

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجبالي بونعامه خميس مليانة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

سنة الثالثة ليسانس

مقياس ادارة موارد البشرية

ملخص البحث

التكوين والتدريب كمدخل لبناء ادارة

الموارد البشرية

الإستاد

حسين وراذ

الأعضاء

بوزاد منار

ياسمينه مسلم

خطة البحث

المبحث الأول أطار العام للتكوين

المطلب الأول مفهوم التكوين

المطلب الثاني أنواع التكوين

المطلب الثالث أساليب التكوين

المبحث الثاني أسس ومفاهيم التدريب

المطلب الأول التطور التاريخي للتدريب ومفهومه

المطلب الثاني أنواع التدريب

المطلب الثالث طرق وأساليب التدريب

الخاتمة

المقدمة

يعتبر التدريب أو التكوين الإداري في عصرنا الحاضر موضوعاً أساسياً من موضوعات :قدمة الإدارة نظراً لما له من ارتباط مباشر بالإنتاجية وتنمية رأس المال البشري، وقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أولويات عدد كبير من دول العالم المتقدمة منها والنامية على السواء، باعتباره أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ وسد العجز و القصور أعباء وعليه فالتدريب هو نشاط مخطط له . التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و البشرية خصوصاً يهدف لتنمية القدرات و المهارات الفنية و السلوكية و الإدارية للأفراد العاملين لتمكينهم من و . أداء فعال و مثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية و أهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة لذلك الموضوع الذي نحاول التطرق إليه هو التكوين و التدريب كأداة لبناء رأس المال الفكري، فلقد عرف التدريب الإداري تطورات عديدة في جوانبه التنظيمية و الإدارية وهو من المواضيع الهامة بالنسبة للمورد البشري في ظل التغيرات الاقتصادية، الاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر على أهداف و استراتيجيات المنظمة، هذه التغيرات التي يمكن أن تؤدي إلى تقادم المهارات و المعارف التي تعلمها الأفراد في السابق بالإضافة إلى التغيرات السابقة فإن التغيرات التنظيمية و التوسعات تزيد من حاجة المتدربين لتحديث مهاراتهم و معارفهم العلمية و لا يتم ذلك إلا من خلال أساليب و طرق تدريبية حديثة تستجيب للتغيرات يكتسي تدريب الموارد البشرية أهمية كبرى من خلال الدور الذي تؤديه ضمن . الحاصلة إستراتيجية المنظمة، و هي تساعد في تصميم أي برنامج تدريبي، حيث أنها تمثل المكملات الإضافية لأي برنامج نظراً للتغيرات والتطورات المعرفية والعلمية التي تشهدها مؤسسات اليوم ، كما أن التكوين أصبح احد وسائل تطوير رأس المال البشري التي يعتمد عليها في رفع مستوى الكفاءة الوظيفية للموظفين إذ يعتبر التدريب والتطوير إستراتيجياً في منظومة

وتنمية الموارد البشرية التي تسعى بمفهومه الحديث إطار عمل متكامل وخيارا لتحقيقها الدول من أجل مواكبة التحديات المتمثلة في متطلبات العمل المتغيرة على اعتبار أن التدريب يؤدي إلى نقل المعرفة الفنية والعملية بطريقة تمكن الموظف من مواجهة أي تحديات إن الاهتمام والتكفل بالموارد البشري باعتباره . يفرضها التسارع المعرفي ضمن بيئة العمل العنصر الفعال في أي تحول وتقدم اقتصادي يعتبر من العناصر التي تضمن الأداء الجيد والفعالية التنظيمية . كما أصبح موضوع تنمية الموارد البشرية من أهم 4 . المواضيع نظرا لاعتبار هذا النوع من الموارد كأهم مورد يسهم في نجاح أية مؤسسة على المدى البعيد ، أن كما الموارد البشرية أحد المداخل الرئيسية والهامة هذا لم إن يكن الأهم -لتحقيق القدرة على التنافس ومن ثم ضمان الاستمرارية والمساهمة في تحقيق التنمية الشاملة فالموارد البشرية هي لذا أصبح التكوين خيارا استراتيجيا لتنمية الموارد البشرية وأصبح ينظر إليه على انه استثمار بشري ، شأنه شأن الاستثمارات الأخرى و انطلاقا مما سبق نطرح الإشكالية التالية و هل يساهم التدريب في تطوير -هل التكوين أداة أساسية لبناء رأس المال الفكري ؟ - : ما هو التكوين - : و تنمية الموارد البشرية ؟ و ينبثق عن هذا السؤال عدة تساؤلات فرعية وما الفرق بينه وبين التدريب؟ و ما هي العلاقة الموجودة بين التدريب وتطوير رأس المال البشري؟

اهمية البحث

- 1 تحليل وظيفة تسيير الموارد البشرية بالتركيز على وظيفة التكوين والتدريب وعرضها بصفة مبسطة كمحدد اساسي لنجاح او فشل المؤسسات ولاسيم في الاجل الطويل
- 2 الخروج بنتائج تساعد مسيري المؤسسات بتطبيق استراتيجيات التكوين والتدريب على الموارد البشرية

اهداف البحث

1 اظهار مدى تطبيق وممارسة التكوين والتدريب على مستوى المؤسسة

2 تسليط الضوء على الموضوع

3 ابراز البعد الاستراتيجي لتكوين وتدريب العمال في المؤسسة

المصطلحات

التكوين هو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في قدرات الفرد مما يساعده على أداء الوظيفة بطريقة أفضل

التدريب هو إعداد الفرد و تدريبه على عمل معين لتزويده بالمهارات و الخبرات التي تجعله جديرا بهذا العمل

راس مال البشري هو مصطلح انشاء غاري بيكريشير الى مخزون المعرفة و العادات الشخصية بما في ذلك الابداع المتمثل في القدرة على اداء العمل لانتاج قيمة اقتصادية

الخاتمة

لقد حاولنا من خلال عملنا البحثي هذا الإجابة على الإشكالية المطروحة حول علاقة التكوين و التدريب بتطوير رأس المال البشري ، حيث بعد قيامنا بالبحث المكتبي توصلنا إلى أن التدريب يعتبر من أهم مواضيع الإدارة و هي أداة فعالة من أدوات التطوير و : ما يلي التسيير و المنافسة، و أنه تكتسي أهمية بالغة في عملية التخطيط السليم للموارد البشرية بتشخيص الوضعية الحالية للمؤسسة وما ستؤول إليه بعد تدريب الموارد البشرية خلال فترة زمنية معينة وذلك باستعمال وسائل و طرق مختلفة تتناسب و احتياجات المؤسسة وكذلك و بالتالي يجب على المؤسسات إعادة النظر في . باختلاف الأهداف المنتظرة من التدريب الأساليب التدريبية و ، التركيز على الأسلوب المتبع في تحديد الطرق حسب احتياجات العمل والأولوية وبناء معايير علمية للأفراد العاملين في الإدارة باعتبارها المحور الأساسي بما يتناسب مع اكتساب المهارات والقدرات المطلوبة حتى يتم تحقيق الأهداف المطلوبة من

العملية التدريبية بما يخدم أهداف المؤسسة التي تسعى إلى تحقيقها وضرورة تفعيل دور إدارة التدريب من خلال توفير وسائل تدريب ناجعة بما يخدم المؤسسة ومواردها البشرية

قائمة المراجع

مجلة التنمية البشرية الأستاذة بلحاجي أمينة ، جامعة الجزائر3

ويكيبيديا3