فإنه ينبغي أن تتمثل نقطة البداية التحليل الاحتياجات التدريبية علىالمستوى المؤسسي في الاستراتيجية المشتركة، فبمجرد أن يتم تحديد الأهداف الأساسية للمؤسسة وتحديد العوامل الرئيسية للنجاح، فإنه ينبني أن يكون من الممكن تحديد الجزئيات التي يوجد بها بالفعل أو من المحتمل أن يوجد بها بعض نقاط الضعف أو القصور التي من الممكن أن يتم معالجتها عن طريق التدريب وينبغي أن يكون كل ذلك واضحا من خلال خطة الموارد البشرية التي سوف تحدد عدد ونوع ومستوى الموظفين المطلوبين لتلبية احتياجات حالية ومستقبلية.

Summarized by © lakhasly.com