



## آموزش، یکی از شوخی های قدیمی کسب و کار!

در یکی از قدیمی ترین شوخی های کاری آمده که دو مدیر در مورد آموزش پرسنل با هم گفت و گو می کردند. اولی می پرسد «چه می شود اگر پرسنل را آموزش دهیم و آنها در نهایت شرکت را ترک کنند؟» دومی پاسخ می دهد «چه می شود اگر آنها را آموزش ندهیم و در شرکت بمانند؟» در صورتیکه علاقه مند هستید این مورد را بیشتر موشکافی کنیم متن ذیل را مطالعه نمایید.



### آموزش پرسنل وظیفه چه کسی است؟

چرا با اینکه مدیران، آموزش را برای کسب و کارشان خوب می دانند، اهمیت چندانی به آن نمی دهند؟ دلیل این امر شاید به یکی از ویژگی های انسانی ما برمی گردد: اینکه بیشتر مواقع کارهایی را انجام می دهیم که می دانیم خوب نیستند و یا بالعکس. آموزش در بلندمدت برای کسب و کار مفید است، اما مدیران ترجیح می دهند در کوتاه مدت به نتیجه برسند. شاید رکود اقتصادی به این موضوع دامن می زند. رکود، همه شرکت ها و پرسنل آنها را تحت تاثیر قرار داده است. شرکت ها در نتیجه به این فکر می افتند که از تعداد نیروی کار خود بکاهند، و وظایف بیشتر را بین تعداد پرسنل کمتر تقسیم کنند. این اتفاق خلأی را برای آموزش کارمندان جدید ایجاد می کند، به طوری که مشخص نیست این وظیفه، یعنی آموزش نیروهای جدید برعهده چه کسی است.





## آماده شدن برای بهتر بودن!

پائول اوسترمین، اقتصاددان امور نیروی انسانی در تحقیقی تازه به این نتیجه رسیده که بودجه‌ای که تولیدکنندگان صرف آموزش می‌کنند در پنج سال گذشته کاملاً ثابت بوده است. شرکت‌ها در برابر آموزش پرسنل بسیار سست و تنبل شده‌اند.

شرکت‌ها دائماً شکایت می‌کنند که نمی‌توانند نیروی ماهری پیدا کنند، از طرفی، خودشان در توسعه این مهارت‌ها تلاشی نمی‌کنند. بیشتر شرکت‌ها بودجه‌ای به برنامه‌های آموزشی اختصاص نمی‌دهند و انتظار دارند دانشگاه‌ها یا خود کارمندان این بار را به دوش بکشند. عدم تمایل شرکت‌ها به توسعه توانمندی‌های کارکنان باعث شده بقای کارکنان در یک شغل سخت‌تر شود و بن‌بستی در بازار کار ایجاد شود، چون از طرف دیگر، شرکت‌ها هم متقاضیانی که مهارت‌های کاری خاص ندارند، نمی‌پذیرند و این چرخه ادامه دارد و آمار بیکاری همچنان بالا می‌ماند.

اما در این میان، شرکت‌هایی هم هستند که برای بلندمدت سرمایه‌گذاری کنند. به عنوان مثال، شرکت هو-فریدی (Hu-Friedy)، تولیدکننده تجهیزات دندانپزشکی در شیکاگو، برنامه آموزشی دو ساله‌ای را برای چهار کارمند خود ترتیب داده و معتقد است آینده شرکت وابسته به این چهار نفر است. این چهار نفر از ماه مارس در فراگیری اصول ترکیب فلزات و عملیات حرارتی به مهارت رسیده‌اند. آنتوان پترسون، یکی از این چهار کارآموز می‌گوید: «ما را برای بهتر شدن آماده می‌کنند.»

در نهایت باید بگوییم آموزش پرسنل در حفظ آنها هم بسیار موثر است. به نظر می‌رسد حفظ کارکنان خوب خیلی سخت‌تر باشد از استخدام نیروی خوب. اگر فرهنگ شرکت خود را بر آموزش پرسنل متمرکز می‌کنید، کارمندان خوب با شما خواهند ماند.

تلخیص از دنیای اقتصاد - مترجم رضایی

