

روابط انسانی در سازمان های آموزشی

ارائه دهندگان و گردآوران :

کوثرخانی – مهسا واثقی

نام استاد:

جناب دکتر جباری فر

رشته تحصیلی:

کارشناسی علوم تربیتی

سال ۱۳۹۹

سُبْحَانَكَ اللَّهُمَّ



فهرست

چیکده	ص ۴
بخش اول	ص ۵
روابط انسانی در منابع اسلامی.....	ص ۶
الف) قرآن مجید.....	ص ۷
ب) نهج الفصاحه.....	ص ۱۰
ج) نهج البلاغه.....	ص ۱۲
نقش مدرسه در روابط انسانی.....	ص ۱۵
بخش دوم.....	ص ۱۷
سازمان یا سازماندهی.....	ص ۱۸
ارکان سازمان	ص ۱۹
موفقیت های سازمانی.....	ص ۲۱
عوامل تشکیل دهنده ی سازمان.....	ص ۲۵
نتیجه گیری کلی.....	ص ۲۶
منابع.....	ص ۲۷

چکیده

در دین مبین اسلام تربیت بر تعلیم ارجحیت دارد و بنابراین، مبحث اخلاق در آموزش بسیار حائز اهمیت است. و از طرفی دیگر از این منظر وجود اسوه و الگو در تمامی حوزه‌های زندگی انسان نقش محوری را ایفا می‌کند، بالاخص در حوزه‌ی اخلاق و آموزش که از ارکان اصلی در جهت دهی صحیح تربیتی محسوب می‌شود و نیاز به الگوهای عملی در این زمینه غیر قابل انکار است. در تربیت اسلامی نقش و رسالت معلم منحصر به فرد است و سفارشات اکیدی در خصوص ویژگی‌های اخلاقی، اهمیت جایگاه و نقش و خطیر بودن وظیفه‌ای که بر عهده دارد شده است و احادیث و روایات و نظریات فراوانی در این باب وجود دارد. از همین رو، در آیات و روایات و همچنین در دیدگاه اندیشمندان اسلامی نقش معلم به‌عنوان الگوی اخلاق در امر آموزش مطرح شده و جایگاه ویژه‌ای دارد. در نهادهای آموزشی نقش‌های فراوانی وجود دارد و افراد زیادی دست‌اندرکار در تعلیم و تربیت هستند اما در این میان نقش معلم جلوه‌ای خاص دارد و این به‌دلیل ارتباط نزدیک و رودررویی است که معلم در جریان آموزش با شاگردان برقرار می‌سازد. معلم تنها یک آموزگار برای انتقال معلومات علمی و دانش نیست بلکه الگویی بانفوذ است که نمی‌تواند نسبت به اصول اخلاقی خویش بی‌تفاوت باشد، چون محدوده‌ی اخلاقیاتش فراتر از خود اوست و در واقع اخلاق و عمل معلم در جریان آموزش به مراتب بیش‌تر از سخن و کلامش بر شاگردان اثر خواهد داشت. از همین رو، در بسیاری از موارد شاگردان در شخصیت‌پذیری خود نقش معلم را بسیار مؤثر می‌دانند. این‌جاست که الگوسازی از معلم در درون شاگرد اتفاق می‌افتد و شاگرد او را سرلوحه‌ی خویش قرار داده و از او سرمشق می‌گیرد. با توجه به این مطالب می‌توان گفت که از دیدگاه اسلام رابطه‌ی معلم با شاگرد یک رابطه‌ی معنوی است، چون معلم با روح و جان کودک در ارتباط است یک معلم با پایبند بودن به اصول و ضوابط اخلاق در جریان و روند آموزشی که بر عهده‌ی اوست می‌تواند بزرگ‌ترین خدمت را به جامعه‌ی خویش عرضه کند.

بخش اول :

نظریه های روابط انسانی



روابط انسانی در منابع اسلامی

- در منابع اسلامی تاکید زیادی بر روابط انسانی شده است و منابع متعددی وجود دارد که به طور اختصار سخنانی از منابع ارزشمندی مانند (قرآن مجید ، نهج الفصاحه و نهج البلاغه) را بیان می کنیم .



