

فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر آموزش و توسعه نیروی انسانی پلیس

دریافت مقاله: ۹۲/۳/۱۹

پذیرش مقاله: ۹۲/۴/۳۱

روح الله سالار^۱، احمد نوری^۲

صفحه ۹۵ تا ۱۲۲

چکیده

امروزه رشد روز افزون فناوری اطلاعات و ارتباطات و تأثیر چشمگیر آن در افزایش بهره‌وری سازماندهی دولتی و خصوصی در سطح جهان، حرکت جهانی را به سمت بهره‌گیری از انواع مختلف فناوری اطلاعات و ارتباطات موجب شده است. در اثر تحولات ناشی از فناوری‌های جدید و پدیده جهانی شدن، سازمان پلیس دست‌خوش تغییرات بنیادی و عمیقی می‌شود؛ به گونه‌ای که با انبوهی از چالش‌ها و پیامدهای اساسی مواجه هستند. یکی از مسائل اساسی در این زمینه، مسئله آموزش و تربیت نیروی انسانی و مباحث مرتبط با آن است. از جمله عوامل پیشرفت هر سازمان، دارا بودن اطلاعات، آگاهی و تحول و نوآوری است؛ از این‌رو، سیستم آموزش و تربیت سازمان، وظیفه دارد این عوامل را برای توسعه سازمان فراهم آورد. اگر این امر به شکل صحیحی اتفاق افتد، منجر به تحول اساسی در نظام آموزشی و تربیت پلیس خواهد شد که خود بنیانی برای پیشرفت و توسعه تعالی است. بر این اساس آموزش نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران نیز در قرن ۲۱ نیاز مبرم به توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات و کاربرد آن دارد. ناجا می‌تواند با بالابردن ظرفیت و منابع کافی در جهت دسترسی و استفاده سریع از دانش، اطلاعات و فناوری توانمندی‌های خود را نشان داده و از فرصت‌ها بهره‌برداری لازم را داشته و تفاوت و تأثیرگذاری خود در جامعه را در جهت ساماندهی امنیت عمومی دو چندان سازد. این مقاله با رویکردی به فناوری اطلاعات به تأثیر آن بر آموزش و توسعه نیروی انسانی پلیس که در بردارنده موضوعاتی از قبیل تعاریف و مفاهیم، چارچوب نظری تحقیق، بیان چالش‌ها و معضلات فناوری اطلاعات و ارتباطات، فناوری و توسعه نیروی انسانی و آموزش نیروهای پلیس است می‌پردازد. یافته‌ها و داده‌های حاصل از تحقیق با رویکرد نظری و روش توصیفی و با هدف ارائه اطلاعات جامع از فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر آموزش، تهیه و تدوین یافته، و با روش تحلیل منطقی و استدلال عقلانی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. از نتایج این تحقیق می‌توان به این واقعیت دست یافت که در اثر تحولات ناشی از فناوری‌های جدید و پدیده جهانی شدن، سازمان پلیس و کارکنان آن می‌توانند دچار تغییرات بنیادی و عمیقی شوند؛ در حالی که با انبوهی از چالش‌ها و پیامدهای اساسی مواجه هستند. یکی از مسائل اساسی در این زمینه، مسئله آموزش و مباحث مرتبط با آن است. به دلیل انبوه اطلاعات، تمیز و انتخاب عناصر صحیح و ارائه آنها به شیوه مناسب، کاری بس سخت و دشوار است که نظام آموزش باید آن را انجام دهد. از جمله عوامل پیشرفت هر سازمان به خصوص سازمان ناجا، دارا بودن فناوری اطلاعات، آگاهی و تحول و نوآوری است؛ از این‌رو، نظام آموزش و تربیت هر سازمانی وظیفه دارد؛ این عوامل را برای توسعه سازمان فراهم آورد. اگر این امر به شکل صحیحی اتفاق افتد، منجر به تحول اساسی در نظام آموزشی و توسعه نیروی انسانی در سازمان ناجا خواهد شد که خود بنیانی برای پیشرفت و توسعه تعالی است.

کلیدواژه‌ها

فناوری، اطلاعات، پلیس، آموزش، توسعه.

۱. مدرس دانشگاه علوم انتظامی امین (نویسنده مسئول)

۲. مدرس دانشگاه علوم انتظامی امین

مقدمه

روند تحولات فعلی، ادامه تحولات کلان تاریخ بشری است. تحول دنیای نو و پدیدار شدن جامعه اطلاعاتی را نمی‌توان دستاورد گروهی خاص قلمداد کرد. همان‌گونه که انقلاب کشاورزی دستاورد مستقیم تمدن‌های خاورمیانه و نتیجه کل میراث بشری بود و سپس جهانی شد و دیگر متولی خاصی ندارد، انقلاب اطلاعاتی نیز طرح و برنامه خاصی نیست؛ به طوری که می‌توان گفت: پیشتازان آن، همه جایی و هیچ جایی هستند. نیاز به مبادلات سریع و دقیق اطلاعاتی و ضرورت داشتن نظام‌های ارتباطی مستقیم، در دنیایی که روز به روز روی به پیچیدگی می‌گذاشت، سبب شد که روش‌ها و فنون تازه‌ای برای خلاصه کردن، بسته‌بندی و جابه‌جایی اطلاعات به وجود آید و مفهوم تازه‌ای از شبکه و اطلاع‌رسانی زاینده شود.

امروزه استفاده از فناوری‌های نوین و اطلاعات، پلیس را دستخوش تغییرات اساسی قرار داده است. اغلب سازمان‌ها به‌ویژه نهادی همچون پلیس تقاضای وسیعی را از خود در برابر فناوری اطلاعات و دگرگونی‌های حاصل از آن نشان داده است. این تقاضاها از تعاملات بین پلیس و مردم نشئت می‌گیرد؛ به همین دلیل است که رویکرد پلیس یک رویکرد علمی و دانش محور می‌باشد. در حقیقت گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات در رشد و توسعه هر جامعه و ارتقا و توانمندسازی سازمان‌ها، از جمله پلیس نقشی انکار ناپذیر دارد. جامعه نو در حدود اواخر دهه ۱۹۶۰ و نیمه دوم ۱۹۷۰ بر اثر تقارن تاریخی سه فرایند مستقل زیر پدیدار شد:

۱- انقلاب فناوری اطلاعات؛ ۲- بحران‌های اقتصادی سرمایه‌داری و دولت‌سالاری و تجدید ساختار متعاقب آنها؛ ۳- شکوفایی جنبش‌های اجتماعی و فرهنگی همچون آزادی‌خواهی، حقوق بشر، فمینیسم و طرف‌داری از محیط‌زیست. تعامل این فرایندها و واکنش‌هایی که بدان دامن می‌زدند، یک ساختار نوین اجتماعی مسلط؛ یعنی «جامعه شبکه‌ای»، یک اقتصاد نوین؛ یعنی «اقتصاد اطلاعاتی جهانی» و یک فرهنگ نوین؛ یعنی «فرهنگ مجاز واقعی» را به وجود آورد. منطق نهفته در این اقتصاد، این جامعه و این

فرهنگ، زیربنای کنش و نهادهای اجتماعی، در سراسر جهان به هم پیوسته است. فرهنگ به مثابه منبع قدرت و قدرت به مثابه منبع سرمایه‌داری، زیربنای سلسله مراتب اجتماعی جدید عصر اطلاعات است؛ لذا باید اذعان کرد که اهمیت و ضرورت پرداختن به چنین موضوعی از آنجاست که یکی از آفت‌های سازمان‌های کنونی عدم استفاده از ظرفیت‌ها و ضعف در آموزش و تربیت کارکنان در استفاده از فناوری‌های روز دنیا است. اکنون سازمان‌های خواهان توانمندی در جست و جوی الگویی هستند که با فرهنگ و نیاز خاص خودشان متناسب باشد. لازمه انتقال و به کارگیری موفقیت‌آمیز فناوری اطلاعات، آن است که در آغاز کار ظرفیت و توانایی پیشرفت و عوامل فرهنگی، سازمانی و اقتصادی دست اندرکار، تجزیه و تحلیل شوند.

