

# نقدی بر شرط دو سال سابقه‌ی کار

عزیز خوشبینی

کارشناس دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی

نقد و بررسی

## چکیده

صاحبان مشاغل و کارخانجات از فارغ‌التحصیلان فنی حرفه‌ای و کاردانش هنگام ورود به جامعه کار گواهی دو سال سابقه کار در خواست می‌نمایند. مقاله ذیل نقدی بر موضوع فوق می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: استخدام، آموزش کارکنان

## ۱. آموزش‌های ضروری در کارخانجات

وقتی کارخانجات و شرکت‌ها به استناد این بند تقاضای جوان‌ها را رد می‌کنند باید دید که فارغ‌التحصیلان مدارس فنی، در بدو ورود به جامعه‌ی کار و فعالیت، دو یا سه سال سابقه‌ی کار را از کجا و نزد کدام ارگان می‌توانند کسب نمایند و واقعاً متولی این موضوع در

جامعه کیست؟ آیا دو سال سابقه‌ی کار در جامعه از طریق مشاغل کاذب و یا غیرمرتبط می‌تواند خواسته‌های این شرکت‌ها را تأمین نماید؟ آیا به این ترتیب صحیح است که مسئولین اکثر شرکت‌ها مانع از اشتغال این متقاضیان شوند؟ اگر هم قرار باشد که از ورود نیروهای انسانی صفر کیلومتر نسبت به استانداردهای خاص به مدار تولید جلوگیری شود - که حق است - متولیان آموزش مواد خاص در جامعه چه کسی و ارگانی می‌توانند باشند تا نیروهای آماده به کار و منطبق با استانداردها و روش‌های خاص مورد لزوم شرکت‌ها را بدون زحمت و صرف هزینه آماده کنند؟ حال به این بهانه آموزش‌های ضروری را، که توسط خود مسئولین در کارخانجات باید اجرا شود، به‌طور خلاصه مرور می‌کنیم:



ج) یادآوری می‌شود آموزش‌های کلاسیک تا مرحله‌ی کارشناسی در دبیرستان یا دانشگاه بر مبنای موضوعات خاصی از قبیل درس فیزیک، ریاضی، تاریخ، هندسه، استاتیک، مقاومت مصالح برنامه‌ریزی شده است که فراگیرنده برای دریافت تکنولوژی‌ها و علوم مورد لزوم در مشاغل آماده می‌نماید.

روی همین اصل است که می‌گوییم تعلیم و تربیت در این مقاطع دارای گرایش موضوعی است و می‌توان آن‌را (موضوع‌گرا) گفت که به موضوعاتی مثل موارد ذکر شده در بالا می‌پردازد. به عبارت دیگر تعلیم و تربیت در این مقاطع بیشتر به قانونمندی تغییر رفتار انسانی در فراگیران می‌پردازد.

باید توجه داشت که آموزش در شرکت‌ها و کارخانجات، آموزشی است که بر بنای نیازهای شغلی برنامه‌ریزی شده و وظیفه دارد که مشکلات موجود در مسیر انجام وظایف شغلی را حل نماید، لذا می‌توان گفت که تعلیم و تربیت در این نوع آموزش‌ها دارای گرایش شغلی است و به عبارت دیگر «مشکل‌گرا» است.

د) پیشرفت‌های روزافزون علوم و فنون، تکنولوژی و هم‌چنین عرضی‌روشی‌های جدید در مسیر تولیدات و خدمات چنان

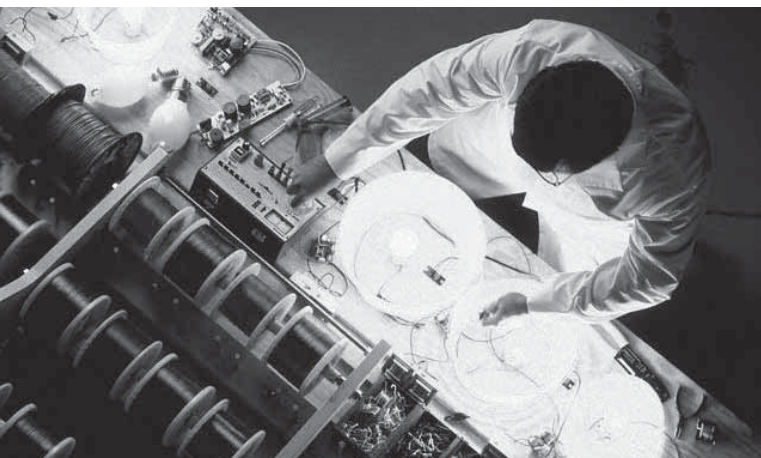
الف) جامعه‌ی صنعتی امروزی کشوری متشکل از افراد فراوانی است که هر یک به فراخور توانمندی‌ها و تخصص خود در بخش‌های تولیدی و خدماتی (دولتی و خصوصی) مشغول فعالیت‌اند و از این طریق چرخ‌های اقتصادی کشور را به حرکت درمی‌آورند.

