



گزارش ۱۰ ساله روند آموزش کارکنان دانشگاه بیرجند

مدیریت برنامه، بودجه و تحول اداری دانشگاه بیرجند

گروه تشکیلات و تحول اداری دانشگاه بیرجند

شهریور ماه ۱۴۰۳

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

امروزه پیشرفت علمی پرسنل سازمان‌ها به‌عنوان یک سیاست کارآمد در رشد و ارتقاء سازمان‌ها مطرح است. دنیای امروز که در آن قدرت اصلی سازمان‌ها، به واسطه داشتن اطلاعات پیشرفته رقم می‌خورد، مدیران کارآمد را بدین سمت سوق می‌دهد که منابع انسانی خود را همواره از لحاظ علمی در سطح مطلوب نگه دارند. مهمترین و حیاتی‌ترین دارایی هر سازمان نیروی انسانی کارآمد آن سازمان است. کیفیت و توانمندی نیروی انسانی، مهمترین عامل بقاء و حیات سازمان است، چرا که نیروی انسانی توانمند، سازمان توانمند را بوجود می‌آورد و توانمند کردن افراد موجب می‌شود تا مدیران ارشد سازمان سریع‌تر و بدون اتلاف منابع به اهداف خود نائل شوند.

از سوی دیگر روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف و عمیق علوم و فنون گوناگون در جامعه موجبات تحول و تغییر ساختارهای سازمانی را از اشکال سنتی به سوی ساختارهای پیچیده‌تر و تخصصی فراهم آورده است. در چنین وضعیتی ارتقاء ظرفیت علمی و بینش کارکنان و تشکیل سرمایه انسانی متناسب با تحولات، لازمه تداوم حیات سازمانی و تعامل پویای آن با محیط درونی و بیرونی است. زیرا حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد و هرچه این مهارت‌ها به هنگام و بهینه باشند، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر بیشتر می‌شود. لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت‌های ویژه در مدیران و کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که آنان در ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با شرایط متغیر محیطی وفق دهند. به عبارت دیگر، بحث توسعه منابع انسانی مقارن و جدایی‌ناپذیر از مقوله آموزش است.

بدین جهت آموزش را می‌توان زیربنای توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تلقی نمود. رقابت دامن‌دار بین‌الملل برای دستیابی و استفاده از فنون جدید و تأمین شرایط زیست مناسب‌تر و نیز دگرگونی‌های روزمره و سریع زندگی انسان، ضرورت تربیت و کسب آمادگی برای قبول آن در همه ابعاد را توجیه می‌سازد و انگیزه کوشش وسیعی است که برای بنیان‌گذاری نظام جامع‌تر آموزش اعمال می‌شود.

مدیریت برنامه، بودجه و تحول اداری دانشگاه در چارچوب آیین نامه اجرایی نظام آموزش کارکنان دانشگاه بیرجند (مصوب بند ۹ مورخ ۹۴/۱۰/۲۹ هیات اجرایی منابع انسانی) هر ساله آموزش‌های مورد نیاز کارکنان را در قالب تقویم دوره‌های آموزشی کارکنان طراحی و تدوین نموده و در طول سال در سقف تعیین شده برگزار می‌نماید.

کلیات نظام آموزش کارکنان دانشگاه:

برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های سودمند و کارآمد مستلزم وجود مجموعه ساختارها و فرآیندهایی است که در قالب سازوکاری مشخص و ضوابطی معین به انجام رسد. چنین مجموعه‌ای باید منجر به تدوین و استقرار ساختارها و زیرساختارهایی برای برنامه‌ریزی، اجرا، ارزشیابی، هدایت و راهبری آموزش‌های موردنیاز کارکنان دانشگاه گردد. بدین منظور در این بخش نظام آموزش کارکنان دانشگاه و اجزاء آن معرفی می‌گردد.

