

آموزش - عامل مؤثر در بالندگی

مهندس محمدرضا عباسی

مقدمه

بسیاری شهروندان جامعه اعم از خردسال و بزرگسال، زن و مرد، شهری و روستایی هر یک به نحوی با شرکتهای تعاونی مختلف سروکار دارند. آنان در تعاونیها به کار مشغولند، عضو و سهامدار هستند و یا از محصولات و خدمات آنها استفاده می‌کنند. به این ترتیب باتوجه به آن که تعاونیها به عنوان یکی از بخشهای عمده اقتصاد کشور در ابعاد گوناگون گسترده زندگی مردم را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ ضروری است از بالندگی لازم برخوردار باشند.

بالندگی هر سازمان و از جمله شرکتهای تعاونی بیش از هر چیز در توسعه نیروی انسانی نهفته است. اینک همه صاحب نظران بر این مقوله توافق اساسی دارند که موفقیت اقتصادی عملاً در گرو دستیابی نیروی انسانی به دانش است. یعنی بین توسعه نیروی انسانی و رشد اقتصادی همبستگی معنی داری وجود دارد.

در زمینه دو عامل مؤثر در بالندگی سازمانها (نیروی انسانی و رشد اقتصادی) گفتنی است که بدون تردید "آموختن" نقش تعیین کننده‌ای دارد. تحقیقات انجام شده در این باره نشان می‌دهند که هیچ یک از کشورهای صنعتی نتوانسته‌اند بدون توسعه منابع انسانی به رشد اقتصادی دست یازند.^۱ یک ویژگی بی‌همتای شرکتهای تعاونی

در شرکتهای تعاونی، صحبت از فرد نیست و در واقع منابع انسانی در نام و نام خانوادگی نیروی انسانی خلاصه نمی‌شود، بلکه برپایه ذات و جوهره مفهوم "تعاون"، نیروی انسانی یک واحد انسانی همسو تلقی می‌شوند. و عملکرد هر یک در عملکرد دسته جمعی آنان هویت پیدا می‌کند. بنابراین به هر میزان که یکایک افراد از رفتار یا مهارت و توانمندیهای بیشتری برخوردار باشند. عملکرد شرکت تعاونی بالقوه‌تر و توسعه یافته‌تر خواهد بود.

معدود تشکیل یافته‌اند، نیز نمی‌تواند مفید باشد.

اهمیت

علی‌رغم گوناگونی فراوان شرکتهای تعاونی (که غالباً مربوط به تنوع اهداف^۲ فعالیتها^۳ و وسعت عمل آنها می‌شود)، این شرکتهای عموماً در دو خصیصه اصلی زیر یکسان و مشابه هستند.

اول: همه شرکتهای تعاونی بر پایه اشتراک مساعی، روحیه تعاونی افراد و مشارکتهای مادی و معنوی گروهی از مردم تشکیل شده‌اند.

دوم: تمامی این شرکتهای دارای سازمان کاری و در واقع یک سیستم نظام یافته می‌باشند.

در جنبه اول، شرکتهای تعاونی سازمانهایی هستند که تعدادی از افراد (همه اعضا و غالب کارکنان) بر پایه علائق و خواسته‌های خویش به فعالیتها و هدفداری که مورد توافق جمله آنان است، دست زده‌اند. اساس کار آن است که همه آنها - در فرایسند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا، نظارت و ... سهیم بوده و مشارکت دارند بنابراین در این گروه‌های صمیمانه آنان در سود و زیان فعالیتها تعاونی شریک خواهند بود.

در جنبه دوم، از آنجا که شرکتهای تعاونی در واقع یک سازمان به حساب می‌آیند، بنابراین از یک سو، دارای ساختار

آن است که اساس تشکیل این تعاونیها، گروهی از افرادی است که نیاز، نگرش، تمایلات و هدفهای مشترک و همساز دارند. بنابراین یکی از بنیادهای اساسی حفظ، تداوم و بالندگی این همسازی، رهبری و حمایت مؤثر نیروی انسانی تعاونیها در بستر رشد و توسعه فردی و گروهی است. بنابراین آموزش کارکنان و اعضای تعاونیها می‌بایست به منزله یک راه کار، برای توسعه و تقویت نگرش و بینش آنان مورد نظر قرار گیرد.

