

# آموزش و نقش آن در بهره‌وری تعاونی‌ها

رضا محمودی درخش - محمدرضا غلامی



رشد هر سازمانی از جمله شرکتهای تعاونی بیش از هر چیز در توسعه نیروی انسانی نهفته است اینک همه صاحب‌نظران بر این مقوله توافق دارند که موفقیت اقتصادی عملاً در گرو دستیابی نیروی انسانی به دانش است. به طور کلی بین توسعه نیروی انسانی و رشد اقتصادی همبستگی معنی‌داری وجود دارد. در زمینه دو عامل موثر در بالندگی تعاونیها (نیروی انسانی و رشد اقتصادی) گفتنی است که بدون تردید آموختن نقش تعیین‌کننده‌ای دارد. تحقیقات انجام شده در این باره نشان می‌دهد که هیچ‌یک از کشورهای

صنعتی نتوانسته‌اند بدون توسعه منابع انسانی به بهره‌وری و رشد اقتصادی دست یابند. با توجه به اینکه شرکتهای تعاونی دارای گرایشهای مختلف (صنعت، معدن، تأمین نیاز تولیدکنندگان و...) بوده و فعالیتها و اهداف متعددی را در بردارند عموماً دارای مشتری‌کافی می‌باشند و همین خصایص است که علی‌رغم تنوع فعالیت و هدف آنان را یکی می‌نماید. در این حالت همه اعضا در فرایند تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا نظارت و... بر اساس شعار هر نفر فقط یک رأی سهمیم بوده و مشارکت دارند.

آگاهی از این امر که چگونه می‌توان از طریق آموزش از نیروی دسته‌جمعی موجود در تعاونی به منظور پیشبرد اهداف شرکت بهره‌گیری کرد و چطور نیروهای یک گروه کوچک یا بزرگ را برای رسیدن به هدف یا هدفهای مشترک به کار گرفت. روشن است که این امر احتیاج به آگاهی دارد و هر نوع آگاهی و مهارت از راه آموزش حاصل می‌شود.

(۳) ایجاد الگوهای همکاری و مانوس شدن به کارهای گروهی و خوگرفتن با دیگران

## اهداف آموزش در تعاونیها

بی‌تردید آموزش دارای اهداف متعدد می‌باشد که مهمترین آنها در شرکتهای تعاونی عبارتند از:

(۱) آگاهی هر بیشتر جوامع تعاونی به اهمیت تعاون:

منظور این است که اعضا هر شرکت تعاونی بدانند چه کار پراهمیتی را شروع کرده‌اند و از این راه چگونه می‌توانند نیازهای خود را رفع نمایند.

(۲) برنامه‌ریزی و اجرای امور به‌وسیله تعامل اعضا تعاونی:

آموزش فرآیندی است که به منظور افزایش مهارت‌ها و تطبیق رفتار با شرایط و نیازهای افراد در سازمان انجام می‌گیرد و هدف از آن افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد ثبات و انعطاف‌پذیری در ساختار، تقویت روحیه و رضایتمندی شغلی در کارکنان، کاهش در نظارت و تسهیل فرایند مدیریت، تقلیل حوادث و ضایعات و کاهش هزینه‌های متفرقه، ایجاد اعتماد در اعضا جهت پذیرش نقشها و اختیارات و مسؤولیت، آگاهی از اهداف و ایجاد انگیزه جهت دستیابی به آن می‌باشد.

سال جامع علوم انسانی

۴) ایجاد دلبستگی و مالکیت در تمام اعضا شرکت؛ به وسیله تقویت حس مشارکت و مالکیت در اعضا تعاونی تشکل را بیگانه فرض نخواهد کرد بلکه مؤسسه‌ای خواهند داشت متعلق به خودشان که باعث پیشرفت آنان خواهد شد.

۵) هدفی دیگر که برای آموزش تعاونی می‌توان برشمرد آن است که اعضا و مؤسسه تعاون خود را عضو یک شرکت کوچک نمی‌دانند بلکه خویش‌ن را متعلق به نهضتی می‌دانند که اهداف اجتماعی آن مقدم بر جنبه اقتصادی و سودجویی است. نهضتی که متکی بر عقاید و اصول انسانی بنا شده است.

