

آموزش، توسعه نیروی انسانی و جهانی شدن

علی صباغان^۱ - فاطمه فیهروزی

چکیده

امروزه آموزش و توسعه نیروی انسانی به عنوان یکی از ضروریات پیشرفت مورد توجه تمامی سازمان‌ها است، به طوری که سازمان‌ها همواره سعی می‌کنند تا با اتخاذ تدابیر و راهکارهای مناسب به طراحی و اجرای نظام توسعه خود بپردازند. با توجه به اینکه هزاره سوم را عصر دانش، فناوری و جهانی شدن اطلاعات و ارتباطات نام نهاده‌اند، پر واضح است که جهانی شدن یک فرآیند به حساب می‌آید، لذا اگر توسعه نیابیم مرگ ما حتمی است. در چنین شرایطی مدیران و سازمان‌ها، زمانی می‌توانند توفیق پیدا کنند که از حالت انفعالی در مقابل این پدیده خارج شده و به صورت فعال با آن روبرو شوند و از این میان آموزش و توسعه نیروی انسانی در سازمان‌ها نقشی حائز اهمیت به خصوص در دنیای پر رقابت امروز ایفا می‌نماید.

مقدمه

جهان در آغاز هزاره سوم با شتابی توصیف‌ناپذیر شاهد شکل‌گیری تحولات و دگرگونی‌های عمیق در بسیاری از ابعاد است. این دگرگونی و تغییر فقط در ابزار و روش و برنامه نو نیست، بلکه اندیشه و نگرش انسان به خود و جهان اطراف نیز متحول می‌شود. توسعه و پیشرفت اقتصادی، اجتماعی و آموزشی یکی از آرزوها و آرمان‌های هر جامعه‌ای است. جهانی شدن فرایندی اجتماعی است که در آن قید و بندهای جغرافیایی که بر روابط اجتماعی، فرهنگی سایه افکنده است از بین می‌رود و مردم به طور فزاینده از کاهش این قید و بندها آگاه می‌شوند.

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ترقی.

روزگاری که در آن زندگی می‌کنیم آموزش نیروی انسانی و یادگیری مستمر نه تنها یک ضرورت است، بلکه کلید هر نوع توسعه محسوب می‌شود و قدرتمندترین ابزاری است که ما را به سوی آینده هدایت می‌کند.

تأثیرات جهانی سازی با سرعت فزاینده‌ای سراسر جهان را فرا گرفته و مرزهای ملی در حال نابود شدن هستند و فناوری‌های جدید، به ویژه فناوری‌های مربوط به عرصه اطلاعات و ارتباطات زمینه تحولات سریع و غیر قابل برگشتی را در جهان فراهم آورده است.

مفهوم جهانی شدن

جهانی شدن به صورت‌های گوناگون تعریف شده است و هر یک از صاحبان‌ظران از وجهی بدان پرداخته‌اند:

«مک‌گرو» در خصوص جهانی شدن چنین می‌گوید: «افزایش شمار پیوندها و ارتباطات متقابلی که فراتر از دولت‌ها (و در نتیجه فراتر از جوامع) دامن می‌گستراند و نظام جدید جهانی را می‌سازند. جهانی شدن به فرآیندی اطلاق می‌شود که از طریق آن حوادث، تصمیمات و فعالیت‌های یک بخش از جهان می‌تواند نتایج مهمی برای افراد و جوامع در بخش‌های بسیار دور کره زمین در بر داشته باشد»^۱.

جهانی شدن، یک همگرایی کلی در تمامی ابعاد اقتصادی، فرهنگی، نظامی، سیاسی، حقوقی، مدنی، زیستی و... است. جهانی شدن از دیدگاهی به معنای یکپارچگی، هماهنگی و همکاری کشورها با یکدیگر برای انجام دادن اموری است که به دلیل تجمع نیرو و امکانات اجرایی آنها با یکدیگر و پرهیز از اقدامات موازی و هزینه‌زا منافع قابل توجهی برای همه آنها در بر دارد.

در دنیای امروز، مرزهای جغرافیایی نمی‌توانند عامل تعیین‌کننده و یا مانع قابل توجهی در مراودات بین‌المللی بین کشورها باشد. امروزه بحث جهانی شدن برای بسیاری از جوامع منجر به بروز چالش‌هایی شده است. این شرایط به ویژه برای بسیاری از سازمان‌ها مسائل جدیدی از قبیل تغییرات سریع، بازسازی برنامه‌ها، انتقال انبوه دانش‌های قدیم و جدید، مسائل مدیریت سازماندهی و برنامه ریزی را به وجود آورده است.

