

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اسپوزش و توسعه

مؤلف:

ریمون نوته

مترجمان

دکتر اباضلت خراسانی

سمیه دانشمندی

بهار ۱۳۹۳

نو، ریموند ا.

Noe, Raymond A.

آموزش و توسعه/مؤلف: ریموند نوئه؛ مترجمان: اباصلت خراسانی، سمیه دانشمندی.

تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، ۱۳۹۳.

۲۴۰ص: جدول، نمودار.

978-600-173-105-1

فبیا

Employee training and development, 6th ed, c2013.

آموزش حین خدمت

خراسانی، اباصلت، ۱۳۵۳-، مترجم

دانشمندی، سمیه، ۱۳۶۶-، مترجم

مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

۶۵۸/۳۱۲۴

HF ۵۵۴۹/۵/۱۸.۹

۳۶۳۶۲۱۴

۱۳

انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

آموزش و توسعه

ترجمه: دکتر اباصلت خراسانی، سمیه دانشمندی

سال چاپ: ۱۳۹۳

نوبت چاپ: اول

تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

لیتوگرافی: نقش سبز

چاپ و صحافی: سپیدار

قیمت: ۱۲۰۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۱۷۳-۱۰۵-۱ ISBN: 978-600-173-105-1

پیش:

انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران

تهران- خیابان ایرانشهر شمالی - شماره ۲۳۳

تلفن: ۸۸۳۰۰۹۷۳ و ۲۰-۸۸۳۱۰۱۱۳ نمابر: ۸۸۳۰۱۲۶۵

حق چاپ محفوظ و مخصوص ناشر است.

فهرست مطالب

مقدمه ناشر

۹	فصل اول: مسائل خاص در آموزش و توسعه کارکنان
۱۱	مدیریت منابع انسانی نیازمند تجربه بین‌المللی است
۱۲	مقدمه
۱۲	مسائل آموزش و توسعه در محیط خارجی
۱۲	مسائل حقوقی
۲۱	آمادگی میان فرهنگ
۳۷	اداره تنوع نیروی کار
۵۵	انتقال از محل آموزش به محل کار
	نقش آموزش در برنامه‌های انتقال از پرورشی به محیط کار و دیگر برنامه‌های بخش
۵۷	دولتی و خصوصی
۶۰	مسائل آموزشی مرتبط با نیازهای داخلی شرکت
۶۰	آموزش مهارت‌های اولیه
۶۲	آموزش مستمر
۶۳	از میان برداشتن سقف شیشه‌ای
۷۰	برنامه‌های آموزشی مشترک مدیران
۷۸	رشد و پرورش مدیرانی که ناهنجاری رفتاری دارند
۸۰	آموزش و سیستم‌های پرداخت
۸۳	خلاصه

۸۵	فصل دوم: حرفه و مدیریت حرفه
۸۷	مدیریت حرفه به شرکت اکسپنر کمک می کند تا نیروهای کار واقعی خود را بدست آورد
۸۹	مقدمه
۹۱	چرا مدیریت حرفه‌ای حائز اهمیت است؟
۹۵	حرفه چیست؟
۹۶	انواع حرفه‌ای گوناگون
۹۷	مسیر حرفه‌ای سنتی در مقابل مسیر حرفه‌ای متغیر
۱۰۱	نیازها و علاقه‌های حرفه‌ای و نسل‌های مختلف
۱۰۷	مدلی برای توسعه حرفه‌ای
۱۰۸	مراحل مسیر حرفه‌ای
۱۱۵	سیستم‌های مدیریت حرفه‌ای
۱۱۵	خود - ارزیابی
۱۱۸	بررسی واقعی
۱۱۸	تعیین هدف
۱۲۱	برنامه‌ریزی کاری
۱۲۴	سیستم‌های مدیریت حرفه‌ای در شبکه جهانی وب
۱۲۷	نقش کارکنان، مدیران، مدیران منابع انسانی و شرکت در مدیریت حرفه‌ای
۱۲۷	نقش کارکنان
۱۲۸	نقش مدیر
۱۳۱	نقش مدیر منابع انسانی
۱۳۲	نقش شرکت
۱۳۴	ارزیابی سیستم‌های مدیریت حرفه‌ای
۱۳۵	خلاصه

