

ارتقای زیربناهای ساختاری شایسته‌سالاری در ناجا، طراحی الگوی جامع آموزشی شایسته پرور^۱

امیر اعظمی^۲

حسن بختیاری^۳

چکیده

هدف اصلی این تحقیق ارتقای زیربناهای ساختاری شایسته‌سالاری در نیروی انتظامی جمهوری اسلامی از طریق طراحی الگوی جامع آموزش شایسته پرور است. روش تحقیق کاربردی و توصیفی است؛ بدین صورت که ابتدا با مطالعه و تحلیل اسناد کتابخانه‌ای، ابعاد، عوامل و شاخصهای نظام آموزش کارکنان ناجا شناسایی، و سپس با در کنار هم قرار دادن این موارد، الگوی جامع آموزش شایسته پرور کارکنان ناجا طراحی شد. الگوی طراحی شده با استفاده از روش دلفی و طی مصاحبه‌هایی در چند مرحله با متخصصان حوزه مدیریت آموزشی دانشگاهی و مسئولان آموزش ناجا مورد اعتبارسنجی قرار گرفت. در این تحقیق ابتدا ابعاد الگو در پنج بعد درون‌داد، فرایند، برون‌داد، پیامد و ارزشیابی مشخص، و سپس عوامل مرتبط با هر یک از ابعاد به تعداد ۲۰ عنوان و نیز ۱۴۲ شاخص به عنوان زیرشاخه‌های عوامل طراحی شد و از طریق اعتبارسنجی مورد تأیید قرار گرفت. در نتیجه این تحقیق الگوی جامع آموزش شایسته‌پرور کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی طراحی شد که در زیرمجموعه خود شامل ابعاد، عوامل و شاخصهایی است که مورد تأیید متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت آموزشی دانشگاهی و مسئولان آموزش ناجا قرار گرفته است.

واژگان کلیدی

شایسته‌سالاری، نظام آموزشی در ناجا، آموزش کارکنان، شایسته‌پروری، عوامل و شاخص الگوی جامع آموزش.

۱. تاریخ دریافت: ۹۲/۳/۱۵، تاریخ پذیرش: ۹۲/۶/۲۲

۲. نویسنده مسئول و کارشناسی ارشد مدیریت دولتی دانشگاه تهران.

۳. استادیار گروه دفاعی راهبردی دانشگاه جامع امام حسین(ع)، پست الکترونیکی: Email: hbakh4039@yahoo.com

۱. مقدمه

امروزه منابع انسانی در هر سازمان بویژه سازمانهای نظامی یکی از راهبردیترین و ارزشمندترین منابع آن سازمان به شمار می‌آید و آموزش، کاراترین ابزار و قویترین فرایند انتقال دانش و مهارت به نیروی انسانی با هدف تقویت و آماده‌سازی آنان برای اجرای وظایف است. آموزش وظیفه اساسی در سازمانها و فرایندی مداوم و همیشگی است. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روشها و اطلاعات جدیدی به دست آورند و افزون بر آن، هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارتهای جدیدی رأی ابقای موفقیت‌آمیز وظایف شغل مربوط را فرا بگیرند (دلآوری، ۱۳۹۰). آموزش سلسله عملیات مرتب، منظم، پشت سرهم و هدفمندی است که سه هدف اساسی ایجاد و یا ارتقای سطح دانش و آگاهی منابع انسانی، ایجاد و یا ارتقای سطح مهارتهای شغلی آنان و ایجاد و یا ارتقای سطح تواناییهای منابع انسانی را در راستای نظام ارزشی سازمان دنبال می‌کند (نصر اصفهانی، ۱۳۸۲). از این رو می‌توان این گونه بیان کرد که موفقیت هر سازمان در راستای ارتقای سطح نظام‌مندی و اثربخش کردن آموزشها از یک سو و جهتگیری هدفمند فعالیتهای آموزشی و جامعیت آموزش در تمامی سطوح سازمانی از سوی دیگر، تنها در گرو برخورداری از نظام جامع آموزش منسجم، پویا و مبتنی بر رویکرد شایسته‌پرور امکانپذیر است.

استقرار نظام مدیریت شایسته در سطح دستگاه‌های اجرایی کشور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این مهم پس از پیروزی انقلاب اسلامی، یکی از مهمترین دغدغه‌های نظام بوده و بارها توسط مقام معظم رهبری به مسئولان و تمام آحاد جامعه گوشزد شده است. ویژگیهای اصلی مدیریت شایسته در کلام مقام معظم رهبری عبارت است از: استمداد همیشگی از خدا، پرهیز از غرور و خودشیفتگی، همراه سازی عدالت با معنویت و عقلانیت، همراه سازی پیشرفت و عدالت، استفاده از کارشناسان و نخبگان و... (موحدی و همکاران، ۱۳۸۸).

بدیهی است موضوع شایسته‌سالاری برای سازمان پلیس به لحاظ وظایف مهم و حساس آن به عنوان مجری قانون و تأمین‌کننده نظم و امنیت از اهمیت دوچندانی برخوردار است. در این راستا عامل اصلی و زیربنای ارتقای شایستگیهای سرمایه‌های انسانی، نظام آموزش یکپارچه و منسجم است. رسالت اصلی این نظام رسیدن به اهداف سازمان، انتقال

فرهنگ و افزایش و بروز تواناییهای کارکنان است. یکی از مسئولیتهای اساسی مدیران پلیس، تربیت کارکنان متخصص و کارآمد است تا از این طریق و با هدف ارتقای کیفیت ارائه خدمات، گامی اساسی در راستای تربیت پلیس حرفه‌ای و شایسته با رویکرد جامعه محوری برداشته شود (بیاتی، ۱۳۹۱).

از جمله دلایل ضرورت پژوهش در زمینه نظام آموزشی شایسته در ناجا موارد ذیل را می‌توان نام برد:

- پیش‌نیاز بودن آموزش و تحول کارکنان بر هر مأموریت دیگر ناجا
 - عوامل اساسی و توانمندساز و مزیت رقابتی نیروی انسانی سازمان در هزاره سوم
 - توسعه راهبردی (نظام آموزشی) برای هر منبع راهبردی
 - تضمین کننده سرآمدی و تعالی سازمان ناجا در آینده
 - تعلق در آموزش، شکاف و عقب‌ماندگی را برای سازمان به همراه دارد
 - جنبه سرمایه‌گذاری و مزیت داشتن (رستگار و نیکوکار، ۱۳۸۹).
- برای استقرار شایسته‌سالاری در ناجا به مثابه سایر سازمانها زیرساختهای اساسی مورد نیاز است از قبیل زیرساختهای فرهنگی، روانی، قانونی، مدیریتی، ICT، جذب و استخدام، سامانه ارزیابی عملکرد و پرداخت کارکنان، فراسازمانی، اخلاقی و مهمتر از همه می‌توان زیرساخت آموزش را نام برد. در واقع سنگ بنای چنین نظام شایسته‌سالاری، نظام آموزشی کارکنان است که بار اصلی پرورش شایستگان و تبدیل نیروی انسانی موجود به افرادی نخبه و قابل برعهده دارد. گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
- با توجه به اینکه نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران سازمانی است که هدف از تشکیل آن استقرار نظم و امنیت، تأمین آسایش عمومی و فردی و نگرهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی در چهارچوب قانون و در قلمرو کشور جمهوری اسلامی ایران است (محمدی مقدم به نقل از مجیدی، ۱۳۸۶)، باید توانایی سازماندهی نیروی انسانی عظیم خود در به‌کارگیری افراد شایسته را برای دستیابی به اهداف سازمانی داشته باشد؛ لذا می‌توان انتظار داشت که ارتقای زیربناهای ساختاری شایسته‌سالاری در ناجا با هدف ایجاد نظامی شایسته سالار تا حد زیادی به کمک آموزش و ارتقای توانمندیهای نیروی انسانی امکانپذیر است و در این راستا آموزش مستمر کارکنان در رده‌های مختلف با رویکردهای نوین، ابزاری مهم در رسیدن به اهداف آموزشی است.

