

## International Conference on Management

### مقدمه ای بر نیازسنجی آموزشی مبتنی بر الگوی شایستگی با تأکید بر کاربرد این الگو در «حوزه HR»

لیلا درویشی

کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه الزهراء، مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی و کارشناس منابع انسانی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران

Ldarvishi14@yahoo.com

#### چکیده:

پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور و به کارگیری آن در برنامه های آموزش و توسعه کارکنان بیش از هر چیز، نتیجه مزایا و فوایدی است که در این رویکرد نهفته است. طرح ریزی و اجرای پروژه های نیازسنجی آموزشی در هر سطحی مستلزم پیروی از یک الگو و مدل مشخص است. برای نیازسنجی آموزشی مبتنی بر شایستگی بایستی سه گام اساسی لازم است که عبارتند از (۱) تهیه رویکرد انتخاب شایستگی ها (رفتاری، استاندارد، اقتضایی)، (۲) تعیین چارچوب و مدل شایستگی، (۳) تشخیص نیازهای آموزشی. کاربرد الگوی شایستگی در سازمانها مستلزم ارتباط میان زیر سیستم های منابع انسانی و اجماع نظر در خصوص چارچوب های استخراج شده است. همچنین باید متناسب با نوع مخاطبین در شناسایی و انتخاب الگوها دقت نظر داشت. در صورتی که این ملاحظات رعایت گردد می توان انتظار داشت که برنامه های آموزشی سازمان به سوی بالندگی و توسعه کارکنان و سازمان گام بر دارد.

**کلید واژه:** آموزش، نیازسنجی آموزشی، الگوی شایستگی

*The Introduction on Training. Needanalysis Basedon The Pattern of Merit By Emphasis on The  
Usage of This Pattern in "HR"*

Leila Darvishi

MA In Education Management of Alzahra University, Proffessor of Daneshgah Elmi karbordi and  
the Expert of Human Resources In Tehran Municipality Cultural and Art Organization

Ldarvishi14@yahoo.com

#### Abstract:

Acceptance and rapid grow of Merit base and using it in Training Courses and personel growth more than other things , Are the results of benefits that were hidden in this trend . Designing and running the projects of training Need analyzing in any level needs to follow a pattern and special model. For training need analysis based on merit pattern need 3 steps.1:preparing choosing merits (behavioral,standard needing)2:preparing frame work and merit medel3:knowing Educational needs /using merit pattern in the company . need to make relation amony subsystems of human resources and integrity about the frameworks.Also it should be in accordance with the audiances in knowing and choosing patterns.

If these rules were made , we can expext that the training programs of organization moved forward to improvement and increasing the personels