

عنوان مقاله:

مربی گری (Coaching) در آموزش و بهسازی منابع انسانی

محل انتشار:

هشتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی (سال: 1391)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسندگان:

کوروش فتحی واجارگاه - دکترای تخصصی برنامه ریزی درسی و استاد دانشگاه شهید بهشتی

اباصلت خراسانی - دکترای برنامه ریزی توسعه آموزش عالی و استادیار دانشگاه شهید بهشتی

سمیه دانشمندی - دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشگاه شهید بهشت

خلاصه مقاله:

امروزه سازمان ها سرمایه گذاری های بسیار گسترده ای را صرف برنامه های آموزش و بهسازی می کنند و این اقدام اغلب بعنوان بخشی از برنامه های توسعه منابع انسانی سازمان ها مشاهده می شود. به منظور اهداف توسعه حرفه ای، روش ها و تکنیک های مختلفی را می توان جهت حمایت از یادگیری و آموزش بکار گرفت. یکی از این روش های اثربخش که می تواند در آموزش و بهسازی بکارگرفته شود، مربی گری است. چرا که امروزه بهره برداری حداکثر از سرمایه های انسانی برای سازمان ها به دلایلی از جمله پیشرفت شتابان فناوری های مختلف، رقابت روز افزون، تقاضا برای افزایش تولید و کاهش هزینه ها امری گریز ناپذیر شده است. سازمان های امروزی آگاهی بیش تری نسبت به فشار رقابتی داشته و به تبع آن سازمان های موفق و پویا در تلاشند با تدوین و بکارگیری استراتژی های آموزشی و کسب و کار همچون مربی گری به نتایج کارآمدتری نایل آیند. پاسخگویی به نیاز بازار از اهداف بکارگیری مربی گری است. در این راستا در حال حاضر دنیای کار دیگر روش های سنتی همچون سخنرانی و ... را نمی خواهد بلکه به یک مربی نیاز دارد که مشاور فرد در حین کار باشد. چون سازمان ها دیگر مشاور محض و مدرس نمی خواهند بلکه افرادی را می خواهند که از لحاظ علمی همکار و همراه کارآموزان باشند. بنابراین هدف اصلی مقاله حاضر، بررسی مربی گری در فعالیت های آموزش و بهسازی است و این مقاله درصدد است تا به معرفی چنین روشی پرداخته و ویژگی ها، اهداف، مزایا و دلایل روی آوردن سازمان ها به آن را مورد بحث قرار دهد.

کلمات کلیدی:

مربی گری، آموزش و بهسازی، منابع انسانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/187444>

