

## عنوان مقاله:

نیازسنجی آموزشی در سازمان ها

## محل انتشار:

پنجمین همایش بین المللی نوآوری، توسعه و کسب و کار (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 7

## نویسندگان:

بهنام نعیمی - دانشجو دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران

عباسعلی قیومی - استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران

مزگان ماهرالنقش - دانشجو دکترای برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، تهران

## خلاصه مقاله:

پیشرفت و توسعه سازمان ها و موسسات، در گرو ارتقای سطح دانش، بینش، مهارت و رفتار منابع انسانی است سرچامی و همکاران، . 2008 ایجاد سازمان های امروزی و مدیریت اثربخش آنها با استفاده از تیوری سازمان و علم مدیریت شاید بزرگترین پیشرفت انسان در قرن حاضر باشد؛ به همین لحاظ اهمیت پیشرفت مدیریت و شکل گیری دانش مربوطه را همتراز پیشرفت های شگفت انگیز فنی و تکنولوژیکی دانسته اند، زیرا پیشرفت های فنی بشر خود ناشی از توان او در تشکیل سازمان های اجتماعی و کار سازمان یافته است. هر سازمانی برای رسیدن به اهداف مشخص شده خود نیازمند آن است که کادری از نیروهای لایق و کارآمد در اختیار داشته باشد. افرادی که به خدمت سازمان در می آیند، علاوه بر داشتن معلومات قبلی خود نیاز دارند تا دانش و مهارت های لازم برای انجام درست وظایفی که به آنها محول می شود را به دست آورند. از آنجا که آموزش کارمندان بر مهارت های مورد نیاز در انجام درست کار تاکید دارد. بنابراین یکی از وظایف اصلی و حیاتی در هر سازمان، آموزش کارکنان 1 است. نخستین گام برای آموزش کارکنان تعیین نیازهای آموزشی 2 است که باید در برنامه های آموزشی گنجانده شود. نیازسنجی آموزشی 3 به سازمان کمک میکند تا سطوح دانش و مهارت اعضای خود را آزمایش کند و آن را برای تدوین یک برنامه آموزشی با هدف افزایش مهارت و دانش به کار گیرد آجرلو و همکاران، . 2008 آموزش و بهسازی نیروی انسانی 4، بینش و بصیرت عمیق تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر کارکنان را در سازمان موجب می شود. به اذعان بسیاری از صاحب نظران، یادگیری کارکنان، کارآموزی و ابتکارات بهبود عملکرد، باید با نیاز-سنجی 5 آغاز شود. از طرفی، نیازهای آموزشی کارکنان نیز باید متناسب با مختصات و الزامات ساختاری و وظیفه ای هر شغل و در ارتباط با کل سازمان شناسایی و تعیین شوند. این مهم مستلزم ارتباط و اتصال فرایندهای آموزش به نیازهای راهبردی سازمان و اهداف استراتژیک آن است و لذا جهت گیری های کلی و راهبردهای سازمان، متغیرهایی تعیین کننده در تشخیص نوع و تعیین میزان آموزشهایی که باید ارایه شوند و نیز سطح مهارت و شایستگی هایی که باید کسب شوند، تلقی می شوند کرمی، . 1386 امروزه آموزش منابع انسانی، برای دستیابی به سرمایه انسانی، و سازگاری مثبت با تغییرات، دو مزیت رقابتی سازمان ها به شمار می آیند عباس زادگان و ترک زاده، . 2000 اساسی ترین قدم برای برنامه ریزی آموزشی، شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی، و به بیان دیگر نیازسنجی است. اگر نیازسنجی مبتنی بر واقعیت باشد، برنامه های آموزشی هم که بر مبنای این نیازها تنظیم و اجرا می شوند، با واقعیت هماهنگ بوده، در رفع مشکلات سازمان موثر خواهند بود امین الرعایا و همکاران، .

## کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/773201>



