

## حرکتی پرشتاب در راستای توسعه منابع انسانی

گلنار شجاعی<sup>۱</sup>

چکیده

هدف این مقاله، بررسی اثرات اجرای آموزش حین کار یا کارآموزی دانش آموختگان در توسعه نیروی انسانی است. مقاله با ارائه اختصاری نظریه‌ی برخی از صاحب‌نظران در ارتباط با آموزش حرفه‌ای آغاز می‌گردد. سپس جنبه‌هایی از رابطه‌ی صنعت و دانشگاه در ایران را مطرح می‌کند و در پایان، به ذکر نتیجه‌گیری و پیشنهادهای جهت پرکردن شکاف بین آموزش و صنعت می‌پردازد.

تمامی کشورهای جهان، با توجه به روش‌های نهادی برای ایجاد مهارت‌های شغلی که لازمه‌ی حرکت جامعه است، وجوه مشترکی دارند که عبارتند از: نظام آموزش رسمی، آموزش‌های حرفه‌ای و آموزش‌های حین کار یا آموزش‌های داخلی که به وسیله‌ی سازمان‌ها، مؤسسات و شرکت‌ها به کارآموزان یا کارکنانشان ارائه می‌شود.

پروفسور شانچیرو اومتانی (Shunichiro umetani)، استاد دانشگاه گاکوگی توکیو، در سمینار سازمان بهره‌وری آسیا (Apo) راجع به توسعه‌ی نیروی انسانی عنوان کرده است: «کارآترین و انعطاف‌پذیرترین ابزار توسعه‌ی مهارت‌ها برای مدیران و جامعه، آموزش حین خدمت در داخل سازمان است؛ زیرا بیشترین آموزش‌ها در حین کار صورت می‌گیرد. این مسأله در توسعه‌ی مهارت‌های عملی، دستی یا حرفه‌ای بسیار مهم است. علاوه بر آن، با آموزش حین کار فراگیری تخصص‌های شغلی مانند کنترل کیفیت، کنترل موجودی و هزینه، برنامه‌ریزی تولید و هماهنگی میان بخش‌های مختلف در محیط به طور مؤثرتری صورت می‌گیرد».

آموزش عملی دانش‌آموختگان، مستلزم سرمایه‌گذاری روی کارآموزان است. اما آموزش عالی با هماهنگی مدیران سازمان‌ها و مؤسسات و برای اطمینان از معقول بودن نرخ برگشت سرمایه، به ناچار باید نرخ ترک کار از سازمان مورد نظر را پس از آموزش، در پائینترین سطح ممکن نگه دارند. که این

مهم را می‌توان با تبدیل سازمان به محیطی جذاب و گیرا برای کارکنان کنترل کرد.

مقدمه

مسأله‌ای که امروزه در ارتباط با نیروی انسانی قابل توجه است، جمعیت با کیفیت یا به عبارتی، توسعه‌ی نیروی انسانی است که می‌تواند به عنوان اساسی‌ترین شاخص توسعه یافتگی تلقی شود؛ زیرا استفاده‌ی بهینه از سایر نهادهای تولید نیز در گرو وجود منابع انسانی کیفی است.

در واقع، تلقی مدیران از ابداع و نوآوری به عنوان محرکه رشد و توسعه، نشانگر اهمیت و جایگاه نیروی انسانی متفکر و سازنده است. برخی از تحلیل‌گران امور توسعه، جهش ژاپن را ناشی از توسعه‌ی نیروی انسانی در این کشور می‌دانند و معتقدند که توان حیرت‌آور آنان در انعطاف فکر و پذیرش نوآوری، متأثر از توسعه‌ی منابع انسانی است.