1. socid change, scholte, J.A/ The International relations of Buckingham, open university press, 1993, p 13 _ 14.

به هر حال، مهم‌ترین ویژگی سال‌های آغازین هزاره سوم میلادی، سرعت غیر قابل کنترل تحولات و تغییرات، انتقال هر چه سریعتر اطلاعات و مفاهیم، گسترش اطلاعات به ویژه شبکه‌ای شدن تولید و خدمات و در نهایت حرکت سریع اقتصاد جهانی به سوی سراسری شدن و یکپارچگی است. بی شک در عصر جهانی شدن، سازمان‌ها و نهادهایی موفق ترند که با بهره‌گیری از آخرین یافته‌های دانش مدیریت به استقبال تغییر رفته و با توجه به شرایط موجود کشور به تدریج با روندهای بین‌المللی همراه و همگام شوند.

پیتر دراگر^۱ اندیشمند معاصر مدیریت می‌گوید: تغییر را نمی‌توان مهار کرد، اما می‌توان از آن پیش افتاد، لذا از آنجا که فرایند جهانی شدن فرایند تغییر در تمامی ابعاد زندگی است همه سازمان‌ها باید به پیشواز تغییرات بروند نه اینکه در برابر آنها بااستند. در فرایند جهانی شدن دو راه بیشتر نداریم، یا باید به تنهایی به راه خود ادامه داده و حصارهای دور خود بکشیم که قطعاً شکسته خواهد شد یا اینکه هرچه زودتر وارد این بازی شده و بتوانیم با فراگرفتن قواعد بازی و شناخت بازیگران در این حرکت سهیم بوده و قبل از اینکه دیگران شرایط را به ما تحمیل کند وضعیت خود را بشناسیم و نسبت به شرایط، بهترین انتخاب را انجام داده و با ورود به آن بیشترین منافع را برای کشور در برداشته باشیم. همین مطلب به زبان دیگری بر سر در یکی از فروشگاه‌های دره سیلیکون (مرکز فن آوری اطلاعات در آمریکا) نقش بسته است و آن این است که: «هر کس که روی دیگ پیشرفت بنشیند متلاشی خواهد شد».

تبیین و تعریف آموزش و توسعه نیروی انسانی

جهان امروز با شتابی فوق‌العاده در حال تحول و تغییر است، دامنه معرفت و دانش و فناوری به سرعت فزونی می‌گیرد.

امروزه پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان‌ها و مؤسسات کوچک و بزرگ در گرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده است که سازمان‌ها، آموزش و توسعه نیروی انسانی را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند؛ زیرا آموزش یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه سازمان‌ها به حساب می‌آید، اما چیزی که بسیار نگران‌کننده است آن است که اگر خود را در محدوده آنچه هستیم واقع بینانه ببینیم،

1. peter Drucker

متوجه خواهیم شد که آموزش در سازمان‌های کنونی ما نه تأمین‌کننده دیروزمان بوده و نه برآورنده توقعات و نیازهای برحق امروزمان و از آن نگران‌کننده‌تر سخن تافلر است آنجا که می‌گوید: چیزی که امروز به آن آموزش (تعلیم و تربیت) گفته می‌شود حتی در بهترین مدارس و دانشگاه‌های ما به طور یأس‌آوری نابهنگام و بی‌مورد است، زیرا به جای آنکه به جامعه جدیدی که در حال پدیدار شدن است چشم داشته باشند به یک سیستم در حال مرگ واپس‌گرا می‌نگرند. توانایی ایشان در این جهت به کار گرفته می‌شود که انسان‌هایی شبیه ابزار درست کنند و تحویل جامعه بدهند. انسان‌هایی که بتوانند در سیستم مختصری که قبل از خودشان خواهد مرد به زندگی ادامه دهند.^۱

ارتباط جهانی شدن با آموزش و توسعه نیروی انسانی

یکی از شاخص‌های توسعه در هر کشوری، درجه ارتباط بین بخش تولید و مؤسسات آموزشی، پژوهشی و دانشگاهی است.^۲ بی‌شک تمام کسانی که به هر نحو طرفدار توسعه و اصلاحات هستند در همه جای دنیا از آموزش نیروی انسانی شروع می‌کنند. چه توجه به اصل آموزش و تلاش در راه آن می‌تواند امر توسعه را پیش برده و با مسیر جهان هماهنگ نماید.

هدف اصلی و نقطه نظر برنامه ریزان آموزشی و فرهنگی در هر جامعه در مواجهه با تغییرات فزاینده محیطی، اساساً طراحی برنامه‌های آموزشی و فرهنگی مطلوب و کارآمد و نیز تقویت و حمایت از نظام‌های آموزشی برای ایفای رسالت و نقش خود به‌عنوان عامل مهم در حل مشکلات اجتماعی و تحقق توسعه و پیشرفت ملی است. این امر روند جهانی شدن و پیامدهای آن را برای جوامع در حال توسعه معقول‌تر و منطقی‌تر خواهد ساخت.^۳

نظر به ماهیت پویا، زنده و متحول آموزش، مدیران این بخش باید بتوانند خود و سازمان خویش را با تغییرات و پیشرفت‌های اجتناب‌ناپذیر هماهنگ و همگام سازند. چنانچه روندها نشان می‌دهند در سال ۲۰۲۰ هر هفتاد روز حجم دانش بشر دو برابر می‌شود، این مطلب نشان‌دهنده سرعت کهنه شدن مطالب بشری در سال پیش‌رو و شدت تغییر در همه چیز است.^۴

۱. سید ابراهیم جعفری، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۲.

۲. محمود باطنی، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، ۱۳۷۹.

۳. یار محمدیان، پیوند، ۱۳۸۲.

۴. پیترو دراکو، چالش‌های مدیریت در سده ۲۱، ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد.

بیتدرراکر معتقد است: یک چیز را می‌توان به خوبی پیش‌گویی کرد و آن این است که بزرگ‌ترین تغییر و دگرگونی همانا تغییر و دگرگونی در دانایی خواهد بود، یعنی دگرگون شدن شکل، محتوا، معنا، مفهوم، مسئولیت، رسالت، دانایی و بالاخره دگرگونی در آن چیزی که فرهیختگی به حساب می‌آید.^۱

جهانی شدن در هر قالبی که باشد یک طرح یا یک فرایند، یک پروژه یا یک پروسه، یک هدف یا یک روش زندگی، حرکت و تحولی است اجتناب‌ناپذیر و بدون برگشت، لذا تجهیز مدیران با ذهنیتی جهانی وظیفه‌ای استراتژیک است که پیش روی مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های بین‌المللی نهاده شده است.

بالتبع یکی از مباحث مهم هزاره سوم، توسعه نیروی انسانی است و آن از وظایف مهم مدیران و مربیان آموزشی در سازمان‌ها است. افراد یکی از مهم‌ترین عواملی هستند که انعطاف‌پذیری را برای سازمان تهیه و تدارک می‌بینند. مدیریت منابع انسانی در به دست آوردن انعطاف‌پذیری سازمان‌ها در عصر جهانی، نقش حیاتی را ایفا می‌کنند. توسعه نیروی انسانی، یعنی تربیت و پرورش نیروهایی با شهامت و شجاعت در تصمیم‌گیری.^۲

عمده‌ترین مسئله‌ای که باعث شد کشور ژاپن به چنین درجه‌ای از رشد، بالندگی و توسعه اقتصادی برسد تغییر در کیفیت آموزش و توجه به نیروی انسانی است.

ایران دهمین کشور از لحاظ امکانات بالقوه است اما از لحاظ بهره‌وری در رتبه ۴۰ قرار دارد.^۳ اشکال در نظام آموزشی ما است که به کیفیت افراد توجه کمتری شده است. شومیتتر می‌گوید: مهم‌ترین عامل توسعه اقتصادی، نیروی انسانی است.

بنابراین، با توجه به فرایند جهانی شدن، سرمایه‌گذاری باید در دو بخش انسانی و فیزیکی توأمأ صورت پذیرد. آنچه در کشور ما بیشتر جلب توجه نموده است سرمایه‌گذاری در بخش فیزیکی بوده، حال آنکه کشورهایی که حداقل در ۳۰ سال اخیر توانستند خیلی سریع مراحل پیشرفت را طی نمایند، کشورهایی بودند که میزان سرمایه‌گذاری آنان در نیروی انسانی بسیار بالاتر بود. می‌توان گفت تأثیر سرمایه‌های انسانی، یازده برابر تأثیر سرمایه‌های فیزیکی بوده است و تجربه کشورهای آسیایی جنوب شرقی مؤید این مطلب است.^۴

اصولاً وقتی صحبت از تولید می‌شود فقط تولید کالا مد نظر نیست، اساساً تولید

۲. سید حبیب عجاییبی، تدبیر، ۱۳۷۸.

