



عوامل موثر بر نگهداشت استعدادها

در بند ۲-۳ سیاست‌های کلی (ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش) بر نگهداشت و به کارگیری بهینه نیروی انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش و بسترسازی برای جذب و نگهداری معلمان کارآمد به مدیران آموزش و پرورش تأکید شده است. در این پژوهش با استفاده از رویکرد پژوهش کیفی، به مطالعه عوامل تأثیرگذار بر نگهداشت استعدادها در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل پرداخته شده است.

پژوهش حاضر با هدف شناسایی عوامل اثرگذار بر حفظ و نگهداشت استعدادها در دوره دوم متوسطه مدارس دولتی آموزش و پرورش شهر اردبیل انجام شد. یافته‌های مربوط به پرسش اول پژوهش نشان داد که عوامل مؤثر بر نگهداشت استعداد در دوره دوم متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل به دو دسته عوامل سازمانی و شغلی تقسیم می‌شوند. عوامل سازمانی شامل کار تیمی، فرهنگ سازمانی، فراهم‌آوری فرصت رشد و شکوفایی، مدیریت اطلاعات و ارتباطات، جو سازمانی، توانمندسازی، آموزش و بهسازی، رهبری مدرسه، مدیریت عملکرد، نیازسنجی آموزشی، مأموریت و چشم‌انداز شفاف، قدردانی و تشویق و عوامل شغلی شامل وجهه شغل، خشنودی شغلی، تناسب شغل و شاغل، پویایی شغل و کیفیت زندگی کاری است. از بین عوامل سازمانی، فراهم کردن فرصت برای رشد و شکوفایی با فراوانی ۱۲ و نیازسنجی آموزشی با فراوانی ۲ به ترتیب پرتکرارترین و کم‌تکرارترین عوامل سازمانی اثرگذار بر نگهداشت استعدادها بودند. و از بین عوامل شغلی، تناسب شغل و شاغل با فراوانی ۱۰ و خشنودی شغلی با فراوانی ۳ به ترتیب پرتکرارترین و کم‌تکرارترین عوامل شغلی اثرگذار بر نگهداشت استعدادها بودند.

تحلیل داده‌های پرسش دوم پژوهش نیز نشان داد که براساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان، دو مقوله اصلی آموزش کارکنان (آموزش مدیران، آموزش معلمان) تمرکززدایی (فضاسازی مناسب، تفویض اختیار، حمایت مادی و معنوی) از راهبردهای اساسی برای حفظ و نگهداشت معلمان است. در مورد نتیجه این پرسش، می‌توان گفت که تغییرات در تکنولوژی به عنوان عامل دگرگونی در سازمان‌ها، می‌تواند تغییر کلی در مهارت‌ها و دانش سازمانی ایجاد کند؛ بنابراین، آموزش مستمر و منطبق با واقعیات و شرایط زمانی و مکانی، حائز اهمیت و ضرورت فوق‌العاده است و علاوه بر این، به ارزیابی مستمر توانایی مدیران مدارس، برای تحقق و تطبیق خود با تغییرات محیطی نیاز است. آموزش معلمان فرایندی برای سازگاری افراد با محیط متحول سازمانی و در نتیجه انطباق سازمان با محیط بیرونی است و چنانچه برنامه‌ریزی دقیق، حساب‌شده و منطقی انجام نشود، چنین امری محقق نخواهد شد. برنامه‌ریزی آموزشی عمدتاً اهدافی از قبیل افزایش میزان اطلاعات، دانش و مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان را پی می‌گیرد و آنان را برای ایفای وظایف شخصی خود و قبول مسئولیت‌های جدیدتر و بالاتر در سازمان بیش از پیش آماده و مجهز می‌سازد. از طرف دیگر، می‌توان اشاره داشت که توجه به چالش‌ها و انتظارات نسل جوان یکی دیگر از مهم‌ترین مباحث در نگهداشت استعدادها است. این افراد امروزه

بیشتر بر قابلیت استخدام (استخدام‌پذیری) به جای صرفاً استخدام شدن در یک سازمان تأکید دارند بنابراین، به سازمان فشار می‌آورند تا به طور دائم و مستمر توانمندی‌ها و قابلیت‌های آنان را بهبود ببخشد. بیشترین دلیل ترک خدمت و خروج افراد مستعد و خوب از سازمان‌ها عدم توجه مدیران به آن‌ها است. بدین منظور، نیاز به ایجاد مهارت‌های ارتباطی در مدیران و سنجش و ارزیابی نتایج آن، تعریف ارتباطات قوی و ضعیف و سنجش و ارزیابی آن ضروری است. در این راستا، سازمان‌ها باید در مدیران جهت تدوین طرح‌های نگهداشت کارکنان تعهد ایجاد کنند، برنامه‌های مهارت‌های مربی‌گری برای همه مدیران تدوین کنند، هزینه‌های سخت و نرم خروج (ترک خدمت) کارکنان برای سازمان را برآورده و به این مطلب توجه کنند که آیا کارکنان با استعداد از ارزشمندی خود آگاهی دارند یا خیر. کارکنان نیز در این مرحله باید دغدغه‌های خود را به مدیران (جهت حل مشکلات و نگرانی‌ها) انتقال دهند.

این مقاله در شماره ۲۳ فصلنامه مطالعات راهبردی سیاستگذاری عمومی ویژه تابستان ۹۶ منتشر شده‌است.

برای دریافت و مطالعه متن کامل مقاله از لینک زیر استفاده کنید.