

دیدگاه مدیران

مجید مغنیان

رئیس سابق مرکز تکنولوژی آموزشی مرکز آموزش مدیریت دولتی

پدیده موج چهارم

ضرورت تغییر نگرش در نیاز سنجی مبتنی بر آینده خلق شده

یک پژوهشگر، در آفریقا، به تعدادی از بچه‌های بومی یک بازی را پیشنهاد کرد. او سبزی از میوه را در نزدیکی یک درخت گذاشت و گفت هر کسی که زودتر به آن برسد آن میوه‌های خوشمزه را برنده می‌شود. هنگامی که فرمان دوییدن داده شد، آن بچه‌ها دستان هم را گرفتند و به همراه یکدیگر دوییدند تا به درخت برسند و در کنار درخت، خوشحال به دور آن سبزی میوه نشستند. وقتی پژوهشگر علت این رفتار آن‌ها را پرسید و گفت درحالی که یک نفر از شما می‌توانست به تنهایی همه میوه‌ها را برنده شود، چرا از هم جلو نزدید؟ آنها گفتند: اوبونتو به این معنا که "چگونه یکی از ما می‌تواند خوشحال باشد، درحالی که دیگران ناراحت اند؟" اوبونتو در فرهنگ آفریقایی یعنی: من هستم، چون ما هستیم.

در یک سازمان هم اگر تفکر مدیران و کارمندان بر این اصل استوار باشد. بنابراین تمامی آنان حفظ شغل خود و توسعه فردی را در گرو توسعه سازمان می‌بینند و با تمام وجود برای یادگیری خود و پیشرفت سازمان تلاش می‌کنند.

پروفسور کلاوس شواب در کتاب خود پدیده موج چهارم را بعنوان یک پارادایم و مفهوم جدید بر مبنای سرعت پیشرفت، گستردگی و تاثیر شگرف سامانه‌ها و شبکه‌ها در توسعه فناوری‌های نوین مطرح کرده است. جهان در آستانه یک نقطه عطف تحول فناوریانه قرار دارد، تحولی که منجر به عصر پنجره‌ها شده و شیوه زندگی و کار را در آینده به شکل اساسی دگرگون خواهد کرد. این دگرگونی از نظر اندازه، دامنه و پیچیدگی از آنچه تاکنون رخ داده است متفاوت می‌باشد.

بیشتر مشاغل تحت تاثیر این پدیده دگرگون می‌شوند در نتیجه این تحولات، برخی مشاغل رشد سریعی را تجربه خواهند کرد و برخی دیگر با خطر تعدیل نیرو مواجه خواهند شد. ضمن این که مشاغل کنونی به مهارت‌های جدیدی نیاز پیدا می‌کنند. بحث در این خصوص به دوقطبی شدیدی منجر می‌شود که در آن، یک قطب فقط بر فرصت‌های شغلی جدید تاکید دارد و دیگری از حذف بسیاری از مشاغل فعلی سخن می‌گوید. اما واقعیت تا حد زیادی به صنعت، منطقه و شغلی که درباره آن حرف می‌زنیم، بستگی دارد و البته توانایی همه طرف‌های ذی‌نفع اعم از شاغلان، کارآفرینان و مسئولان در مدیریت این تغییرها بسیار تعیین کننده است و نیازمند تغییراتی اساسی در عرصه‌های گوناگون است. طی این فرآیند، نظام آموزشی و مهارت‌آموزی نیروی کار، سیاست‌های بازار کار، رویکردهای تجاری جهت توسعه مهارت‌ها و مدیریت استخدام و قراردادهای اجتماعی موجود باید متحول شود. این مهم مستلزم نقش‌آفرینی همه کسانی است که در آن ذی‌نفع هستند.

اگر این واقعیت را بپذیریم که بهترین راه پیش بینی آینده، ساختن آن است. آنگاه مدیریت را فقط محدود به آگاهی و استفاده از منابع سازمان نخواهیم دانست بلکه به آینده‌نگری و ترسیم درست چشم‌انداز فکر می‌کنیم و با ایجاد تغییر نگرش در مدیران بصورت فراگیر تحول در سازمان را با توانایی رصد کردن محیط آغاز می‌کنیم زیرا با دیدن و شناخت دقیق محیط پیرامونی در زمان حال می‌توان وضعیت آینده را درک و تبیین کرد.

به عبارت دیگر شناخت آینده و برنامه‌ریزی برای آن، از مجموعه تصمیم‌هایی است که با توجه به شرایط موجود و رویدادهای احتمالی در آینده گرفته می‌شود. همچنین تعامل مدبرانه با اوضاع و شرایط پیش رو و عکس‌العمل هوشمندانه نسبت به موقعیت‌های جدید می‌تواند مسیر آینده را هموار کند.

زیرا در سیاست‌های راهبردی دولت نیز به موضوع توسعه اقتصادی و توسعه پایدار اشاره و تاکید شده است. بنابراین ترسیم رابطه درست میان وضعیت سازمان‌ها در آینده با ساختار می‌تواند نقشی تاثیرگذار در عملکرد بهینه آنها داشته باشد، اگر ساختار سازمان‌های آینده بر مبنای چشم انداز و ماموریت‌های جدید برگرفته از استراتژی‌های نوین باشد نیازمند مدیرانی است که با دانش، مهارت و نگرش متناسب با نیاز و همسو با مدیریت ارشد و سیاست‌های راهبردی در جهت تحقق اهداف آینده گام بردارند مرکز بررسی‌های استراتژیک ریاست جمهوری در گزارش جهانی سرمایه انسانی ۲۰۱۷ که در مرداد ماه ۱۳۹۷ منتشر شده است به جنبه‌های متمایزکننده ای برای مفهوم توسعه و نقش سرمایه‌ها به ویژه سرمایه انسانی اشاره کرده است که به بخش‌هایی از آن اشاره می‌شود:

✓ جهان مملوء از ثروت عظیم استعداد انسانی است. پرورش و توسعه مدیران مستعد و شایسته ابتکار و نوآوری در اقدامات نه تنها ابزاری را برای مواجهه با چالش‌های زمانه در اختیار ما قرار می‌دهد، بلکه همچنین به‌طور حیاتی در ساختن آینده‌ای فراگیرتر به ما کمک می‌کند با این حال، غالباً پتانسیل انسانی درک نشده، و به واسطه این اعتقاد منسوخ و غیرواقع بینانه در بین برخی از سیاست‌گذاران، مبنی بر اینکه سرمایه‌گذاری بر زیربخش کوچکی از نیروی کار بسیار ماهر به تنهایی می‌تواند پیشران رشد جامع و پایدار باشد، مغفول مانده است.

✓ گزارش جهانی سرمایه انسانی، یک معیار جدید برای رهبران به منظور ساخت نیروی کار آینده ارائه می‌کند. رویکردی که این گزارش دنبال می‌کند، بر این اصل استوار است که تمام افراد، شایسته فرصت‌های برابر برای پرورش استعدادهای خود هستند و این رویکرد ابزاری را برای رهبران جوامع فراهم می‌کند تا بتوانند تغییراتی را که ما امروزه در موج اتوماسیون شاهد هستیم هدایت نموده و گذار به سمت انقلاب چهارم صنعتی را با موفقیت رهبری نمایند.

✓ مدیریت این گذار به سمت سرمایه‌گذاری عمیق‌تر در پتانسیل انسانی در خلال انقلاب چهارم صنعتی، یکی از مهم‌ترین چالش‌های سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و اخلاقی است که امروزه با آن مواجه هستیم.

✓ در توسعه سازمان‌ها سرمایه انسانی می‌تواند عامل تعیین‌کننده مهم‌تری برای موفقیت بلندمدت آنها نسبت به هر سرمایه دیگری باشد.