### سطوح آموزش در تعاونیها

#### آموزش در سطح جامعه

افراد جامعه از کودک، کشاورز، پزشک، کارگر تا کارفرما در انجام رفتارهای اجتماعی و اقتصادی به فرهنگ جامعه و گروه خود وابسته هستند و حسب توانایی، تمایل، اطلاع، مقاصد خود و نیازمندیهایشان را از طریق متداول جامعه تأمین می‌کنند. از آنجا که معنا و مفهومی که در بخش تعاون مطرح است شیوه‌ای بدیع به حساب می‌آید لذا همین امر نیز نیاز به آموزش دارد، آموزش برای هر گروه معنی و مفهوم متناسب با شرایط آنها را دارد. آموزش تعاون در سطح جامعه می‌تواند با استفاده از تبلیغ فراگیر شود، به عبارتی جهت ترویج تعاون در سطح جامعه می‌توان از تبلیغات استفاده مفید نمود و افکار عمومی را با اهداف تعاون آشنا کرد.

#### آموزش در سطح اعضا تعاونی:

آموزش اعضا تعاونیها به دو شکل صورت می‌گیرد.

**الف:** آموزش اعضایی که به صورت داوطلبانه به تعاونی پیوسته‌اند بلکه ضرورت‌های اقتصادی یا اجتماعی آنها را به تعاونی کشانده است. این عده نیاز به آموزش تعاونی عمومی دارند:

**ب:** آموزش اعضایی که با تصمیم‌گیری قبلی و به‌طور ارادی به تعاونی پیوسته‌اند. این

گروه اهمیت همکاری و تعاون را درک کرده و فرض بر این است که کارکردهای کلی بخش تعاون را می‌شناسند این گروه نیاز به آموزش‌های تخصصی در زمینه مسؤلیتها، وظایف و حقوق خود و سایرین در کار تعاونی دارند.

#### آموزش در سطح کارکنان

آموزش کارکنان، اعم از اینکه عضو تعاونی باشند یا نه، در هر بنگاه اقتصادی تعاونی ضروری است، زیرا آگاهی بر شیوه‌ها و تکنیک‌های مختلف لازم و اجتناب‌ناپذیر است. به عبارت دیگر علاوه بر اینکه تعاونی نیاز به استخدام متخصص در زمینه فعالیت خود را دارد هیچگاه بی‌نیاز از آموزش کارکنان جهت همگامی با پیشرفت جهانی نیست.

#### بهره‌وری و آموزش

امروزه بهره‌وری فراتر از یک معیار به عنوان یک فرهنگ و نگرش در کار و زندگی مطرح است و بهبود و ارتقاء آن منشاء توسعه در ابعاد مختلف اجتماعی خواهد شد. بهره‌وری نگرش واقعگرایانه و هوشمندانه به زندگی است. به طور کلی بهره‌وری دارای سه مقوله مهم شامل کارآئی، ثمربخشی و بکارگیری مدام عوامل تولید می‌گردد.

#### انسان و بهره‌وری

یکی از خصایل انسانی، لذت‌بی‌انتهایی است که وی از حاصل کار خود به دست می‌آورد و این امر در جهت ارضای تمایلات فردی و شخصی نقش پراهمیتی را ایفا می‌نماید. برای به دست آوردن حاصل خوب و مطلوب، نیاز بدان است که تسلط کامل بر محیط کار فراهم باشد و این امر نیازمند آموزش لازم و کافی در کارهای سازمانی می‌باشد تا فرد بتواند با تغییرات همگام و همراه گردد و آگاهانه در جهت دستیابی به اهداف گام بردارد. این امر وی را ترغیب می‌نماید که تلاش بیشتری معمول داشته و کار مفیدتری را ارائه نماید. پس آموزش برای ایجاد انگیزه و کیفیت و کمیت کار نقش بسزایی ایفا می‌نماید. آموزش پل ارتباطی قوی بین ندانسته‌ها و

