

الفصل السادس: تدريب الموارد البشرية

عنوان الموضوع: تدريب الموارد البشرية Human Resource Training

كلمات مفتاحية:

التدريب، المتدرب، المدرب، الدافعية، تحليل الوظائف، الفروق الفردية، تحديد الاحتياجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، أساليب التدريب.

ملخص الفصل:

يوضح هذا الفصل ماهية وظيفة التدريب، والمبادئ الأساسية التي تقوم عليها، كما يتم بشكل مفصل شرح مراحل تصميم العملية التدريبية انطلاقاً من تحديد الاحتياجات التدريبية وحتى تقييم البرامج التدريبية.

المخرجات والأهداف التعليمية:

- 1- استيعاب مفهوم التدريب.
- 2- التعرف على المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التدريب.
- 3- استيعاب المراحل التي تمر بها العملية التدريبية.
- 4- التعرف على الأساليب التدريبية المختلفة.

مخطط الفصل:

1-6- تعريف التدريب Define training

2-6- المبادئ الأساسية في التدريب Basic concepts of training

3-6- مراحل تصميم العملية التدريبية Training design process

الفصل السادس: تدريب الموارد البشرية

مقدمة :

تعتبر الموارد البشرية بالمنظمة أحد وأهم أصولها، وأهم أوجه الاستثمار بها، وتسعى جميع المنظمات لتنمية مواردها البشرية بما يؤهلهم لشغل وظائف أعلى مستقبلاً.

تتأثر المنظمة بالمتغيرات البيئية المحيطة، مما ينعكس على حاجتها لتنمية الموارد البشرية بما يتواءم مع تلك المتغيرات. يحتاج تنمية الموارد البشرية إلى تخطيط متكامل يوازن بين تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين وبين جهود التنمية والتدريب اللازمة لتحقيق توقعات العاملين والمنظمة.

لا تقتصر مهمة أو وظائف إدارة الموارد البشرية على تخطيط احتياجات المنشأة من الأيدي العاملة عن فترة زمنية قادمة، واختيار وتوفير هذه الاحتياجات، وتقدير درجات كفاءتها في العمل، بل تشمل مواضيع أوسع من ذلك، مثل عملية تحسين كفاءة العاملين عن طريق البرامج التدريبية التي تعدها، وتشرف على تنفيذها - وذلك في حال عدم وجود إدارة مستقلة للتدريب في المنشأة - بهدف إعداد العاملين في المنشأة لممارسة أعمالهم على أسس سليمة وصحيحة، وتحقيق أكبر قدر من الإنتاج الجيد بأقل جهد، وبأقل التكاليف.

وبناء على ذلك، فإن التدريب باعتباره وسيلة لتحقيق هدف أو أهداف محددة، يحتاج إلى تخطيط علمي مدروس لضمان مسيرته نحو تحقيق هذا الهدف أو تلك الأهداف. والتخطيط في مجال التدريب، كما في المجالات الأخرى، يحتاج إلى براعة إدارية وفنية وعلمية، وهو ما يطلق عليه

قدرة الإدارة في اختيار الاستراتيجية الأفضل من بين الاستراتيجيات البديلة.

6-1- تعريف التدريب:

لقد عرف بعض الكتاب التدريب بأنه "الجهود الإدارية أو التنظيمية التي تهدف إلى تحسين قدرة الإنسان على أداء عمل معين، أو القيام بدور محدد في المنشأة التي يعمل فيها".

ويعرف كاتب آخر التدريب بأنه "إجراء منظم من شأنه أن يزيد من معلومات ومهارات الإنسان لتحقيق هدف محدد".

6-2- المبادئ الأساسية في التدريب:

لقد أمكن نتيجة زيادة الخبرة في التدريب وإعداد البرامج التدريبية، وكذلك من الأبحاث الكثيرة التي كتبت عن مشاكل التدريب، أمكن وضع وصياغة عدد من المبادئ الأساسية والعامة في التدريب. إن هذه المبادئ هي عبارة عن قواعد عامة تم وضعها وتطبيقها وقد لاقت قبولاً واسعاً في المنشآت المختلفة. وفيما يأتي سنذكر بإيجاز هذه المبادئ.

6-2-1- الفروق الفردية:

أي لا بد من القائمين بالتدريب أن يعترفوا بالمدى الواسع من الفروق الفردية بين المتدربين. إن بعض الأفراد يتعلمون بشكل أسرع بكثير من الآخرين، كما أن بعض الأفراد يظهرون اختلافات كبيرة عن غيرهم في سرعة تقبلهم لأنواع معينة من التعليم أو التدريب. إذ توجد فروق فردية بين

Spire Doc.

Free version converting word documents to PDF files, you can only get the first 3 page of PDF file.

Upgrade to Commercial Edition of Spire.Doc <<http://www.e-iceblue.com/Introduce/word-for-net-introduce.html>>.