لازمه کار دولت‌ها، مدیریتی متهورانه و روحیه‌ای کارآفرین و مخاطره‌پذیر است. مدیران ارشد سازمان‌ها برای مواجه با تغییر در آینده و درمسیری پایدار باید در بعضی مقاطع زمانی، با طراحی ساختاری پویا و متناسب با نیاز مردم و کشور با تولدی دوباره چرخه عمر سازمان خود را تازه کنند و در عین حال، کارکنان بخش‌های گوناگون پیوسته باید مهارت‌های جدیدی بیاموزند و در این راه، چابک ذهن باشند. دورانی که همچنان رو به پیشرفت است و فناوری‌های تحول‌آفرینی مانند اینترنت اشیا، روباتیک، نانو فناوری، چاپ سه بعدی، زیست‌فناوری، واقعیت مجازی، هوش مصنوعی نحوه زندگی و کار مردم را تغییر می‌دهند.

بنابر آنچه گفته شد مدیران و کارکنانی توانمند و شایسته لازم است که این آینده را با خرد جمعی و از طریق هم افزایی ترسیم و به آن جامه عمل بپوشانند و این مهم امکان پذیر نیست. مگر از طریق شناسایی استعدادهای سرمایه انسانی سازمان و تلاش هوشمندانه برای توسعه و رشد آنها برای آینده‌ای که باید ساخته شود. در این میان مدیران فهیم و با تجربه به منظور افزایش بهره‌وری و استفاده درست از انواع سرمایه‌ها نگاهی عمیق‌تر به موضوع دارند که به برخی از آنها بصورت تیتروار اشاره می‌شود:

۱. قرار گرفتن سازمان در مسیر توسعه،
۲. غلبه بر بحران‌های رشد کارکنان و یادگیری سازمانی،
۳. تبدیل تهدیدهای محیطی به فرصت‌ها (نظیر رشد سریع فن آوری، رشد شبکه‌های اجتماعی)،
۴. عدم رضایت از قیمت تمام شده خدمات،
۵. فراهم کردن زمینه‌های ابتکار و خلاقیت میان کارکنان،
۶. بهبود ارتباطات انسانی و تقویت همکاری گروهی،
۷. افزایش سرعت انجام کارها و بهبود کمی و کیفی خدمات،
۸. بهبود عملکرد کارکنان از طریق ایجاد حس تعلق به سازمان.

به منظور بهبود عملکرد و ایجاد آمادگی لازم برای موقعیت‌های دشوار درآینده این مدیران اهمیت و تاثیر کیفی توسعه آموزش بر اساس تعیین هدف غایی سازمان را به درستی و دقت واکاوی کرده و شرایط مورد نیاز آموزش کارکنان را فراهم می‌کنند، زیرا می‌دانند که موج فناوری‌ها و گرایش‌های جدید، مدل‌های کسب و کار را زیر و رو می‌کند و نحوه تقسیم کار بین انسان و ماشین نیز در این میان دگرگون می‌شود و تا سال ۲۰۲۲، مهارت‌های لازم برای انجام بیشتر مشاغل به‌طور چشم‌گیری تغییر می‌یابد. یعنی، بسیاری از کسانی که امروزه در بخش‌های مختلف مشغول کار هستند. باید طی پنج سال آینده مهارت‌های خود را به‌روز کنند تا بتوانند همچنان در بازار کار حضور داشته باشند. بعنوان مثال در سال ۲۰۱۸، کارکنان در ۱۲ حیطه مختلف به‌طور متوسط ۷۱ درصد کل ساعت‌های کاری را به خود اختصاص داده بودند و سهم ماشین‌ها ۲۹ درصد بود درحالی‌که انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۲ این میانگین به ۵۸ درصد برای انسان و ۴۲ درصد برای ماشین تغییر یابد و تقاضا برای استخدام تحلیلگران داده، توسعه دهندگان نرم‌افزار و اپلیکیشن، متخصصان شبکه‌ها و رسانه‌های اجتماعی افزایش یافته و مشاغل کاملاً تخصصی جدیدی مانند کارشناسی هوش مصنوعی و یادگیری، کارشناسی کلان داده‌ها، کارشناسی خودکارسازی فرآیند، کارشناس تحلیل امنیت اطلاعات، طراح تجربه تعامل انسان- ماشین، مهندسی رباتیک و کارشناسی بلاک چین پدید خواهند آمد که لازمه آن، درک و بهره‌گیری از فناوری‌های جدید است.