این نوشتار بر آن است که برخی گزینه‌های مؤثر را که باید در آموزش یاران تعاونیها^۴ مدنظر قرار گیرند، پیشنهاد دهد. به کارگیری گزینه‌های مطرح شده، نه تنها برای شرکتهای بزرگ تعاونی بلکه برای تعاونیهای کوچک که حتی فقط از چند نفر

سازمانی، تشکیلات، ضوابط و مقررات، سلسله مراتب سازمانی، عملکرد، نقش‌ها و وظایف، و ... می‌باشند. از سویی دیگر نیز به دلیل آن که تعاونیها به منزله یک سیستم تلقی می‌شوند، هدفمند هستند. در نتیجه همه نیروهای انسانی ذیربط، فعالیتها، سرمایه‌گذاریها، امکانات و تجهیزات و ... (در وضعیتی آرمانی) در جهت نیل به هدف یا اهدافی که از پیش مورد توافق قرار گرفته است، عمل می‌کنند.

در هر سازمان و به ویژه در شرکت‌های تعاونی که اساس آن برخواسته‌ها، علائق، همکاری، تمایلات و گرایشهای همساز و هماهنگ افراد استوار است، نیروی انسانی نقش اساسی دارد. زیرا چنانچه نیروی انسانی به وظایف خویش آگاه باشد و به شیوه‌ای صحیح رهبری و هدایت شود، یقیناً هدف و روحیه تعاونی پایدار می‌گردد. به علاوه منابع فیزیکی اعم از سرمایه، امکانات، تجهیزات و تسهیلات در تسخیر مدیریت نیروی انسانی مزبور در خواهد آمد. این درحالی است که اگر علائق و روحیه همکاری نیروی انسانی بر اثر موانع و مشکلات (که از عدم آگاهی و مهارت ناشی می‌شوند) دگرگون و متزلزل شود، اهداف مقدس تعاونی از جاده حقیقی و واقعی خود خارج شده و به بیراهه خواهد رفت.

در شرکت‌های تعاونی، صحبت از فرد نیست و در واقع منابع انسانی در نام و نام‌خانوادگی نیروی انسانی خلاصه نمی‌شود، بلکه برپایه ذات و جوهره مفهوم تعاون، نیروی انسانی یک واحد انسانی همسو تلقی می‌شوند. و عملکرد هر یک در عملکرد دسته جمعی آنان هویت پیدا می‌کند. بنابراین به هر میزان که یکایک افراد از رفتار یا مهارت و توانمندیهای بیشتری برخوردار باشند. عملکرد شرکت تعاونی بالقوه‌تر و توسعه یافته‌تر خواهد بود.

از آنجا که آموزش راه و وسیله‌ای است

موفقیت اقتصادی عمل‌آدر گرو دست‌یابی

نیروی انسانی به دانش است. یعنی بین

توسعه نیروی انسانی و رشد اقتصادی

همبستگی معنی‌داری وجود دارد.



که زمینه‌های رشد همه جانبه انسان و حرکت تکاملی او را در جنبه‌های مادی و معنوی فراهم می‌کند. بنابراین، آموزش نیروی انسانی یکی از فرایندهای اساسی پیشرفت و توسعه تعاونیها محسوب خواهد شد.

تنوع دوره‌های آموزشی

آموزش نیروی انسانی شرکت‌های تعاونی در زمره آموزشهای غیررسمی (ضمن خدمت و کوتاه مدت) جای می‌گیرد. بدون شک عمده فراگیران آموزشهای مزبور را، بزرگسالان تشکیل می‌دهند و از همین رو اصول مترتب بر آموزش بزرگسالان در این آموزشها نیز ساری و جاری خواهد بود.