سیمون کوزنتس (kuznets) در بررسی‌های خود به این نکته اشاره می‌کند که توسعه‌ی اقتصادی بلندمدت در جوامع گوناگون میسر نمی‌شود، مگر آنکه مفهوم سرمایه و تشکیل سرمایه چنان وسیع و جامع تلقی گردد که سرمایه‌گذاری در بهداشت و آموزش و پرورش را نیز در برگیرد. کوزنتس در اهمیت سرمایه انسانی می‌گوید: «سرمایه اصلی هر کشور صنعتی پیشرفته، ابزارها و ادوات صنعتی آن نیست، بلکه عبارت از اندوخته دانش‌های به دست آمده از آموزش‌ها و آزمایش‌های متنوع، اکتشافات زاینده علوم تجربی و نیز ظرفیت و کارآموزی افراد آن کشور برای کاربرد این دانش‌ها است».

آموزش عالی، مهارت‌های حرفه‌ای و نیاز جوامع

آموزش عالی با تربیت نیروی انسانی متخصص برای تأمین نیازهای جامعه و خدمت به آن، نقش مهمی را ایفا می‌کند. در این راستا باید به این نکته اشاره کرد که دانشگاه‌ها هنگامی

<sup>۱</sup> عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد

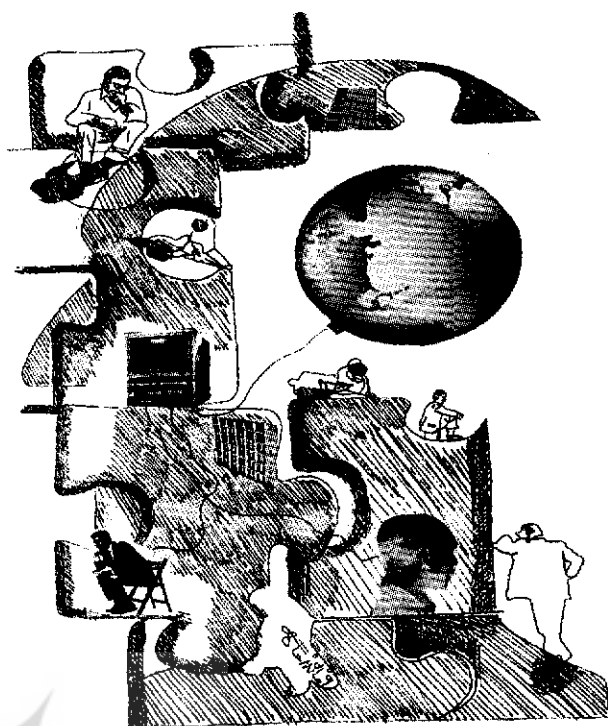
آموزشگاه‌ها تلاش می‌کنند تا بتوانند شکاف میان آموزش و صنعت را پوشانده و این خلاء را پر کنند.

در سال ۱۹۹۸ کنفرانسی تحت عنوان آموزش عالی در قرن آینده با شرکت چهار هزار نفر از ۱۸۲ کشور عضو، توسط یونسکو در پاریس برگزار شد. دستاورد این کنفرانس، بیانیه‌ای هفده ماده‌ای بود که به تعریف وظایف و عملکرد آموزش عالی با تأکید بر نقش آموزش مداوم و مبتنی بر ارزش‌ها می‌پرداخت. در بند (ج) ماده (۷) این بیانیه آمده است: «مؤسسات آموزشی عالی به عنوان منبع دائمی آموزش عالی و چرخه حرفه‌ای، می‌بایست تحولات بخش‌های علمی، فن‌آوری، اقتصادی و کاری را به طور منظم مدنظر داشته باشند. برای پاسخگویی به نیازها، می‌بایست نظام‌های آموزش عالی و جهان کار، فرایندهای یادگیری را که در برگیرنده نظریه و آموزش در حین خدمت برنامه‌های مرحله‌ای، برنامه‌های تحولات و همچنین فراگیری‌های بعدی هستند، به طور مشترک، تدوین و متحول سازند. همچنین، در چارچوب و ذیلیه آینده‌نگری، مؤسسات آموزش عالی می‌توانند در ایجاد اشتغال، بدون آنکه این مسأله تنها هدف آنها باشد، مشارکت کنند».

