



1487 / 12 / 78

97900

دانشگاه پیام نور

دانشکده علوم انسانی
گروه مدیریت دولتی

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در
رشته مدیریت دولتی

موضوع:

بررسی نظام جدید آموزش کارکنان دولت و ارزیابی میزان تحقق اهداف آن
از دیدگاه مدیران ارشد سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی

تألیف:

ابراهیم عظیمی اسکویی

استاد راهنما:

دکتر رضا رسولی

استاد مشاور:

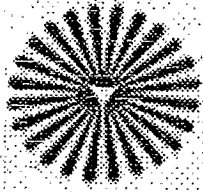
دکتر سید علی اکبر احمدی

تایستان ۱۳۸۵

۹۶۹۳۳

۱۳۸۷/۲۲/۱۸

کتابخانه مرکزی
دانشگاه پیام نور



دانشگاه پیام نور


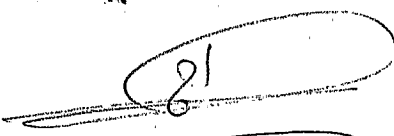
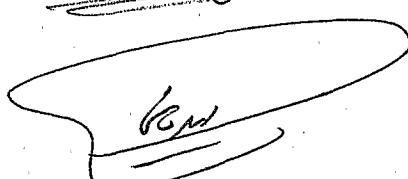

تصویب نامه

پایان نامه تحت عنوان

بررسی نظام جدید آموزش کارکنان دولت و ارزیابی میزان تحقق
اهداف پیش بینی شده برای آن از دیدگاه مدیران ارشد ادارات کل و
سازمانهای دولتی استان آذربایجان شرقی

تاریخ دفاع: ۸۵ / ۴ / ۲۲ نمره: ۱۸,۵ درجه: عالی

اعضای هیات داوران

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه علمی	امضاء
۱- آقای دکتر رضا رسولی	استاد راهنما		 ۱۳۸۷ / ۲ / ۲۸
۲- آقای دکتر سیدعلی اکبر احمدي	استاد مشاور		
۳- آقای دکتر امیرمسین امیرفانی	استاد داور		
۴- آقای دکتر درویش	نماینده گروه		

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

تشکر و قدر دانی :

بر خود وظیفه میدانم که از کلیه اساتید و مدیر گروه محترم مدیریت دولتی

دانشگاه پیام نور بویژه اساتید محترم راهنما (آقای دکتر رضا رسولی) و مشاور (آقای

دکتر سید علی اکبر احمدی) به خاطر قبول زحمات طاقت فرسا و راهنمایی اینجانب در

تمام مراحل تحقیق حاضر صمیمانه تشکر نمایم .

ضمناً جا دارد تا از مساعدت مدیریت و کارکنان محترم دیوان محاسبات استان

که در تهیه اطلاعات مورد نیاز برای این تحقیق مرا یاری نمودند، تشکر و قدردانی نمایم .

ابراهیم عظیمی

تابستان ۱۳۸۵

تقدیم به :

پدر و مادر عزیز و فداکارم که درس زندگی به من آموخته و در تمامی مراحل

زندگی مشوق و پشتیبانم بوده اند

و

همچنین به همسر مهربان و دخترم فرشته که با صبر و تحمل خویش

موجبات آرامش فکری اینجانب را در دوران تحصیل فراهم نموده اند.

۱	فصل اول - کلیات تحقیق
۲	۱-۱) مقدمه
۳	۲-۱) بیان مسأله
۴	۳-۱) اهمیت و ضرورت تحقیق
۵	۴-۱) اهداف تحقیق
۵	۵-۱) سئوالات تحقیق
۶	۶-۱) محدودیتهای تحقیق
۷	۷-۱) تعریف واژه ها
۱۱	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۱	۱-۲) تاریخچه و پیشینه مطالعات
۱۱	۱-۱-۲) نظام آموزش کارکنان دولت
۱۲	۲-۱-۲) مطالعه تطبیقی نظام آموزش کارکنان
		۳-۱-۲) بررسی وضعیت برنامه ریزی و اجرای آموزش کارکنان دولت ایران در برنامه سوم توسعه
۱۷	با تاکید بر آموزش های ضمن خدمت کوتاه مدت وزارت جهاد کشاورزی
۱۸	۴-۱-۲) تحقیقات انجام یافته درخصوص نیازسنجی آموزشی کارکنان
۱۹	۵-۱-۲) رابطه آموزش و عملکرد کارکنان شهرداری منطقه ۳ تبریز
		۶-۱-۲) بررسی مقایسه ای عملکرد کارکنان آموزش دیده و آموزش ندیده در شرکت سهامی آب
۱۹	منطقه ای استان آذربایجان شرقی و اردبیل از دیدگاه مدیران
		۷-۱-۲) بررسی نظام آموزش شغلی کارکنان و تاثیر آن در افزایش کارایی در دانشگاه علوم پزشکی و
۲۰	خدمات بهداشتی و درمانی استان زنجان
۲۱	۸-۱-۲) بررسی آثار آموزش ضمن خدمت بر یادگیری کارکنان دیوان محاسبات کشور
۲۱	۹-۱-۲) تحقیق پیکلزدرد مورد مسائل آموزش کارکنان
۲۴	۱۰-۱-۲) تحقیق مورفیت فعالیت دولت در آموزش کارکنان

۲۶	آموزش و بهسازی منابع انسانی (۲-۲)
۲۶	مقدمه (۱-۲-۲)
۲۶	اهداف و اهمیت مدیریت منابع انسانی (۲-۲-۲)
۲۷	تعریف آموزش از دیدگاههای مختلف (۳-۲-۲)
۲۸	جایگاه آموزش در مدیریت منابع انسانی (۴-۲-۲)
۳۰	اصول، ضرورتها، دلایل منطقی و مقاصد مشترک آموزشی سازمانها (۵-۲-۲)
۳۰	اصول حاکم بر آموزش کارکنان (۱-۵-۲-۲)
۳۱	اهمیت و ضرورت های آموزش و بهسازی کارکنان (۲-۵-۲-۲)
۳۳	دلایل منطقی آموزش (۳-۵-۲-۲)
۳۴	اهداف و مقاصد مشترک سازمانها از آموزش کارکنان (۴-۵-۲-۲)
۳۶	منافع و مزایای آموزشی برای سازمانها (۵-۵-۲-۲)
۳۸	انواع آموزش و روشها و فنون آن (۶-۲-۲)
۳۸	مقدمه (۱-۶-۲-۲)
۳۸	مشخصات آموزش ضمن خدمت (۲-۶-۲-۲)
۳۸	انواع تقسیم بندی آموزشهای ضمن خدمت (۳-۶-۲-۲)
۳۹	مکانیزمهای آموزش ضمن خدمت کارکنان (۴-۶-۲-۲)
۴۰	انتخاب نوع و روش آموزش مناسب (۵-۶-۲-۲)
۴۰	تفاوت یادگیری از طریق آموزش رسمی و غیر رسمی (۷-۲-۲)
۴۳	تفاوتهای آموزش با سایر مفاهیم (۸-۲-۲)
۴۳	مقایسه فرایند تولید محصول با فرآیند تولید آموزش (۱-۸-۲-۲)
۴۴	تفاوت آموزش با پرورش (۲-۸-۲-۲)
۴۵	تفاوت آموزش ضمن خدمت با توسعه منابع انسانی (کارکنان) (۳-۸-۲-۲)
۴۵	تفاوت آموزش و تجربه اندوزی (۴-۸-۲-۲)
۴۵	تفاوت آموزش و بهسازی کارکنان (۵-۸-۲-۲)
۴۶	نوع آموزش مطلوب در سازمانهای امروزی (۹-۲-۲)
۴۷	انواع مهارتهای اکتسابی و روشهای آموزشی و تربیتی در جوامع اطلاعاتی (۱۰-۲-۲)
۵۱	نظریات مختلف در خصوص سرمایه گذاری آموزشی (۱۱-۲-۲)

- ۵۱ ۱-۱۱-۲-۲ مفهوم سرمایه انسانی
- ۵۱ ۲-۱۱-۲-۲ نظریه سرمایه انسانی
- ۵۲ ۳-۱۱-۲-۲ نظریات رقیب برای نظریه سرمایه انسانی
- ۵۵ ۱۲-۲-۲ خط مشی های آموزش و بهسازی منابع انسانی
- ۵۵ ۱-۱۲-۲-۲ ارتباط بین آموزش و سایر زیر سیستمهای مدیریت منابع انسانی
- ۵۶ ۲-۱۲-۲-۲ فرایند توسعه منابع انسانی بر اساس استاندارد PDS
- ۵۹ ۱۳-۲-۲ ارکان نظام آموزش
- ۵۹ ۱۴-۲-۲ مدل نظام آموزش کارکنان
- ۶۰ ۱۵-۲-۲ فرآیند آموزش نیروی انسانی
- ۶۰ ۱-۱۵-۲-۲ گام اول: تعیین نیازها و اولویتهای آموزشی
- ۶۴ ۲-۱۵-۲-۲ گام دوم: مراحل طراحی و برنامه ریزی آموزشی و بهسازی
- ۶۸ ۳-۱۵-۲-۲ گام سوم: اجرای آموزش
- ۶۹ ۴-۱۵-۲-۲ گام چهارم: ارزشیابی برنامه های آموزشی
- ۷۳ ۱۶-۲-۲ نظریه های یادگیری و کاربرد آن در آموزش
- ۷۳ ۱-۱۶-۲-۲ نظریه های یادگیری
- ۷۴ ۲-۱۶-۲-۲ رهنمودهای نظریه های یادگیری در امر آموزش
- ۷۵ ۳-۱۶-۲-۲ اصول یادگیری
- ۷۶ ۴-۱۶-۲-۲ ویژگیهای یادگیری و آموزش
- ۷۷ ۵-۱۶-۲-۲ نتایج حاصله از نظریه های یادگیری
- ۷۸ ۱۷-۲-۲ آموزش مدیران
- ۸۰ ۳-۲-۲ نظام آموزش کارکنان دولت در ایران
- ۸۰ ۱-۳-۲ تاریخچه آموزش نیروی انسانی
- ۸۱ ۲-۳-۲ آموزش های پودمانی کارکنان دولت
- ۸۲ ۳-۳-۲ تغییر جهت آموزش کارکنان از دوره های بلند مدت به کوتاه مدت
- ۸۳ ۴-۳-۲ مبانی قانونی مرتبط با موضوع در برنامه سوم توسعه
- ۸۳ ۱-۴-۳-۲ مباحث مربوط به بهسازی منابع انسانی در برنامه سوم توسعه
- ۸۶ ۲-۴-۳-۲ آموزش کارکنان در برنامه سوم توسعه
- ۸۸ ۵-۳-۲ نقاط عطف قانونی در آموزش کارکنان دولت
- ۸۹ ۶-۳-۲ وضعیت نیروی انسانی شاغل در بخش دولتی کشور و استان

- ۹۶ ۴-۲) **نظام جدید آموزش کارکنان دولت**
- ۹۷ ۱-۴-۲) ضرورت طراحی نظام جدید آموزش کارکنان دولت در ایران
- ۹۷ ۲-۴-۲) مسائل و آسیبهای موجود در نظام آموزش کارکنان دولت تا سال ۱۳۸۰
- ۹۸ ۱-۲-۴-۲) آسیبهای مربوط به بستر آموزش کارکنان دولت
- ۹۹ ۲-۲-۴-۲) آسیبهای مربوط به قوانین و مقررات آموزش کارکنان
- ۹۹ ۳-۲-۴-۲) آسیبهای مربوط به ساخت نظام آموزش کارکنان دولت
- ۱۰۰ ۴-۲-۴-۲) آسیبهای مربوط به فرایند آموزش کارکنان دولت
- ۱۰۰ ۳-۴-۲) اصول حاکم بر طرح
- ۱۰۱ ۴-۴-۲) ویژگیهای نظام جدید
- ۱۰۲ ۵-۴-۲) اهداف نظام جدید آموزش کارکنان دولت
- ۱۰۲ ۶-۴-۲) راهبردهای طرح
- ۱۰۳ ۷-۴-۲) رویکردهای حاکم بر طرح
- ۱۰۳ ۸-۴-۲) انواع دوره های آموزشی در نظر گرفته شده در طرح نظام جدید آموزش کارکنان دولت
- ۱۰۵ ۹-۴-۲) دستورالعمل های اجرایی نظام جدید آموزش کارکنان دولت
- ۱۰۶ ۵-۲) **بررسی عملکرد برنامه آموزشی کارکنان دولت**
- ۱۰۶ ۱-۵-۲) اقدامات انجام شده در اجرای ماده ۱۵۰ قانون برنامه سوم
- ۱۰۸ ۲-۵-۲) بررسی میزان اعتبارات مصوب برنامه های آموزشی کارکنان در دستگاههای مرکزی
- ۱۱۲ ۳-۵-۲) بررسی میزان اعتبارات استانی مصوب برای برنامه های آموزشی کارکنان در استان
- ۱۱۳ ۶-۲) آسیبهای مشترک نظام قبلی و نظام جدید آموزش کارکنان دولت
- ۱۱۶ **فصل سوم: روش شناسی تحقیق**
- ۱۱۷ ۱-۳) نوع و روش تحقیق
- ۱۱۷ ۲-۳) جامعه آماری تحقیق
- ۱۱۸ ۳-۳) روشها و ابزارهای جمع آوری داده ها
- ۱۱۸ ۴-۳) پرسشنامه پژوهش
- ۱۲۱ ۵-۳) قلمرو پژوهش
- ۱۲۱ ۶-۳) اعتبار و روائی ابزارهای پژوهشی
- ۱۲۲ ۷-۳) ابزار، تکنیک ها و روشهای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات

فصل چهارم : یافته های تحقیق و تجزیه و تحلیل داده ها ۱۲۳

- ۱-۴) مقدمه ۱۲۴
- ۲-۴) تجزیه و تحلیل توصیفی داده های پرسشنامه ها ۱۲۵
- ۱-۲-۴) سئوالات فرعی پرسشنامه ۱۲۵
- ۲-۲-۴) جمع بندی سئوالات فرعی در قالب سئوالات اصلی ۱۶۵
- ۳-۲-۴) تجزیه و تحلیل مقایسه ای در مورد اثربخشی چهارنوع آموزش پیش بینی شده در نظام جدید ۱۷۲
- ۴-۲-۴) تجزیه و تحلیل مسئله اصلی تحقیق ۱۷۳
- ۵-۲-۴) جمع بندی مطالب عنوان شده توسط مدیران در پاسخ به سؤال بازپرسشنامه و مصاحبه ها ۱۷۳

فصل پنجم - نتیجه گیری و پیشنهادات ۱۷۶

- ۱-۵) نتیجه گیری از سئوالات اصلی تحقیق ۱۷۷
- ۲-۵) نتیجه گیری از مسئله اصلی تحقیق ۱۷۹
- ۳-۵) پیشنهادات ۱۸۰
- منابع و مآخذ ۱۸۲

