

## استراتژی یادگیری و توسعه L&D



### استراتژی یادگیری و توسعه L&D چیست؟

استراتژی یادگیری و توسعه L&D، یک ابزار حیاتی برای سازمان‌ها است تا بتوانند آموزش شرکت را با اهداف تجاری همسو کنند. دارای مزایای زیر است:

- این ابزار برآورده شدن نیازهای یادگیری و توسعه کارکنان را به طور مؤثر تضمین می‌کند.
- الزامات مهارتی شرکت را برای مدیریت ارشد توسعه می‌دهد.

با وجود دانستن این مزایا، هنوز سوالاتی باقی می‌ماند: بهترین راه برای ایجاد یک استراتژی L&D چیست؟ چگونه آن را کارآمد و مؤثر کنیم؟

با مطالعه این مقاله به این سوالات پاسخ داده خواهد شد. سپس می‌توانید برخی از بهترین راه‌ها برای ایجاد یک استراتژی L&D کارآمد و مؤثر را بیاموزید.

#### ۱. آموزش را در شرکت خود رسمی کنید.

در پاسخ به این سؤال که چرا باید آموزش را در شرکت خود رسمی کنید، باید بگوییم یک استراتژی رسمی یادگیری و توسعه به بخش منابع انسانی و شرکت به عنوان یک کل این امکان را می‌دهد که چشم‌اندازی روشن از اهداف استراتژی یادگیری و توسعه خود داشته باشند. همچنین به افراد در سازمان تجاری اجازه می‌دهد تا ببینند که چگونه چنین طرح‌هایی از استراتژی کلی شرکت پشتیبانی می‌کنند. به عبارت دیگر، توسعه یک استراتژی L&D واضح و مدون، به شما کمک می‌کند تا هم از تیم مدیریت ارشد و هم از کارکنان در سراسر سازمان، جلب مشارکت بهتری داشته باشید.

#### ۲. اهداف آموزشی شرکتی را در استراتژی یادگیری و توسعه L&D خود مشخص کنید.

در استراتژی توسعه و یادگیری L&D، باید اهداف روشنی تعیین کنید تا اطمینان حاصل شود که در سطوح مختلف به نقطه مطلوبی رسیده است. این اهداف باید شامل روشن نمودن اهداف مربوط به توسعه سازمانی، رضایت کارکنان، تقویت سبد استعدادها و رشد استراتژی L&D به عنوان یک کل باشد.

### ۳. استراتژی‌های یادگیری و توسعه L&D باید در جهت رضایت کارکنان باشد.

رضایت کارکنان همیشه به پاداش پولی بستگی ندارد. بیشتر کارمندان با یادگیری چیزهای جدید و ارتقای مهارت‌های رهبری و شایستگی‌های فنی خود به دنبال منافع بیشتر هستند. متخصصان و منابع انسانی برتر معمولاً به دنبال کارفرمایی هستند که از نیازهای یادگیری و توسعه آنها پشتیبانی کند. شما باید خط مشی‌هایی ایجاد کنید که برنامه‌های آموزشی و توسعه کارکنان را در زمانی که افراد مзغول به کار هستند، تشویق کند.

### ۴. استراتژی‌های یادگیری و توسعه L&D جداگانه برای نیروی کار خود در موقعیت‌های مختلف ایجاد کنید.

همیشه استراتژی‌های یادگیری و توسعه L&D جداگانه‌ایی برای موقعیت‌های مختلف نیروی کار خود ایجاد کنید. زیرا نیازهای هر موقعیت متفاوت است. شما نمی‌توانید با هر یک از موقعیت‌ها یکسان رفتار کنید. مطمئن شوید که استراتژی L&D شما متناسب با افراد و برای توسعه‌ی مهارت‌های رهبری مناسب برای آنان است تا از یک تیم رهبری قوی در آینده اطمینان حاصل شود. اهداف استراتژی L&D شما باید مرزی بین برنامه یادگیری شرکتی و تأثیر مورد انتظار بر توسعه سازمانی و اهداف تجاری ترسیم کند.

### ۵. استراتژی یادگیری و توسعه L&D باید در جهت استحکام بخشیدن به سبد استعدادها باشد.

اهداف روشن برای استراتژی یادگیری و توسعه L&D شما باید شامل مدیریت برنامه‌های آموزشی باشد به نحوی که توسعه سرمایه انسانی به طور سازنده انجام شود. و از قرار دادن استراتژیک مجموعه‌ی مهارت‌ها - هم در سطح مدیریت و هم در امتداد خط لوله استعدادها - اطمینان حاصل شود.

### ۶. استراتژی یادگیری و توسعه L&D باید در برابر تغییرات مداوم و بهبود مستمر انعطاف پذیر باشد.

نیازهای یادگیری و توسعه در سازمان در طول زمان تغییر می‌کند. به همین دلیل است که شما باید اهداف استراتژی L&D را با برنامه‌های آموزشی و توسعه آینده هماهنگ کنید و اقدامات بهبود دهنده را در ذهن داشته باشید. باید در برابر هر تغییری انعطاف پذیر باشد و برای بهبود مستمر آماده‌باشد.

### ۷. سبک ارائه و نحوه اجرای استراتژی یادگیری و توسعه L&D را انتخاب کنید

انتخاب کنید که آیا نحوه ارائه استراتژی L&D به صورت داخلی یا با کمک یک سازمان خارجی انجام شود. دوره‌های آموزشی مدیریت داخلی از مزیت تمرکز آموزش شرکتی، ایجاد وحدت و افزایش سرعت تحویل و انتقال به کار می‌باشد. این گزینه معمولاً فقط برای سازمان‌های بزرگتر در دسترس است. شرکت‌های کوچک و متوسط ممکن است با برون سپاری دوره‌های آموزشی به مراکز آموزش عالی موفقیت بیشتری کسب کنند. این به آنها اجازه می‌دهد تا به سطحی از کسب و کار تخصصی و دانش آموزشی دسترسی پیدا کنند که دسترسی داخلی به آن دشوار است. همچنین استراتژی L&D شما می‌تواند حول ترکیبی عاقلانه از برنامه‌های مدیریت و رهبری داخلی و برون‌سپاری شده باشد، بنابراین بهترین برنامه آموزش اجرایی را انتخاب کنید.

#### **۸. معیار عملکرد استراتژی یادگیری و توسعه L&D**

استراتژی رسمی L&D شما باید شامل شاخص‌های کلیدی عملکرد باشد تا برنامه‌های آموزشی و توسعه شما را محک بزند و بازگشت سرمایه را اندازه‌گیری کند. شما می‌خواهید ببینید:

همسویی مستقیم آموزش شرکت شما با چالش‌ها و اهداف کسب و کار شما.

رضایت، حفظ و وفاداری کارکنان.

انسجام بین تیم‌ها و تعهد به اهداف تجاری.

کارکنان به سرعت آموزش‌های مدیریتی جدید و مهارت‌های رهبری را به شغل خود منتقل می‌کنند.