



مدرس : الله لشگری

مدرس و مشاور در حوزه منابع انسانی

اهداف برگزاری دوره

- هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با اهداف سازمان
- کسب نگرش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در سازمان
- هماهنگی با تغییرات و پیشرفت‌های علمی و تکنولوژی در جهان
- افزایش سوددهی و رشد و پیشرفت کارکنان
- چگونگی تامین نیروی جدید در راستای جانشین پروری
- فرآگیری مهارت‌های توأم‌ندسازی کارکنان در راستای تقویت روحیه همدلی و همکاری بین کارکنان سازمان
- افزایش مهارت‌های توأم‌ندسازی کارکنان در راستای اثربخشی سازمانی و مدیریتی

رؤوس مطالب :

- آموزش منابع انسانی از دیدگاه‌های متفاوت با توجه به نگاه متفاوت به آموزش، آموزش کارکنان در سازمان‌ها به شیوه‌های مختلفی صورت می‌گیرد که در این بخش به چهار روش مرسوم اشاره خواهد شد.

- انواع آموزش‌های سازمانی در این بخش به آموزش‌هایی نظری آموزش‌های بدو خدمت، آموزش‌های قبل از انجام کار، استاد شاگردی، آموزش ضمن خدمت، کارآموزی، آموزش‌های خارج از سازمان و ... اشاره خواهد شد.

- روش‌های نوین در آموزش‌های نوین سازمانی به بررسی روش‌هایی نوین از طریق کوچ، مرbi، یادگیری از ماقوq و ... پرداخته می‌شود.

- بررسی سبک‌های یادگیری در این مبحث به شیوه‌های یادگیری افراد، متناسب با شخصیت اشاره و سبک یادگیری کولب تحلیل می‌شود.

- چه عواملی در فرایند توسعه منابع انسانی نقش آفرینی می‌کنند. با توجه به شرایط حاکم بر محیط سازمان و آموزش‌هایی که فرد در معرض آن قرار می‌گیرد، افراد مختلفی در آموزش و توسعه منابع انسانی ایفای نقش می‌کنند که مورد بررسی خواهد گرفت.

معرفی دوره

در محیط پر مخاطره و رقابتی کنونی داشتن نیروی انسانی ماهر و با انگیزه می‌تواند نقش مهمی در تحقق اهداف سازمانی و ایجاد مزیت رقابتی ایفا نماید. دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی باید به روزرسانی شود و فرآیند توسعه منابع انسانی به عنوان سرچشمۀ زنجیره ارزش آفرینی در سازمان‌ها، عهدهدار این وظیفه می‌باشد. از سوی دیگر سازمان‌ها نمی‌توانند کارکنان مورد نیاز خود را با تمام خصوصیات و توانائی‌های موردنظر از بازار کار تامین نمایند، همچنین شرایط محیطی، تحولات تکنولوژی و نیازهای در حال تکامل مشتریان لزوم آموزش مستمر کارکنان را تشدید می‌کند و به همین دلیل است که سازمان‌های موفق جهان سالیانه میلیاردها دلار صرف آموزش مهارت‌ها و پرورش استعدادهای کارکنان خود می‌کنند و در زمان استخدام، ظرفیت یادگیری افراد را معیار مهمی تلقی می‌کنند. آموزش و توسعه منابع انسانی از مهم‌ترین تواناسازهای سازمانها است و در همه مدل‌های جامع ارزیابی سازمان‌ها، سهم بزرگی برای آموزش کارکنان به عنوان یک تواناساز مهم در نظر گرفته شده است که چنانچه به این فرایند، مقوله توأم‌ندسازی منابع انسانی را بیافزاییم به شناخت مهارت‌های اصلی و ضروری مدیریت در سازمان و به کارگیری آنها در عمل، کمک شایانی می‌کند تا به دنبال راه حل انسانی و سنجیده برای حل مسائل فردی در سازمان و به عبارتی بهتر حل کردن مسائل مدیریتی و نحوه تضمیم گیری درباره آنها باشند. فراگرفتن توأم‌ندسازی، یک اصل بنیادین در مدیریت سازمان‌های امروزی است و این یادگیری موجب ایجاد فهمی صحیح از رفتار کارکنان و مدیران به طور عام و چگونگی مدیریت صحیح کارکنان و اداره سازمان‌ها به طور خاص می‌شود. به همین منظور مرکز آموزش مدیریت دولتی در نظر دارد در راستای به روزرسانی در شیوه‌های آموزشی، سنجش اثربخشی دوره‌ها و توأم‌ندسازی کارکنان و مدیران سازمان‌ها دوره آموزش، توسعه و توأم‌ندسازی منابع انسانی را برگزار نماید.