۲. اهداف پژوهش

بررسی و شناسایی ابعاد و عوامل الگوی جامع آموزشی شایسته پرور
 بررسی و شناسایی شاخصهای مربوط به الگوی جامع آموزشی شایسته پرور بر اساس
 منابع علمی، منابع دینی و نیز منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

۳. سؤالات پژوهش

ابعاد و عوامل نظام آموزشی شایسته پرور حوزه کارکنان ناجا کدام است؟
 شاخصهای تعیین کننده الگوی جامع آموزشی شایسته پرور کدام است؟

۴. آموزش و نظام آموزش کارکنان

آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد است تا او را قادر به کار کند و تواناییها، مهارتها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی وی را بهبود بخشد؛ لذا آموزش به مفهوم تغییر در دانش، نگرش و تعامل با همکاران است (رابینز، ۱۹۹۸: ۲۴۹). هر سازمانی به افرادی آموزش دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر تواناییهای کارکنان پاسخگوی این نیاز باشد، آموزش ضرورت چندانی ندارد؛ اما اگر چنین نباشد، لازم است سطح مهارت، تواناییها و انطباق‌پذیری آنان افزایش یابد (رنگریز و عظیمی، ۱۳۸۷). همگام با پیچیده‌تر شدن مشاغل بر اهمیت آموزش کارکنان نیز افزوده شده است. زمانی که مشاغل ساده بود به آسانی فرا گرفته می‌شد و دگرگونیهای فنی تأثیر اندکی در آن داشت؛ از این رو کارکنان به افزایش یا تغییر مهارتهای خود نیاز چندانی نداشتند؛ اما دگرگونیهای پرشتابی که ربع قرن اخیر در جوامع پیشرفته روی داده، فشار روزافزونی را بر سازمانها وارد آورده است تا خود را با وضعیت موجود وفق دهند. برنامه‌های آموزش منابع انسانی با هدف افزایش کارایی و ارتقای سطح دانش و مهارت، توانمندی نیروی انسانی و توسعه سرمایه‌های انسانی و سازمانی، حرکتی کاملاً راهبردی و استراتژیک برای سازمانها به شمار می‌رود و به هیچ عنوان نمی‌تواند تحت‌الشعاع دیگر برنامه‌ها در سازمان قرار گیرد (اولیولاندی و آلن کالینگ، ترجمه ابطحی و همکاران، ۱۳۸۶).

امروزه آموزش در سازمانها هم برای فرد و هم برای سازمان سودمند است. برخی از مزایای آموزش در سازمانها را می‌توان افزایش بهره‌وری و کیفیت فراگیر در سازمان، شکوفا شدن استعدادهای نهفته در کارکنان، ایجاد رضایت شغلی در کارکنان، آمادگی برای ترفیعات بعدی کارکنان، آشنایی با ابزار و روشهای نوین فناوری، تقویت روحیه خود باوری و اعتماد به نفس در کارکنان و... (سید جوادین، ۱۳۸۲) برشمرد. از این‌رو هدف اساسی آموزش منابع انسانی تضمین بقا و ارتقای سازمان از طرق هماهنگی با تغییرات و تحولات مختلف درون سازمانی و برون سازمانی و نیازهای ناشی از آن از جهات مختلف، بهبود و ارتقای سطح کمی و کیفی عملکرد فردی و سازمانی و ارتقای سطح بهره‌وری است (عباس‌زادگان، ترک‌زاده، ۱۳۸۱: ۳۵). معمولاً طراحی سامانه آموزش دارای مراحل ذیل است:

- تعیین نیازهای آموزشی
- تعیین اهداف آموزشی و توسعه منابع انسانی
- تعیین محتوای دوره‌ها
- به‌کارگیری اصول یادگیری و تعیین روشهای مناسب آموزش
- اجرا و ارزشیابی (ابطحی، ۱۳۸۳: ۲۰۲).

امروزه فرایند آموزش با زیستن و کار کردن انسان همراه شده است به طوری که برای همه ما ضرورت آموزش به صورت امری طبیعی درآمده است و برای مدیران، فرایند آموزش به عنوان وظیفه اساسی و همیشگی تلقی می‌شود. امروزه همه گروه‌های کاری و علمی اذعان دارند برای اینکه سازمانها بتوانند در دنیای تجارت و رقابت، حضور مستمر و پایدار داشته باشند، باید حول محور علم و دانش فعالیت کنند. در این میان، سازمانهای دولتی به عنوان نهادهای نماینده حاکمیت در اداره امور کشور، مسئولیتی قابل توجه در ایفای مؤثر نقش و کارکرد مورد انتظار از دولتها در مدیریت و هدایت جریان توسعه جوامع بر عهده دارند و به همان نسبت که اهمیت و حساسیت مأموریت این مؤسسات بیشتر است، نیاز به وجود کارکنان دانشی و متخصص نیز در آنها بیشتر خواهد بود؛ از این روست که توجه به توانمندسازی و آموزش کارکنان و مدیران سازمانها و نهادهای دولتی از اهمیت و اولویت ویژه‌ای برخوردار است (کارگر شورکی و فداکار، ۱۳۹۰).

۵. شایسته‌سالاری و نظام‌های شایسته‌سالار سازمانی

شایسته‌سالاری یکی از زیربناهای ایجاد نظام اداری و سازمانی کارآمد در هر نظام و سامانه‌ای است (دایا، ۲۰۰۶). شایسته‌سالاری به شیوه‌ای از حکومت یا مدیریت گفته می‌شود که متصدیان بر پایه توانایی و شایستگی‌شان برگزیده می‌شوند و نه بر پایه قدرت مالی یا موقعیت اجتماعی و فامیلی. شایسته‌سالاری به خودی خود، شکلی از حکومت نیست؛ بلکه بیشتر نوعی ایدئولوژی است که به قوانین کلی عدالت اشاره دارد. این قوانین به تشریح شایستگی افراد می‌پردازد (ارو، بولز و دورلاف^۱، ۲۰۰۰). شایسته‌سالاری، فرایندی است که از شایسته‌گزینی آغاز، و به شایسته‌پروری و شایسته‌پردازی ختم می‌شود و این روند پیوسته در حال تحول است. این فرایند در ارتباط متقابل با نظام اداری و موقعیت فرهنگی، اجتماعی و سیاسی جامعه قرار دارد. نظام شایسته‌سالار، نظامی است که در آن افراد مناسب در مکان و زمان مناسب منصوب می‌شوند و از آنها بهترین استفاده در راستای اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی به عمل آید.

پایه و اساس شایسته‌سالاری بر تدوین و تبیین مفهوم شایسته، قرار دارد. از دیدگاه یونگ، شایستگی، هوشمندی و تلاش است؛ بر این اساس، انسان شایسته در هر سن شدیداً، آماده تحصیل دانش است و وسواس شدیدی نسبت به وضعیت، نمره آزمونها و توصیفهایی دارد که از وضعیت او عرضه می‌شود (صانعی، ۱۳۸۵). از نظر ویتانن^۲ شایستگی‌ها یکی از ویژگیهای کارکنان به شمار می‌رود که به نوعی سرمایه انسانی یا نوعی از منابع انسانی اشاره دارد که می‌تواند به بهره‌وری تبدیل شود (ویتانن، ۲۰۰۰: ۳۳۴). غفاریان (۱۳۷۹) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارتها، دانش و نگرشهای مورد نیاز برای اجرای هر نقش به گونه‌ای اثربخش تعریف می‌کند.