تحقیقات نشان داده است که رابطه مستقیم بین کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و بهبود و رشد بهره‌وری و توسعه نیروی انسانی در دراز مدت قابل مشاهده است. در دهه ۱۹۹۰، سرمایه‌گذاری در این بخش در بسیاری از کشورهای توسعه یافته، به ۴ تا ۵ درصد تولید ناخالص داخلی رسید (بانک توسعه اسلامی، ۱۳۸۶)؛ لذا مقاله حاضر به بررسی فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر آموزش و توسعه نیروی انسانی پلیس می‌پردازد.

بیان مسئله

تغییرات سریع در زمینه وسایل ارتباطی و الکترونیکی در دنیای معاصر، منجر به تحولاتی عظیم در زندگی افراد شده است؛ به طوری که اغلب محققان بر این باورند که دنیایی جدید با صورت‌بندی کاملاً متفاوت نسبت به اعصار پیشین پدیدار شده است؛ دنیایی که در آن می‌توان تغییرات عمده‌ای در زمینه فناوری، اقتصاد، اجتماع، فرهنگ، سیاست، جغرافیا و... را مشاهده کرد و با عناوین متفاوتی از جمله: جامعه اطلاعاتی، جامعه شبکه‌ای، جامعه دانش، آموزش مجازی، جامعه دیجیتال، جامعه مجازی و امثال اینها آشنا شد. در دنیای فعلی، فناوری اطلاعات، خمیرمایه توسعه انسانی در سازمان و جامعه است و محورهای اساسی توسعه نیروی انسانی و ماهیت آن را نیز متناسب با نیاز

جامعه و انسان‌ها تعیین می‌کند. در توسعه نیروی انسانی، همواره باید ظرفیت‌های جدید انسانی را شناخت تا توسعه قابلیت‌ها و کیفیت‌های انسانی به صورت یک فرایند دائمی انجام شود. تحقق این امر در گرو بهره‌گیری از فناوری اطلاعات است؛ چون در فرایند فناوری اطلاعات، دائماً اطلاعات تولید، پردازش، توزیع و مدیریت می‌شود؛ بنابراین، فناوری اطلاعات زمانی حلال مشکلات خواهد بود که در خدمت توسعه و پرورش انسان‌ها قرار گرفته و قابلیت‌های انسانی با هم تلفیق و به توسعه و بهره‌وری منجر شود. نیروی انتظامی جمهوری اسلامی نیز می‌تواند از استانداردها یا فناوری‌های اطلاعاتی موجود در کشورهای پیشرفته جهت توسعه و آموزش و به‌سازی نیروی خود استفاده کند. ولی نکته مهم این است که آیا می‌توانند در این زمینه به سطح سازمان‌های پلیس‌های پیشرفته جهان برسند. بیشتر صاحب نظران بر این عقیده اند که زمانی این گونه سازمان‌ها، می‌توانند به آن سطح برسند؛ که زیر ساخت‌های لازم را برای فناوری اطلاعات فراهم آورند؛ زیرا اصلاح نظام اطلاع رسانی مستلزم بهبود زیر ساخت‌های اطلاع رسانی است. فناوری‌ها به طور اعم و فناوری‌های اطلاعاتی به طور اخص وسیله و ابزار صرف نیستند که تابع محض اراده و امیال ما باشند. بهره‌گیری از فناوری مستلزم تغییر سنجیده و برنامه ریزی شده و شامل تغییراتی در درون ساختار هر سازمان است. انتقال و بهره‌گیری از فناوری اطلاعات بر سیاست، ساختارها، نهادها و نوع مدیریت اطلاعاتی سازمان پلیس کشور تأثیر می‌گذارد.

به کارگیری کارا و اثر بخش از فناوری نیازمند تغییرات گسترده سازمانی است و برنامه ریزی و توسعه زیرساخت‌های علمی و ابزاری ضروری است (نشریه توسعه، ۱۳۸۷). بر این اساس و با توجه به نقش و تأثیر متقابل فناوری اطلاعات و نیروی انسانی کارآمد، در این مقاله سعی بر آن است که درک صحیحی از این روابط حاصل شود و رابطه بین فناوری اطلاعات، نیروی انسانی و در نهایت، تأثیر آن بر توسعه آموزشی و تحول جامعه، تبیین و مورد تحلیل و مذاقه علمی واقع شود.

مفاهیم و اصطلاحات

فناوری اطلاعات شامل دانش و ابزارهای فنی نوین، برای پردازش اطلاعات است؛ یعنی، فناوری رایانه، ارتباط از راه دور و سایر ابزارهایی که داده‌ها، تجهیزات، کارکنان و روش‌های حل مشکلات در مدیریت، برنامه‌ریزی و واپایش فعالیت‌های سازمان‌ها را تلفیق و ترکیب می‌کنند (علاقه بند، ۱۳۸۹، ص ۱۷۰).

فناوری اطلاعات با افزایش شبکه ارتباطی فرد در درون سازمان و با گسترش حافظه مخزن اطلاعاتی سازمان، این امکان را ایجاد می‌کند که دانش سازمانی مرزهای زمان و مکان را پشت سر بگذارد. فناوری اطلاعات سرعت تلفیق و کاربرد دانش را با رمزگذاری و خودکار کردن امور جاری سازمانی افزایش می‌دهد (دیتون^۱، ۱۹۹۰، ص ۱۱۱). فناوری اطلاعات و سیستم‌های اطلاعاتی از آن رو مهم هستند که می‌توانند از ارتباط و همکاری‌های میان افراد و نیز افراد جوینده دانش پشتیبانی و امکان یادگیری گروهی را فراهم کنند (دیتون، ۱۹۹۹، ص ۱۱۵). کشور ما هنوز دوران اولیه بلوغ خود را در عرصه IT تجربه می‌کند. دوره‌های سرشار از مسایل و چالش‌هایی که برخی از آنها به سیاست‌های کلان کشور یا منطقه مرتبط بوده و روش متفاوتی را در توسعه و گسترش فناوری ایجاد می‌کند. اما روش هر چه باشد، آنچه که در استفاده از فناوری مهم است مشخص بودن مسیر، سرعت، جهت و هدف نهایی است؛ لذا باید تصمیم‌هایی که اتخاذ می‌شود از بین اهداف و روش‌های رقابتی بوده و همچنین از کارآیی بالا برخوردار باشد تا منجر به نتایجی شود که چالش‌ها و معضلات فناوری را به پایین‌ترین حد ممکن برساند.

مفهوم اطلاعات

تعاریف متعددی هستند که برخی مبتنی بر معنا و برخی مبتنی بر کمیت هستند. مطابق تعریف لغوی، اطلاعات عبارت است از تمام ایده‌ها، واقعیت‌ها و کارهای خلاقانه ذهن

که به صورت رسمی یا غیر رسمی و به هر حالتی ثبت، منتشر و یا توزیع شده اند و ممکن است به صورت مستند یا غیر مستند باشد.

