

مدرس : الهه لشگری

مدرس و مشاور در حوزه منابع انسانی

معرفی دوره

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 جانشین‌پروری
- فراگیری مهارت‌های توانمندسازی کارکنان در راستای تقویت روحیه همدلی و همکاری بین کارکنان سازمان
- افزایش مهارت‌های توانمندسازی کارکنان در راستای اثربخشی سازمانی و مدیریتی

رئوس 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 نظیر 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، مربی، یادگیری از مافوق 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.
- باتوجه به شرایط حاکم بر محیط سازمان و آموزش‌هایی که فرد در معرض آن قرار می‌گیرد، افراد مختلفی در آموزش و توسعه منابع انسانی نقش می‌کنند که مورد بررسی خواهد گرفت.

در محیط پرمخاطره 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 به‌روزرسانی شود و فرایند توسعه منابع انسانی به‌عنوان سرچشمه زنجیره ارزش آفرینی در سازمان‌ها، عهده‌دار این وظیفه می‌باشد. از سوی دیگر سازمان‌ها نمی‌توانند کارکنان مورد نیاز خود را با تمام خصوصیات و توانایی‌های مورد نظر 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 استعدادها در 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 به‌عنوان یک تواناساز مهم در نظر گرفته شده است که چنانچه به این فرایند، مقوله توانمندسازی 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 تصمیم‌گیری درباره آنها باشند. فراگرفتن توانمندسازی، یک اصل بنیادین در مدیریت سازمان‌های امروزی است و این یادگیری موجب ایجاد فهمی صحیح از رفتار کارکنان و مدیران به‌طور عام و چگونگی مدیریت صحیح کارکنان و اداره سازمان‌ها به‌طور خاص می‌شود. به همین منظور مرکز آموزش مدیریت دولتی در نظر دارد در راستای به‌روزرسانی در شیوه‌های آموزشی، سنجش اثربخشی دوره‌ها و توانمندسازی کارکنان و مدیران سازمان‌ها دوره آموزش، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی را برگزار نماید.



سازمان‌ها به توانمندسازی کارکنان می‌توان اشاره نمود.

- دلایل عدم تمایل مدیران به توانمندسازی

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

- دستاوردهای اجرایی توانمندسازی

دستاوردهای اجرایی توانمندسازی 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 توانمندسازی منابع انسانی

زمانی که مدیران با ابعاد پنجگانه توانمندسازی آشنا شوند و آن را در کارکنان پرورش دهند، افراد توانمند شده نه تنها می‌توانند وظایف خود را انجام دهند، بلکه درباره خودشان نیز متفاوت می‌اندیشند.

- گام‌هایی برای بنا کردن سازمان بر پایه توانمندی

در این بخش به تمهیداتی اشاره می‌شود که مدیران سازمان‌ها در خصوص جذب، عملکرد و فرایندهای حاکم بر سازمان می‌توانند نقش مهمی در شکل‌گیری یک سازمان توانمند داشته باشند.

- برنامه‌های توانمندسازی

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

- سطوح برنامه‌های توانمندسازی

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

- رابطه توانمندسازی با آموزش

- رابطه توانمندسازی با سبک مدیریت و رهبری

- رابطه توانمندسازی با مشارکت

- رابطه توانمندسازی با نظام‌های پرسنلی سازمان

- بررسی یکی از مدل‌های توانمندسازی نیروی انسانی

در این بخش به تفصیل به مدل پنج مرحله‌ای توانمندسازی کانگر و کاننگو پرداخته خواهد شد.

- مهارت‌های مورد نیاز در توانمندسازی نیروی انسانی

مجموعه مهارت‌های توانمندساز به عنوان یک نیاز یا الزام برای کل جامعه کاری مطرح هستند و کارایی این مهارت‌ها زمانی به اثبات می‌رسد که در صد قابل ملاحظه‌ای از نیروی کار قادر به درک استفاده از این مهارت‌ها هستند که در این بخش به هفت مهارت توانمندساز

- 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.

- توانمندسازی به چه معناست

توانمندسازی، 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 توانمندسازی نیروی انسانی

توانمندسازی کارکنان بخش مهمی از اثربخشی سازمانی و مدیریتی را تشکیل می‌دهد.

- بررسی نسل‌های مختلف کارکنان

تحقیقاتی که بر اساس نظریه X، نظریه Y و نیروهای جدیدالاستخدام (دهه هفتادی‌ها) انجام شده است، گویای این است که مواجهه با کارکنان در نسل‌های متفاوت و نوع نگاه آنها به سازمان و مسائل سازمانی نیازمند تغییر در سبک رهبری می‌باشد.

- مزایای توانمندسازی

پرداختن به موضوع توانمندسازی 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 توانمندسازی 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 توانمندسازی کارکنان، به مقایسه سبک رهبری سنتی و رهبری مشارکتی پرداخته و پنج سبک رهبری در قالب شبکه مدیریت بررسی خواهد شد.

- الزامات توانمندسازی کارکنان

برای اجرای توانمندسازی در سازمان، می‌بایست تغییر در شیوه رهبری داشته و نکاتی را مدنظر قرار دهیم.

- دلایل توانمندسازی کارکنان

از آنجا که توانمندسازی 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 محرک‌های محیطی متعددی برای ترغیب



- نیروی انسانی اشاره خواهد شد.
- موانع توانمندسازی نیروی انسانی
- موانع موجود در توانمندسازی کارکنان از سه بعد مورد بررسی قرار می‌گیرد که هر یک از این ابعاد از 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 تدریجی آنها و شناسایی و رفع دام‌ها و موانع بر سر راه کارکنان است. بر همین اساس به‌منظور 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
- در بخش پایانی به برخی از شرایطی که زمینه را برای توانمندسازی کارکنان فراهم می‌کند و لازم است مورد توجه مدیران قرار گیرد اشاره می‌شود.
- مخاطبین دوره آموزشی:
- کارشناسان و مدیران سازمان‌ها
- مدت زمان برگزاری دوره:
- مدت زمان دوره آموزش، توسعه و توانمندسازی منابع انسانی ۱۲ ساعت می‌باشد.
- مستندات دوره به‌صورت جزوه (کلیپ آموزشی) در اختیار شرکت‌کنندگان قرار خواهد گرفت.
- شایان ذکر است گواهی‌نامه این دوره آموزشی، بلافاصله پس از خاتمه دوره جهت شرکت‌کنندگان صادر خواهد شد.