

کارآموزی

ترجمه و تلخیص: سیمین مصطفوی

در اقتصاد امروز ما، یکی از پرسشهایی که پیوسته مطرح می شود این است که در صورت در اختیار نداشتن بودجه‌ی مکفی چه راهی برای تداوم فعالیت وجود دارد. تنظیم و تراز کردن عملیات مالی سبب شده که بسیاری از دست‌اندرکاران بخواهند تا حد امکان از هزینه‌های شرکت خود بکاهند. در این راه، در بسیاری از موارد هزینه‌های کارآموزی جزو اولین گروه هزینه‌هایی هستند که زاید شناخته و حذف می‌شوند. اما آیا به‌راستی هزینه‌های کارآموزی زاید و حذف‌شدنی است؟ واقعیت این است که هرکارفرمایی باید به‌صورتی هزینه‌های کارآموزی را بپردازد. در صورتی که هزینه‌ها به‌صورت مستقیم پرداخت نگردد، از دست دادن کارآیی و اتلاف منابع عاقبت ما را به‌از دست دادن بخشی از درآمد می‌کشاند. در این مقاله نکاتی که در کارآموزی حایز اهمیت است، مورد بحث و ارزیابی قرار می‌گیرد. کارآموزی درست و مناسب بدون تردید می‌تواند در افزایش مهارت موثر باشد و این خود می‌تواند کیفیت محصول نهایی را بسیار مرغوب‌تر نماید. بنابراین، شاید در نهایت ادامه‌ی کارآموزی درست‌تر باشد، نه حذف کلی هزینه‌ی آن.

هزینه‌ی غیرمستقیم کارآموزی به صورت هزینه‌ی فرصت از دست رفته و به‌گونه‌ای نامرئی در حسابها ظاهر می‌شود. کارکنانی که از کارآموزی کافی برخوردار نشوند، سود واحد را به‌دلیل پایین بودن کارآیی خود، کاهش می‌دهند. این هزینه‌های نامرئی اغلب دایمی هستند و پیوسته افزایش می‌یابند. در پاره‌ای موارد هزینه‌های نامرئی کارآموزی

بعضی از مدیران عقیده دارند که اگر اصلاً "هزینه‌ای برای کارآموزی متحمل نشوند، گامی موثر در صرفه‌جویی در هزینه‌ها برداشته‌اند. واضح است که اینان بسیار به خطا می‌روند. هزینه‌ی کارآموزی همیشه پرداخت می‌شود، ولی اگر مدیری به‌صورت مستقیم آن را نپردازد، باید به‌صورت غیر مستقیم و در جریان عملیات آن را بپردازد.

ندادن به کارکنان به مراتب بیشتر از هزینه‌های مربی و مستقیم کارآموزی است. بنابراین اگر مبلغ هزینه‌ای که یک شرکت می‌پردازد در برابر منافع حاصل از آن هزینه‌ها سنجیده شود، همیشه کارآموزی مطلوب دیده می‌شود. کارآموزی می‌تواند در هر مکانی صورت پذیرد. بنابراین، می‌توان در کارگاه، کلاس درس یا اداره به‌فرد متقاضی کارآموزی داد. روش کارآموزی در کلیه موارد یکسان است، هرچند که منابع مورد نیاز - از قبیل نیروی انسانی، دانش فنی، تجهیزات و زمان لازم - می‌تواند از موردی به‌مورد دیگر تفاوت داشته باشد.

هر برنامه‌ی کارآموزی از چهار قسمت مشخص تشکیل می‌شود. این قسمت‌ها عبارتند از: قیاس، نظریه، عمل، و واگردانی. در زیر هریک از چهار قسمت مورد بررسی قرار می‌گیرد:

قیاس

در هر برنامه‌ی کارآموزی به‌عنوان اولین قدم باید امکانات موجود را شناسایی و تعریف کرد. کفایت امکانات همیشه باید آزموده شود. برای اطمینان از لزوم کارآموزی باید مطمئن شد که کادر تحت اختیار تبحر و تخصص لازم را ندارد. بنابراین، اگر مثلاً "تولید باید افزایش یابد، کارآموزان باید توانایی فنی بیشتری به‌دست آورند. پس از این مرحله، باید خط مشی کلی آموزش را مشخص کرد. قدم بعد، آشنا ساختن کارآموزان با مزایای حاصل از یادگیری است به‌این ترتیب انگیزه‌ای برای کارآموزی و فراگیری در کارآموزان ایجاد می‌شود.