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۴۰	جدول (۱-۲) رده های تخصصی ، ویژگیها و نوع آموزش مطلوب
۴۱	جدول (۲-۲) طبقه بندی انواع روشهای آموزشی
۴۲	جدول (۳-۲) برخی از تفاوتهای آموزش رسمی و غیر رسمی
۴۴	جدول (۴-۲) تفاوت بین آموزش و پرورش
۴۹	جدول (۵-۲) مقایسه روش تربیتی جامعه صنعتی در برابر جامعه اطلاعاتی
۵۰	جدول (۶-۲) مهارتهای لازم در محیط کار آینده
۶۶	جدول (۷-۲) اهداف عملکردی دوره آموزشی فرضی
۷۵	جدول (۸-۲) رهنمود های نظریه های یادگیری برای طراحی ، اجرا و اثربخشی آموزش
۷۹	جدول (۹-۲) بیشترین نیاز به توسعه در سطوح مختلف مدیریتی
۸۹	جدول (۱۰-۲) خلاصه اطلاعات کلی کارکنان دولت برحسب نوع مدرک تحصیلی
۹۱	جدول (۱۱-۲) خلاصه اطلاعات کلی کارکنان دولت برحسب نوع استخدام و جنسیت
۹۳	جدول (۱۲-۲) خلاصه اطلاعات کلی کارکنان دولت برحسب نوع استخدام در استان آذربایجان شرقی
۹۳	جدول (۱۳-۲) خلاصه اطلاعات بخشی از کارکنان دولت در استان آذربایجان شرقی برحسب نوع مدرک تحصیلی
۹۳	جدول (۱۴-۲) خلاصه ای از اطلاعات بودجه ای دستگاههای مرکزی استفاده کننده از برنامه آموزش کارکنان دولت
۱۰۹	جدول (۱۵-۲) مقایسه اعتبارات برنامه های آموزشی دستگاههای اجرائی مرکزی با اعتبارات آنها
۱۱۲	جدول (۱۶-۲) مقایسه اعتبار برنامه آموزش غیررسمی کارکنان با اعتبارات مصوب استانی آذربایجان شرقی
۱۱۹	جدول (۱-۳) ترکیب سئوالات پرسشنامه پژوهش
۱۲۵	جدول (۱-۴) کمک به درک سیاستها و اهداف سازمان
۱۲۶	جدول (۲-۴) آشنائی و توسعه نگرش صحیح کارکنان نسبت به شغل مورد تصدی
۱۲۷	جدول (۳-۴) آشنائی و توسعه نگرش صحیح کارکنان نسبت به محیط کار
۱۲۸	جدول (۴-۴) ارتقای سطح شناخت کارکنان از نظام اداری و دولت
۱۲۹	جدول (۵-۴) آشنائی کارکنان با قوانین و مقررات استخدامی ، قانون اساسی ، و سایر قوانین
۱۳۰	جدول (۶-۴) آشنائی و شناخت بیشتر کارکنان با حقوق فردی و شغلی خود

- جدول (۷-۴) ارتقای سطح دانش و اطلاعات شغلی کارکنان ۱۳۱
- جدول (۸-۴) توسعه مهارتها و توانمندیهای شغلی و حرفه ای ۱۳۲
- جدول (۹-۴) توسعه توانائیها و قابلیت مشارکت کارکنان در امور سازمان ۱۳۳
- جدول (۱۰-۴) ایجاد و توسعه مهارتهای مربوط به استفاده از فنآوریها و دانش جدید در ایفای وظایف ۱۳۴
- جدول (۱۱-۴) آماده سازی بیشتر کارکنان برای پذیرش مسئولیت در آینده ۱۳۵
- جدول (۱۲-۴) ارتقای رضایت شغلی کارکنان ۱۳۶
- جدول (۱۳-۴) ارتقای سطح دانش و اطلاعات عمومی کارکنان ۱۳۷
- جدول (۱۴-۴) آگاهی دادن به کارکنان در زمینه های فرهنگ اسلامی و قرآنی ۱۳۸
- جدول (۱۵-۴) رشد فضایل اخلاقی و بهبود فرهنگ سازمانی ۱۳۹
- جدول (۱۶-۴) بهبود و ارتقای روابط انسانی در سازمان ۱۴۰
- جدول (۱۷-۴) افزایش توان عمومی کارکنان در جهت سازگاری با محیط و مواجهه با موقعیتهای و شرایط جدید ۱۴۱
- جدول (۱۸-۴) افزایش توان همزیستی درون سازمانی در بین کارکنان ۱۴۲
- جدول (۱۹-۴) ارتقای سطح دانش و اطلاعات مدیریتی مدیران ۱۴۳
- جدول (۲۰-۴) افزایش مهارتهای فنی، انسانی و ادراکی مدیران ۱۴۴
- جدول (۲۱-۴) متناسب ساختن دانش و توانائیهای مدیران با پیشرفتهای و فنآوریهای جدید ۱۴۵
- جدول (۲۲-۴) افزایش توان مدیران برای پذیرش مسئولیتهای جدید ۱۴۶
- جدول (۲۳-۴) افزایش مشارکت مدیران در موقعیتهای تصمیم گیری ۱۴۷
- جدول (۲۴-۴) تحلیل سازمان و برآورد نیازهای سازمانی ۱۴۸
- جدول (۲۵-۴) تحلیل شغل مورد تصدی کارکنان و بررسی ویژگیها و استانداردهای مربوط به شغل ۱۴۹
- جدول (۲۶-۴) تحلیل فرد و برآورد نیازهای دانشی، مهارتی و بینشی هر یک از کارکنان ۱۵۰
- جدول (۲۷-۴) توجه به مقتضیات زمانی و مکانی و به روز شدن برنامه های آموزشی متناسب با تحولات علمی و فنآوری ۱۵۱
- جدول (۲۸-۴) در نظر گرفتن فرصتهای برابر آموزشی برای تمام کارکنان بسته به شغل آنها ۱۵۲
- جدول (۲۹-۴) انگیزه کارکنان = افزایش دانش و مهارت جهت استفاده در شغل فعلی ۱۵۳
- جدول (۳۰-۴) انگیزه کارکنان = استفاده از مشوقها و پاداشهای مالی و ارتقای گروه ۱۵۴
- جدول (۳۱-۴) انگیزه کارکنان = آمادگی جهت احراز شغل یا مسئولیت در آینده ۱۵۵
- جدول (۳۲-۴) انگیزه کارکنان = بدون انگیزه لازم (صرفاً براساس الزام و دستور سازمان) ۱۵۶
- جدول (۳۳-۴) تأثیر عدم وجود انگیزه کافی در کارکنان در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۵۷

