

شناسایی و بررسی عوامل بهره‌وری در آموزش و پرورش

فرشید خلیلی دهدزی؛ فوق لیسانس روانشناسی عمومی

رضا ذاکری المشیری؛ لیسانس علوم تربیتی

مژگان خدابخشی؛ فوق لیسانس مدیریت اطلاعات

چکیده

دنیای علم و فناوری به سرعت در حال پیشرفت و دگرگونی است. مرز علوم در حال گسترش است. نسل امروزی با انبوهی از اطلاعات که او را از هر جهت محاصره کرده اند روبه‌روست. ذهن کنج‌گاو و گیرای نوجوان و ضرورت پاسخگویی به سوالاتی که از بابت رویارویی با یافته‌ها و موقعیت‌هایی که هر جزء آن به گونه‌ای با پیشرفت‌های روز مرتبط است برای فراگیران مطرح می‌گردد، ایجاب میکند که معلم خود را با دانش روز انطباق دهد. فنون و مهارت‌های تدریس نیز هر آینه تغییر می‌یابند و دگرگون می‌شوند. نتایج تحقیقات علمی در نحوه‌ی تدریس و معلومات تخصصی شاخه‌های مختلف علمی، ایجاب میکند که معلم نه تنها در بدو شروع کار و اشتغال به تدریس از دانش و مهارت کافی بهره‌مند باشد، بلکه بطور پیوسته با پیشرفت‌ها و یافته‌های نو نیز همگام و منطبق گردد. در نظام آموزشی کشور کم نیستند معلمینی که پس از سالها تدریس بطور رسمی چیزی از یافته‌های روز نیاموخته و با همان معلومات زمان فراغت از تحصیل به تدریس می‌پردازند. آموزش و پرورش نیز به عنوان یکی از پایگاه‌های استراتژیک و نهادی ضروری است، با بکارگیری سیستم مدیریت مشارکتی و بهره‌گیری از توانمندیهای نهفته در آن بر ارتقای بهره‌وری آموزش و پرورش بیافزاید و جامعه اسلامی را از خدمات گسترده و با کیفیت خود بهره‌مند سازد. ما در آموزش و پرورش برای دستیابی موفقیت آمیز بهره‌وری سازمانی، نیازمند رفتارهایی خاص از سوی مدیران و کارکنان هستیم که زمینه‌های لازم برای بروز و ظهور این رفتارها فراهم نیست.

کلمات کلیدی: بهره‌وری، آموزش و پرورش، تدریس، معلمان، آموزش، پیشرفت.

مقدمه

تلاش اقتصادی انسان‌ها همواره در این جهت بوده که با استفاده‌ی حداقلی از منابع در دسترس خود، حداکثر نتیجه را به عمل آورد. اختراعات و ابداعات بشر از ابتدایی‌ترین ابزار کار در اعصار بدوی گرفته تا پیچیده‌ترین تجهیزات امروزی متأثر از همین تمایل بوده است. اگر منبع را به مفهوم هرآنچه به گونه‌ای در رفع یکی از نیازهای بشری موثر می‌افتد در نظر بگیریم سهولت متوجه درک این معنا خواهیم شد که منابع در عین گستردگی و تنوع، از ویژگی محدودیت و کمیابی برخوردارند. در مقابل نیازهای بشر نامحدودند و هرآینه نیز بر وسعت آنها افزوده می‌شود. از این رو بسیار مهم است که بشر بتواند منابع کمتری را مورد استفاده قرار دهد و نیازهای زیادتری از خود را برطرف نماید یا نیازهای ثابتی را با منابع کمتر پاسخگو باشد. اهمیت این معنا کوششهای اندیشمندان و خلاقان هی‌آدمی را از گذشته‌های دور به سمت بهره‌برداری بهینه از منابع سوق داده و بسیاری از تحقیقات علوم نیز در چنین مسیری قرار دارند. در هر سازمان نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین منابعی است که در اختیار می‌باشد. چگونگی استفاده بهینه و مطلوب از منابع نیروی انسانی از شرایط مهم کارایی و بازده سازمان می‌باشد. بهینه‌سازی در به خدمت‌گیری نیروی کار در سازمان به این معنی است که بتوان با استفاده با مدیریت بهتر ثمره‌ی بیشتری را با صرف منابع کمتر نیروی انسانی حاصل نمود. بهینه‌سازی بیش از آن که متوجه خلق امکانات تازه و ایجاد ظرفیت‌های جدید باشد متوجه اصلاح و بهبود وضعیت موجود است. در بهینه‌سازی کوشش بر این است که وضعیت موجود از زاویه استفاده کمتر از منابع و حصول نتیجه‌ی بهتر مورد ارزیابی و سنجش قرار گیرد تا نواقص و کاستی‌های موجود شناسایی شده و به شکل علمی و با استفاده از دستاوردهای علوم و تحقیقات در بهسازی وضع موجود اقدام گردد. آموزش و پرورش از ارکان مهم پیشرفت کشور هاست چرا که پایه‌ها و ریشه‌های تعلیم و تربیت نیروی انسانی خلاق، آموزش‌دیده و مسئولیت‌پذیر که سکاندار توسعه و ترقی جامعه هستند از ابتدا در این دستگاه شالوده‌ریزی می‌شود. جوانی جمعیت و رشد بالای آن در دهه‌های گذشته، بر تعداد و نسبت جمعیت دانش‌آموزی افزوده و دستگاه اصلی تعلیم و تربیت را گسترده، عظیم و پر حجم ساخته است. با وجود اختصاص درصد زیادی از بودجه کشور و تعداد انبوه نیروی انسانی این وزارتخانه، بیگمان این دستگاه یکی از پرمشکلت‌ترین و پرمشغله‌ترین اجزاء جامعه نیز میباشد. در جایی که کمبودها و نارسایی‌های این دستگاه از نظر فضاها، فیزیکی، منابع انسانی، منابع مالی، امکانات آزمایشگاهی و کمک آموزشی و آشکار و محسوس بوده و تجربه نیز تاکنون نشان داده که رفع