برای موفقیت‌آمیز بودن کارآموزی باید از کم و بیش یک دست بودن کارآموزان اطمینان حاصل کرد. به‌این ترتیب، لازم است کارآموزان همه از مهارت‌های ضروری اولیه

برخوردار باشند. دست آخر، پیش از شروع آموزش نظری باید با استفاده از مطالعات موردی جلو بروز مشکلات، معارضه و دلزدگی گرفته شود تا تعلیمات در محیطی مناسب آغاز گردد.

آموزش نظری

دومین مرحله‌ی هر برنامه‌ی کارآموزی باید آشنا کردن کارآموزان با مباحث نظری باشد. ماهیت و موضوع مباحث برحسب هدفی که برای کارآموزی انتخاب شده، تفاوت می‌کند. آموزش نظری نیز مراحل خاص خود دارد و بدون رعایت آن مراحل نمی‌توان از فراگیری درست کارآموزان اطمینان حاصل کرد.

برای بیان مسایل نظری، ابتدا باید نکات بنیادی و پیچیده‌تر را به‌کارآموزان آموخت. باید اطمینان حاصل کرد که کارآموزان نکات اصلی را درک می‌کنند. مطالب باید به‌صورت جزء جزء و در بخش‌های کوچک ارائه داده شود. در هر قدم باید از فراگیری کامل مراحل پیشین اطمینان حاصل کرد. در یک برنامه‌ی درست کارآموزی دلیلی وجود ندارد که نکات جدیدتر به‌کارآموزان آموخته شود، درحالی که آنان هنوز مسایل پیشین را درک نکرده‌اند.

در جریان تعلیم مطالب نظری باید قوه‌ی تمیز را در کارآموزان تقویت کرد. نکاتی را که به‌سادگی با یک دیگر قابل اشتباه هستند باید در کنار هم مطرح کرد تا کارآموزان بتوانند تفاوت آنها را بشناسند. مثلاً "لازم است کارآموزان به‌درستی تفاوت بین "دارایی‌های جاری" و "دارایی‌های آبی"، یا تفاوت بین "قیمت تمام شده" و "قیمت فروش" را درک کنند. ذکر مثال‌های ساده و منطبق با واقعیات می‌تواند در تفهیم مفاهیم مشابه موثر باشد.

در طراحی قسمت عملی برنامه‌ی کارآموزی باید میان مطالب کنش‌پذیر و مطالب کنش‌ور تمایز قایل شد. هریک از این دو نیاز به شیوه‌ی آموزشی خاص خود دارد. آن چه باید آموخته و عمل شود شامل دو جزء دانش و مهارت است.

دانش یعنی آن چه با کنش‌پذیری باید فرا گرفته، فهمید، و به‌خاطر سپرده شود. حقایق، مباحث، اصول، پنداره‌ها، رویدادهای منطقی، اندیشه‌ها (مثل نظریه‌های حسابداری، مدیریت، و اقتصاد) همه در این طبقه قرار دارد. دانش کنش‌پذیر پایه‌ای درک به‌وجود می‌آورد که براساس آن می‌توان آموزش پیاپی مهارت کنش‌ور را پایه‌گذاری کرد.



مهارت یعنی آن چه باید آن را فعالانه انجام داد پایه مرحله‌ی اجرا گذاشت، حسابداری، دفترداری، ترسیم منحنیهای رفتاری، حل مسایل آماری یا مالی، تند-نویسی، ماشین‌نویسی، کار با کامپیوتر و موارد مشابه در این طبقه قرار می‌گیرد.

