

التدريب الاستراتيجي

ودوره فى تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية

تأليف

الأستاذ/ أحمد جابر حسنين

باحث تنمية إدارية أول
الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة
رئاسة مجلس الوزراء



البيانات

تقديم

تأتى الموارد البشرية كثرة مجتمعية تمتلكها الدول التى يتوقف تقدمها ورفيها على مدى استثمارها لتلك الثروة من عدمه، ولأنه لا توجد دولة لا تمتلك ثروة بشرية أياً كان حجمها. لذلك؛ يؤكد الباحث على أهمية التدريب بوصفه استثماراً بشرياً ضرورياً لتنمية الأداء وتطويره، وأداة من أدوات التنمية الاجتماعية والاقتصادية؛ وهذا ما يؤكد أهمية التدريب الاستراتيجى المرتبط باستراتيجية المنظمة الحالية، وتطلعاتها المستقبلية؛ بهدف تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية التى تعمل على سد احتياجاتها الفعلية، مع الأخذ فى الاعتبار احتياجات الموارد البشرية المستقبلية، والعمل على إشباعها من خلال نظام تدريب مرن، قابل للتعديل والتطوير تبعاً للمستجدات والتطورات المتلاحقة، ولن يتحقق ذلك - من وجهة نظر الباحث - إلا من خلال الربط الصحيح والدقيق بين المسار الوظيفى وبين المسار التدريبى، من خلال إجراءات وتدابير تتطلب تعاون الأفراد مع المنظمة التى يعملون بها، بهدف تحقيق أهداف المنظمة طبقاً لخطةها الاستراتيجية؛ ومن ثم يعود النفع على المجتمع.

إن الموارد البشرية تمثل جزءاً من العملية التى تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها. وهكذا؛ فإنه بمجرد أن يتم وضع الاستراتيجية العامة، فإن المرحلة الثانية تتمثل فى وضع الأهداف وتطويرها إلى خطط فعلية. ومن غير الممكن أن يتم تحقيق الأهداف، دون توفر الموارد المطلوبة، والتى تشمل على الأشخاص، وينبغى أن تكون إدارة الموارد البشرية جزءاً من العملية التى يتم من خلالها تحديد الأشخاص المطلوبين، وكيفية الاستفادة منهم، بالإضافة إلى كيفية الحصول عليهم، وكيفية إدارتهم.

فهرس المحتويات

تقديم ٥

الفصل الأول: المسار الوظيفي للموارد البشرية (مدخل

للتنمية)..... ٩

مفهوم إدارة الموارد البشرية ١١

نشأة وتطور دورها الاستراتيجي) ١١

أهداف إدارة الموارد البشرية وأهميتها ١٨

أهداف إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة: ٢١

أهمية إدارة الموارد البشرية على المستوى القومي: ٢٢

وظائف إدارة الموارد البشرية ٢٦

مفهوم المسار الوظيفي ٢٩

تطور المسار الوظيفي ٣٢

مراحل المسار الوظيفي ووسائله ٣٥

وسائل المسار الوظيفي: ٣٦

الإدارة الفعالة للمسار الوظيفي ٣٩

الفصل الثامن: دور التدريب فى تنمية الموارد

البشرية ٤٥

- ٤٧ المفاهيم الحديثة للتدريب
- ٥٢ أهداف التدريب
- ٥٧ أنواع التدريب
- ٦٠ التدريب الإدارى فى المنظمات العربية
- ٦٤ أهمية تنمية الموارد البشرية
- ٦٩ التدريب الاستراتيجى والتنمية المستدامة

الفصل الثالث: إجراءات ومتطلبات تنفيذ التدريب

الاستراتيجي ٨٣

- أولاً: توصيف الوظائف ٨٥
- ثانياً: التقييم الفعلي لأداء العاملين ٨٨
- ثالثاً: التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية ٩٣
- التعرف على الاحتياجات التدريبية على مستوى الفرد والوظيفة: ٩٧
- رابعاً: الربط بين البرامج التدريبية وبين المسار الوظيفي ٩٩
- خامساً: التصميم الجيد للبرامج التدريبية ١٠١
- سادساً: تطبيق نظرية التدريب حسب الطلب ١٠٦
- سابعاً: قياس العائد من التدريب ١١٠
- ثامناً: العمل على حل المشكلات التي تواجه التدريب ١١٣
- أولاً: المشكلات البشرية: ١١٣
- ثانياً: المشكلات المادية: ١١٦
- مقترحات العلاج: ١١٧

الفصل الرابع: الربط بين المسارين الوظيفي

والتدريبي.....١١٩

- المسار التدريبي وأهميته ١٢١
- أهمية المسار التدريبي: ١٢٣
- تخطيط وتنمية المسار الوظيفي..... ١٢٤
- أهمية تخطيط وتنمية المسار الوظيفي: ١٢٧
- التخطيط للمسار الوظيفي على مستوى المنظمة: ١٢٨
- خطوات تخطيط المسار الوظيفي داخل المنظمات: ١٢٩
- دور توصيف الوظائف في تخطيط وتنمية المسار الوظيفي..... ١٣١
- أهمية توصيف الوظائف: ١٣١
- الربط بين المسارين التدريبي والوظيفي ١٣٤
- أهمية الربط بين المسار التدريبي وبين المسار الوظيفي وأهدافه؛ وتتمثل في النقاط
- التالية: ١٣٦
- متطلبات الربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفي: ١٤٧

الخاتمة والتوصيات.....١٥٣

الخاتمة والتوصيات.....١٥٥

المراجع.....١٦٣

المراجع١٦٥

المراجع العربية.....١٦٥

المراجع الأجنبية.....١٧٩

المواقع الإلكترونية.....١٨١

الفهرس.....١٨٣