

فرآیند جامع

آموزش منابع انسانی

مبانی علمی و کاربردی

نیازسنجی

طراحی

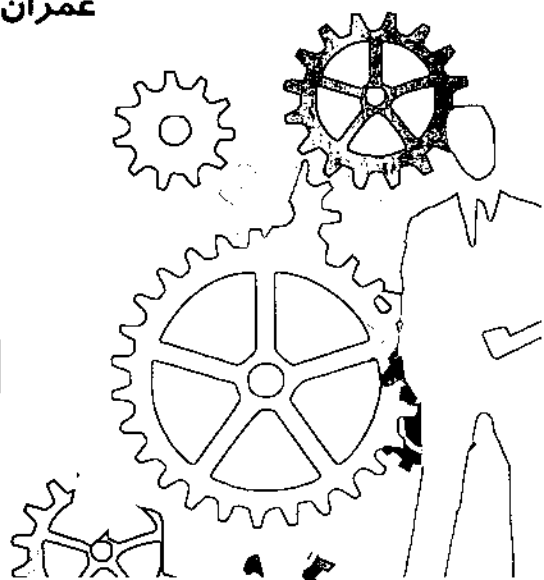
اجرا

ارزشیابی

عمران رمضانی (اردی)



آیپژ



سرشناسه : رمضانی، عمران، ۱۳۴۷ -
 عنوان و نام پدیدآور : فرآیند جامع آموزش منابع انسانی: نیازسنجی - طراحی - اجرا... / عمران رمضانی (اردی).
 مشخصات نشر : تهران: آبیژ، ۱۳۸۹.
 مشخصات ظاهری : ۱۸۴ص: جدول، نمودار.
 شابک : 978-964-970-238-4

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت : واژه‌نامه

موضوع : نیروی انسانی -- مدیریت

موضوع : نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی

رده‌بندی کنگره : HF۵۵۴۹/۵/ن۹۸ ۱۳۸۹

رده‌بندی دیویی : ۶۵۸/۳

شماره کتابشناسی ملی : ۲۱۸۰۹۵۲



آبیژ

- کتاب : فرآیند جامع آموزش منابع انسانی
- تألیف : عمران رمضانی (اردی)
- ناشر : آبیژ
- قطع : وزیری
- نوبت : اول
- تاریخ : زمستان ۱۳۸۹
- تیراژ : ۱۵۰۰
- صفحات : ۱۸۴
- شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۹۷۰-۲۳۸-۴
- قیمت : ۸۰۰۰ تومان

مراکز پخش

کتابیران: تهران، میدان انقلاب، ابتدای خیابان آزادی، خیابان دکتر قریب، بعد از فرصت شیرازی،

پلاک ۷، تلفن: ۱۸ - ۶۶۵۶۶۵۰۹

نوپردازان: تهران، خیابان لبافی‌نژاد، بین اردیبهشت و فروردین، پلاک ۲۳۸

تلفن: ۶۶۴۹۴۷۴ - ۶۶۴۱۴۵۱۵ - ۶۶۴۱۱۱۷۳ - ۶۶۴۹۴۴۰۹



مفهوم توسعه سرمایه‌های انسانی در سال‌های اخیر در جهت‌گیری‌های راهبردی سازمان‌ها برای نیل به توسعه سازمانی به یک مفهوم و تفکر بنیادین تبدیل شده است و سازمان‌های پیشرو راهبرد توسعه و تعمیق دانش و مهارت‌های منابع انسانی و توسعه دانایی را محور توسعه سازمانی و رقابت‌پذیری مورد توجه جدی قرار داده‌اند. همه بر این موضوع آگاه هستیم که سازمان‌ها از ارکان مهمی از قیل سرمایه، نیروی انسانی، فرآیندهای تولید و ارائه خدمات، فناوری و نظام‌های مدیریت... تشکیل یافته‌اند که به زعم بسیاری از اندیشمندان و صاحب‌نظران نیروی انسانی مهمترین نقش را در این میان ایفا می‌کند، زیرا کارایی و اثربخشی سازمان‌ها در گرو انجام وظایف درست و صحیح توسط نیروی انسانی در بخش‌های مختلف است. بر این اساس می‌توان گفت که با ارزش‌ترین منابع و سرمایه سازمان‌ها را منابع انسانی فرهیخته و متخصص تشکیل می‌دهد. از این رو حفظ و گسترش سرمایه انسانی مستلزم سیاست‌گذاری و انجام فعالیت‌های آموزشی نظام‌مند و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است. پرورش انسان‌های زبده و ماهر که از آن به عنوان توسعه سرمایه انسانی یاد می‌شود ضرورت اجتناب‌ناپذیری است که سازمان‌ها برای بقاء و پیشرفت در جهان پر تغییر و تحول سخت بدان نیازمندند زیرا اهتمام به آموزش و پرورش سرمایه انسانی راز ماندگاری در عرصه رقابت و کسب مزیت ویژه رقابتی است.

