

المحور الخامس : التدريب

يسعى التدريب الى تنمية القوى البشرية في مختلف المستويات التنظيمية داخل المنظمة ويستمد التدريب اهميته من ارتباطه بعنصر الموارد البشرية ولذلك فهو يحظى باهمية كبيرة في ادارة الموارد البشرية فهو نظام فرعي يساعد القوى العاملة على اكتساب المهارات والمعارف والقدرات اللازمة لاداء الوظائف بشكل مناسب وهذا يساهم بشكل مباشر في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة

من اهدافه نذكر :

- تنمية قدرات ومهارات العاملين اللازمة لاداء الوظائف التي يشغلونها حاليا او التي يمكن ان يشغلوها مستقبلا عن طريق الترقية او النقل
- توفير القدر المناسب من المعلومات التي يحتاجها العامل وذلك من اجل تطوير مهاراته لاسيما المعلومات المتعلقة بطبيعة الوظيفة التي يشغلونها حاليا وعلاقة وظيفته بالوظائف الاخرى الى جانب معلومات متعلقة بطبيعة عمل المنظمة ونشاطها كذلك البيئة التي تعمل فيها المنظمة وتأثير هذه البيئة خاصة الخارجية على نشاط المنظمة
- تنمية الجوانب السلوكية للعاملين داخل المنظمة

اشكال برامج التدريب : ياخذ التدريب في المنظمة الاشكال التالية

1. برامج تدريب تفيد الفرد والمنظمة وهي افضل انواع برامج التدريب
2. برامج تدريب تفيد الفرد ولا تفيد المنظمة
3. برامج تدريب تفيد المنظمة ولا تفيد الفرد

4. برامج لا تحقق الاستفادة لاي من الطرفين

الابعاد الاساسية للتدريب :

- التدريب نظام فرعي
- التدريب عملية مستمرة
- التدريب عملية شاملة
- التدريب قصير وطويل الاجل
- واقعية التدريب

اساليب التدريب تنوع اساليب التدريب بين التدريب التقليدي والتدريب العملي

وتدريب فرق العمل ويتم من خلال مصادر داخلية واخرى خارجية

التدريب التقليدي : يضم فصول التدريب التعلم عن بعد الوسائل السمعية والبصرية

التدريب العملي ويشمل : التدريب اثناء العمل التعلم الذاتي المحاكاة الحالات العملية ..

فرق العمل : بناء فرق العمل وتدريب العمل الفعلي