

فهرست مطالب

۱۰	پیشگفتار
۱۳	فصل اول: آموزش
۱۴	۱-۱- مقدمه
۱۶	۱-۲- مروری بر تاریخچه آموزش
۱۸	۱-۳- تعاریف آموزش
۲۲	۱-۴- ضرورت آموزش کارکنان
۲۶	۱-۵- مقدمات لازم برای یک آموزش پویا
۲۷	۱-۶- فواید و مزایای آموزش نیروی انسانی
۲۹	۱-۷- تاثیر آموزش بر رفتار نیروی سازمانی
۳۰	۱-۸- تاثیر شرایط حاکم بر سازمان بر روی نوع رفتار منبع انسانی
۳۱	۱-۹- مدیر با تدبیر راهی به سوی آموزش کارآمد
۳۶	۱-۱۰- لزوم بازبینی در آموزش منابع انسانی
۳۷	۱-۱۱- اخلاق در آموزش منابع انسانی
۳۸	۱-۱۱-۱- نقش اخلاق در مدیریت منابع انسانی
۳۹	۱-۱۱-۲- نقش اخلاق از دیدگاه اسلام در مدیریت و آموزش منابع انسانی
۴۱	۱-۱۲- نتایج نهایی آموزش در راستای اهداف سازمانی
۴۱	۱-۱۳- مهارت و خلا مهارت آموزی در ایران
۴۷	۱-۱۴- نتیجه گیری
۴۹	فصل دوم: یادگیری و آموزش در سازمان
۵۰	۱-۲- مقدمه
۵۲	۲-۲- تفاوت یادگیری و آموزش

۵۳	۳-۲- مقایسه آموزش با یادگیری
۵۴	۴-۲- سازمان یادگیرنده
۵۶	۵-۲- فرهنگ یادگیری سازمانی
۵۸	۶-۲- انواع یادگیری
۵۹	۱-۶-۲- یادگیری کلامی
۵۹	۲-۶-۲- یادگیری حرکتی
۶۰	۳-۶-۲- یادگیری مشاهده‌ای
۶۰	۴-۶-۲- یادگیری اجتنابی
۶۱	۵-۶-۲- یادگیری تصادفی
۶۱	۶-۶-۲- یادگیری نهفته
۶۲	۷-۲- عوامل مؤثر بر یادگیری
۶۳	۸-۲- انواع بازده‌های یادگیری
۶۵	۹-۲- اختلال یادگیری
۶۸	۱۰-۲- نظریه‌های یادگیری
۶۸	۱۱-۲- روشهای یادگیری برای کارمندان
۷۲	۱۲-۲- نقش یادگیری در نوآوری سازمانی
۷۳	۱-۱۲-۲- نوآوری و یادگیری سازمانی
۷۵	۱۳-۲- نتیجه‌گیری
۷۷	فصل سوم: فرایند آموزش در سازمان
۷۸	۱-۳- مقدمه
۷۹	۲-۳- نیازسنجی و سیاست‌گذاری آموزشی
۸۱	۳-۳- اهداف نیازسنجی
۸۵	۴-۳- نیازسنجی، هدف‌های آموزشی، طراحی، اجرا و ارزشیابی

۸۸	۵-۳- نتایج نیازسنجی
۸۹	۶-۳- پایش و اثربخشی فرایند آموزش
۹۱	۷-۳- نیاز آموزشی
۹۱	۱-۷-۳- تعریف عملیاتی نیاز آموزشی
۹۱	۲-۷-۳- تعریف عملیاتی نیازسنجی آموزشی
۹۳	۸-۳- روشهای نیازسنجی و کاربرد آنها در ترویج
۹۳	۱-۸-۳- الگوی قیاسی
۹۴	۲-۸-۳- الگوی استقرایی کافمن
۹۵	۳-۸-۳- الگوی کلاین
۹۷	۹-۳- الگوی تجزیه و تحلیل شغل
۹۷	۱۰-۳- روشهای ترکیبی در نیازسنجی
۹۸	۱۱-۳- فنون نیازسنجی آموزشی
۱۰۴	۱۲-۳- روش های آموزش
۱۰۶	۱۳-۳- برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزشی
۱۰۷	۱۴-۳- گامهای اصلی برنامه ریزی آموزشی
۱۱۷	۱۷-۳- نتیجه گیری
۱۱۹	فصل چهارم: آموزش مجازی
۱۲۰	۱-۴- مقدمه
۱۲۱	۲-۴- تاریخچه آموزش الکترونیکی در جهان
۱۲۳	۳-۴- تاریخچه آموزش از راه دور در ایران
۱۲۵	۴-۴- تاریخچه سیستم آموزش مجازی
۱۲۶	۵-۴- سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی

۱۲۶	۴-۶- سیستم کلاس مجازی
۱۲۷	۴-۷- تولید محتوای الکترونیکی
۱۲۷	۴-۸- مزیت های آموزش الکترونیکی
۱۲۸	۴-۸-۱- مقیاس پذیری
۱۲۸	۴-۸-۲- اثربخشی آموزشی
۱۲۸	۴-۸-۳- صرفه جویی اقتصادی
۱۲۸	۴-۸-۴- اندازه گیری آموزشی
۱۲۹	۴-۹- دلایل اهمیت آموزش مجازی
۱۲۹	۴-۹-۱- دسترسی به منابع غنی و جامع
۱۲۹	۴-۹-۲- صرفه جویی در زمان و هزینه
۱۳۰	۴-۹-۳- شرکت در کلاس های آنلاین و یا دریافت فایل به صورت آفلاین
۱۳۰	۴-۹-۴- شرایط یکسان برای همه افراد
۱۳۱	۴-۹-۵- انعطاف پذیری بسیار بالا
۱۳۱	۴-۹-۶- عدم محدودیت مکانی
۱۳۱	۴-۹-۷- عدم محدودیت در شرایط جسمی
۱۳۲	۴-۹-۸- امکان تبادل داده و اطلاعات و انجام کار گروهی
۱۳۲	۴-۹-۹- حفظ محیط زیست
۱۳۲	۴-۹-۱۰- محدود نبودن ظرفیت کلاس ها
۱۳۳	۴-۱۰- ال ام اس چیست؟
۱۳۴	۴-۱۱- سطوح کاربری در سیستم مدیریت یادگیری الکترونیکی
۱۳۵	۴-۱۲- قابلیت های LMS
۱۳۶	۴-۱۳- نتیجه گیری
۱۳۷	فصل پنجم: توسعه منابع انسانی

۱۳۸	۱-۵- مقدمه
۱۳۹	۲-۵- تعریف توسعه منابع انسانی
۱۴۰	۳-۵- مفهوم توسعه منابع انسانی
۱۴۰	۴-۵- تفاوت بین توسعه و مدیریت منابع انسانی
۱۴۱	۵-۵- نیاز به توسعه منابع انسانی
۱۴۲	۶-۵- کاربرد توسعه منابع انسانی
۱۴۳	۷-۵- مشخصه‌های توسعه منابع انسانی
۱۴۴	۸-۵- اعتقادات توسعه منابع انسانی
۱۴۵	۹-۵- مدل های توسعه منابع انسانی
۱۴۵	۱-۹-۵- مدل خود ارزیابی فرایند توسعه منابع انسانی یا مدل توسعه سرآمدی
۱۴۷	۲-۹-۵- مدل عقلایی توسعه منابع انسانی
۱۴۸	۳-۹-۵- مدل A-I توسعه منابع انسانی
۱۵۰	۱۰-۵- روش های توسعه (پرورش) منابع انسانی
۱۵۰	۱۱-۵- استراتژی های توسعه منابع انسانی
۱۵۱	۱-۱۱-۵- استراتژی های توانمندسازی کارکنان
۱۵۶	۲-۱۱-۵- اقدامات عملی برای توانمندسازی کارکنان
۱۵۸	۱۲-۵- نتیجه گیری
۱۵۹	مطالعه موردی ۱ - کدگذاری رنگی به سبک سامسونگ
۱۶۲	مطالعه موردی ۲ - شرکت ای بی سی
۱۶۵	منابع