الف) قرآن مجید

- در زمینه روابط انسانی هشدارهای متعددی دارد که در اینجا به ترجمه تعدادی از آیات مربوط اکتفا میشود :
- سوره بلد ، آیه ۱۷ : و آنگاه هم از آنان باشید که به خدا ایمان آورده ، یکدیگر را به اهمیت صبر و مهربانی با خلق سفارش می کنند .
- سوره اسرا ، آیه ۵۳ : و ای پیامبر بندگانم را بگو که همیشه سخن بهتر را بر زبان آرید و هرگز حرف زشت نگویید ، که شیطان (بسیار شود به یک کلمه زشت) میان آنان دشمنی و فساد برمی‌انگیزد، زیرا دشمنی او با آدمیان واضح و آشکار است.
- سوره لقمان ، آیه ۱۸ : و هرگز به تکبر و ناز از مردم (اهل نیاز) رخ متاب و در زمین با غرور و تبختر قدم بر مدار ، که خدا هرگز مردم متکبر خودستا را دوست نمی‌دارد.
- سوره لقمان ، آیه ۱۹ : و در رفتارت میانه روی اختیار کن و سخن آرام گو (نه با فریاد بلند) که زشت‌ترین صداها صوت الاغ است.
- سوره صف ، آیه ۲ : الا ای کسانی که ایمان آورده‌اید، چرا چیزی به زبان می‌گویید که در مقام عمل خلاف آن می‌کنید؟

کاربرد آیات یاد شده در مراکز آموزشی :

- ۱- در مراکز آموزشی بیش از هر سازمان دیگری رافت و ملاطفت وجود دارد و مهم است ، زیرا اکثر وقت اعضای این سازمان با کودکان و نوجوانان و جوانان میگذرد و اینان بیش از بزرگسالان به محبت نیاز دارند .
- ۲- حرف خوب زدن و خوب حرف زدن ، از هنرهای معلمی است . این هنر را افراد دیگر نیز می توانند داشته باشند ، اما برای آنکه کسی معلم شایسته باشد ، باید به این دو هنر مجهز باشد و به تدریج آنها را یاد بگیرد تا سخنان معلم برای شاگردان و اولیا تاثیرگذار باشد تا اینگونه در ایفای رسالت خود موفق شود.
- ۳- تکبر، رفتاری است که انتظار نداریم لااقل در مراکز آموزشی دیده شود ، زیرا در این مراکز سلسله مراتب ارتباطات سازمانی بسیار محدود است و به علاوه همه پستها آموزشی است و چیزی برای تفاخر وجود ندارد ، چون کارکنان مراکز آموزشی تقریباً هم سطح هستند ، و از طرف دیگر ماموریت آنان پرورش انسان و پرورش بذرهای انسان دوستی در میان شاگردان است پس باید دور از صفات بد باشند .
- ۴- میانه روی در همه حال و در هرکاری خوب و نتایج آن مطلوب است ، اما چون معلمان از آسیب پذیرترین افراد هر جامعه هستند ، تعادل و توازن رفتاری به اینان اکیدا توصیه میشود .
برای مثال : بارها اتفاق می افتد که اولیای شاگردان به ناحق معلم را متهم یا مواخذه می کنند .
اگر در چنین شرایطی معلمان معتدل رفتار کنند ، هم مشکل ساده تر حل میشود ، هم احتمال از دست دادن آنان کمتر است ، و هم با این رفتار شایسته به ولیای شاگردان درس میانه روی و اعتدال را آموزش خواهند داد .

۵- توافق علم و عمل یا گفتار و کردار ، در جاهایی نظیر مراکز آموزشی بیش از دیگر نمونه های روابط انسانی اهمیت دارد ، زیرا یکی از عوامل بسیار مهم در یادگیری شاگردان ، اعمال و کردار معلمان و دیگر کارکنان سازمان های آموزشی است . در واقع ، یادگیری پنهان نقش قابل ملاحظه ای در زندگی انسان دارد و یک نمونه این نوع یادگیری ، الگو برداری شاگردان از رفتار کارکنان مراکز آموزشی است .