کامل این معضلات حداقل در کوتاهمدت دور از انتظار است، بسیار بجاست که بر استفاده بهینه و کارآمدتر از آنچه در اختیار می باشد تاکید گردد تا شاید از این زاویه بتوان بر مشکلات بطور نسبی فائق آمد. (ابطحی ۱۳۸۲)

اصطلاح بهره‌وری از نگاه‌های مختلف معانی متفاوتی دارد مانند: بازدهی بیشتر با حفظ هزینه در حد ثابت، انجام صحیح کار، کار دقیق‌تر و روشن‌تر، خودکارکردن عملیات برای دستیابی بر بازده افزون‌تر و سریع‌تر و برخی بهره‌وری را با این رابطه نشان می‌دهند. بهره‌وری از دیدگاه مصرف‌کننده به معنی کاهش قیمت‌ها و دسترسی به کالاهای ارزان و باکیفیت است و از دید تولیدکننده مفهوم سرمایه‌گذاری مناسب، تولید بیشتر، کیفیت بهتر و فروش زیادتر را می‌رساند. ممکن است دولت بهره‌وری را عمران و آبادانی بیشتر کشور، اشتغال زیادتر و کاهش تورم تعبیر کند و ملت آن را رفاه بیشتر، فرصت‌های شغلی زیادتر و خدمات و کالای فراوانتر بداند. (ایرانزاده ۱۳۷۳) از بهره‌وری در آموزش و پرورش نیز تعریف‌های متعددی ارائه شده است و هر یک از صاحب‌نظران از دیدگاه خاص خود به تعریف این مفهوم پرداخته‌اند. برخی از تعاریف صورت گرفته از بهره‌وری در آموزش و پرورش از این قرار هستند. (میرکمالی ۱۳۷۶) بهره‌وری در آموزش و پرورش تمرکز بر یادگیرنده و بهبود یادگیری است. بهره‌وری در آموزش و پرورش عبارت است از ارتباط میان نحوه استفاده سازمان آموزشی از منابعی که در اختیار دارد و تبدیل آن طی فرآیندی آموزشی به ستاده‌های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه کارکنان آن. کلان (۱۹۹۵) بهره‌وری آموزشی را ارتباط بین داده‌ها هزینه‌های مصرف شده در آموزش (و ستاده‌ها) پیشرفت تحصیلی یا سایر اهداف تعریف شده برای آموزش و پرورش می‌داند. از دیدگاه او مسئله اصلی در بهره‌وری آموزش و پرورش، اثربخشی هزینه و چگونگی استفاده از منابع موجود برای افزایش پیشرفت دانش‌آموزان است. برای حصول به این نتیجه مهم باید برنامه‌ریزی آموزشی و مسائل مالی را در بهره‌وری موثر و ضروری دانست. «در آموزش و پرورش بهره‌وری ارتباط بین پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان با منابع موجود تعریف می‌شود. نکته مشترک تمامی این تعاریف محوریت دانش‌آموزان و افزایش توانمندی‌های آنان، همچنین استفاده بهینه از منابع موجود و کاهش هزینه‌ها در فعالیت‌های مربوط به ارتقای بهره‌وری است. (میرکمالی ۱۳۷۶)

اهمیت و نقش نیروی انسانی در کارآمدی و بازده دستگاه آموزش و پرورش

مهم‌ترین منبع در هر سازمان نیروی انسانی آن است. عوامل تشکیل‌دهنده‌ی این نیرو موجودات با احساس و با شعوری هستند که چنانچه انگیزش کافی داشته باشند، استعداد و مهارت خود را در خدمت سازمان بکار خواهند گرفت و چرخ‌های آن را به حرکت درخواهند آورد. از این رو بسیاری بر این باور هستند که موفقیت و پیشرفت هر سازمان با نیروی انسانی آن در ارتباط مستقیم و تنگاتنگ قرار دارد. بنابراین شایسته است که در تربیت، آموزش و انگیزش و حفظ آن نهایت تلاش مبذول گردد. به گفته‌ی ژان پیاژه زیباترین اصلاح و بازسازی آموزش و پرورش در صورتی که معلم به تعداد کافی و با کیفیت در اختیار نباشد با شکست روبرو خواهد شد. (رابرت 1380) در آموزش و پرورش مهم‌ترین نقش با نیروی انسانی است و معلم از مهم‌ترین عوامل موثر در رشد و توسعه کیفی و محتوایی تعلیم و تربیت به شمار می‌آید، زیرا تربیت انسان نتیجه‌ی یک تعامل متقابل و دو جانبه و بالآخره حاصل عمل مربی و عکس‌العمل شاگرد است. مهم‌ترین نهاد اثرگذار در تربیت، تامین نیروی انسانی است. معلم به عنوان مدرس و مربی می‌تواند نقش حساس و کلیدی در این رابطه داشته باشد تا نیروی انسانی کارآمد و خلاق برای جامعه تربیت نماید و این نیروی انسانی زمینه‌ی رشد جامعه و تعالی جامعه را فراهم آورد.

