تتجاوز إدارة الموارد البشرية الحديثة مفهوم التكوين التقليدي الذي يقتصر على تدريب الأفراد ذوي الأداء المنخفض داخل أو خارج المنظمة، والذي غالباً ما يفتقر إلى تأثير محسوس على الأداء الوظيفي. فهي تعتمد منهجاً استراتيجياً يركز على تنمية المنظمة ككل كمنظمة متعلمة، لا الأفراد فقط، ليصبح التعلم هو المحور، بحيث ينعكس اكتساب المعارف والمهارات في تغيير سلوكي يؤدي لأداء أفضل. ويتطلب ذلك ثقافة تنظيمية وقدرة قيادية تسمح بتطبيق ما تم اكتسابه. وتشمل استراتيجية التكوين والتنمية الحديثة تطوير خطط تعلم فردية وتنظيمية، وإدارة المعرفة، وتطوير القيادات، ورأس المال الفكري، والذكاء العاطفي، والقدرات الاستراتيجية للمنظمة. تتضمن استراتيجية التعلم الفردي توفير فعاليات تكوينية ونقل الخبرات، مع توجيه وإرشاد مستمرين لتطبيق المكتسبات، لتحقيق أهداف المنظمة وإشباع رغبات الأفراد. أما استراتيجية التعلم التنظيمي، فتعتمد على رؤية واضحة تُشارك فيها جميع الأطراف، وتوفير فرص للمشاركة في تطوير الاستراتيجيات والنظم، وفتح قنوات اتصال داخلية وخارجية لتبادل المعارف والخبرات.

Summarized by © lakhasly.com