درباره «ارزيابي عملكرد با هدف استعدادسنجي»

چهار صفحه مطلبي كه تلاش نموده روش نويني براي ارزيابي عملكرد منابع انساني سازمان ارائه كند به ستاد رسيد. درباره اين نوشته چند نكته قابل ذكر است كه تقديم مي‌گردد.

1. مديريت يك علم است. راه ورود يك نظريه به علم مشخّص است. بايد در قالب كتاب يا مقاله منتشر شود؛ فرضيه‌اي كه به آزمون رسيده. نتايج در محصول علمي ديده شود. ديگر دانشمندان نظر دهند. به‌تدريج مورد پذيرش مجامع علمي قرار گيرد.
2. آن‌چه در اين نوشته ديده مي‌شود طرح يك فرضيه است. درباره آزمون مطلبي ديده نمي‌شود. مديريت علمي است كه فرضيات آن نياز به آزمون در نسخه‌هاي كوچك و اصطلاحاً پايلوت دارد، تا مقبول گردد.
3. مطلب ديگر اين‌كه آيا سازمان مسئول آموزش نيروهاي انساني است؟ تا چه مقدار و به چه اندازه؟
4. مي‌گويند: مسابقه ليگ برتر وقتي برگزار مي‌شود، جاي بهترين‌ها در بهترين جايگاه‌هاست. مسابقه محل آموزش نيست. فوتباليست بايد در آكادمي‌ها و آموزشگاه‌ها تربيت شود.
5. البته كه اگر در آموزشگاه استعدادسنجي شود درست است. كه مي‌شود. هميشه روال بر اين بوده و هست. اگر يك‌جايي نشد، كوتاهي از مديريت آموزشگاه است. نيروي انساني بايد در استعداد خود پرورش يابد.
6. مقاطع متوسطه در كشور ما مسئول اين امر هستند، تا در انتقال از متوسطه اول به متوسطه دوم و هنگام انتخاب رشته تحصيلي، اين استعدادسنجي و رغبت‌سنجي را با دقّت انجام دهند. امروزه در آموزش و پرورش از طريق پرسشنامه‌ها و بررسي‌هاي ميداني اين اتفاق برنامه‌ريزي شده است، براي تك‌تك دانش‌آموزان.
7. سازمان محل اصلي همان مسابقه است. از لحظه تشكيل بايد با رقبا رقابت كند، سرعت بگيرد و پيشتاز شود. در غير اين صورت مخاطبان خود را از دست مي‌دهد و حذف مي‌شود.
8. حالا بگوييم كه هزاران نيرو دارد و مدير همه را نمي‌شناسد و نمي‌داند «چه كسي را كجا بگمارد!» اين ضعف در ساختار سازمان است كه همه كار را بر گردن مدير ارشد انداخته.
9. هر سازماني تلاش مي‌كند بهترين‌ها را جذب كند؛ نيروي انساني كه نه فقط استعداد لازم، بلكه دانش و مهارت و توانمندي فعاليت در آن تخصّص را كسب كرده باشد.
10. پس سازمان جاي آموزش نيروها نيست. جاي استفاده از نيروهاست؛ آن‌چنان كه سعدي در حكايت چهارم گلستان مي‌گويد: «سرِ چشمه شايد گرفتن به بيل، چو پُر شد نشايد گذشتن به پيل». نيروي انساني موقع ورود به سازمان بايد استعدادسنجي شود، نه پس از آن.
11. البته: هميشه سازمان براي «ارتقاي منابع انساني» خود تلاش مي‌كند. يعني فردي كه استعداد داشته و به‌درستي در جايگاه مناسب قرار گرفته، هم‌زمان با رشد سازمان، از دانش سازماني بهره‌مند شده و ضمن به‌اشتراك گذاشتن تجارب خود، مهارت خود را افزايش دهد. ولي اين به‌معناي استعدادسنجي نيست.
12. استعدادسنجي را امروزه سازمان‌ها در بدو ورود نيروي انساني به‌انجام مي‌رسانند. مدل‌ها و آزمون‌هاي بسيار زيادي تا كنون طراحي شده براي همين منظور.
13. در سازماني كه ساختار صحيح داشته باشد، انتخاب جايگاه نيروها و پرسنل را فردي به انجام مي‌رساند كه مسئول همان بخش از سازمان است و تمام آدم‌هاي خود را مي‌شناسد. اين درست نيست كه بگوييم: «مسئول سازمان تنها عده محدودي از آن‌ها را مي‌شناسد». مگر قرار است همه را بشناسد و جايگاه همه را خود به‌تنهايي برگزيند؟! اين‌كه خيلي وحشتناك است و سازمان را تبديل به يك امپراطوري ديكتاتوري مي‌كند! كافيست روش عملياتي و سازماندهي شركت‌هاي بزرگ دنيا را بررسي كنيم، تا ببينيم كه اساساً روش‌هاي بسيار متنوعي وجود دارد تا جايگاه نيروهاي انساني متناسب با استعداد آن‌ها و تلاشي كه مي‌كنند ارتقا يابد.
14. باب فرضيه‌پردازي هميشه باز است و بايد هم باشد و هر فردي مي‌تواند هزاران فرضيه را طرح كند. اما آيا مي‌توان بدون بررسي علمي آن را پذيرفت و مبناي طراحي سازمان قرار داد؟ تصوّر كنيم اگر اين‌طور باشد، چه بلايي سر سازمان‌ها خواهد آمد، اگر قرار باشد همه فرضيات را به‌صورت جدّي استفاده كرده و به كار برند. چقدر بايد هزينه از دست برود براي اين آزمون و خطا؟!