بازده و محصول نهایی آموزش و پرورش، دانش‌آموزانی هستند که تحت تعلیم و تربیت قرار گرفته‌اند. در مجموعه‌ی فرآیند آموزش افراد زیادی مشغول به کارند و فعالیت‌های آن‌ها بطور مستقیم یا غیر مستقیم در تربیت دانش‌آموزان مؤثر است اما در این میان، نقش معلمان از دیگر افراد بسیار برجسته‌تر می‌نماید. چنان‌که دانش‌آموزان بیشتر اوقات خود را در مدرسه زیر نظر معلمان سپری می‌کنند. از این رو بسیاری از دانش‌آموختگان نظام آموزشی سنتی و جدید شکل‌گیری شخصیت خود را مرهون معلمان خود می‌دانند یکی از نویسندگان که عمری را به معلمی گذرانده می‌نویسد: یکی از تحصیل‌کرده‌هایی که تحصیلات عالی و دکترای خود را در کشور آلمان به پایان رسانیده بود چندین بار اقرار و اعتراف کرد که همه عقاید دینی او مدیون ارتباط با معلم خود بوده است. (داوودی 1388) آن‌چه در فرآیند تعلیم و تربیت به متعلم انتقال می‌یابد تنها معلومات و مهارت‌های معلم نیست بلکه تمام صفات، خلیات، حالات نفسانی و رفتار ظاهری او نیز به شاگردان منتقل می‌شود.

موضوع بهره‌وری و ارتقای انگیزش در کارکنان و رضایت شغلی آنها، از جمله موضوعات مهم مدیریتی امروز است که از اهمیت خاصی برخوردار است. انگیزش از دیدگاه علم مدیریت امروز،

مهمترین زمینه و عامل انجام کار در سازمانها و در نهایت بهره‌وری به شمار می‌رود. بدیهی است که در ادامه وظیفه هدایت و رهبری مدیریت ایجاد انگیزه در کارکنان را می‌توان یکی از وظایف مهم و کلیدی مدیریت بیان کرد. مطالعات نشان می‌دهد داشتن انگیزه با افزایش بهره‌وری نیروی انسانی ارتباط مستقیم دارد. میزان عملکرد یک فرد تابعی از توانایی و انگیزش اوست. اولین عامل توانایی تعیین می‌کند که او چه می‌تواند بکند و دومین عامل انگیزش مشخص می‌کند که او چه می‌خواهد انجام دهد. انگیزه زمانی به وجود می‌آید که در کارکنان احساس امنیت و ثبات شغلی، مشارکت و نقش موثر در سازمان و همچنین شادابی و نشاط وجود داشته باشد. توجه به عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم‌ترین عواملی است که در بهره‌وری نیروی انسانی می‌توان به آن دست یافت و یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. در جهان رقابتی امروز، بی‌شک یکی از ابزارهای مهم در ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به اهداف و رسالت‌های مورد نظر، برنامه‌ها و رویکردهای نوین آموزش است؛ در این میان، آنچه مقوله تحول را حیات می‌بخشد و بقای سازمان را تضمین می‌کند، عنصر انسان و توسعه منابع انسانی است. امروزه آموزش به عنوان یکی از روش‌های توسعه منابع انسانی سازمان‌ها مطرح می‌باشد. هر سازمانی به افراد آموزش‌دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. پرورش انسان‌های زبده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع انسانی یاد می‌شود، ضرورت اجتناب‌ناپذیری است که سازمان‌ها برای بقا و پیشرفت در جهان پرتغییر و تحول‌آفرین سخت‌بدان نیازمند توانمند ساختن نیروی انسانی به عنوان مؤثرترین عنصر دخیل در تحقق تلاش‌ها، مهم‌ترین و پرسودترین رکن توسعه به شمار می‌رود. آموزش و بهسازی منابع انسانی در عصر کنونی به لحاظ شرایط خاص زمانی، یکی از وظایف اجتناب‌ناپذیر سازمان‌ها و مؤسسات محسوب می‌شود؛ این مهم اصولاً در قالب برنامه‌های آموزش مدون و کوتاه مدت یا دراز مدت به اجرا در می‌آید. یک برنامه آموزشی نمی‌تواند با ارزش و مؤثر قلمداد شود، مگر اینکه یک ارزشیابی جامع و کامل از آن صورت گیرد. مدیران آموزشی نه تنها باید نسبت به یادگیری کارکنان پاسخگو باشند، بلکه باید نسبت به اینکه این دانش‌ها و مهارت‌ها به عملکرد شغلی کارکنان نیز انتقال یافته، پاسخگو باشند. (احمدی ۱۳۸۱)

بیان مسئله

موثرترین عامل در بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

آموزش هدفمند، موثر و مداوم مهم‌ترین عامل است ولی آموزش به تنهایی و در فقدان عوامل موثر نمی‌تواند بهره‌وری را به اندازه مطلوب افزایش دهد، زیرا هفت بهره‌وری هر راه‌حلی که شرکت‌ها، سازمان‌ها، موسسه‌ها برای ارتقای بهره‌وری و کیفیت تدوین‌کننده لازم است که به نیازهای زیر پاسخ دهند. اعتماد و ایمان: بهره‌وری و کیفیت در درازمدت تنها در صورت بهبود می‌یابد که بین مدیریت و نیروی کار اعتماد وجود داشته باشد. اگر این اعتماد نباشد در برابر پیشنهادهای مدیریت برای بهبود بهره‌وری مقاومت به وجود می‌آید و مدیریت هم به تفویض مسئولیتها به کارکنان اقدام نخواهد کرد.