در نگاهی کلی انواع دوره‌های آموزشی (باتوجه به اهداف آموزشی آنها) که برای آموزش نیروی انسانی شرکت‌های تعاونی لازم الاجرا می‌باشند، به شرح زیر است:

الف: دوره‌های آموزشی فنی

این دوره‌های آموزشی شامل

دوره‌هایی هستند که روی هم‌رفته بر بهبود دانش و مهارت‌های شغلی نیروی انسانی شرکت‌های تعاونی تأکید می‌ورزند. برخی از مهمترین آنها عبارتند از:

۱- دوره‌های آموزشی مدیریت: هدفهای آموزشی این دوره‌ها در زمینه ارتقای سطح دانش، مهارت و رفتارهای شغلی مدیران (مدیر عامل، اعضای هیئت مدیره، مدیران بخشها، سرپرستان واحدها و ...) در جنبه‌های تولید، خدمات، مدیریت نیروی انسانی، تشکیلات، برنامه‌ریزی، کنترل پروژه و ... است.

۲- دوره‌های آموزشی مدیریت بازرگانی: هدف عمده این دوره‌ها تربیت مدیران و کارکنان خبره و کارآمد تجارت و بازرگانی است. محتوای آموزشی این دوره‌ها در راستای اصلاح و گسترش مؤثر بهره‌وری، فروش، بازاریابی، تبلیغات، تجارت و سایر جنبه‌های اقتصادی مربوط به شرکت‌های تعاونی است.

۳- دوره‌های آموزشی تخصصی: هدفهای آموزشی این دوره‌ها در جنبه‌های تقویت و توسعه دانش و فنون تخصصی و هرگونه مهارت که در بهبود و کارآمد ساختن وظایف شغلی کارکنان مؤثر است تأکید می‌ورزند.

۴- دوره‌های آموزشی عمومی: هدفهای آموزشی این دوره‌ها در ابعاد ایجاد و توسعه رفتار و مهارتهایی است که در پیشرفت شغلی کارکنان و توسعه اهداف (غیرتخصصی) شرکت تعاونی مفید واقع می‌شود. مانند دوره‌های آموزشی که در زمینه کمک‌های اولیه، آتش‌سوزی، ارتباطات سازمانی، اصول تعاون و .. برگزار می‌گردد.

ب: دوره‌های آموزشی غیرفنی

این دوره‌های آموزشی اصولاً بر جنبه‌های گوناگون علائق و نیازهای شخصی کارکنان، پرورش صفات انسانی

وظایف قانونی و سازمانی آنان تأکید می‌ورزند. برخی از دوره‌های آموزشی غیرفنی عبارتند از:

۱- دوره‌های سوادآموزی: این دوره‌ها به منظور تقویت سواد کارکنان یعنی یادگیری مهارت‌های اساسی سواد (خواندن، نوشتن و حساب کردن) از سوی آنان برگزار می‌شوند. گذشته از سودمندی سوادآموزی کارکنان، این دوره‌ها به موجب قانون و نیز به عنوان یک وظیفه انسانی باید از سوی شرکت‌های تعاونی جدی گرفته شود.

۲- دوره‌های آموزشی هنر: مانند دوره‌های خوشنویسی، صنایع دستی، موسیقی، تئاتر، فیلمسازی و ... که برپایه علائق و نیازهای شخصی کارکنان ذینفع و استفاده مطلوب از اوقات فراغت آنان برگزار می‌شوند.

۳- دوره‌های آموزشی دینی: مانند آموزش‌هایی در زمینه احکام و موازین شرعی و عبادات که تربیت دینی کارکنان را هدف قرار می‌دهند.

گزینه‌های اساسی

در چند سال اخیر تقاضا برای آموزش‌های علمی-کاربردی رو به فزونی گذاشته است. زیرا در جهان همیشه متحول کنونی، مشاغل و حرف گوناگون روزبه روز غنی‌تر و پیچیده‌تر می‌شوند. از این رو هر یک از شاغلین حرف مختلف برای آن که در شغل و حرفه خود کارآمد و اثربخش‌تر باشند، ناچارند سطح دانش، مهارت و تجارب خویش را گسترش دهند. از سوی دیگر، توسعه منابع انسانی به عنوان محور توسعه و پیشرفت شناخته شده است. بنابراین برگزاری دوره‌های آموزشی اعم از رسمی و غیررسمی امری اجتناب‌ناپذیر می‌نماید.