اطلاعات مستند به یکی از صورت‌های زیر است:

کتاب‌ها: مواد متنی که به صورت تک نگاشت هستند؛

-پایاندها: مواد متنی که به صورت منظم تکرار می شود، مانند نشریات ادواری؛

-نقشه‌ها: موارد جغرافیایی مانند نقشه‌های مسطح یا کره‌ها؛

-فایل‌های رایانه ای: در رایانه‌ها و نرم افزارهای گوناگون استفاده می شود؛

-موارد شنیداری و دیداری: اطلاعات صوتی، نوارهای کاست و تصاویر را شامل می‌شود؛

- حالات ترکیبی: به صورت ترکیبی از موارد بالاست.

در فرهنگ انفورماتیک، اطلاعات عبارت است از مجموعه ای از عناصر دیجیتال، حروف یا نمادی که مفهوم آشکار و مشخص دارد و می تواند در معرض پردازش اتوماتیک قرارگیرد (فتحیان ومهدوی نور، ۱۳۸۹، ص ۵).

مؤلفه‌های فناوری اطلاعات

فناوری اطلاعات و ارتباطات بخشی است که در دهه ۱۹۷۰ مطرح شده است و دربرگیرنده دو موضوع سرعت بخشیدن به محاسبه‌ها و برقراری ارتباطها است که در اینجا فناوری اطلاعات به تولید، ذخیره، اصلاح، بازیابی و انتقال سریع اطلاعات به کمک رایانه و دیگر وسایل الکترونیکی اشاره دارد. سه مؤلفه ضروری برای فناوری اطلاعات عبارت‌اند از: سخت افزار، نرم افزار و بانک اطلاعاتی (روبی، ۱۹۸۶، ص ۱۸۶).

- **سخت افزار:** اصطلاحی است که در مورد اجزای فیزیکی یک سیستم رایانه ای به کار می رود. از دیدگاه کلی سخت افزار دستگاه رایانه شامل سه بخش اصلی، واحد پردازنده مرکزی وسایت ورودی - خروجی و حافظه اصلی است.

- نرم افزار: سخت افزار یا مجموعه اجزای فیزیکی رایانه قادر به انجام دادن هیچ عملی نیستند و لازم است با اجرای فرمان‌هایی این مجموعه فعال شود و دستورهای کاربر را اجرا کند که به این فرمان‌ها نرم افزار گویند.

- بانک اطلاعاتی: به مجموعه ای از کلیه داده‌های مورد استفاده در یک برنامه کاربردی (خواه یک فایل یا چند فایل) بانک اطلاعاتی اطلاق می شود (سعادت، ۱۳۷۴، ص ۷۸).

مفهوم فناوری اطلاعات در سازمان پلیس

در حقیقت در سازمان پلیس، فناوری اطلاعات و ارتباطات شامل مجموعه ای از سخت‌افزار، نرم‌افزار و فکرافزار است که گردش اطلاعات را میسر ساخته و بهره برداری و توسعه نیروی انسانی را فراهم می‌سازد.

فناوری اطلاعات و ارتباطات، سازمان پلیس را قادر کرده است که آن چه را انجام می‌دهند را تغییردهند و حتی نحوه انجام عمل را نیز دگرگون سازند. با توجه به رشد روزافزون این فناوری و استفاده مفید از این روش‌های نوین، پلیس وارد الگو واره جدیدی شده است.

اگر سازمان پلیس دارای فناوری اطلاعات مناسبی (شبکه داخلی و ارتباط با شبکه‌های خارج سازمان) جهت تبادل اطلاعات، پشتیبانی از داده‌های ذخیره شده، امنیت اطلاعات و مواردی از این قبیل باشد، بدون شک سرعت و دقت در پاسخگویی و ارائه خدمات به مردم به‌طور چشمگیری تغییر خواهد کرد.

نیروی انسانی

نیروی انسانی متخصص، به عنوان عاملی بسیار مهم در پیشرفت سازمان‌ها محسوب می شود. برای هراقدام عملی عوامل نیروی انسانی زیر یکی از مهم‌ترین نیازها هستند:

- کارکنان متخصص؛
- استخدام کارکنان؛
- آموزش ضمن خدمت کارکنان.

تحولات و پیشرفت‌های اخیر در فناوری اطلاعات، باعث شده است تا کارکردها و وظایف مراکز اطلاع رسانی دچار دگرگونی‌های اساسی شوند. این روند باعث شده است تا متصدیان انتقال اطلاعات شاغل، نیازمند مهارت‌های جدیدی شوند و در نتیجه بتوانند خدمات مؤثر و بهینه برای کار خود ارائه دهند؛ بنابراین سازمان‌های پلیسی باید کارکنانشان را برای این حرکت آماده کنند.

اجرای موفقیت آمیز برنامه توانمند سازی، مستلزم تلاش‌های گروهی، همکاری و هماهنگی کامل میان کارکنان پلیس و متخصصان فناوری اطلاعات است که باید دانش مبانی رایانه و نحوه استفاده از آن و همچنین اصول مقدمات نرم‌افزار و شیوه اجرای برنامه‌ها را فراگیرند؛ زیرا نیروی انسانی ماهر، نیروی محرکه هرگونه برنامه‌ریزی، طراحی، برنامه نویسی و اجرای طرح‌های خودکار سازی محسوب می‌شوند.

آموزش

امروزه مدیران سازمان‌ها، آموزش و توسعه منابع انسانی را از حیاتی‌ترین وظایف خود در به‌سازی سازمان می‌دانند و در این زمینه به انجام اقدامات متعددی مبادرت می‌ورزند؛ به‌گونه‌ای که بسیاری از سازمان‌ها، صرف نظر از نوع تحصیلات کارکنان خود، با توجه به پویایی‌های موجود در علوم و همچنین نیازمندی‌های شغلی، دوره‌های آموزشی متنوع و مداومی را برای آنها تدارک می‌بینند. سازمان‌ها با آموزش، دانش و مهارت حرفه‌ای کارکنان را ارتقا می‌بخشند و عملکرد شغلی آنان را با اهداف مورد نظر هماهنگ می‌کنند.

آموزش، تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری است که به‌منظور ایجاد تغییرات به نسبت ماندگار در انسان صورت می‌پذیرد. آموزش موجب تغییر مهارت‌ها، دانش‌ها، بینش و رفتار اجتماعی شده و از روش‌هایی مانند ارائه سخنرانی، برگزاری، سمینار، شبیه سازی، دوره‌های آموزشی و... استفاده می‌کنند.

جامعه اطلاعاتی

در واقع، مفهوم جامعه اطلاعاتی ابداع ژاپنی‌هاست که در سال ۱۹۷۸ میلادی توسط سایمن نورا و آلن مینک طی گزارشی که به نخست‌وزیر فرانسه ارائه شد، به غرب صادر گردید (کاستلز، ۱۳۸۰، ص ۸۲). امروزه آنچه که از جامعه اطلاعاتی برداشت می‌شود، جامعه‌ای نیست که فقط در آن از فناوری استفاده می‌شود، بلکه ساختار اجتماعی ویژه‌ای است که با ظهور الگوواره اطلاعاتی ارتباط دارد، ولی به وسیله آن تعیین نمی‌شود. اما در عین حال، فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی سمبل و نماد جامعه اطلاعاتی هستند. از نظر کاستلز جامعه شبکه‌ای، جامعه‌ای رقمی شده است که دو حالت در آن بیشتر وجود ندارد؛ یا افراد آن جامعه عضو شبکه هستند یا نیستند و در این بین حالت سومی وجود ندارد. جامعه شبکه‌ای یک نوع جامعه کاپیتالیست است که با جامعه کاپیتالیستی صنعتی تفاوت دارد. به گونه‌ای که معتقد است، کاپیتالیسم اطلاعاتی جهانی، یک نظام واحد و یکپارچه هم‌زمان است که برون داد، کالای محوری، پردازش و محصولات جانبی آن، همه و همه اطلاعات است و نظام آن به گونه‌ای طراحی شده است که سود آن به صاحبان سرمایه برگشت داده می‌شود و در حقیقت، کاپیتالیسم اطلاعاتی جهانی، مولدترین نظام در قلب محروم‌ترین افراد است (کاستلز، ۱۳۸۰، ص ۸۳۰). جامعه شبکه‌ای، جامعه‌ای است که در آن شبکه‌های رسانه‌ای و اجتماعی شکل‌دهنده شیوه‌های مهم سازمان و ساخت‌های مهم اجتماعی‌اند. در جامعه شبکه‌ای، ارتباطات رودررو جای خود را به ارتباطات واسطه‌ای می‌دهد یا به وسیله آن تکمیل می‌شود.