وارد کردن آموزش حرفه‌ای به برنامه‌های دانشگاهی و ترکیب آن با آموزش نظری و روشنفکرانه، بر مبنای از بین بردن دوگانگی و جدایی میان ذهن و جسم، نظریه و عمل، و ماده و تصور از همدیگر است و این، درست نقطه مقابل فلسفه منسوخ جوامعی است که در آن، کسب مهارت حرفه‌ای، تنها مسئولیت فرد اجتماعی در نظر گرفته می‌شد. از سوی دیگر، پاسخی حتمی و ضروری برای افرادی محسوب می‌شود که تنها به علوم نظری توجه داشتند و معتقد بودند که میان علوم نظری و عمل، جدایی هست و آموزش عالی، باید هدف‌های حرفه‌ای را دنبال کند. آنان فراموش کرده‌اند که آموزش و پرورش خود آنان در سطح پیشرفته و دانشگاهی، در نهایت، نوعی آموزش تخصصی یا حرفه‌ای است. وایت هد (Alfred north white head) عقیده دارد که دستیابی به حقایق و شناخت واقعیت، تنها در کلاس درس صورت نمی‌گیرد، بلکه از طریق تنظیم برنامه‌های به دقت طراحی شده و اجرای آن به وسیله دانشجوی و سرپرست حرفه‌ای او، می‌توان برای بهبود زندگی و اعتلای فرهنگ یک کشور اقدام کرد.

#### صنعت و دانشگاه در ایران

گرچه الگوهای آموزش عالی ایران در رشته‌های علوم، مهندسی و سایر رشته‌ها از پیشرفته‌ترین کشورهای صنعتی دنیا



می‌توانند به جامعه خدمت کنند که بتوانند با پیشرفت‌های دانش و فن‌آوری همگام باشند. برای کشورهای در حال توسعه، استفاده از دانش و فن‌آوری در نتیجه ایجاد تغییرات عمیق در نظام اجتماعی و اقتصادی، تنها در صورت تربیت نیروی انسانی لازم میسر است. متأسفانه، سیاست‌ها و خط مشی آموزشی دانشگاه‌ها در کشورهای جهان سوم، نه تنها با تأمین نیروی انسانی پیش‌بینی شده مورد نیاز برای آینده متناسب نیست، بلکه اصولاً درباره نیروی انسانی مورد نیاز بخش صنایع و سایر بخش‌های تولیدی و خدماتی، پیش‌بینی مناسبی نیز انجام نمی‌گیرد.

در اقتصاد جهانی، امتیاز و برتری رقابتی ملت‌ها به ذخیره منابع مادی آنان بستگی ندارد، بلکه به گونه‌ای فزاینده به کیفیت نیروی کار پیوند خورده است. بسیاری از شرکت‌های بزرگ، سالیان سال در این جهان بی‌مرز تلاش نموده‌اند؛ آنان کارهای دستی را به کشورهای می‌برند که نیروی کار ارزان دارند و کارهای نیازمند به کوشش مغزی را در جایی نهاده‌اند که کارکنانی آموخته و متفکر دارند.

اکنون که مرزها با معیارهای جهانی و نه با معیارهای محلی تعیین می‌شوند، برای کشورهای ثروتمند، تنها راه غنی ماندن در بلند مدت، داشتن کارکنان مولدتر (آموخته‌تر و حرفه‌ای‌تر) است. در کشورهای غنی، سیاست‌گذاران اصلاح طلب به ساز و کارهای گوناگون بازار روی آورده و در جهت بهبود وضع

اقتباس شده است، ولی آنچه در آن کشورها به خوبی پاسخگوی نیازهای آنان است، در کشور ما بسیار کم‌رنگ بوده و هست و در مطرح نمودن جایگاه و اهمیت خود، توانایی لازم کافی را ندارد.