سازمان‌های توامندسازی کارکنان می‌توان اشاره نمود.

-دلایل عدم تمایل مدیران به توامندسازی توامندسازی، تغییرات زیادی در بعضی سازمان‌های بی‌اندازه دیوانسار و استبدادی و بیشتر شبیه یک انقلاب ایجاد می‌کند و مدیران برای اثبات تعهد کامل به فرایند توامندسازی با مشکلاتی مواجه هستند که به آن پرداخته خواهد شد.

-دستاوردهای اجرایی توامندسازی دستاوردهای اجرایی توامندسازی را در سه سطح می‌توان بررسی کرد، که سطح اول را تغییرات رفتاری، سطح دوم را بهبود در عناصر نظام و سطح نهایی را بهبود مستمر می‌نامد که شامل مجموعه‌ای از عوامل است که به آنها به تفصیل پرداخته خواهد شد.

-ابعاد توامندسازی منابع انسانی زمانی که مدیران با بعد پنجمگانه توامندسازی آشنا شوند و آن را در کارکنان پرورش دهند، افراد توامند شده نه تنها می‌توانند وظایف خود را نجات دهند، بلکه درباره خودشان نیز متفاوت می‌اندیشند.

-گام‌هایی برای بنا کردن سازمان بر پایه توامندی در این بخش به تمهیداتی اشاره می‌شود که مدیران سازمان‌ها درخصوص جذب، عملکرد و فرایندهای حاکم بر سازمان می‌توانند نقش مهمی در شکل‌گیری یک سازمان توامند داشته باشد.

-برنامه‌های توامندسازی توامندسازی از برنامه‌ها، راهبردها، ساز و کارهای متفاوتی برای ارتقای سطوح خود نیاز دارد که در این بخش به برنامه توامندسازی ریچارد دفت اشاره خواهد شد.

-سطوح برنامه‌های توامندسازی برنامه‌های مختلف، سطوح متفاوتی از توامندسازی را برای کارکنان به ارمغان خواهد آورد که هر یک از این سطوح با توجه به اینکه سازمان به لحاظ بلوغ سازمانی در چه جایگاهی قرار دارد متفاوت خواهد بود.

-رابطه توامندسازی با آموزش

-رابطه توامندسازی با سبک مدیریت و رهبری

-رابطه توامندسازی با مشارکت

-رابطه توامندسازی با نظام‌های پرسنلی سازمان

-بررسی یکی از مدل‌های توامندسازی نیروی انسانی

در این بخش به تفصیل به مدل پنج مرحله‌ای توامندسازی کانگرو کانگو پرداخته خواهد شد.

-مهارت‌های موردنیاز در توامندسازی نیروی انسانی مجموعه مهارت‌های توامندساز به عنوان یک نیاز یا الزام برای کل جامعه کاری مطرح هستند و کارائی این مهارت‌ها زمانی به اثبات می‌رسد که درصد قابل ملاحظه‌ای از نیروی کار قادر به درک استفاده از این مهارت‌ها هستند که در این بخش به هفت مهارت توامندساز

-بررسی اثربخشی آموزش‌های سازمانی در مدل کرک پاتریک میزان اثربخشی در مدل کرک پاتریک در سه فاز تشریح خواهد شد.