پدیده موج چهارم و چالش‌های آموزش در ایران

پذیرش و مواجهه علمی و مدبرانه با موج چهارم کلید اساسی در حل مسائل احتمالی آینده خواهد بود. انفعال در برابر این مواجهه بی معنی است اما باید پذیرفت که هم‌اکنون مراکز آموزشی ما توان رقابت و نیز انعطاف لازم برای نهادینه کردن علوم جدید را ندارند و بعضاً از منابع قدیمی برای تدریس بهره می‌برند و عناوین دوره‌ها کمتر به روز رسانی می‌شوند و همین عامل مهمی در ایجاد زمینه مواجهه با موج پیش روست.

پرورش قوای ذهنی و خلاقیت‌های فردی و ایجاد انگیزه برای فعالیت در کارهای گروهی و افزایش توان مدیران و در کل استفاده از توانایی‌های متمایز انسانی در مقابل ماشین‌ها و تقویت آن‌ها و فاصله گرفتن از تمرکز بر فعالیت‌هایی که هم‌اکنون ماشین‌ها به راحتی آن‌ها را با سرعت و دقت بسیار فراتر از نیروی انسانی انجام می‌دهند و در عوض تمرکز بر مهارت‌های

ذهنی و روانی که ماشین‌ها به این زودی‌ها قادر به دستیابی به آن‌ها نیستند. مسئله‌ای است که سیاست‌گذاران بخش آموزش بایستی به آن توجه فراوانی نشان دهند تا نسل آینده برای کسب درآمد در تقابل با ماشین‌ها قرار نگیرد. بنابراین توجه به مهارت‌های مورد نیاز مدیران و کارکنان متفاوت از گذشته خواهد بود و نیازسنجی آموزشی در نظام جدید آموزش باید که متناسب با آینده‌ای باشد که خلق شده است.

راهبردهای تفکر و خلاقیت تحلیلی و یادگیری فعال و راهبردهای یادگیری از جمله مهارت‌هایی هستند که تا سال ۲۰۲۲ تقاضا برای آن‌ها پیوسته روبه افزایش خواهد بود. مهارت‌های انسانی نظیر خلاقیت، ابتکار و پیشگامی، تفکر انتقادی، اقناع‌کنندگی و مذاکره همچون ویژگی‌های دیگری مانند بازیابی سریع، انعطاف‌پذیری و حل مسائل پیچیده، در حفظ موقعیت مدیران و کارشناسان یا افزایش ارزش آن‌ها نقش مهمی دارد.

جدول ۱: مهارت‌های مهم مدیران در سال ۲۰۲۲

اولویت‌ها	مهارت‌های مهم مدیران در سال ۲۰۲۲	لذا با
۱	حل مسائل پیچیده (Complex Problem Solving)	توجه به
۲	تفکر در مقاطع بحرانی (Critical Thinking)	پیش‌بینی
۳	خلاقیت (Creativity)	پذیر بودن
۴	مدیریت افراد/ رهبری (People Management)	دگرگونی
۵	کار تیمی و همکاری (Coordinating with Others)	های
۶	هوش هیجانی/ عاطفی (Emotional Intelligence)	ناشی از
۷	تصمیم‌گیری و قضاوت (Judgment and Decision Making)	موج
۸	تمرکز بر ارائه خدمات (Service Orientation)	چهارم،
۹	فن مذاکره (Negotiation)	بایسد
۱۰	انعطاف‌پذیری شناختی (Cognitive Flexibility)	پرسید که

کدام ساختار نوین و خلاق آموزشی و کدام رشته‌ها، درس‌ها و سرفصل‌های آموزشی می‌تواند مدیران و کارشناسان ایرانی را برای نقش‌آفرینی در شغل‌های آینده آماده سازد؟

نیازسنجی آموزشی موثر

در عصری هستیم که نیاز به یادگیری و رشد از یک انتخاب به یک ضرورت تبدیل شده است و آموزش کلیه تلاش‌ها و فعالیت‌هایی است که موجب ارتقاء سطح دانش و آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای، شغلی و ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان شده و آنها را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید. اولین و اساسی‌ترین گام در تدوین و اجرای هر برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرایند نیازسنجی است و برنامه‌ریزان آموزشی در سراسر جهان و در تمامی سازمان‌هایی که با آموزش سروکار دارند، ناگزیرند برای تدوین برنامه‌ها و طرح‌های آموزشی خویش، دلایل قانع‌کننده‌ای داشته باشند.