۱. سیدابراهیم جمفری، همان، ۱۳۸۲.

۴. آذرهوش، تدبیر، ۱۳۷۷.

۳. همان، ۱۳۷۷.

ناخالص ملی، یعنی تولید کالا و خدمات و مقصود ما در اینجا خدمات آموزشی مؤثرتر و کامل تر است. بنابراین، به وضوح در می‌یابیم که آموزش و توسعه نیروی انسانی امری لازم و محتوم است؛ زیرا نیروی انسانی متخصص، فرآیند جهانی شدن را تسریع می‌بخشد و مجدداً فرایند جهانی شدن باعث افزایش سطح کیفی نیروهای انسانی می‌شود.

با توجه به تغییرات و تحولاتی که در عصر جهانی و جهانی شدن رخ می‌دهد جایگاه و نقش منابع انسانی در سراسر جهان و به ویژه در درون سازمان‌ها دست‌خوش تغییر و تحولات سریع هستند. بنابراین، در عصر جهانی، به واسطه گسترش فناوری اطلاعات در سراسر جهان جایگاه منابع انسانی روشن‌تر می‌شود، از این رو برای طراحی نظام آموزش متناسب با نیاز فردا یا حتی امروز به چیزی پیچیده‌تر از یک نظام کلیشه‌ای و فردمدارانه نیاز داریم.

در این مسیر اصل دموکراسی و مشارکت همراه با نهادینه کردن اندیشه به مثابه وظیفه یک نظام مترقی و جدید تعلیم و تربیت مورد توجه قرار می‌گیرد. بدیهی است نه‌اینه کردن اندیشه، مستلزم ایجاد بستر مناسب برای پذیرش و مدارا با دیدگاهها و اندیشه‌ها و نگرش کثرت‌گرایانه است. در این مسیر برخوردهای خشک و خشن و متعصبانه مردود و ناموفق است.

جهانی شدن زمان و مکان را کوتاه می‌کند، در عصر جهانی، آموزش معنای فراگیر پیدا می‌کند به طوری که سطوح آن از سطوح عام به سطوح تخصصی می‌رسد، تخصص‌ها رشد پیدا می‌کنند و توسعه کیفی بیشتری را شاهد هستیم.

البته باید یادآور شویم که آموزش و توسعه نیروی انسانی الزاماً به معنای پرورش تخصص‌ها نیست، بلکه باید منابع انسانی را در سازمان‌ها گرد هم آورده و آنها را به درستی اداره نماییم تا میزان بهره‌وری افزایش یابد.^۱

یکی دیگر از عواملی که روند جهانی شدن را تسریع بخشیده و باید مد نظر مدیران و کارکنان سازمان‌ها در عصر جهانی باشد، رشد تکنولوژی که از جمله آن تکنولوژی اطلاعات IT می‌باشد که افراد را در اقصی نقاط جهان به هم نزدیک کرده و بحث زمان را در مؤلفه‌های روابط انسانی بر می‌دارد. از ابزار IT می‌توان به اینترنت اشاره نمود. با توجه به جهت‌گیری کشورها به سمت اقتصاد دانایی محور و توجه به مبحث IT،

۱. محمدرضا انصاری، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، ۱۳۷۷.

آموزش و فرهنگ سازی که زیربنای مبحث IT و حتی آموزش مجازی است، ضروری به نظر می‌رسد و از جمله زیرساخت‌هایی است که در حرکت به سوی جامعه اطلاعاتی محور مورد نیاز است، لذا باید به بحث آموزش مجازی به صورت جدی‌تری نگاه شده و سازمان‌ها و مؤسسات، برنامه‌ها و نظام آموزش خود را حول این محور طراحی و برنامه ریزی نمایند.^۱ اینترنت مانند انقلابی صنعتی است، اما با سرعتی ده برابر بیشتر^۲ مترجم: ایزدی سرشت، ۱۳۷۹، ص ۹)

عصر ما، عصر اطلاعات است و دیگر انسان‌ها علی‌رغم بعد مسافت به طرز بی سابقه‌ای به هم چسبیده‌اند و با بهره بردن از جنبه‌های مختلف تکنولوژی ارتباطات، افکار و عقایدشان را ارائه و مبادله می‌کنند، حتی در مدارس و دانشگاه‌های مجازی که نیازی به حضور فیزیکی ندارد امر تحصیل صورت می‌گیرد و افراد از این طریق، آموزش‌های لازم را فرا گرفته و حتی مدرک دریافت می‌نمایند.

