

امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی ، و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان ها قلمداد می شود ؛ و از این رو دارای جایگاه و اهمیت بالایی برای بقاء و توسعه سازمانی میباشد.

آموزش نوعی سرمایه گذاری مفید و عاملی کلیدی در توسعه محسوب میشود و چنانچه بدرستی و شایستگی برنامه ریزی و اجرا شود ، بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای خواهد داشت.

توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان . پدیده ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوان داشته است . امروزه با رشد روزافزون اطلاعات و



همگان با پیچیده تر شدن مشاغل . بر اهمیت آموزش کارکنان نیز افزوده شده است . مدیریت فعالیتهای مرتبط با نیازسنجی . برنامه ریزی . برگزاری برنامه های آموزشی و ارزیابی دوره های آموزشی و ... در خصوص کلیه کارکنان سازمان از جمله ویژگی های این پروژه است .

از اوایل سال ۱۳۸۹ که سیستم نرم افزاری جام در سراسر شهرداریهای کشور توسط سازمان شهرداریها پایه گذاری گردید ، شهرداری قزوین نیز به نوبه خود از این قاعده مستثنی نبوده و با جمع آوری اطلاعات آموزشی پرسنل اقدام به راه اندازی نرم افزار مذکور نمود . لازم به ذکر است با عنایت به چارت سازمانی و پستهای تعریف شده در این نرم افزار حدود ۴۰۰ پست از طرف شهرداری قزوین به سازمان شهرداریها ارسال گردید که اطلاعات کلیه این ۴۰۰ نفر همراه با عکس و گواهینامه های آموزشی منطبق با جام همراه بوده است که همزمان با تعریف پستهای جدید از طرف معاونت محترم پژوهشکده شهری و روستایی سازمان شهرداریها پرسنل بیشتری را شامل گردیده و در نرم افزار درج خواهد گردید . بخش مهمی از جام مربوط به نیازهای شغلی و آموزشی پرسنل می باشد که بعنوان استاندارد ملی آموزش مشمول پستهای تخصصی تعریف شده در برنامه خواهد بود و کلیه دوره های آموزشی که در داخل مجموعه شهرداری و یا خارج از آن برگزار می گردد حتماً می بایست منطبق با برنامه جام و دوره های پیش بینی شده در آن صورت پذیرد.