

رهیافت توسعه

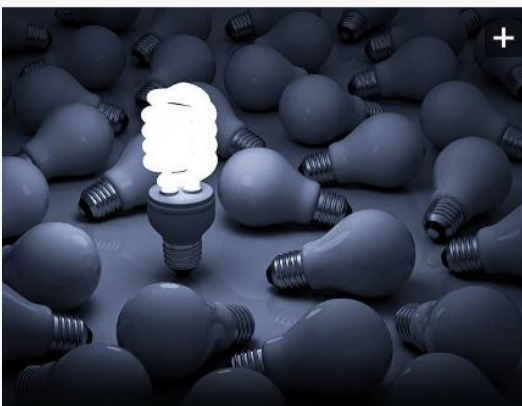
دفتر برنامه ریزی، نوسازی و تحول اداری استانداری لرستان

آذر ماه ۱۳۹۶

سال نخست، شماره ۶

آموزش کارکنان

ضرورت آموزش کارکنان



در گذشته چنین گمان می‌رفت که زمان آموختن با زمان کارکردن و زندگی کردن از هم جدا هستند و بنابراین برای آنها آموزشی در خور توجه بود که پیش از آغاز کار به افراد داده می‌شد. بر این گمان انسان برای زمانی می‌آموزد و سپس به زندگی و کار مولد و سودمند می‌پردازد و زمانی که کار و زندگی آغاز می‌شود، دیگر برای آموزش و پرورش جایی در خور توجه وجود ندارد. این اندیشه اکنون روایی ندارد و آموزش و پرورش با زیستن انسان همراه شده است. همه مردم برای همه وقت باید به آموختن بپردازند و از تازه‌های دانش بشری خود را تازه سازند و با نیرو و آگاهی بیشتر زندگی سودمند را دنبال کنند.

رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است.

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است، به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است، نه سرمایه و یا منابع مادی دیگر. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد.

در حال حاضر آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمان‌های مختلف از جایگاه خاصی برخوردار است زیرا در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری، علوم و تکنولوژی پیشرفت نموده است این تحول و دگرگونی بحدی است که عصر حاضر را عصر نیم عمر اطلاعات نامیده‌اند. یعنی دورانی که در هر ۵ سال، نیمی از اطلاعات بشری منسوخ گردیده و اطلاعات و دانش جدید جایگزین آن می‌گردد.

مقدمه

یکی از موثرترین و مهمترین منابع سازمان نیروی انسانی می‌باشد که اگر تربیت شده و توانا باشد می‌تواند سازمان را پویا و منابع متنوع و فراوانی را برای سازمان خود فراهم نماید. با نگرش به این فرضیه که افراد اطاعات و مهارت‌هایی که در دوره تحصیلات رسمی خود آموخته‌اند لزوماً نمی‌توانند تا پایان دوره خدمت کارآمد و اثربخش باشند بنابراین راهکار اصلی برای کارآمدی و اثربخشی، «آموزش منابع انسانی» است. آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مدنظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد و باعث رکود سازمان می‌شود. آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان‌ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام نشدنی نمی‌باشد. کارکنان در هر سطحی از سطح سازمان اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده (مدیر یا زیردست) محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. و مضافاً اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارت‌های جدیدی برای ابقای موفقیت‌آمیز وظایف شغل مربوطه را فرا بگیرد.

در این شماره از بولتن رهیافت توسعه قصد داریم به بررسی مقوله آموزش کارکنان و اقدامات معاونت آموزش و پژوهش استانداری بپردازیم.

امام علی (ع):

و العامل بالعلم کالسائر علی الطريق الواضح.

و کسی که با علم و دانش عمل می‌کند همچون رهروی است که در

راهی مشخص و واضح حرکت می‌کند.

مقاصد مشترک سازمانها و نظام‌های مختلف در خصوص

آموزش ضمن خدمت:

هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان:

این امر از یک سو برای تحقق اهداف سازمان و دستیابی به سیاستها و خط‌مشی‌های تعیین شده برای مؤسسه دارای اهمیت است و از سوی دیگر پیشرفت شغلی و حرفه‌ای فرد در سازمان در گرو آگاهی وی از انتظارات مقامات مافوق و نحوه انجام تکالیف و مسئولیت‌های شغلی است.

افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان:

مسئله برانگیختن کارکنان برای انجام وظایف شغلی یکی از مهمترین دلمشغولی‌های مدیران سازمانها می‌باشد. برای آنکه روحیه کارکنان تقویت شود و رضایت آنان از حرفه‌اشان افزایش یابد، نظریات گوناگونی ارائه شده است. از جمله این نظریات، نظریه هرم سلسله مراتبی نیازهای مازلو است. از نقطه نظر وی، برطرف کردن نیازهای سطوح بالا نقش بسیار مهمی در انگیزش و فزونی رضایت شغلی افراد در جهت انجام وظایف شغلی دارد.

کاهش حوادث و ضایعات کاری:

در بسیاری از مؤسسات، حوادث کاری عمدتاً بواسطه عدم آگاهی و مهارت کافی کارکنان رخ می‌دهد. این بیان خصوصاً در مورد کسانی که با ابزارها و تجهیزات حساس و توام با خطر در کارخانجات سروکار دارند، مصداق بیشتری دارد.

بهنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در سازمان:

شالوده افزایش بهره‌وری در سازمانها مستلزم تاکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنگام شدن افراد در حرفه‌شان می‌باشد. بنا به تعریف، نابهنگامی در حرفه عبارت است از تقلیل کارایی در انجام کار در طول زمان و بالاخره فقدان دانش یا مهارت نوین است. این مسئله باعث می‌شود که فرد به دلایل مختلف از لحاظ حرفه‌ای فرسوده شود و قادر به انجام وظایف و تکالیف سازمانی نباشد. اگر چه تمامی عوامل ایجادکننده نابهنگامی در حرفه را نمی‌توان از طریق آموزش برطرف ساخت، اما بدون شک آموزش ضمن خدمت کارکنان از طریق بهسازی و نوسازی دانش و توانایی افراد، نقش مهمی در بهنگام سازی آنان دارد.

کمک به تغییر و تحولات سازمانی:

تغییر و تحولاتی که در محیط سازمان بوقوع می‌پیوندد، عمدتاً مستلزم آماده‌سازی پرسنل و نیروی انسانی است. نکته اساسی در ارتباط با تغییرات سازمانی، مقاومت کارکنان در مقابل آن است. کارکنان سازمانها ممکن است به دلایل مختلفی نظیر دلمشغولی اطلاعاتی، نگرانی درباره موفقیت، مقام و وضعیت مالی خود در وضعیت جدید، نگرانی درباره ناتوانی در انجام وظایف، و دلایل متعدد دیگر در مقابل تغییرات مقاومت کنند. به این دلیل به غیر از تدابیر دیگر نظیر مشارکت کارکنان در برنامه‌ریزی تغییر و ... آموزش و توجیه پرسنل نیز نقش بسیار مهمی را در موفقیت تغییرات ایفاء می‌نماید. بنابراین از جمله مهمترین وظایف آموزش ضمن خدمت در سازمانها، کمک به تغییرات سازمانی است.

انطباق با شرایط، اوضاع و احوال اجتماعی:

تمامی سازمانهای معاصر در محیطی فعالیت می‌کنند که از لحاظ فرهنگی دارای ارزشها و ایدئولوژی ویژه‌ای هستند. موفقیت بسیاری از آنها در گرو شناخت این چگونگی اجتماعی و انطباق بهینه با آن است. محیط اجتماعی سازمانها که می‌توان آنرا فراسیستم اجتماعی در عین حال حوزه عمل و میدان فعالیت سازمانها را تا حدود زیادی تعیین می‌نماید، دانست. بنابراین شناخت این فراسیستم و درک عمیق آن برای تمامی کارکنان سازمانها خصوصاً مدیران و تصمیم‌گیرندگان سطوح عالی سازمان از اهمیت فوق العاده‌ای برخوردار است.

تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان:

در حقیقت توفیق سازمان در دستیابی به اهداف تعیین شده تا حد زیادی تابع فضای اعتماد و تفاهم متقابل در محیط کار، افزایش میزان همکاری کارکنان با یکدیگر، افزایش میزان همکاری کارکنان با سرپرستان و مدیران و مهمتر از همه ایجاد هماهنگی در نحوه انجام امور سازمان در واحدهای مختلف می‌باشد.

تعاریف و بایسته‌ها:

حدود نیمی از مشاغل که امروز در بسیاری از کشورها می‌بینیم در پنجاه سال پیش، وجود نداشته است. تغییر چندباره فعالیت حرفه‌ای در طول عمر کاری، برای مردم روز به روز عادی تر می‌شود. این احتمال که فرد جوانی مهارتی را بیاموزد و آن را تا حدود سی سال کار خود بدون تغییر بنیادی ادامه دهد دیگر بسیار ضعیف، یا به کلی محال است. در جامعه‌ای که به سرعت در حال دگرگونی است آموزش کارکنان نه تنها مطلوب است بلکه فعالیتی است که هر سازمانی باید برایش منابعی را در نظر بگیرد تا همواره منابع انسانی کارآمد و مطلعی در اختیار داشته باشد.

بررسی‌ها نشان داده است که آموزش کارکنان منجر به حفظ تداوم و بقای سازمان شده است، یک بررسی سه ساله در سنگاپور نشان داده است که ۱۷ درصد شرکت‌های تجاری و صنعتی این کشور ورشکست شده‌اند در حالی که این نسبت در مورد شرکت‌هایی که برنامه آموزش کارکنان را انجام داده‌اند کمتر از ۱ درصد بوده است. همچنین طبق آمار انجمن مدیریت آمریکا تا سال ۲۰۰۰ هفتاد و پنج درصد همه کارگران کنونی آن کشور نیاز به بازآموزی داشته‌اند. در کشور سوئد نیز برای پاسخگویی به چنین دگرگونی‌هایی سیاست فعال نگهداشتن نیروی انسانی را در پیش گرفته و سالانه ۲ تا ۳ درصد از تولید ویژه ملی خود را برای بازآموزی صاحبان مشاغل هزینه می‌کند. از این رو پندار سنتی که دوره کودکی، نوجوانی و جوانی را تنها برای آموختن می‌داند منسوخ گردید و اکنون تنها با یادگیری پیوسته و پایدار می‌توان با دگرگونی‌های فن‌شناختی و سرشت اشتغال در جامعه متحول سازگار و همراه شد.

برنامه‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد. بنابراین چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می‌توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهند داشت و در عین حال می‌توانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پرمسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند.

عواملی را که آموزش کارکنان را ضروری ساخته است:

- شتاب فزاینده علوم بشری در تمام زمینه‌ها
- پیشرفت روز افزون تکنولوژی
- پیچیدگی سازمان به دلیل ماشینی شدن
- تغییر شغل یا جابجایی شغلی
- روابط انسانی و مشکلات انسانی
- ارتقاء و ترفیح کارکنان
- اصلاح عملکرد شغلی
- کارکنان جدید الاستخدام
- بهره‌وری کاهش حوادث کاری
- نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی.

تعریف آموزش کارکنان

منظور از آموزش کارکنان، کلیه تلاشها و کوششهایی است که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارتهای فنی و حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتارهای مطلوب در کارکنان یک سازمان می‌باشد که آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیتهای شغلی خود می‌نماید.

الزامات آموزش کارمندان دستگاههای دولتی:

اهداف و راهبردهای آموزش کارمندان دولت:

قسمت ب ماده ۲ بخشنامه نظام آموزشی کارمندان دولت: هدفهای کلان آموزش کارمندان دولت عبارت است از:

- ۱) افزایش اثربخشی و کارایی در ارائه خدمات دولتی از طریق توسعه بینش، دانش و مهارتهای متصدیان مشاغل
- ۲) ارتقای سطح کیفی سرمایه انسانی بخش دولتی از طریق افزایش سطح توانایی دانش و مهارت کارمندان دولت
- ۳) افزایش سطح باور و اعتقادات کارکنان و مدیران نسبت به ارزشهای اسلامی
- ۴) توسعه آگاهیهای عمومی کارمندان دولت در ابعاد مختلف فرهنگی و اجتماعی
- ۵) توانمندسازی و توسعه مدیران جهت ایفای نقشهای وظایف مدیریتی
- ۶) آماده سازی کارمندان دولت از بعد دانش، مهارت و شایستگیهای شغلی برای ارتقا به ردههای شغلی بالاتر

قانون خدمات کشوری

ماده ۵۸ قانون خدمات کشوری:

سازمان موظف است به منظور ارتقای سطح کارایی و اثربخشی دستگاههای اجرایی، نظام آموزش کارمندان دستگاهها را به گونه ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزههای لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرآیند آموزش تامین نماید به نحوی که رابطه ای بین ارتقاء کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی بر اساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار گردند.

ماده ۵۹ قانون خدمات کشوری:

دستگاههای اجرایی مکلفند با رعایت مقررات این قانون و نظام آموزش کارمندان دولت، برنامه های آموزشی کارمندان خود را تدوین نمایند.

ماده ۶۲ قانون خدمات کشوری:

کارمندان موظفند همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارتها و تواناییهای شغلی خود اقدام نمایند. دستگاههای اجرایی شیوهها و الگوهای لازم برای افزایش توان و توانسنجی مداوم کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می شود به مورد اجرا خواهند گذارد.

ماده ۵ آیین نامه اجرائی فصل نهم قانون خدمات کشوری:

کلیه دوره های آموزشی که با هدف افزایش مهارت و توانمندسازی کارکنان برگزار می شود به عنوان شرط نظام ارتقاء و انتصاب شغلی محسوب خواهد شد.

ماده ۳ آیین نامه اجرائی فصل نهم قانون خدمات کشوری:

دستگاههای اجرایی اعتبارات آموزش و توانمندسازی کارکنان خود را بر اساس سرانه آموزش کارکنان و مدیران که توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری تعیین خواهد شد در بودجه سنواتی دستگاه پیش بینی نمایند.

الزام کارکنان به شرکت در دوره های آموزشی:

بند یک بخشنامه ۲۰۰/۱۸۴۳ مورخ ۹۰/۱/۳۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری:

شرکت تمامی کارمندان رسمی و پیمانی (اعم از مدیران و کارکنان) و همچنین کارمندان قراردادی کارمندان در دوره های آموزشی بر اساس نظام آموزش کارمندان دولت و نیاز دستگاه اجرائی الزامی است.

انواع دوره های آموزشی کارکنان:

ماده ۵ بخشنامه نظام آموزشی کارمندان دولت: دوره های آموزشی کارمندان دولت از نوع آموزشهای کوتاه مدت بوده و با عنایت به زمان اجرا، ماهیت و محتوا طبقه بندی می شوند:

توجیهی بدو خدمت

فرهنگی و عمومی

آموزشهای مدیران

آموزشهای شغلی

حوزه آموزش استانداری

راهبردها و برنامه‌های آتی

- ✍ ایجاد نگرش راهبردی و همسوسازی برنامه‌های توانمندسازی و توسعه منابع انسانی با اهداف راهبردی سازمانی
- ✍ ایجاد یکپارچگی و تعامل بین عناصر فرآیند آموزش به عنوان رویکرد فرآیندی- تعاملی
- ✍ ایجاد تناسب بین برنامه‌ها و فرصت‌های آموزشی و یادگیری با نیازهای آموزشی شغلی و سازمانی و اجتناب از آموزش‌های غیر ضرور
- ✍ ارتقاء سطح باور و اعتقاد مدیران به توانمندسازی و ارتقاء سرمایه انسانی از طریق آموزش
- ✍ افزایش اثربخشی برنامه‌ها و فرصت‌های آموزشی و یادگیری در سطوح مختلف
- ✍ استفاده از منابع و ظرفیت‌های درون و برون سازمانی در تعیین و تأمین خدمات آموزشی
- ✍ کاربرد استانداردهای ملی و بین‌المللی در مدیریت فرآیند آموزش
- ✍ استفاده از رویکردها، مدل‌ها، روش‌ها و فن‌آوری‌های نوین مدیریت برای اجراء و ارزشیابی آموزش
- ✍ تمرکز بر رویکرد آموزش‌های کوتاه‌مدت و کاربردی



دوره‌های آموزشی برگزار شده از ابتدای سال ۹۶ تاکنون:

- از ابتدای سال ۹۶ تا کنون تعداد ۱۵ دوره آموزشی برای همکاران برگزار شده است. تعداد ساعات آموزشی برگزار شده ۴۵۴ ساعت بوده و ۷۹۸ نفر از همکاران در این دوره‌ها شرکت کرده‌اند.
- مجموع نفر ساعت دوره‌های برگزار شده ۲۱۹۲۰ می‌باشد.

اهداف آموزشی مرکز مطالعات راهبردی و آموزش

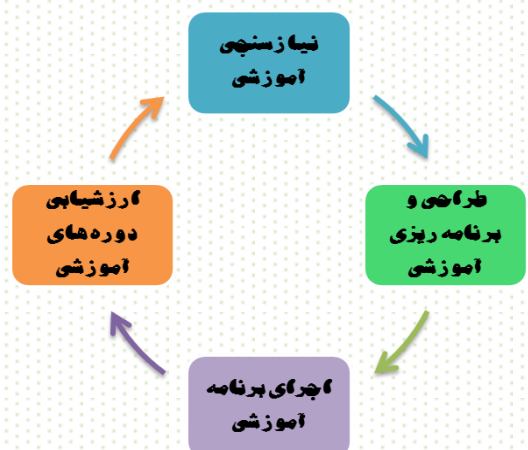
وزارت کشور:

- ➔ فراهم ساختن موجبات تامین و تربیت و تجهیز نیروی انسانی شاغل در وزارت کشور و بالا بردن سطح تخصصی، مهارت، کارایی و توانایی‌های کارشناسان و مدیران
- ➔ اجرای دوره‌های آموزشی مورد نیاز یا عقد قرارداد اجرای آن با دانشگاهها و مراکز و موسسات آموزش عالی کشور

برخی از فعالیت‌های معاونت آموزش و پژوهش

استانداری لرستان:

۱. تشکیل و برگزاری مستمر جلسات کمیته آموزش استانداری.
۲. انجام نیازسنجی آموزشی از واحدهای تابعه استانداری.
۳. برنامه ریزی آموزشی برای کلیه واحدهای استانداری براساس سیاست‌های کلی مرکز مطالعات وزارت کشور.
۴. برگزاری دوره‌های شغلی اختصاصی و عمومی موردنیاز برای کارکنان (برگزاری بیش از ۲۰ هزار نفر ساعت دوره آموزشی در شش ماهه اول سال ۹۶).
۵. راه اندازی سامانه آموزشی جام برای کارکنان طبق دستورالعمل ابلاغی وزارت کشور.
۶. استفاده از اساتید مجرب و کارآزموده به عنوان مدرس دوره‌های آموزشی.
۷. صدور گواهینامه‌های آموزشی در کمترین زمان ممکن برای کارکنان آموزش دیده.
۸. انتخاب رابطین آموزشی در شهرستانهای تابعه.



سامانه آموزشی جام

بخشهای مختلف سامانه جام

الف) سایت جامع آموزش:

سایت جامع آموزش دارای بخشهای زیر می باشد:

- ۱- اخبار و اطلاعیه ها :
در این بخش اخبار و اطلاعیه های آموزشی سازمان قرار داده می شود، تا کارکنان سازمان بتوانند از آخرین اخبار آموزشی سازمان اطلاع پیدا کنند.
- ۲- قوانین و بخشنامه ها :
قوانین و بخشنامه های آموزشی سازمان در این قسمت بارگذاری خواهد شد.
- ۳- کتابخانه الکترونیکی :
در این بخش کتاب های موجود در سازمان قرار داده می شود ، تا همکاران بتوانند به راحتی از کتاب ها استفاده نمایند و کتاب ها در دسترس همگان قرار گیرد.
- ۴- جام فردی :
هر یک از پرسنل می توانند با استفاده از نام کاربری و رمز عبوری که به آنها تعلق گرفته است با استفاده از این قسمت وارد جام فردی شوند.
- ۵- جام :
بخش اصلی سیستم می باشد که هر یک از کاربران می توانند با استفاده از نام کاربری و رمز عبوری که توسط مدیر سیستم به آنها تعلق گرفته است وارد این قسمت شوند.
- ۶- تقویم آموزشی :
در این بخش افراد میتوانند لیست دوره های برگزار شده توسط مراکز آموزشی مختلف را مشاهده نمایند.
- ۷- نظرات و پیشنهادات :
در این بخش افراد میتوانند نظرات و پیشنهادات خود را به مدیر آموزش اعلام نمایند.
- ۸- عضویت :
در این بخش افراد میتوانند با وارد نمودن اطلاعات خود، درخواست عضویت و استفاده از بخش جام فردی را به مدیر آموزش اعلام نمایند.
- ۹- درباره ما :
برای دریافت اطلاعات در ارتباط با شرکت آرنگ و نحوه تماس با شرکت می توان به این بخش مراجعه نمود.

ب) سامانه جام فردی:

در این بخش هریک از پرسنل سازمان، در صورت عضویت و داشتن کد کلمه عبور میتوانند به اطلاعات شخصی خود که در سیستم وجود دارد دسترسی داشته باشند.
اطلاعات پرسنلی، شناسنامه آموزشی، شناسنامه پست(شغل)، تقویم آموزشی، درخواست نیاز آموزشی، آموزش پرسنل تحت نظارت، درخواست نیاز آموزشی، کارتابل، ارزیابی آموزش، ارزیابی مدیران، مشخصات عضویت، تغییر رمز عبور، مدیریت پیامها، آموزش از راه دور

راه اندازی سامانه جامع منابع انسانی یا جام در استانداری لرستان

یکی از مهمترین اقدامات انجام شده در بحث آموزش، راه اندازی سامانه آموزشی جام بوده است که با پیگیری های بعمل آمده برای تمامی کارکنان هم در ستاد و هم فرمانداریها و بخشداریهای تابعه راه اندازی گردیده است. سیستم جامع آموزشی جام طوری طراحی گردیده که کلیه فعالیت های آموزشی پرسنل از جمله نیازسنجی آموزشی، تشکیل و برگزاری دوره های آموزشی، ثبت و صدور گواهینامه های آموزشی، بررسی دوره های آموزشی ارسالی پرسنل و بسیاری از موارد دیگر را در بر می گیرد.

مزایای سامانه جام

- رفع نیاز به یک نرم افزار جهت مدیریت آموزش کارکنان وزارت کشور
- مدیریت مکانیزه فرایند آموزش، از نیازسنجی آموزشی تا سنجش میزان اثربخشی آموزشی
- امکان مدیریت آموزش واحدهای تابعه وزارت کشور
- برگزاری دوره های مجازی
- امکان درخواست دوره های آموزشی از سوی کاربران
- امکان دریافت محتوای آموزشی (از قبیل جزوه، فایل پاورپوینت و...) مرتبط با دوره های آموزشی
- نظر سنجی و ارزیابی در خصوص دوره ها و اساتید
- اطلاع رسانی در خصوص دوره های آتی
- امکان مشاهده حضور و غیاب شرکت کنندگان

استفاده از سامانه جام:

☆ همکاران گرامی می توانند با هماهنگی واحد فناوری اطلاعات استانداری در گام اول نسبت به نصب VPN وزارت کشور اقدام نموده و سپس از طریق آدرس jam.moi.ir/jam به سیستم جام فردی خود دسترسی پیدا کنند.

☆ راهنمای استفاده از سیستم جام در قالب فایل پیوست نامه شماره ۸۳/۶۳/۲۷۰۹ مورخ ۹۶/۶/۲ مدیرکل محترم دفتر برنامه ریزی، نوسازی و تحول اداری، در دسترس همکاران است.

