

تعیین و تشخیص مؤلفه‌های ارتقای کیفیت آموزش و بالندگی مدیران شهرداری تهران

مرتضی عسگرانی

دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، ایران

asgarani2020@yahoo.com

چکیده

تغییر و تحولات مداوم محیطی، بهبود و بالندگی سازمانی را در موقعیت‌های گوناگون اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. از طرف دیگر سازمان‌ها به جهت همسو شدن با تغییرات محیطی نیازمند بهبود و توسعه و گسترش عملیات اجرایی هستند. یکی از فرایندهایی که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت می‌نماید و منجر به ایجاد بالندگی در فرد می‌گردد، آموزش است. لذا با توجه به آنچه گفته شد، هدف این پژوهش شناسایی مؤلفه‌های ارتقای کیفیت آموزش و بالندگی مدیران شهرداری شهر تهران است. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع داده کیفی بود. جامعه آماری پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و مدیران ارشد شهرداری تهران بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و اصل اشباع ده نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شد. در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه ساختار یافته (بخش کیفی) استفاده شد. مصاحبه با خبرگان بیانگر روا بودن مصاحبه بود و به‌منظور محاسبه پایایی از روش پایایی بین دو کدگذار استفاده شد که نتایج بیانگر پایا و روا بودن مصاحبه بود. برای تحلیل داده‌های پژوهش از طریق تحلیل محتوا استفاده شد. نتایج نشان داد که مؤلفه‌های ارتقای کیفیت آموزشی و بالندگی مدیران شهرداری عبارتند از فردی، آموزشی و سازمانی.

کلمات کلیدی: کیفیت آموزش، بالندگی مدیران شهرداری، مؤلفه فردی، مؤلفه آموزشی، مؤلفه سازمانی

۱- مقدمه

در دنیای امروز، سازمان‌ها در دنیای پیچیده‌ای حضور دارند که مسأله تغییر و تحولات محیطی، بخشی از مسائل روز آن‌ها می‌باشد. سازمان‌ها در دنیای معاصر برای بقای خویش ناچار به انعطاف پذیری در برابر محیط پیرامون و انطباق با تحولات هستند. یکی از مهم‌ترین بخش‌های درون سازمانی، سرمایه انسانی^۱ است که می‌تواند عامل کلیدی و موفقیت سازمان باشد. ارتقای سطح دانش تئوری و عملی و به‌عبارت بهتر آموزش منابع انسانی، راه حلی برای هم‌گام شدن با تغییرات درون و برون سازمانی است. مدیریت در سازمان‌ها امروزه رویکردهای کلی‌تر و جدیدتری را تجربه می‌کند (محمدپور زرنندی، طباطبایی مزدآبادی و کریمی، ۱۳۹۱). فرایندهای آموزش و بهسازی^۲ از فعالیت‌های ضروری برای ارتقای صلاحیت و شایستگی^۳ در مدیران است. این فعالیت‌ها برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط می‌باشد و آموزش، ابزاری است که به وسیله فنون و روش‌های مختلف،

^۱ - Human Capital

^۲ - Education & Development

^۳ - Competency