تکنولوژی اطلاعات (IT)

مقارن با رشد بی رویه دانش در عصر اطلاعات، دانش به ابزاری برای بقا و دوام تبدیل شده است. هر کشوری که نتواند با تولید دانش، رقبا را از صحنه به در کند، محکوم به فنا است. دیوید وارن مدیر آموزش IBM می‌گوید: بشر در سال‌های آینده به طور دائم باید در حال یادگیری باشد به طوری که این مسئله به مهم‌ترین چالش و مسئله زندگی مردم تبدیل خواهد شد. بنابراین، لازم است تا برای زندگی در چنین زمانی و هم‌چنین پیروزی بر این موانع با ابزارهای یادگیری مادام‌العمر آشنا گردید. علاوه بر آن به دست آوردن اطلاعات و قرار گرفتن در معرض جدیدترین آنها زمینه ساز زندگی در آینده خواهد بود. بهترین تصمیمات با بیشترین اطلاعات ممکن خواهد بود. اطلاعات گم شده بشر دیروز بود. این در حالی است که همین اطلاعات آب حیات بشر فردا خواهد شد.

البته باید اشاره نمود که اصلاح کیفی آموزش نیروی انسانی فرایندی نیست که با اقدامی ضربتی بتوان آن را انجام داد، از این نظر اصلاح کیفی آموزش، زنجیره‌ای از تغییرات را در دیگر شکل‌های آموزش به وجود خواهد آورد که به نوبه خود به الگوهای رشد ساختارهای تشکیلاتی اعم از آموزش رسمی و غیر رسمی تنوع خواهد بخشید و در بعد کمی، تشکیلات وسیع و حجیم با بوروکراسی‌های کاذب و با ساختاری تمرکزگرا

و کم بازده به ساختاری غیر متمرکز و کوچک‌تر تبدیل می‌شود و در این میان واگذاری بخشی از مسئولیت‌ها به نهادهای مردمی مرتبط، کم حجم کردن اداره‌ها و نهادهای دولتی از یک سو زمینه بروز خلاقیت‌های را فراهم می‌آورد و از سوی دیگر از حجم بوروکراسی اداری کم بازده می‌کاهد و تبعاً هدف اصلی آموزش بهتر و مطلوب‌تر دنبال می‌شود.

اهداف آموزش در قرن ۲۱

اهداف آموزش و تعلیم و تربیت در قرن ۲۱ بر اساس نتایج به دست آمده از سوی سازمان آموزش و پرورش جهانی یونسکو^۱ به قرار زیر است:

الف) علم برای یادگیری؛

ب) علم برای عمل کردن به دانسته‌ها؛

ج) علم برای همزیستی مسالمت‌آمیز.

بنابراین، عامل اصلی توسعه یک کشور انسان است نه ثروت و دارایی آنها و نه عوامل دیگر، پس باید تلاش کنیم انسان‌هایی بسازیم که محور توسعه باشند و با تقویت به نفس و آگاهی در مورد حقوق اجتماعی خود، یادگیری را در آنها افزایش دهیم و با قواعد بازی جهانی شدن آشنایشان سازیم تا مبدا انسانی پرورش دهیم که آموخته‌ها را فقط در ذهن خود انبار می‌سازد و لاغیر.

ویژگی‌های رهبران فرهنگی آموزش در عصر جهانی شدن

رهبران فرهنگی و آموزشی اثر بخش در عصر جهانی شدن باید دارای ویژگی‌های زیر باشند:

۱. داده‌گرا و آینده‌نگر؛

۲. پیش‌بینی آینده و پیشنهادکننده مسیر تغییر؛

۳. پذیرای ایده‌ها و تجربیات جدید؛

۴. امیدوار و خوش بین.^۲

۱. Uonesgo.

۲. یارمحمدیان، همان، ص ۹.

جهانی شدن و چالش‌های فراروی مدیران در سازمان‌ها

امروزه در حال گذر از جامعه صنعتی و ورود به جامعه اطلاعاتی هستیم. بشر امروزه، هزاره سوم را در حالی آغاز کرد که پیشرفت‌های اعجاب آور علمی و فنی وی را احاطه کرده است. فناوری اطلاعات بنیان‌های جامعه صنعتی را سست کرده تا ستون‌های جامعه اطلاعاتی را بر پا کند. همان‌گونه که گذر از عصر کشاورزی و ورود به عصر صنعت، چالش‌ها و مشکلاتی را برای بشر به وجود آورد، گام نهادن به عصر اطلاعات نیز برای بشر چالش‌ها خواهد بود؛ اما این بار بشر می‌بایست با چالش‌های عمیق‌تر و قدرتمندتر دست و پنجه نرم کند. عصر اطلاعات نیازمند سرعت، انعطاف پذیری، نوآوری و... است و سازمان‌های این دوره نیز باید بدین موضوع توجه کنند تنها عامل موفقیت سازمان‌ها در عصر اطلاعات، کارکنان و مدیران آنها هستند. مدیران این دوره نیازمند هوشمندی، تخصص و دید وسیع‌تری برای مقابله با چالش‌های فراروی خود خواهند بود.

سازمان‌ها همواره نیازمند کسب اطلاعات درباره رویدادها و شرایط محیط است. اطلاعاتی در مورد فناوری‌ها و... باید کسب گردد. فقط با این مجموعه اطلاعات، کسب و کار خواهد توانست منابع و دانش خود را برای حداکثر بهره تخصیص دهد و خود را آماده رویارویی با چالش‌های برخاسته از دگرگونی‌های ناگهانی در جهان و ماهیت و محتوای دانش کند. توسعه شیوه‌های صحیح گردآوری و تحلیل اطلاعات بیرونی به طور روز افزونی، چالش عمده کارشناسان اطلاعات خواهد شد.

دانش، منابع را متحرک خواهد کرد، کارکنان علمی بر خلاف کارگران تولید، مالک ابزارهای تولید هستند. آنها دانش خویش را با خویش جابه‌جا می‌کنند. بنابراین، می‌توانند آنها را با خود ببرند. از سوی دیگر نیازمندی‌های علمی سازمان‌ها پیوسته در حال تغییر است. در نتیجه در کشورهای پیشرفته شمار روز افزونی از نیروی کار ارزشمند و با حقوق بالا شامل کسانی خواهند بود که به معنای سنتی نمی‌توان آنها را اداره کرد.

در بسیاری از موارد، نمی‌توان آنان را از کارکنان سازمان‌هایی دانست که برای آن کار می‌کنند، بلکه باید آنها را کارشناسان، مشاوران، شرکای سازمان قلمداد کرد. شمار روز افزونی از این افراد، خود را به واسطه دانشی که دارند متمایز می‌کنند، نه به واسطه سازمانی که از آن پول می‌گیرند.

بنابراین، مفهوم نیروی کار پویا (Dynamic Workforce) نیز دگرگون می‌شود و در چنین محیطی به یک روش پویا برای فرموله کردن استراتژی و اجرای آن مورد نیاز است

و این خود یکی از چالش‌های فراروی مدیران سازمان آموزش و پرورش در قرن ۲۱ است. فرموله کردن و اجرای استراتژی، زمانی حالت پویا به خود می‌گیرد که به‌عنوان یک فرایند متمرکز تلقی نشود، بلکه جزئی از فرایند مداوم یادگیری به حساب آید؛ به گونه‌ای که استراتژی‌های عملیاتی و پشتیبان در امتداد یکدیگر باشند. روند تمرکززدایی در برنامه ریزی سازمان‌های آموزش و پرورش در سراسر جهان بیانگر میزان اهمیت روش پویا است.

در حالی که تغییر پی در پی استراتژی در این سازمان، سرعت بیشتری نسبت به فرایند فرموله کردن و اجرای استراتژی دارد، این خطر نیز وجود دارد که سازمان بخشی از قدرت رقابتی اش را از دست دهد و نتواند از منابع سازمان، استفاده بهینه به عمل آورد.

در این چالش‌ها سازمان‌ها برای حضور در جامعه جهانی، دارای انگیزه‌های گوناگون می‌باشند.