در نهایت می‌توان گفت: جامعه اطلاعاتی به جامعه‌ای گفته می‌شود که در آن بیشتر نیروی کار، مرکب از کارگزاران اطلاعاتی است و تولید اطلاعات و بهره‌مندی از امکانات و ابزارهای الکترونیکی مهم‌ترین شاخصه تحلیل آن به شمار می‌روند.

توسعه نیروی انسانی پلیس

منظور از نیروی انسانی یا منابع انسانی، افراد و اشخاص هستند که به عنوان یکی از عوامل اصلی در نیروی انتظامی می‌توانند نقش مهمی در توسعه و پیشرفت آن داشته باشند. در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، انسان‌های سازمانی باید به کیفیت‌هایی مجهز شوند که هیچ‌گونه مشکلی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان ارزش‌های فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. به طور کلی، توسعه منابع انسانی در نیروی انتظامی دارای مؤلفه‌های زیر است:

- ۱- ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان پلیس؛
- ۲- تولید رفتارهای علمی و متعادل در میان کارکنان پلیس؛
- ۳- ارتقای قابلیت‌های کارکنان ناجا؛
- ۴- توسعه مهارت‌های انجام کار؛
- ۵- به روزکردن اطلاعات کارکنان ناجا؛
- ۶- توانایی حل مسائل به شکل علمی توسط کارکنان ناجا؛
- ۷- درست انجام دادن کار توسط نیروهای پلیس؛
- ۸- تصمیم‌گیری عقلایی و مناسب و به هنگام توسط کارکنان ناجا؛
- ۹- توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه‌های جدید.

فناوری اطلاعات به عنوان مجموعه افکار تولیدشده که به وسیله سازوکارهای سخت‌افزاری در اختیار افراد و سازمان‌ها قرار می‌گیرد، نقش عمده‌ای را در توسعه منابع انسانی ایفا می‌کند. امروزه، دادن دانش لازم و تغییر و جهت‌دهی به آن در منابع انسانی از طریق فناوری اطلاعات، به سهولت انجام می‌گیرد و کارکنان یک سازمان و یا جامعه را در ابعاد گوناگون توسعه می‌دهد. فناوری اطلاعات در توسعه مهارت حرفه‌ای، کمک به نهادینه‌شدن تغییر و نوآوری، تقویت مهارت ادراکی، تقویت مهارت تصمیم‌گیری، به وجود آوردن روحیه پژوهشی در کارکنان پلیس و کمک به شکل‌گیری تفکر استاندارد،

نقش مؤثری دارد و می‌تواند موجب ایجاد توسعه انسانی متوازن و چندجانبه شود. نیروی انسانی متخصص و تحصیل‌کرده، نقش تعیین‌کننده‌ای در پیشرفت و توسعه سازمان پلیس دارند. این نقش تا حدی است که اغلب دانشمندان اقتصاد و توسعه، منابع انسانی متخصص و ماهر را سرمایه اصلی یک سازمان، که توانمندی آن را معین می‌کند، دانسته‌اند. چنانچه سازمانی از نظر نیروی انسانی متخصص، غنی باشد به دنبال آن سایر امکانات توسعه نیز توسط نیروی انسانی به وجود می‌آید، ولی اگر سازمانی از نظر نیروی انسانی متخصص فقیر باشد، سایر امکانات مادی نمی‌تواند به توسعه و پیشرفت آن کمک زیادی کند (ازکیا، ۱۳۸۰، ص ۶۲).

نقش‌های فناوری اطلاعات در عملکردهای مدیریت منابع انسانی

ورود و به کارگیری فناوری اطلاعات در سازمان در حوزه‌های مختلف کارکردهای خاص خود را خواهد داشت و از جمله در حوزه منابع انسانی و عملکردهای آن می‌تواند نقش‌های زیادی را در جهت انجام بهتر وظایف مدیریت منابع انسانی ایفا کند. همان‌طوری که مشخص است با به کارگیری فناوری اطلاعات در هر یک از عملکردها، زمینه‌های لازم جهت شناسایی، انتخاب استخدام، آموزش و به کارگیری مؤثر منابع انسانی ایجاد خواهد شد و در نهایت ارتقای عملکرد منابع انسانی را به دنبال خواهد داشت. برخی از نتایج کاربرد فناوری اطلاعات در عملکردهای مختلف مدیریت منابع

انسانی به شرح زیر است:

- دقت در انجام عملکرد؛
- سرعت در انجام عملکرد؛
- شفافیت در سیستم؛
- جامعیت در طراحی سیستم؛
- اطلاع‌رسانی گسترده و به موقع با استفاده از شبکه‌های اینترنت و اینترنت؛
- ارزیابی دقیق و سریع؛

- اعلام بازخورد به موقع؛
- انجام امور تکرارپذیر توسط سیستم‌های سخت افزاری؛
- واپایش و ارزیابی نامحسوس؛
- برقراری عدالت؛
- برقراری نظم بیشتر (عبدالله پور، ماهنامه تحلیلگران عصراطلاعات).

چارچوب نظری تحقیق

در رابطه با فناوری اطلاعات و تأثیر آن بر نظام آموزشی، رویکردهای متفاوتی ارائه شده است و متفکران متعددی در قالب مکاتب فکری گوناگون، به طرح آرا و نظریه‌پردازی پرداخته‌اند. از دیدگاه اصلاح‌گرایی، اثر فناوری‌های جدید تدریجی است، به گونه‌ای که موجب کارآمدی هر چه بیشتر روش سنتی آموزش می‌شود. اسکوفیلد و ماسون^۱ از جمله نظریه‌پردازانی هستند که معتقدند: «معلمان محافظه‌کار به واسطه دسترسی به امکانات و ابزار جدید، فرصتی را پیدا کرده‌اند تا برنامه‌های درسی سنتی را به روش کارآمدتری انتقال دهند». بر همین اساس، از دیدگاه اصلاح‌گرایی، فناوری‌های جدید منجر به تحول آموزش و پرورش نمی‌شود، بلکه فقط آموزش و پرورش را سرعت می‌بخشد (عطاران، ۱۳۸۳، ص ۱۱۰). بر اساس رویکرد تحول‌گرایانه، فناوری اطلاعات منجر به تحولات عمیقی گشته و امکانات کاملاً بنیادی را برای پیشرفت در اختیار کارگزاران قرار داده است. راست‌آز جمله متفکرانی است که معتقد است: «فناوری اطلاعات بر مرزهای ساختاری نظام آموزشی سنتی فایق آمده است». بینگام و گرین^۲، معتقد هستند که ورود فناوری جدید به مدرسه، فقط سبب کارآمد شدن روش انتقال دانش نشده است، بلکه موجب خلق زمینه‌های جدید اجتماعی برای یادگیری شده است. مافولتو^۳ نیز معتقد است که تأثیر تحول‌بخشی فناوری جدید، نباید به برنامه‌های

1. Schofield and Mason
 2. Rust
 3. Bigum and Green
 4. Mufoolett

درسی و انتقال آن محدود شود، بلکه باید خود معلمان را نیز دربر گیرد. این تأثیر به فرایندی که آنها انتخاب می‌کنند و مهارت‌هایی که لازم است داشته باشند، بستگی دارد. معلمان در آینده آن‌گونه که اکنون می‌شناسیم، نخواهند بود (عطاران، ۱۳۸۳، ص ۱۱۱). بر اساس رویکرد غیرآرمان‌گرایانه، فناوری جدید ابزاری است برای واپایش و پیگیری فعالیت افراد توسط دولت‌ها که در نهایت منجر به واپایش فعالیت‌ها و فرایند فکری شهروندان می‌شود. برای مثال، اینترنت توانایی تعیین عادات مصرف‌کنندگان و رجحان‌های کاربران خود را دارد و به سازمان‌های تجاری این فرصت را می‌دهد که افراد را مجذوب کالاها و خدمات خود کنند. همچنین، توانایی کار از راه دور به واسطه وجود شاهره‌های اطلاعاتی، بر محیط خانه و محیط کار تأثیر می‌گذارد و مرز میان کار و اوقات فراغت را از بین می‌برد (همان، ص ۱۵۲). از دیدگاه آرمان‌گرایانه، شاهره‌های اطلاعاتی امکان ارائه افکار و اطلاعات را به افراد می‌بخشند، به طریقی که دریافت‌کنندگان پیام، فقط افراد منفعل به شمار نمی‌آیند. در این زمینه، وستون معتقد است: «ماوس قوی‌تر از دستگاه کنترل از راه دور است. علاوه بر این، از این منظر، اینترنت بنیان‌های پیدایش اجتماعات و سازمان‌های مردم‌سالارتر را فراهم می‌کند و این به دلیل ساختار غیرمتمرکز و شبکه چندسویه اینترنت است (همان، ص ۱۱۲). با دید کلی و نگاهی همه‌جانبه می‌توان گفت: آنچه از نظریه‌های مطرح شده استنباط می‌شود این است که رشد و پیشرفت فناوری‌های نوین ارتباطی، هم می‌تواند عامل تحول و پیشرفت قلمداد شود و هم منجر به تسلط بر بیشتر جنبه‌های زندگی بشری شود که سعی خواهد شد در ادامه مقاله، چالش‌ها و پتانسیل‌های آن مورد بررسی و تحلیل واقع شود.

تأثیر فناوری اطلاعات بر عملکرد پلیس

استفاده سازمان پلیس از فناوری اطلاعات و ارتباطات نه تنها متخصصان فناوری اطلاعات و کارکنانی که فناوری اطلاعات را در محیط کارشان به طور منظم استفاده می‌کنند، تحت تأثیر قرار داده، بلکه محیط سازمان، خودسازمان و به طور کلی دنیای اجتماعی مرتبط با سازمان پلیس را نیز تحت تأثیر قرار داده است. موارد زیر از جمله مهم‌ترین آثاری است که فناوری اطلاعات بر عملکرد پلیس می‌تواند داشته باشد (لک، ۱۳۸۶، ص ۲۵):

- ۱- **قابل تطبیق:** در حقیقت اگر سازمان پلیس در یک ساختار غیرقابل تغییر تعریف نشده باشد و در یک دوره زمانی خاص بازنگری در آن سازمان انجام نشود، مهندسی مجدد بر روی ساختارها، مدام در حال شکل‌گیری خواهد بود.
- ۲- **پلیس یادگیرنده:** سازمان پلیس یک سازمان یادگیرنده است که از اتفاقات درون و بیرون خود یاد می‌گیرد.
- ۳- **تصمیم‌گیری صحیح، سریع و دقیق پلیس:** علاوه بر سرعت باید صحت و دقت هم در تصمیم‌گیری‌ها وجود داشته باشد.
- ۴- **قابلیت بازسازی درونی سازمان پلیس:** سازمان پلیس باید قادر باشد هر زمان که در بدنه و ساختارش مشکلی به وجود آمد، آن را حل کند. باید دقیقاً مثل بدن موجودات جاندار هوشمند، قدرت ترمیم و بازسازی درونی داشته باشد.
- ۵- **نوآوری و خلاقیت پلیس:** نوآوری و خلاقیت یکی از مباحث اصلی در سازمان‌های هوشمند به‌ویژه پلیس است.

از تفاوت‌های مهم پلیس عصر، دیجیتال با پلیس عصر صنعت، می‌توان به دو نکته ایجاد ارزش و دارایی‌ها اشاره کرد. در عصر صنعتی دارایی‌ها ملموس بودند. یافته‌های سازمان پلیس معمولاً خلاصه می‌شد در تعداد یگان‌ها، تعداد تجهیزات و لوازم آمادی و در نهایت چند نوع سلاح، نشانه و علامت اختصاصی پلیس و از این قبیل موارد؛ اما در عصر دیجیتال علاوه بر دارایی‌های ملموس، دارایی‌های غیرملموس هم به وجود

آمده است؛ نظیر: دانش، توانمندی‌های جدید برای ایجاد اطمینان و آرامش در میان مردم و از این قبیل موارد.

در عصر صنعتی بیشترین ارزش به سوی حل مشکلات عام و کمبودهای ناشی از آن بود که به صورت کلیشه ای و ثابت تدوین شده بود؛ در صورتی که در عصر دیجیتالی بحث مشتری مداری جدی شده است و با توجه به نیازهای مردم در محیط‌های جغرافیایی مختلف، سرویس‌های متنوع داده می شود که این امر همان تغییر و ایجاد ارزش مناسب برای مردم به منظور اعتماد و اطمینان بیشتر به پلیس می باشد.

معضلات فناوری اطلاعات

این که فناوری اطلاعات و ارتباطات چه اندازه توانسته به رشد و توسعه کمک کند، نیازمند بررسی و ارزیابی جامع و اساسی اهداف از پیش تعیین شده است تا بتوان با توجه به مشکلات و کاستی‌های موجود در این زمینه، در تعیین اهداف و برنامه‌ریزی‌های آینده نگرش واقع بینانه و بهتری ایجاد کرد که در ادامه به اهم چالش‌ها و مشکل‌های فناوری اطلاعات پرداخته می شود.

۱- **وجود نهادهای موازی:** در حال حاضر نهادهای مختلفی نظیر شورای عالی فناوری اطلاعات، معاونت فناوری اطلاعات وزارت اطلاعات ICT، شورای عالی اطلاع رسانی، شورای عالی انفورماتیک، نظام صنفی رایانه ای و... در زمینه برنامه ریزی و مدیریت IT فعالیت می کنند که هر یک به نوبه خود تلاش‌ها و خدمات ارزنده ای در طول این چند سال انجام داده اند؛ اما اگر با دیدی دیگر به این موضوع نگرسته شود، باید بیان شود که با توجه به تصمیمات اتخاذی نسبت به حذف نهادهای موازی، باز شاهد بروز چالش‌هایی در این عرصه هستیم. این مسئله بیان گر این است که این چالش هنوز به قوت خود باقی است.