نیازسنجی در واقع فرایند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات است که براساس آن نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مورد شناسایی قرار می‌گیرد. از این رو برای طراحی و اجرای برنامه‌های واقع‌بینانه و اثربخش، ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و براساس نیازها، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند و سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را

محقق می‌سازند، پیش‌بینی شوند. شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی، پیش نیاز یک سیستم آموزشی موفق است اما مساله از جایی آغاز می‌شود که بسیاری از آموزش‌هایی که برگزار می‌شود، اثربخش نیست و در نهایت احساس می‌کنیم تغییری در رفتار کارکنان و عملکرد سازمان اتفاق نیفتاده است. بنابراین به منظور کارایی و اثربخشی، همه برنامه‌های آموزشی باید به نیازسنجی آموزشی بر اساس رویکرد آندراگوژی یا پداگوژی توجه ویژه نمود.

تاکید بر آندراگوژی در مقابل پداگوژی برای نیازسنجی آموزش مدیران

آموزش در بسترهای مختلف به تناسب هدف، محتوا و روش؛ نیاز به طراحی آموزشی ویژه‌ای دارد که هماهنگی این عناصر را در جهت رسیدن به مقصود یادگیری تضمین می‌نماید. نظریه آندراگوژی به اثبات رسانده که مدیران در محیط یادگیری زمانی بهتر یاد می‌گیرند که با دیگر فراگیران در مورد تجربه‌های خودشان صحبت کنند و این تجربه‌ها را در مهارت‌هایی مانند حل مسئله، تفکر نقاد و تفکر خلاق ارتباط دهند.

هر عصری با توجه به ویژگی‌های آن، یادگیری خاص خود را می‌طلبد. علاوه بر در نظر گرفتن اصول و استراتژی‌های کلی که تقریباً از دیرباز بر فعالیت‌های آموزشی و یادگیری آدمی تأثیرگذار بوده است؛ تغییر در روندها، روش‌ها و نظریه‌ها پدیدار کرده است. نکته مورد تأمل در تغییر این است بزرگسالی که کودکی‌اش، فرزند عصر دیگری است. با این تغییر نظام‌ها چگونه روبرو می‌شود؟ به‌طور دقیق‌تر، زمانی که دوره‌های زندگی فرد با گذر جوامع تلاقی می‌یابد و فرد آموزش‌های اولیه خود را در عصر ماقبل با شرایط خاص آن دوره می‌گذراند. زمانی که پا به عصر بعدی می‌نهد، چگونه این تغییرات را مدیریت می‌کند و نیازمند دریافت چه نوعی از آموزش است؟

به‌طور قطع روش‌های آموزشی معمول، برای برآوردن نیازهای مدیران در این عصر کافی نیست. از طرفی به منظور فراهم‌سازی یک یادگیری مؤثر برای افراد بزرگسال، می‌بایست نیاز به فاصله گرفتن از اصول پداگوژیک و نزدیک شدن به مفروضه‌های آندراگوژی را مدنظر قرار داد. چالشی که می‌توان گفت در بسیاری از آموزش‌های کنونی ما مغفول مانده است. این درحالی است که همسویی بسیاری بین فرض‌های آندراگوژی و اصول مطرح در یادگیری با شیوه‌های نوین وجود دارد. بنابراین پرواضح است که نیاز امروز یادگیری بزرگسالان از جمله مدیران، طرح آموزش‌هایی است که ضمن برآوردن نیازهای آموزشی، درصدد استفاده از امکانات پیشرفته برای تسهیل دستیابی به یادگیری مؤثر باشد.