شایستگی در نظام شایسته‌سالارانه، ویژگیهای برجسته فردی است که به طور معمول به ملاکهای مرجع در مورد بهره‌روی و یا عملکرد عالی در هر زمینه کاری و یا موقعیت شغلی مرتبط است. از دیدگاه پرس و تسو^۳، شایسته‌سالاری سازمانی، مجموعه فعالیتها و روشهایی

1. Thapa

2. Arrow, Bowles and Durlauf

3. Vitanen

4. Peerce and Tsui

است که از طریق آن افراد بر اساس شایستگی برای کار در سازمانها گزینش می‌شوند و صرفاً بر اساس تواناییها و مهارتهای آنها است که به آنها پاداش و ترفیع تعلق می‌گیرد. مدیریت بر مبنای شایستگی، رویکردی منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی در بلندمدت است. بر اساس این رویکرد، مجموعه مشترکی از شایستگی‌های مرتبط با راهبردهای کلان سازمان تدوین می‌شود. تحولاتی مانند بلوغ کارکنان و ظهور دانش در تمام عرصه‌ها، میزان رشد زیاد فناوریهای نوین، افزایش نقش و مسئولیت اجتماعی سازمانها در پاسخگویی به شهروندان و افزایش ضریب اهمیت سرمایه انسانی در فرایند رشد و توسعه کشورها، توجه مدیریت سازمانها را به شایسته‌سالاری معطوف کرده است (دهقانان، ۱۳۸۶).

با درنگی در اندیشه‌های سیاسی - اجتماعی اسلام و با واکاوی آموزه‌های تعالی بخش دینی بخوبی می‌توان جایگاه شایسته‌سالاری را در منابع دینی استخراج کرد (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۷). با رجوع به آیه ۱۰۵ سوره انبیا، خداوند تأکید کرده است که حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است. در سیره نبی اکرم نیز شایسته‌سالاری در گزینشها جایگاه ویژه‌ای داشته است. در بینش پیامبر اسلام فضیلت و برتریهای شخصی تنها معیار نبود بلکه حضرت در کنار ایمان و تعهد لیاقت را نیز لحاظ می‌کرد. امام علی (ع) به شایسته‌سالاری در نظام مدیریتی تأکید فراوان دارد و در سخنان زیادی آشکارا این موضوع را بیان می‌دارند؛ چنانکه در خطبه ۱۷۳ نهج البلاغه می‌فرماید: ای مردم همانا سزاوارترین مردم به خلافت و رهبری امت، تواناترین بر اداره آن و دانا به فرمان خداوند در فهم مسائل است. از این روایت باید این معیار را استنباط کرد که در تمام مسائل مربوط به حکومت از صدر آن که رهبری امت است تا ذیل و پایین‌ترین مسئولیتها، باید پیوستگی شایستگی محور باشد.

حضرت امام خمینی (ره) همواره در فرمایشهای خویش به مسئولان و مدیران جامعه و به شیوه‌های مختلف، وظایف مدیریتی آنها را یادآوری کرده‌اند. تحلیل حضرت امام از شایسته‌سالاری بر دو محور کلی قرار می‌گیرد: تعهد و تخصص (حبی، ۱۳۸۹). رهبر معظم انقلاب اسلامی ایران نیز به شیوه‌های مختلف به موضوع شایسته‌سالاری تأکید فرموده، و آن را از مباحث ضروری و از نیازهای اساسی انقلاب اسلامی قلمداد نموده‌اند. ایشان بارها مسئولان را به توجه هرچه بیشتر به شایسته‌پروری در جامعه توصیه کرده‌اند (همان، ۱۳۸۹).

۶. نظام آموزشی شایسته پرور

سازمان به عنوان کل و انسان به عنوان جزئی از آن در بستر زمان و مکان و بر اثر تحولات درون سازمان و محیطی با دگرگونی رویارو می‌شود. در این میان اگر انسان و سازمان، ویژگی مناسب و توانایی برای شناخت اداره، مهار و یا هماهنگی با تحولات را نداشته باشد بتدریج منسوخ می‌شود. این چنین است که شایستگان در بستر زمان و زمینه به ناشایستگان استحاله می‌شوند. در واقع، ای بسا شایستگان همان ویژگی دیروز و آنجا را دارند و آن ویژگیها به کار امروز و اینجا نمی‌آید. از این رو برای جلوگیری از منسوخ شدن، لازم است شایستگان ارتقا یابند (رمضانی خورشید دوست، ۱۳۹۰). شایسته پروری یعنی اکتفا نکردن به وضعیت فعلی و فراهم نمودن زمینه‌های پرورش از طریق به‌کارگیری روشهای مختلف آموزش و بهسازی مدیریت، آنها را به بینش عمیقتر، آگاهی و دانش وسیعتر و مهارت کاربردیتر سوق می‌دهد و زمینه پذیرش مسئولیتهای سنگینتر و بهره‌وری بهتر آنها را فراهم خواهد کرد.

شالوده شایسته پروری در واقع همان استعدادها و رنجهایی است که شخص در مراحل مختلف تحصیلی و کاری متحمل می‌شود و نوعی قدرت کاری و اعتماد به نفس را هم برای خود و هم برای زیردستان به همراه می‌آورد. در سامانه شایسته پروری، شخص برای رسیدن به رأس هرم مسئولیت باید از قاعده آرام آرام، مراحل رشد را بر اساس افزایش ظرفیتهای و توان خود کسب کند. نتیجه رشد تدریجی همه جانبه همراه با عمق و معنا این است که شخص از نوعی بینش و فراست برخوردار می‌شود؛ لذا برای رسیدن به دانایی محوری باید از شایسته‌پروری و شایسته‌سالاری بگذریم و این لازم و ضروری است که تخطی از آن یعنی دور ماندن از برنامه‌ها و چشم‌اندازهای توسعه کشور (امیدی، ۱۳۸۶). استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان پلیس نیازمند بسترسازی مناسب و تحقق مجموعه زیرساختهایی از قبیل زیرساخت آموزشی^۱، فرهنگی^۲، روانی^۳، قانونی^۴، مدیریتی^۵،

1. Training infrastructure
2. Cultural infrastructure
3. Psychological infrastructure
4. Legal infrastructure
5. Managerial infrastructure

فناوری اطلاعات و ارتباطات^۱، اخلاقی و ارزشی^۲، جذب و استخدام^۳، سامانه ارزیابی عملکرد و پرداخت کارکنان^۴ و زیرساخت‌های فراسازمانی است (باتمانی، ۱۳۸۵؛ بیاتی، ۱۳۹۱) که در این میان زیرساخت آموزش به عنوان یکی از اساسی‌ترین زیرساخت‌های استقرار شایسته‌سالاری در ناها است؛ به عبارت دیگر، نظام آموزش هدفمند از اساسی‌ترین برنامه‌های درونی هر سازمان به شمار می‌رود. رسالت اصلی این نظام رسیدن به اهداف سازمان، انتقال فرهنگ و افزایش و بروز توانایی‌های کارکنان است. یکی از مسئولیت‌های اساسی مدیران پلیس تربیت کارکنان متخصص و کارآمد است تا از این طریق و با هدف ارتقای کیفیت عرضه خدمات، گامی اساسی در راستای تربیت پلیس حرفه‌ای و شایسته با رویکرد جامعه محوری برداشته شود (بیاتی، ۱۳۹۱).

مروری بر ادبیات موجود، دلالت دارد که در این زمینه پژوهشهایی بجز مواردی بسیار اندک، مورد بی‌توجهی پژوهشگران آموزشی در این زمینه قرار گرفته است. از میان پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش علی رستگار و دکتر غلامحسین نیکوکار تحت عنوان "طراحی نظام آموزشی کارکنان ناها مبتنی بر رویکرد شایستگی" و نیز تحقیق پروفسور سید صدرالدین نجاتی گیلانی^۵ تحت عنوان "بررسی چالش‌های آموزش نیروهای پلیس با رویکرد اقتضایی" به عنوان نمونه اشاره کرد. نویسندگان در پژوهش "طراحی نظام آموزشی کارکنان ناها مبتنی بر رویکرد شایستگی" به منظور بررسی رویکردهای نوینی، که در زمینه آموزش کارکنان مطرح است، نظام آموزشی شایسته مدار را مورد تحلیل و بررسی قرار داده و بر این اساس الگوی شایستگی و ابعاد آن را طراحی کرده، و به تأیید هشت نفر از خبرگان و صاحب‌نظران رسانده‌اند. آشنایی با مفهوم شایستگی، فرایند طراحی برنامه‌های آموزشی و مطلوبیت الگوی شایستگی کارکنان از جمله یافته‌های این تحقیق است. در ارتباط با تحقیق "بررسی چالش‌های آموزش نیروهای پلیس با رویکرد اقتضایی"، هدف این مقاله، عرضه سرفصل‌هایی در مورد محتوای آموزش‌های گوناگون پلیسی است.