ابتدای پیدایش و شروع فعالیت بسیاری از دانشگاه‌های غرب، عمدتاً به زمان شروع انقلاب صنعتی در اروپا ارتباط می‌یابد. اندیشمندان غربی، اندیشه‌های خود را در دانشگاه‌ها پیاده می‌کردند و بنیاد صنایع امروزی جهان را به وجود می‌آوردند. این اندیشه در درون واحدهای صنعتی از قوه به فعل در می‌آمد، صنعت شکوفا می‌گردید و نیازهای جدیدی را مطالبه می‌کرد. اندیشمندان دانشگاهی نیز در این زمینه‌های جدید به پژوهش پرداخته و حاصل پژوهش‌ها را به صنعت واگذار می‌کردند و صنعت شکوفاتر می‌گردید. در بعد آموزش، دانشگاه‌های غربی تنها اصول و مبانی و نظریه‌های اصلی هر علم و فن و حرفه‌ای را در دانشگاه‌ها آموزش می‌دهند و اصول فارغ‌التحصیلان، طراحی و ساخت را در محل کار فرا می‌گیرند. هر یک از صنایع در این کشورها مراکز فعال پژوهشی دارند که کلیه عملیات مربوط به مهارت‌های حرفه‌ای و ساخت را در چارچوب برنامه‌ریزی اعمال شده به اجرا در می‌آورند. به عبارتی، فراگیری اصول و مبانی در دنیای غرب از آموزش‌های دانشگاهی است و فراگیری زمینه‌های تخصصی در هر شاخه‌ای از صنعت در محل آن صنعت انجام می‌شود. یعنی صنعت در این کشورها با هدف طراحی و ساخت پی‌ریزی شده، که نظام آموزشی بسیار مؤثر و کارسازی است.

در کشور ما نیز سیستم آموزش دانشگاهی، اصول و مبانی علوم را به دانشجویان یاد می‌دهد و آنها را فارغ‌التحصیلان و روانه عرصه صنعت می‌کند؛ اما صنعتی که با هدف طراحی و ساخت پایه‌ریزی نشده است و تنها از فارغ‌التحصیل انتظار دارد که کمبودهای صنعت را جبران کنند و در شروع کار این توقع را بر آورده نمایند. در نتیجه این وضعیت، اولین شکست روحی برای فارغ‌التحصیل فراهم می‌شود و با احساس اینکه چیزی نمی‌داند، یأس و درماندگی و ناتوانی را به خود راه می‌دهد. از سوی دیگر، مدیر و مسئول صنعت می‌اندیشد که ایراد از آموزش‌های دانشگاهی است و به این نتیجه می‌رسد که دانشگاه‌های ایران نمی‌توانند به صنعت کمک کنند. بنابراین، احساسی منفی نسبت به دانشگاه‌ها در مدیران و مسئولان صنعتی ایجاد می‌شود. اما دانشگاه‌ها هم بر این باورند که برنامه‌های آنها در زمینه

آموزش با برنامه‌های پیشرفته‌ترین دانشگاه‌های معتبر جهان برابری می‌کند. لذا می‌پندارند این مشکل صنایع است که نمی‌توانند آموزش‌های تخصصی لازم را جهت اجرای عملیات به کارکنان فنی خود بدهند؛ زیرا این کار در کشورهای پیشرفته جهان از وظایف صنعت است و نه دانشگاه. بنابراین اولین جرقه‌های جدایی صنعت و دانشگاه زده شده و باعث فاصله گرفتن آنها از همدیگر می‌شود.

در واقع، هر دو طرف (دانشگاه و صنعت) درست می‌گویند؛ زیرا هر دوی آنها فقط یک بعد قضیه را می‌بینند. در حالی که با واقع‌بینی و تلاش همگانی می‌توان این مشکلات را حل کرد. پروفیسور عبدالسلام در این زمینه می‌نویسد: «در کشورهای در حال توسعه، فرض بر این بوده است که می‌توان با نتایج علمی دیگران زندگی کرد. این امر، فاجعه‌ای عظیم به شمار می‌رود و باعث شده که ما از مردان و زنان آگاه به مبانی رشته‌های علمی که می‌توانستند به عنوان مراجع مورد استفاده قرار گیرند و مشکلات کاربردهای علمی را حل کنند، محروم باشیم».

