

تحديد احتياجات العمل لمؤسسة محددة؟ يجب أن تكون هذه الإمكانيات قابلة للقياس الواقعي. 2. تحليل الوظائف: بعد تحديد القرار، يشمل ذلك تقييم المهام والمسؤوليات المطلوبة لكل وظيفة، بالإضافة إلى المهارات والمعرفة اللازمة لهذه الوظائف بشكل فعال. 3. تقييم الوزن الفعلي: يجب أن يكون تقييم الأداء الفعلي محدداً بالمعايير المفيدة. يساعد هذا التقييم في تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين. يجب على المؤسسة تحديد الفجوات بين الحالية والمهارات المطلوبة للوصول إلى المهارات المتقدمة. ويمكن أن تشمل هذه الفجوات نقص المعرفة التقنية، أو القدرة على العمل ضمن الفريق. 5. خطة تطوير المؤسسة: بعد تحديد المتطلبات التفصيلية، ينبغي أن يبدأ إنشاء تكوين أساسي متنوع مثل ورش العمل والتطورات عبر الإنترنت والتوجيه الشخصي ويلبي احتياجات جميع الموظفين. 6. تنفيذ ومتابعة التدريب: تنفيذ خطة التدريب يتطلب تنسيقاً جيداً ومتابعة مستمرة للتأكد من أن الموظفين يحصلون على التدريب المناسب في الوقت المناسب. ويجب مراجعة الاحتياجات بشكل دوري وتوافقها مع القادم حتى الآن والسوق. يمكن تحديد العناصر الأساسية للعمل بشكل فعال لتحسين أداء موظفيها ويهدفون إليها بشكل استراتيجي.