختصر به برنامه آموزش حرفه ای اضافه شود تا آنان بتوانند نمودارهای ساده و علائم مختلف را خوانند و درک نمایند .

۸ - توأم با برنامه آموزش حرفه ای تدریس دروس مقدماتی در زمینه آموزش کار - طرز انجام کار و حفاظت از خطرات احتمالی در حین انجام کار بسیار بجا و مفید خواهد بود .

۹ - استفاده از کارآموزان پس از اتمام دوره کارآموزی در مشاغلی که درباره آن آموزش دیده اند . اگر منظور از آموزش تعلیم دادن

کلیه کارگران یک مرکز باشد یا مشکلاتی که در اول در باره آنها توضیح داده شده بر خورد زیادی نخواهیم داشت زیرا این نوع آموزش در فواصل معین برای همه است و پس از مدتی همگی از لحاظ آموزش هم تراز خواهند بود و افراد نسبت بیکدیگر از لحاظ معلومات برتری نخواهند داشت .

ولی اگر منظور از ایجاد یک مرکز آموزش حرفه ای بر طرف نمودن مشکل کارگران زائد باشد باید در نظر داشت که با توجه به مسئله استخدام و استفاده از آنان پس از اتمام دوره آموزش و سایر نکات روانی که در مقدمه ذکر کردید نه تنها مشکلی راجح نمیکند بلکه مشکلات بیشتری را در آتیه ایجاد خواهد نمود.

اصولا مسئله کارگران زائد با در نظر گرفتن شرایط فعلی کار و سایر شرایط موجود مسئله ای است پیچیده و حساسی که صرفا با تنظیم و اجرای برنامه آموزشی نمیتوان آنرا حل نمود. زیرا مفهوم مزد مساوی با کار مساوی را مادامیکه اساسی کارگران زائد در لیست مواجب بگیران میباشد نمیتوان اجرا نمود یعنی برای اجرای مفهوم فوق حقوق کارگران زائد بسفر تقلیل خواهد یافت . بنا بر این اجرای این شرط موقعی امکان پذیر است که اختیاراتی جهت بر کنار نمودن آنان از مشاغل فعلی و بکار گماردن آنان در مشاغل متناسب در دست باشد و از آنجائی که اغلب کارگران زائد در حال حاضر معلومات و خبرگی کافی برای مشاغل تولیدی دارا نمی باشند باید در حلقه اول با در نظر گرفتن وضع استخدامی و استفاده از آنان پس از اتمام دوره آموزشی در مشاغل متناسب و مورد احتیاج تعلیمات لازم را در اختیار آنان گذارد .

برای آموزش کارگران زائد باید در مراحل اولیه از استعداد - هلاقه - مهارت و لیاقت آنان تعیین آرزش بعمل آید و این تعیین آرزش را بدو طریق می توان انجام داد :

۱ - از راه ارزیابی سرپرست کار که میزان نیروی تولیدی، استعداد، لیاقت و خصایل فردی کارگر را تعیین می کند .

۲ - تستهای ساده روانی که وسائل اجرای آن در کشور موجود است .

تستهای ساده روانی که وسائل اجرای آن در کشور موجود است .

تستهای ساده روانی که وسائل اجرای آن در کشور موجود است .



کارآموزی حین انجام کار و یا بعد از مساعیات کار خواهد بود و برای اجرای چنین برنامه‌ای باید شرایطی را که در مقدمه ذکر شده مورد توجه قرار داد و برای اجرای این برنامه احتیاج به ایجاد مرکز آموزش حرفه‌ای اضافی نیست و بجای صرف بودجه اضافی و ایجاد ساختمان و سایر لوازم و وسائل با تقویت و توسعه وسائل موجود میتوان برنامه را بنحوی احسن اجرا نمود.

در اینجاست که لازم میدانند که به یک مطلب خیلی مهم اشاره شود و آن اینست که بطور کلی تنها آموزش کارگران کافی نیست بلکه همتراز با آموزش کارگران باید سرپرستان - رؤسا - مدیران و کارفرمایان را نیز از اثرات و منافع آموزش در دستکاههای خودشان آگاه نمود و حتی تعلیماتی به آنان داد زیرا موضوع مدیریت خود یکی از بزرگترین عوامل پیشرفت دستکاههای دولتی و ملی میباشد. اگر کارفرما یا مدیری موافق و معتقد به آموزش مهارت کارگران نباشد تنها اثراتی که از آموزش کارگران حاصل خواهد شد عبارت خواهد بود از ایجاد عدم رضایت - اختلال در کار - عدم اطاعت - تقلیل نیروی تولیدی و کار و سایر مشکلات روانی و اجتماعی.

که بتوان آن‌ها را برای رفع احتیاجات سایر محل‌ها تربیت و آماده نمود و کارگزاران از طرفی دیگر اگر در قسمت‌های مختلف بنائی تعداد ۸۳۶۱۹ تن کارگر غیر ماهر داریم نهایتاً فکر تعلیم افراد جدیدی را نمود زیرا از دیدگاه تعداد کارگران این طبقه خود مزید بر علت شده و مشکل را چند برابر کرده است.

پس باید با تنظیم و تهیه برنامه‌های صحیح از طریق آموزش حین انجام کار به این‌ها مهارت لازم را آموخت. شاید بزرگترین عامل عدم اجرای صحیح قانون عرضه و تقاضا در دست نبودن فهرستی از مشاغل مورد نیاز در کارخانجات دولتی و شخصی باشد.