نیازمندیهای فردی و اجتماعی می‌باشد که با ایجاد روابط و مناسبات غنی و آگاهی لازم از عوامل محیطی و پیرامونی در راستای تأمین منافع اجتماعی گام‌های لازم را برمی‌دارد؛ چرا که انسان آگاه هدفمند و مسلط بر روند ساز و کارهای سازمان به سوی آرمانهای متعالی خود به حرکت درمی‌آید و تلاش می‌ورزد که مطابق امیال و آرزوهای خود به سوی آینده‌ای مطمئن و مطلوب حرکت کند. انسان به دلیل درک واقعیتها، سعی می‌کند با شناخت ماهیت پدیده‌ها و نفوذ به درون عوامل کار، تأثیرات لازم را بگذارد و از آموزش‌های ارائه شده جهت بالا بردن بهره‌وری و ارضای تمایلات فردی و نیازمندیهای جامعه گام‌های مفید و ارزشمندی را بردارد.

#### استفاده از آموزش به منظور

#### بهبود بهره‌وری در تعاونیها

آموزش، انسان منفعل و بی‌تفاوت را به سوی روشهای فعال و سازنده سوق می‌دهد و تا آنجا که نهایت بهره‌وری را داشته باشد و با به‌کارگیری فنون و روش‌شناسی و فن‌شناسی بازدهی و بهره‌وری کار را افزایش داده و فراغتهای لازم را برای بدعتها و نوآندیشی در اختیار فرد و جامعه قرار می‌دهد.

عرف و آداب سنتی در برابر نیازمندیهای زمان مقاومت می‌ورزد و در کلاسه‌بندی و شکل‌گیری فرهنگ نوین و مورد نیاز روز چالش ایجاد می‌کند؛ چرا که موجب رکود فکری و تحجر سازمانی شده و سازمان را از پویایی باز می‌دارد و عملکرد افراد بر اساس عادات صورت می‌پذیرد که در تجارب و پیشرفت بشری تأثیری نمی‌گذارد یا از آن می‌گریزد و یا آن را در جهت ارضای تمایلات فردی و شخصی خود به کار می‌برد.

فقر آموزشی؛ فقر علمی و استفاده نامطلوب از دستاوردهای تکنیکی و فنی را به همراه دارد و جامعه و سازمان در صورت عدم دستیابی به تکنولوژی مورد نیاز زمان از طریق عوامل درون‌زای خود، زیستی تابعی را آغاز نموده و محدوده حرکتی اش بسیار اندک و بی‌ثمر می‌باشد. تقید به عوامل پیرامونی

برای رفع حواجج مادی و معنوی، وی را از اصلاتها دور ساخته و با بی‌هویتی ناشی از تأثیر عوامل فرهنگی وارداتی به جای مقید شدن به دیگر افراد جامعه، به عوامل بیرونی مقید شده و برای مقابله با مشکلات از آن مدد می‌جوید و این امر موجب می‌گردد که نتواند نقش واقعی خود را در اعتلای فرد و سازمان ایفاء کند.

فقر آموزش، فرد را در برابر پیشرفت علم و کشف حقایق ناتوان ساخته، وی را بیشتر به سوی استفاده از دستورالعمل‌های گذشته سوق می‌دهد، چرا که منافع مادی و معنوی خود را در حفظ نظم ایده‌آلی که برایش بیشترین مطلوبیت را دارا است، می‌بیند، نظمی که حامی منافع فردی و شخصی اوست و مانع از بهره‌وری مفید او می‌گردد نظمی که آرزوهای خود را در آن می‌بیند. در نتیجه از هر گونه آزاداندیشی و انتقاد سازنده می‌گریزد. این ترس و واهمه اجتماعی ناشی از ندانستن، وی را از اظهار نظر راحت و آزاد پیرامون محیط زندگی‌اش باز داشته و سکوت و بی‌تفاوتی را بر محیط کار مستولی می‌گرداند؛ چرا که برای اظهار نظر راحت و آزاد پیرامون هر مطلبی، ابتدا بایستی بر ترس مادرزادی که در وجود افراد ریشه دوانده غلبه کرد تا بتوان از طریق آن روش‌های مناسب برای بهبود و کیفیت کاری را یافت و بدین ترتیب استفاده از منابع مادی و انسانی میسر گردد.