-بررسی برنامه‌های پرورش مدیران در شرکت‌های موفق در شرکت‌های موفق جهانی با استانداردهای بالا از روش‌هایی متفاوت، اما ساده برای آموزش و پرورش مدیران استفاده می‌شود که به آن پرداخته خواهد شد.

-توامندسازی به چه معناست توامندسازی، قدرت بخشیدن به کارکنان برای افزایش اعتماد به نفس و فائق آمدن بر مشکلات و ایجاد اشتیاق و انگیزه درونی برای انجام فعالیت‌های سازمانی است.

-ضرورت و اهمیت توامندسازی نیروی انسانی توامندسازی کارکنان بخشنده‌ی اثربخشی آموزشی سازمانی و مدیریتی را تشکیل می‌دهد.

-بررسی نسل‌های مختلف کارکنان تحقیقاتی که براساس نظریه X و نظریه Y و نیروهای جدید استخدام (دهه هفتادی‌ها) انجام شده است، گویای این است که مواجه با کارکنان در نسل‌های متفاوت و نوع نگاه آنها به سازمان و مسائل سازمانی نیازمند تغییر در سبک رهبری می‌باشد.

-مزایای توامندسازی پرداختن به موضوع توامندسازی اثرات مثبتی در نوع ارتباط کارکنان داشته و منجر به افزایش بهره‌وری، رضایت کارکنان و مشتریان، تعهد و تعلق سازمانی و افزایش خودمدیریتی و سطح دانش و مهارت کارکنان خواهد داشت که به تفصیل به آن پرداخته می‌شود.

-چگونگی استفاده از تفویض اختیار، به عنوان یکی از ابزارهای توامندسازی کارکنان به منظور افزایش اثربخشی تفویض اختیار به کارکنان، می‌بایست میزان، منابع، توافق و سطوح تفویض اختیار کارکنان مشخص و شفافسازی شود.

-سبک‌های رهبری در قالب شبکه مدیریت جهت انتخاب سبک رهبری مناسب در توامندسازی کارکنان، به مقایسه سبک رهبری سنتی و رهبری مشارکتی پرداخته و پنجه سبک رهبری در قالب شبکه مدیریت بررسی خواهد شد.

-الزامات توامندسازی کارکنان برای اجرای توامندسازی در سازمان، می‌بایست تغییر در شیوه رهبری داشته و نکاتی را مدنظر قرار دهیم.

-دلایل توامندسازی کارکنان از آنجا که توامندسازی اساس توسعه در کسب و کارهای امروز می‌باشد و با تغییرات اجتماعی، دستاوردهای فناوری و تقاضاهای محیط رقابتی در حال پیشرفت همگام است، پس اهمیت آن همواره رو به افزایش است و به محرك‌های محیطی متعددی برای ترغیب



- در بخش پایانی به برخی از شرایطی که زمینه را برای توانمندسازی کارکنان فراهم می‌کند و لازم است مورد توجه مدیران قرار گیرد
- موانع توانمندسازی نیروی انسانی
- نیروی انسانی اشاره خواهد شد.
- موانع موجود در توانمندسازی کارکنان از سه بعد مورد بررسی قرار اشاره می‌شود.
- موانع موجود در توانمندسازی کارکنان از سه بعد مورد بررسی قرار می‌گیرد که هر یک از این ابعاد اجزای مختلفی تشکیل شده‌اند که می‌توان از طریق آنها سازمان را مورد بررسی قرار داد.
- دامهای توانمندسازی نیروی انسانی
- هدف از توانمندسازی درک صحیح مشکلات، شناخت نوع برنامه‌های مناسب، اجرای تربیجی آنها و شناسایی و رفع دامها و موافع بر سر راه کارکنان است. بر همین اساس به منظور پیشگیری از به بیراهه رفتن در سازمان به دو دسته دامهای درونی و بیرونی توانمندسازی اشاره خواهد شد.
- توصیه‌های کاربردی به کارکنان و مدیران در خصوص توانمندسازی
- شایان ذکر است گواهی‌نامه این دوره آموزشی، بلا فاصله پس از خاتمه دوره جهت شرکت کنندگان صادر خواهد شد.