۱- نظام آموزشی

مجموعه ساختارها و فرآیندها، متضمن سازوکارها، ضوابط و مقررات مربوط به آموزش کارکنان دانشگاه

۲- هدف نظام آموزشی

تدوین و استقرار ساختارهای منسجم و پیش‌بینی زیرساختارها برای برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی موردنیاز کارکنان دانشگاه

۳- ساختار اجرایی

ساختار اجرایی نظام آموزش کارکنان دولت با در نظر گرفتن مقطع و ماهیت دوره‌ها به سه دسته دوره تحت عناوین زیر تقسیم می‌گردد.

- دوره‌های نوآموزی: که با هدف ارائه دانش، مهارت و ایجاد بینش جدید در کارکنان اجرا می‌گردد. این دوره‌ها ممکن است در ابتدا یا در حین خدمت ارائه گردد.
- دوره‌های بازآموزی: این گونه دوره‌ها برای رفع کاستی‌های دانشی، مهارتی و نگرشی کارکنان در حین خدمت ارائه می‌گردد.
- دوره‌های آماده‌سازی: این دوره‌ها فرد را برای پذیرش مسئولیت‌های جدید یا پست‌های بالاتر در آینده آماده می‌کند. این دوره‌ها در حین خدمت ارائه می‌گردد و ممکن است قبل از احراز پست بالاتر و براساس نتایج ارزشیابی کارکنان ارائه گردد.

۴- دوره‌های آموزشی

هر دسته از دوره‌های مذکور با عنایت به محتوای آن در زیر گروه‌های زیر طبقه‌بندی می‌گردد.

- دوره آموزش توجیهی
- دوره‌های شغلی یا تخصصی
- دوره‌های عمومی
- دوره‌های آموزشی بهبود مدیریت

۴-۱- نحوه اجرا: نحوه اجرای آموزش‌های ضمن خدمت به دو صورت ذیل پیش‌بینی می‌شود.

الف- حضوری: برخی از آموزش‌ها بصورت حضوری ارائه می‌شود و شرکت‌کنندگان ملزم به حضور در کلاس‌های درس می‌باشند.

ب- غیرحضوری: بخشی از آموزش‌ها به شکل غیرحضوری ارائه می‌شود و نیاز به حضور شرکت‌کنندگان در کلاس‌های درس نمی‌باشد.

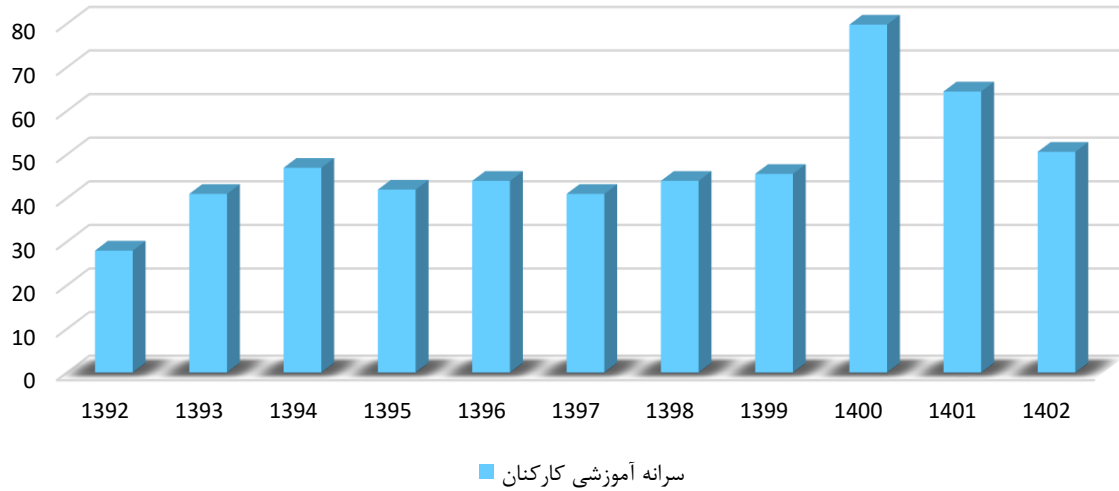
۴-۲- مجری آموزش‌ها: وظیفه برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دانشگاه برعهده واحد آموزش کارکنان دانشگاه در مدیریت برنامه، بودجه و تحول اداری می‌باشد.