- جدول (۴-۳۴) تأثیر عدم وجود واحدی مستقل برای آموزش در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ... ۱۵۸
- جدول (۴-۳۵) تأثیر عدم نیاز سنجی دقیق و علمی در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۵۹
- جدول (۴-۳۶) تأثیر عدم طراحی اصولی دوره ها و عدم استفاده از طراحان متخصص در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۰
- جدول (۴-۳۷) تأثیر عدم تهیه برنامه جامع آموزشی برای سازمان در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۱
- جدول (۴-۳۸) تأثیر مشکلات اجرایی دوره هادر عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۲
- جدول (۴-۳۹) تأثیر عدم ارزشیابی و ارائه بازخورد صحیح و بموقع در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۳
- جدول (۴-۴۰) تأثیر عدم تخصیص کافی اعتبارات در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۴
- جدول (۴-۴۱) مقایسه میانگین نتایج حاصل برای شاخصهای موفقیت دوره های آموزشی توجیهی ۱۶۵
- جدول (۴-۴۲) مقایسه میانگین نتایج حاصل برای شاخصهای موفقیت دوره های آموزشی شغلی ۱۶۶
- جدول (۴-۴۳) مقایسه میانگین نتایج حاصل برای شاخصهای موفقیت دوره های آموزشی عمومی ۱۶۷
- جدول (۴-۴۴) مقایسه میانگین نتایج حاصل برای شاخصهای موفقیت دوره های آموزشی بهبود مدیریت ۱۶۸
- جدول (۴-۴۵) مقایسه میانگین نتایج حاصل برای شاخصهای مربوط به برآورد نیازهای آموزشی ۱۶۹
- جدول (۴-۴۶) مقایسه میانگین نتایج حاصل برای شاخصهای مربوط به انگیزه های کارکنان از شرکت ۱۷۰
- در آموزشها
- جدول (۴-۴۷) مقایسه میانگین نتایج حاصل برای شاخصهای مربوط به مشکلات مربوط به عدم تحقق ۱۷۱
- اهداف نظام جدید آموزش کارکنان دولت
- جدول (۴-۴۸) نظرات مدیران ارشد استان در ارزیابی مجموع شاخصهای مربوط به چهارنوع دوره آموزشی .. ۱۷۲
- جدول (۴-۴۹) مقایسه میانگین نظرات مدیران ارشد استان در ارزیابی مجموع شاخصهای مربوط به چهار ... ۱۷۲
- نوع دوره آموزشی