در بررسی آموزش بزرگسالان می‌بایست به تفاوت‌های یادگیری در افراد بزرگسال برای طرح‌ریزی یک مدل جامع توجه داشت؛ زیرا طبق گفته نولز هر چند که بپذیریم بزرگسال همان کودکی است که مورد تعلیم و تربیت قرار گرفته است، باید پذیرفت که بزرگسالان به روشی متفاوت از کودکان یاد می‌گیرند. درحقیقت فرض‌های بنیادین متفاوتی، در مورد آموزش بزرگسالان در مقایسه با آموزش کودکان وجود دارد زیرا نیاز و علاقه یادگیرندگان بزرگسال، جهت آموزشی آنها را مشخص می‌نماید. این تئوری در مورد یادگیری بزرگسالان فرضیاتی دارد:

فرض اول: یادگیرندگان بزرگسال، خود را Self-directed می‌دانند.

فرض دوم: یادگیرندگان، تجربیات غنی خود را از زمینه به محیط یادگیری می‌آورند.

فرض سوم: بزرگسالان با آمادگی به محیط یادگیری وارد میشوند.

فرض چهارم: یادگیرندگان بزرگسال در یادگیری خود مسئله محور هستند.

فرض پنجم: یادگیرندگان بزرگسال بیشتر از انگیزه درونی برخوردارند.

نولز همچنین تأکید دارد که این نظام بر فرآیند متمرکز است تا بر محتوا و مدرسین پذیرای نقش‌هایی مانند مربی، تسهیلگر و منتور مبتنی بر تعامل یادگیرندگان برای اشتراک تجارب در محیطی امن برای بیان عقاید و اشتراک آراء و یادگیری از راه

گفتگو و تبادل نظر هستند. در نهایت یادگیرندگان نیاز دارند که بدانند ارزش آنچه یاد می گیرند، چیست و چگونه به آنها منفعت می رساند. بنابراین در انجام نیازسنجی آموزشی لازم است به تحلیل سازمان، تحلیل شغل و تحلیل فردی توجه شود.

همچنین توجه به برخی از تکنیک های اثربخش شناسایی نیازهای آموزشی مانند تکنیک دلفی - تکنیک فیش بول - تکنیک رویداد مهم - تکنیک تجزیه و تحلیل شغل - نظرخواهی از مدیرمستقیم توجه کرد و موضوع مدیریت استعدادها در سرمایه انسانی را از طریق اجرای کانون ارزیابی بیشتر برای مشاغل خاص و کلیدی و یا ارتقا مدیران مورد استفاده قرار داد.

ارتباط مدل شایستگی با نیاز سنجی آموزشی

با نگاهی دقیق تر به مفهوم استعداد سرمایه انسانی به نظر می رسد مدل شایستگی چیزی است که شاید بیش از پیش توجه ما را به خود جلب کند زیرا به بنیان فرآیندهای منابع انسانی مانند جذب و استخدام مبتنی بر شایستگی، آموزش مبتنی بر شایستگی، مدیریت عملکرد شایستگی محور به یک ضرورت جدی تبدیل شده است. از این رو تدوین مدل شایستگی به عنوان سنگ بنای توسعه مدیران و کارکنان باید به شیوه ای علمی مورد توجه قرار گیرد و برای رسیدن به بهره وری استعدادهای موجود بر مبنای شناسایی و تعیین افراد مستعد برای شغل، نیازسنجی دقیق انجام تا برنامه آموزشی بر اساس آن به مورد اجرا گذاشته شود.

اطمینان از حفظ و ثبات کارکنان، تسهیل شناسایی افراد با پتانسیل برای عهده دار شدن شغل های کلیدی سازمان، هماهنگ ساختن استعدادهای موجود سازمان با مشاغل مورد نیاز و کمک به مدیران در مواجهه با چالش های عملیاتی و راهبردی ارتباط نیازسنجی را با مدل شایستگی نشان می دهد.