مهم‌ترین انگیزه‌ها عبارتند از:

(الف) توانایی کسب درآمد بیشتر با استفاده از فناوری موجود،

(ب) دسترسی به فناوری فرامرزی، مهارت‌ها، دانش، سرمایه، نیروی انسانی و منابع طبیعی سایر کشورها

جهانی شدن، چالش‌هایی را برای سازمان‌های گوناگون ایجاد کرده است از جمله:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

چالش‌های تغییر فناوری

جهت‌گیری توسعه فناوری به سوی هوش مصنوعی، سیستم‌های خبره، روایات‌ها، ارتباطات دوربرد، فرا انتقال دهنده‌ها، فناوری زیستی و فناوری اطلاعاتی است. این جهت‌گیری چالش‌هایی را برای سازمان‌ها ایجاد کرده است. از جمله تغییر ماهیت کار مدیریتی، کاهش وابستگی سازمانی کارمندان و تطبیق و سازگاری کارمندان با تغییرات فناوری.

چالش‌های عصر دانش

هزاره سوم را عصر دانش نامیده‌اند. اقتصاد جدید عبارت است از داد و ستد دانش است. دانش موجب فراهم شدن سرمایه شده و پایه‌های قدرت فردی و سازمانی را تشکیل می‌دهد. اطلاعات موجود هر سه یا چهار سال دو برابر می‌شود. قدرت تفکر به

عنوان با ارزش‌ترین دارایی سازمانی تلقی می‌شود. این دانش تعیین‌کننده وضعیت رقابتی در جهان است. در حال حاضر، بزرگ‌ترین چالش مدیران، علاوه بر ایجاد سرمایه دانشی، توزیع مجدد آن است. دانش به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمان‌ها، توجه مدیران را به خود جلب کرده است. دانش برای ارتقای قابلیت کارمندان و ایجاد عملکرد بالاتر لازم است. به طوری که دانش هر چه بیشتر مورد استفاده قرار گیرد، افزایش می‌یابد و غنی‌تر می‌شود.

تغییر انتظارات کارمندان

کارمندان به دنبال مهارت‌های نو، نقش‌های مناسب و انتظارات شفلی جدیدتر هستند و این سازمان است که باید به آن بیندیشند. این مهارت‌های جدید شامل مهارت‌های تشخیص مسئله، مهارت‌های حل مسئله و مهارت ایجاد ارتباط بین تشخیص دهندگان مشکل و حل‌کنندگان می‌باشد.

نقش‌های جدیدتر

پیتر دراگر می‌گوید: ترکیب نیروی کار در آینده از نیروی کار فیزیکی به نیروی کار دانشی تغییر می‌یابد. نیروی کار در تمام سطوح به مهارت و دانش بالا نیاز دارد این نیروی کار به تدریج به عنوان حیاتی‌ترین سرمایه انسان‌ها مطرح می‌شود.

انتظارات جدیدتر

نیروی کار به دنبال چالشی بودن و حل مسائل جدید و مشکل است و می‌خواهد آزادتر باشد تا کشف و نوآوری کند و خلاق باشد. آنان به انعطاف پذیری، پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری نیاز دارند، آنان می‌خواهند با مدیرانی کار کنند که آنها را توانمند سازد، به آنها توجه کنند و آنها را به اوج برسانند. سازمان‌ها باید ساختاری ایجاد کنند که در آن کارمندان دانشی بتوانند دانش خود را به کار برند. امکان گفت‌گو میان کارمندان و تماس آنها با کارمندان دیگر را فراهم سازد. این تعامل بین کارمندان دانشی به بهبود ایده‌ها و رشد بیشتر نیروها منجر می‌شود.

در بحث جهانی شدن، همه مردم و به‌خصوص جوانان باید یک جور فکر کنند و یک چیز بخواهند و ببینند و در یک جهت پیش بروند و کسی حق ندارد و اصولاً نمی‌تواند بر اساس فرهنگ منطقه‌ای و یا مذهبی خود برنامه ریزی داشته باشد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از آنچه گفته شد بر می‌آید که برای آموزش و توسعه نیروی انسانی و آماده کردن ایشان جهت حضور در فرایند جهانی شدن باید با شناخت روح زمانه و نیازهای نشأت گرفته از آن بتوانیم پاسخ‌گوی تقاضای مبتنی بر شرایط جدید بوده و خود را با آن منطبق نماییم. با انباشت مسائل جهانی و ملی و دائماً پویا و تغییرپذیر، سازمان‌ها ناگزیر هستند با تدوین راهبردهای منطقی و واقع بینانه، خود و کارکنان خویش را با حرکت مزبور هماهنگ نمایند. از این رو اقدام به انجام دادن اصلاحات اساسی در کیفیت آموزش باید با توجه به تجارب سازمان‌های موفق‌تر صورت پذیرد.

