

Training & Development

Training: teach organizational members how to perform current jobs.

Help worker's acquire skills to perform effectively.

Development: build worker's skills to enable them to take on new duties.

Training used more often at lower levels of firm, development is common with managers.

A Needs Assessment should be taken first to determine who which needs program and what topics should be stressed.

التدريب: تعليم أعضاء المنظمات كيفية أداء الوظائف الحالية.

ساعد العامل على اكتساب مهارات الأداء الفعال.

التنمية: بناء مهارات العمال لتمكينهم من تولي مهام جديدة.

التدريب المستخدم في كثير من الأحيان على مستويات أقل من الشركة ، والتنمية أمر شائع مع المديرين.

يجب أن يتم تقييم الاحتياجات أولاً لتحديد من يحتاج البرنامج وأي الموضوعات يجب التأكيد عليها.

A training needs assessment identifies individuals' current level of competency, skill or knowledge in one or more areas and compares that competency level to the required competency standard established for their positions or other positions within the organization. The difference between the current and required competencies can help determine training needs. Rather than assume that all employees need training or even the same training, management can make informed decisions about the best ways to address competency gaps among individual employees, specific job categories or groups/teams.

يحدد تقييم الاحتياجات التدريبية المستوى الحالي للأفراد من الكفاءة أو المهارة أو المعرفة في مجال واحد أو أكثر ويقارن مستوى الكفاءة هذا بمعيار الكفاءة المطلوب المحدد لمناصبهم أو مناصب أخرى داخل المنظمة. يمكن أن يساعد الاختلاف بين الكفاءات الحالية والكفاءات في تحديد الاحتياجات التدريبية. بدلاً من افتراض أن جميع الموظفين يحتاجون إلى التدريب أو حتى التدريب نفسه ، يمكن للإدارة اتخاذ قرارات مستنيرة حول أفضل الطرق لمعالجة فجوات الكفاءة بين الموظفين الأفراد أو فئات الوظائف أو المجموعات / الفرق المحددة.

Assessments can be conducted at any time but are often done after hiring, during performance reviews, when performance improvement is needed, for career development plans, for succession planning, or when changes in an organization also involve making necessary changes to employees' jobs. It is beneficial to perform these assessments periodically to determine the training needs of an organization, employees' knowledge and skills, and also training program effectiveness.

يمكن إجراء التقييمات في أي وقت ولكن يتم إجراؤها غالبًا بعد التعيين ، أو أثناء مراجعات الأداء ، أو عندما تكون هناك حاجة لتحسين الأداء ، أو لخطط التطوير الوظيفي ، أو للتخطيط لتعاقب الموظفين ، أو عندما تتضمن التغييرات في المؤسسة أيضًا إجراء التغييرات اللازمة على وظائف الموظفين. من المفيد إجراء هذه التقييمات بشكل دوري لتحديد الاحتياجات التدريبية للمنظمة ومعرفة الموظفين ومهاراتهم وكذلك فعالية برنامج التدريب.

Step 1: Identify the Business Need

Step 2: Perform a Gap Analysis

Step 3: Assess Training Options

Step 4: Report Training Needs and Recommend Training Plans

الخطوة ١: تحديد حاجات الأعمال

الخطوة ٢: إجراء تحليل الفجوات

الخطوة ٣: تقييم خيارات التدريب

الخطوة ٤: الإبلاغ عن احتياجات التدريب والتوصية بخطط التدريب