با توجه به نکات پیش گفت این موضوع قابل تأمل است که صرفاً اجرای دوره‌های آموزشی رخداد-محور و بدون برنامه راهبردی نمی‌توان به سازمان در برخورداری از کارکنان و مدیران دانش‌مدار برای سرآمدی و تحقق اهداف عالیه سازمانی کمک کرد. فرآیند آموزش منابع انسانی باید با توجه به اصول و روش‌های علمی بنا نهاده شود تا نتیجه به دست آمده علاوه بر تأمین نیازهای موجود از ابعاد مختلف، زمینه توسعه دارایی‌های نامشهور را فراهم آورد. حال این سؤال پیش می‌آید که چگونه می‌توان اطمینان حاصل کرد نتایج و پیامدهای حاصل از اجرای برنامه‌های آموزشی در راستای تحقق اهداف سازمانی و شغلی مورد نظر بوده است؟ جواب این سؤال را به جرأت می‌توان در طراحی و استقرار «فرآیند جامع آموزش منابع انسانی» پیدا کرد.

این کتاب که حاصل مطالعات، بررسی‌ها و تجربیات چندین ساله نگارنده در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی و مدیریت و اجرای پروژه‌های طراحی و استقرار نظام‌های جامع آموزش و توسعه منابع انسانی و تدوین استانداردهای آموزشی مشاغل براساس نیازسنجی جامع می‌باشد، در شش فصل در قالب عناوین: آموزش و توسعه منابع انسانی (کلیات)، نیازسنجی آموزشی جامع، طراحی و تدوین برنامه‌های آموزشی، برنامه‌ریزی اجرای اثربخش برنامه‌های آموزشی، ارزشیابی اثربخشی آموزش و آشنایی با استانداردهای بین‌المللی سیستم مدیریت کیفیت در آموزش تألیف شده است. این کتاب سعی می‌کند ضمن تشریح پاسخ سؤال پیش گفت به تفصیل خوانندگان را با آنچه که در زمینه آموزش و توسعه منابع انسانی با جهت‌گیری راهبردی و نظام‌مند باید انجام گیرد به‌طور کامل آشنا نماید و آنها را به مهارت‌های لازم درخصوص آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها تجهیز نماید.

عمران رمضانی (اردی)

فصل ۱. آموزش و توسعه منابع انسانی (کلیات).....	۱
آموزش و توسعه منابع انسانی مبتنی بر دیدگاه استراتژیک.....	۱
آموزش و توسعه دارایی‌های نامشهود.....	۳
مفهوم آموزش و توسعه کارکنان.....	۵
نظام آموزش منابع انسانی.....	۱۰
فرآیند آموزش منابع انسانی.....	۱۲
فصل ۲. نیازسنجی آموزشی.....	۱۵
کلیات نیازسنجی آموزشی.....	۱۶
معنی و مفهوم نیازسنجی آموزشی.....	۱۷
طبقه‌بندی نیازهای آموزشی.....	۲۱
اهداف نیازسنجی آموزشی.....	۲۲
منابع و حوزه‌های نیازسنجی آموزشی.....	۲۳
تجزیه و تحلیل سازمانی.....	۲۳
تجزیه و تحلیل شغل.....	۲۵
تحلیل شناختی وظایف شغل.....	۲۸
تحلیل مشاغل استراتژیک.....	۳۲
تجزیه و تحلیل فرآیندهای سازمان.....	۳۳
شناسایی فرآیندها و روش‌های انجام کار در سازمان.....	۳۵
انواع فرآیندها و روش‌های انجام کار.....	۳۷
تجزیه و تحلیل تیم‌های کاری در سازمان.....	۳۹
تجزیه و تحلیل فردی.....	۴۰
تجزیه و تحلیل مشکلات عملکردی افراد.....	۴۲

۴۸	رویکردهای نیازسنجی آموزشی
۴۸	رویکرد مبتنی بر فرآیند
۴۹	رویکرد مبتنی بر شاغل (فرد)
۴۹	رویکرد مبتنی بر تأمین کننده
۵۰	رویکرد مبتنی بر کسب و کار سازمان
۵۱	رویکرد مبتنی بر ۳۶۰ درجه
۵۱	اولویت بندی نیازهای آموزشی
۵۲	ملاحظات و اصول اساسی در نیازسنجی آموزشی
۵۳	الگوها و فنون نیازسنجی آموزشی
۵۴	الگوهای نیازسنجی آموزشی
۶۸	روش ها و فنون نیازسنجی آموزشی
۷۶	مراجع دخیل در فرآیند نیازسنجی
۷۸	نشانگرهای نیازهای آموزشی
۷۹	نیازهای آموزشی مشتریان
۸۰	اهمیت و ضرورت آموزش مشتریان
۸۱	طبقه بندی مشتریان جهت آموزش
۸۳	فصل ۳. طراحی و تدوین برنامه های آموزشی
۸۳	کلیات طراحی و تدوین برنامه های آموزشی
۸۵	طراحی آموزشی و فرآیندهای درونی و بیرونی یادگیری
۸۷	تحلیل تکلیف
۸۹	اهداف رفتاری (عملکردی)
۹۳	طبقه بندی هدف های آموزشی رفتاری از حیث حوزه های آموزشی
۹۸	محتوای یادگیری
۹۹	تجارب یادگیری
۹۹	سازماندهی محتوا و تجارب یادگیری
۱۰۰	سلسله مراتب و توالی سرفصل ها و محتوای آموزشی