جدول مقایسه دوره های برگزار شده بر اساس نوع دوره آموزشی

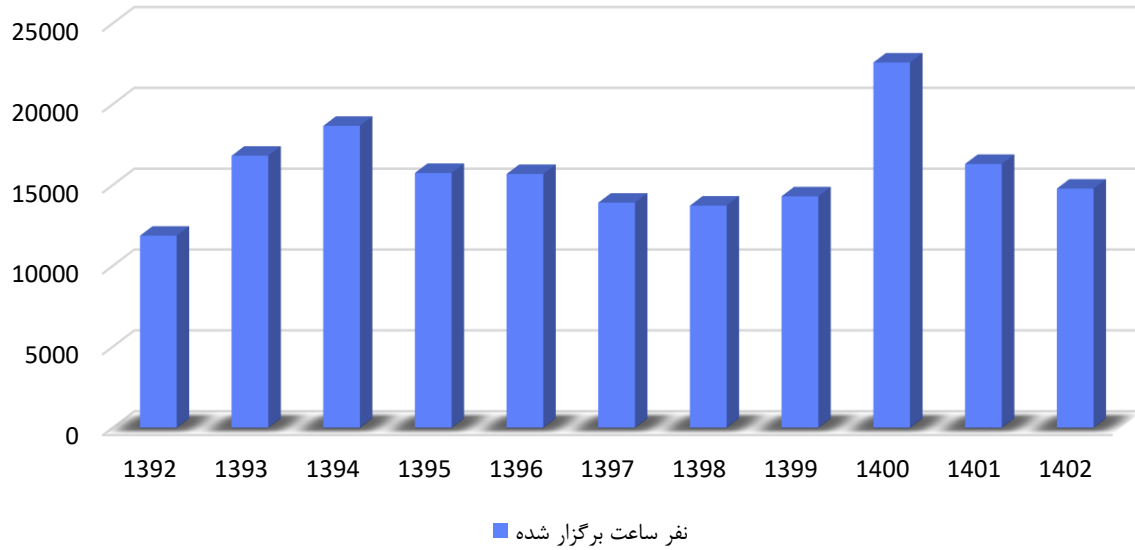
| نفر ساعت برگزار شده | تعداد شرکت کنندگان | نوع اجرای دوره ها | | تعداد دوره های برگزار شده | | | سال اجرا |
|---------------------|--------------------|-------------------|----------|---------------------------|------|-------|----------|
| | | حضور | غیر حضور | بهبود مدیریت | شغلی | عمومی | |
| ۱۴۷۹۵ | ۵۰۰۳ | ۱۴۷ | ۵۸ | ۰ | ۱۴۱ | ۶۴ | ۱۴۰۲ |
| ۱۶۳۲۰ | ۳۹۰۸ | ۸۲ | ۳۲ | ۴ | ۳۵ | ۷۵ | ۱۴۰۱ |
| ۲۲۵۹۵ | ۷۵۶۱ | ۲۷ | ۱۶۶ | ۲۰ | ۹۰ | ۸۳ | ۱۴۰۰ |
| ۱۴۳۲۰ | ۴۶۲۷ | ۴ | ۱۱۱ | ۹ | ۴۹ | ۵۶ | ۱۳۹۹ |
| ۱۳۷۴۳ | ۲۰۴۶ | ۵۸ | ۲ | ۶ | ۱۶ | ۳۸ | ۱۳۹۸ |
| ۱۳۹۲۵ | ۱۳۸۲ | ۸۸ | ۳ | ۳ | ۴۴ | ۴۴ | ۱۳۹۷ |
| ۱۵۶۹۹ | ۲۲۶۰ | ۸۰ | ۴ | ۱۷ | ۵۵ | ۱۲ | ۱۳۹۶ |
| ۱۵۷۶۳ | ۱۹۶۰ | ۷۸ | ۳ | ۳ | ۶۶ | ۱۵ | ۱۳۹۵ |
| ۱۸۶۷۷ | ۲۶۷۰ | ۴۵ | ۲ | ۷ | ۳۲ | ۸ | ۱۳۹۴ |
| ۱۶۸۲۸ | ۲۶۶۴ | ۳۷ | ۲ | ۳ | ۲۱ | ۱۵ | ۱۳۹۳ |
| ۱۱۸۸۰ | ۸۶۹ | ۴۸ | ۰ | ۱۲ | ۲۹ | ۷ | ۱۳۹۲ |

دوره آموزشی توجیهی بدو استخدام در دوره های آموزشی شغلی لحاظ شده است.