این افراد از قبل دانش، آگاهی و مهارت‌های مورد لزوم جهت انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود نداشته‌اند و برای انجام صحیح آن به دریافت آموزش‌های خاص نیازمند بوده‌اند. این آموزش‌ها نیز به یک مقطع و زمان مشخصی اختصاص نداشته و هماهنگ با پیشرفت تکنولوژی، تنوع تولیدات، محصولات و خدمات از بدو استخدام تا مرحله‌ی بازنشستگی تداوم یافته است.

ب) علاوه بر شاغلین موجود در جامعه‌ی صنعتی، همه ساله گروه جدیدی با اطلاعات علمی متفاوت از مقاطع راهنمایی با تکنیکی، کارشناسی و مهندسی جهت احراز شغل به جامعه‌ی صنعتی افزوده می‌شوند.

گروه‌های تازه وارد در خصوص مشاغل موجود در جامعه علم خاصی کسب ننموده‌اند و مسلماً از استانداردهای به‌کارگیری در این مشاغل اطلاعی نداشته‌اند. بنابراین به صرف تکنیکی، لیسانس یا مراتب بالا بودن در یک رشته، نمی‌توان وظایف شغلی مرتبط را به نحو احسن انجام داد. لاجرم لازم است آن‌ها بر مبنای استاندارد بخش مرتبط با شغل، که مسلماً بر پایه‌های علمی مکتبه به دوران تحصیل است، آموزش‌های خاص را ببینند.

تعلیم و تربیت در این مقاطع دارای گرایش موضوعی است و می‌توان آن‌را (موضوع‌گرا) گفت که عبارت دیگر تعلیم و تربیت در این مقاطع بیشتر به قانونمندی تغییر رفتار انسانی در فراگیران می‌پردازد





آموزش یکی از راه‌های اصولی و منطقی جهت تلاش بیشتر کارکنان در شرکت می‌شود. هم‌چنین، موجب به‌کارگیری و کشف استعداد‌های نهفته‌ی در افراد می‌گردد و قدرت تخیل و نوآوری را در آن‌ها تقویت می‌کند.

گستره‌ی وسیعی دارد که جهت بازسازی فکری و ایجاد خلاقیت در افراد، هر دو طراحان و تکنولوژیست‌ها، اجرای آموزش‌های خاصی را ضروری می‌سازد.

هـ) بالآخره در کلیه‌ی شئون اجتماعی به این نقطه می‌رسیم که انجام هر نوع کار و فعالیتی نیاز مبرم به کسب مهارت و آگاهی‌های خاص دارد. و این وظیفه‌ی مجریان است که قبل از شروع کار و در عرض مدت اشتغال نیروهای خود را با ارائه‌ی آموزش‌های مورد لزوم تجهیز نمایند.

## هدف کلی

ایجاد رفتار مطلوب در کارمندان، به طوری که بتوانند وظایف شغلی را با آگاهی و وقت بیشتری انجام دهند.


## ۲. اهمیت ضرورت آموزش کارکنان و ویژگی‌های آن

همگام با پیشرفت صنعت در دنیا، علوم و فنون و تکنولوژی نیز در حال تحول و دگرگونی است. مسلماً هیچ نوع تحولی بدون دخالت نیروهای انسانی متحول امکان‌پذیر نخواهد بود و به موازات همین تحول است که ضرورت آموزش جهت متحول ساختن افراد بیش از پیش احساس می‌شود، تا حدی که مجریان و متخصصان آموزش در صنعت متفقاً بر این عقیده‌اند که آموزش نه تنها سرمایه‌گذاری بلکه خود مدیریت است، زیرا بدون آموزش کارکنان مدیریت صحیح نیز تحقق نمی‌یابد.