۱۳۷	فصل سوم: چالش‌های ویژه در مدیریت حرفه ای
۱۳۹	زندگی غیرکاری نیز حائز اهمیت است
۱۴۰	مقدمه
۱۴۱	جامعه‌پذیری و آشناسازی
۱۴۱	جامعه‌پذیری مورد انتظار
۱۴۲	موانع
۱۴۳	ثبات استقرار
۱۴۳	برنامه‌های آموزشی جامعه‌پذیری و آشناسازی
۱۴۹	مسیرهای حرفه‌ای، مسیرهای حرفه‌ای دو گانه و پرتفوی‌های حرفه‌ای
۱۵۰	مسیر حرفه‌ای دو گانه
۱۵۵	پرتفوی حرفه‌ای
۱۵۶	ایستایی
۱۵۸	کهنگی مهارتی
۱۶۲	مقابله با وقفه‌های حرفه‌ای
۱۶۳	ایجاد توازن میان کار و زندگی
۱۶۶	سیاست‌های شرکت برای ایجاد سازگاری میان کار و زندگی
۱۸۴	مقابله با از دست دادن شغل
۱۸۹	نحوه برخورد با کارکنان مسن تر
۱۹۱	بر آوردن نیازهای کارکنان مسن
۱۹۲	جامعه‌پذیری پیش از بازنشستگی
۱۹۴	بازنشستگی
۱۹۶	برنامه‌های بازنشستگی زودهنگام
۱۹۷	خلاصه

فصل چهارم: آینده آموزش و توسعه	۱۹۹
آموزش برای استمرار و پایداری	۲۰۱
مقدمه	۲۰۳
استفاده بیشتر از تکنولوژی‌های جدید برای ارائه مطالب آموزشی	۲۰۳
ناز بیشتر به آموزش برای نظام‌های کاری مجازی	۲۰۵
تأکید بیشتر بر سرعت در طراحی، تمرکز بر محتوا و استفاده از چندین روش ارائه مطالب	۲۰۷
ناکامی بیشتر بر حفظ و سهیم شدن در سرمایه فکری و علمی	۲۱۰
استفاده بیشتر از ماکتوبات و واقعی عملکردی	۲۱۲
تأکید بیشتر بر تحصیل عملکرد و یادگیری برای پیشرفت کسب‌وکار	۲۱۵
آموزش و توسعه از یک مدل تغییر	۲۱۸
روش‌هایی برای تعیین اینکه آیا تغییر ضروری است	۲۲۴
بنچ مارکینگ	۲۲۴
مهندسی مجدد	۲۲۶
مسائل اصلی در اجرای تغییر	۲۲۹
مدیریت تغییر	۲۳۰
مداخلات تغییر	۲۳۴
خلاصه	۲۳۶

مقدمه ناشر

در عصر رقابت آمیز کنونی، سازمان ها برای ماندگاری و گسترش فعالیت های خود می بایست منابع خود را توسعه دهند. منابع انسانی مهم ترین سرمایه برای توسعه سازمان است و توانمندسازی منابع انسانی جز از طریق آموزش اثر بخش میسر نمی باشد. از این رو آموزش را کلید توسعه پایدار می دانند.

آموزش و توسعه کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد و در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی منجر به افزایش بهره وری و نتایج مترتب بعد از آن می شود. بنابراین یکی از اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمان ها می شود، توسعه مداوم سرمایه انسانی از طریق آموزش است. در واقع آموزش و توسعه، شرط اصلی پیشرفت و موفقیت هر سازمان و به تبع آن، بقای آن است. از همین رو سازمان ها تلاش می کنند تا با فراهم کردن دست های آموزشی، منابع انسانی را در مسیر توسعه و بالندگی قرار داده و بر عملکرد بهینه آن ها بیافزایند. به آموزش افراد، سازمان نه تنها محصولات و خدمات بهتر و بیشتری را تولید می کند بلکه موجب کاهش ضایعات و جلوگیری از هدر رفتن مواد و ملزومات و استفاده مؤثر از وسایل و ماشین آلات هم می گردد.

مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران با حدود ۳۰ ساله فعالیت آموزشی، همواره سعی داشته است تا با انتشار کتب مفید در حوزه های مختلف، مدیران، کارشناسان و علاقمندان را هرچه بیشتر با مفاهیم نو و کاربردی آشنا سازد. یکی از زمینه های مهم انتشارات این مرکز، نشر کتاب در حوزه آموزش و منابع انسانی است.

در پایان ضمن تشکر از جناب آقای دکتر اباصلت خراسانی و سرکار خانم سمیه انشاندی که به ترجمه این اثر همت گماشته اند، مطالعه آن را به دست اندرکاران تعلیم و تربیت و برنامه ریزان آموزشی و دانش پژوهان رشته های مرتبط توصیه می نماید.

سعید نبوی

مدیرعامل مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران