

مربی گری یا منتورینگ؟ گرایش شرکت‌های غذایی - دارویی به کدام نوع است؟

دکتر میرعلی سید نقوی

دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران، ایران.
asnagavi@yahoo.com

فاطمه سهرابی

کارشناس ارشد مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبایی (ره)، تهران، ایران، (نویسنده مسئول)
Faso1731@gmail.com

شماره ۲۲ / بهار ۱۳۹۹ (جلد دوم) صص ۲۹-۴۵
چشم انداز حسابداری و مدیریت (دوره سوم)

چکیده

شرکت‌ها انواع متفاوتی از دوره‌های آموزشی را بر اساس ساختار، فرهنگ غالب و نیاز، برگزار می‌کنند. دو نوع رایج از آموزش، مربی‌گری و منتورینگ است. هدف از این مقاله بررسی نوع دوره‌های آموزشی به کار گرفته شده اعم از منتورینگ یا مربی‌گری در شرکت‌های سهامی عام، وضعیت مطلوب و موانع آن می‌باشد. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی و به روش پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق را شرکت‌های سهامی عام تشکیل می‌دهند که با استفاده از نمونه‌گیری احتمالی خوشه‌ای، دو صنعت غذایی و دارویی که ۶۰ شرکت فعال در سهامی عام را تشکیل می‌دهند انتخاب شدند و با استفاده از تمام شماری کلیه شرکت‌ها مورد بررسی قرار گرفتند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته در تعیین نوع، وضع مطلوب و موانع دوره‌های آموزشی استفاده گردید. تجزیه و تحلیل توصیفی داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان داد که دوره‌های آموزشی شرکت‌ها مبتنی بر مربی‌گری است و وضع مطلوب و مناسب برای شرکت‌ها نیز مربی‌گری است. در برگزاری دوره‌های آموزشی شرکت‌ها، هماهنگی نامناسب بین آموزش‌دهنده و فرد تحت تعلیم، عدم زمان و تعهد کافی، حمایت کم مقامات، نگرش منفی به افراد تحت تعلیم و درک نامناسب از دوره‌های آموزشی با بیشترین درصد به‌عنوان موانع دوره‌های آموزشی قرار گرفته است.

واژگان کلیدی: مربی‌گری، منتورینگ، وضع جاری دوره‌های آموزشی، وضع مطلوب دوره‌های آموزشی، موانع دوره‌های آموزشی.

مقدمه

کارکنان ارزشمندترین سرمایه‌های سازمان هستند، اما در صورت عدم مدیریت صحیح، بزرگ‌ترین تهدید برای سازمان می‌شوند. از این رو داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان به حساب می‌آیند، منافع زیادی برای سازمان‌ها به دنبال خواهد داشت (قنبری و همتی، ۱۳۹۶). رشد، ارتقا و یادگیری نیروی انسانی، یکی از مهم‌ترین مسائل کشورهای در حال توسعه می‌باشد و از آنجایی که آموزش نقش عمده‌ای در ارتقای یادگیری دارد، امروزه سازمان‌ها به منظور توسعه افراد، هزینه زیادی را صرف برنامه‌های آموزشی می‌کنند. توسعه انسان از طریق آموزش، فرایندی برای بهبود و اعتلای قابلیت‌ها، توانایی‌ها، افزایش دانش و نگرش انسان‌ها است که نقش تعیین‌کننده‌ای در سازمان ایفا می‌کند (سعیدی، بذرافشان مقدم و سعیدی رضوانی، ۱۳۹۴). آموزش، به تلاش برنامه‌ریزی‌شده‌ای اشاره دارد