1. Ict infrastructure
2. ethical and value infrastructure
3. Recruitment infrastructure
4. Performance appraisal and payment infrastructure

۵. پروفسور مدیریت از دانشگاه تی ساید انگلستان

طرح مفاهیم آموزشی مبتنی بر تجربه، و پیشنهاد نظام آموزش علمی، ابعاد جدیدی را در زمینه نوع ثالثی از آموزشهای پلیسی یعنی آموزش مبتنی بر پرورش ذهن و تقویت توان تصمیم‌گیری پلیس در صحنه عمل و هنگام رویارویی با رخداد‌های پیش‌بینی نشده مطرح، و پرداختن به آن را تأکید می‌کند.

۷. روش شناسی

روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی، و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات تحقیق توصیفی است. روش گردآوری اطلاعات بررسی اسناد، مدارک و جستجوی کتابخانه‌ای است که در ادامه از طریق به‌کارگیری روش دلفی^۱ (موسوی، ۱۳۸۶؛ رفیعی پور، ۱۳۸۲) و با استفاده از ابزار مصاحبه با متخصصان و خبرگان حوزه مدیریت آموزشی دانشگاهی و ذی‌ربطان و مسئولان آموزش ناجا، اعتبارسنجی و دریافت تأییدیه از بعد محتوایی مربوط به الگوی استخراجی تحقیق شامل ابعاد، عوامل و شاخصهای نظام آموزشی حوزه کارکنان ناجا انجام گرفت. جامعه آماری این تحقیق کارشناسان و متخصصان مباحث حوزه آموزش ستاد نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) و نیز خبرگان و صاحب‌نظران دانشگاهی در حوزه مدیریت آموزش هستند.

متناسب با روش دلفی (احمدی، ۱۳۸۸)، ۱۶ نفر از این جامعه آماری به عنوان افراد خبره و باتجربه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع قضاوتی انتخاب شدند؛ زیرا افرادی به عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شده‌اند که پدیده مورد نظر را مطالعه کرده‌اند یا دیدگاه‌های خاصی درباره آن دارند. در این تحقیق برای انجام تجزیه و تحلیل اطلاعات گردآوری شده از مصاحبه‌های دلفی از روش تحلیل محتوا^۲ (دانایی فرد و دیگران، ۱۳۸۳؛ فقیهی و علیزاده، ۱۳۸۴؛ هولستی، ترجمه امیری، ۱۳۸۰؛ بردنز و ابت^۳، ۲۰۰۲؛ کیدر و جود^۴، ۱۹۸۶) استفاده شد. به همین منظور، یک نسخه از الگو در اختیار هر کدام از مشارکت

-
1. Delphi Technique
 2. Content analysis
 3. Bordens&Abbott
 4. Kidder& Judd

کنندگان قرار گرفت و از آنها خواسته شد نظر خود را در مورد کیفیت الگو به صورت کتبی و شفاهی اعلام کنند. نظر مشارکت کنندگان در تحقیق پس از گردآوری بررسی، و مجموعه و برابند نظر آنها روی الگوی تحقیق اعمال شد، پس از این مرحله، که مرحله اول روش دلفی به شمار می‌رود، الگوی اصلاح‌شده دوباره در اختیار مشارکت کنندگان در تحقیق قرار گرفت و از آنها خواسته شد که دوباره نظر خود را در زمینه الگوی مفهومی تحقیق اعلام کنند. در این مرحله اصلاحات جزئی توسط مشارکت کنندگان بیان شد و پس از اجرای آن الگوی نهایی تحقیق به دست آمد.

۸. یافته‌های تحقیق

بعد از بررسی و مطالعه اسناد، مدارک و اطلاعات موجود و نیز تحلیل و بررسی الگوها و چارچوبهای نظری پیشین در حوزه مربوط، بهره‌گیری چند مرحله‌ای از روش دلفی و تحلیل مصاحبه با خبرگان، متخصصان و کارشناسان صاحب‌نظر در حوزه آموزش کارکنان در ارتباط با بعد درونداد؛ ۶ عامل، بعد فرایند، دو عامل، بعد برونداد، شش عامل، بعد پیامد سه عامل و سرانجام در ارتباط با بعد ارزشیابی سه عامل مشخص شد. یافته‌های تحقیق در قالب جدول ذیل آمده است:

جدول ۴: ابعاد، عوامل و شاخصهای الگو جامع آموزشی شایسته پرور^۱ (نهایی)

ابعاد	عوامل	شاخصها
عوامل	منابع انسانی یادگیرندگان - دست اندرکاران و مدرسان/مربیان	مدرسان/مربیان با تجربه و شایسته
		یادگیرندگان
		کارکنان پشتیبانی
		مدیران آموزشی
	منابع اطلاعاتی	دست اندرکاران خبره و با تجربه دوره
		فناوری اطلاعات
		استراتژیهای سازمان و منابع انسانی
		گزارشهای آماری
		گزارشهای ارزیابی عملکرد گذشته
		گزارشهای تحولات محیط بیرونی
		طرحهای نیروی انسانی
		فضای آموزشی مناسب
منابع فیزیکی	تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی مطلوب و به روز	
	خدمات کمک آموزشی متناسب با یادگیرنده	
	امکانات رفاهی	
	اعتبارات امور آموزشی	
منابع مالی	بودجه آموزشی	
	هزینه‌های متغیر دوره‌ها (مدرس/ مربی، پذیرایی، ایاب و ذهاب، اضافه‌کار، حق مأموریت)	
	بودجه مورد نیاز برای هر دوره بر حسب نفر-ساعت آموزش	
	هزینه‌های نگهداری فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی	
	هزینه‌های تأمین منابع و متون آموزشی	
	هزینه‌های اجرای فوق برنامه‌ها	
	چشم‌انداز نظام تربیت و آموزش ناجا	
	سند راهبردی تربیت و آموزش ناجا	
	سیاستها و خط مشی سازمانی متناسب با نظام آموزشی و اهداف و طرحهای درازمدت ناجا	
	قوانین استخدامی ناجا متناسب با حضور در دوره‌های آموزشی	
اولویتهای آموزشی ناجا متناسب با سیاستهای ابلاغی ستاد کل نیروهای مسلح		
سیاستها و مقررات	آیین نامه‌ها و دستورالعملهای آموزشی و تربیتی ناجا	

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. از جمله مهمترین منابع مورد بررسی در دستیابی به الگو را می‌توان ایبلی و علوی، ۱۳۷۸؛ ایبلی و همکاران، ۱۳۸۸؛ پیدایی و نوری، ۱۳۸۸؛ بختیاری، ۱۳۸۸؛ میررحیمی، ۱۳۸۵؛ خداداد حسینی و خاکسار، ۱۳۸۹؛ اخلاقی، ۱۳۹۱؛ برزگر، ۱۳۸۳؛ پایان‌نامه محمدرضا هداوندی، ۱۳۸۲؛ ایبلی، خدایار و هداوندی، محمدرضا؛ ۱۳۸۳؛ ابطحی به نقل از ایبلی، ۱۳۸۳؛ هرمزی زاده، ۱۳۸۹، مولایی و همکاران، ۱۳۸۹؛ مجموعه دستورالعملهای آموزشی، تربیتی، ورزشی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ معاونت تربیت و آموزش ناجا، آشنایی با دانشگاه علوم انتظامی ناجا، ۱۳۹۱؛ نظام آموزشی دانشگاه فردوسی، ۱۳۸۸؛ نظام آموزش کارکنان دولت و سازمان مدیریت و برنامه ریزی، ۱۳۸۲ بیان کرد.