۲- **عدم رعایت استاندارد:** رعایت نکردن استانداردهای تعریف شده و عدم نیازسنجی پروژه، نبود استانداردهای فنی و پشتیبانی، عدم نگهداری پروژه‌ها از چالش‌های

عمده در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات است. در همین راستا نقص‌ها و مشکلات موجود در پروژه‌ها در بیشتر موارد باعث نوعی سردرگمی و نیز اختلال در روند کاری و یا اطلاع‌رسانی سازمان‌ها شده؛ به گونه‌ای که هم باعث بدبینی در توانایی فناوری اطلاعات در انجام امور و هم باعث صرف هزینه‌های دیگر جهت رفع این مشکلات شده است.

۳- **کمبود نیروی انسانی متخصص:** لازمه حرکت به سوی جامعه اطلاعاتی، برخورداری از نیروی کار ماهر در زمینه فناوری اطلاعات است. یکی از مشکلات فعلی کشورها، کمبود نیروی کار در چنین حوزه‌ای است. منابع انسانی مهم‌ترین رکن توسعه و پیشرفت در جوامع بشری هستند. در کشور ما با توجه به گسترش روزافزون کاربرد IT و نیازهای فرارو، کمبود نیروی متخصص یکی از چالش‌های عمده است که برنامه‌ریزی و آینده‌نگری در رفع این مشکل باید از اولویت‌های کاری دولت قرار گیرد. ضعف نظام آموزشی در دانشگاه‌ها به دلایل مختلف نظیر: قدیمی بودن محتوای آموزشی، کاربردی نبودن محتوای دروس ارائه شده؛ به گونه‌ای که دانشجویان را دچار نوعی دوگانگی در برخورد با محتوای آموزشی دانشگاه و نیاز روز جامعه می‌کند و کمبود اساتید متخصص که بتوانند علاوه بر آشنایی با مفاهیم آموزشی جدید در درس مربوط به خود بر ابزار و روش‌های نوین تولید نرم‌افزار نیز تسلط و یا آشنایی داشته باشند، خود عاملی افزون بر معضلات این عرصه است. این کمبود خود زمینه‌ساز معضلاتی است که هزینه‌ها و مشکلاتی را در بردارد که به اهم آنها می‌پردازیم. از مهم‌ترین فعالیت‌های جوامع امروزی، مقابله با کمبود نیروی کار فناوری اطلاعات و ارتباطات در صنایع گوناگون دولتی و خصوصی و جبران هزینه‌ها و مشکلات ناشی از این کمبود است.

- کمبود نیروی کار ماهر موجب کند شدن فرایند نوآوری و توسعه محصولات در صنایع می‌شود و در نتیجه نرخ صادرات و تولید ارزش افزوده را کاهش می‌دهد.

- کمبود نیروی کار در صنایع مرتبط با IT کاهش سرعت رشد آن و در نتیجه تأثیر منفی

براشتغال را در پی خواهد داشت.

- کاهش نیروی کار IT، موجب افزایش حقوق شاغلان در این حوزه می شود. این موضوع به نوبه خود برافزایش قیمت کالا و خدمات تأثیر می گذارد. از سوی دیگر نبود نیروی کار کافی موجب کاهش سرعت در ارائه محصولات و خدمات نیز می شود که قدرت رقابت شرکت‌ها در بازارهای منطقه و جهانی را کاهش می دهد و این روند تأثیرات ناشایستی را بر اقتصاد کشور خواهد گذاشت.

- کمبود نیروی انسانی مستعد در کشور و یا قیمت بالای آن، موجب جذب و به‌کارگیری نیروهای خارجی می شود که در بلند مدت موجبات اتلاف نیروی داخلی را فراهم می آورد.

- شرکت‌هایی که قادر به تأمین نیروی کار مورد نیاز خود در عرصه IT نیستند، ممکن است به ناچار با شرکت‌های دیگر که چنین مشکلی ندارند، ادغام شوند. این موضوع موجب کاهش کارایی صنعتی و اقتصادی خواهد شد.

- فناوری اطلاعات و ارتباطات، افزایش بهره‌وری در صنایع و سایر سازمان‌های دولتی و خصوصی را در پی دارد؛ بنابراین فقدان نیروی کار کافی در این زمینه تأثیرات ناگواری بر روند رشد بهره‌وری می گذارد.

- کمبود نیروی کار ماهر در فناوری اطلاعات و ارتباطات سبب به‌کارگیری نیروی کار ضعیف و غیرکیفی در پست‌ها و مشاغل می شود و این موضوع به نوبه خود موجب کاهش کیفیت نوآوری، افزایش هزینه، خرابی بیشتر محصولات و نارضایتی مشتریان می‌شود.

- بازارهای کاری با کمبود نیروی انسانی مواجه بوده و دچار نوسانات نیروی انسانی هستند. به عبارتی بهتر، میزان جابه‌جایی‌های نیروی کار زیاد می شود و به همین دلیل، هزینه استخدام، آموزش و سایر عملیات پرسنلی افزایش می یابد (مهدوی نور، ۱۳۸۹، ص ۱۲۲).

۴- **نداشتن جایگاه مناسب در جامعه:** با توجه به ارزش کاربرد فناوری اطلاعات در کاهش هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری، کاهش ترافیک، صرفه‌جویی در زمان، کاهش

آلودگی هوا، کمک به رشد عدالت اجتماعی با توجه به ارزش بالای عدالت در جامعه اسلامی ایران و ده‌ها مزایای دیگر این صنعت نوین، اما باید اذعان کرد که توسعه این فناوری جهت فراگیری در جامعه دارای معضلات و چالش‌هایی است که با توجه به روند توسعه جهانی و تشکیل جوامع اطلاعاتی، امروزه دسته بندی کشورها بر مبنای شاخص دیجیتالی که معیاری جهت ارزیابی توانمندی‌های کشورها در امر استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات است، صورت می‌گیرد.

۵- پایین بودن سطح دانش فناوری و اطلاعات در جامعه: در کشور ما در حال حاضر روز به روز ارائه خدمات الکترونیکی در حال گسترش است، ولی به دلیل عدم اطلاع و آشنایی مردم با این خدمات، استفاده از این خدمات هنوز فراگیر نشده است، که علت اصلی این موضوع پایین بودن سطح دانش مردم می‌باشد. امروزه وضعیت آموزش در اکثر آموزشگاه‌های رایانه کشور هم از جهت کیفیت و هم از جهت هزینه‌های آموزشی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. در این میان آموزشگاه‌ها نیز با مشکلاتی نظیر کمبود دانشجو مواجه هستند. عدم ارائه الگوهای فرهنگی از طریق رسانه‌های ارتباطی نظیر صداوسیما، مجله‌ها، روزنامه‌ها و...؛ استفاده از تمام ظرفیت‌های رسانه‌های ارتباطی به خصوص صدا و سیما در امر آموزش، فرهنگ سازی و تشویق مردم به استفاده از خدمات نوین، می‌تواند نقش ارزشمندی در افزایش سطح سواد دیجیتالی جامعه ایجاد کند، که البته در این زمینه در کمترین حد ممکن کار می‌شود که خود یکی از موانع در امر توسعه است. همچنین وجود اشکالات و نقایص فنی و محتوایی در پروژه‌هایی که ماهیت اطلاع رسانی دارند، نظیر: وب‌گاه‌های اطلاع رسانی در کشور. اما چیزی که در این میان مشهود است کیفیت پایین وب‌گاه‌ها از جهات مختلف فنی، ساختاری و گرافیکی است. همچنین با توجه به ارزش اطلاعات به عنوان زیر بنای جامعه اطلاعاتی، شاهد این هستیم که محتوای موجود در وب‌گاه‌ها، به‌طور کامل و مرتب بروزرسانی نمی‌شود، علاوه بر این بالا بودن هزینه تجهیزات سخت افزاری و ملزومات مربوط به کاربرد IT، نظیر تعرفه اینترنت؛ مانند هزینه تهیه یک رایانه خانگی برای خیلی از اقشار

جامعه، هزینه سنگینی است. همچنین تعرفه بالای استفاده از اینترنت و نبود بستر مناسب ارتباطی از دیگر عوامل دخیل در بی‌مهری و بی‌توجهی مردم در استفاده از خدمات اینترنتی می‌باشد.

