

شناخت کسب و کار ایده

ایده
آبادی
توسعه

www.ideaco.ir

مقدمه

در مجموعه های سازمان یافته، گروهی به عنوان مدیریت منابع انسانی آن مجموعه فعالیت دارند که یکی از رسالت های این گروه، آموزش و توانمندسازی کارکنان با توجه به وظایف و شغل آنهاست. هدف محصولات ایده مکانیزه نمودن فرایندهای مدیریت آموزش سازمانی است. آموزش تجربه ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتا پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی توانایی ها، تغییر مهارت ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است. آموزش مستلزم استفاده از برنامه های پیش بینی شده ای است که شایستگی های موجود در کارکنان را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی های تازه در فرد می گردد، به گونه ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می نماید.



مخاطب محصولات ایده چه سازمان هایی میتوانند باشند؟

گروه محصولات ایده برای سازمان های کاربرد دارد که واحد یا معاونت منابع انسانی در آن ها فعال می باشد. در واقع در اکثر سازمان های دولتی و غیر دولتی، شرکت های دولتی و غیر دولتی، نهاد ها و ارگان ها می توان به استفاده از نرم افزارهای کاربردی در امر آموزش پرداخت .

جایگاه و وضعیت منابع انسانی در سازمان چیست؟

اگر چه عموماً در یک شرکت کوچک، سمتی به عنوان مدیر منابع انسانی وجود ندارد، اما به هر حال، مدیریت منابع انسانی بخشی از وظیفه مدیر اجرایی یا مدیرعامل سازمان است. طبیعتاً به تدریج، پس از اینکه یک سازمان بزرگ تر شد، این نقش به یک واحد مستقل به نام واحد مدیریت منابع انسانی یا **Human Resource Management** سپرده می شود و موقعیتی رسمی برای مدیر منابع انسانی در سازمان تعریف می شود. مدیریت منابع انسانی علاوه بر اقداماتی نظیر جذب ، کنترل حضور و غیاب کارکنان و تنظیم جدول های اضافه کاری و حقوق و دستمزد و ... رسالتهای والاتری در راستای رشد و ارتقای سازمان دارد مانند آموزش همکاران و ارزیابی عملکرد آنها که توسط واحدهای تخصصی تر نظیر واحد آموزش / توسعه دانش کارکنان تحت نظارت مدیریت منابع انسانی انجام می شود. اقداماتی که در واحد آموزش کارکنان سازمان انجام می شود موضوع اصلی مجموعه نرم افزارهای یکپارچه مدیریت و یادگیری ایده است. این اقدامات در راستای چندین استاندارد و مدل بین المللی است نظیر ایزو ۱۰۰۱۵ ، ایزو ۲۹۹۹۰ ، ایزو IWA2

واحد آموزش چه جایگاهی دارد و انجام چه وظایفی از منابع انسانی را به عهده دارد؟

استفاده از توانایی های بالقوه منابع انسانی برای هر سازمانی مزیتی بزرگ به شمار می رود . توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است. توانمندسازی (توانا سازی) فرایند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرایند به کارکنان خود کمک میشود تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر احساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شوند. تواناسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد. تواناسازی همچنین تشویق افراد به مشارکت بیشتر در اتخاذ تصمیم هایی که بر فعالیت های آنان تاثیر گذار است. از این طریق می توانیم فرصت هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند. آموزش و توانمند سازی کارکنان یکی از اهداف سازمان ها می باشد و همیشه براین باور استوار است که بهره وری در گرو کارکنان تحصیل کرده و توانمند می باشد و بر این مهم هزینه گذاشته شده ، دوره های ضمن خدمت ، کوتاه مدت و بلند مدت و یا به طرق های دیگر توانی های فردی و گروهی آنها در راستای اهداف سازمانی است. پس از سال ها تجربه دنیا به این نتیجه رسیده است که اگر سازمانی بخواهند در اقتصاد خود پیشتاز باشد و در عرصه رقابت عقب نماند باید از نیروی انسانی متخصص ، خلاق و با انگیزه بالا برخوردار باشد . منابع انسانی اساس یک سازمان را تشکیل می دهد و به عبارت دیگر توانمند سازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است .

آموزش یکی از پیچیده ترین وظایف در اداره امور هر سازمان و به ویژه در مدیریت نیروی انسانی است . پس از نظام جذب، نظام بهسازی و به کارگیری مناسب منابع انسانی قرار دارد . در حقیقت آموزش از مهم ترین اقدامات و برنامه های هر سازمانی بوده و نظام آموزشی تکمیل کننده نظام استخدامی به شمار می رود؛ باعث توانمندی نیروی انسانی موجود شده و موفقیت های آتی را تضمین می کند. آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق تر دانش و معرفت بالاترو توانایی و مهارت بیشتر انسان های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول شده و در نتیجه موجب نیل به هدف های سازمانی با کار آیی و ثمربخشی بهتر و بیشتر است .

اهداف آموزش نیروی انسانی:

۱. بهبود عملکرد
۲. به روز کردن اطلاعات کارکنان
۳. ترفیع شغل
۴. حل مسائل
۵. آماده سازی برای ترفیع
۶. آشنا سازی کارکنان جدید با اهداف سازمان

تعاریف، وظایف و فرایندهای انجام و مدیریت آموزش سازمانی چیست؟

آموزش: آموزش فرایند طراحی شده جهت ایجاد و بهبود دانش، مهارت و توانایی و رفتار مطلوب از طریق تجربه علمی و عملی می باشد. این فرآیند شامل سیاستگذاری، برنامه ریزی، طراحی، اجرا، نظارت و ارزشیابی می باشد. **آموزش ضمن خدمت:** آموزش های ضمن خدمت، آموزش هایی هستند که کارکنان در مسیر شغلی خود و درحین خدمت به منظور متناسب ساختن دانش، مهارت و توانایی خود با نیازهای شغل مورد تصدی طی مینمایند.

آموزش مدیران: تمامی برنامه ها و فعالیت های آموزشی که به منظور توسعه بینش و افزایش دانش و ایجاد و بهبود مهارت های فنی، انسانی و ادراکی و تعالی معنوی مدیران حرفه ای و مقامات، در چارچوب نظام آموزش کارکنان و مدیران با عنایت به برنامه های اجرایی آموزش مدیران طراحی و اجرا می گردد.

استانداردهای آموزش: استانداردها، معیارها و الزامات تعیین شده جهت اجرایی نمودن هر یک از فرایندهای آموزش بوده به نحوی که کیفیت و وضعیت مطلوب آموزش را میسر می نماید.

برنامه آموزش : مجموعه اقدامات و فعالیت های آموزشی استاندارد و هدفمند است که براساس اهداف و راهبردهای آموزشی در سطوح میان مدت و کوتاه مدت طراحی می شود.

مهارت شغلی : توانایی و ظرفیت شناختی ، فنی و ارتباطی کسب شده توسط کارکنان در طی سنوات خدمت از طریق آموزش یا تجربه که موجب انجام درست و دقیق وظایف یک شغل می گردد.

شایستگی های شغلی : عبارتست از مجموعه توانمندیهای مرتبط با شغل (دانش، مهارت و توانایی) که یک فرد را قادر می سازد تا در شغل خود ، عملکرد موفقیت آمیزی به نمایش بگذارد.

وظایف آموزش و توانمند سازی:

- بررسی و تایید نیازهای آموزشی
- پیش بینی اعتبارات آموزشی کارکنان
- برنامه ریزی برای اجرای دوره های آموزشی بر مبنای سیاست ها ؛ خط مشی ها و برنامه های اعلام شده
- بررسی و انتخاب موسسات مجری و مشاور در حوزه نیاز سنجی ؛ طراحی ؛ اجرا و ارزشیابی آموزش که صلاحیت تخصصی و فنی آنها به تایید رسیده است
- اجرای تصمیمات کمیته راهبری در حوزه آموزش
- نظارت بر عملکرد و فعالیت های آموزش و ارائه گزارشات از عملکرد کارکنان
- ارزیابی از تمامی فرایندهای آموزشی کارکنان و پایش فرایندها.

تمامی فرایندهای آموزش در سازمان ها به ۵ مرحله تقسیم می شود:

۱- نیازسنجی

۲- طراحی

۳- اجرا

۴- ارزیابی

۵- پایش

تعیین نیازهای آموزشی

فرآیند آموزش بایستی پس از آنکه تحلیل نیازهای سازمان صورت گرفت و موضوعات مرتبط به شایستگی ثبت گردید آغاز گردد. سازمان بایستی میزان شایستگی موردنیاز برای هر کاری را که بر کیفیت محصولات تأثیر می‌گذارد تعیین کند، شایستگی کارکنان برای انجام آن کار را ارزیابی کند و طرح‌هایی را برای برطرف کردن کاستی‌های احتمالی مربوط به شایستگی، تهیه نماید. تعیین نیازهای آموزشی بایستی بر مبنای تحلیل نیازهای فعلی و نیازهای مورد انتظار سازمان در مقایسه با شایستگی موجود کارکنان، صورت گیرد .
انجام این مرحله بایستی به منظورهای زیر باشد :

- الف- تعیین فاصله بین شایستگی موجود و شایستگی موردنیاز
- ب - تعیین آموزش موردنیاز برای کارکنانی که شایستگی موجود آنها با شایستگی موردنیاز برای کارهای آنها مطابقت ندارد،
- ج - مدون کردن نیازهای آموزشی مشخص شده. به منظور این که مشخص شود آیا فاصله بین شایستگی موجود و شایستگی موردنیاز می‌تواند از طریق آموزش کم گردد یا نیاز به فعالیت‌های دیگری است، بایستی فاصله موجود مورد تحلیل قرار گیرد .

طراحی و برنامه‌ریزی آموزش

مرحله طراحی و برنامه‌ریزی مبنایی برای مشخصات مربوط به طرح آموزشی را فراهم می‌آورد. این مرحله موارد زیر را شامل می‌شود:

- الف - طراحی و برنامه‌ریزی اقداماتی که بایستی به منظور پرداختن به کاستی‌های مربوط به شایستگی انجام گیرد
- ب - تعیین معیارهای ارزشیابی نتایج آموزش و پایش فرآیند آموزش

اجرای آموزش

مسئولیت انجام کلیه فعالیت‌های مشخص شده در مشخصات مربوط به طرح آموزشی برای ارایه آموزش بر عهده ارایه‌دهنده آموزش می‌باشد. پشتیبانی از آموزش‌دهنده و آموزش‌گیرنده، وپایش کیفیت آموزش ارایه‌شده. منظور از اجرا پیاده سازی نیازسنجی و برنامه ریزی برای پرسنل با توجه به فواصل زمانی خواهد بود. انتخاب بهترین روش اجرا در هر برنامه مهمترین وظیفه آموزش می‌باشد.

ارزشیابی نتایج آموزش

منظور از ارزشیابی، تأیید این امر است که اهداف سازمانی و اهداف آموزشی هر دو برآورده شده‌اند، یعنی آموزش اثربخش بوده است. دروندادها برای ارزشیابی نتایج آموزشی می‌تواند مشخصات مربوط به نیازهای آموزشی، طرح آموزشی و سوابق مربوط به ارایه آموزش باشد. نتایج آموزش غالباً تا هنگامی که عملکرد آموزش‌گیرنده در طی کار مشاهده یا آزمایش نشود، نمی‌تواند به طور کامل مورد تحلیل و صحت‌گذاری واقع شود. در طی یک مدت زمان مشخص شده و پس از آن که آموزش‌گیرنده آموزش را به اتمام رساند، مدیریت سازمان بایستی اطمینان حاصل کند که ارزشیابی جهت تصدیق سطح شایستگی کسب‌شده، صورت می‌گیرد. این ارزیابی تحت مدل‌های مختلفی انجام می‌شود که مرسوم ترین آنها در کشور مدل کرک پاتریک است که اثربخش بودن

آموزش ها را در ۴ سطح (واکنش ، یادگیری ، رفتار و نتایج) می سنجد. Kirk Patrick

پایش و بهبود فرآیند آموزش

منظور اصلی از پایش، حصول اطمینان از این امر است که فرآیند آموزش به عنوان بخشی از سیستم کیفیت همان گونه که لازم است مدیریت شده و به اجرا در می آید، به طوری که شواهد عینی در این مورد که این فرآیند در برآورده کردن الزامات آموزشی سازمان اثربخش است، فراهم می شود. پایش شامل بازنگری تمامی فرآیند آموزش در هر یک از چهار مرحله است پایش بایستی توسط کارکنان دارای شایستگی و بر طبق روش های اجرایی مدون سازمان انجام گیرد .

چرا نرم افزار:

- کاهش خطاهای انسانی (امکان رصد خطا و برطرف کردن توسط نرم افزار)
- کاهش هزینه ها (هزینه های جاری، سرمایه ای).
- امکان رصد فعالیت ها و فرایند ها در حوزه های مختلف در هر زمان .
- ساخت انواع گزارش ها برای مدیر در هر زمان و به صورت مولفه های مورد نیاز.
- دریافت گواهی نامه های سری ایزو و به خصوص ایزو ۱۰۰۱۵ توسط شرکت ها و سازمان ها با استفاده از بستر نرم افزار.
- برنامه ریزی و مدیریت فرایند آموزش برای تعداد بالایی از کارکنان در سطح کشور

محصولات ایده

- مدیریت آموزش

- [نرم افزار مدیریت فرایند آموزش](#)

- [سامانه فراگیر](#)

- [تحلیل شغل](#)

- [ارزیابی عملکرد](#)

- [پرتال آموزش](#)

- مدیریت یادگیری

- [سامانه یادگیری الکترونیکی](#)

- [سامانه آزمون الکترونیکی](#)

- [وب کنفرانس و کلاس مجازی](#)

- [یادگیری در بستر موبایل](#)