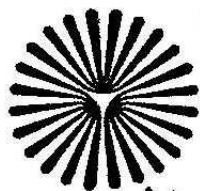


۲۲۶۹۰۹۴



دانشگاه سیام نور

آموزش در سازمان‌ها

www.ketab.ir

دکتر فرشته اسدزاده

دکتر محمود اکرامی

سرشناسه	: اکرامی، محمود، ۱۳۳۲ -
عنوان و نام پدید آور	: آموزش در سازمان‌ها/محمود اکرامی، فرشته اسدزاده؛ ویراستار علمی حمید ملکی.
مشخصات نشر	: تهران: دانشگاه پیام‌نور، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	: ده، ۱۶۹ ص: نمودار.
فروست	: دانشگاه پیام نور، ۲۸۴۷. گروه علوم تربیتی، ۱/۱۸۶.
شابک	: 978 - 964 - 14 - 0898 - 7
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه: ص. [۱۶۳] - ۱۶۹.
موضوع	: یادگیری سازمانی -- آموزش برنامه‌ای
موضوع	: Organizational learning -- Programmed instruction
موضوع	: یادگیری سازمانی -- آزمون‌ها و تمرین‌ها (عالی)
موضوع	: Organizational learning-- Examinations, questions, etc. (Higher)
شناسه افزوده	: اسدزاده، فرشته، ۱۳۵۹ -
شناسه افزوده	: ملکی، حمید، ۱۳۴۴ - ویراستار
شناسه افزوده	: دانشگاه پیام نور
شناسه افزوده	: Payam Noor University
رده‌بندی کنگره	: HD۵۸/۸۲
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۱۳۴
شماره کتابخانه‌ای	: ۸۴۱۱۷۷۷



آموزش در سازمان‌ها

مولفان: دکتر محمود اکرامی - فرشته اسدزاده

ویراستار علمی: دکتر حمید ملکی

تهیه و تولید: مرکز انتشارات دانشگاه پیام‌نور

شمارگان: ۱۰۰ نسخه

نوبت و تاریخ چاپ: چاپ اول شهریور ۱۴۰۰

شابک: ۷ - ۰۸۹۸ - ۱۴ - ۹۶۴ - ۹۷۸

ISBN: 978 - 964 - 14 - 0898 - 7

فروش این کتاب فقط از طریق نمایندگی‌های دانشگاه پیام نور مجاز می باشد و فروش

آن در سایر مراکز فروش کتاب موجب تعقیب قانونی فروشنده خواهد گردید

(تولید کپی یا خلاصه‌برداری، نشر و ترجمه، چاپ، فهرست، توزیع گسترده، تهیه CD و ... این اثر یا بخشی از آن ممنوع است. طرح پست و روی جلد و ... بدون اخذ مجوز کتبی از معاونت فناوری و پژوهش دانشگاه خلاف مقررات و تعرض به حقوق مادی و معنوی دانشگاه است. متخلفین وفق قانون حمایت از مولفان و مصنفان و هنرمندان دارای مسئولیت حقوقی و کیفری بوده و تحت پیگرد قرار می گیرند)