عدم حمایت کافی از بخش خصوصی

متأسفانه در حال حاضر بخش خصوصی فعال در زمینه IT، جهت ادامه حیات خود بامشکلات گوناگونی مواجه است، نظیر: عدم ارائه تسهیلات مناسب و سریع به بخش خصوصی جهت تولید محصولات نرم افزاری که به دلیل تعلل و یا در نظر گرفتن روابط به جای ضوابط، شرکت‌ها را در دریافت تسهیلات با مشکلات جدی مواجه ساخته است. همچنین تعهدات سنگینی که کارفرمایان دولتی در هنگام عقد قرارداد بر دوش مجری خصوصی می‌گذارند. این گونه کارفرمایان که عموماً سازمان‌های دولتی هستند، به دلیل برخورداری از مشاوران حقوقی خود و نیز با توجه به دید منفی که متأسفانه در کشور نسبت به بخش خصوصی وجود دارد، معمولاً قراردادهای را طوری تنظیم می‌کنند که حداکثر تعهد بر دوش مجری و حداقل تعهد بر دوش کارفرما باشد. این مقوله در حالی مطرح می‌شود که شرکت‌ها فاقد مشاوران حقوقی هستند، ولی به علت ترس از عقب ماندن از رقبای خویش شرایط قرارداد را می‌پذیرند.

تأثیر زیر ساخت‌های فناوری اطلاعات در توسعه و آموزش کارکنان پلیس

تکمیل دانش موجود و کسب دانش جدید یکی از عوامل انگیزشی قوی برای فردی است که نیازهای پایه و اولیه‌اش را پوشش داده است؛ بنابراین، همانگونه که کسب دانش جدید یک عامل کلیدی برای موفقیت یک پلیس به شمار می‌رود، برای موفقیت سازمان پلیس نیز مهم است، فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرصت‌های زیادی را برای یافتن دانش و مهارت‌های جدید پیشنهاد می‌کند. همان‌طور که در سطح سازمان پلیس، زمینه دسترسی سریع‌تر به نوآوری‌های فناوری و علمی آینده را فراهم می‌کند، در سطح

فردی نیز، فناوری اطلاعات و ارتباطات خود را به عنوان یک پایگاه اطلاعاتی گسترده و قابل جستجو شامل مجموعه ای از مستندات علمی، گروه‌های خبری، جریان‌های اطلاعاتی شبکه‌ای و... معرفی می‌کند که این امر باعث توسعه قابلیت کارکنان و کارشناسان سازمان پلیس می‌شود.

استفاده سازمان پلیس از فناوری اطلاعات و ارتباطات نه تنها متخصصان فناوری اطلاعات و کارکنانی که فناوری اطلاعات را در محیط کارشان به طور منظم استفاده می‌کنند، تحت تأثیر قرار داده، بلکه محیط سازمان، خودسازمان و به طور کلی دنیای اجتماعی مرتبط با سازمان پلیس را نیز تحت تأثیر قرار داده است. فرماندهان و مدیران باید از این تغییرات آگاهی یافته و برای درک و سازگاری مناسب با آنها تلاش کنند. به ویژه در سطح انگیزش کارکنان، می‌توان انتظار وقوع تغییرات اساسی را داشت.

با توجه به مطالب فوق مهم‌ترین آثاری را که فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند در توسعه و آموزش نیروی انسانی پلیس داشته باشد عبارت‌اند از:

۱- **افزایش سرعت:** محاسبه و پردازش سریع اطلاعات و انتقال فوری آن بین واحدهای سازمان پلیس، کاهش زمان انجام کار و ارسال اطلاعات، افزایش بهره‌وری و امکان جستجو و دستیابی سریع به اطلاعات را نیز فراهم می‌کند.

۲- **افزایش دقت:** در مشاغل مختلف سازمان پلیس که اکثر فعالیت‌ها بر محور اصلی پلیس و مبتنی بر انسان است، دقت انجام کار متغیر است، از این رو استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات دقتی بالا و ثابت را در فعالیت‌های سازمان پلیس تأمین و تضمین می‌کند.

۳- **کاهش اندازه فیزیکی منابع اطلاعات:** با آموزش و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات در سازمان پلیس و به‌کارگیری آن، دیگر لزومی به حمل و نگهداری حجم زیادی از کتاب‌های مرجع، مستندات، سوابق فعالیت‌های انجام گرفته، منابع و دانش فردی و سازمانی وجود ندارد. به راحتی می‌توان در رایانه، دیسک فشرده و ابزارهای

دیگر اطلاعات طبقه بندی شده را ذخیره و با اعمال یک سیستم امن و تعریف سطوح دسترسی مناسب خیلی سریع تر به آنها در هنگام لزوم دسترسی پیدا کرد.

۴- حذف برخی از فرایندهای زائد اداری: در سازمان پلیس استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات باعث افزایش شفافیت در انجام کارها می شود و بسیاری از فرایندهای زائد و زمان گیر اداری را حذف می کند.

۵- ایجاد امکان همکاری از راه دور: استفاده از مخابرات، شبکه اینترنت سازمان، تلفن، تله کنفرانس، ویدئو کنفرانس و همچنین سیستم های همکاری مشترک در سازمان پلیس برای تبادل نظر، مشورت، دسترسی سریع و آسان به نحوه فعالیت گروه های کاری دیگر و در صورت لزوم بهره گیری از نتایج کاری آنان، اطلاع از آخرین تصمیمات اتخاذ شده و...، نمونه هایی از کاربردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در این زمینه هستند.

۶- کاهش هزینه های سازمان پلیس: با عنایت به موارد فوق در سازمان به خصوص افزایش سرعت که باعث انجام تعداد کار بیشتر می شود، بهره وری سیستم به شکل قابل توجهی تغییر می کند و در نتیجه باعث کاهش مقدار زیادی از هزینه ها می شود.

دلایل نیاز به فناوری اطلاعات کارکنان

مهم ترین مواردی که به عنوان مقاصد نسبتاً مشترک سازمان ها و نظام های مختلف در خصوص آموزش قابل ذکر است به شرح زیر هستند:

هماهنگ و همسو کردن کارکنان با سازمان: این امر از یک سو برای تحقق اهداف سازمان و دستیابی به سیاست ها و خط مشی های تعیین شده برای مؤسسه دارای اهمیت است و از سوی دیگر پیشرفت شغلی و حرفه ای فرد در سازمان در گرو آگاهی وی از انتظارات مقامات مافوق و نحوه انجام تکالیف و مسئولیت های شغلی است (فرمیانی، ۱۳۸۹، ص ۴۹).