آموزش در تعاونیها مشتمل بر آموزش گروه‌های هدف شرکت‌های تعاونی

(کارکنان، اعضاء و علاقمندان) است. در این آموزش‌ها هدف اساسی ایجاد یک محیط مناسب آموزشی برای انتقال و بهبود و گسترش دانش، مهارت و رفتارهای نوینی است که موجب افزایش تولید، بهبود کمی و کیفی خدمات، پرورش نگرش گروه هدف و در نتیجه رشد و توسعه شرکت‌های تعاونی می‌باشد. در این باره می‌توان گفت: دوره‌های آموزشی گوناگون باتوجه به اهداف و محتوای آموزشی آنها به اجرا در می‌آیند. اما تمام آنها را در دو گروه اساسی آموزش‌های اختصاصی و عمومی می‌توان جای داد.

آموزش‌های اختصاصی در واقع مجموعه آموزش‌هایی هستند که در رابطه با بخش دانش، فن، تکنولوژی و مهارت‌های

یک ویژگی بی‌همتای شرکت‌های تعاونی آن است که اساس تشکیل این تعاونیها،

گرد هم آیی افرادی است که نیاز، نگرش، تمایلات و هدفهای مشترک و همساز دارند.

بنابراین یکی از بنیادهای اساسی حفظ، تداوم و بالندگی این همسازي، رهبري و

حمایت موثر نیروی انسانی تعاونیها در بستر رشد و توسعه فردی و گروهی است.

تخصصی عملیات هر تعاونی است. مثلاً دوره‌های آموزشی گوناگونی که برای به بافی‌فرش برگزار می‌شود، در واقع در زمینه دانش و تکنولوژی تولید فرش می‌باشد. این آموزش‌ها یکی از آموزش‌های اختصاصی شرکت‌های تعاونی تولید قالی محسوب می‌گردند. بدیهی است که این آموزش‌های کاربردی تنها برای کارکنانی مفید واقع خواهد شد که به امر تولید فرش مشغول به کار هستند.

دوره‌های آموزش عمومی مجموعه آموزش‌هایی هستند که در رابطه با تقویت و توسعه دانش و مهارت‌های اساسی (اصول برنامه‌ریزی، مدیریت، بودجه، امور اداری و خدمات و ...) به اجرا درمی‌آیند.

اگر با دیدۀ اغماض به این آموزش‌ها بنگریم، متوجه می‌شویم که برای کارکنان تمام سازمانها و از جمله شرکت‌های تعاونی

یکسان می‌باشند. اما نکته مهم و اصولی آن است که در این آموزش‌ها، می‌بایست بر ویژگی‌های بی‌همتای این تعاونیها تأکید اساسی داشته باشند. یعنی به اصطلاح روش شناسی آموزش کارکنان تعاونیها برگزینۀ‌هایی استوار است که باید جداً مدنظر قرار گیرند. ویژگی‌هایی مانند: مشارکت، تعاون، مشورت، ارتباطات و ... که در شرکت‌های تعاونی در حد اعلا رشد یافته هستند.

گرچه کارکنان و اعضاء تعاونیها در نخستین گام دارای روحیۀ تعاونی و مشارکت (و سایر گزینه‌هایی که مطرح خواهد شد) بوده‌اند، اما در کشاکش تغییر و تحول فردی و اجتماعی ممکن است این روحیه در آنان فروکش نماید. از این رو

می‌بایست در دوره‌های آموزشی متفاوت، این حس و نگرش در آنان تقویت شود.

به علاوه همواره یاران جدیدی (کارکنان، اعضاء) به شرکت‌های تعاونی وارد می‌شوند. بنابراین ضروری است در آموزش این افراد نیز موارد اشاره شده، مورد نظر قرار گیرد.

در پایان متذکر می‌شود که ده گزینه اساسی در روش شناسی آموزش‌های کارکنان، اعضاء و علاقمندان تعاونیها به عنوان محور دوره‌های آموزش عمومی شناخته شده‌اند. طیف این گزینه‌ها از دانش و فنون کاربردی تا احساس و نگرشها گسترده است. این ده گزینه عبارتند از:

۱- رهبري: شرکت‌های تعاونی نهادهایی مردمی هستند، بنابراین برای اداره کردن آنها رهبری بیش از مدیریت اهمیت دارد.

