



انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران



موسسه ملی برنامه ریزی آموزش و توسعه منابع انسانی

راه‌نمای متقاضیان

شرکت در جایزه برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان ۱۴۰۳

The best practices of staff training and development





برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان



برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

The best practices of staff training and development



برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

مقدمه

انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران در سال جاری نیز همچون هفت سال گذشته؛ اقدام به شناسایی و تقدیر از برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی خواهد نمود. در همین راستا سازمان ها و افرادی که در هر یک از بخش های حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی دارای تجربه برتری باشند می توانند در این فرآیند شرکت نمایند و به عنوان برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان تقدیر و معرفی گردند.

اهداف و مزایای فرآیند برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

- 1 ایجاد بانک تجارب برتر
- 2 تقدیر از سازمان هایی که در کل فرآیندهای حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی بهترین نیستند، اما اقدامات مطلوب و مناسبی در یکی از فرآیندهای حوزه آموزش و توسعه منابع انسانی طراحی و استقرار داده اند.
- 3 شناسایی، مستندسازی و تسهیم تجارب برتر از طرق متعددی همچون کتاب، سمینارها، نشست های تخصصی، سخنران
- 4 توسعه فرصت های آموختن و برگزاری سفرهای یادگیری به منظور معرفی و هم آموزی از این تجارب
- 5 شناسایی قابلیت های بالقوه و بالفعل سازمان های ایرانی به منظور آمایش کلان این حوزه
- 6 شناسایی پروژه های مشترک و کلان به منظور مرتفع ساختن نیازهای همگانی و در ابعاد ملی ایران
- 7 معرفی و تقدیر از تجارب برتر در یازدهمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی در شهریور ماه سال ۱۴۰۳
- 8 چاپ تجربه برتر در کتاب برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان در یکی از انتشارات دانشگاهی
- 9 دریافت تقدیرنامه از سوی انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی ایران با اعتبار وزارت علوم، تحقیقات و فن آوری و موسسه یادگیری EduTech Network کشور سوئد

سرفصل های تدوین تجارب برتر حوزه آموزش و توسعه کارکنان

۱. رهبری آموزش و توسعه منابع انسانی،
 ۲. فرهنگ یادگیری و توسعه منابع انسانی
 ۳. استراتژی های آموزش و توسعه منابع انسانی
 ۴. نیازسنجی آموزشی
 ۵. طراحی و برنامه ریزی آموزشی
 ۶. مدیریت اجرایی آموزش،
 ۷. پایش و ارزشیابی آموزشی
 ۸. نتایج عملکردی آموزش
 ۹. مدیریت دانش
 ۱۰. توسعه استعداد
 ۱۱. توسعه مدیریت و رهبری
۱۲. فناوری های آموزش و توسعه منابع انسانی
 ۱۳. برنامه توسعه فردی
 ۱۴. منتورینگ و کوچینگ
 ۱۵. مدل های آسیب شناسی آموزش و توسعه منابع انسانی
 ۱۶. محورهای یازدهمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه منابع انسانی
 ۱۷. و....

برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

The best practices of staff training and development



مقررات عمومی فرایند جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان

- ① سازمان‌های متقاضی می‌توانند بدون محدودیت و در هر یک از فرایندهای آموزش و توسعه منابع انسانی، نسبت به ثبت نام تجارب خود اقدام کنند.
- ② تیم ارزیابی پس از مطالعه خود اظهاری و مستندات پیوست تجارب ارائه شده، می‌تواند نسبت به دعوت از مسئولین و کارشناسان سازمان متقاضی و یا درخواست برای بازدید از تجربه مورد نظر اقدام کند.