اجرای کانون ارزیابی قبل از نیاز سنجی آموزشی

در کانون های ارزیابی از روش های گوناگونی استفاده می شود که توضیح آن در این مقاله نمی گنجد، بعنوان مثال با استفاده از آزمون ها می توان استعداد، توانایی، رغبت و نگرش مدیران و کارکنان سازمان ها را اندازه گیری کرد تا متخصصین داده های وسیعی درباره افراد به دست آورند بی آنکه نظم عادی زندگی و کار آنها به هم بخورد یا نیازی به وسایل پیچیده ای باشد. هر آزمون اصولاً موقعیت همسانی را به گروهی از افراد عرضه می کند و با تحلیل نتایج حاصل از آزمون می توان به تفسیر نسبتاً مناسبی بین ویژگی های رفتاری کارکنان سازمان دست یافت و آنان را برای آینده شغلی بهتر آماده نمود. دو مورد از اهداف اجرای کانون ارزیابی شامل پیش بینی میزان موفقیت براساس داده های کمی و معتبر و دقیق و طبقه بندی به منظور قرار دادن افراد در گروه های مختلف سازمان است تا معلوم شود کارکنان در چه گروهی و یا براساس چه روشی در آینده تحت آموزش قرار گیرند.

اهداف نیازسنجی آموزشی

از طریق فرایند نیازسنجی آموزشی اهداف برنامه مورد شناسایی قرار می گیرند، اقدامات ضروری برای اجرای برنامه ها مشخص می شوند و نوع و میزان تلاش ها و منابعی که برای دستیابی به هدف ها باید مصرف شوند، تعیین شده و زمینه ویژه ای که برنامه و یا طرح باید در آن اجرا شود، مورد سنجش واقع می شود. همچنین بسیاری از سازمان ها از الگوهای مختلف نیازسنجی در سطح گسترده ای استفاده می کنند تا دریابند که آیا اقدامات و فعالیت های آموزشی موثر بوده است یا خیر و نیز موارد و حوزه هایی که پیشرفت های آموزشی کمتر از حد مطلوب بوده است کدام هستند و چه اقداماتی برای بهبود آنها باید چگونه اقدام کرد؟ زیرا هدف اصلی توسعه سازمانی و رشد مستمر کارکنان است.

بطور خلاصه هدف از نیازسنجی آموزشی شناسایی ملزومات عملکرد یا نیازهای یک سازمان به منظور کمک به جهت دهی منابع در بخش‌هایی که نیاز بیشتری وجود دارد می‌باشد. نیازسنجی اولین گام در اجرای برنامه‌های آموزشی بهبود و بهسازی عملکرد مدیران و کارکنان می‌باشد و از یافته‌های آن برای تعیین اهداف آموزشی، انتخاب و طراحی برنامه‌های آموزشی، اجرای برنامه‌ها و ارزشیابی از آن‌چه که آموزش به وجود آورده است استفاده می‌شود که همواره با نیازسنجی آموزشی آغاز می‌شود.

شبکه اجتماعی و نیازسنجی روندی در حال ظهور

ضرورت اتخاذ راهبردی مبتنی بر ارتقاء فراگیری مهارت‌ها که طی آن کسب و کارها، قدرت سرمایه انسانی خود را ارتقا دهند و در نهایت آنان را توانمندتر کنند تا با همراهی فناوری کارهای ارزش‌آفرین صورت دهند و مشخصاً از استعدادهای انسانی خود بهتر بهره‌گیرند یکی از این فناوری‌ها که با آینده توسعه منابع انسانی گره خورده است استفاده از شبکه‌های اجتماعی (Social Networking) در فرایند رشد و بهسازی کارکنان است.

از آنجا که برنامه‌های تربیت و توانا سازی کارکنان از طریق ترک محل کار برای شرکت در دوره‌ها صدماتی را به سازمان وارد می‌کند، شبکه‌های اجتماعی این امکان را فراهم می‌کنند تا از طریق تجربیات برنامه‌ریزی شده و فرصت‌های برنامه‌ریزی نشده به صورت هدفمند و یا حتی غیرآگاهانه توانمندی‌های خود را توسعه دهند. این امر سبب شده است تا توانمندسازی کارکنان از لحاظ ماهیت و دستاورد چهره‌ای متفاوت به خود بگیرد و چالش‌های مختلفی چون نحوه اعتبار بخشی به این آموخته‌ها و نیز مخاطرات احتمالی ناشی از آن را بر سر راه نظام‌های آموزشی قرار دهد.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

موج چهارم در حال وقوع است و این واقعیتی غیرقابل انکار است. نگارش این مطلب به منظور ایجاد حساسیت در موسسات و مراکز آموزشی کشور به ویژه مرکز آموزش مدیریت دولتی است تا پیشاپیش با تبدیل تهدیدهای آن به فرصت‌ها همراه با اقتصادهای برتر دنیا بر این موج سوار شده و گامی در جهت تعالی کشور بردارد.

مدیران کشور باید بتوانند خود را با این دگرگونی و تحول بزرگ همگام کنند. زیرا تنها چند سال پس از طرح فاوا در اواخر سده بیستم، پارادایم نظام‌های فنی - اجتماعی مدرن، نظام تقسیم‌کار آن و تولید صنعتی‌اش، تحت عنوان همگراسازی علوم و فنون نوین، مطرح شد؛ و نتیجه آن گفتمان انقلاب صنعتی چهارم در سال ۲۰۱۶، مدت‌ها است که عملاً موضوع نهادهای قانونی و سیاست‌گذاری در اتحادیه اروپا و کشورهای توسعه یافته شده است.

چرخش و دگرگونی به سمت موج چهارم برای کشور ما قطعاً کار ساده‌ای نخواهد بود؛ اما از آنجا که تجربه ثابت کرده است که تکنولوژی خود را بر جوامع تحمیل خواهد کرد کشور ما به‌عنوان بازار هدفی بسیار غنی عرصه ورود محصولات هوشمندی خواهد بود که به‌زودی در صورت بی‌تفاوتی و عدم درک آینده، نیروی انسانی نیمه‌ماهر آن را نیز در اثر ورود خطوط هوشمند با بحران کسب درآمد مواجه خواهد کرد و جامعه ما را نیز بیش‌ازپیش مصرف‌گرا خواهد نمود.

امروز با باز شدن فضای تعامل سازنده در ایران، لازم است نگاهی عمیق و دقیق به فضای تولید و کسب و کارهای هوشمند آینده داشت و از هم اکنون و با دیدی باز در حوزه مهمی که مسئولیت آن به دوش موسسات و مراکز آموزشی است به نیازسنجی آموزشی مبتنی بر آینده خلق شده پرداخت. برنامه پیش روی کشورهای توسعه یافته برای رویارویی با این موج، برنامه‌ای میان مدت است که نهایتاً تا سال ۲۰۲۵ میلادی خود را برای این مواجهه مهیا و برنامه‌های خود را از سال‌ها پیش

آغاز کرده اند و با داشتن نقشه راهی مدون به عنوان رهبری مقتدر برای دستیابی به پیش نیازها و زیرساخت‌های موج چهارم در حال حرکت به سمت نهادینه کردن آن به صورت عملی هستند.

حرکت به سوی تحول و ایجاد نظم نوین آغاز شده و همراهی و هماهنگ شدن با این موج در جهانی که زندگی می‌کنیم ضرورتی انکار ناپذیر است. موج چهارم با انتظار تغییرات عظیم در زندگی روزمره ما در راه است و قرار است تمام جنبه‌های زندگی ما اعم از جنبه‌های زیستی، فرهنگی و اقتصادی را تغییر دهد در این شرایط و هم اکنون باید این پرسش را مطرح نمود که در این فرآیند اجتناب‌ناپذیر برای حداقل رساندن آسیب‌های احتمالی و حداکثر استفاده و بیشترین نقش‌آفرینی در این تغییرات باید کدام بخش و نهاد را تغییر و بهبود داد؟ آیا مدیران بعنوان تاثیرگذارترین آحاد جامعه باید از این موج غافل مانده تا مردم کشور از قافله عقب بمانند؟ شاید مهم‌ترین پیش‌نیاز و زیر ساختار بنیادی برای پرهیز از غفلت از این قافله شتابناک پیشرفت، بحث آموزش مدیران بر مبنای یک نیازسنجی برای آینده خلق شده باشد.