

کارگزینی در آموزش و پرورش ایران؛ اهمیت، چالش ها و راهکارها

بهمن مزید آبادی^۱ و زرغام زلفعلی پور^۲

۱- کارشناس امور اداری آموزش و پرورش شهرستان ساوجبلاغ

۲- کارشناس امور اداری آموزش و پرورش شهرستان ساوجبلاغ

چکیده

کارگزینی در آموزش و پرورش ایران، فراتر از یک واحد صرفاً اداری، نقش بنیادینی در مدیریت سرمایه انسانی کشور ایفا می کند. این پژوهش با رویکرد تحلیلی - توصیفی، اهمیت جایگاه کارگزینی، چالش های پیش روی آن و امکان ارتقای کارکرد آن به سطحی استراتژیک را بررسی می کند. مبانی نظری مدیریت منابع انسانی، عدالت سازمانی، و تجربه کشورهای پیشرفته در حوزه مدیریت نیروی انسانی مورد مطالعه قرار گرفت. یافته ها نشان می دهد که ضعف زیرساخت های دیجیتال، بوروکراسی اداری، و عدم انسجام سیاستی، مهم ترین موانع کنونی هستند. در مقابل، راهکارهایی مانند ایجاد سامانه های یکپارچه منابع انسانی، آموزش مستمر کارکنان کارگزینی، و بازمهندسی فرآیندهای اداری می تواند نقش این واحد را از یک بخش صرفاً اجرایی به یک رکن استراتژیک در نظام آموزشی ارتقا دهد.

کلمات کلیدی: کارگزینی، مدیریت منابع انسانی، آموزش و پرورش، عدالت سازمانی، بهره وری

مقدمه :

نظام آموزشی هر کشور، رکن اصلی توسعه پایدار به شمار می آید. مهم ترین عامل در این میان، منابع انسانی و کیفیت مدیریت آن است (Becker, ۱۹۹۳). در این چارچوب، واحد کارگزینی آموزش و پرورش ایران مسئولیتی خطیر در جذب، نگهداشت، ارتقا و نظارت بر وضعیت معلمان و کارکنان دارد. با وجود این، غالباً این بخش به صورت یک واحد صرفاً اداری و بوروکراتیک دیده می شود و نقش استراتژیک آن کمتر مورد توجه قرار گرفته است (Sadeghi, ۲۰۱۹).

این مقاله می کوشد با تکیه بر مبانی نظری مدیریت منابع انسانی و تجارب جهانی، اهمیت جایگاه کارگزینی را بازتعریف کرده و با ارائه تحلیل جامع، ضرورت ارتقای این بخش به سطحی راهبردی را برجسته سازد.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲.۱. نظریه سرمایه انسانی

مفهوم سرمایه انسانی توسط بکر (۱۹۹۳) مطرح شده و بر این مبنا استوار است که نیروی انسانی سرمایه اصلی سازمان ها و دولت هاست.

۲.۲. عدالت سازمانی

اصل عدالت سازمانی به معنای توزیع فرصت ها، حقوق و وظایف به طور منصفانه در میان کارکنان است و بر انگیزش، رضایت شغلی و بهره وری تأثیر مستقیم دارد (Greenberg, ۲۰۱۱).

۲.۳. منابع انسانی در نظام های آموزشی جهان

مطالعات تطبیقی نشان می دهد کشورهایی که کارگزینی را صرفاً اداری نمی بینند و آن را به بخش سیاست گذاری منابع انسانی ارتقا داده اند، دستاوردهایی چون افزایش رضایت معلمان و کاهش نابرابری دسترسی به نیروی متخصص داشته اند (OECD, ۲۰۱۹).

۳. اهمیت و کارکردهای کارگزینی در آموزش و پرورش ایران

کارگزینی در آموزش و پرورش سه دسته وظیفه اصلی دارد:

۱. کارکردهای اداری سنتی: ثبت اطلاعات، تنظیم قراردادها، صدور احکام و مراقبت از امور حقوقی.

۲. کارکردهای توسعه ای: تأمین نیروی انسانی، شناسایی استعدادها، برنامه ریزی برای ارتقا و آموزش ضمن خدمت.

۳. کارکردهای سیاستی - استراتژیک: تصمیم سازی در حوزه عدالت آموزشی، پیش بینی نیاز به معلم، و تحلیل داده های منابع انسانی در سطح ملی (Bush & Middlewood, ۲۰۱۳).

۴. چالش های کنونی کارگزینی در آموزش و پرورش ایران

۱. بوروکراسی پیچیده و کندی فرایندها (Rahmani, ۲۰۱۷).

۲. ضعف زیرساخت های دیجیتال و عدم وجود سامانه جامع پرسنلی (Mirzaei et al., ۲۰۲۱).

۳. کمبود انگیزه و مشوق های ناکافی برای کارکنان کارگزینی.