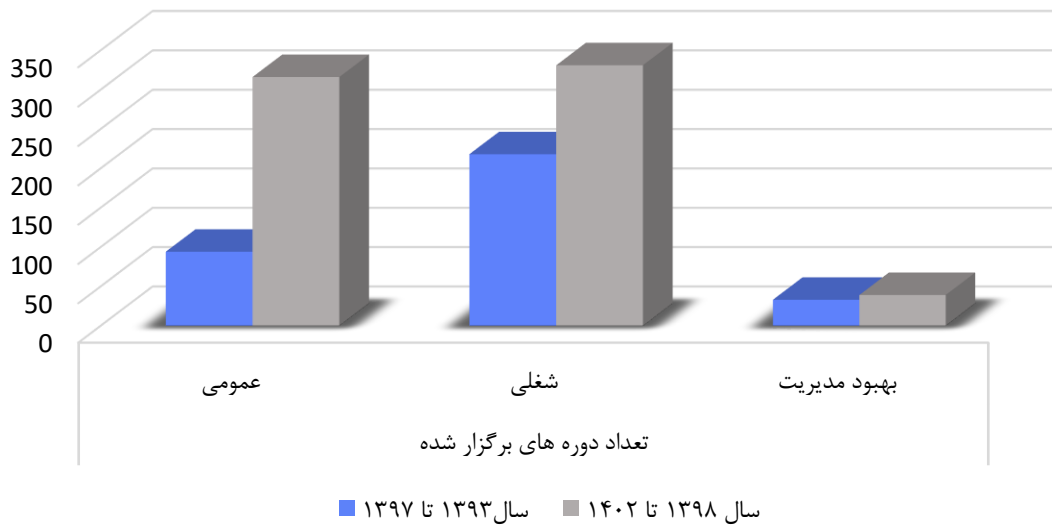
نمودار ۱- روند تغییر سرانه ساعت آموزش برای کارکنان



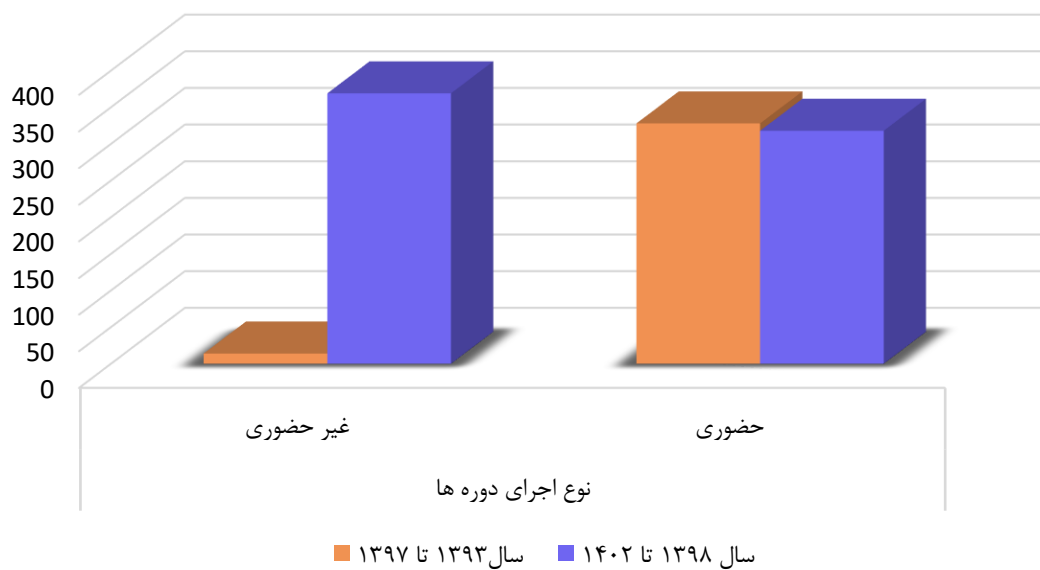
نمودار ۲- براساس نفر ساعت آموزشی از سال ۱۳۹۲ تا ۱۴۰۲



