

الغرض من عملية التدريب:

يتمثل السبب الرئيسي للقيام بعملية التدريب بالنسبة للمؤسسة في ضمان أن تحقق أفضل عائد ممكن من استثمارها في أكثر مواردها أهمية (وأعلاها تكلفة) والذي يتمثل في الموظفين العاملين بالمؤسسة، ومن أجل هذا فإن الهدف الرئيسي من أي عملية تدريب سوف يتمثل في تحقيق نوع من التغيير في المعرفة أو المهارات أو الخبرة أو السلوك أو الاتجاه والذي من شأنه تعزيز كفاءة الموظف وبصفة خاصة فإنه يتم الاستعانة بعملية التدريب لتحقيق ما يلي:

- تطوير مهارات وقدرات الأفراد وذلك بهدف تحسين مستوى الأداء الوظيفي.
 - إيجاد نوع من الألفة بين الموظفين والأنظمة والإجراءات وطرق العمل الجديدة
 - مساعدة الموظفين والمستجدين على ان يألفوا المتطلبات المتعلقة بوظيفة بعينها والمتطلبات المتعلقة بالمؤسسة.
- وبصفة عامة فإنه من المقبول أن أكثر الجوانب صعوبة في عملية التدريب يتمثل في تغيير السلوك والاتجاهات، وتظهر صعوبة هذا الجانب عند مقارنته بالتحسينات التي من الممكن أن يتم إدخالها على المعرفة والمهارات والتي من الممكن أن يتم الحصول عليها وقياسها بطريقة مباشرة نسبياً.

استحداث استراتيجيات تدريب:

ينبغي أن يتم التخطيط لعملية التدريب والربط بينها وبين الاستراتيجية العامة للمؤسسة شأنها في ذلك شأن أي من النشاطات الأخرى في المؤسسة وسوف يتم من خلال الغايات والمهمة التي تهدف المؤسسة إلى تحقيقها تحديد الأهداف المشتركة وينبغي أن تحدد هذه الأهداف بدورها عدد ومستوى ونوع العمالة المطلوبة وذلك حتى يتم الحصول على هذه العمالة،

وبصفة عامة فإنه بالنسبة للوظائف المفردة ينبغي أن يكون هناك وصف للوظيفة يتم من خلاله تحديد مسؤوليات الوظيفة أو النتائج الأساسية التي ينبغي تحقيقها وعلى ذلك فسوف تحدد هذه الأشياء بدورها نوع التعليم والمعرفة والمهارات وربما الكفاءة المطلوبة لشغل وظيفة معينة.

وبعد أن يتم تحديد متطلبات الوظيفة فإن المرحلة التالية سوف تتمثل في تحليل أية نقاط نقص في الفرد والتي ربما تحول دون تنفيذه لمسؤولياته بكفاءة، والتي يقصد بها الفجوة التدريبية.

من ناحية أخرى فإن **Armstrong** يقول بأنه ينبغي ألا يتم النظر ببساطة إلى عملية التدريب على أنها عملية شكلية ولكنه يذهب إلى أنه لا بد من أن يتم دعم هذه العملية عن طريق فلسفة إيجابية وواقعية تتناول الكيفية التي يساهم التدريب من خلالها في نجاح المؤسسة، ومن المؤكد أنه ينبغي أن يكون لدى المؤسسة رؤية واضحة عن الكيفية التي تنظر من خلالها إلى عملية التدريب، وإلا فسوف يكون هناك مخاطر وجود اتجاه يعتنق مبدأ الحرية في عملية التدريب، وعلى ذلك فإن عملية التدريب - في حال حدوثها بالمرّة - سوف تكون عملية عشوائية تفتقر إلى الدراسة، ومن الواضح أن مثل هذا النوع من السالب يؤدي إلى ضياع الوقت والموارد، على الجانب الآخر من الممكن لأن تقرر المؤسسة أن أكثر الطرق توفيراً تتمثل بالاستعانة بأشخاص من خارج المؤسسة لديهم المعرفة والمهارات والخبرة اللازمة بدلاً من استثمار الأموال نفسها في تدريبهم.