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

۹۰	نمودار (۱-۲) آمار کلی کارکنان دولت برحسب نوع مدرک تحصیلی	
۹۲	نمودار (۲-۲) آمار کلی کارکنان دولت برحسب نوع استخدام و جنسیت	
۹۴	نمودار (۳-۲) آمار کارکنان دولت برحسب نوع استخدام در استان آذربایجان شرقی	
۹۵	نمودار (۴-۲) آمار کارکنان دولت برحسب نوع مدرک تحصیلی در استان آذربایجان شرقی	
۱۱۱	نمودار (۵-۲) مقایسه اعتبارات مصوب آموزش کارکنان دولت بامیزان تکلیف شده براساس قانون در سالهای ۸۱-۸۳	
۱۱۲	نمودار (۶-۲) مقایسه اعتبارات مصوب استانی آموزش کارکنان آذربایجان شرقی بامیزان تکلیف شده براساس قانون در سالهای ۸۱-۸۳	
۱۲۵	نمودار (۱-۴) کمک به درک سیاستها و اهداف سازمان	
۱۲۶	نمودار (۲-۴) آشنائی و توسعه نگرش صحیح کارکنان نسبت به شغل مورد تصدی	
۱۲۷	نمودار (۳-۴) آشنائی و توسعه نگرش صحیح کارکنان نسبت به محیط کار	
۱۲۸	نمودار (۴-۴) ارتقای سطح شناخت کارکنان از نظام اداری و دولت	
۱۲۹	نمودار (۵-۴) آشنائی کارکنان با قوانین و مقررات استخدامی، قانون اساسی، و سایر قوانین	
۱۳۰	نمودار (۶-۴) آشنائی و شناخت بیشتر کارکنان با حقوق فردی و شغلی خود	
۱۳۱	نمودار (۷-۴) ارتقای سطح دانش و اطلاعات شغلی کارکنان	
۱۳۲	نمودار (۸-۴) توسعه مهارتها و توانمندیهای شغلی و حرفه ای	
۱۳۳	نمودار (۹-۴) توسعه توانائیها و قابلیت مشارکت کارکنان در امور سازمان	
۱۳۴	نمودار (۱۰-۴) ایجاد و توسعه مهارتهای مربوط به استفاده از فنآوریها و دانش جدید در ایفای وظایف کارکنان	
۱۳۵	نمودار (۱۱-۴) آماده سازی بیشتر کارکنان برای پذیرش مسئولیت در آینده	
۱۳۶	نمودار (۱۲-۴) ارتقای رضایت شغلی کارکنان	
۱۳۷	نمودار (۱۳-۴) ارتقای سطح دانش و اطلاعات عمومی کارکنان	
۱۳۸	نمودار (۱۴-۴) آگاهی دادن به کارکنان در زمینه های فرهنگ اسلامی و قرآنی	
۱۳۹	نمودار (۱۵-۴) رشد فضایل اخلاقی و بهبود فرهنگ سازمانی	
۱۴۰	نمودار (۱۶-۴) بهبود و ارتقای روابط انسانی در سازمان	

نمودار (۴-۱۷) افزایش توان عمومی کارکنان در جهت سازگاری با محیط و مواجهه با موقعیتها ۱۴۱
و شرایط جدید

نمودار (۴-۱۸) افزایش توان همزیستی درون سازمانی در بین کارکنان ۱۴۲

نمودار (۴-۱۹) ارتقای سطح دانش و اطلاعات مدیریتی مدیران ۱۴۳

نمودار (۴-۲۰) افزایش مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران ۱۴۴

نمودار (۴-۲۱) متناسب ساختن دانش و تواناییهای مدیران با پیشرفت‌ها و فن‌آوریهای جدید ۱۴۵

نمودار (۴-۲۲) افزایش توان مدیران برای پذیرش مسئولیتهای جدید ۱۴۶

نمودار (۴-۲۳) افزایش مشارکت مدیران در موقعیتهای تصمیم‌گیری ۱۴۷

نمودار (۴-۲۴) تحلیل سازمان و برآورد نیازهای سازمانی ۱۴۸

نمودار (۴-۲۵) تحلیل شغل مورد تصدی کارکنان و بررسی ویژگیها و استانداردهای مربوط به شغل ۱۴۹

نمودار (۴-۲۶) تحلیل فرد و برآورد نیازهای دانشی، مهارتی و بینشی هر یک از کارکنان ۱۵۰

نمودار (۴-۲۷) توجه به مقتضیات زمانی و مکانی و به روز شدن برنامه‌های آموزشی متناسب با ۱۵۱

تحولات علمی و فناوری

نمودار (۴-۲۸) در نظر گرفتن فرصتهای برابر آموزشی برای تمام کارکنان بسته به شغل آنها ۱۵۲

نمودار (۴-۲۹) انگیزه کارکنان = افزایش دانش و مهارت جهت استفاده در شغل فعلی ۱۵۳

نمودار (۴-۳۰) انگیزه کارکنان = استفاده از مشوقها و پاداشهای مالی و ارتقای گروه ۱۵۴

نمودار (۴-۳۱) انگیزه کارکنان = آمادگی جهت احراز شغل یا مسئولیت در آینده ۱۵۵

نمودار (۴-۳۲) انگیزه کارکنان = بدون انگیزه لازم (صرفاً براساس الزام و دستور سازمان) ۱۵۶

نمودار (۴-۳۳) تأثیر عدم وجود انگیزه کافی در کارکنان در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۵۷

نمودار (۴-۳۴) تأثیر عدم وجود واحدی مستقل برای آموزش در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۵۸

نمودار (۴-۳۵) تأثیر عدم نیازسنجی دقیق و علمی در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۵۹

نمودار (۴-۳۶) تأثیر عدم طراحی اصولی دوره‌ها و عدم استفاده از طراحان متخصص در عدم تحقق ۱۶۰

اهداف نظام جدید آموزش

نمودار (۴-۳۷) تأثیر عدم تهیه برنامه جامع آموزشی برای سازمان در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۱