قیمت: ۲۹۰۰۰۰ ریال

آدرس فروشگاه مرکزی چاپ و انتشارات دانشگاه پیام‌نور: تهران، خیابان شهید رجایی،

نرسیده به تقاطع آزادگان، جنب ورزشگاه یادآور آران، تلفن: ۵۵۵۰۲۱۰۴ - ۵۵۰۰۹۳۸۸

سایت فروش اینترنتی: <http://digibook.pnu.ac.ir>

فهرست مطالب

نه	پیشگفتار
۱	فصل اول: کلیات آموزش سازمانی
۱	هدف کلی
۱	هدف‌های یادگیری
۱	مقدمه
۲	۱-۱ تعریف سازمان و انواع آن
۳	۲-۱ انواع سازمان
۵	۳-۱ تعریف آموزش سازمانی و مفاهیم کلیدی آن
۱۰	۴-۱ مدیر با تدبیر راهی به‌سوی آموزش کارآمد
۱۴	۵-۱ تاریخچه آموزش در سازمان‌ها
۱۹	۶-۱ ضرورت بازبینی در آموزش منابع انسانی
۲۱	۷-۱ سبک‌های آموزش کارکنان
۲۲	۸-۱ انواع آموزش‌های ضمن خدمت
۲۶	۹-۱ انواع آموزش‌های ضمن خدمت برحسب ماهیت
۲۷	۱۰-۱ ویژگی‌ها و اصول آموزش سازمانی (در مقام آموزش به کارکنان بزرگسال)
۲۹	۱۱-۱ عوامل موردنظر در فرایند یادگیری و آموزش بزرگسالان
۳۱	۱۲-۱ اصول آموزش منابع انسانی در سازمان
۳۱	۱۳-۱ اصول عام آموزش منابع انسانی در سازمان
۳۲	۱۴-۱ اصول حاکم بر نظام آموزشی سازمان‌ها
۳۲	خلاصه فصل اول
۳۴	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل اول
۳۷	فصل دوم: یادگیری در آموزش سازمانی
۳۷	هدف کلی
۳۷	هدف‌های یادگیری
۳۷	مقدمه

۳۸	۱-۲ سطوح یادگیری سازمانی
۴۲	۲-۲ سازمان یادگیرنده
۴۳	۳-۲ سیر تکامل و شکل گیری سازمان یادگیرنده
۴۳	۴-۲ ضرورت ایجاد سازمان یادگیرنده
۴۴	۵-۲ انواع یادگیری در سازمان یادگیرنده
۴۸	۶-۲ الگوهای یادگیری سازمانی
۵۰	۷-۲ الگوی یادگیری سازمانی جورج هوپر
۵۱	۸-۲ چرخه یادگیری سازمانی
۵۳	۹-۲ ویژگی های سازمانی مرتبط با یادگیری سازمان
۵۴	۱۰-۲ نظریه های روان شناختی در یادگیری
۵۷	۱۱-۲ ویژگی های روان شناختی بزرگسالان
۵۷	۱-۱۱-۲ دگرگونی های حسی - ادراکی
۵۹	۲-۱۱-۲ درک بزرگسالان از خویشتن (مفهوم خود)
۶۰	۳-۱۱-۲ ویژگی های اجتماعی بزرگسالان
۶۲	خلاصه فصل دوم
۶۴	خودآزمایی چهارگزینه ای فصل دوم
۶۷	فصل سوم: فرایند آموزش سازمانی
۶۷	هدف کلی
۶۷	هدف های یادگیری
۶۷	مقدمه
۶۸	۱-۳ فرایند آموزش در سازمان
۶۸	۲-۳ نیازهای آموزشی و نیازسنجی آموزشی
۶۹	۳-۳ نیازهای آموزشی فردی
۷۰	۴-۳ نیازهای آموزشی سازمانی
۷۰	۵-۳ نیازهای آموزشی آشکار و پنهان
۷۱	۶-۳ نیازسنجی
۷۲	۷-۳ اهداف نیازسنجی
۷۲	۸-۳ نیازسنجی آموزشی
۷۳	۹-۳ اصول مهم نیازسنجی
۷۴	۱۰-۳ الگوهای نیازسنجی
۷۹	۱۱-۳ ضرورت نیازسنجی
۷۹	۱۲-۳ موانع نیازسنجی آموزشی در سازمان
۸۰	۱۳-۳ روش ها و فنون تعیین نیازهای آموزشی
۸۳	۱۴-۳ روش های متداول نیازسنجی در ایران
۸۵	۱۵-۳ طراحی و اجرای آموزش در سازمان
۸۶	۱۶-۳ طراحی و اجرای آموزش ضمن خدمت

۸۸	۱۷-۳ تعیین شرایط شرکت کنندگان
۹۰	۱۸-۳ اجرای برنامه آموزشی
۹۰	۱۹-۳ راهنمایی عملی تدوین دوره‌های آموزش ضمن خدمت
۹۲	۲۰-۳ الگوهای آموزش ضمن خدمت کارکنان
۹۵	۲۱-۳ برگزاری و اجرای دوره آموزش سازمانی
۹۶	۲۲-۳ ارزیابی آموزش سازمانی
۹۷	۲۳-۳ جایگاه ارزیابی در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی
۹۸	خلاصه فصل سوم
۹۹	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل سوم
۱۰۳	فصل چهارم: انتقال آموزش به محیط کار
۱۰۳	هدف کلی
۱۰۳	هدف‌های یادگیری
۱۰۳	مقدمه
۱۰۴	۱-۴ یادگیری؛ پیش‌نیاز انتقال آموزش
۱۰۶	۲-۴ انواع انتقال آموزش
۱۰۸	۳-۴ مدل‌های انتقال آموزش
۱۱۳	۴-۴ فضاهای سازمانی مؤثر در تغییر رفتار کارکنان
۱۱۵	۵-۴ شیوه‌های انتقال آموزش به موقعیت‌های شغلی
۱۱۵	۶-۴ عوامل مؤثر بر انتقال آموزش براساس مدل هانتون
۱۱۹	۷-۴ موانع انتقال یادگیری به محیط کاری
۱۲۳	خلاصه فصل چهارم
۱۲۴	خودآزمایی چهارگزینه‌ای فصل چهارم
۱۲۷	فصل پنجم: آموزش ضمن خدمت الکترونیکی
۱۲۷	هدف کلی
۱۲۷	هدف‌های یادگیری
۱۲۷	مقدمه
۱۲۸	۱-۵ تأثیر فناوری بر آموزش
۱۲۹	۲-۵ آموزش به شیوه سنتی
۱۳۰	۳-۵ آموزش الکترونیکی
۱۳۱	۴-۵ انواع یادگیری الکترونیکی
۱۳۲	۵-۵ آموزش به روش ترکیبی
۱۳۴	۶-۵ تاریخچه پیدایش یادگیری ترکیبی
۱۳۶	۷-۵ آموزش از راه دور
۱۳۷	۸-۵ ویژگی‌های آموزش از راه دور
۱۴۰	۹-۵ اصول آموزش از راه دور

پیشگفتار

ایران دارای معادن بسیار غنی و به عنوان منابع کانی، کشور را در زمره ثروتمندترین کشورهای جهان قرار داده است. این معادن از طریق قراردادهای رسمی و مجوزهای مشروط در اختیار شرکت‌ها قرار گرفته پس از استخراج گاهی به صورت انبوه و مداوم به خارج از کشور صادر شده و در کشورش با برخی شرکت‌ها از لحاظ ارزآوری این خام‌فروشی دارای رتبه‌های برتر و سزاوار تشویق و تمجید قرار می‌گیرند. از سوی دیگر همین محصولات خام به کمک تکنولوژی برتر، در کشور مقصد پردازش شده و ارزش افزوده‌ای فراوانی یافته، مجدداً به قیمت‌های بسیار بالا به کشور مبدأ یا کشور ثالث صادر می‌شود. ارزش افزوده فراورده جدید آن منابع کانی را به سرمایه‌های کانی تبدیل می‌کند.

سازمان‌ها دارای منابع مهم مانند منابع انسانی، منابع فیزیکی، منابع مالی، و منابع تکنولوژیکی هستند و دائماً در حال تعالی و گسترش آن‌ها هستند. امروزه به کمک تکنولوژی و دیجیتال، ضرورت و نیاز به برخی منابع یادشده گاهی به صفر و یا به کمترین می‌توان رساند. از سوی دیگر برخی از این منابع در سازمان‌ها حکم کلای مصرفی دارند. و در گزارش پایان دوره مدیران در سازمان‌ها، اگر منابع موردنظر جذب نشده باشد ممکن است از اختیار سازمان خارج شود. کارکنان سازمان‌ها نیز در هنگام پیوستن به سازمان حکم منابع انسانی سازمان را دارند. در قبال آموزش‌های سازمانی، یادگیری‌های مهارتی، تعاملات گروهی، شرکت در دوره‌های کوتاه مدت و بلندمدت، و تجربیات فردی، به تدریج ارزش افزوده فراوانی می‌یابد و منابع انسانی تبدیل به سرمایه‌های انسانی می‌شود. این تکنولوژی نرم که پردازش‌های لازم را انجام می‌دهد، و موجبات تعالی و ارزش افزوده فراوان در این سرمایه‌های انسانی می‌شود به طور عمده تحت تأثیر «آموزش سازمانی» و «یادگیری سازمانی» است.