**مسلماً هیچ نوع تحولی بدون دخالت نیروهای انسانی متحول امکان‌پذیر نخواهد بود و به موازات همین تحول است که ضرورت آموزش جهت متحول ساختن افراد بیش از پیش احساس می‌شود**

بی‌شک، این نکات مثبت زمانی ثمربخش خواهد شد که آموزش برحسب نیازهای شغلی و به تمام معنی «مشکل‌گرا» باشد. در این‌جا نیازهای شغلی حال و آینده در انطباق با نوآوری‌ها و اهداف آتی شرکت و به همین توجه به نیازهای مادی و معنوی کارمندان مطرح است. در غیر این صورت آموزش جز اتلاف وقت و صرف هزینه، نتیجه دیگری نمی‌تواند داشته باشد. در صورت انطباق داشتن آموزش با نیازهای شغلی به نتایج و مزایایی به شرح زیر دست خواهیم یافت:

۱. ایجاد هماهنگی‌های لازم جهت انجام وظایف در شرکت؛
۲. ایجاد تسهیلات لازم جهت نیل به اهداف شرکت؛
۳. بهبود کمتی و کیفی تولیدات و یا خدمات ارائه شده از طرف شرکت؛



فارغ التحصیلان مدارس فنی، در بدو ورود به  
جامعه‌ی کار و فعالیت، دو یا سه سال سابقه‌ی  
کار را از کجا و نزد کدام ارگان می‌توانند کسب  
نمایند و واقعاً متولی این موضوع در جامعه  
کیست؟

### ۳. برنامه‌ریزی آموزش‌های مورد لزوم در شرکت

قطعاً برای آموزش موارد لازم در شرکت به برنامه‌ریزی نیاز است، از جمله:

۱. برنامه‌ریزی آموزشی پیش‌نیاز برای افراد تازه وارد به شرکت؛
۲. برنامه‌ریزی آموزشی حین کار؛
۳. برنامه‌ریزی آموزشی کوتاه مدت و میان مدت برای کارمندان و کارگران (مرتبط با نیازهای شغلی)؛
۴. برنامه‌ریزی آموزش‌های پیش‌نیاز از قبیل نرم‌افزارها، زبان خارجی و...؛
۵. اعزام نیروهای انسانی به خارج از کشور برای شرکت در دوره‌های اختصاصی شرکت.

منطقی است که مدیران و متولیان شرکت‌های تولیدی و خدماتی با ارائه‌ی آموزش‌های خاص (بر مبنای استاندارد بخش) به جوانان آماده به کار، که زحمت زیادی برای تربیت آن‌ها کشیده شده و با هزینه‌های سنگین از جانب آموزش و پرورش و وزارت علوم همراه بوده است. نه تنها به جوانان جویای کار خدمت می‌کنند، بلکه به شکوفایی صنعت در کشور و باروری خود شرکت نیز، کمک می‌نمایند.

باید این شعار همیشه در نظر مسئولان و مجریان باشد، که **آموزش هزینه نیست بلکه سرمایه و حتی مدیریت است.**

۴. تقلیل سطح حوادث و سوانح در محیط کار؛

۵. ارتقای سطح علمی و فنی در شرکت؛

۶. تقلیل در استهلاك ابزار و ماشین‌آلات؛

۷. ایجاد تأمین شغلی و امیدواری به آینده در کارمندان؛

۸. کاهش میزان هزینه‌های پرداختی (از قبیل خدمات اتومبیل

به صورت تعمیرات و تعویض قطعه)؛

۹. کاهش ضایعات ناشی از بی‌توجهی و ندانم‌کاری کارگران؛

۱۰. افزایش میزان سوددهی و انعکاس اثرات آن جهت رفاه

کارگران؛

۱۱. جلوگیری از تداخل مسئولیت‌ها و دوباره‌کاری‌ها در

شرکت؛

۱۲. تقویت روابط انسانی و اجتماعی در محیط کار؛

۱۳. تقویت حس وابستگی و تعصب کارگران و کارمندان نسبت

به شرکت؛

۱۴. شکوفا نمودن استعدادهای نهفته‌ی کارمندان و کارگران؛

۱۵. ایجاد زمینه‌ی مساعد علمی و عملی جهت ارتقای شغلی؛

۱۶. ایجاد زمینه‌ی رشد و موفقیت در امور شغلی؛

۱۷. کمک به تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص در جامعه‌ی

صنعتی کشور.

۱۸. ایجاد بی‌نیازی نسبت به نیروهای انسانی ماهر و متخصص

خارجی در کشور.