نمودار (۴-۳۸) تأثیر مشکلات اجرایی دوره‌ها در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۲

نمودار (۴-۳۹) تأثیر عدم ارزشیابی و ارائه بازخورد صحیح و بموقع در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۳

نمودار (۴-۴۰) تأثیر عدم تخصیص کافی اعتبارات در عدم تحقق اهداف نظام جدید آموزش ۱۶۴

فهرست اشکال

صفحه

عنوان

۱۴	شکل (۱-۲) چرخه آموزش در کشور مالزی
۴۳	شکل (۲-۲) جریان تولید در یک نگاه اقتصادی
۴۳	شکل (۳-۲) جریان تولید در یک نهاد آموزشی
۴۵	شکل (۴-۲) پیوستار آموزش و پرورش
۵۲	شکل (۵-۲) رابطه آموزش با دریافتی و رشد اقتصادی در چارچوب نظریه سرمایه انسانی
۵۳	شکل (۶-۲) رابطه آموزش با دریافتی و رشد اقتصادی در چارچوب نظریات رقیب
۶۱	شکل (۷-۲) فرآیند آموزش کارکنان
۶۴	شکل (۸-۲) تحلیل سه بعدی برآورد نیازهای آموزشی
۷۸	شکل (۹-۲) مدل ارتباطات لازم در سیکل آموزش و توسعه

چکیده تحقیق :

امروزه فاصله اصلی و عمیق میان ملتها، از حیث دانایی و نادانی است و نه دارایی و ناداری. چالش اصلی، چالش نیروی انسانی است. امروزه قدرت رقابتی ملتها در گرو کیفیت سرمایه انسانی آنهاست. مدیریت «سرمایه انسانی» که معمولاً در سازمانها تجمع می‌یابد در زمره حیاتی‌ترین انواع مدیریت محسوب می‌گردد. فرسودگی سرمایه انسانی، کیفیت کالاها و خدمات تولیدی را به مخاطره می‌اندازد. آموزش و بهسازی منابع انسانی در عصر محوریت دانایی، راهکاری راهبردی برای همه جوامع است و در یک رابطه دوطرفه بین کارفرما (سازمان) و کارمند در زندگی شغلی، آموزش امری حیاتی است.

به نظر می‌رسد علت عدم موفقیت بسیاری از برنامه‌های آموزشی و پرورشی کارکنان به دلیل نادیده گرفتن اهداف بوده که بدون تفکر و تعمق کافی طراحی و جهت اجرا ابلاغ گردیده‌اند. در صورتی که برنامه ریزی‌های صحیح آموزشی آسیب‌پذیری مدیران، مسئولان، کارشناسان و برنامه‌ریزان آموزشی را تقلیل خواهد داد و نیل به اهداف سازمان را تضمین خواهد نمود ضمن آنکه نیازها و ارزش‌های آموزش‌بینندگان در طراحی برنامه و انطباق آن با اهداف و خواسته مدیران از موارد مهمی است که در تنظیم برنامه و برنامه و اهداف آموزش باید مد نظر قرار بگیرد.

نظام جدید آموزش کارکنان دولت بمنظور رفع مشکلات موجود و گسترش و تعمیق آموزش و بهسازی نیروی انسانی دولت طراحی شده و در ابتدای سال ۱۳۸۱ جایگزین نظام قبلی شده است. آموزشهای پیش‌بینی شده در این نظام با توجه به محتوای آنها در قالب چهار نوع دوره آموزشی: (۱) توجیهی، (۲) شغلی، (۳) عمومی و (۴) بهبود مدیریت، طبقه‌بندی گردیده و برای هر یک از این دوره‌ها اهدافی در نظر گرفته شده است.

این تحقیق در محدوده مکانی استان آذربایجان شرقی و با موضوع بررسی میزان تحقق اهداف نظام آموزش جدید کارکنان دولت از دیدگاه مدیران ارشد دستگاههای اجرایی مشمول این نظام در سطح استان انجام گرفته و از نظر موضوعی و زمانی محدود به آموزشهای برگزار گردیده در قالب نظام جدید آموزش کارکنان دولت از ابتدای سال ۱۳۸۱ لغایت پایان سال ۱۳۸۳ در سطح استان می‌باشد.

پژوهش از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث روش از گروه تحقیقات اکتشافی و زمینه‌یابی است و برای جمع‌آوری اطلاعات از شیوه کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شده است. در این تحقیق از روشهای توصیفی و نیز تحلیلی (ارزشیابی) استفاده گردیده است.

جامعه آماری این تحقیق کلیه روسا و مدیران ارشد سازمانها و ادارات دولتی مرتبط با برنامه‌های آموزشی برگزار شده در قالب نظام جدید آموزش کارکنان دولت در استان آذربایجان شرقی میباشند که در زمان تکمیل پرسشنامه، حداقل یک سال سابقه مدیریت در سازمان مذکور داشته باشند. با توجه به حجم جامعه آماری (۱۶۰ نفر) و بمنظور حصول دقت هر چه بیشتر در نتایج حاصله تصمیم گرفته شد که این تحقیق بصورت همه‌شماری و بدون

اخذ نمونه صورت پذیرد. از کل تعداد پرسشنامه های توزیع شده ، در نهایت تعداد ۱۳۹ پرسشنامه تکمیل و عودت گردید.

