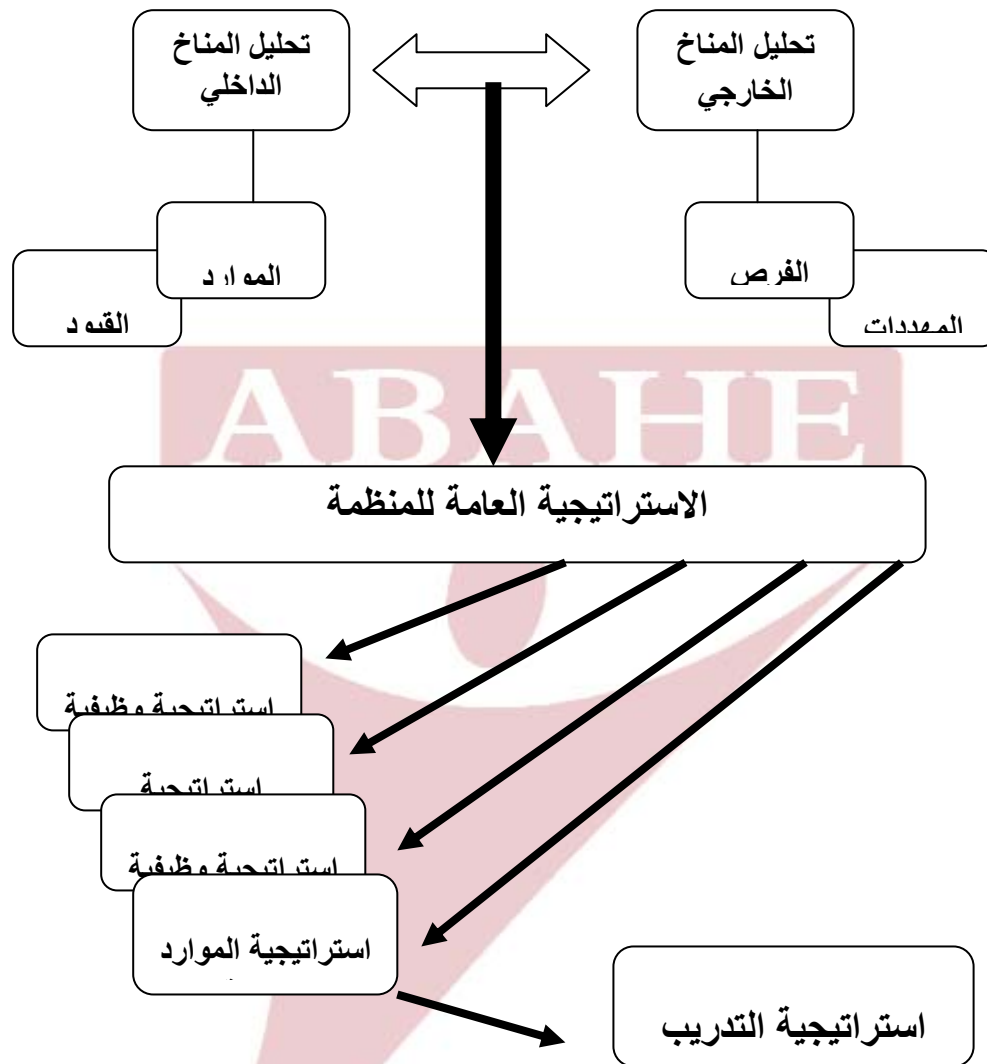


الفصل الثامن استراتيجيات التدريب في إطار إدارة الجودة الشاملة ونظام إدارة الأداء

مراحل بناء إستراتيجية تنمية الموارد البشرية:

- دراسة وتحليل المناخ المحيط بالمنظمة وطبيعة المتغيرات الفاعلة فيه وما تتيحه للمنظمة من فرص وما تهدده بها من معوقات وأخطار.
 - تحليل المناخ الداخلي للمنظمة والتعرف على مواطن القوة بها، وتحديد مصادر الضعف التي تعاني منها.
 - دراسة وتحليل الاستراتيجية العامة للمنظمة والاستراتيجيات الوظيفية في مختلف مجالات النشاط.
 - تحديد هيكل الموارد البشرية المناسب لمتطلبات تنفيذ وتحقيق استراتيجيات المنظمة وإنتاج القيم المستهدفة.
 - مراجعة هيكل الموارد البشرية المتاحة وتحديد الفجوات التي يعاني منها.
 - رسم الاستراتيجيات وتصميم البرامج الهادفة إلى سد الفجوات.
 - بناء نظم واستراتيجيات التدريب وتصميم فعالياته بما يتناسب مع متطلبات استراتيجية لتنمية الموارد البشرية.
- ويعبر الشكل التالي عن هذه المنهجية.



إن الأفكار المحورية في تلك القضايا هي:

- 1- إن التدريب نشاط هادف ينبغي أن يتم التعامل بشأنه بالجدية المناسبة مع أهميته في بناء وتعظيم كفاءة الموارد البشرية.
- 2- إن التدريب هو الأساس استثمار مستقبلي يجب أن يحاط بكل الضمانات وأن توفر له كل المقومات الصحيحة لتحقيق العائد منه.
- 3- إن التدريب نشاط علمي يستند إلى أسس ومناهج مقننة ويستخدم تقنيات متطورة.
- 4- إن التدريب مهمة إدارية استراتيجية تنطلق في تكامل مع استراتيجيات المنظمة.

وفي ضوء التطورات المعاصرة في أفكار إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، تتضح ثلاثة اتجاهات رئيسية في شأن التدريب:

- 1- تحتل عمليات التدريب والتطوير أهمية متزايدة في استراتيجيات تنمية الموارد البشرية المعاصرة.
- 2- تحول اهتمام الإدارة لتقييم آثار الاستثمار في التدريب والتطوير على محمل الكفاءة التنظيمية.
- 3- تصبح مساهمات تنمية الموارد البشرية محل تقييم ضمن محاور آليات التقييم المتكاملة الحديثة مثل "قائمة النتائج المتوازنة".