ضرب المثل مربوط : عالم بی عمل به چه ماند ؟ به زنبور بی عسل

۶- پایبندی کارکنان مراکز آموزشی به وظایف دینی و اخلاقی نیز همانند آنچه در مورد قبلی بیان شد ، عامل موثری در یادگیری پنهان شاگردان است .

مثال : برگزاری نماز جماعت در مراکز آموزشی

هرچند شرکت در آن اجباری نیست اما چنانچه شاگردان ببینند که معلمان و دیگر کارکنان مراکز آموزشی بی ریا در آن شرکت میکنند ، رغبت زیادتری به این فریضه پیدا خواهند کرد .

ب) نهج الفصاحه

- در زمینه روابط انسانی هشدارهای متعددی دارد که در اینجا به تعدادی از احادیث مربوط اکتفا میشود :
- هر که ادب ندارد ، عقل ندارد .
- هر که بزرگتر را محترم ندارد و به کوچک تر رحم نکند و به نیکی و اندارد و از بدی باز ندارد ، از ما نیست .
- هیچ گروهی جز به اعتماد مجالست نتوانند کرد .
- نخستین چیزی که در ترازو گذاشته می شود ، خلق نیک است .
- نیک خویی دوستی را استوار می سازد .
- بهترین کارها پس از ایمان به خدا ، دوستی با مردم است .
- و ...

کاربرد احادیث نبوی در مراکز آموزشی :

۱- رعایت احترام همه انسانها امری اساسی است ، اما هنگامی که پای احترام افراد مسن تر در میان باشد ، این الزام به صورتی جدی تر خودنمایی می کند ، زیرا مسن ترها به دلایل متعدد از جمله تجربه هایشان نیاز به این احترام ها دارند. به علاوه ، در کشوری مانند ایران که سنت های پایداری بر روابط انسانها سایه افکنده است ، رعایت این نکته به حکم سنت از یک نوع وظیفه حکایت دارد .

۲- اعتماد متقابل کسانی که در یک سازمان کار می کنند ، در پیشبرد کار آن سازمان نقش فراوانی دارد . این اعتماد متقابل به دلایل متعدد ضرورت دارد ، که یکی از آنها تحقق خواسته های هریک از اعضای سازمان است .

گریفیث : ((فردی که عضویت گروهی را می پذیرد و به آن ملحق می شود ، برای این است که بتواند قسمتی از نیازهای مشخص خویش را ارضا کند))

به علاوه ، هنگامی که اعتماد متقابل وجود داشته باشد، همکاری و همیاری معنای تازه ای می یابد .

۳- نیک رفتاری و حسن خلق اعضای سازمان های آموزشی بیش از هر چیز از بعد یادگیری پنهان ، اهمیت دارد ، حال آنکه رابطه آن با ادامه دوستی به توضیح نیازی ندارد . کسانی می توانند خوب ، یکدل و مددکار داشته باشند که به اخلاق نیکو آراسته و در دوستی پایدار باشند .

۴- باید به نقش ایمان و خداپرستی در زندگی کارکنان مراکز آموزشی توجه کرد ، زیرا این پدیده هم در زندگی کاری و هم در زندگی شخصی آنان تاثیر تعیین کننده دارد .

(ج) نهج البلاغه

- در زمینه روابط انسانی هشدارهای متعددی دارد که در اینجا به تعدادی از احادیث مربوط اکتفا میشود :
- کوچک شما باید از بزرگتان پیروی کند و به بزرگ شما به کوچکتان مهربان باشد .
- مسلمان کسی است که مسلمانان از زبان و دست او سالم و آسوده باشند .
- آگاه باشید ، بیناترین دیده ها دیده ای است که نظرش در خیر و صلاح باشد. آگاه باشید ، شنواترین گوشها گوشی است که پند و اندرز را حفظ کرده و بپذیرد.
- گشاده رویی و خوشخویی دام دوستی است .
- از دست دادن دوستان ، غربت است .
- هیچ بزرگواری و سرافزاری مانند فروتنی نیست .
- و ...

کاربرد احادیث نبوی در مراکز آموزشی :

۱- خیراندیشی و اقدام به کارهای خیر از اسرار توفیق آدمی است . خوش بینی منطقی نسبت به مسائل و رویدادها و تصمیم گیری بر اساس این اصل قانون اساسی که اصل **((اصل برائت است مگر آنکه خلاف آن اثبات شود))** ، از جمله رفتارهایی است که به کارکنان مراکز آموزشی توصیه می شود .

۲- داشتن گوش شنوا برای پذیرش هشدارهای دوستانه و راهنماییهای ارزشمند دیگران نیز از جمله اسرار توفیق آدمی است . به کارکنان مراکز آموزشی توصیه می شود هم اندرزپذیر باشند و هم در فرصتهایی که پیش می آید که راهنمایی شاگردان دریغ نکنند .

۳- در خصوص رعایت احترام مسن ترها ، خوب و حساب شده سخن گفتن ، خوش خلقی ، ایمان ، علم و عمل و میانه روی قبلا نکاتی به اشاره بیان شد ، اما لازم است به این نکته اشاره شود که آنچه حضرت علی (ع) در زمینه **((پسند برای دیگران))** توصیه فرموده اند ، یعنی قبل از بیان حرف یا دادن انجام کاری به دیگران ، اول خود را به جای دیگران قرار داده و بعد تصمیم گیری کنید .

مثال : دادن تکلیف معلم / استاد به شاگردان و تحویل درموقع مقرر

هنگامی که معلم می خواهد برای شاگردان تکلیف تعیین کند ، باید لزوماً به این نکته بیندیشد که اگر خودش به جای شاگردان باشد ، آیا خواهد توانست این تکلیف را در زمان مقرر انجام دهد ؟

۴- فروتنی و اجتناب از تکبر به همکاران توصیه می شود تا بتوانند انتساب خودشان را به پیامبران الهی اثبات کنند .

۵- همبستگی گروهی از جمله توصیه هایی است که به کارکنان مراکز آموزشی یادآور شد .

مثال : همبستگی در برابر مدیری که آنقدرها منطقی رفتار نمی کند

استعفای گروهی کارکنان یک مرکز آموزشی بزرگ که مثلاً در برابر انتقال بی دلیل یک یا چند همکار یا تصمیمات غیر منطقی مدیران که به نظرات دیگر همکاران توجه نمی کنند می تواند نتیجه بخش باشد .

**مردم نمی توانند با هم توافق داشته باشند چون که از یکدیگر میترسند؛
آن ها از یکدیگر می ترسند چون که همدیگر را نمی شناسند؛ آن ها
همدیگر را نمی شناسند چون که با هم ارتباط برقرار نکرده اند.**

مارتین لوتر

نقش مدرسه در روابط انسانی

نقش مدرسه در روابط انسانی و انسان سازی به قدری مهم و حائز اهمیت است که میتوان از آن به عنوان یکی از ارکان اصلی شکل گیری شخصیت انسان نام برد. به راستی پس از خانواده که اولین محل آموزش و تربیت انسان می باشد، مدرسه مهمترین و اصلی ترین محیط آموزشی، فرهنگی و اجتماعی است که انسان ها در آنجا پرورش یافته و سرنوشت آینده و خانواده و جامعه خود را ساخته و یا آن را تغییر می دهند.

ساده ترین پاسخ به نقش مدرسه در روابط انسانی و انسان سازی این است که ما فرزندان خود را برای انسان شدن، شکوفایی استعدادها و یادگرفتن روش زندگی و بالاخره پیدا کردن موقعیت ، مسئولیت یا کاری در جامعه به مدرسه می فرستیم. اما مهمترین مسئله انسان شدن است و انسان شدن یعنی خود و اهداف و محدودیتها و موقعیت های خود را به خوبی شناخته و درک نماید. وجود مدرسه به معنی محیطی دارای تعلیم و تربیت است که با استفاده از ابزار و امکانات و برنامه ها به پرورش انسان می پردازد.

برقراری روابط انسانی کلید تحقق هدف انسان سازی است و عرصه جاذبه ای انسانی می باشد. کشش ، میل به حرکت ، الگوپذیری و تغییر که کار اصلی آموزش و پرورش است و کارکردن با انسان ها به منظور تغییر در آن ها، تنها از طریق روابط انسانی اثربخش ممکن می باشد. تحقیقات نشان داده که موفقیت اکثر انسان ها تاثیر پذیر از روابط انسانی آنها می باشد همانگونه که خداوند متعال یکی از دلایل پیروزی پیامبر اسلام را داشتن اخلاق و رفتار مناسب اعلام می کند.