برای به‌دست آوردن مهارت فقط تجربه لازم است. تجربه می‌تواند به‌صورت موردی یا کلی و بلندمدت باشد. برای رسیدن به تجربه‌ی موثر، کارآموز باید در آموخته‌های خود، تبحر پیدا کند. بسیاری از تخصصها، از جمله حسابداری

سرانجام، باید ارتباط مطالب نظری را با واقعیتها روشن کرد. در این راه لازم است نظریه‌های رفتاری به‌دقت آموخته شود و نکات مشترک آنها برای کارآموزان روشن گردد. اجزای مشابه و به‌هم پیوسته‌ی مجموعه‌هایی که ظاهراً "کاملاً" نامربوط هستند، باید مشخص شوند. کارآموزان در این مرحله باید بتوانند وجوه اشتراک و اختلاف موارد زیر بررسی خود را تشخیص دهند.

عمل مهم‌ترین قسمت هر برنامه‌ی کارآموزی، عمل است. کارآموزان باید شخصاً از طریق اجزای تمرینها و برخورد با مسایل مطرح شده، مهارتهای عملی لازم را به‌دست آورند. دیدن، شنیدن، و درک کردن همه ضرورت دارد، ولی به‌هیچ‌وجه کافی نیست. فقط اجرا کردن و برخورد عملی با امور است که می‌تواند توان کارآموزی را در توفیق نهایی بیازماید.

واگردانی

چهارمین و آخرین مرحله‌ی هر برنامه‌ی کارآموزی، مرحله‌ی واگردانی است. در این مرحله، کارآموزان امکان ارزیابی پیشرویهای خود را به دست می‌آورند، حال چه ماهیت این پیشرویها توفیق باشد و چه شکست. در واگردانی دو مرحله وجود دارد:

در مرحله‌ی اول مربی به کارآموز اجازه می‌دهد آموخته‌های خود را بر وی بنمایاند. به عبارت دیگر، کارآموز فرصت می‌یابد تا آن چه را که آموخته است برای مربی توضیح دهد.

در مرحله‌ی دوم کارآموز اجازه می‌یابد که بدون کمک مربی به کار ادامه دهد و مربی فقط وظیفه‌ی ارزیابی را بر عهده می‌گیرد. در محل کار، اندازه‌گیری کیفیت کار باید انجام شود:

۱- باید به ترتیبی میزان یادگیری به صورت مستقل اندازه گرفته شود.

۲- سرپرستان قسمت‌ها باید برای هماهنگ کردن عملیات کارکنان خود آموزش ببینند.

۳- ناظران یا بازرسان باید برای بازبینی و ارزیابی عملکرد کارکنان وجود داشته باشند.

آموزش این بازرسان یا ناظران ضرورت دارد.

۴- مدیران لازم است ارزش پولی کار بازرسان یا ناظران را ارزیابی کنند تا اطمینان یابند که تاثیر هزینه‌ی همکاری آنها بر درآمد خالص شرکت مثبت است.

۵- هرچند وقت یک بار باید کارآموزی جدید و کافی به کارکنان داده شود و در هر مرحله باید سودمندی کارآموزی ارزیابی گردد.

۶- در هر مورد کارآموزی، آن چه را که لازم است با کارآموزی همراه شود باید شناسایی کرد و در اختیار مسئولین قرار داد.

و تجارت، تکاملی شایان یافته‌اند و در سراسر سالهای قرن حاضر تقاضای کارفرمایان برای این حرفه‌ها پیوسته رو به تزايد بوده است. امروز در بسیاری از کشورها با استفاده از روشهای سمعی و بصری متون برنامه‌ریزی شده در اختیار متقاضیان قرار داده می‌شود. نوارهای ویدئو کاست همراه با دستورالعملهای کتبی تسهیلات به نسبت ارزانی را در اختیار قرار می‌دهند که کارفرمایان می‌توانند با استفاده از آنها کارآموزان را با جدیدترین اصول حرفه‌ای آشنا سازند.

