

عنوان مقاله:

متدولوژی نوین نیازسنجی آموزش های لجستیک

محل انتشار:

دومین کنفرانس توانمند سازی منابع انسان ایران (سال: 1387)

تعداد صفحات اصل مقاله: 21

نویسندگان:

اسفندیار سرابی
مرتضی الهیاری
نسرین متعالی
سیدجمشید مقیمی

خلاصه مقاله:

متدولوژی های نوین آموزش و توسعه منابع انسانی یکی از راهکارهای رسیدن به رشد و شکوفایی نیروی انسانی در ارائه آموزشهای تخصصی و کاربردی بوده و سازمانها تلاش می کنند تا بر اساس نیازها و ضرورت های کاری ، نیازهای آموزشی خود را پیاده نموده و بیش از هر چیزی به اثرات موجود در نیازسنجی درست آموزشها فکر کنند . داشتن متدولوژی نیازسنجی آموزش باعث می شود تا نیازسنجی های درون سازمانی بر اساس فرآیندهای موجود و واقعیت های مهارتی تبیین شده و از آموزش های غیر ضرور و حاشیه ای جلوگیری شود . متدولوژی آموزش به دنبال یافتن یک سیستم کاملی از سنجش و ارزیابی اثربخش آموزش بوده ، تا از طریق آن بتوانند حداکثر استفاده از قابلیت های انسانی موجود در سازمان را با انگیزه و هدف تعالی دنبال کرده و موضوع استراتژی جهانی شدن را تداوم بخشند . مجریان و مدیران آموزشی و کارشناسان خبره دریافته اند که فعالیت های نیازسنجی آموزش و توسعه منابع انسانی ، می تواند تاثیر مثبت بر تربیت نیروی متخصص داشته و زیرساختارهای عملیاتی سازمانها را تحکیم بخشیده تا میزان سودآوری را بالا ببرد زیر نیروی انسانی سرمایه هر سازمان بوده و سود و منفعت فقط با داشتن نیروی انسانی آموزش دیده و ماهر محقق خواهد شد . لذا با توجه به رشد تکنولوژی ها و ارتباط بین سازمانها و صنایع مختلف و پیشرفت روز افزون آنها، روشهای نیازسنجی آموزش سنتی کارساز نبوده نیازهای واقعی سازمانها را بدرستی شناسایی نکرده وبا این دیدگاه برای پرورش استعدادها موجود و افزایش مهارتهای فردی و متناسب با فرآیندهای کاری و مشاغل صنعتی ، باید تعریف جدیدی از نیازسنجی آموزشی ارائه شود که این کار نیازمند داشتن متدولوژی نوین برای شناسایی آموزشهای مورد نیاز و استخراج نیازسنجی های آموزشی بر اساس مشاغل تخصصی خواهد بود . سرمایه گذاری آموزشی برای نیروی انسانی در راستای تکنولوژی های نوین و رقابت های جهانی بصورت هدفمند عاملی برای جلوگیری از چالش ها و کنترل فرایند می باشد . آموزش بازدارنده عوامل ناهنجار و پیشرفت سازمانهای بزرگ بوده وظیفه آماده سازی و افزایش مهارتهای نیروی انسانی را با متدولوژی مشخص و هدفمند بعهده داشته و به همین خاطر باید بر اساس نیازها و فرآیندها و روشهای نوین نیازسنجی صورت گیرد .

کلمات کلیدی:

افزایش مهارت - نیازسنجی - آموزش هدفمند - رقابت های جهانی - مشاغل - قابلیت های انسانی - انگیزش - اثربخشی - ارزیابی آموزشی - آموزش لجستیک - زنجیره تامین

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/76285>