بنابراین اگر احیاناً با در نظر گرفتن احتیاجات و کمبود افرادی تعلیم یابند و ناگهان به بازار کار عرضه شوند استخدام فوری آنان تا اندازه‌ای میسر نیست در حالیکه ممکن است در همان موقع تعداد زیادی مشاغل بدون شاغل موجود باشد.

با در نظر گرفتن مسائل و مشکلات فوق بنظر میرسد که ایجاد مراکز آموزش حرفه‌ای در نقاط مختلف کشور صرفاً بمنظور حل مشکل کارگران زائد و یا بر طرف نمودن کمبود افراد ماهر با اساس و هدف کار مغایرت داشته باشد و با شرایط موجود بهبودی در وضع فعلی حاصل ننماید. زیرا باید در نظر داشت که تنها ساختن و یا ایجاد دستکاهها شامان پیشرفت اقتصادی و حل مسائل اجتماعی نخواهد بود بلکه باید اساس و هدف اصلی را در مد نظر قرار داد و با مطالعه و تحقیقات دقیق راه حل عملی برای رسیدن بان پیدا نمود. همانطور که قبلاً اشاره شد اگر منظور فقط بالا بردن سطح معلومات و مهارت کارگران شاغل باشد البته با تجربیات و اطلاعات و آماری که در دست است بهترین برنامه آموزش از طریق

البته طبق آمار منتشره کمبودی در قسمت‌های مختلف بنائی در تمام کشور وجود دارد ولی اگر این کمبود را از لحاظ کمیت در نظر بگیریم تا سه سال آینده (۱۳۴۲) تقریباً ناچیز است (۱۵۲ تن) ولی اگر از لحاظ کیفیت در نظر بگیریم خواهیم دید که تعداد ۸۳۶۱۹ تن کارگر در قسمت‌های مختلف بنائی و ساختمان وجود دارد که همگی بدون مهارت میباشد.

در حقیقت علت اینکه عدم فوق الذکر مهارتی ندارند نمیتوان ادعا نمود که کمبود وجود دارد زیرا طبق آمار موجود در قسمت‌های مختلف بنائی فقط ۱۵۲ تن در قسمت سنگکاری و آجرچینی و سیمانکاری در سه سال آتی کمبود وجود دارد و در قسمت کارگران ساختمان حتی ۲۵۰ تن زائد وجود دارد (رجوع شود به بررسی منابع و احتیاجات نیروی انسانی در ایران - سازمان برنامه و وزارت کار) بنابراین هر نوع برنامه آموزشی برای کارگران زائد در حرف مختلف باید در وهله اول با در نظر گرفتن احتیاجات و کمبود محلی و در مرحله دوم احتیاجات و کمبود در تمام کشور و با توجه به طرق مختلف استخدام و استفاده از آنان تنظیم و مورد اجرا گذارده شود.

یعنی اصول قانون عرضه و تقاضا بنحوی صحیح بمورد اجرا در آید. چه بسا دیده شده است که بر اثر عدم توجه به قانون عرضه و تقاضا در بزرگسازها و چندان پیش از تعداد مورد لزوم افراد تربیت شده اند در حالیکه در بعضی حرفه‌های دیگر کمبود فاحش وجود دارد. اگر بر حسب تصادف حرفه‌ای نسبت به افراد کارآموزده بی‌نیاز باشد و تعدادی نیز کارگر زائد موجود باشد و در عین حال حرفه‌های دیگر از لحاظ افراد تعلیم دیده در مشیقه باشند باید اختیارات و شیوه عمل طوری باشد

پس از تعیین ارزش کارگران زائد میتوان آنان را از سایر کارگران مورد نیاز مجزا نمود و سپس با تنظیم و اجرای برنامه آموزش متناسب با استعداد و علاقه کارگران مورد نیاز آنان را تعلیم داد و برای کارگران زائد برنامه‌های آموزشی که منطبق با احتیاجات فعلی و آتی محلی و مملکتی باشد تنظیم و تهیه نمود. البته مشروط بر اینکه قبلاً طرق استفاده و استخدام آنان پس از اتمام کارآموزی معین و مسجل شده باشد بنابراین همان طور که قبلاً اشاره شد برنامه آموزشی بتنهائی نخواهد توانست مشکل کارگران زائد را حل نماید.

و اما راجع به اصطلاح «کمبود» متأسفانه در باره معنی این اصطلاح فکری اشتباه شده بدین معنی که چون طبق آمار مکسبه در رشته معینی کمبودی مشهود گردید فوراً اقدام بتنظیم و اجرای برنامه آموزشی میشود بدون اینکه مشکلات و جزئیاتی که در فوق ذکر گردیده است مورد مطالعه دقیق قرار گیرد.

مثلاً طی بررسی و تعیین ارزشی که نویسنده از مرکز حرفه‌ای کرج در یک سال قبل با تطبیق با آمار برنامه‌های آموزشی و منابع و احتیاجات نیروی انسانی که بوسیله سازمان برنامه انجام شده بعمل آورد معلوم شد که عدم ای از کارآموزان پس از اتمام دوره آموزشی در مشاغلی که کوچکترین رابطه ای با آموزش قبلی آنان نداشته است مشغول پس از شش ماه کارآموزی در رشته بنائی و نجاری بعنوان بافنده و سیم کش استخدام شده و چند تن دیگر بعنوان دربان و کارگر ساده بکار گمارده شده بودند و ۳۰ نفر از آنان بدون داشتن شغل از دولت حقوق می گرفتند.

