

## آموزش و توانمندسازی منابع انسانی

### معرفی

کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده نیازمند آموزش، یادگیری، کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن وظایف خود، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند، لذا هر زمان پست سازمانی افراد تغییر نماید، ایشان مستلزم کسب اطلاعات و مهارت‌های جدید جهت انجام وظایف محوله می‌باشند.

آموزش و توانمندسازی منابع انسانی (مدیران، اعضای هیات علمی و اعضای غیر هیات علمی) در راستای افزایش و بهبود سطح شایستگی و توانمندی منابع انسانی منجر به ارتقای سطح دانش، آگاهی و مهارت‌های حرفه‌ای شغلی، ارتقای بهره‌وری و کارآمدی منابع انسانی و آماده‌سازی آنها برای مسئولیت‌های شغلی در آینده می‌گردد.

برنامه‌های آموزشی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد به سه صورت آموزش‌های تقویم، درخواستی و اعزامی می‌باشند که در سه گروه زیر طبقه‌بندی شده‌اند:

۱- آموزش‌های اعضای غیر هیات علمی: آموزش‌های توجیهی بدو خدمت، آموزش‌های تخصصی، آموزش‌های فرهنگی و عمومی

۲- آموزش‌های اعضای هیات علمی: آموزش‌های توجیهی بدو خدمت (پیمانی)، آموزش‌های تخصصی شغلی، آموزش‌های فرهنگی و عمومی

۳- آموزش‌های مدیران: آموزش‌های بدو انتصاب، آموزش‌های عمومی مدیریت، آموزش‌های تخصصی شغلی

دوره‌های آموزشی به صورت مستمر در طول سال به صورت حضوری، نیمه حضوری و مجازی برگزار می‌گردند؛ که همواره بر تشکیل به موقع کلاس‌ها، حضور به موقع مدرسان و فراگیران، نحوه تدریس مدرسان، کیفیت برگزاری دوره‌ها، شرایط محل برگزاری و غیره نظارت می‌گردد. همچنین

اثربخشی دوره‌های آموزشی در چهار سطح ۱. تعیین انتظارات عملکردی، نگرشی و واکنشی (سطح صفر)، ۲. سنجش واکنش (سطح یک)، ۳. سنجش یادگیری (سطح دو)، ۴. سنجش تغییر رفتار (سطح سه)، قبل، حین و پس از اجرای دوره بصورت الکترونیکی سنجیده می‌شود.

## . اهداف

- ارتقای سطح کیفی منابع انسانی دانشگاه از طریق افزایش سطح توانایی دانش و مهارت؛
- افزایش سطح باور و اعتقادات منابع انسانی نسبت به ارزش‌های اسلامی و توسعه آگاهی‌های عمومی آنان در ابعاد مختلف فرهنگی و اجتماعی؛
- توانمندسازی مدیران جهت ایفای موثر نقش‌ها و وظایف مدیریتی؛
- آماده‌سازی منابع انسانی دانشگاه از بعد دانش، مهارت و شایستگی‌های شغلی برای ارتقای به رتبه شغلی بالاتر در شغل مورد تصدی، و برای انتصاب به سطوح شغلی بالاتر و یا پذیرش نقش‌های جدید؛
- ایجاد نگرش راهبردی و همسوسازی برنامه‌های توانمندسازی و توسعه کارکنان با اهداف راهبردی دانشگاه؛
- ایجاد یکپارچگی و تعامل بین عناصر فرآیند آموزش به عنوان رویکرد فرآیندی-تعاملی و اجتناب از آموزش‌های غیرضروری؛
- ایجاد انگیزه برای خودسازی و رشد معنوی، مهارتی، دانشی و مادی منابع انسانی؛
- ارتقا سطح باور و اعتقاد مدیران به توانمندسازی و ارتقا منابع انسانی از طریق آموزش.