همکاری و تعهد: زمانی که اعتماد بین مدیریت و کارکنان به حدی معین برسد، هر دو متعهد خواهند شد و در جهت بهبود بهره‌وری و کیفیت همکاری خواهند کرد. در این حالت، بهبود بهره‌وری چون مقصدی مشترک به نظر خواهد رسید که بقای شغلی را تضمین می‌کند، نه آنکه آن را به خطر بیندازد.

ارتباطات: مانع اصلی در راه موفقیت روند بهره‌وری و کیفیت در اغلب موارد عدم وجود ارتباطات موثر در شرکت است. قبل از هر چیز هدفها باید روشن باشد و از طریق مدیریت ارشد به کارکنان ابلاغ شود. بنابراین سازماندهی مدیریت اطلاعات، پیش شرط موفقیت جنبش بهروری است. همبستگی: بهبود بهره‌وری و کیفیت باید بر مبنای سیستم همبستگی سازمانی باشد، این نکته نه تنها در مورد ساختار و مسئولیتهای سازمانی بلکه در مورد روشهای اجرایی و تصمیم‌گیریها نیز مصداق دارد.

استمرار: شرکتهای موفق نشان داده‌اند که کیفیت عالی محصول و ارتقاء بهره‌وری آنها نتیجه سالها تلاش بی‌وقفه آنها بوده است..

خلاقیت: علیرغم همه تلاشها و کوششها، بدون خلاقیت و نوآوری بهبودی در بهره‌وری حاصل نخواهد شد.

آموزش مستمر: برقراری يك فرآیند مستمر آموزشی در تمامی سطوح شرکت همراه با ایجاد رابطه مطلوب بین مدیریت و نیروی کار، احتمالاً مهمترین وظیفه در سازماندهی بهره وری و کیفیت است. برنامه های آموزشی، باید در کلیه سطوح مدیریت، کارمندان و کارگران اجرا شود. (اعرابی ۱۳۸۲)

اهمیت آموزش در بهره وری نیروی انسانی

۱- کمک به تصمیم گیری راجع به روش های مناسب بر فعالیت کارکنان و نیازهای مربوط به دگرگونی. ۲- اهداف آموزش آنچه که انتظار می رود از آموزش دهنده و هم آموزش گیرنده را روشن می کند. ۳- اهداف آموزش مبنایی را برای ارزیابی برنامه بعد از اجرای آن فراهم می کند. کرل و کوزمیت، شش هدف مهم آموزش را بدین ترتیب بیان می کنند: ۱- بهبود عملکرد ۲- به روز کردن اطلاعات کارکنان ۳- ترفیع شغل ۴- حل مسائل ۵- آماده سازی برای ترفیع ۶- آشنا سازی کارکنان جدید با اهداف سازمان دکنر میر کمالی، هدف های آموزش نیروی انسانی را چنین بر می شمرد: ۱- هماهنگی با تغییرات و پیشرفت های علمی و تکنولوژی در جهان ۲- هماهنگی با تحولات سیاسی و اقتصادی جامعه ۳- هماهنگی با نیازهای جدید جامعه و ارباب رجوع ۴- کسب مهارت های ادراکی، فنی و روابط انسانی ۵- کسب نگرش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در سازمان ۶- تامین نیروی انسانی جدید به منظور جایگزینی ۷- فراهم آوردن زمینه های ترفیعات اهمیت آموزش آموزش نیروی انسانی، سرمایه گذاری پرسودی به شمار می رود که بازده آن در شکوفایی و گسترش بهینه سازمان و همچنین در اعتلای فرهنگ عمومی جامعه نقش مؤثری را ایفا می کند.

مدیران و پژوهشگران منابع انسانی بر این اعتقاد خود که کارکرد منابع انسانی نقش مهمی در عملکرد سازمان ایفا می کند، پافشاری دارند. در واقع بیشتر گزارشهای سالانه سازمان ها بر اینکه کارکنان سازمان مهمترین دارایی آن هستند تصریح می کنند. باوجود این باورها و پندارهای گسترده و اظهار نظرهای متواتر، بسیاری از تصمیمات سازمانی از اولویت نسبتاً پایینی در هر دو زمینه منابع انسانی سازمان و اداره نیروی انسانی حکایت می کند. به عنوان مثال، زمانی که سازمانها به کاهش هزینه نیازمندند، ابتدا امور مربوط به کارکنان یعنی مواردی چون آموزش، دستمزدها و غیره را کاهش می دهند. اگر مدیران به طور آشکار از تعهدشان در قبال منابع انسانی پشتیبانی کنند و کارکرد منابع انسانی مسئولیت بنیادی در مدیریت کردن این منبع ارزشمند سازمان داشته باشد، در این صورت چرا

بسیاری از تصمیم‌های سازمانی، این باور بیان شده در مورد کارکنان و یا احترام به کارکرد منابع انسانی را نشان نمی‌دهد؟ با در نظر گرفتن این واقعیت که تعداد کمی از مدیران منابع انسانی می‌توانند با بیانی اقتصادی توضیح دهند که چگونه کارکنان سازمان می‌توانند مزیت رقابتی پایدار ایجاد کنند و کارکرد منابع انسانی چه نقشی در این فرایند ایفا می‌کند، بسیاری از مدیران منابع انسانی در هدایت فعالیت‌های منابع انسانی به سوی توسعه آن دسته از ویژگی‌هایی سازمان که می‌توانند منشأ مزیت رقابتی پایدار باشند، ناموفق هستند. در عصر حاضر سرعت تغییرات و تحولات از حد تصور فراتر رفته، به گونه‌ای که خلاقیت و نوآوری به عنوان اصلی اساسی از عوامل بقای سازمانها پذیرفته شده است. بر این اساس سازمانها در انتخاب افراد خلاق، نوآور و آینده‌نگر، که رهیافت‌های بدیع و خلاق برای مسایل پیچیده ارائه کنند، توجه خاصی مبذول داشته‌اند. برای افزایش خلاقیت و ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش می‌توان از ابزار مختلفی سود جست، پیاده‌سازی تکنیک‌های مهندسی و روش‌های مدیریتی نوین نظیر مدیریت مشارکتی، مدیریت کیفیت جامع، شش سیگما، پنج اس، اتوماسیون اداری و... همگی از جمله این ابزارها می‌باشند. از جمله مهمترین روش‌های مدیریتی که برای افزایش خلاقیت، نوآوری و بهره‌وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش بر روی آن می‌توان تاکید کرد، تکنیک‌های مختلف مدیریت مشارکتی است. این تکنیک‌ها که عمدتاً به شکل نظام پیشنهادها و حلقه‌های بهبود کیفیت معرفی شده‌اند، توجه اکثریت سازمان‌های آموزش و پرورش استانها، سازمان‌های تابعه و برخی از معاونت‌های حوزه ستادی را به خود جلب کرده و به تدریج از سال 1380 نسبت به استقرار و پیاده‌سازی این روش‌های مدیریت مشارکتی اقدام کرده‌اند. (سعادت 1381)

ضرورت بهره‌وری در سازمان

در دنیای رقابت آمیز امروز، بهره‌وری به عنوان يك فلسفه و يك دید گاه مبتنی بر استراتژی بهبود مهمترین هدف سازمان را تشکیل میدهد که می‌تواند همچون زنجیری فعالیت‌های کلیه آحاد جامعه را در بر گیرد. بهبود بهره‌وری يك تفکر و جهان بینی است مبتنی بر بالا بودن توان آفرینش و قدرت خلق و میزان استعداد تطبیق و تلفیق جامعه و سازمانها با تحولات جهان. فلسفه بهبود بهره‌وری در سازمان‌ها موجب می‌شود منابع انسانی بتواند بهتر فکر کند، بیندیشد، بیافریند، نوآوری کند و نگرش سیستماتیک پیدا کند. تفکری که هدف گیري آن به جای حال و گذشته خلق و ساختن آینده است افزایش

بهره وری به اشکال مختلف می‌تواند از تغییر در عملکرد یک شغل تا حرکت به سوی وضعیت‌های بهتر از آرمانها و هدفهای کلی‌سازمان صورت بگیرد. در بسیاری از سازمانها مدیران بیشترین وقت خود را به انجام فعالیت‌های جاری‌سازمان اختصاص می‌دهند، در حالی که لازم است وقت بیشتری را صرف برنامه‌ریزی، هدایت و کنترل فعالیت‌ها برای افزایش بهره‌وری کنند. کسانی در کارهای روزانه‌شان به بهره‌وری نمی‌اندیشند فاقد ذهنیتی هستند که بتوانند فعالیت‌های اثر بخش و کارآمد را از غیر اثر بخش و ناکارآمد در راه رسیدن به هدفهای سازمان تمیز دهند. طی دو دهه اخیر ضرورت ایجاد و گسترش بهره‌وری در سازمانها از اهمیت به‌سزایی برخوردار شده است. مدیریت بهره‌وری فراگیر بر اساس ذهنیت و برنامه‌ای استراتژیک، توجه صحیح به ارتقاء انگیزه منابع انسانی، بهبود مهارت‌های آنان با بازآموزی و آموزش و پرورش برای آنها، ایجاد زمینه مساعد برای بروز خلاقیت و استعدادها در سازمان، افزایش میزان تحقیق و توسعه، استفاده از علم و دانش در اداره امور و بهبود کیفیت محصول در جهت برقراری نظامی برای اندازه‌گیری، ارزیابی، برنامه‌ریزی و بهبود بهره‌وری در سازمان از طریق استفاده از سیستم‌های مدیریتی تلاش می‌کند. با اجرای مدل بهره‌وری فراگیر در سازمان است که می‌تواند مشکلات و مسائل را تشخیص دهد و مسائل پیچیده سازمان را بر اساس اطلاعات لازم حل کند. افزایش بهره‌وری در یک کشور با تلاش همه مردم و همه سازمانها امکان پذیر خواهد بود. رشد بهره‌وری کاری دستوری نیست، دولت‌ها، بنسرها و سیاست‌های مناسب را فراهم می‌کنند تا مردم به گونه‌ای گسترده در حرکت افزایش بهره‌وری شرکت فعال داشته باشند. با توجه به محدودیتهای منابع، افزایش جمعیت، رشد نیازها و خواسته‌های بشری و رقابت شدید در صحنه جهانی، بدون توجه به استراتژی بهبود بهره‌وری نمی‌توان از رشد و بقای اقتصادی به‌طور مستمر در بلندمدت برخوردار شد. (سیف، ۱۳۸۱)

بهره‌وری و سرمایه انسانی

صاحب نظرانی که از بهره‌وری و عوامل‌های موثر بر افزایش یا کاهش آن سخن گفته‌اند نقش نیروی انسانی را به مثابه محرک اصلی بهره‌وری مدنظر قرار داده‌اند، به عبارت دیگر نقش نیروی انسانی در بهره‌وری از اهمیت شایانی برخوردار است. و چگونگی افزایش و ارتقای بهره‌وری از لحاظ نیروی انسانی در عصر ما که روز به روز در حال تحول و دگرگونی است می‌باید دغدغه اصلی هر مدیر یا سرپرستی باشد. به این دلیل عوامل‌های انگیزه متعددی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی دخیل

می‌باشند، شناسایی، تعیین و برآورد میزان اهمیت هر یک از آنها در مرحله اول و اتخاذ تدابیر و تدوین برنامه‌های بهبود کوتاه و بلند مدت عملیاتی در مرحله دوم می‌تواند گامی بسیار موثر در ارتقای سطح بهره‌وری نیروی انسانی به شمار آید. در این زمینه این نوشته بر آن بود، با نگاهی مجمل به مقوله بهره‌وری و بهره‌وری نیروی انسانی دریچه‌ای را به روی علاقه‌مندان و محققان برای کنکاش بیشتر بگشاید. زیرا مفهوم کلیدی نیروی انسانی در مناسبات گوناگون اقتصادی، اجتماعی و سیاسی هر روز و فربه‌تر شده و به سوی دانشی تخصصی‌تر و تاثیر گذارتر قدم گذاشته است.

بهره‌وری در آموزش و پرورش

دیر زمانی از بکارگیری شیوه‌های ارتقای کیفیت و بهره‌وری در صنایع و بخشهای اقتصادی نمی‌گذرد. موفقیت این راهکارها در رشد و توسعه اقتصادی، صاحب‌نظران را بر آن داشت تا آنها را در بنیادی‌ترین نهاد اقتصادی اجتماعی یعنی آموزش و پرورش بیازمایند و صد البته بکارگیری شیوه‌های ارتقای بهره‌وری در نظام‌های آموزشی نیز موفقیت آمیز بوده است. بطوریکه همگان معتقدند کشورهای پیشگام در رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی مسیری جز ارتقای کیفیت و بهره‌وری در آموزش و پرورش را نپیمودند. بنابراین استفاده از فواید حاصل از ارتقای بهره‌وری نقش بسیار مهمی در رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی کشورهای گوناگون دارد. کشور ما نیز که در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت می‌کند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه‌های انسانی بکار می‌گیرد چاره‌ای جز ارتقای بهره‌وری در سطوح گوناگون به ویژه آموزش و پرورش ندارد.

ضرورت و اهمیت بهره‌وری در آموزش و پرورش

یکی از زیر بنایی‌ترین نهادهای تمامی جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است. هر ساله منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی برای تعلیم و تربیت دانش‌آموزان مورد استفاده قرار می‌گیرد. اینکه دانش‌آموزان آگاهی‌ها و توانمندیهای ضروری برای زندگی اجتماعی را بیاموزند و در رشد و اعتلای جامعه خود موثر باشند، از مهمترین چالشهای گریبان‌گیر نظامهای آموزشی دنیا، بخصوص نظام آموزشی کشور ماست. ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش نه تنها به توسعه اقتصادی اجتماعی کمک می‌کند، بلکه از طریق تربیت نیروی انسانی کارآمد و خلاق می‌تواند موجب اعتلای کشور

گردد. از آنجاییکه امروزه دانش آموزان علاوه بر مهارت‌های پایه نیازمند مهارت‌های پیچیده‌تری هستند و منابعی که در اختیار آموزش و پرورش قرار می‌گیرد، محدود است در نتیجه ارتقای بهره‌وری در آموزش و پرورش بایستی از طریق ارتقای بهره‌وری در مدارس صورت گیرد. اگر آموزش و پرورش، تغییرات کیفی در فرهنگ حاکم بر جامعه بوجود آورد، بدون شك می‌تواند از طریق تحول در رفتار مردم و شکل نهادهای اجتماعی، پیشرفتهای قابل ملاحظه‌ای در نرخ رشد بهره‌وری بوجود آورد. افزون بر این، افرادی که دانش و مهارت مفیدی به دست می‌آورند، می‌توانند فرد مفیدی در جامعه بشمار آیند. آموزش و پرورش با تقویت و تحکیم سرمایه‌های مادی و انسانی بر رشد و ارتقای بهره‌وری سرعت می‌بخشد. (ابیلی ۱۳۸۶)

یکی از زیربنایی‌ترین نهادهای تمامی جوامع بشری پس از خانواده، آموزش و پرورش است. هر ساله منابع انسانی و مالی بسیار عظیمی برای تعلیم و تربیت دانش‌آموزان مورد استفاده قرار می‌گیرد. اینکه دانش‌آموزان آگاهی‌ها و توانمندی‌های ضروری برای زندگی اجتماعی را بیاموزند و در رشد و اعتلای جامعه خود مؤثر باشند، از مهم‌ترین چالش‌های گریبان‌گیر نظام‌های آموزشی دنیا، به‌خصوص نظام آموزشی کشور ماست. در روزهای گذشته رئیس کمیسیون آموزش مجلس میانگین معدل دانش‌آموزان کشور را 11.5 اعلام کرد و آن را فاجعه‌بار خواند. شاید یکی از دلایل اصلی این افت تحصیلی تعطیلی مدارس در دوران همه‌گیری کرونا بود که آموزش‌های مجازی نتوانست به درستی اجرا شود؛ زیرا نبود زیرساخت‌های لازم، ناتوانی برخی معلمان در آموزش‌های مجازی و جدی‌نگرفتن آموزش توسط دانش‌آموزان از عوامل اصلی این افت تحصیلی بود. شورش‌بختانه آلودگی هوا در روزهای گذشته نیز در شهرهای بزرگ و صنعتی مدارس را به تعطیلی کشانده و دوباره آموزش به بستر شاد کوچ کرده که شاهد مشکلات آموزشی خواهیم شد. بیش از ۱۱۰ هزار مدرسه در کشور وجود دارد که اغلب به دلیل کیفیت و کارایی مورد انتقاد قرار می‌گیرند و گفته می‌شود که دانش‌آموزان فاقد مهارت‌های اساسی مانند حل مسئله، ارائه، تفکر انتقادی و حتی ارتباطی هستند. به‌طور کلی بهره‌وری در آموزش و پرورش را تمرکز بر یادگیرنده و بهبود یادگیری است، تعریف کرده‌اند. بهره‌وری معیاری است از میزان استفاده منابع برای تولید خروجی، بنابراین به عنوان نسبتی از خروجی‌ها به ورودی‌ها تعریف می‌شود و در مفهوم مدرن، بهره‌وری شامل کارایی و اثربخشی سازمانی نیز تعریف می‌شود. در آموزش، برون‌دادها عمدتاً با نتایج آموزش و یادگیری در سطح جامعه نشان داده می‌شوند. افزایش بهره‌وری در آموزش و پرورش ضمن اینکه سبب افزایش کیفیت خدمات آموزش و پرورش می‌شود، قیمت تمام‌شده آن را کاهش

می‌دهد، بازدهی سرمایه را نیز افزایش داده و ارتقای استانداردهای زندگی را فراهم می‌کند که این هر دو از عوامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند. افزایش بهروری آموزش و پرورش موجب افزایش بهره‌وری ملی شده و آن نیز به بالارفتن قدرت خرید مردم، رونق اقتصادی، افزایش درآمد ملی، کاهش تورم و همچنین افزایش اشتغال در درازمدت منجر خواهد شد. (صائمنیان ۱۳۸۳)

ازجمله راهکارهای مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش می‌توان موارد ذیل را زیر را پیشنهاد نمود:

۱. تعهد و حمایت مدیریت ارشد از برنامه‌های عملیاتی بهبود و ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی.
۲. توجه ویژه به برنامه‌های توانمند ساز سرمایه انسانی آموزش و پرورش در کمیته عالی بهره‌وری.
۳. تدوین استراتژی مدیریت بهره‌وری سرمایه انسانی فراگیر و عملیاتی نمودن آن.
۴. ایجاد باور، اعتماد و اطمینان در سرمایه انسانی
۵. بکارگیری مکانیزم‌های ارزیابی عملکرد سرمایه انسانی اثربخشی، کارایی، انعطاف‌پذیری و کیفیت زندگی کاری
۶. اصلاح نظام مدیریت که در این راستا باید اهداف و ساختار سیستم با نگرش مدیریت مشارکتی تنظیم شود.
۷. برقراری آموزش‌های اثربخش و کارآمد برای سرمایه انسانی آموزش و پرورش.
۸. برقراری ارتباط و همکاری اثربخش بین کارکنان واحدها و قسمت‌های مختلف سازمان با بکارگیری فنون کار گروهی.
۹. سازگاری میان مدیریت و کارکنان در روش‌های ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی
۱۰. اولویت دادن به تحقیقات کاربردی درباره فرآیندهای شغلی و کاری. (صدیق ۱۳۸۱)

نتیجه گیری

ضرورت مشارکت کارکنان در سازمان های امروزی نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگترین دارایی هر سازمانی محسوب می شود، چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستمهای فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد. توان فکری و اندیشه های کارکنان در سازمان به عنوان سرمایه نهفته و راکد می باشد هر سازمان و مدیریتی بتواند از این سرمایه های نهفته بیشترین استفاده را بکند به همان اندازه امکان رشد و توسعه میسر خواهد شد. نیروی انسانی بر خلاف سایر منابع با مصرف کردن کاهش و یا مستهلک نمی شود هر چقدر از اندیشه و فکر بیشتر استفاده نماید بهمان اندازه توانایی اش بهبود می یابد. از طرف دیگر مشارکت یکی از نیازهای فرا مرتبه انسانها به شمار می رود که ریشه در فطرت بشری دارد. افرادی که در امور و فعالیتهای سازمان شرکت نمایند و از اندیشه و فکر پاك استفاده کنند علاوه بر پیشرفت سازمان در تعالی خویش نیز گام برداشته اند. برای بهبود بهر موری از مکانیزم های مختلف استفاده می کنند که یکی از مکانیزم های مدیریتی، بهره گیری از تکنیک های مختلف مدیریت مشارکتی است. مشارکت راهکاری است که به کارکنان اجازه داده می شود به جای اینکه همیشه مدیریت و رهبری شوند از توانایی های خود بهره گیرند، فکر کنند و قوه خلاقیت خود را به کار اندازند و در تصمیم گیریها مشارکت و دخالت داشته باشند. مشارکت يك فرآیندی است که طی آن کارکنان يك سازمان به طور داوطلبانه در امور و فعالیتهای مربوط به خود دخالت کنند بشرطی که توان و انگیزه مناسب برای دخالت مؤثر را داشته باشند. مدیریتی مشارکتی عبارت است از عملیاتی که طی آن کارکنان يك سازمان را در روند تصمیم گیریها دخالت و شرکت می دهند تأکید این شیوه مدیریت بر همکاری و مشارکت داوطلبانه کارکنان استوار است و می خواهد از اندیشه ها، نظرات و ابتکارات آنها در حل مشکلات و مسائل سازمان استفاده کند. البته نظام مشارکتی با افزایش رضایت مندی، انگیزه کارکنان را نیز بهبود می بخشد. يك اصل مهم و تأثیرگذار در تدوین سیاست های مختلف اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و اقتصادی، نیاز مندی و ضرورت نیاز جامعه به آن هاست. به عبارت دیگر آن چه تاکنون در قالب برنامه ها و طرح ها در حوزه های مختلف پیش بینی می شود براساس نیازهای برآورده شده، صورت می گیرد. حال این نیاز می تواند آنی، گذرا، مقطعی باشد یا در بلندمدت شکل گیرد. متأسفانه تاکنون تنها حول ضرورت استقرار نظام پیشنهادها بحث و بررسی صورت گرفته که آن نیز فراتر از ارائه چند دیدگاه و نظر نبوده است و کمتر به ساز و کار ایجاد آن پرداخته ایم. اصلی ترین علت غفلت از تشکیل نظام پیشنهادها را می توان عدم

ایجاد بازار تقاضا از سوی مدیران ارزیابی‌کردبررسی عملکردهای مدیران گواه این مدعاست که هزینه‌های تصمیم‌غلط را مدیران نمی‌پردازند، بلکه هزینه آن به برکت نعمت نفت تامین می‌شود. حال اگر ساز و کارهای کنونی برخورد با مدیران از دریچه سیاست تشویق و تنبیه به گونه‌ای متحول شود و تغییر یابد که فرد مدیر خود را مسئول تمامی جوانب تصمیم خود بداند، بدون تردید به ایجاد نظام پیشنهادها می‌اندیشد و تلاش می‌کند تا در تصمیمات خود از حداکثر نظرات علمی، کارشناسی و تجربه‌شده برخوردار شود. شکل‌گیری جسته و گریخته این گونه تکنیک‌ها کافی نیست. انجمن‌های علمی هنوز نتوانسته‌اند به خوبی به ایفای نقش نظام پیشنهادها بپردازند زیرا از آنان چنین درخواستی نمی‌شود و در واقع بازار تقاضایی وجود ندارد. دهها نسخه پژوهشی و تحقیقی درباره مسایل مختلف نظام پیشنهادها در گوشه کتابخانه‌های تخصصی و مراکز علمی وجود دارد که اگر بازار تقاضا ایجاد شود گرد و غبار بر روی این نسخ نیز زده می‌شود و در واقع از یک سو، آهنگ روند تحقیقی و پژوهشی در کشور شتاب می‌گیرد. پژوهشگران و محققان توانمند ایرانی در خارج کشور به عنوان یک نیروی موثر در برنامه‌ها و طرح‌ها شناخته می‌شوند. هم‌اکنون بسیاری از نتایج تحقیقی و پژوهشی اندیشمندان ایرانی در دیگر کشورها با استقبال مطلوب عرصه‌های سیاست‌گذاری در کشورهای دیگر رو به روست و در واقع آنان مصرف‌کنندگان خوبی برای این آثار هستند. باید به هر حال این پژوهش و تحقیق انجام شده را به کار گرفت و بهترین مکان برای این مهم نظام پیشنهادها است. (شاپان ۱۳۷۵)

منابع

۱. ابطحی، سید حسین (1382) شیوه‌های نوین ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها، مجله مدیریت و توسعه، شماره 13
۲. ابیلی، خدایار (1386) آموزش و بهسازی نیروی انسانی، مجموعه مقالات سمینار نقش نیروی انسانی در توسعه صنعت.
۳. احمدی، پرویز (1381) طراحی مدل بهبود بهره‌وری نیروی انسانی با نگرش مدیریت بهره‌وری، رساله دکتری.

۴. رابینز، استفن پی، 1382، رفتار سازمانی: مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها، چاپ پانزدهم، ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۵. رابینز، استیفن پی، 1383، تئوری سازمان، ساختار و طرح سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و حسن دانائی فرد، چاپ چهلیم، تهران، انتشارات صفار

۶. سعادت، اسفندیار (1381) مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات سمت

۷. سیف، علی اکبر (1381) روان‌شناسی تربیتی، تهران، انتشارات دانشگاه پیام نور.

۸. صائمیان، صدیقه (1383) آموزش و آثار آن بر بهره‌وری، نشریه همشهری

۹. صدیق، بهروز (1381) برنامه‌ریزی استراتژیک برای تدوین نظام اداری، تهران، انتشارات سازمان برنامه و بودجه.

۱۰. شایان، مهین، عوامل موثر در بهره‌وری نظام آموزش عالی در تربیت نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت (1375)