سیاست‌های مربوط به بهبود و اصلاح بنیادی در عصر جهانی باید در چارچوب سیاست‌های وسیع و همه جانبه‌ای که برای اجرای اصل آموزش در تمام عمر از طریق ایجاد واحدهای آزاد، انعطاف‌پذیر و تکمیلی برای امر تعلیم و تربیت صورت می‌گیرد اتخاذ شود. سازمان‌ها و مدیران، قواعد بازی جهانی شدن را فراگرفته و در گردونه جهانی سازی نقش خود را به خوبی ایفا نمایند، مسلماً آنان به منزله نیروی شناخته شده‌اند که می‌توانند به پیشرفت‌های آموزشی در عرصه جهانی کمک‌های شایانی کرده و از این رو با فرایند تعیین سیاست آموزشی ارتباط نزدیک داشته باشد.^۱

با توسعه و پرورش نیروهای متخصص و با تجربه باید در عرصه جهانی حرف برای گفتن داشته باشیم و این خود مستلزم برنامه استراتژیک در این مسیر است.

در پایان، مقاله با بیانی درباره اهمیت امر آموزش خاتمه می‌یابد.

آقای کوان چونگ در ص ۶۶ کتاب آموزش و پرورش برای قرن ۲۱ چنین می‌گوید:

اگر برای یک سال برنامه‌ی ریزید، بذر پاشید؛

اگر برنامه ۱۰ ساله دارید، درختی بنشانید؛

اگر برنامه صدساله دارید، افراد را آموزش دهید؛

آن‌گاه که بذری می‌کارید یک بار محصول بر می‌دارید، اما هرگاه به مردم آموزش

دهید صد بار محصول برداشت خواهید کرد.

منابع و مآخذ

۱. پیتر دراکر، چالشهای مدیریت در سده ۲۱، ترجمه عبدالرضا رضایی نژاد.
۲. رایینز استینن، مبانی رفتار سازمانی، ترجمه پارسائیان و اعرابی، تهران: نشر پژوهشهای فرهنگی، ۱۳۷۸.
۳. عباس غلامپور، خلاقیت و نوآوری در سازمانهای آموزشی، ۱۳۷۸.
۴. آموزش و پرورش برای قرن بیست و یکم در منطقه آسیا، اقیانوس آرام، گروه مترجمان، نشر تک نگاشت، ۱۳۷۸.
۵. فصلنامه پیام مدیران فنی و اجرایی، ش ۷، سال دوم، ص ۲۰-۲۷.
۶. مجله توسعه مدیریت، ش ۳۲، آذرماه ۱۳۸۰.
۷. مجله مدیریت مدرسه، رشد ۲، ۳، ۶ و ۷.
۸. باطنی، محمود، ماهنامه علمی و آموزشی تدبیر، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، سال چهارم، ۱۳۷۲، ص ۴۰.
۹. جعفری، سید ابراهیم، فصلنامه نوآوریهای آموزشی، ش ۳، سال دوم، بهار ۱۳۸۲.
۱۰. شکوهی، ماهنامه علمی و آموزشی تدبیر، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، سال چهارم، ۱۳۷۲، ص ۴۰.
۱۱. شریعتمداری، ماهنامه علمی و آموزشی تدبیر، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، سال ششم، ۱۳۷۴، ص ۲.
۱۲. یارمحمدیان، ماهنامه آموزشی تربیتی پیوند، ش ۲۹۰، آذر ۱۳۸۲، ص ۲۹-۳۵.
۱۳. انصاری، محمدرضا، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، سال دهم، ۱۳۷۸، ص ۱۲.
۱۴. آذرهوش، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، سال نهم، ۱۳۷۷، ص ۱۰.
۱۵. عجایی، سید حبیب، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، سال دهم، ۱۳۷۸، ص ۱۱.
۱۶. علی عادل، عبدالحمید، جهانی شدن و آثار آن به کشورهای جهان شوم، ترجمه سید اصغر قریشی، اطلاعات سیاسی و اقتصادی، شماره ۱۱ و ۱۲، مرداد شهریور ۱۳۷۹، ص ۱۵۲-۱۵۳.

info @ ayandehnegar. org

http: // WWW. Iranwomen. org

socialchang, scholte / J. A. The International relations of Buckingham / ofen. university press /

1993 / p13 _ 14

Glansont / Hamptonpress / Richarsc. Rincent / Global & johan Galtung new jersey / 1992 / p.2