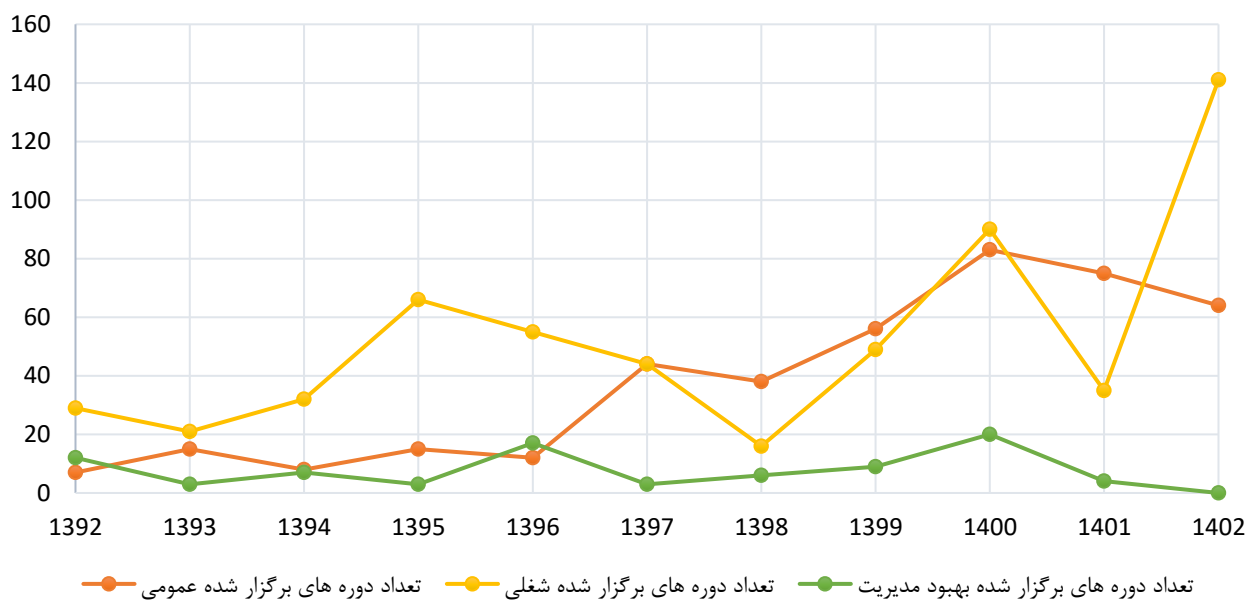
نمودار ۳- مقایسه ۵ ساله تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده



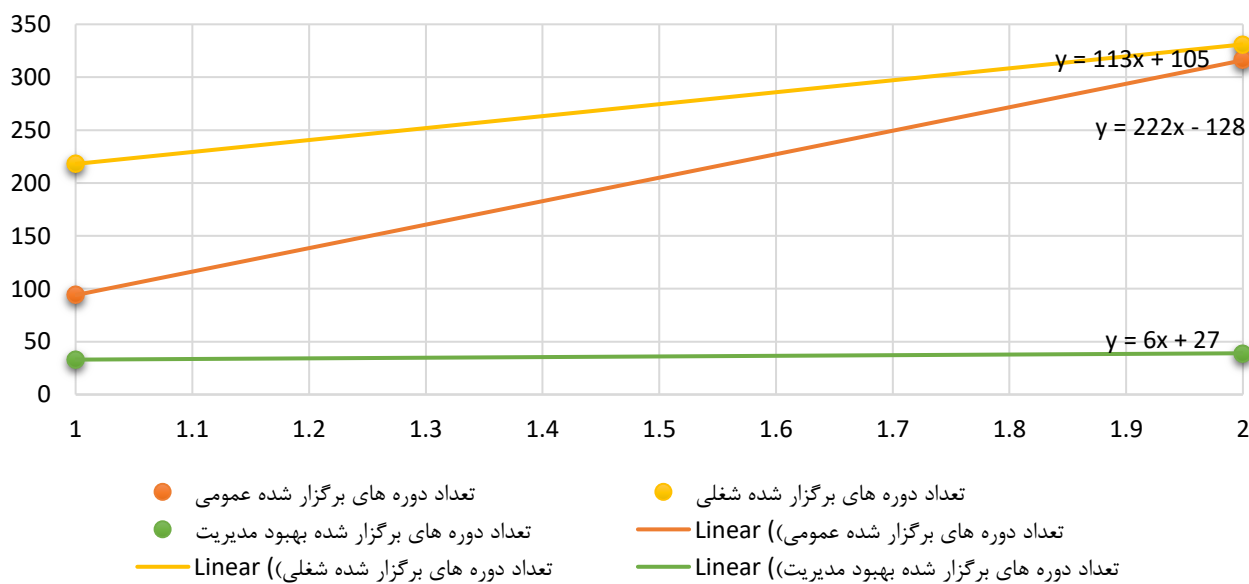
نمودار ۴- مقایسه ۵ ساله نوع اجرای دوره های آموزشی



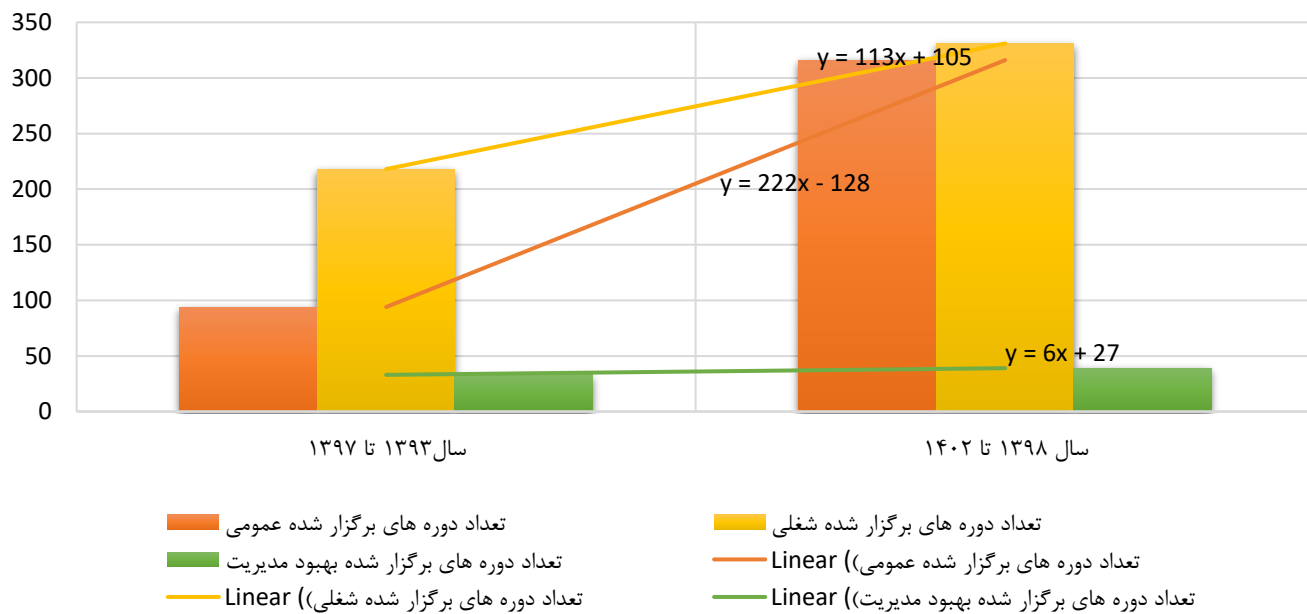
نمودار ۵- روند سالانه دوره‌های آموزشی کارکنان