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادات

استمرار حیات نسل انسان آزاد و آگاه، به انتقال سنجیده و آگاهانه ارزش‌ها، مهارت‌ها، افکار و مقاصد افراد بزرگسال به اعضای جوانتر جامعه انسانی بستگی دارد. بنابراین، آموزش و پرورش، به طور کلی و آموزش عالی، به طور اخص، در بازسازی و رشد عقلانی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فنی افراد و جامعه سهم مهمی دارد. امروزه، رشد جوامع صنعتی و فنی همراه با تخصص و وابستگی متقابل افراد به یکدیگر، لزوم آموزش و پرورش عمومی و تخصصی و فنی را با تفاوت‌های متمایز از گذشته (چه از حیث موضوع و چه از نظر محتوا) برای همه مشاغل تخصصی ایجاب می‌کند. نباید از نظر دور داشت که چنین حالتی از ویژگی‌های بارز جامعه نوین است.

ژاپنی‌ها در تعلیم افراد به دو شیوه مختلف عمل می‌کنند: در نوع اول، در خارج از محل کار و در ارتباط با شغلی که قرار است انتخاب کنند، آموزش حرفه‌ای می‌بینند و در نوع دوم، حین انجام کار آموزش می‌بینند که این نوع اخیر، رایج‌تر است. از این رو، در ژاپن افراد را در سنین بسیار پایین استخدام می‌کنند تا نخست، فرد را با نظرات و شرایط سازمان مربوطه عجين کنند و سپس، وفاداری و احساس یگانگی را به مرور زمان در وی عمق بخشند. در نتیجه از هزینه آموزشی صرف شده برای هر فرد، استفاده مطلوب به عمل می‌آید. در این نوع آموزش، فرد به

ضمن آنکه این مرکز، مسئول آموزش فنی کارآموزان و فراهم آوردن سطح استاندارد زندگی آنان خواهد بود؛ زیرا کارآموزان کار می‌کنند، اما سطح دستمزد آنها به مراتب از سطح استاندارد پایین‌تر است و این امر در واقع، تخطی از مقررات دولتی ناشی از ماهیت مقررات محسوب می‌شود. شاید گفته شود که کارآموزان نباید کار کنند؛ زیرا صرفاً به منظور آموزش در آن سازمان وارد می‌شوند و مقررات مربوط به دستمزدها، شامل آنان نمی‌شود. اما از سوی دیگر، تنها راه کسب مهارت، تمرین دادن آنهاست. بنابراین، کارآموزان نیز باید کار کنند. بسیاری از کارفرمایان دستمزدهایی به عنوان کمک هزینه به کارآموزان می‌پردازند. دولت باید به منظور تقلیل اثرات منفی این امر و افزایش مزایای آن یا هماهنگی سازمان‌های بخش خصوصی، برنامه‌ای با عنوان «کار و آموزش» تنظیم و اجرا کند که این طرح باید شامل ویژگی‌های لازم برای پرکردن شکاف بین آموزش و صنعت باشد.

#### منابع

- ۱ - جولی، ریچارد. و دیگران، اشتغال در جهان سوم، ترجمه احمد خزاعی، وزارت برنامه بودجه، ۱۳۶۸
- ۲ - عبدالسلام، مقدمه‌ای بر آموزش علوم و تکنولوژی در توسعه جنوب، ترجمه محمد باقر ملکی و محمدرضا حمیدی‌زاده، دفتر همکاری‌های علمی و بین‌المللی و وزارت فرهنگ و آموزش عالی، ۱۳۶۹
- ۳ - غفاری، علی، پژوهش؛ تنها راه رسیدن به سطح دانش و تکنولوژی روز جهان، دانشگاه صنعت، دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی
- ۴ - هاربین، فردیک، نیروی انسانی و رشد اقتصادی، ترجمه عبدالحسین اقلیمی، ۱۳۷۱
- ۵ - یونسکو - پاریس، کنفرانس جهانی آموزش عالی ۱۹۹۸ - «بیانیه جهانی آموزش عالی در قرن آینده» ترجمه حمید جاودانی - مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی وزارت فرهنگ و آموزش عالی، ۱۳۷۸
6. Alfred North whitehead, *The Aims of Edacation and other Essay*, london; williams and norgate, lid 1950
7. Grilliches. (R & D and the productivity slowdow) American *Economic Association papers and proceedings* , May 1980

