

دلیل غفلت برخی از مدیران از آموزش دادن به کارکنان چیست؟

(۱) ما خیال می‌کنیم افراد وقتی به ما ملحق می‌شوند، مهارت‌های لازم را دارند، زیرا اغلب در شرکت‌های مختلف پست مشابهی داشته‌اند، یا در بخش دیگری از سازمان ما بوده‌اند و مدارک تحصیلی خوبی دارند. ما نیز فکر می‌کنیم آن‌ها به اندازه کافی با کار خود آشنایی دارند.

(۲) هیچ‌کس یک مدیر را آموزش نداده، او به خاطر استعداد و نظم شخصی تا این حد ارتقا یافته است و چون یک انسان خود ساخته است به خود نیز افتخار می‌کند. برای چنین افراد بااستعدادی، کنترل افراد تازه‌کاری که با شغل خود درگیر هستند، ناراحت‌کننده هست، زیرا این مشاغل اکنون طبیعت دوم آن‌ها هستند. صرف‌نظر از عنوان شغل، موردی به نام امری ذاتی و فطری برای آن‌ها وجود ندارد.

(۳) ما نمی‌دانیم چه موردی برای اصلاح کردن رفتار و شکوفا کردن مهارت‌ها لازم است.

(۴) در شرکت‌های بزرگی که قسمت آموزش وجود دارد، مدیران اغلب فکر می‌کنند که وظیفه آموزش کارمندان با این بخش‌ها و سازمان‌های آموزشی است و به عهده آن‌ها نیست. این مدیران نمی‌دانند که یک بخش آموزشی عاملی بیشتر از یک سیستم پشتیبانی برای کار مدیریت نیست. مدیران و سرپرستان نمی‌توانند وقت خود را صرف آموزش افرادی کنند که قابلیت تولید ندارند. سازمان‌های آموزشی، افراد تازه استخدام شده را از مرحله عدم صلاحیت به سطحی از قابلیت می‌رسانند که لیاقت گرفتن وقت مدیران را داشته باشند. بعضی از مدیران وقتی به یک فرد تازه استخدام شده که به تازگی آموزش اولیه را تمام کرده است برمی‌خورند، می‌گویند: «ما در این بخش به طور متفاوتی کار می‌کنیم.» آن‌ها این کمک بسیار بارز را از بین می‌برند. بخش‌های آموزشی نمی‌توانند برای مدیران خط تولید، یک محصول کامل فراهم کنند، زیرا رسیدن به عملکرد آستانه یا بالاتر و حفظ آن، نیازمند آموزش پایه است که به طور طبیعی در کلاس‌ها انجام می‌شود و همین طور تعلیم توسط مدیر که همان آموزش حوزه کاری است. (براون، ۱۳۸۹)