

می‌آموزد چگونه خود را با محیط اجتماعی تطبیق دهد. مدیریت منابع انسانی، را شناسایی، انتخاب، استخدام، تربیت و پرورش نیروی انسانی به‌منظور نیل به اهداف سازمان تعریف کرده‌اند. ارتباط، فرایندی محوری در تبادل اطلاعات بین اعضای سازمان است که میان قسمت‌های مختلف تعامل برقرار می‌کند و ابزاری اثربخش در هماهنگ‌سازی و کاربرد مؤثر منابع انسانی است.

انگیزش ابزار دیگری در منابع انسانی است که باعث برانگیختن کارکنان به انجام دادن کار و سوق دادن آنان در جهت عملکرد رضایت‌بخش می‌شود. آگاهی مدیران از این دو ابزار جهت به کار بستن تدابیر لازم برای تقویت ارتباطات و برانگیختن منابع انسانی متضمن منافع سازمان و جامعه است. مدیران منابع انسانی در سازمان‌ها باید با انجام دادن درست وظایف خود که شامل شناسایی، انتخاب و استخدام افراد متعهد و متخصص (از داخل و یا خارج سازمان) و تربیت و پرورش نیروی انسانی (آموزش اول استخدام و آموزش ضمن خدمت) و ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در کارکنان است، باعث افزایش اثربخشی و کارایی کارکنان خود در سازمان شوند. مهارت‌های ارتباطی به رفتارهایی گفته می‌شود که شخص می‌تواند از طریق آن‌ها با دیگران به گونه‌ای ارتباط برقرار کند که باعث بروز رفتارهای مثبت و پرهیز از واکنش‌های منفی در آن‌ها گردد. مدیران توانمند دنیای امروز باید به مهارت‌های کلی مدیریت از

کلیدواژه‌ها: انگیزش، مدیران، منابع انسانی
با توجه به اینکه مدارس امروز در عصر اطلاعات و ارتباطات فعالیت می‌کنند و مخاطب آنان دانش‌آموزانی با هوش‌های متفاوت‌اند، بالطبع نیروهای شاغل در مدارس از جمله مدیر و عوامل اجرایی مدرسه و معلمان و حتی اولیا دانش‌آموزان باید بتوانند خود را با این شرایط تطبیق دهند.

مدیریت نسل پویا و سرشار از ابهام شاغل در سازمان‌های امروز، پیچیده‌تر از آن است که بتوان مدعی شد مطالعه چند کتاب در زمینه مدیریت و روابط انسانی و یا فقط تکیه بر تجربه، از ما مدیر موفق‌تر بسازد. پیچیدگی نسل امروز گاهی به آن حد می‌رسد که حتی خودشان هم نمی‌دانند از دنیای اطرافشان چه چیزی می‌خواهند. نکته بسیار مهمی که محققان پژوهش در سنوات مختلف خدمت خود و تلفیق تجربه و مطالعات آکادمیک در زمینه مدیریت آموزشی و منابع انسانی به آن رسیده‌اند این است که باید مدیران باهوش و ذکاوتی برای مدارس امروز انتخاب کرد که بتوانند ارتباط مؤثری با کارکنان خود برقرار کنند، و از نیازهای آنان درک متقابل داشته باشند و مدرسه را به‌صورت علمی و هوشمندانه مدیریت نمایند.

روابط انسانی نبض سازمان و مدیریت
روابط انسانی توسعه مهارت‌هایی است که در پی یادگرفتن آن‌ها فرد

مدیران نسل امروز



حسین نقوی شاهکوئی

مدیر آموزشگاه استثنایی شهید گوکلانی، علی‌آباد کتول

زهرا کمشی کمر

معاون آموزشی آموزشگاه استثنایی شهید گوکلانی، علی‌آباد کتول

جمله ایجاد ارتباط مؤثر، مهارت سخنوری (تسلط بر شیوه بیان موضوع)، مهارت مدارا با دیگران و صبر پیشه کردن در برخورد با ناراحتی‌های طرف مقابل، جلب اعتماد (توانایی ایجاد اعتماد در مخاطب و منابع انسانی خود)، انعطاف‌پذیری و مذاکره و قضاوت صحیح، شنود مؤثر و یا مهارت گوش دادن فعال و تماس چشمی با مخاطب و سؤال کردن درباره موضوعی که ارتباط به واسطه آن برقرار شده است، مسلط باشند.

تأیید کردن مخاطبان خود از طریق حرکات غیرکلامی، تعبیر و تفسیرهای گوناگون طرف مقابل، زیاده‌روی نکردن در صحبت، بازخورد دادن، انعطاف‌پذیری در سبک‌های رهبری، دارا بودن هوش فردی بالا و بازشناسی سیستم‌های مرجح ارتباطی افراد از جمله ویژگی‌های دیگر مدیران موفق است. صاحب‌نظران معتقدند که هر فردی دارای سیستم‌های ارتباطی مخصوص به خود است و برای برقراری ارتباط با وی ابتدا باید سیستم‌های مرجح ارتباطی او را شناسایی و آن‌گاه از طریق همان سیستم‌ها با وی ارتباط برقرار کنیم تا ضرب برقراری ارتباط افزایش یابد. چنانچه الگوی ارتباطی مورد استفاده با سیستم مرجح فرد در تضاد باشد، ضرب برقراری ارتباط نیز کاهش می‌یابد. از جمله سیستم‌های مرجح ارتباطی افراد تصویری، شنیداری، ارقامی است و مدیران شاغل در مدارس امروز باید از آن‌ها آگاهی نسبی داشته باشند. علاوه بر مهارت‌های کلی فوق، مهارت‌های اصلی که ویژه مدیران منابع انسانی در برقراری ارتباط با نیروی انسانی خود است، به سه دسته تقسیم می‌شوند:

۱. مهارت‌های فنی: یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است. مهارت‌های فنی از طریق تحصیل، کارورزی و تجربه حاصل می‌شوند. این مهارت ویژه رده سرپرستی در سازمان است.

۲. مهارت‌های انسانی: یعنی داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران. مهارت انسانی در نقطه مقابل مهارت فنی است؛ یعنی کار کردن با مردم در مقابل کار کردن با اشیا و چیزها. این مهارت لازمه همه سطوح مدیریت است و همه مدیران به آن نیاز دارند.

۳. مهارت‌های ادراکی: یعنی توانایی درک پیچیدگی‌های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل‌دهنده کار و فعالیت سازمانی به صورت یک کل واحد (سیستم)، توانایی درک و تشخیص اینکه کارکردهای گوناگون سازمان به یکدیگر وابسته‌اند و تغییر در هر یک از بخش‌ها، الزاماً بخش‌های دیگر را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیران رده بالا برای تصمیم‌گیری‌های مهم در سازمان به این مهارت نیاز دارند.

مدارس هوشمند نیازمند مدیران هوشمند

مدارس امروز نیازمند مدیران مسلط به فناوری اطلاعات و ارتباطات در امور اداری و ثبت‌نام دانش‌آموزان، کاربرد فناوری در تدریس و به‌کارگیری تخته‌های هوشمند و محتوای الکترونیکی، تحلیلگر و متخصص در حل مسئله‌اند. آن‌ها در بعد آموزشی و روش‌های تدریس و محتوای کتب درسی باید به‌روزترین اطلاعات را داشته باشند، به انواع تحقیق و پژوهش‌های مرتبط با تدریس از قبیل درس‌پژوهی،

اقدام‌پژوهی، روان‌شناسی، تربیتی و شناخت همکاران، دانش‌آموزان و اولیا مسلط باشند و بتوانند روحیه کار جمعی را در مدرسه خود گسترش دهند؛ به عبارتی باید مدرسه خود را به سوی سازمان یادگیرنده سوق دهند.

حرکت به سمت مدیریت تعالی و ایجاد روحیه مشارکت، مزیت رقابتی مدیران امروز

از دیرباز رقابت در امور مختلف در سازمان‌ها و مدارس یک مؤلفه مهم بوده است و مدیران مدارس امروز باید بتوانند آن را به مزیتی مشهود در مدرسه خود تبدیل کنند و این امر میسر نمی‌گردد، جز با مشارکت همه عوامل مؤثر در داخل و خارج مدرسه. مدیران می‌توانند در مدارس خود با تکیه بر رویکرد مأموریت‌ها و اهداف مدیریت تعالی و مشارکت همکاران، دانش‌آموزان و اولیا و استفاده از خرد جمعی، فعالیت‌های مدرسه را به انجام رسانند. با تقسیم کار بین این عوامل، صرفه‌جویی‌هایی در زمینه‌های مختلف به عمل آورند و با استفاده از همین توان با سازمان‌های خارج از مدرسه ارتباط برقرار کنند و زمینه مساعدت آنان را در امور مختلف مدرسه فراهم سازند. موضوعی که می‌توانیم به‌عنوان نکته پایانی و تکمیل‌کننده مباحث

باید مدیران باهوش و ذکاوتی برای مدارس امروز انتخاب کرد که بتوانند ارتباط مؤثری با کارکنان خود برقرار کنند، و از نیازهای آنان درک متقابل داشته باشند و مدرسه را به‌صورت علمی و هوشمندانه مدیریت نمایند.

نظریه فوق مطرح کنیم، حاصل موفقیت‌هایی است که محققان پژوهش با رویکرد فوق در پنج سال اخیر در مدرسه استثنایی شهید گوکلانی در استان گلستان تجربه کرده‌اند. توجه به نیروی انسانی و تأکید بر روابط انسانی و مشارکت عوامل مختلف مدرسه در اجرای مطلوب مدیریت تعالی و تأکید بر ساحت‌های شش‌گانه آموزش و پرورش با تقسیم کار بین همکاران و چاپ و نشر گاهنامه‌ای با عنوان سند تحول بنیادین در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ است که مستندات آن در مدرسه موجود است، تجربه عملی موفق ما در این سال‌ها بوده که می‌تواند پیشکش شود به کسانی که دوست دارند مدیریت نسل امروز را تجربه کنند. این موقعیتی بود برای ما که از بازوان توانمند مدرسه خود به زیبایی یاد و تشکر کنیم.

منابع

۱. پارسیان، علی؛ اعرابی، سیدمحمد. (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی. چاپ هفدهم، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۲. رضائیان، علی (۱۳۸۹). اصول مدیریت، چاپ بیست‌ویکم، سمت.
۳. رضائیان، علی (۱۳۸۸). مبانی سازمان و مدیریت، چاپ سیزدهم، سمت.
۴. طبرسا، غلامعلی. (۱۳۹۱). تئوری‌های مدیریت (رفتار سازمانی و منابع انسانی). جلد دوم. تهران: انتشارات حرکت نو. تهران.
۵. میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۳). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار با نگرشی بر روند جهانی شدن. چاپ بیست‌وسوم، میر.