۴. تمرکز بر امور اداری کوتاه مدت به جای سیاست گذاری بلندمدت (UNESCO, ۲۰۲۲).

۵. مقایسه تطبیقی: در نظام های آموزشی موفق مانند فنلاند و کره جنوبی، کارگزینی نقش فعال در تحلیل نیازهای منطقه ای معلمان دارد (OECD, ۲۰۲۰).

۵. راهکارهای پیشنهادی

- دیجیتالی سازی کامل فرایندها (راه اندازی پرونده الکترونیک منابع انسانی).

- استقرار نظام ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس شاخص های کیفی و کمی (Dessler, ۲۰۲۰).

- آموزش مستمر کارکنان کارگزینی و طراحی دوره های تخصصی HRM متناسب با آموزش و پرورش.

- بازمهندسی فرایندها با استفاده از مدل های مدیریت کیفیت جامع.

- طراحی بسته های انگیزشی و ارتقای شغلی کارکنان کارگزینی (Armstrong, ۲۰۲۱).

۶. بحث و تحلیل

همان طور که نتایج پژوهش های متعدد نشان می دهد (Sadeghi, ۲۰۱۹؛ OECD, ۲۰۲۰)، توجه به بخش کارگزینی تأثیر مستقیم بر کیفیت آموزشی دارد. چنانچه نیروها به درستی جذب، توزیع و پایش شوند، معلمان رضایت بیشتری خواهند داشت و همین امر بر کیفیت تدریس و در نهایت بر توسعه انسانی کشور اثرگذار خواهد بود. در مقابل، بی توجهی به جایگاه استراتژیک کارگزینی منجر به تکرار مشکلات ساختاری می شود.

۷. نتیجه گیری

کارگزینی آموزش و پرورش ایران توان بالقوه زیادی برای ایفای نقش استراتژیک در مدیریت سرمایه انسانی دارد. برای تحقق این امر باید از دیدگاه صرفاً اداری به دیدگاهی راهبردی حرکت کنیم. دیجیتالی سازی، بازمهندسی فرایندها، آموزش نیروی انسانی و سیاست گذاری های عدالت محور، راهکارهای اصلی پیشنهادی هستند. پژوهش های آینده می توانند مدل های بومی دیجیتالی سازی و سیاست گذاری منابع انسانی در آموزش و پرورش ایران را طراحی و ارزیابی کنند.

منابع :

- آرمسترانگ، م. (۲۰۲۱). * کتاب راهنمای آرمسترانگ در مدیریت منابع انسانی * (چاپ پانزدهم). لندن: کوگان پیج.
- بکر، گ. اس. (۱۹۹۳). * سرمایه انسانی: تحلیلی نظری و تجربی با تأکید ویژه بر آموزش * (چاپ سوم). شیکاگو: انتشارات دانشگاه شیکاگو.
- بوش، ت. و میدلوود، د. (۲۰۱۳). * رهبری و مدیریت افراد در آموزش * (چاپ سوم). لندن: انتشارات سیج.
- دسلر، گ. (۲۰۲۰). * مدیریت منابع انسانی * (چاپ شانزدهم). نیویورک: انتشارات پیرسون.
- گرینبرگ، ج. (۲۰۱۱). * رفتار در سازمان ها * (چاپ دهم). نیویورک: انتشارات پیرسون.
- سازمان همکاری و توسعه اقتصادی - OECD. (۲۰۱۹). * کار و یادگیری مشترک: سیاست های منابع انسانی برای آموزش اثربخش * پاریس: انتشارات OECD.
- سازمان همکاری و توسعه اقتصادی - OECD. (۲۰۲۰). * تقویت نیروی کار آموزشی در مدارس * پاریس: انتشارات OECD.
- اولریش، د. (۲۰۱۷). * منابع انسانی از بیرون به درون: شش شایستگی برای آینده ی مدیریت منابع انسانی * نیویورک: انتشارات مک گرو-هیل.
- یونسکو. (۲۰۲۲). * تحول دیجیتال در نظام های آموزشی * پاریس: انتشارات یونسکو.
- میرزایی، ح؛ احمدی، ف؛ و کریمی، ش. (۱۴۰۰). چالش های اداری وزارت آموزش و پرورش ایران. * فصلنامه مطالعات مدیریت آموزشی، ۱۵*(۱)، ۷۳-۵۵.
- رحمانی، ع. (۱۳۹۶). کاربرد فناوری اطلاعات در اداره امور آموزشی. * فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، ۸*(۲)، ۷۹-۹۶.
- صادقی، م. (۱۳۹۸). نقش کارگزینی در ارتقای بهره وری سازمانی آموزش و پرورش. * فصلنامه ایرانی مدیریت و توسعه منابع انسانی، ۱۲*(۴)، ۶۲-۴۵.