کاهش حوادث و ضایعات کاری: در بسیاری از مؤسسه ها، به خصوص در نیروی

انتظامی حوادث کاری عمدتاً به واسطه عدم آگاهی و مهارت کافی کارکنان رخ می‌دهد. این بیان به‌خصوص در مورد کسانی که با ابزارها و تجهیزات حساس و توأم با خطر سروکار دارند، مصداق بیشتری دارد. علاوه بر حوادث مختلف که به‌واسطه فقدان مهارت و دانش افراد به‌وجود می‌آید، ضایعات کاری و افزایش هزینه‌های سازمان نیز از جمله نتایج نقصان دانش و توانش نیروی انسانی در سازمان‌ها است. با توجه به مسائل مطرح شده و همچنین عواقبی نظیر تنبیه، توییح، اخراج و از این دست که عمدتاً به‌واسطه عدم آگاهی افراد از سیاست‌ها، انتظارات و توقعات سازمان و نیز عدم آشنائی با انجام بهینه وظایف و تکالیف شغلی است، ضرورت دارد آموزش‌های فناوری اطلاعات به‌طور جدی مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد.

به‌هنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در سازمان: شالوده افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها تأکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنگام شدن افراد در حرفه‌شان است. بنا به تعریف، نابهنگامی در حرفه عبارت است از تقلیل کارآیی در انجام کار در طول زمان و فقدان دانش یا مهارت نوین. این مسئله باعث می‌شود که فرد به دلایل مختلف از لحاظ حرفه‌ای فرسوده شود و قادر به انجام وظایف و تکالیف سازمانی نباشد. اگر چه تمامی عوامل ایجادکننده نابهنگامی در حرفه را نمی‌توان از طریق آموزش برطرف ساخت؛ اما بدون شک آموزش‌های ارائه شده در ناجا می‌تواند از طریق بهسازی و نوسازی دانش و توانایی افراد، نقش مهمی در بهنگام‌سازی آنان ایفا کند.

کمک به تغییر و تحولات سازمانی: تغییر و تحولاتی که در محیط سازمان به‌وقوع می‌پیوندد، عمدتاً مستلزم آماده‌سازی نیروی انسانی است. نکته اساسی در ارتباط با تغییرات سازمانی، مقاومت کارکنان در مقابل آن است. کارکنان سازمان‌ها ممکن است به دلایل مختلفی نظیر دل‌مشغولی اطلاعاتی، نگرانی درباره موفقیت، مقام و وضعیت مالی خود در وضعیت جدید، نگرانی درباره ناتوانی در انجام وظایف و دلایل متعدد دیگر، در مقابل تغییرات مقاومت کنند. به این دلیل به غیر از تدابیر دیگر نظیر مشارکت

کارکنان در برنامه‌ریزی تغییر، آموزش و توجیه کارکنان نیز نقش بسیار مهمی را در موفقیت تغییرات ایفا می‌کند؛ بنابراین از جمله مهم‌ترین وظایف آموزش در سازمان‌ها، کمک به تغییرات سازمانی است.

انطباق با شرایط جدید اجتماعی: تمامی سازمان‌های معاصر در محیطی فعالیت می‌کنند که از لحاظ فرهنگی دارای ارزش‌ها و ایدئولوژی ویژه‌ای هستند. موفقیت بسیاری از آنها در گرو شناخت این چگونگی اجتماعی و انطباق بهینه با آن است. محیط اجتماعی سازمان‌ها که می‌توان آن را فراسیستم اجتماعی نامید؛ حوزه عمل و میدان فعالیت سازمان‌ها را تا حدود زیادی تعیین می‌کند؛ بنابراین شناخت این فراسیستم و درک عمیق آن برای تمامی کارکنان سازمان‌ها خصوصاً مدیران و تصمیم‌گیرندگان سطوح عالی سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان: در حقیقت توفیق سازمان در دستیابی به اهداف تعیین شده تا حد زیادی تابع فضای اعتماد و تفاهم متقابل در محیط کار، افزایش میزان همکاری کارکنان با یکدیگر، افزایش میزان همکاری کارکنان با سرپرستان و مدیران و مهم‌تر از همه ایجاد هماهنگی در نحوه انجام امور سازمان در واحدهای مختلف است. به نظر می‌رسد یکی از راه‌های ایجاد هماهنگی و همدلی، استفاده از آموزش‌هایی است که از یک سو زمینه تماس متقابل کارکنان با یکدیگر در محیط آموزشی را فراهم می‌سازد و از سوی دیگر، از طریق افزایش دانش و اطلاعات شغلی، برداشت‌ها و علایق حرفه‌ای تقریباً یکسانی را در آنها ایجاد می‌کند. آنچه قابل ذکر است این است که تأکید بر هر یک از اهداف نامبرده بر حسب شرایط و ویژگی‌های زمانی متفاوت خواهد بود. به این معنی که در شرایط خاص ممکن است بر برخی از این اهداف نسبت به سایر اهداف اهمیت بیشتری قایل شد (فرمبهنی، ۱۳۸۴، ص ۶۴).

زمینه دانش و مطالعه فنی، تجربه برای مصلحت و نفع همگانی با همدیگر مشارکت کنند. این امر یک هدف خواهد بود که به تدریج؛ اما یقیناً موجب به کار افتادن مجدد استعداد انسانی که اخیراً به واسطه حاشیه‌نشینی کامل کشورها، شهرها یا همسایگان از دور خارج شده اتفاق افتاده است، می‌شود؛ به طوری که همه مردم به تولیدکنندگان و مصرف‌کنندگان با ارزش تبدیل خواهند شد و درمقایسه با بنگاه‌های سوداگری سازمان‌های بین‌المللی، به عنوان انسان ارزش و جایگاه ویژه‌ای پیدا خواهند کرد.

پیشنهادها

به منظور بهره‌مندی صحیح و مناسب از ظرفیت‌های فناوری اطلاعات و توسعه و پیشرفت نیروی انسانی پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- سرمایه‌گذاری سازمان ناجا در زمینه دانش، فنون و فناوری نوین؛
- توجه به ایجاد نوآوری و تجدیدنظر در رابطه با ساختارهای آموزشی قدیم؛
- تحول در نگرش کارکنان ناجا و بازتعریف مفاهیم و مضامین به شکل جدید؛
- اصلاح کمی و کیفی مواد آموزشی و بالا بردن توانایی‌های علمی پلیس؛
- ایجاد راه‌کارهای مناسب برای دسترسی سریع و آسان به اطلاعات مورد نیاز؛
- گسترش و نهادینه کردن فرهنگ پرسش و مطالعه در کارکنان ناجا؛
- بهره‌گیری بیشتر از روش‌های آموزش فعال با تأکید بر پرورش تفکر انتقادی؛
- بالا بردن حس اعتماد به نفس و خوداتکایی؛
- تأکید بر روحیه همکاری و انجام کار گروهی؛
- ایجاد بسترهای مناسب برای تقویت و افزایش سرمایه اجتماعی؛
- تربیت شخصیت‌های آزاداندیش و خلاق در بین پلیس؛
- اتخاذ رویکرد انعطاف‌پذیرانه در برخورد با ایده‌های جدید؛
- بها بخشیدن به دانش و صاحبان آن؛
- توجه هر چه بیشتر نسبت به نیازها، تفاوت‌ها و توانایی‌های دانش‌آموختگان.

- ویستر، فرانک (۱۳۸۰)، نظریه‌های جامعه اطلاعاتی، ترجمه اسماعیل قدیمی، تهران، قصبیده سرا.

- Castells, M, **Information Technology, Globalization and Social Development**, www. google. com .

- Mintzberg, Henry, James Brian Quinn , and Sumantra Ghoshal. 1999. The Strategy Process: Revised uropean Edition. London: Prentice Hall .

Dutton, W. , **Information Society**, In A. Kuper and J. Kuper (eds), The Social Science Encyclopedia, London, Rutledge, 1999