پس از جمع آوری داده ها ، با استفاده از نرم افزارهای SPSS 11 و EXCEL در ابتدا به تجزیه و تحلیل نتایج حاصله از هریک از سئوالات پرسشنامه پرداخته و سپس با استفاده از آن به تجزیه و تحلیل سئوالات اصلی مطرح شده و در نهایت مسئله اصلی تحقیق اقدام گردیده است . در پایان ضمن اشاره به محدودیتهای موجود در مسیر انجام تحقیق ، پیشنهادهایی به منظور تحقق هرچه بیشتر اهداف نظام جدید آموزش کارکنان دولت ارائه گردیده است .

واژگان کلیدی :

آموزش کارکنان، نظام جدید آموزش کارکنان دولت، نیازسنجی آموزشی، آموزشهای توجیهی، آموزشهای شغلی، آموزشهای عمومی ، آموزشهای بهبود مدیریت

فصل اول

کلیات تحقیق

فصل اول - کلیات تحقیق

۱-۱) مقدمه :

امروزه سازمانهای فعال در عرصه اقتصاد و سایر بخشهای اجتماعی و خدماتی بمتابه سیستمهای باز و پویا در تعامل پیوسته با عوامل بیرونی و درونی هستند. سرعت تغییرات عوامل درون و برون سازمانی و تاثیرات متقابل آنها با همدیگر روز به روز شتاب بیشتری یافته و پویایی و تلاشهای پیگیر و همه جانبه ای از سوی سازمانها جهت هماهنگی با شرایط جدید را می طلبد. در عصر حاضر بی تردید نیروی انسانی در میان عوامل موثر در فرآیند تولید کالا یا ارائه خدمات بعنوان مهمترین عامل در این عرصه مطرح بوده و اهمیت خود را به اثبات رسانده است. در مورد نیروی انسانی نیز یکی از مهمترین عوامل موثر آموزش و بهسازی منابع انسانی می باشد.

نیروی انسانی مهمترین رکن در تمامی سازمانها به حساب می آید و در واقع عامل اساسی توسعه و بهبود سازمانی، نیروی انسانی کارآمد و بصیر است زیرا انسان هم هدف توسعه و هم منبع اصلی و اساسی در آن سازمان محسوب میگردد. از این رو یکی از کارکردهای مهم در مدیریت منابع انسانی، بهسازی و رشد و تعالی سرمایه انسانی در هر سازمان است. براین اساس توجه همه جانبه به عرصه آموزش و بهسازی منابع انسانی از دغدغه های اصلی مدیریت در عصر کنونی است و امروزه بسیاری از صاحب نظران در کنار پیشرفتهای فناوری و توسعه سازمانی، توجه به آموزش و بهسازی منابع انسانی را از عوامل مهم میدانند و ترکیب نیروی کار آموزش دیده، مدیریت صحیح و بهره گیری از منابع مادی را از الزامات مهم در پیشبرد اهداف سازمانی محسوب می نمایند. (کثیری نژاد، ۱۳۸۴، ص ۳۴)

نظر به پیشرفت تکنولوژی ابزار کار و پیچیده تر شدن ارتباطات سازمانی و از طرفی چون روشهای موجود اجرای کار جوابگوی انتظارات سازمانی نمی باشد ضرورت فراگیری آموزشهای مختلف برای شاغلین شدیداً احساس می گردد آموزشهای مذکور وقتی که در راستای بهینه سازی نیروی کار بر اساس نیازهای واقعی انجام گیرد موجب رشد و تعالی سازمان شده و دستیابی به اهداف عالی را سهل تر می سازد. در ورود به قرن ۲۱ مفهوم آموزش در سازمان بی شک تبدیل به یک عنصر بسیار قوی و مؤثر در فرهنگ سازمانی خواهد شد. یادگیری و آموزش به عنوان ارزش جا افتاده و مورد باور برای تمامی سطوح کارکنان سازمان مطرح خواهد بود.

امروزه اعتقاد بر این است که نیروهای انسانی، ارزشمندترین سرمایه سازمان هستند که شکوفایی توانمندیهای آنان میتواند تاثیر شگرفی در چرخه فعالیتهای داشته و سازمان را در دستیابی به اهداف خود موفق سازد. وضعیت رقابتی جهان امروز به گونه ای است که پرداختن به منابع انسانی را بیش از پیش ضروری ساخته است. اینکه چگونه یک مؤسسه یا سازمان، منابع انسانی خود را اداره کند تا بر رشد، بقا و سوددهی خود بیافزاید و در صحنه رقابت و انطباق با شرایط پراز تغییر و تحول امروز موفق گردد، در حیطه وظایف مدیریت منابع انسانی است. افزایش بهره وری، بهبود کیفیت زندگی کاری، کسب مزیت رقابتی و حصول اطمینان از سازگاری نیروی کار جزء اهداف