ارتباط با دبیرخانه

شماره تماس: ۰۹۳۸۵۳۵۶۰۸۷-۰۲۱-۸۶۰۳۶۸۱۴-۸۶۰۳۶۸۱۲

آدرس سایت: www.istd.ir

پست الکترونیک: istd.conference@gmail.com





تجارب برتر ارائه شده در جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان - سال ۱۳۹۵

| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|-----|--|---|----|
| | صندوق بازنشستگی کشوری | ارزیابی اثربخشی دوره آموزشی "قوانین و مقررات مستمری" بر عملکرد کارکنان بخش بازنشستگی دستگاه های اجرایی کشور در سال ۱۳۹۴ با استفاده از مدل اقتصادسنجی "DIF-in-DIF" | ۱ |
| | شرکت ایران خودرو دیزل | برنامه مسابقات مهارت در سطح شرکت ایران خودرو دیزل | ۲ |
| | سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران | تبدیل دوره های آموزشی کارآموزان آتش نشانی از حالت روزانه به شبانه روزی سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران | ۳ |
| | شرکت پنها | سیستم تضمین کیفیت در سیستم آموزشی کارکنان شرکت پنها | ۴ |
| | شرکت مینا | شناسایی نیازهای آموزشی خانواده کارکنان شرکت مینا | ۵ |
| | شرکت پنها | صدور گواهینامه های صلاحیت حرفه ای (Certifying Staff) در شرکت پنها | ۶ |
| | شرکت ایران خودرو | طراحی و اجرای سیستم تم برنامه ریزی توسعه فردی کارشناسان ارشد (PDP) شرکت ایران خودرو | ۷ |
| | موسسه اعتباری کوثر | طراحی، تولید، اجرا و پایش مستمر و موفق آموزش و یادگیری مجازی موسسه اعتباری کوثر | ۸ |
| | شرکت ایران خودرو | طرح نظام جامع آموزش های مهارتی واحدهای تولیدی در جهت ارتقا بهره وری کارکنان بعنوان مزیت رقابتی شرکت ایران خودرو | ۹ |
| | شرکت پنها | فرآیند آموزش حینکار کارکنان (OJT) شرکت پنها | ۱۰ |
| | شرکت مینا | سنجش اثربخشی طرح جامع آموزش های مدیریت پروژه شرکت مینا | ۱۱ |
| | شرکت ایران خودرو دیزل | مانیتورینگ آموزش و طراحی داشبورد مدیریتی بر مبنای مدل تعالی آموزش و توسعه و منطق رادار شرکت ایران خودرو دیزل | ۱۲ |
| | شرکت فولاد هرمزگان | محاسبه بازگشت سرمایه دوره های فنی - تخصصی شرکت فولاد هرمزگان | ۱۳ |
| | شرکت فولاد هرمزگان | برنامهریزی توسعه فردی (IDP) شرکت فولاد هرمزگان | ۱۴ |
| | شرکت فولاد هرمزگان | برنامهریزی، پیاده سازی و ارزیابی ژورنال کلاب شرکت فولاد هرمزگان | ۱۵ |
| | شرکت فولاد هرمزگان | شرکت فولاد هرمزگان | ۱۶ |

برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

The best practices of staff training and development

تجارب برتر ارائه شده در جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان - سال ۱۳۹۶

| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|---|--|---|----|
|  | وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور | از نیازسنجی تا ارزیابی اثربخشی دوره آموزش کشوری قوانین و مقررات استخدامی ویژه کارشناس منابع انسانی نظام سلامت کشور در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی | ۱ |
|  | بانک انصار | عارضه یابی و آسیب شناسی حوزه آموزش جهت استقرار استاندارد ISO 29990 در بانک انصار | ۲ |
|  | شرکت فولاد مبارکه اصفهان | طراحی مدل بومی "سنجش رضایت و اشتیاق شغلی کارکنان" در شرکت فولاد مبارکه اصفهان | ۳ |
|  | شرکت ایران خودرو دیزل | استقرار مدیریت و برنامه ریزی استراتژیک حوزه آموزش و توسعه در شرکت ایران خودرو دیزل | ۴ |
|  | سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی | توسعه کمی و کیفی آموزش پرسنل با محوریت انطباق بر ویژگی های بافت شهری مناطق عملیاتی در سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی | ۵ |
|  | شرکت مادر تخصصی توانیر | ایجاد کانون ارزیابی و توسعه مدیران (کلینیک مدیریت) در شرکت مادر تخصصی توانیر | ۶ |
|  | شرکت فولاد اکسین خوزستان | طراحی و استقرار جایزه برترین های یادگیری و توسعه در شرکت فولاد اکسین خوزستان | ۷ |
|  | شرکت ایران خودرو | استقرار سیستم یادگیری الکترونیکی در شرکت ایران خودرو | ۸ |
|  | سازمان صنایع دفاع | مدل ارزیابی فرایند آموزش در سازمان صنایع دفاع | ۹ |
|  | سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران | تدوین برنامه راهبردی واحد آموزش و توسعه در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران | ۱۰ |
|  | بانک انصار | نیازسنجی آموزشی بر اساس مدل دیکوم (DACUM) در بانک انصار | ۱۱ |
|  | شرکت فولاد اکسین خوزستان | جهش عملیاتی از مدیریت آموزش به مدیریت یادگیری از طریق استقرار ایزو ۲۹۹۹۰:۲۰۱۰ در شرکت فولاد اکسین خوزستان | ۱۲ |
|  | شرکت ایران خودرو دیزل | طراحی الگوی بومی نیازسنجی آموزشی با رویکرد تلفیقی در شرکت ایران خودرو دیزل | ۱۳ |
|  | شهرداری تهران | استقرار سیستم آموزش مبتنی بر موبایل (M_LEARNING) در شهرداری تهران | ۱۴ |
|  | سازمان انتقال خون ایران | نیازسنجی آموزشی کارکنان فنی ادارات کل در سازمان انتقال خون ایران | ۱۵ |
|  | شرکت فولاد اکسین خوزستان | راه اندازی طرح خانه آرام من در شرکت فولاد اکسین خوزستان | ۱۶ |



| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|---|---|--|----|
|  | شرکت ایران خودرو دیزل | استقرار باشگاه مدرسان همکار IKD در شرکت ایران خودرو دیزل | ۱۷ |
|  | بانک انصار | بازگشت سرمایه آموزش در بانک انصار | ۱۸ |
|  | شرکت فولاد مبارکه اصفهان | ارزیابی و استخدام کارشناس با رویکرد کانون ارزیابی شایستگی در شرکت فولاد مبارکه اصفهان | ۱۹ |
|  | سازمان صنایع دفاع | اجرای طرح جانشین پروری در سازمان صنایع دفاع | ۲۰ |
|  | بانک سپه | طراحی، تدوین و ترسیم مدل شایستگی با هدف ارزیابی و توسعه شایستگی مدیران معاونین منطقه در بانک سپه | ۲۱ |
|  | موسسه تحقیقات و آموزش توسعه نیشکر و صنایع جانبی خوزستان | تدوین پودمانهای تخصصی حوزه نیشکر در موسسه تحقیقات و آموزش توسعه نیشکر و صنایع جانبی خوزستان | ۲۲ |

تجارب برتر ارائه شده در جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان - سال ۱۳۹۷

| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|---|--|---|---|
|  | وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور | هفت بسته توسعه منابع انسانی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور | ۱ |
|  | شرکت ایران خودرو | تغییر رویکرد ارزیابی اثربخشی آموزشی آموزش های حین کار (OJT) با هدف توسعه عملکرد سطوح اپراتوری در شرکت ایران خودرو | ۲ |
|  | سازمان صنایع دفاع | الگوی بومی ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی در سازمان صنایع دفاع | ۳ |
|  | سازمان هواپیمائی جمهوری اسلامی ایران "هما" | اجرای دوره مدیریت اجرایی هوانوردی Aviation MBA ویژه کارکنان در سازمان هواپیمائی جمهوری اسلامی ایران "هما" | ۴ |
|  | موسسه هدایتگران پیشتاز اقتصاد نمو | آسیب شناسی و آموزش نیروهای ایستگاههای شرکت بهره برداری قطار شهری مشهد در موسسه هدایتگران پیشتاز اقتصاد نمو | ۵ |
|  | شرکت ایران خودرو دیزل | طراحی الگوی بومی طراحی آموزشی با رویکرد تلفیقی در شرکت ایران خودرو دیزل | ۶ |
|  | سازمان آتش نشانی شهرداری | مانور عملیاتی - آموزشی شبانه در سازمان آتش نشانی شهرداری تهران | ۷ |

برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

The best practices of staff training and development



| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|-----|--|---|----|
| | مرکز آموزش و یادگیری مبین | شناسایی سبک انگیزش کارکنان و بکارگیری آن در فرآیند آموزش و یادگیری در مرکز آموزش و یادگیری مبین | ۸ |
| | سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران | استقرار باشگاه مدرسان داخلی در سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران | ۹ |
| | شرکت صنعتی نیرو محرکه | شناسایی و تبیین ابعاد، مولفه ها و شاخص های توسعه شایستگی های مدیریتی مدیران صنعت خودرو ایران در شرکت صنعتی نیرو محرکه | ۱۰ |
| | شرکت فرآورده های نسوز ایران | تدوین استاندارد آموزش مشاغل با استفاده از مدل دیکوم در شرکت فرآورده های نسوز ایران | ۱۱ |
| | شرکت گسترش ارتباطات و تجارت آتبین اسپادانا (گاتا) | نیاز سنجی و توسعه مهارت های ارتباطی سرمایه های انسانی با آموزش غیر مستقیم (بازیها و فعالیتهای گروهی) در شرکت گسترش ارتباطات و تجارت آتبین اسپادانا (گاتا) | ۱۲ |
| | مرکز آموزش و یادگیری مبین | بکارگیری عملیاتی سبک یادگیری کارکنان در فرآیند آموزش و توسعه در مرکز آموزش و یادگیری مبین | ۱۳ |
| | سازمان انتقال خون ایران | نیازسنجی آموزشی کارکنان فنی ادارات کل در حوزه تضمین کیفیت در سازمان انتقال خون ایران | ۱۴ |
| | شرکت ایران خودرو دیزل | تعالی آموزش و توسعه در سازمان با رویکرد مدیریت شاخص های کلیدی در شرکت ایران خودرو دیزل | ۱۵ |
| | قرارگاه صنایع دفاع منطقه اصفهان | بهبود ارتباطات بین فردی در سازمان از طریق ایجاد درک مشترک بین مدیران و کارکنان در قرارگاه صنایع دفاع منطقه اصفهان دفاع | ۱۶ |
| | سازمان بنادر و دریانوردی | آسیب شناسی عدم مشارکت فعال کارکنان در دوره های آموزشی سازمان بنادر و دریانوردی کشور و اولویت بندی راهکارهای اجرایی در سازمان بنادر و دریانوردی | ۱۷ |
| | دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی خراسان شمالی | آموزش ایستگاهی مدیران در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی خراسان شمالی | ۱۸ |
| | شرکت مادر تخصصی توانیر | بازطراحی دوره های آموزشی کارکنان و مدیران صنعت برق با محوریت تربیت مدیران آینده و توانمندسازی مدیران فعلی در شرکت مادر تخصصی توانیر | ۱۹ |
| | دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران | جانشین پروری در حوزه مدیریت امور مالی با استفاده از مدل راثل در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران | ۲۰ |
| | پژوهشگاه رنگ | پیاده سازی الگوی استاندارد آموزشی از نیاز سنجی تا ارزیابی اثربخشی در پژوهشگاه رنگ | ۲۱ |
| | دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی تهران | تأثیر آموزش بر کسورات بیمه های ناشی از اجرای تعرفه ارزشهای نسبی خدمات سلامت در مجتمع بیمارستانی امام خمینی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی تهران | ۲۲ |
| | گروه کارخانجات فولادین ذوب آمل (فذا) | استقرار نظام آموزشهای مهارت محور در گروه کارخانجات فولادین ذوب آمل (فذا) | ۲۳ |



تجارب برتر ارائه شده در جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان - سال ۱۳۹۸

| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|-----|-----------------------------|---|---|
| | صندوق بازنشستگی کشوری | طراحی فرصت های یادگیری مبتنی بر الگوی تار عنکبوتی اگر در صندوق بازنشستگی کشوری | ۱ |
| | صنایع کاشی و سرامیک الوند | مدل جامع آموزشی؛ با رویکرد تعیین مهارت ها، نیازسنجی و برنامه ریزی آموزشی در صنایع کاشی و سرامیک الوند | ۲ |
| | گروه صنعتی بارز | طراحی ماتریس مهارت و استخراج سیستمی تقویم آموزشی سالانه مطابق با آن در گروه صنعتی بارز | ۳ |
| | شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس | رویکرد انتقال دانش و آموزش در حین انجام پروژه در شرکت مهندسی مشاور مهتاب قدس | ۴ |