آموزشهای برنامه‌ریزی شده که از اصول شاخه شاخه کردن مطالب استفاده می‌کند، یکی از متداول‌ترین روشهای آموزشی حاضر است. در این روش، هرگاه کارآموز نتواند به نتیجه‌ی منطقی برسد، استاد وی را به قسمت دیگر راهنمایی می‌کند و اطلاعات اضافی در اختیار وی قرار می‌دهد تا یک بار دیگر او بتواند خود را بیازماید. به این ترتیب کارآموز در هر مرحله از خود واکنشی نشان می‌دهد و فقط در صورتی به مرحله‌ی بعد راه می‌یابد که در مرحله‌ی پیشین واکنش وی درست بوده باشد.

روش دیگر آموزش خطی است که در آن کارآموز در هر مرحله با راهنمای خود تسویه حساب می‌کند. در صورتی که واکنش وی درست باشد، مورد تشویق قرار می‌گیرد، و در صورتی که پاسخ نادرست بدهد، برای شناسایی خطای خود راهنمایی می‌شود. در این روش، کارآموز مداوماً پاداش شناخت درست خود را دریافت می‌دارد.

بعضی از اوقات، ترکیب دو روش برگزیده می‌شود تا کارآموز بتواند از امکانات بیشترین استفاده را بنماید. انتخاب شیوه‌های پیاده کردن اصول نظری در عمل به سلیقه‌ی کارفرما و امکانات وی بستگی دارد.



بخشنامه‌های مالیاتی

نتیجه‌گیری

در پایان، ذکر این نکته ضرورت دارد که اگرچه کارآموزی مناسب و به‌جا برای افزایش سود ضرورت دارد، اما همیشه جوابگوی کاملی برای مشکل عملکرد ناقص و تولید زیراستاندارد نیست. در پاره‌ای از موارد با تغییر شکل و ماهیت ابزارها، مراحل، نظام، یا محیط کار می‌توان عملکرد بهتری به دست آورد.

شالوده‌ی برنامه‌های کارآموزی برای افزایش مهارت کارکنان به شرح زیر خلاصه می‌شود: ابتدا باید نظریه‌ای را برای شروع کار مطرح کرد. سپس باید به صورت گام به گام مهارت‌های لازم را در کارآموزان به وجود آورد. در مرحله‌ی بعد باید به کارآموزان فرصت داد تا آموخته‌های خود را کم‌کم به مرحله‌ی عمل برسانند. عاقبت باید تمام مهارت‌ها را برای کارآموزان مطرح کرد تا آنها بتوانند با بهره‌گیری از کلیه‌ی فنون در افزایش بهره‌وری کار کوشا باشند. اندازه‌گیری سود هر مرحله می‌تواند گامی در صرفه‌جویی در هزینه‌ها باشد، زیرا مدیران فقط برنامه‌ها را باید به ترتیبی اجرا کنند که سود برنامه‌ها مثبت باشد.

— نتایج اقدامات انجام شده در اجرای بخشنامه‌های شماره ۳۱۸۱۶/۱۴۶۴۸/۱۷ مورخ ۶۳/۱۲/۵ و شماره ۱۲۳۵۹/۱۷/۳۵۰۲۲ - ۶۴/۱۰/۲۲ را حداکثر تا آخر خرداد ماه سال جاری به دفتر اینجانب گزارش نمایند و چنانچه مالیات لغایت سالهای عملکرد ۱۳۶۲ در مهلت‌های تعیین شده در بخشنامه‌های فوق‌الذکر تشخیص نشده باشد ضمن اعلام علل تاخیر ترتیبی اتخاذ نمایند که مالیات سالهای مزبور حداکثر تا آخر تیر ماه سال جاری تشخیص و برگ‌های تشخیص صادره در اسرع وقت ابلاغ گردد.

— هرچند در مورد مالیات عملکرد سال ۱۳۶۳ مودیانی که اظهارنامه مالیاتی بموقع تسلیم ننموده‌اند حوزه مالیاتی فرصت دارند حداکثر تا ۶۷/۴/۳۱ نسبت به تشخیص مالیات آنها اقدام نمایند ولی نظر به اینکه هرچه فاصله بین سال عملکرد با سال تشخیص زیادتر شود احتمال کسب اطلاعات صحیح مربوط به درآمد ضعیف‌تر می‌گردد که این امر سبب تضییع حقوق دولت و یا احیاناً موجب احجاف به مودیان خواهد شد و از طرفی