



اثر بخشی آموزش و بهسازی بر پرورش منابع انسانی خلاق و کارآمد

رضا درخشنده، رشدیه عالیان

دکتری فلسفه تعلیم و تربیت، استاد دانشگاه آزاد اسلامی بندرعباس

Drkhs3301@gmail.com

کارشناس ارشد آموزش بهسازی و منابع انسانی، استاد دانشگاه پیام نور بستک

RAliyan89@gmail.com

چکیده :

در جهان امروز، نیروی انسانی بعنوان عامل اصلی در پیشرفت و ارتقاء سازمان ها نقش مهم و حیاتی دارد، به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. بنابراین برای نیل اهداف، هر سازمانی، چه کوچک و چه بزرگ، باید کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد. این افراد، علاوه بر معلومات عمومی به آموزش تخصصی و حرفه‌ای نیز نیاز دارند تا دانش فنی و مهارت‌های لازم را برای انجام شایسته وظایف محول بدست آورند (سعادت، ۱۳۸۳). رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، بطور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. آموزش کارکنان باعث پرورش استعداد و ارتقاء سطح توانمندی منابع انسانی در راستای تحقق اهداف سازمانی می‌گردد. آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است. بنابراین، آموزش و بهسازی بر پرورش منابع انسانی خلاق و کارآمد، نقشی کلیدی و بسیار مهم دارد. در این پژوهش از روش کتابخانه‌ای استفاده گردیده است که براساس نتایج بدست آمده نقش آموزش و بهسازی بر پرورش منابع انسانی خلاق و کارآمد، تبیین و مورد بررسی قرار گرفت.

کلمات کلیدی: اثر بخشی، آموزش، بهسازی، پرورش، منابع انسانی، خلاق، کارآمد

مقدمه

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیر قابل انکار است، نیروی انسانی، کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می‌باشد و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای آنان می‌تواند مسائل زیادی را برای سازمان‌ها دربر داشته باشد. در محیط آشفته امروزی سازمان‌ها با یک تغییر تدریجی در روابط سنتی اشتغال و استخدام روبرو هستند. میزان ماندگاری سازمان و میانگین مدت تصدی یک شغل کاهش یافته و از طرف دیگر نرخ ترک سازمان افزایش یافته است (راندهاوا^۱، ۲۰۰۶). در این رابطه همچنین یکی از ضرورت‌های تحقق اهداف سازمان‌ها، آموزش و بهسازی کارکنان در جهت انجام وظایف تعیین شده می‌باشد. عدم توجه به بهسازی منابع انسانی، سبب ماندگاری بدون انگیزه آنان می‌شود که با واژه‌هایی نظیر ریزش، مهاجرت، انتقال و جابه‌جایی درآمیخته

^۱ - Randhawa