ابعاد	عوامل	شاخصها
دوره‌ساز	برنامه درسی	تجزیه و تحلیل مشاغل و پستیهای سازمانی در ناجا
		دانش، مهارتها و توانمندیهای مورد نیاز هر یک از مشاغل و کارکنان
		اولویت بندی نیازهای آموزشی
		تعیین شایستگی‌ها و توان شغلی کارکنان
		تدوین برنامه‌های آموزشی مبتنی بر نیازسنجی صحیح آموزشی ناجا در ابعاد مختلف
		تنظیم باموقع تقویم آموزشی (تعیین زمان و طول برگزاری دوره) و عرضه آن به کارکنان
		محتوای کاربردی و نظری دوره
		مشارکت مدرسان در طراحی محتوی و عرضه آن در طول دوره
		مشارکت کارکنان و متخصصان در تدوین سرفصلهای دوره‌های آموزشی
		ملاحظه شرایط و ویژگیهای جسمانی یادگیرندگان در طراحی فرم و ساختار دوره
		ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سرفصلهای دوره آموزشی
		ویژگیهای مدرسان/ مربیان (عمومی و اختصاصی)
		پیش‌بینی امور اجرایی و نظارتی دوره‌های آموزشی
		طرحریزی فعالیتهای تربیتی
تربیت	برنامه‌های آموزشی	سبک آموزشی و روش تدریس
		طرح اثربخشی آموزشی
		چگونگی ارزشیابی یادگیرندگان (طرح برگزاری آزمون در آغاز و پایان دوره)
		طرح ارزشیابی استادان
	اجرای برنامه‌های آموزشی	طرح ارزشیابی مسئولان برگزارکننده دوره‌ها
		طرح ارزشیابی فضا، منابع و محتوای آموزشی
		برگزاری برنامه‌های آموزشی مطابق با برنامه‌ریزی انجام شده
		اجرای برنامه توسط استادان خبره
	اجرای برنامه‌های تربیتی	کیفیت اجرای دوره
		بکارگیری فناوری آموزشی مناسب در برگزاری برنامه
		استفاده از شیوه‌های مختلف آموزش
		مکان و شکل اجرای دوره‌ها
	تغییر در دانش	تعداد دوره‌های آموزش در سال
		توجه مدرسان به ویژگیهای شخصیتی یادگیرندگان
عرضه مشاوره به یادگیرندگان در زمینه‌های مختلف		
آگاهی‌بخشی در حوزه‌های مختلف فرهنگ سازمانی، ارزشها و باورها		
تغییر در نگرش	آماده‌سازی و تربیت نیروهای شایسته و لایق	
	اشتیاق یادگیرندگان به یادگیری کارهای جدید	
	اکتساب / خلق اطلاعات	
	آسان‌سازی و انتقال اطلاعات	
		نهادینه کردن دانش
		تغییر در دانش تخصصی (مرتبط با کار)
		تغییر در دانش اعتقادی سیاسی (مرتبط با امور اعتقادی و سیاسی)
		تغییر در دانش عمومی (مرتبط با ناجا و درک مسائل اجتماعی آن)
		باور عمیق یادگیرندگان به نیاز به آموزش مستمر
		ارتقای سطح بینش، بصیرت و معرفت دینی یادگیرندگان (فهم و درک درست و عمیق)
		تعهد نسبت به فرایندهای مداوم رشد و توسعه خود
		نگاه رضایت‌بخش به کار به عنوان خدمت
		داشتن درک مناسبی از مشارکت در ناجا
		تعهد و وفاداری نسبت به ناجا
انتقال و نهادینه سازی ارزشها، باورها و آداب و رسوم		
مقابله با هیجانهای ناخوشایند و تنش ناشی از شغل		

ابعاد	عوامل	شاخصها
توانایی	تغییر در رفتار	افزایش توانایی در اجرای وظایف
		افزایش توانایی یادگیرندگان در قبول مسئولیتهای جدید
		نهادینه شدن رفتارهای مطلوب و استاندارد در کارکنان
		کاهش میزان نافرمانی و بی‌انضباطی
		افزایش قدرت انتقال آموخته‌ها به محیط کار و دیگران
		تسلط نسبی یادگیرندگان به فنون و مهارتهای تحقیق
		افزایش توان به‌کارگیری اطلاعات با استفاده از فناوریهای نوین
		افزایش مهارتهای مربوط به وظایف مشخص شده در شرح وظایف
		افزایش توان یادگیرندگان برای یافتن موقعیتهای بروز خلاقیت
	تغییر در مهارت	توانایی کارهای عملی و مهارتهای فنی
		مهارت و توانایی تشخیص و حل مسئله
		افزایش توان مدیریت تضاد
		قدرت استدلال و مهارتهای فکری
		افزایش مهارت گوش دادن فعال به دیگران
		بهبود مهارتهای کلامی
		توانایی در مدیریت بحران
		ارتقای مهارتهای حرفه‌ای، رفتاری و ارتباطی مؤثر کارکنان
		احساس شایستگی (خود کارآمدی/ کفایت نفس)
توسعه ویژگیهای روانشناختی	احساس مؤثر بودن (اثربخاری)	
	احساس معنی‌دار بودن (ارزشمندی)	
	احساس اعتماد به دیگران	
	میل یادگیرندگان به توسعه توانمندیهای شخصی خود	
	امید و نشاط در محیط کار	
	توان رویارویی و مقابله با آسیبهای شغلی	
	پایبندی به احکام و ارزشهای دینی	
	اخلاقی اداری، اسلامی و حرفه‌ای در مناسبات انسانی	
	شناخت و باور اصول اعتقادی	
	ایمان کامل به هدف	
ساده‌زیستی		
توسعه شایستگی‌های اخلاقی	استقامت و بردباری	
	امانت داری	
	ابراز رضایت از استادان	
	ابراز رضایت از محتوای دوره آموزشی	
	ابراز رضایت از محل برگزاری برنامه آموزشی	
	ابراز رضایت از وسایل کمک آموزشی	
	کاهش میزان سرپرستی لازم بر یادگیرندگان	
	نگرش مثبت شرکت کنندگان به حضور در این گونه دوره‌های آموزشی	
	نگرش مثبت شرکت کنندگان نسبت به شغل خود و لزوم بهبود آن	
	رضایت یادگیرندگان	دستیابی به اهداف آموزشی
بهبود عملکرد کارکنان		
افزایش کیفیت خدمات		
تعمیق و توسعه فرهنگ سازمانی بین کارکنان		
کاهش فاصله بین وضع مطلوب و موجود		
بهره‌وری کارکنان		
علاقه مندی یادگیرنده به تحقق اهداف سازمانی		
کاهش تعارضات کارکنان در محیط کار		
افزایش هماهنگی در کار		
رضایت سازمان		توسعه شایستگی‌های اخلاقی
	امانت داری	
	ابراز رضایت از استادان	
	ابراز رضایت از محتوای دوره آموزشی	
	ابراز رضایت از محل برگزاری برنامه آموزشی	
	ابراز رضایت از وسایل کمک آموزشی	
	کاهش میزان سرپرستی لازم بر یادگیرندگان	
	نگرش مثبت شرکت کنندگان به حضور در این گونه دوره‌های آموزشی	
	نگرش مثبت شرکت کنندگان نسبت به شغل خود و لزوم بهبود آن	
	رضایت یادگیرندگان	
بهبود عملکرد کارکنان		
افزایش کیفیت خدمات		
تعمیق و توسعه فرهنگ سازمانی بین کارکنان		
کاهش فاصله بین وضع مطلوب و موجود		
بهره‌وری کارکنان		
علاقه مندی یادگیرنده به تحقق اهداف سازمانی		
کاهش تعارضات کارکنان در محیط کار		
افزایش هماهنگی در کار		
رضایت سازمان		توسعه شایستگی‌های اخلاقی
	امانت داری	
	ابراز رضایت از استادان	
	ابراز رضایت از محتوای دوره آموزشی	
	ابراز رضایت از محل برگزاری برنامه آموزشی	
	ابراز رضایت از وسایل کمک آموزشی	
	کاهش میزان سرپرستی لازم بر یادگیرندگان	
	نگرش مثبت شرکت کنندگان به حضور در این گونه دوره‌های آموزشی	
	نگرش مثبت شرکت کنندگان نسبت به شغل خود و لزوم بهبود آن	

ابعاد	عوامل	شاخصها		
ارزشیابی	رضایت جامعه	ارتقای چگونگی عرضه خدمات به ارباب‌رجوع		
		افزایش سطح رضایتمندی ارباب‌رجوع		
		کاهش میزان شکایات مخاطبان به سازمان		
		تسریع در پاسخگویی به ارباب‌رجوع		
	درونداد	یادگیرنده	مدرس امری	
		مجرى دوره	مواد آموزشی	
		برنامه درسی	فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی	
		مقررات آموزشی	بودجه آموزشی	
		فرایند	فعالیت عمومی یاددهی- یادگیری و پژوهشی	فعالیت یادگیرنده
			فعالیت مدیر اجرایی سازمان	فعالیت کارکنان اداری سازمان
	برونداد		ارزشیابی بعد از پایان دوره آموزشی	دانش یادگیرندگان
			مهارت یادگیرندگان	نگرش یادگیرندگان
		رفتار یادگیرندگان		

۹. بحث و نتیجه‌گیری

نظام آموزشی شایسته‌پرور نظامی است که با فراهم ساختن زمینه‌های پرورش کارکنان بالفعل و بالقوه از طریق طراحی و برگزاری دوره‌های گوناگون آموزشی، آنان را به مراتب بالاتری از بینش، آگاهی و توانمندی سوق می‌دهد به طوری که این نظام آموزشی شایسته‌پرور، بستر پذیرش مسئولیت‌های سنگین‌تر و ایفای اثربخش وظایف را برای کارکنان ایجاد می‌کند. در واقع نظام آموزشی شایسته‌پرور زیربنای نظام شایسته‌سالار سازمان است. چنین نظامی باید در هر سازمانی باشد تا افرادی شایسته و توانا را به نظام شایسته‌سالار معرفی کند. در واقع به منظور استقرار شایسته‌سالاری در سازمانها به عنوان تلفیقی از فرایندهای شایسته‌گزینی، شایسته‌پروری و شایسته‌پردازی باید برخی پیش‌نیازها یا زیرساخت‌های لازم و ضروری را فراهم آورد. از مهمترین این ساختارها می‌توان به زیرساخت‌های فرهنگی، روانی، قانونی، مدیریتی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، جذب و استخدام، ارزیابی عملکرد و پرداخت و مهمتر از آنها زیرساخت آموزش را نام برد.

بدون در نظر گرفتن این زیرساختها هرگونه تلاش برای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمانها با شکست رو به رو خواهد شد.

شاکله دورنادهای نظام آموزشی ناجا را می‌توان عوامل برنامه درسی نامید که طی آن مواردی همچون تجزیه و تحلیل مشاغل و پستهای سازمانی در ناجا، نیازسنجی صحیح آموزشی و اولویت‌بندی، تدوین برنامه‌های آموزشی، تهیه و تنظیم بموقع تقویم آموزشی، طراحی محتوای کاربردی و نظری و... مورد توجه است. از سوی دیگر رعایت و لحاظ دقیق سیاستها و مقررات ناجا از قبیل سند راهبردی تربیت و آموزش ناجا، آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای آموزشی و تربیتی ناجا و... باعث اطمینان خاطر از درست بودن مسیر آموزش و نیز ملاک عدم انحراف از اهداف و راهبردهای آموزشی ناجا است.

بازتاب نظام آموزشی شایسته پرور موجب مواردی نظیر ایجاد و ارتقای سطح دانش کارکنان، تغییر سطح نگرش یادگیرندگان نسبت به کار، تعهد و وفاداری به سازمان، ایجاد و تثبیت تحولات مطلوب رفتاری در یادگیرنده، ارتقا و بهبود سطح مهارتهای مورد نیاز یادگیرندگان، افزایش توان مدیریت تضاد و بحران، توسعه و بهبود شاخصهای روانشناختی و نهادینه سازی شایستگی‌های اخلاقی در یادگیرنده و... می‌شود.

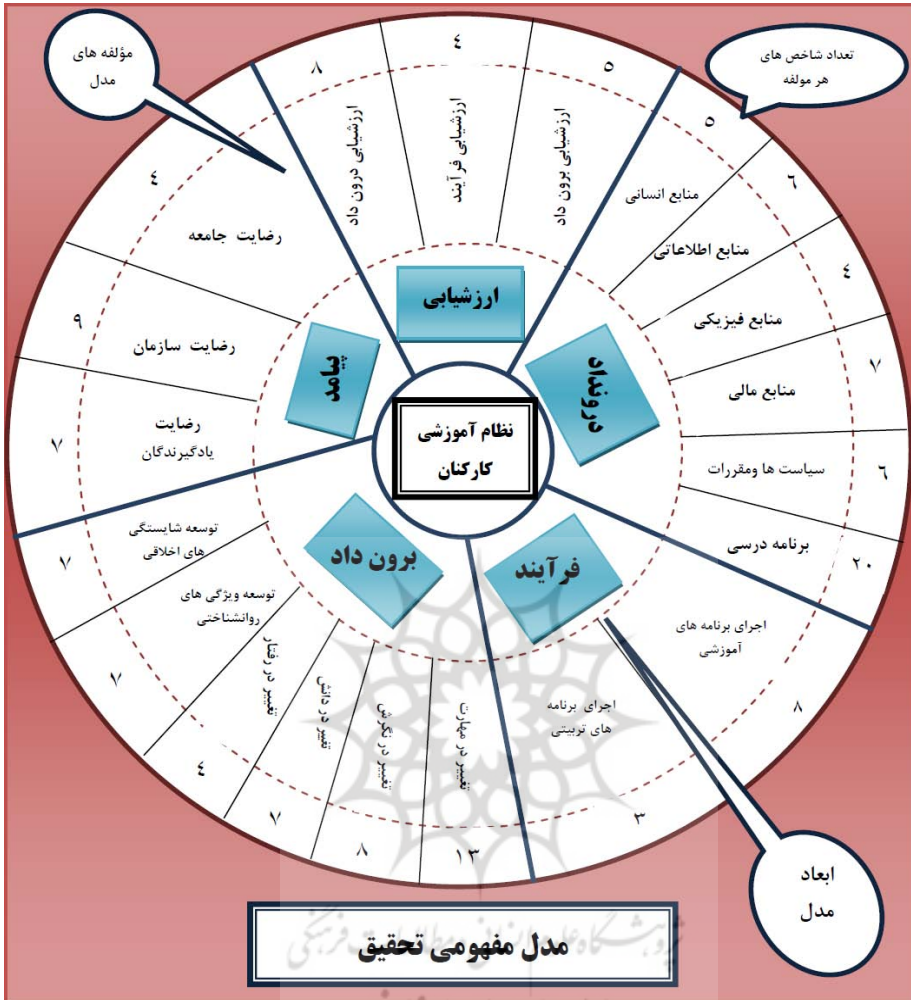
اهمیت و جایگاه عوامل و شاخصهای برون‌داد را می‌توان آشکارا در مضمون بیانات و منویات مقام معظم رهبری دید. ایشان خواستار این هستند که کار به عنوان خدمت و وظیفه و آن امکان قانونی که در اختیار افراد هست به عنوان ابزار تقرب الی... نگریده و در نظر گرفته شود.

ایشان هم‌چنین به منظور تغییر در رفتار، راهکار را در کاهش ضعفهای کاری، عدم دخالت احساسات و خواست شخصی در محیط کار، آراستگی به اخلاق الهی، دوری از فساد و کجروی و انحراف و آموزش افراد و نیروهای تحت امر حوزه کاری به انضباط و دقت و جد و جهد در کار می‌دانند تا از این طریق مردم نیروی انتظامی را از خود بدانند و با مشاهده رفتار، سلامت و صداقت اخلاقی و عملی آنان، اطمینان و اعتماد در دل‌هایشان نقش بندد.

از این رو، شاخصهای مشاوره به یادگیرندگان در زمینه‌های مختلف، آگاهی‌بخشی در حوزه‌های مختلف فرهنگ سازمانی و در نهایت آماده‌سازی و تربیت نیروهای شایسته و لایق برای اجرای برنامه‌های تربیتی در ناجا در نظر گرفته شده است.

جایگاه و اهمیت عامل رضایت جامعه از ناجا در مضمون منویات و بیانات مقام معظم رهبری بروشنی قابل مشاهده است. ایشان در این باره می‌فرمایند که مردم می‌خواهند نیروی انتظامی قوی و مقتدر باشد؛ سالم و امین باشد؛ سریع و بهنگام باشد؛ مؤدب و اهل تفاهم با مردم باشد. این انتظارات مردم از نیروی انتظامی ماست. اگر در گذشته در گوشه‌ای از کشور، فرمانده فعال، مؤمن و پاکدامنی بود، مردم در آن منطقه از آن نیروی انتظامی زیر فرماندهی آن شخص خشنود، بلکه به آن علاقه مند بودند (لطیفی و فرجی، ۱۳۹۰) که این رضایت در واقع نمایانگر تصویر ساخته شده از پلیس در بدنه جامعه است. هدف اصلی ارزشیابی، تولید اطلاعاتی است که می‌تواند در طرح‌ریزی و اجرای برنامه‌ها برای افزایش کیفیت زندگی مورد استفاده قرار گیرد. ارزشیابی یاد شده در این تحقیق در سه مورد ارزشیابی درونداد در ارتباط با چگونگی استفاده از منابع برای دستیابی به اهداف برنامه، ارزشیابی فرایند در ارتباط با بازخوردهای دوره‌ای - بویژه شناسایی کمبود دروندادها - هنگام اجرای برنامه و ارزشیابی برون‌داد به منظور سنجش کیفیت و کمیت محصول (عملکرد) نهایی برنامه و هم چنین مدنظر قرار دادن هرگونه محصول فرعی برنامه و ارزشیابی بازدهی و تفسیر و قضاوت درباره دستاوردها و یا محصول هر نوع برنامه بیان شده است.

الگوی نهایی تحقیق شامل پنج بعد، ۲۰ عامل به همراه ۱۴۲ شاخص مربوط به عوامل در شکل زیر نشان داده شده است:



شکل (۴): الگوی مفهومی تحقیق

۱۰. پیشنهادها

- ضمن دقت نظر در بهره‌گیری از استادان و مربیان با تجربه و شایسته به صورت دوره‌ای، دوره‌ها و کارگاه‌های کمک آموزشی و مشاوره‌ای ویژه مدرسان و مربیان با حضور خبرگان و صاحب‌نظران دانشگاهی برگزار شود.
- پیشنهاد می‌شود در طراحی و تدوین فرم‌های گوناگون ارزشیابی آموزش کارکنان از نظر مسئولان آموزش، مدرسان و مربیان و یادگیرندگان استفاده گردد.

- به منظور جلب رضایت و نیز انگیزش شخص یادگیرنده پیشنهاد می‌شود امکانات، تجهیزات و فضای آموزشی با در نظر گرفتن عواملی از قبیل تنوع، جذابیت و نشاط‌آوری و لحاظ کردن شاخصهای مطلوبیت همچون تهویه مطبوع، نور کافی، دمای مناسب، وضعیت ظاهری و... برای یادگیرندگان تدارک دیده شود.
- به منظور دستیابی ناجا به اهداف و آرمانهای آموزشی خویش، پیشنهاد میگردد در فرایند انتخاب مدرسان و مربیان آموزشی به وجود تناسب منطقی بین مدرسان و مربیان آموزشی با موضوع آموزشی، جو آموزشی، جایگاه و رده شغلی کارکنان و... توجه واقعی شود.
- یکی از مهمترین عوامل در برنامه درسی، نیازسنجی صحیح آموزشی است که نتیجه آن، مجموعه‌ای از نیازها است که بر اساس اولویت تنظیم شده است و باید برای کاهش یا برطرف کردن آنها اقدامات اساسی صورت پذیرد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود در نیازسنجی آموزشی ضمن استفاده از روشهای علمی و کاربردی از نظریات و پیشنهادهای صاحب‌نظران و متخصصان در زمینه موضوع مورد نظر دقت عمل و توجه بیشتری به عمل آید.
- پیشنهاد می‌گردد در ارزیابی، اصلاح و بازنگری عناوین و سر فصلهای دوره آموزشی، ضمن مدنظر قراردادن اسناد بالادستی و سیاستهای ابلاغی، نظریات و پیشنهادهای صاحب‌نظران و متخصصان آموزشی درون سازمان، خیرگان بیرون سازمان (جامعه دانشگاهی)، مدرسان و مربیان و نیز یادگیرندگانی که دوره‌ها را طی نموده‌اند، مورد توجه قرار گیرد.

منابع فارسی

۱. آشنایی با دانشگاه علوم انتظامی (۱۳۹۱). اداره اطلاع‌رسانی معاونت پژوهش دانشگاه علوم انتظامی. ناشر: سازمان عقیدتی و سیاسی ناجا (ایمان).
۲. ابطحی، سید حسین (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی سرمایه‌های انسانی، تهران: مؤسسه مطالعه و برنامه‌ریزی آموزشی سازمان گسترش.
۳. ابیلی، خدایار؛ سبحانی نژاد، مهدی و یوز باشی، علیرضا (۱۳۸۸). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای اثربخشی دوره‌های آموزشی (مطالعه موردی: شرکت ملی نفت ایران)، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، س ۳، ش ۹، ص ۷۶-۵۹.
۴. ابیلی، خدایار؛ علوی، بابک (۱۳۷۸). الگوی تدوین استراتژی‌های آموزش کارکنان در سازمانها، مدیر ساز، س دوم، ش ۳ و ۴- ص ۱۳ تا ۳۱.
۵. ابیلی، خدایار و هداوندی، محمدرضا (۱۳۸۳). ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزشی مؤسسات ارائه دهنده خدمات آموزشی به شرکت ایران خودرو. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی. س سی و چهارم. ش ۱. ص ۹۹ تا ۱۲۷.
۶. احمدی، نسیمه (۱۳۸۸). معرفی و نقد روش دلفی. علوم اجتماعی، ش ۲۲. دی ۱۳۸۸.
۷. اخلاقی، عبدالرحیم (۱۳۹۱). تبیین معیارهای شایستگی و شاخص‌های آن در فرهنگ اسلامی، فصلنامه نظارت و بازرسی، س ششم، ش ۲۱. ص ۸۳ تا ۱۲۱.
۸. الیو لاندی و آلن کولینگ (۱۳۸۶). مدیریت استراتژیک منابع انسانی، ترجمه سید حسن ابطحی و همکاران، کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت.
۹. امیدی، محمد احسان (۱۳۸۶). شایسته‌سالاری پیش زمینه دانایی محوری. نشریه مأوی
۱۰. باتمانی، فردین؛ ستاری، صدرالدین (۱۳۸۵). زیرساخت‌های لازم برای استقرار نظام شایسته‌سالاری در سازمان. اولین همایش ملی توسعه شایسته‌سالاری در سازمانها. مجموعه مقالات، تهران: شیوه.
۱۱. بختیاری، حسن (۱۳۸۸). الگوی توانمند سازی کارکنان، فصلنامه بازرسی و نظارت، س سوم، ش ۷. ص ۱۰۳ تا ۱۲۶.
۱۲. برزگر، نادر (۱۳۸۳). ارائه مدل کاربردی اثربخشی آموزش در سازمان‌ها. دو ماهنامه مدیریت، ش ۹۴.

۱۳. بیاتی، علی (۱۳۹۱). مدیریت بر مبنای شایسته‌سالاری در سازمان پلیس، سایت حق گستر
۱۴. پیدایی، میر مهرداد و نوری فیروز (۱۳۸۸). آسیب‌شناسی آموزش و بهسازی منابع انسانی مبتنی بر الگوهای تعالی منابع انسانی (ارائه مدل تعالی آموزش کارکنان در سازمان‌ها)، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیران آموزشی (ITMC۲۰۰۹)
۱۵. حبی، محمد باقر (۱۳۸۹). سیاست‌های ترویج فرهنگ شایسته‌سالاری، تهران: راهداران
۱۶. خاکسار، اسدا...؛ خداداد حسینی، سید حمید (۱۳۸۹). تأثیر سبک مدیریتی و یادگیری سازمانی بر توانمندسازی کارکنان ناجا (مورد مطالعه کارکنان صف و ستاد استان همدان) فصلنامه نظارت و بازرسی، س چهارم، ش ۱۲ ص ۲۵ تا ۵۰
۱۷. رستگار، علی؛ نیکوکار، غلامحسین (۱۳۸۹). طراحی نظام آموزشی کارکنان ناجا مبتنی بر رویکرد شایستگی. فصلنامه مدیریت بر آموزش انتظامی، س ۳، ش یکم
۱۸. رفیعی پور، فرامرز (۱۳۸۲)، تکنیکهای خاص در علوم اجتماعی. شرکت سهامی انتشار
۱۹. رضانی خورشید دوست، رضا (۱۳۹۰). زیر فرایندهای شایسته‌سالاری. مجموعه مقالات همایش ملی شایسته‌سالاری. تهران: دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا. ص ۴۵ تا ۶۲
۲۰. رنگریز، حسن؛ عظیمی، نازگل (۱۳۸۷). منابع انسانی در هزاره سوم. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
۲۱. دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سید مهدی؛ آذر، عادل (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع، انتشارات صفار.
۲۲. دلاوری، رضا (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی آموزش‌های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه شاخکی، نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزش سازمانی.
۲۳. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۷). دولت آفتاب: اندیشه سیاسی و سیره حکومتی علی(ع)، چ سوم. ناشر: دریا
۲۴. دهقانان، حامد (۱۳۸۶). مدیریت بر مبنای شایستگی، مجله مجلس و پژوهش
۲۵. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۲). انتخاب، انتصاب و تغییر مدیران، دفتر بهبود مدیریت و ارزیابی عملکرد.

۲۶. سیدجوادین، سید رضا (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان. تهران: دانشگاه تهران.
۲۷. شهیدی، سید جعفر (۱۳۷۱)، نهج البلاغه، انتشارات آموزش انقلاب اسلامی، تهران.
۲۸. صانعی، مهدی (۱۳۸۵). حکمرانی خوب مفهومی نو در مدیریت دولتی، ماهنامه تدبیر، س هفدهم، ۱۷۸.
۲۹. عباس زادگان، سید محمد؛ ترک زاده، جعفر (۱۳۸۱). نیازسنجی آموزشی در سازمانها، انتشار، چ دوم.
۳۰. غفاریان، وفا (۱۳۷۹). شایستگی‌های مدیریتی. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
۳۱. فقیهی، ابوالحسن؛ علیزاده، محسن. (۱۳۸۴). روایی در تحقیق کیفی. فرهنگ مدیریت، س سوم، ش نهم: ۵-۱۹.
۳۲. کارگر شورکی، هدایت و فداکار، اکرم (۱۳۹۰). آسیب‌شناسی نظام آموزش کارکنان با رویکرد جهاد اقتصادی (استاندارداری یزد)، نخستین همایش آسیب‌شناسی آموزش سازمانی.
۳۳. لطیفی، میثم؛ فرجی، محسن (۱۳۹۰). چیرستی، چرایی و چگونگی استقرار نظام مبتنی بر شایستگی در پلیس. مجموعه مقالات همایش ملی شایسته‌سالاری. تهران: دفتر تحقیقات کاربردی بازرسی کل ناجا. ص ۳۰۷ تا ۳۳۹.
۳۴. مجموعه دستورالعمل‌های آموزشی، تربیتی، ورزشی (۱۳۹۰-۱۳۸۹). معاونت تربیت و آموزش ناجا. اداره کل طرح و برنامه و پشتیبانی. اداره سازمان.
۳۵. محمدی مقدم، یوسف (۱۳۸۶). شاخصهای بهره‌وری در دانشگاه علوم انتظامی، فصلنامه دانش انتظامی، س نهم، ش چهارم.
۳۶. موسوی، سید سیامک (۱۳۸۶)، موانع کلان به‌کارگیری بازاریابی الکترونیک در صنعت گردشگری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳۷. موحدی، مسعود؛ بشیری، مهدی و امیرحسین امیری (۱۳۸۸). الگوی جامع نظام مدیریت شایسته در سطح دستگاه‌های اجرایی کشور، نظارت و بازرسی. س سوم، ش دهم.
۳۸. مولایی، ناصر؛ گلدار، زهرا و امید امدادی فر (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی آموزشهای هنگام خدمت و ابعاد توانمندسازی نیروی انسانی در کارکنان و مدیران ستادی و

عملیاتی پالایشگاه نفت شازند اراک. فصل نامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. س چهارم. ش ۱۱.

۳۹. میررحیمی، داود و همکاران (۱۳۸۴). نظام جدید آموزش کارکنان دولت پودمانهای آموزشی رشته شغلی کارشناس ترویج کشاورزی، کرج: نشر آموزش کشاورزی.

۴۰. نجاتی گیلانی، سید صدرالدین (۱۳۸۳). بررسی چالش‌های آموزش نیروهای پلیس با رویکرد اقتضایی، ترجمه: مرکز تحقیقات و پژوهش‌های ناجا- معاونت اطلاع‌رسانی. فصلنامه امنیت و نظم، پیش شماره.

۴۱. نصر اصفهانی، مهدی؛ نصر اصفهانی علی (۱۳۸۲). شایسته‌سالاری در مدیریت جامعه با تأکید بر اندیشه‌های سیاسی امام علی (ع)، دو فصلنامه معرفت سیاسی. س دوم، ش دوم. ۴۲. نظام آموزش و بهسازی منابع انسانی دانشگاه فردوسی مشهد (۱۳۸۸). معاونت طرح و برنامه.

۴۳. هرمزی زاده، محمدعلی (۱۳۸۹). بررسی تأثیر دوره بصیرت بر نگرش رؤسای کلانتری‌ها و فرماندهان پاسگاه‌ها نسبت به بعضی رفتارهای آنان. نظارت و بازرسی. س چهارم. ش ۱۳.

۴۴. هداوندی، محمدرضا (۱۳۸۲). ارزیابی کیفیت دوره‌های آموزشی برخی از مؤسسات ارائه دهنده خدمات آموزشی به شرکت ایران خودرو (پایان‌نامه ارشد). دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تهران.

۴۵. هولستی، ال. آر. (۱۳۸۰). تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه نادر سالاری زاده امیری، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

منابع انگلیسی

1. Arrow. J. K, Bowles. S and Durlauf. S. N, (2000), Meritocracy and Economic Inequality, Princeton University
2. Bordens, Kenneth S. Abbott, Bruce B. (2002). Research design and methods: a process Approach. McGraw-HILL Higher Education.

3. Kidder, Louise H. Judd, Charles M. (1986). Research Methods in Social Relations. CBS College Publishing.
4. Virtanen, T. (2000). Changing competences of public managers. The International Journal of Public Sector Management, 13, 333-341.
5. Thapa, khagendra (2006). Meritocracy as an alternative to democracy, Nepal news journal.
6. Robbins, Stephen P. (1988). Management Concepts Applications, Prentice- Hall International.

