

پیشگفتار

تغییرات موجود در فناوری به عنوان عامل دگرگونی در سازمانها، تغییرات کلی را در مهارتها و دانش سازمانی ایجاد کرده است. امروزه، رسیدن به اهداف سازمان به توانایی کارکنان بستگی دارد که این امر در سایه آموزش مستمر و منطبق با واقعیات و شرایط زمانی و مکانی سازمان میسر است. آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت ویژه در کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که افراد خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند.

در این میان نیاز مستمر در جهت به‌روز نمودن فرایند آموزش کارکنان حائز اهمیت و ضرورت فوق‌العاده است. فرایند آموزش که در هر سازمانی اهمیت دارد، در ابعاد گسترده‌ای تحت تأثیر فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی دستخوش تغییر و تحول شده است. به نحوی که می‌توان ادعا کرد در این زمینه، الگوهای متعددی به‌وجود آمده و استفاده شده است.

فرایند آموزش کارکنان با هدف پاسخگویی به نیازهای آموزشی سازمانها، تلاش می‌کند تا با پوشش جنبه‌های مختلف آموزشی کارکنان، در بهینه‌سازی این فعالیت به سازمانها کمک و آموزش سازمانها را هدفمند، پویا و انعطاف‌پذیر نماید. در تمامی این تغییرات یک هدف اساسی مد نظر است که همان یادگیری است. امروزه، تمامی امکانات در خدمت سازمان است تا یادگیری صورت پذیرد؛ بهره‌مندی از نظامهای مدیریت، یادگیری را با رعایت اصول و روشهای جدید آموزشی به جای شیوه‌های آموزشی رایج و منفعل پیشنهاد می‌نماید.

جهت‌گیری فرایند آموزش به سمت نگرشی نظام‌مند با توجه به ضرورت

فناوریهای پیچیده، تغییرات مشاغل و سازمانهای یادگیرنده و تلفیق آن با کارکردهای راهبردی چنانچه به درستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شوند، می‌تواند سبب بهره‌وری کارکنان، اصلاح امور مدیریت سازمان و علاوه بر آن، موجب فراهم نمودن بازده اقتصادی شایان توجهی شده، و عاملی مهم در اثربخشی سازمانهای تولیدی و خدماتی محسوب گردد.

مهم‌ترین مسئله در فرایند آموزش، رعایت استانداردهای آموزشی چه در بخشهای مدیریتی و ساختاری و چه در بخشهای ارائه محتواست. فرایند آموزش که با توجه به نیازهای واقعی سازمانها استاندارد شده است، قابلیت آن را دارد که در هر سازمان دولتی و خصوصی استفاده شود. این استانداردسازی فرایند آموزش باید، هم‌زمان با سایر فرایندهای سازمان برای ارتقای عملکرد کارکنان صورت گیرد. با توجه به اینکه این فرایند دارای زیرسیستمهای مختلف است، این امکان را فراهم می‌سازد که یا به صورت جامع یا هر یک به صورت مستقل اجرا گردند. رعایت این استانداردها، یکپارچگی دیگر نظامهای سازمان را حفظ می‌کند و کارایی و اثربخشی سازمان را با بهره‌گیری از آموزش افزایش می‌دهد.

با توجه به آنکه بیشتر کتابها فقط به یکی از مراحل آموزش سازمانی (کارکنان) توجه کرده‌اند، در این کتاب، نگارندگان سعی نموده‌اند نگاهی جامع به پنج مرحله اصلی آموزش سازمانی یعنی: نیازسنجی، طراحی برنامه، اجرای دوره، ارزشیابی و بازخورد داشته باشند. بخشهای اصلی فرایند آموزش هر یک در قالب یک فصل مستقل بیان شده و در هر یک از مراحل، پیاده‌سازی آن مرحله به صورت کاربردی نیز، در نظر گرفته شده است. به عبارتی دیگر کتاب حاضر با حفظ نگاه علمی به اطلاعات، به صورت منسجم و پیوسته، به دیدگاه کاربردی بودن مطالب نیز، توجه کرده است. همچنین با بررسی و مطالعه منابع متعدد سعی شده است که معانی و مفاهیم به صورت مشخص و مرتبط با موضوع اصلی تفکیک شود تا در بلندمدت بتوان بحثهای عمیق‌تر و علمی‌تری را از بعد روش‌شناسی طرح کرد. به این

تفکیک در سطوح اهداف آموزش، روشهای آموزش، جایگاه اثربخشی، کیفیت و بازخورد، بیشتر توجه می‌شود. در فصل آخر کتاب پیوند آموزش با سازمانهای پیشرو در قرن بیست و یکم و نیاز تحول سازمانها در جهت سازمان یادگیرنده مطرح شده است. این کتاب علاوه بر اینکه در دروس دانشگاهی مرتبط استفاده می‌شود، برای مدیران پروژه‌های سازمانی، کارشناسان و واحدهای آموزش در صنعت و خدمات بخش دولتی و خصوصی نیز می‌تواند استفاده شود.

دکتر زهرا صباغیان

سهیلا اکبری

۱۳۸۷/۶/۲۰