تجارب برتر ارائه شده در جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان - سال ۱۳۹۹

| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|-----|-------------------------------------|--|---|
| | شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ | استفاده از واقعیت مجازی در آموزش کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ | ۱ |
| | شرکت زرین رویا | استقرار آکادمی یادگیری و توسعه زرین مبتنی بر پارادایم های نوین توسعه استعداد در شرکت زرین رویا | ۲ |
| | مجتمع تطبیقی بین الملل دختران تهران | مراکز آموزشی به مثابه سازمانهای یادگیرنده و پیشرو در بحران-مورد پژوهی: تجارب زیسته آموزشی و پژوهشی بر خط مجتمع تطبیقی و بین الملل دختران تهران بر اساس مدل توسعه انسانی I-A در مجتمع تطبیقی بین الملل دختران تهران | ۳ |
| | مجتمع مس سرچشمه کرمان | استقرار نظام تصدیق صلاحیت و مدیریت شایستگی کارکنان در مجتمع مس سرچشمه کرمان | ۴ |
| | دانشگاه اصفهان | ایجاد نظام (سیستم) بهره وری بر اساس شاخص های کمی کفایت منابع انسانی در دانشگاه اصفهان | ۵ |
| | دانشگاه الزهرا | برنامه شناسایی و توسعه رهبران آینده در دانشگاه الزهرا | ۶ |
| | دانشگاه بجنورد | ارائه چارچوبی برای ارزیابی شایستگی های داوطلبان پست های مدیریتی در دانشگاه بجنورد | ۷ |

برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

The best practices of staff training and development



| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|-----|--------------------------------------|---|----|
| | دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) | راهاندازی سامانه یکپارچه منابع انسانی در دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره) | ۸ |
| | دانشگاه تربیت مدرس | سازماندهی و طراحی ساختار کلان در دانشگاه تربیت مدرس | ۹ |
| | دانشگاه تهران | ارزیابی عملکرد کارکنان بر مبنای استاندارد ۳۴۰۰۰ در دانشگاه تهران | ۱۰ |
| | دانشگاه شهید باهنر کرمان | ساماندهی نیروی انسانی در دانشگاه شهید باهنر کرمان | ۱۱ |
| | دانشگاه شهید بهشتی | طرح ملی «مربگیری یادگیری الکترونیکی» در دانشگاه شهید بهشتی | ۱۲ |
| | دانشگاه شیراز | تشکیل و استقرار شورا و کارگروه های عملیاتی سلامت و رفاه کارکنان دانشگاه شیراز به عنوان بخشی از سند جامع سلامت و رفاه کارکنان در دانشگاه شیراز | ۱۳ |
| | دانشگاه فردوسی مشهد | سنجش میزان یادگیری و اثربخشی دوره‌های آموزشی در دانشگاه فردوسی مشهد | ۱۴ |
| | دانشگاه یزد | آموزش مجازی کارکنان در ایام همه گیری کرونا در دانشگاه یزد | ۱۵ |
| | موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی | شکل گیری کنسرسیوم دانشگاه پژوهی به منظور توسعه نظام پشتیبان تصمیم (IR) در دانشگاه های کشور | ۱۶ |



تجارب برتر ارائه شده در جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان - سال ۱۴۰۱

| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|-----|--|--|----|
| | مدیریت درمان تامین اجتماعی استان بوشهر | استقرار باشگاه مدرسان | ۱ |
| | بانک توسعه تعاون | طرح توسعه سرمایه های انسانی جهت حضور در المپیاد کشوری نظام بانکی | ۲ |
| | شرکت ایران خودرو | سند تدوین و اجرای نقشه راه آموزشی ویژه رده سرگروهی | ۳ |
| | شرکت نفت ستاره خلیج فارس | بررسی و مطالعات آسیب شناسی آموزشی شرکت نفت ستاره خلیج فارس (آسیب) | ۴ |
| | موسسه تحقیقات واکنش و سرم سازی رازی | اثربخشی آموزش بر اساس الگوی ریشه های آموزش و انگیزش | ۵ |
| | شرکت فولاد هرمزگان جنوب | تدوین برنامه توسعه فردی مبتنی بر کوچینگ (مریی گری) | ۶ |
| | مجتمع مس سرچشمه رفسنجان | ارزشیابی اثربخشی برنامه های آموزشی بر مبنای مدل ROE | ۷ |
| | مجتمع مس سرچشمه رفسنجان | پیداهسازی تکنیکها و ابزارهای مدیریت دانش اورهال | ۸ |
| | مجتمع مس سرچشمه رفسنجان | شناسایی استعدادها و مهارت های سازمانی | ۹ |
| | مجتمع مس سرچشمه رفسنجان | تدوین اطلس مصادیق عملیاتی و تعمیراتی | ۱۰ |
| | مجتمع مس سرچشمه رفسنجان | تولید محتوای واقعیت مجازی تور گردشگری و ایمنی مجتمع مس سرچشمه رفسنجان در شرکت ملی صنایع مس ایران | ۱۱ |
| | گروه صنعتی انتخاب الکترونیک آرمان | برنامه توسعه مدیران پلنت های تولید گروه صنعتی انتخاب (هفت آسمان) | ۱۲ |
| | بانک شهر | طراحی و پیاده سازی نظام برنامه توسعه فردی برای روسا و معاونین شعب بانک شهر | ۱۳ |
| | گروه زرین رویا | تأسیس استودیو یادگیری دیجیتال آکادمی زرین رویا | ۱۴ |
| | گروه قطعات خودرو عظام | پروژه استعدادیابی و جانشین پروری Next | ۱۵ |
| | موسسه توسعه کسب و کار رویش کوثر | تجربه طراحی و استقرار سامانه استعدادیابی مدیران صالح کارآمد (امصاک) | ۱۶ |
| | سازمان بهزیستی کشور | طرح نیازسنجی آموزشی مبتنی بر توانمندی و شایستگی های شغلی سازمان | ۱۷ |

برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

The best practices of staff training and development

تجارب برتر ارائه شده در جایزه برترین تجارب آموزش و توسعه کارکنان - سال ۱۴۰۲

| آرم | سازمان / شرکت | نام تجربه | |
|-----|---|---|----|
| | شرکت پتروشیمی پردیس | استقرار باشگاه مدرسان و منتوران سازمانی در صنعت پتروشیمی | ۱ |
| | شرکت سنگ آهن مرکزی ایران بافق | طراحی و پیاده سازی فرآیند بومی جایزه ی ترینهای یادگیری | ۲ |
| | شرکت مهندسی فکور صنعت تهران | مدیریت استعداد و جانشین پروری | ۳ |
| | مرکز مطالعات راهبردی و آموزش شهری و روستایی سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور | پویش ملی شبیه های آموزشی | ۴ |
| | سازمان صدا و سیما | طراحی و اجرای نظام مدیریت عملکرد در یک واحد آموزشی سازمانی در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ | ۵ |
| | شرکت پتروشیمی پردیس | پلتفرم اختصاصی یادگیری فعال (Learning is a fun activity) | ۶ |
| | شرکت ایران خودرو خراسان | توانمندسازی و جانشین پروری پرسنل تعمیرات با روش favorite star تحت عنوان پروژه MPE | ۷ |
| | شرکت پرنیان پایش اندیشه کادوس | بررسی تاثیر استفاده از سیستم مدیریت دانش بر کاهش اثرات منفی خروج منابع انسانی از شرکت | ۸ |
| | شرکت بهره برداری و تعمیراتی مینا | جامعه پذیری همکاران جدیدالاستخدام | ۹ |
| | مجتمع فنی تهران | طراحی و استقرار فرآیند آموزشی بلندترینگ | ۱۰ |
| | مدیریت درمان تامین اجتماعی استان بوشهر | طرح توسعه شایستگی های رفتاری مدیران ستا | ۱۱ |
| | شرکت پتروشیمی پردیس | راه اندازی و اجرای کافه کتاب پردیس | ۱۲ |
| | شرکت نفت ستاره خلیج فارس | اثربخشی مدیریت سرمایه های انسانی | ۱۳ |
| | شرکت سنگ آهن مرکزی ایران بافق | پیاده سازی فرآیند بومی نیازسنجی ترکیبی (هیبریدی) | ۱۴ |
| | مدیریت درمان تامین اجتماعی استان بوشهر | "خانه آرام من" همدلی، صمیمیت، نشاط در راستای ارتقا سلامت روان کارکنان | ۱۵ |
| | معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه فرهنگیان | ارزشیابی صلاحیت حرفه‌ای معلمي (اصح) | ۱۶ |
| | مرکز توسعه فناوری و نوآوری دانشگاه صنعتی شریف | برنامه کارآموزی و سکوی پرتاب شغلی دانشگاه صنعتی شریف | ۱۷ |
| | دانشگاه علوم پزشکی گیلان | مسابقه کتابخوانی سردار سلیمانی | ۱۸ |
| | موسسه لینگویری | آموزش زبان براساس سبک یادگیری و ویژگیهای روانشناختی و تیپولوژی شخصیتی زبان آموز | ۱۹ |



فرم درخواست شرکت در جایزه برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

| | | | | | | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|---|--|---|---|---|
| -۱ | مشخصات کلی سازمان: | | | | | | | | | |
| -۲ | عنوان تجربه: | | | | | | | | | |
| -۳ | <p>معیار مرتبط با تجربه:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> ۱. رهبری آموزش و توسعه</td> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> ۲. فرهنگ یادگیری و توسعه</td> <td style="width: 33%;"><input type="checkbox"/> ۳. استراتژی آموزش و توسعه</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> ۴. نیازسنجی آموزش</td> <td><input type="checkbox"/> ۵. طراحی و برنامه‌ریزی آموزش</td> <td><input type="checkbox"/> ۶. مدیریت اجرای آموزش</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> ۷. پایش و ارزشیابی آموزش</td> <td><input type="checkbox"/> ۸. نتایج کلیدی آموزش</td> <td><input type="checkbox"/> ۹. نتایج کلیدی سازمانی</td> </tr> </table> | <input type="checkbox"/> ۱. رهبری آموزش و توسعه | <input type="checkbox"/> ۲. فرهنگ یادگیری و توسعه | <input type="checkbox"/> ۳. استراتژی آموزش و توسعه | <input type="checkbox"/> ۴. نیازسنجی آموزش | <input type="checkbox"/> ۵. طراحی و برنامه‌ریزی آموزش | <input type="checkbox"/> ۶. مدیریت اجرای آموزش | <input type="checkbox"/> ۷. پایش و ارزشیابی آموزش | <input type="checkbox"/> ۸. نتایج کلیدی آموزش | <input type="checkbox"/> ۹. نتایج کلیدی سازمانی |
| <input type="checkbox"/> ۱. رهبری آموزش و توسعه | <input type="checkbox"/> ۲. فرهنگ یادگیری و توسعه | <input type="checkbox"/> ۳. استراتژی آموزش و توسعه | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ۴. نیازسنجی آموزش | <input type="checkbox"/> ۵. طراحی و برنامه‌ریزی آموزش | <input type="checkbox"/> ۶. مدیریت اجرای آموزش | | | | | | | | |
| <input type="checkbox"/> ۷. پایش و ارزشیابی آموزش | <input type="checkbox"/> ۸. نتایج کلیدی آموزش | <input type="checkbox"/> ۹. نتایج کلیدی سازمانی | | | | | | | | |
| -۴ | شرح کلی تجربه (حداکثر ۲ صفحه): | | | | | | | | | |
| -۵ | الگوی مفهومی تجربه | | | | | | | | | |
| -۶ | سال اجرا و مدت زمان به‌کارگیری: | | | | | | | | | |
| -۷ | میزان استقرار و ابعاد جاری‌سازی تجربه: | | | | | | | | | |
| -۸ | میزان نوآوری تجربه: | | | | | | | | | |

برترین تجارب حوزه آموزش و توسعه کارکنان

The best practices of staff training and development



| | |
|--|--------------------------------------|
| ۹- مقایسه تجربه با تجارب سایر سازمان‌های ایرانی و کسب و کارهای مشابه خارجی | |
| ۱۰- میزان اثرگذاری تجربه بر میزان تحقق اهداف و استراتژی‌های حوزه آموزش و توسعه | |
| ۱۱- تاثیر تجربه بر دستاوردها و نتایج کلیدی سازمان | |
| امضاء | نام و نام خانوادگی مدیر عامل سازمان: |
| امضاء | نام مدیر آموزش و توسعه سازمان: |



جایزه برترین‌های آموزش و توسعه کارکنان