این امر در صورتی امکان‌پذیر می‌گردد که انسان با آموزش بتواند در جهت تقویت قدرت تحلیل‌کننده سیستم ارگانیک خود برآید تا با شکل‌پذیری فرهنگ غنی و اصیل، نقش واقعی خود را در زندگی اجتماعی ایفاء کند، اعمال و رفتارش متناسب با شرایط زمان باشد و به زندگی منطقی و عقلانی تکیه نماید.

آموزش، لزوم همکاری بین افراد را آشکار نموده و موجب می‌گردد که آنها در تعاونیها روابط کاری و روابط اجتماعی یکدیگر را مورد ملاحظه قرار داده و از یکدیگر پشتیبانی و یا موجب همدلی می‌گردد لذا در این حالت می‌تواند بهره‌وری افزایش یابد. تکثر رشته‌های متنوع تولیدی با پیچیده شدن روزافزون فنون

و روش‌های تولید و توزیع نیازمند آن است که افراد در تعاونیها امکان دستیابی به موقع و مکفی امکانات آموزشی را برای فراگیری تکنیک‌های نوین استفاده از تکنولوژی داشته باشند. مدیریت کارآمد و اثربخش بایستی با درکی واقع‌بینانه از عملکرد عوامل محیطی و پیرامونی، تدابیری را برای تغییر سازمانی و نظم‌نویس، افکار خوب و مستعد را برای تفکر عقلایی و ایجاد محیطی خلاق و پویا برگزیند. او بایستی آموزش را سرلوحه کار خویش قرار دهد و آن را نقطه شروعی برای تغییر اساسی در سازمان خود بداند.

آموزش در خدمت نیازهای افراد قرار گرفته و میدان اختیارات وسیعتری را در مورد نوع کار و زندگی در برابر منابع انسانی قرار می‌دهد. افراد آموزش‌دیده نوع کاری را که انجام می‌دهند دوست‌تر داشته و از امنیت شغلی و موقعیت اجتماعی با ثبات‌تری برخوردار می‌شوند.

این امر موجب فراگیری مهارت‌های شغلی لازم برای کار در ساختار جدید تولید گردیده و فرد را برای قبول مسؤلیت‌ها و تطابق با سطح شغلی جدید آماده می‌گرداند که خود در بازدهی و افزایش بهره‌وری کار نقش اساسی و مهمی را ایفاء می‌نماید.

آموزش عامل مهمی است که ساختارهای شکل‌یافته را کارا تر و منابع انسانی را به تولیدکنندگان بهتر و از لحاظ بازدهی کار در مراتب بالاتری قرار می‌دهد؛ چرا که عامل اساسی نوآوری و خلاقیت و ابتکار و موجد افکار و عقایدی است که در بروز استعداد های فردی و جمعی نقش اساسی را بازی می‌نماید.

ضعف آموزشی، وفاق عوامل سازمانی را به تفرق و خودمحوری مبدل ساخته و موجب تضعیف مدیریت بر عملکرد و استفاده مطلوب از امکانات موجود می‌گردد. چرا که مدیریت برای موفقیت نیازمند آگاهی و درک بسیار عمیق از عملکردها و نقاط قوت و ضعف عوامل محیطی و پیرامونی خود می‌باشند تا بتواند با حرکتی سازمان‌یافته و با برنامه، وحدت رویه و یکپارچگی سازمان را تحقق

بخشد و بهره‌وری کافی از کار را فراهم سازد.

کار خلاق و پویا زمانی امکان‌پذیر است که انسان با آن احساس شادی نماید، فایده و ضرورتش را درک کند و کار برای او به مثابه جلوه‌گاه عملکرد شخصیت و استعداد درآید. این امر زمانی امکان‌پذیر است که انسان پیاموزد که کار در رشد سجایای انسانی وی نقش بارزی دارد.

