التدريب في منظمات الأعمال

مفاهيم ومبادئ

تأليف

الدكتورة/ عائشة شتاتحة

اليازوري

الفهرس

الإهداء..... ٥
الفهرس..... ٧
قائمة الأشكال..... ٩
قائمة الجداول..... ١٠
مقدمة المؤلفة..... ١١
الفصل الأول: ضبط بعض المصطلحات الخاصة بمفهوم التدريب..... ١٣
تمهيد..... ١٥
أولا: الفرق بين التنمية والتدريب..... ١٦
ثانيا: الفرق بين التدريب والتطوير..... ١٨
ثالثا: الفرق بين التدريب والتعلم..... ١٩
الفصل الثاني: مقدمات في التدريب..... ٢٥
أولا: التدريب...مفاهيم أساسية..... ٢٧
ثانيا: تعريف التدريب..... ٢٩
ثالثا: منظومة التدريب وعناصرها..... ٣٣
رابعا: أهمية التدريب وأهدافه..... ٣٦
خامسا: مبادئ وأنواع التدريب في المنظمات..... ٤١
الفصل الثالث: تصميم عملية التدريب ومتابعتها..... ٤٩
أولا: مراحل العملية التدريبية في المنظمة..... ٥١
ثانيا: مستويات تحديد الاحتياجات التدريبية وأنواعها..... ٥٩

ثالثا: طرق تحديد الحاجة التدريبية وأهم المشاكل التي تواجهها..... ٦٢

الفصل الخامس : تقييم كفاءة وفعالية التدريب ٨٥

أولا: طرق التقييم والأركان الأساسية التي تتكون منها عملية التدريب ٨٧

ثانيا: خطوات تقييم فعالية التدريب و معايير قياس فعالية التدريب ٩١

ثالثا: العائد والتكلفة من التدريب ٩٤

رابعا: مقومات نجاح التدريب والتحديات التي تواجه ٩٦

الخاتمة..... ١٠٠

المصادر والمراجع ١٠١

أولا: باللغة العربية ١٠٣

ثانيا: باللغة الأجنبية: ١١٢

مقدمة المؤلفة

تواجه منظمات اليوم تحديات كبيرة في ظل المتغيرات المستمرة والسريعة التي يشهدها العالم، أو ما نقصد به ظروف البيئة المحيطة بها والتي نلمسها في تغير التسميات والمصطلحات وتغير مستويات الاهتمام بالعناصر المادية والمالية والبشرية فيها، بالإضافة إلى النظرة التقليدية إلى كل ما هو خاص بالمنظمة وعناصر إنتاجها، فمن الأرض ورأس المال كعنصرين هامين للإنتاج إلى الأرض والعمل ورأس المال والتنظيم والتكنولوجيا كأربع عناصر، ولا يهما في هذا الأمر العدد بقدر الأهمية النسبية لكل عنصر مقارنة بباقي العناصر.

ونحن الآن في عصر زاد فيه الاهتمام بعنصر العمل "اليد العاملة" سابقا، المورد البشري حاليا والذي أصبح عبارة عن رأس مال لكن في شكل بشري، هذا من جهة، أما من جهة أخرى فقد مست التغيرات المتسارعة أيضا مجالات أخرى هامة أثرت على المنظمة، كتكنولوجيا المعلومات والاتصال، الانفتاح على الأسواق العالمية، التسويق الحديث والتجارة الالكترونية،...الخ، وما صاحبها من تسميات لأنواع متتالية من اقتصاد الأرض والعناصر الطبيعية والموارد الأولية، إلى اقتصاد المعرفة الذي يهتم ويركز ويولي أهمية كبيرة إلى المورد البشري والاستثمار فيه.

لقد أثبت تحليل القوى المختلفة المؤثرة على كفاءة المنظمة حقيقة هامة وهي أن أهم تلك القوى وأعظمها أثرا في تشكيل حركة المنظمة هو العنصر البشري المتمثل في الأفراد والجماعات المتعاملين مع المنظمة والذين يتخذون القرارات ما قد يهيئ لها فرصا للانطلاق والنجاح.

في ظل كل هذه التغيرات نلاحظ بروز نشاط التدريب إلى الواجهة حيث أصبح من أهم مستلزمات التمكين شريطة أن يهدف إلى زيادة كفاءة العاملين وتحسين أدائهم وخصوصا عندما يرتبط البرنامج التدريبي بحوافز تدفع بالعاملين إلى التوجه نحو التدريب، يعتبر التدريب من القضايا التقليدية والمعاصرة في نفس الوقت، في مجال إدارة الموارد البشرية