دلیل جوانی در شروع و ادامه کار، همواره علاقه‌مندی و احساس مشارکت و دین نسبت به مؤسسه متبوع خود را احساس می‌کند.

اگر چه با آموزش حین کار می‌توان نیروی کار بسیار مؤثری را برای سازمان‌ها تأمین کرد، ولی با این همه، انجام آن به سرمایه‌گذاری از سوی مدیران نیاز دارد؛ زیرا اگر این تضمین وجود نداشته باشد که کسانی که آموزش می‌بینند، برای مدت کافی در سازمان باقی می‌مانند، سرمایه‌گذاری سازمان برای چنین آموزشی از لحاظ اقتصادی امکان‌پذیر و مقرون به صرفه نیست. از طرفی، ترک شغل از سوی نیروی کار، تابع شرایط استخدام، حقوق و مزایا است؛ اگر آموزش‌دیدگان بدانند که کارکنان سازمان مورد نظر از حقوق و شرایط کاری مناسب برخوردارند، به کار خود ادامه خواهند داد. مثلاً در هر سازمان ژاپنی که پرداخت پاداش را به طور فراگیر به اجرا در می‌آورد، ترک سازمان یا شرکت توسط نیروی کار، بهتر کنترل می‌شود، و آموزش در طول زندگی شغلی، پیوسته جریان دارد. از این رو، مدیریت کارکنان به شیوه ژاپنی پر هزینه است، ولی آموزش حرفه‌ای در محل کار را توجیه می‌کند. این شیوه ژاپنی در حال حاضر تنها مختص ژاپن نیست و بسیاری از سازمان‌ها در سرتاسر جهان نیز بر پایه همین اصل فعالیت می‌کنند.

به هر حال، نکته مهم و غیرقابل پذیرش در این میان، جدایی صنعت از آموزش و دانشگاه است. بنابراین، می‌بایست در کلیه رشته‌های تحصیلی دانشکده‌هایی که کارآموزان عملی به سازمان‌ها و شرکت‌ها روانه می‌کنند، کلاس‌های آموزشی میانی سازمان (صرف نظر از اصول علمی هر رشته) ایجاد شود و یا اینکه کلاس‌های توجیهی در سازمان‌هایی که امکانات لازم را در اختیار دارند، برگزار گردد. در نتیجه، کسانی که برای کارآموزی به سازمان فرستاده می‌شوند، ابتدا در دانشگاه محل تحصیل خود، مقدمات و آموزش‌های اولیه و چگونگی رفتار در سازمان را فرا خواهند گرفت. مشارکت سازمان‌ها و دانشگاه‌ها در ارتباط با تأمین هزینه تأسیس این کلاس‌ها و وجود افراد آموزش دیده تحت عنوان سرپرست کارآموز، الزامی است.

همچنین، باید مراکز ویژه کارآموزی برای هماهنگی در امور کارایی کارآموزان، تأسیس و از سوی اتحادیه خصوصی و دولت پشتیبانی شوند. این مراکز می‌بایست کارآموزان را بر اساس نوع صنایع منطقه و شرکت‌ها و سازمان‌های مورد نظر به مراکز معین، معرفی کنند. تنظیم چنین برنامه‌ای کمک شایانی به تأمین نیروهای مورد نیاز شرکت‌ها و سازمان‌ها خواهد کرد.