با آموزش، نه تنها انسان آمادگی لازم را برای بهتر و مفیدتر کار کردن می‌آموزد، بلکه صمیمیت یعنی رابطه صحیح وی با سایر افراد افزایش می‌یابد. آموزش بازتاب تأثیرات عوامل محیطی و پیرامونی بر انسان است که تعادل وی را با عوامل محیطی برقرار می‌سازد. چون محیط درونی و بیرونی سازمان بینهایت متنوع و پیوسته در حال تغییر می‌باشد، آموزش بایستی همواره برای تعادل فرد با محیط و نیازمندیهای روز سازمان در دستور کار آن قرار گیرد. زیرا، در چنین صورتی فرد با فراگیری تازه‌های علم و فن چیزهای ضروری را از محیط گرفته و از عوامل مضر پرهیز می‌نماید.

با آموزش و القای مثبت که بر اثر تأثیرات محیطی که به‌طور تدریجی با آنی حاصل می‌شود، تعداد زیادی از پدیده‌های ظاهراً مجزا و نامربوط با هم، درک و تفسیر می‌گردند و قدرت تحلیل پدیده‌های بینهایت پیچیده درونی و بیرونی در انسان شکل می‌گیرند که عملکرد سازمان را به عناصر ریز و بیشمار تجزیه و تحلیل می‌نمایند و بدین گونه وی قادر می‌گردد متنوع‌ترین و دقیق‌ترین وظایف سازمانی را با موفقیت به انجام برساند.

آموزش؛ توجه دقیق بر کار و ابزار را افزایش می‌دهد، چرا که توجه، ناشی از روند ارگانیک موجود زنده برای تطابق و توازن با محیط خارجی است که به یاری آن انسان جهت‌گزینش عوامل سودمند و زیان‌آور محیط مجهز می‌شود و جهت‌معینی را برمی‌گزیند تا اثرات مفید و لازم بر عوامل محیطی خود به جای گذارد و از آن برای رفع نیازهای خود بهره کافی ببرد.

آموزش، روابط انسانی موجود در سازمان را از شخصیت ویژه بر خوردار ساخته و به دلیل اینکه این مجموعه دارای منافع مشترک هستند، از روابطی قابل فهم و منطقی نسبت به یکدیگر و دیگر هموعان بر خوردار می گردند. این امر شیوه های انسانی را در ساز و کارهای سازمانی اشاعه می بخشد و در تحکیم مناسبات سالم درون سازمانی نقش اساسی را ایفا می کند که منجر به افزایش بهره وری می گردد.

### بهره وری و آموزش

بدین ترتیب بین آموزش و بهره وری پیوند عمیقی وجود دارد. در کلیه تعاریفی که از آموزش می شود و نهایتاً رسالتی که آموزش در قبال افراد جامعه به عهده دارد، همانا افزایش سطح آگاهی های عمومی و تخصصی فرد و در نتیجه بکارگیری آنها در جهت پیشبرد اهداف فردی و اجتماعی در زندگی روزمره ملت هاست، بدیهی است که هر چه آموزش بعد تخصصی تر داشته باشد رابطه نزدیکتری با بهره وری دارد.

هنگامی ساختار نیازهای نیروی انسانی کشور و ساختار آموزشی نیروی انسانی برای کار می تواند در گسترش کشور به طور بهینه مفید واقع شوند و به افزایش بهره وری کمک کنند که برنامه ریزی این دو باهم، هماهنگ مرتبط و متعادل باشد.

به علاوه ساختار آموزش با توسعه جامعه به عنوان یک کل رابطه نزدیک دارد.

در سالهای آینده رشد علمی و فن آوری عامل قطعی در رشد اجتماعی - اقتصادی با حداکثر بهره وری ممکن محسوب خواهد شد. این ارتباط به ویژه در طرح و اجرای برنامه های توسعه ملی کشورها به نحو بارزتری به چشم می خورد زیرا این برنامه ها کلیه ابعاد اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه براساس برنامه ریزی علمی متحول می گردد.