در توضیح اصول هفتاد و ششگانه طرح تغییر نظام آموزشی ، هجده اصل آن مستقیماً با روابط در سازمان آموزش و پرورش و آموزشگاه ارتباط دارد و موضوعاتی از قبیل تعاون کار جمعی، آداب فردی و اجتماعی ، تحکیم روابط خانوادگی ، واگذاری مسئولیت شورا ، مشارکت، ارتباط خانه و مدرسه و ارتباط با سازمان های دیگر بحث می کند. علاوه بر عناوین فوق، در توضیح اهداف تعلیم و تربیت جنبه های دیگر روابط انسانی نظیر ارتباط مسلمانان سایر کشورها و آشنایی با فرهنگ و تمدن ایران و اسلام، پرورش روحیه اخوت ایمانی و تعاون اسلامی و همبستگی فرهنگی و ملی ، پرورش روحیه امر به معروف و نهی از منکر و ... می توان نام برد. از نظر ایلچ ، یکی از وظایف مدرسه، انسان بار آوردن دانش آموز است که از این طریق در خدمت جامعه بوده و مشکلات جامعه را حل کند. روابط انسانی از رابطه یا روابط مثبت و هدفداری که بین دو یا چند انسان وجود دارد صحبت کرد و مظهر وجود و ارزش هاست. به عبارتی روابط انسانی عامل سازنده، تشویق کننده و امید بخش است. این روابط می توانی به اشکالی همچون روابط رسمی، غیر رسمی، خصوصی، کلامی، غیرکلامی، عمودی ، افقی و چند جنبه ای رخ دهد.

در عین حال در محیط ها و موقعیت های خاص اجتماعی، فرهنگی، تجاری، بازرگانی، حکومتی و آموزشی برقرار شود. پس نتیجه آن میشود که یک طرف می خواهد پیام و نیاز خود را به طرف دیگر بیان کند. چرخه نتایج برقراری روابط انسانی بدین گونه ترسیم می گردد که اصل روابط انسانی در مرکز این چرخه قرار می گیرد و عواملی همچون؛ تامین نیازها، انگیزش، رشد، احساس سودمندی، رضایت خاطر، درک متقابل، تفاهم و اعتماد به نفس حول مرکز این چرخه می باشند.

بخش دوم:

سازمان و نقش انسان در آن



سازمان یا سازماندهی

● سازمان به دو تعبیر به کار برده میشود:

- تعبیر محدود: مجموعه ای متشکل از نیروی انسانی و ابزار و وسایل که برای رسیدن به هدف مشترکی که دارند فعالیت انجام میدهند

- تعبیر گسترده: به نوعی نظام اطلاق میشود که در اصطلاح به آن سازمان گفته میشود. مانند سازمان برنامه و بودجه که نوعی نظام است ولی به آن "**سازمان برنامه و بودجه**" گفته میشود. البته باید بگوئیم تعریف سازمان به ذوق و سلیقه افراد بستگی دارد و هر کسی بر اساس سلیقه ی که دارد سازمان را تعریف میکند.

مثلا: سازمان عبارت است از فعل و انفعالات بشری که دارای مرکز هماهنگ کننده واحدی باشد.

ولی هر نوع تعبیر و تعریفی از سازمان صورت بگیرد در جمع بندی نهایی به این تعریف میرسیم:

سازمان یعنی مجموعه ای متشکل از گروه انسانی که با استفاده از امکانات و ابزار و وسایل افعالی برای رسیدن به هدف مشترکی که بین آنها است انجام میدهند و تحت سرپرستی فرد یا افرادی این فعالیت ها را انجام میدهند.

ارکان سازمان

- اگر تعاریف سازمان را با یکدیگر ادغام کنیم و براساس آن اجزاء تشکیل دهنده سازمان را مشخص کنیم ، به این نتیجه میرسیم که هر سازمان اجزاء یا ارکانی دارد که مهم ترین آنها بدین شرح است :

- ۱- **نیروی انسانی**: تمامی افرادی که در سازمان فعالیت میکنند نیروی انسانی آن سازمان محسوب میشوند. این نیروی انسانی میتواند پیر، جوان، کم تجربه، با تجربه، یا با هر تحصیلات اعم از دانشگاهی یا دبیرستان باشد البته شایان ذکر است که این نیروی انسانی مهم ترین جزء سازمان است ولی با این حال نمی تواند بدون حداقل امکانات فعالیتی انجام دهد.
 - ۲- **وسایل و امکانات**: قطعا نیروی انسانی بدون کم ترین امکانات نمی تواند کاری از پیش ببرد. حتی اگر فدا کار ترین دلسوزترین و مهربان ترین معلم هم بخواهد با زبان شفاهی و بدون هیچ امکاناتی به شاگردان خود درس بیاموزد نتیجه مثبتی در پی نخواهد داشت.
 - ۳- **مواد یا لوازم**: شاید فکر کنید مواد در ردیف امکانات و وسایل قرار میگیرد ولی در این قسمت منظور از مواد ورودی هایی است که به داخل سازمان می آیند و فعل و انفعالات روی آنها انجام میشود تا به هدفی که سازمان دارد برسد.
- مثال : نیشکر که مواد لازم کارخانه شکر است

۴- **فعالیت ویژه:** منظور همان فعالیت های خاصی است که برای رسیدن به هدف سازمان انجام میشود.

این فعالیت ها چند ویژگی دارند:

- هم فعالیتی است که به تحرک نیاز دارد و هم فعالیت ذهنی و فکری.
- همه افراد داخل سازمان از حقوق نسبتا برابر دارند. از مدیر و معاونین گرفته تا نظافت چی همه حقوق برابر دارند.

مثال: نظافت چی یک مرکز بهداشتی

شاید در پایین ترین مرتبه سلسله مراتب سازمان قرار بگیرد ولی چون کارش با نظافت سازمان در ارتباط است نمیتوان نقش آن را نادیده گرفت .

۵- **روش انجام کار:** روش یا روش های انجام کار در هر سازمانی متفاوت است. چون سازمان ها حداقل یا حد اکثر تفاوت یا شباهت را دارند پس روش انجام کارهایشان هم حداقل یا حد اکثر تفاوت و شباهت را دارد.

مثال: روش تدریس اول دبستان با روش تدریس دکتری با هم متفاوت است.

تدریس در اول دبستان به صورت معلم محوری است ولی در دکتری حول محور تفکر و ایده دانشجو می چرخد.

موفقیت های سازمانی

امروزه یکی از بارزترین مولفه های موفقیت سازمان ها در گرو نقشی است که منابع انسانی می تواند ایفا کند به طوری که سازمان ها بدون منابع انسانی باانگیزه و با روحیه، به سازمانی بیمار و غیرپویا مبدل خواهند شد. حال بررسی کنیم که چه عواملی موجب اثرگذاری نقش منابع انسانی در سازمان ها می شود.

۱- توجه به خود فرد به عنوان یک انسان که مورد احترام است تامین نیازهای مادی و معنوی او، نه به جهت اینکه فرد کارمند سازمان است، بلکه به این دلیل که انسان ها حرمت دارند و برای خود ارزش و جایگاهی قائل هستند و فرد این احساس را بنماید که سازمان برای تامین نیازهای (کوتاه مدت و بلندمدت) برنامه دارد. بنابراین تمام تلاش و کوشش خود را به کار خواهد گرفت تا بتواند به رشد و شکوفایی در سازمان کمک کند؛ زیرا دیگر بین او و سازمان مانعی وجود ندارد و موفقیت سازمان موفقیت او خواهد بود.

۲- ارتباطات و هماهنگی بین منابع انسانی یک سازمان هم به جهت فردی و گروهی نقش منابع انسانی سازمان را پررنگ می کند که ممکن است این ارتباطات به صورت رسمی و غیررسمی باشد. ارتباطات رسمی از جمله سلسله مراتب سازمانی و نقش هایی که برای هر یک از انسان ها در سازمان تعریف شده است و ارتباطات غیررسمی از جهت نیازهایی که انسان ها به همدیگر دارند و بدون در نظر گرفتن سلسله مراتب سازمانی می توانند مشکلات خود و سازمان را مورد بررسی قرار داده و راهکارهای مناسب را پیدا کنند.

۳- خودآگاهی و تلاش برای ارتقای دانش و مهارت های فرد در گروه با توجه به پیشرفت های روز افزون علمی که هر روز وساعت اتفاق می افتد؛ زیرا هرچه سازمان برخوردار از منابع انسانی کارآمد و دانش محور باشد امور سازمان به سهولت و باسرعت انجام خواهد گرفت و قطعاً کارایی سازمان را در تحقق اهدافش بیشتر خواهد کرد. لازمه این کار برنامه ریزی جامع آموزشی و بررسی نیازهای آموزشی فرد و سازمان است که بخش توسعه منابع انسانی و سازمان آن را در اولویت کاری خود قرار خواهد داد.

۴- مسوولیت پذیری و پاسخگویی به جهت اینکه فرد در ارتباط با وظایفی که برای او تعریف شده هم در داخل سازمان و هم خارج از سازمان باید پاسخگو باشد و این پاسخگویی باید با سرعت و دقت به سهولت انجام گیرد. ارائه گزارش عملکرد به رده های مختلف در سازمان و خارج از سازمان، ضمن اینکه در ارائه پاسخگویی باید صداقت همواره موردنظر قرار گیرد. در این صورت نگرش ها به سازمان مثبت و جایگاه سازمان تقویت خواهد شد و این یکی از اساسی ترین نقش هایی است که هر فرد می تواند در سازمان ایفا کند.

طبق این تقسیم بندی منابع را به چهار نوع مالی، مواد، ماشین آلات و نیروی انسانی تقسیم میکند، همانطور که ملاحظه می شود نیروی انسانی جزء منابع هر سازمان به حساب می آید و هم تراز مواردی مانند منابع مالی است. پیش از این به جای عبارت منابع انسانی از عبارت نیروی انسانی استفاده می شد اما با گذشت زمان ونقشی که پرسنل در موفقیت سازمان ها ایفا کردند از واژه نیرو به منابع تغییر پیدا کرد.

به گزارش اقتصاد آنلاین به نقل از جهان اقتصاد ، پس از اینکه اهمیت پرسنل در سازمان ها مشخص شد به تبع آن مدیریت انسانی (**Human Resources Management**) شکل گرفت. مدیریت منابع انسانی افراد را در چارچوب سازمان منابع انسانی به منظور رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده هدایت می کند. از اقدامات مدیریت منابع انسانی می توان به اجرای نظام های جذب و استخدام، نظام پاداش و جبران خدمات، آموزش ، حقوق و دستمزد را نام برد. تمام فعالیت های مدیریت منابع انسانی در راستای آماده سازی و جهت دادن به پرسنل و افزایش مهارت آنان است.

- حال سوالی پیش می آید که تفاوت منابع انسانی با سرمایه انسانی چیست؟

لازم به توضیح است که منابع انسانی تمامی افراد سازمان را شامل می شود و از سرمایه انسانی تحت عنوان مجموعه دانش و مهارت های افراد نام برده می شود.

در واقع اقتصاددانان مواردی را (**سرمایه**) می دانند که در فرآیند تولید نقشی داشته باشند .

بی شک نقش پرسنل در رسیدن سازمان به اهداف مورد نظر بسیار مهم و اثرگذار است و می تواند ارزش افزوده بسیاری برای آن به ارمغان آورد. می توان با سرمایه گذاری بر روی پرسنل سازمان ، سطح دانش، مهارت و استعداد آنان را ارتقاء داد. آموزش های بدو ورود، آموزش های ضمن خدمت، آموزش های درون سازمانی یا انتقال تجربه از افراد باتجربه به پرسنل دیگر همه و همه در ارتقاء سطح مهارت افراد موثر است. با فرض یکسان بودن همه عوامل، هرچه **نیروی انسانی** سازمان بیشتر باشد به تبع آن **سرمایه انسانی** بیشتر خواهد بود و **استعدادها و خلاقیت های** بیشتری از افراد دیده می شود و سازمان **کارایی** بیشتری خواهد داشت.

انتخاب پرسنل مناسب و خبره برای سازمان ها ، خلاقیت و شکوفایی و به تبع آن رشد و توسعه را به همراه خواهد داشت و این مورد در عکس موضوع هم صادق است که اگر سازمانی از افرادی بهره گیرد که کارایی مناسبی نداشته باشند، جزاتلاف هزینه، زمان، از دست دادن مشتریان و اجازه دادن به رقبا برای بدست گرفتن بازار هیچ نتیجه دیگری نخواهد داشت. سرمایه گذاری بر روی نیروهای انسانی که دارای پتانسیل های مناسب هستند می تواند سازمان ها را به چابکی نزدیک کند. به جای برخورداری از چندین پرسنل متوسط، می توان از یک یا دو نیروی متخصص استفاده کرد و اگر این موضوع را به همه واحدهای سازمان بسط دهیم، آنگاه شاهد خواهیم بود که تعداد پرسنل سازمان بسیار کمتر ولی کاملاً حرفه ای و اصطلاحاً سازمان چابک خواهد شد.

این قبیل سازمان ها در حقیقت تلفیقی از سازمان های ارگانیکی و مکانیکی هستند که به ویژه از نوع تکنولوژی پیشرفته شکل گرفته اند (نظیر صنایع اتمی).

- توضیح: یادآوری می نماید که ترقی علوم و پیدایش علوم تلفیقی و تکنولوژی های فوق العاده مدرن (مانند: بیوشیمی، فیزیک هسته ای، پولیمرها و آلیاژهای مدرن، الکترونیک کوانتومی که پدیده ها را از طریق فرمول های ریاضی بررسی می کند) در چند دهه پایانی قرن بیستم میلادی شرایط لازم برای به وجود آمدن سازمان های نوینی را فراهم نموده اند.

عوامل تشکیل دهنده سازمان ها :

- ۱- مهم ترین عنصر هر سازمان که ضرورت وجودی و فعالیت کلی آن را توجیه می نماید، اهداف و وظایف سازمان ها است.
- ۲- هر سازمان در قالب یک ساختار تشکیلاتی و نمودار سازمانی عمل می کند. چگونگی سازماندهی نیروی انسانی و امکانات مادی و فنی سازمان ها، تقسیم کار و نحوه ارتباطات و وابستگی های وظیفه ای میان افراد و بخش های مختلف سازمان از اساسی ترین وظایف مدیریت به حساب می آید و سطح کیفی آن چگونگی دستیابی به اهداف سازمان را منعکس می نماید.
- ۳- فرآیند داخلی در حقیقت مجموعه روش ها، اسلوب ها و فنونی است که در هر سازمان صورت می پذیرد. نظیر: برنامه ریزی، ارتباطات، هماهنگی، کنترل و نظارت و سایر روش های نرم افزاری.
- ۴- بخش سخت افزاری سازمان شامل کلیه ابزار، وسایل، تجهیزات، ماشین آلات، مواد و انرژی می باشد.
- ۵- عنصر اساسی و هسته مرکزی و به اصطلاح روح هر سازمان 'منابع انسانی' سازمان میباشد. زیرسیستم اجتماعی-انسانی سازمان، کیفیتی ویژه و موقعیتی برجسته به سازمان ها می دهد که توجه به آن مهم ترین وظیفه مدیریت نوین قلمداد می شود.



• نتیجه گیری کلی :

نقش مدرسه و دانش روابط انسانی به مطالعه راه های ایجاد زمینه ها و شرایط مناسب برای زندگی و رشد افراد می پردازد و مدرسه سازمان یا نهاد انسان پروری است که باید آنقدر مجهز و مهیا باشد که بتواند هر نوع استعدادی را در خود پرورش دهد و اسلام هم به روابط انسانی تاکید بسیاری کرده است که با عمل به آن میتوان نتایج خوبی را بدست آورد .



منابع

- ۱- سرمد، غلامعلی (۱۳۸۹)، روابط انسانی در سازمان های آموزشی. تهران: سمت
- ۲- میرکمالی، محمد (۱۳۸۸)، روابط انسانی در آموزشگاه. تهران: یسپرون
- ۳- صافی، احمد (۱۳۹۵)، سازمان و قوانین آموزش و پرورش ایران. تهران: سمت