علی‌رغم گوناگونی فراوان شرکتهای تعاونی (که غالباً مربوط به تنوع اهداف فعالیتها و وسعت عمل آنها می‌شود)، این شرکتهای عموماً در دو خصیصه اصلی یکسان و مشابه هستند. اول: همه شرکتهای تعاونی بر پایه اشتراک مساعی، روحیه تعاونی افراد و مشارکتهای مادی و معنوی گروهی از مردم تشکیل شده‌اند. دوم: تمامی این شرکتهای دارای سازمان کاری و در واقع یک سیستم نظام یافته می‌باشند.

گزینه اساسی آموزش کارکنان شرکتهای تعاونی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

پانویسها

۱- منبع شماره یک (ص ۶۷-۶۶)

- 2- Cooperatives Friends
- 3- Goals
- 4- Activitis

منابع:

- ۱- هک، ژاک. سرمایه‌گذاری برای آینده انتشارات مدرسه. تهران ۱۳۷۲
- ۲- ابهرام سیمزاده، عیسی. آموزش بزرگسالان انتشارات دانشگاه پیام نور. تهران ۱۳۷۳
- ۳- هرسی، پال و بلانچارد، کنت. مدیریت رفتار سازمانی. مترجم: علی علاقه‌بند. انتشارات امیرکبیر. تهران ۱۳۶۵
- ۴- برجون، پال. آموزش بزرگسالان. مترجم: غ. بهیانیان. انتشارات نگاه ترجمه و نشر کتاب. تهران ۱۳۵۹
- ۵- شهبازی، اسماعیل. توسعه و ترویج روستایی. انتشارات دانشگاه تهران. تهران ۱۳۷۲
- ۶- مشایخ، فریده. فرایند برنامه‌ریزی آموزشی انتشارات مدرسه، تهران ۱۳۷۳

علائق مشترک دارند. بنابراین ارتباطات آنان در مقابل عوامل خارجی می‌بایست قوام‌یافته‌تر باشند تا پایداری آنها و تعاونی محفوظ بماند.

۱۰- حلال مسأله: در تمامی

تصمیم‌گیریهای هر تعاونی همه افراد شرکت دارند. پس باید از روشهای شناخت مسأله فرایند حل آنها و تصمیم‌گیری اصولی و واقعی باشد.

باتوجه به موارد یاد شده برای موفقیت هر شرکت تعاونی باید تمامی اعضاء و کارکنان آن در زمینه گزینه‌های فوق آشنایی کامل داشته باشند تا از عهده تداوم همکاری صمیمانه با تعاونی برآیند. البته این آموزشها در بیشتر موارد تا سطح آگاهی کامل ضروری است. در ذیل ده

۲- برنامه‌ریزی: برنامه‌ریزی در تعاونیها برپایه مشارکت همه افراد است. پس باید کارکنان و اعضاء با اصول برنامه‌ریزی مشارکتی آشنا باشند.

۳- مدیریت مالی: تعاونیها واحدهایی مستقل هستند. یعنی نظام مالی آنها از نظام بودجه دولتی جدا می‌باشد پس باید تمام کارکنان و اعضاء با اصول مالی و حسابرسی و حسابدگی آشنا باشند.

۴- رفتار سازمانی: در تعاونیها هر فرد وظیفه مشخصی دارد. برای تداوم وحدت و انسجام تعاونی باید هر یک از کارکنان با وظیفه آشنایی کامل داشته باشد.

۵- شور و مشورت: اساس تعاونیها بر مشورت است. از این رو کارکنان و اعضاء تعاونیها باید با اصول آن آشنا باشند.

۶- مشارکت: تعاونیها بر پایه مشارکت معنوی و مادی افراد ایجاد می‌شوند. بنابراین باید اصول علمی موفقیت در عملیات مشارکت به آنها آموزش داده شود.

۷- دانش فنی: توسعه دانش فنی کارکنان شرط پیشرفت تعاونی است و موفقیت تعاونی در زمینه جلب مشارک مادی اعضاء و علاقمندان در گرو این مسأله است.

۸- نوآوری و ابتکار: شرکتهای تعاونی برای گسترش و توسعه نیاز به نوآوری و ابتکار دارند و گرنه ضمن آن که توسعه شرکت با مشکل مواجه می‌شود، اعضاء آن ممکن است از تداوم بکنواختی خسته و شرکت را ترک کنند.

۹- ارتباطات: هر شرکت تعاونی متشکل از افرادی است که نیاز، خواست و