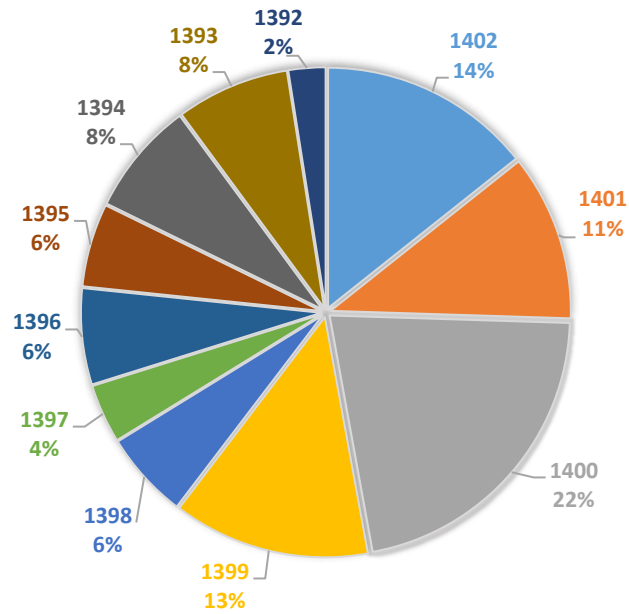
نمودار ۶- مقایسه ۵ ساله و نمایش روند دوره‌های آموزشی کارکنان (از سال ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۲)



نمودار ۷- مقایسه ۵ ساله و نمایش روند دوره‌های آموزشی کارکنان (از سال ۱۳۹۳ تا ۱۴۰۲)



نمودار ۸- تعداد شرکت کنندگان دوره‌های آموزشی در هر سال



تحلیل نمودارها:

در نمودار ۱ و ۲ همانطور که مشهود است سال ۱۴۰۰، بالاترین سرانه ساعت آموزشی کارکنان را داشته است زیرا به دلیل شرایط پاندمی کرونا و لزوم برگزاری دوره‌های آموزشی کارکنان برای ارتقا و پیشرفت علمی و ارتقای عملکرد کارکنان مبنی بر افزایش علم و دانش در سال ۱۴۰۰ میزان برگزاری دوره‌های آموزشی افزایش داشته است. در نمودار ۳ همانطور که مشهود است طی مقایسه ۵ ساله تعداد دوره‌های آموزشی، دوره‌های عمومی و شغلی به طور محسوس در ۵ سال دوم (از سال ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۲) افزایش چشمگیری داشته است. البته میزان افزایش دوره‌های عمومی نسبت به دوره‌های آموزشی شغلی بیشتر بوده است.

در نمودار ۴، طی مقایسه ۵ ساله نوع اجرای دوره‌های آموزشی، افزایش چشمگیر دوره‌های غیرحضوری در ۵ سال دوم (از سال ۹۸ تا ۱۴۰۲) قابل مشاهده است. یک دلیل افزایش دوره‌های غیرحضوری از سال ۹۸ تا ۱۴۰۲، به دلیل به وجود آمدن شرایط کرونا و همچنین استقبال و درخواست برگزاری دوره‌های آموزشی مجازی کارکنان بوده است.

در نمودار ۶ و ۷ نیز روند افزایشی دوره‌های آموزشی اعم از شغلی و عمومی و بهبود مدیریت قابل ملاحظه می‌باشد. شیب افزایش دوره‌های عمومی از سایر دوره‌های آموزشی بیشتر می‌باشد. همچنین میزان شیب و معادله خطی افزایش دوره‌های آموزشی طی ۱۰ سال نیز در این نمودار گنجانده شده است.

نمودار ۸، بر اساس تعداد شرکت‌کنندگان هر ساله می‌باشد به طوریکه تعداد شرکت‌کنندگان در سه ساله گذشته بیشترین تعداد را از بین تعداد شرکت‌کنندگان در ده سال را دارد. سال ۱۴۰۰ نیز دارای بیشترین تعداد شرکت‌کننده در بین باقی سال‌ها دارد.