۱۰۱.....	راهبردها و روش‌های تدریس و یاد دهی (روش‌های ارائه آموزش)
۱۰۲.....	رسانه‌ها و وسایل کمک آموزشی
۱۰۳.....	معیارها و شیوه‌ها و ابزارهای ارزشیابی
۱۰۳.....	ویژگی‌های یادگیرندگان
۱۰۴.....	مدرسان و ویژگی‌های آنها

۱۰۵.....	فصل ۴. اجرای اثربخش برنامه‌های آموزشی
۱۰۵.....	کلیات اجرای برنامه‌های آموزشی
۱۰۶.....	سلسله اقدامات لازم برای اجرای اثربخش آموزش
۱۰۷.....	ملاحظات مهم در اجرای موفقیت‌آمیز دوره‌ها و افزایش میزان مشارکت

۱۱۱.....	فصل ۵. ارزشیابی اثربخشی آموزش
۱۱۱.....	کلیات ارزشیابی اثربخشی آموزش
۱۱۵.....	سطوح و انواع ارزشیابی آموزش
۱۱۹.....	طرح نظام آموزش و جایگاه ارزشیابی در آن
۱۲۱.....	اهداف آموزشی و ارزشیابی
۱۲۲.....	سطوح چهارگانه ارزشیابی کرک پاتریک
۱۲۲.....	سطح ۱. ارزشیابی عکس‌العمل
۱۲۳.....	سطح ۲. ارزشیابی یادگیری
۱۲۵.....	سطح ۳. ارزشیابی انتقال یادگیری (رفتار شغلی)
۱۲۷.....	سطح ۴. ارزشیابی نتایج
۱۳۴.....	ارتباط سطوح چهارگانه ارزشیابی پاتریک با نیازسنجی آموزشی
۱۳۵.....	مدل ارزشیابی هالتون
۱۳۶.....	مسئولیت ارزشیابی (متولیان ارزشیابی)
۱۳۹.....	گزینه ارزشیابی و اعتباربخشی آموزش به عنوان یک حق انتخاب
۱۳۹.....	۱. عدم انجام ارزشیابی آموزش و نتایج آن
۱۴۰.....	۲. انجام حداقل اقدام درخصوص ارزشیابی آموزش و اعتباربخشی آموزش

۱۴۰	۳. اجرای آزمون‌های سنجش یادگیری در پایان یا جریان یادگیری
۱۴۰	۴. حداقل اقدام مطلوب
۱۴۱	۵. فرایند ارزشیابی جامع
۱۴۱	بازگشت سرمایه یا بازگشت سرمایه‌گذاری آموزشی (ROI یا ROTI)
۱۴۴	چگونگی تعیین ROI
۱۴۵	نتایج آموزش و سنجش آن
۱۴۸	مراحل کلی ارزشیابی آموزش در سازمان‌ها
۱۵۱	فصل ۶. استانداردهای بین‌المللی سیستم مدیریت کیفیت در آموزش
۱۵۱	استانداردهای بین‌المللی ISO 10015
۱۵۲	عناصر استانداردهای ISO 10015
۱۵۲	۱. دامنه شمول
۱۵۲	۲. مراجع استاندارد
۱۵۳	۳. اصطلاحات و واژگان
۱۵۳	۴. خطوط راهنمای آموزش
۱۵۹	۵. نظارت، پایش و بهبود فرایند آموزش
۱۶۰	مجموعه اقدامات پیشنهادی برای استقرار استانداردهای ISO 10015
۱۶۱	استاندارد بین‌المللی IWA2
۱۶۲	الزامات عمومی
۱۶۳	ابعاد عناصر و الزامات IWA2
۱۶۳	مسئولیت مجموعه مدیریت
۱۶۴	تأمین و مدیریت انواع منابع
۱۶۴	تحقق و حصول محصول و خدمات
۱۶۵	اندازه‌گیری، ارزیابی، تحلیل و بهبود فرایند آموزش
۱۶۷	منابع
۱۷۰	نمایه