### نتیجه گیری

سیستم آموزشی؛ بهره وری نیروی کار

جامعه را افزایش می دهد، البته این امر هنگامی واقعیت پیدا می کند که برنامه آموزش و اشتغال هماهنگ بوده و افزایش سطح اشتغال و آموزش و مدارک تحصیلی و توانمندی به طور کامل استفاده گردد. اگر سطح آموزشی از نظر کمی و کیفی پایین تر از نیاز مشاغل باشد، نتایج زیر حاصل می گردد:

۱- استفاده ناکافی از تکنولوژی  
۲- کاربرد نامناسب و فرسودگی زود هنگام

۳- طی نمودن دوره های بیش از حد طولانی برای تطابق با سطح فن آوری

۴- کاهش قدرت تحرک در افراد شاغل از طرف دیگر چنانچه سطح آموزش بیش از میزان نیاز مشاغل باشد موجب عوارضی چون زیان اقتصادی سر خوردگی و رشد نیافتگی می گردد.

به طور کلی می توان نقش آموزش در بهره وری تعاونیها را در زمینه های زیر مورد توجه قرار داد:

### جنبه اجتماعی

دید افراد نسبت به انواع آموزش با انواع مشاغل ارتباط نزدیک دارد مشاغلی که نیازمند آموزش بیشتر و شرایط پذیرش مشکل تری هستند نسبت به مشاغل دیگر از اعتبار افزون تری برخوردارند.

در عین حال افراد آموزش دیده به خدمات کمتری نیاز دارند.

لذا در بکارگیری نیروی انسانی در تعاونیها صرفه جویی خواهد شد و به بهره وری بیشتر منابع ملی منجر خواهد گشت.

### جنبه اقتصادی

در کل اقتصادیک کشور آموزش، بهره وری و اشتغال ارتباط نزدیکی با یکدیگر دارند. هر قدر برنامه ریزی اقتصادی کشوری منظم تر باشد رشد توسعه قسمت های مختلف آن روشن تر می باشد نیروی انسانی و شرایطی که این نیرو باید واجد آن باشد آشکار تر خواهد بود، از آنجا که آموزش و پرورش باید (علاوه بر

وظایف دیگر) پرورش و عرضه چنین نیرویی را فراهم آورد، برنامه ریز درسی باید هماهنگی بیشتر را با نیازهای کشور داشته که طبعاً پیامد آن بهره وری افزون تری خواهد بود.

بدون شک تعاون یکی از مشخصه های زندگی اقتصادی و اجتماعی ما انسانهاست و به طور فطری در نهاد هر آدمی تعبیه گردیده است. انسان تنها یعنی انسان بدون اندیشه، انسان بدون آرمان و منزوی که یکی از مؤلفه های ظلم بر خویشتن است. پس براساس همین فطری بودن و اجتماعی بودن و نهایتاً کمال طلبی، انسان را به سمت تفاهم و همفکری و بهره وری تعاون می کشاند و قرآن مجید و احادیث معصومین بارها سیمای تعاون و همفکری و مشورت را ترسیم نموده است.

در دنیای امروز قلمرو معنی تعاون گسترش یافته و وارد حوزه اقتصادی شده است و بیش از ۲۰۰ سال از این مطلب می گذرد. لغت تعاون که معادل فارسی آن همکاری، یکدیگر را یاری دادن، همدستی و مشارکت را به صورت اقدام جمعی می رساند هدفی است برای بهره وری بیشتر جهت مساعدت و بهبود وضع زندگی مردم جامعه.

### منابع

- ۱- آموزش و تربیت اعضا تعاونیها - مجله تعاون شماره ۵۰
- ۲- آموزش و ترویج افکار تعاون برای طبقات مختلف مردم - سازمان تعاون روستایی - نشریه شماره ۴۷
- ۳- اقتداری، علیمحمد - سازمان و مدیریت و رفتار سازمانی - موسوی - هیجدهم ۱۳۶۶
- ۴- سیف، علی اکبر - روانشناسی یادگیری و آموزش - آبان ۱۳۷۶
- ۵- نقش تعاون در توسعه اجتماعی و اقتصادی، سازمان مرکزی تعاون کشوری ۱۳۶۸
- ۶- وزارت تعاون، معاونت امور تعاونیها در سنوات (۷۴- ۱۳۷۱)
- ۷- قانون تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران