



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

بحث حول: تدريب الموظفين الدوليين



الأستاذة:

جوهرة أقطي.

الطالبات:

فاطمة الزهراء حناني

سامية حلیمت

هبة حایف

السنة الجامعية:

2023/2022

خطة البحث

مقدمة.

المبحث الأول: ماهية التدريب الدولي.

المطلب الأول: تعريف التدريب الدولي والفرق بينه وبين التدريب المحلي

المطلب الثاني: أسباب اللجوء إلى التدريب الدولي.

المطلب الثالث: أساليب التدريب.

المطلب الرابع: أهمية التدريب.

المبحث الثاني: أساسيات التدريب الدولي.

المطلب الأول: أنواع برامج التدريب الدولي.

المطلب الثاني: مراحل التدريب الدولي.

المطلب الثالث: دور التدريب الدولي على تحسين أداء الشركات المتعددة الجنسيات.

المطلب الرابع: مراكز التدريب الدولية.

المطلب الخامس: تأثير التكنولوجيا على التدريب الدولي.

خاتمة.

مقدمة

يعد موضوع تدريب الموظفين الدوليين وتنميتها من الموضوعات المهمة لأي منظمة دولية أو شركة متعددة الجنسيات حيث أن المورد البشري هو المحرك الأساسي لموارد المنظمة، حيث أن الانتقال من بلد إلى آخر يشكل تحدياً بالنسبة للفرد والتغيير الذي سيحصل في جميع مجالات حياته الثقافية، اللغة، الدين... إلخ سيخلق داخله جانباً من الريبة والخوف وعدم الفهم الصحيح للمهمة الذي هو موكل بها وعليه يتم تدريبه من أجل التخلص من هذه الصعوبات.

فما هو التدريب الدولي؟ ما هي أنواعه؟ ما هي أساليبه ومراحله؟

وما هي أهم مراكز التدريب الدولي؟

المبحث الأول: ماهية التدريب الدولي.

المطلب الأول: تعريف التدريب الدولي و الفرق بينه و بين التدريب المحلي.

أولاً: تعريف التدريب الدولي.¹

لقد جذب موضوع التدريب انتباه العديد من البحوث الأكاديمية، مثال (Gorden, Holden & Claydon 2004, Beardwell, 1992)، وقد أثمرت هذه البحوث بمجموعة متنوعة من التعاريف أهمها التعريف المبسط الذي جاء به الباحث McClelland سنة 2007 وهو ذلك النشاط الذي يغير سلوك الأفراد، إذ يعد قرار استراتيجي وفرصة للتعلم تنطوي على اكتساب المعارف، الكفاءات، القدرات والسلوك والتي تعتبر حاسمة لتحقيق الأداء الفعال، ويقدم التدريب من أجل مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية بالوظيفة والذي من شأنه أن يخلق ميزة تنافسية.

وللتمييز بين التدريب والتطوير، فإن التدريب يتضمن نقل المعارف والمهارات اللازمة لتحسين الوظائف الحالية، بينما يتمثل التطوير في تحسين الأداء لبعض الوظائف وأداء أدوار جديدة في المستقبل، بالإضافة إلى أنشطة التدريب الدولية ITAS international training activities

فإن أنشطة التطوير أو التنمية الدولية IDAS international development activities

تعبّر عن مجموعة الأنشطة التي تستخدمها الشركات لتطوير قاعدتها من الكفاءات الموجهة دولياً، إذ تهدف هذه الأنشطة إلى تعزيز تعلم أعضاء المنظمة وتطويرهم وجعلهم أكثر قدرة ومواجهة لتحديات البيئة الجديدة، وهذا ما يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية والفعالية التنظيمية دولياً، وبالتالي فإن هناك أهدافاً مشتركة فيما يخص هذه الأنشطة، كما أن هناك أهدافاً مختلفة، ففيما يخص الأنشطة التدريبية الدولية فهي موجهة لتلك الكفاءات التي تحتاج إلى القيام بالوظيفة الحالية بكل فعالية، بمعنى أنها موجهة لحل المشاكل المتعلقة بالأداء على المدى القصير، في حين تهدف أنشطة التطوير الدولية إلى اكتساب الكفاءات اللازمة لأداء بعض الوظائف المستقبلية .

إذن يمكننا القول أن تعريف التدريب الدولي للموظفين هو: "تهيئة الموظفين الدوليين وتطويرهم من أجل مواجهة التحديات التي قد تواجههم في البيئة الجديدة التي هم ذاهبون إليها من جميع النواحي سواء العملي، القانوني، التكنولوجي، الثقافي....، لتقليل من المشاكل المحتمل وقوعها مع الموظفين الدوليين."

ثانياً: الفرق بين التدريب الدولي والتدريب المحلي.

¹رزق الله حنان، دور التدريب الدولي في الحد من العودة المبكر للموظفين المغتربين إلى البلد الأم، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، 2018/01/16، ص 54.

التدريب المحلي هو:¹ عملية تهدف إلى اكتساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم بشكل أفضل أو لتجهيزهم لوظائف أعلى أو لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات تواجه المؤسسة التي يعملون بها.

الفرق بينه وبين التدريب الدولي هو أن المحلي يحاول صناعة موظفين ذوي مهارات و خبرات للمنظمة أما التدريب الدولي يدرّب موظفين بالفعل لديهم مهارات و خبرات مميزة من أجل التأقلم في البلد المضيف خاصة من الجانب الثقافي و العديد من الجوانب الأخرى.

المطلب الثاني: أسباب اللجوء للتدريب الدولي.²

المغتربين الذين يعملون بالخارج يواجهون مجموعة من الصعوبات بسبب اختلاف النظام الاجتماعي، الاقتصادي، الشعور بالتخلي عن مقر الشركة، علاوة على ذلك، ظهور بعض أعراض الصدمة الثقافية، القلق، الإحباط وخيبة الأمل، والذي من شأن كل ذلك أن يعمل على تعقيد تكيف هذا المغترب وأسرته. لذلك، يتعين للشركات تقديم برامج تدريبية رسمية لإعداد العاملين وأسرهم، من أجل التقليل من المشاكل الناجمة عن الصدمة الثقافية، والمتمثلة في توتر العلاقات الأسرية، عدم القدرة على العمل بفعالية، إبداء العداء لرعايا البلدان المضيفة...إلخ.

المطلب الثالث: أساليب التدريب الدولي.³

تمثلت الأساليب في ثلاث مقاربات: المقاربة المعرفية، المقاربة الوجدانية، المقاربة التجريبية.

المقاربة المعرفية: **the cognitive approach** وتسمى كذلك بمقاربة الحصول على المعلومات، وهي تركز على مساعدة المغتربين لمعرفة الثقافة للبلد المضيف، مما يؤدي إلى زيادة إدراكه لأهداف، قيم ومزايا المهام الدولية، أهم الدراسات التي قدمت من أجل هذه المقاربة:

- دراسات التدريب على حقيقة التوجه. fact-orientation training.
- دراسات المنطقة لـ. tung's area studis tung.

الدراسات متشابهتان من حيث أنهما تشتملان على برامج معرفية عن البيئة والمنطقة التي سوف يعمل ويعيش المغترب، فبالإضافة لاحتياجه لمعرفة مكان العمل والأفراد الذين سوف يعمل معهم، فهو بحاجة لمعرفة ذهنيات الأفراد الذين سوف يعيش معهم جنباً إلى جنب، شوارع ومدن تلك المنطقة، المناطق التاريخية والأماكن الثقافية، أما عن برامج ثقافية التوجه التي تهدف إلى توفير معلومات متعلقة بالتاريخ، الجغرافيا، الدين، الأفراد، الاقتصاد وطريقة الحياة، إن هذه المقاربة تبقى مجرد منح معلومات عن المنطقة دون أن ينتقل المغترب وأسرته ليكتشف واقع ذلك البلد عكس الأسلوب التجريبي.

¹ سالم راضية، بوزيدة نعيمة، أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT بولاية عنابة، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، مجلّة ارتقاء البحوث والدراسات الاقتصادية المجلد 02 العدد 01، 2021/02/18، ص 83.

² رزق الله حنان، مرجع سابق، ص 54.

³ رزق الله حنان، مرجع سابق، ص 54.

على الرغم من المقاربة المعرفية هي الأكثر شيوعاً سنة 1960، إلا أن الباحثان & harrison hopking سنة 1967 يجدان أن مقاربة الحصول على المعلومات ليست فعالة جداً، لذلك فهما يوصيان بالأسلوب التجريبي.

المقاربة الوجدانية العاطفية.

وهي عبارة عن تدريب تعليمي يشمل التدريب على الإستيعاب الثقافي cultural assimilation والتدريب على الوعي الثقافي cultural awarness training والحساسية sensitivity training.

بالنسبة للإستيعاب الثقافي، فإنه يركز على تعليم ثقافة، قيم مواقف، سلوكيات وتقاليد البلد المضيف أو ثقافات البلدان الأخرى، أما التدريب على الحساسية، فهو يركز على تعليم الأفراد مراعاة وفهم مشاعر المجتمعات الأخرى وعواطفها، أما فيما يخص التدريب على الوعي لثقافي، فيتمثل في دراسة ثقافة البلد المضيف وتأثيرها على سلوكه، وبالتالي فهم طبيعة الاختلافات الثقافية.

المقاربة التجريبية the experiential approach

جاءت هذه المقاربة كرد فعل على الانتقادات التي وجهت للمقاربة المعرفية، والتي لم تكن مناسبة للتدريب على التنوع الثقافي، إذ تشير إلى تلك التقنيات التي توفر محاكاة واقعية

أو سيناريوهات للمتدرب، مثل مراكز التقييم، المحاكاة الميدانية...، إذ يعد التعلم بالممارسة أفضل طريقة للتعلم التجريبي مثل الزيارات التي يقوم فيها المتدرب بنظر الترقب، لعب الأدوار، ورش العمل والمحاكاة.

يساعد التدريب التجريبي المتدربين على تطوير المهارات اللازمة لتحقيق الأداء الفعال، التفاعل مع السكان المحليين واكتساب المهارات المعرفية، وبالتالي، يمكن أن يمنح هذا النوع من التدريب الشعور براحة أكبر من خلال التواصل مع مواطني البلد المضيف.

المطلب الرابع: أهمية التدريب الدولي.¹

يعد التدريب من أهم مقومات نجا المهمة الدولية، يمكن تلخيص أهميته في النقاط التالية:

- 1) مساعدة المغتربين للعيش في بيئة مريحة والقدرة على العمل في البلد المضيف.
- 2) تعزيز التكيف بين الثقافات وقدرتهم على فهم وتقدير وجهات النظر الثقافية المتعددة.
- 3) الحد من ارتفاع نسبة فشل المغتربين، والتقليل من تكلفة الإخفاقات.

المبحث الثاني: أساسيات التدريب الدولي.

المطلب الأول: أنواع برامج التدريب الدولي.²

¹رزق الله حنان، مرجع سابق، ص55.

² أقطي جوهرة، محاضرات مقياس الإدارة الدولية للموارد البشرية، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -قسم التسيير-، 2015/2014، ص27-34.

عدد زاهر محمد ديري خمسة أنواع أساسية لبرامج التدريب والتطوير الدولي هي:

- برنامج الوعي الثقافي: يهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بمجموعة القيم الثقافية وكذلك المعتقدات التي سوف تواجه المرشح للعمل بالفروع الخارجية.
- نظام عقد الصفقات العالمية: يهدف هذا البرنامج إلى تدريب الأفراد على كيفية التفاوض وعقد الصفقات بحسب ظروف العمل الدولية.
- برنامج نقل التكنولوجيا عبر الثقافات المختلفة: يهدف هذا البرنامج إلى تبصير المشاركين بكيفية تأثير القيم الثقافية على قبوله للتكنولوجيا والتعليم الفني.
- برنامج البروتوكولات الدولية: ويهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بأساليب التعامل مع الأفراد في مختلف البلدان التي يعملون فيها.
- برنامج تعليم اللغات: يهدف هذا البرنامج إلى تقديم مجموعة من الخدمات تشمل الترجمة والتفسير والتدريب في ظل التنوع الثقافي وتقديم الاستشارات في مجال اللغات وكذلك التدريب من خلال معلمين معتمدين يأخذون في اعتبارهم حاجات أكثر من مجرد تقديم منهج محدد سلفاً.

مفهوم تدريب التباين الثقافي (CCT) أي تدخل مخطط صمم لزيادة معارف ومهارات المغترب للعمل بفعالية وتحقيق مستوى رضا عن الحياة في دول مضيفة ذات ثقافات متباينة. وقد زاد عدد الشركات متعددة الجنسيات التي تعتمد على CCT حيث وجد (Tung 1981) (أن فقط 32 من الشركات متعددة الجنسيات تقدم CCT لكن بعد 20 سنة أي خلال 1998 أشير إلى أن 70 من 177 شركة متعددة الجنسيات تم استقصاء تقدم CCT على الأقل مدة يوم واحد.

وينعكس التدريب على التباين الثقافي الفعال من خلال التغيرات "الإدراكية"، "العاطفية"، و"السلوكية" التي تحدث للمغترب الخاضع له. ولضمان فعالية التدريب على التباين الثقافي يجب إتباع منهج نظامي في تصميم برنامج التدريب الثقافي، وذلك يمر بـ 5 مراحل منفصلة هي:

1. تحديد نوع المهمة العالمية.
2. تحديد احتياجات التدريب الثقافي.
3. تأسيس غيابات ومعايير قياس لتحديد مدى فعالية التدريب.
4. تطوير وتقديم برنامج التدريب الثقافي.
5. تقييم مدى فعالية برنامج التدريب الثقافي.

المطلب الثاني: مراحل التدريب الدولي.¹

✓ **التدريب قبل المغادرة:**

¹رزق الله حنان، دور التدريب الدولي في الحد من العودة المبكرة للموظفين المغتربين إلى البلد الأم، الجزائر، المجلد 5، العدد 1، جوان 2018، ص 57-59.

عموما توجد مرحلتان للتدريب الدولي، التدريب قبل المغادرة والتدريب عند الوصول إلى البلد المضيف. التدريب قبل المغادرة: يجب إعلام الموظف المغترب أنه سيواجه أوضاعا غامضة عند قيامة لمهمة الدولية، لذلك عليه أن يعتبر الأمر فرصة للتعلم وأن يحسن شيئا فشيئا من أدائه بدلا من تجنب. وإن تحضير المغترب للتدريب يستخدم من أجل ضمان امتلاكه للمهارات والمعارف الوضع الكافية والمناسبة والتي هي ضرورية للعمل على نحو فعال. وتعد أهم أنواع التدريب قبل المغادرة :

1. الزيارات الأولية: والتي تسبق الذهاب الفعلي لممارسة المهمة الدولية. إن التخطيط الجيد

للرحلة المسبقة، يوفر للمرشح والشريك نظرة مسبقة وعامة وواضحة تسمح لهما بتقييم مدى تقبلهما للبيئة الجديدة، ولتالي مدى موافقتهما على القيام بعملية الاغتراب هذا من جهة. من جهة أخرى يحاول الأفراد من خلالها الاستعداد للتكيف مسبقا قبل مواجهة الوضع الجديد، ولتالي تسهيل التكيف الفعلي. تستخدم الشركات متعددة الجنسيات هذا النوع من الزيارات، برغم من تكلفتها الباهظة وذلك خشية الرجوع المبكر أو ضعف الأداء.

2. التدريب اللغوي: إن اللغة التي يحتاجها المغترب عند قيامه لمهام الدولية تتفرع إلى لغة

الأعمال العالمية، والمتمثلة في اللغة الانجليزية (عموما)، ولغة البلد المضيف لإضافة إلى لغة العمل (لغة الشركة). فيما يخص التدريب على تعلم اللغة الانجليزية فهي تعد جد ضرورية لأن المنظمات الأوروبية تعتبر اللغة الانجليزية كلغة للأعمال الدولية. أما التدريب على التحدث بلغة البلد المضيف هو ضروري أيضا لتسهيل التكيف مع بيئة هذا البلد والتواصل مع أفرادها، بمعنى يساعد ذلك على التفاعل الاجتماعي.

3. التدريب على التنوع الثقافي: يعرف التدريب على التنوع الثقافي على أنه تلك العمليات

التعليمية التي تهدف إلى تعزيز التبادل الثقافي من خلال اكتساب الكفاءات السلوكية، المعرفية والوجدانية المرتبطة لتفاعل الفعال. يشمل التدريب على التنوع الثقافي على إعطاء معلومات موجزة للثقافة، دراسات المنطقة، برامج تدريب ثقافية، حساسية التدريب، تجارب ميدانية، التدريب على اللغة. يمكن إعطاء نموذج عن التدريب قبل المغادرة، شركة Ericsson السويدية، إذ تقدم خلال اليوم الواحد محاضرات تقوم من خلالها بنقل المعلومات عن السياسات، الممارسات، التأمين، الأمن، قضايا الصحة ونظرة عامة حول عملية التكيف الثقافي كما يمكن للمغتربين الحصول على فرصة إجراء محادثة غير رسمية مع أحد مديري المناطق، كما يحصل المغتربون غير السويديون على أقراص مضغوطة للحصول على المعلومات، ولتالي هو نوع من أنواع التدريب التعليمي. يتضمن التدريب قبل الرحيل ما يسمى بالتدريب التجريبي حيث يشجع المغتربين وأزواجهم للذهاب في زيارة للبلد المضيف. كما تقدم شركة Ericsson ما لا يقل عن 20 ساعة من التدريب. قبل المغادرة، متضمنة التدريب على اللغة والتي تركز على لغة أعمال البلد المضيف.

✓ **التدريب عند الوصول:**

أهم تحدي يواجهه المغترب وأسرته، مشكلة التكيف، إذ أن حل هذه المشكلة له علاقة وطيدة لتدريب قبل المغادرة، ويتبع بذلك ببرامج تدريبية عند الوصول.

يبين كل من Paick&Vance(2006) أنه عند الذهاب للقيام لمهام الدولية، سيقع ما يسمى لصدمة الثقافية، ولتالي صعوبة التأقلم مع كل ما يوجد من متغيرات مختلفة مقارنة ببيئته

السابقة، هذا ما يقود إلى ما يسمى بصعوبة التكيف. إن (al & Black 1999) يركز على ثلاث أبعاد للتكيف: التكيف مع العمل، التكيف العام (البيئة العامة غير العمل)، التكيف التفاعلي (التفاعل مع مواطني البلد المضيف). وهذا ما يستدعي القيام بتدريبات خاصة قد تساعد المغترب وأفراد أسرته على مواجهة تحديات التكيف. لقد ذكر الباحثون العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على تكيف المغترب، إلا أن الأبحاث قد أكدت على الأهمية الكبيرة للشريك (الزوجة) والعائلة (الأطفال) على نجاح المهام الدولية. لا يعني التدريب لمغتربين وأسرهم "الشريك والأطفال" وحسب، بل يشمل كذلك على رعايا البلدان المضيفة ورعايا البلد الثالث، إذ أن توفير التدريب المناسب لهؤلاء، يسمح بتسهيل فهم استراتيجية الشركة وثقافتها. لذلك على الشركات متعددة الجنسيات أن تجعل من تدريب مديري البلد المضيف ضمن خططها لتطوير الإدارة الدولية. ويرى Gani-Osman أن أفراد فروع البلد المضيف هم الأشخاص الأكثر فعالية وأولوية لتوفير التدريب، لأنهم الأكثر دراية بظروف وبيئة البلد المضيف، ولتالي، هم الأفضل في نقل المعرفة والمهارات اللازمة للمغتربين.

المطلب الثالث: دور التدريب في تحسين أداء الشركات متعددة الجنسيات¹.

العديد من المنظمات لا تشمل التدريب الإداري وتنمية المهارات الشخصية في برامج التدريب الخاصة بهم. كما أنهم يهملون أهمية بناء القدرات وتنمية المهارات القيادية قد تكون هذه هي الأسباب وراء مشاكل فشل المغتربين. ومن أجل تعزيز برنامج تدريب فعال، تحتاج الشركات إلى تقييم البرامج باستمرار وتقييم المغترب الذي يتلقى التدريب فمن المهم قياس تعلم المغتربين وتغيير سلوكهم لمعرفة ما إذا كانوا قد طوروا معارفهم التي تم تعيينها لهم والتي ستؤدي إلى أداء أفضل لكي تثبت مدى قدرة المغترب على تسيير الشركة الفرعية بكفاءة من جهة ومدى قدرته على استجابته وتكيف مع بيئة البلد المضيف. يناقش Farner and Luthans منهج التغذية المرتدة متعدد المصادر الذي يمكن استخدامه لتقييم فعالية التدريب الذي يتلقاه المغتربون. ويقوم هذا المنهج بتقييم مستوى التغيير السلوكي من تأثير التدريب ويوفر معلومات لتطوير مستوى أداء المغتربين أثناء العمل وعليه فنجاح المغتربين في قيامهم بأعمال وقدرتهم على التكيف خارج الحدود فهذا يعني استمرارية ونمو الشركة مما نتجاً إلى زيادة لأرباح. وبالتالي تحسين أداء شركات متعددة الجنسيات.

ولتقليل نم من معدل فشل المغتربين تنظر المنظمة إلى ثلاث مجالات مهمة تؤثر على أداء المغتربين وهذه المجالات هي: التكيف الفردي، وقضايا البيئية، والمسائل المتعلقة بالموقف. وتتبنى المنظمة استراتيجيات قبل تكليف المغترب للتقليل من فشلهم منها استراتيجية التدريب قبل المغادرة، استراتيجية دعم المغتربين أو ما يعرف باستراتيجية دعم الانتداب وتستخدم لمنع المغتربين من الشعور بالعزلة عن المنظمة وتخفيف التكيف في بيئة العمل. وكذلك استراتيجية الدعم لإعادة إلى الوطن لضمان عدم استقالة المغتربين من المنظمة أثناء عودتهم إلى الوطن وتسهيل عملية تنقلهم.

¹ هوارى فاتحة، بشير عامر، دور إدارة المغتربين في تحسين أداء شركات متعددة الجنسيات، الجزائر، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 13، جوان 2018، ص 322.

المطلب الرابع: مراكز التدريب الدولية¹.

المراكز والمعاهد المختصة في إعداد المدراء والموظفين الدوليين نجد:

1. مركز المعلومات الدولي) فارنهام كاستل (Farnham Castle) تأسس هذا المعهد في بريطانيا سنة 1953 لإعداد الأفراد في مهن إدارية وفنية للعيش خارج بريطانيا، يعطي هذا المعهد المعارف التالية:

- ❖ فهم المنطقة الإقليمية بأكملها (الشرق الأوسط، شمال افريقيا، جنوب افريقيا، جنوب اسيا، اقليم البلقان....)
- ❖ فهم كل بلد على حده (اللغة، المساحة، العلاقات السياسية مع البلد المضيف....)
- ❖ فهم البيئات الاجتماعية محلية بيئة العمل للبلد المضيف، الثقافة، العادات والمناسبات الدينية....

2. المعهد الدولي للدراسات والتدريب: تأسس عام 1963 بطوكيو في اليابان بتمويل من الحكومة البريطانية وبعض قطاعات الأعمال يقدم هذا المعهد منهج دراسي مكون من أربعة أجزاء وهي:

- ❖ اللغات الأجنبية.
- ❖ الإدارة الدولية والاقتصاد.
- ❖ موضوعات دراسية أخرى والتدريب عليها بالخارج.
- ❖ محاضرات يقدمها مدراء دوليون خارجيون يتم استضافتهم.

3. المعهد الياباني الأمريكي للترجمة: هنا المعهد تمت إقامته في طوكيو سنة 1945 لتوفير التدريب على المحادثة والترجمة لموظفي الحكومتين الأمريكية واليابانية باللغتين اليابانية والانجليزية ثم تحول عام 1973 ليصبح معهد للدراسات الدولية ليشمل إلى جانب تأهيل المترجمين وتعليم اللغات إعداد أخصائيين في الاتصالات الدولية، والأعمال الدولية وإعداد مختلف الدراسات في شتى المجالات الدولية.

4. معهد الخدمات التعليمية الياباني: تأسس سنة 1971 لتوفير التدريب لعائلات اليابانيين المغتربين العاملين في الشركات اليابانية المتعددة الجنسيات، في المعهد برامج كثيرة ذات علاقة بالمغتربين وعائلاتهم تحتوي على توجيهات وإرشادات واستشارات للتكيف الاجتماعي مع الثقافات المختلفة.

المطلب الخامس: تأثير ثورة المعلومات على وظيفة التدريب والتطوير في الأعمال الدولية.

- تخطيط الاحتياجات التدريبية عن طريق تعريف شبكة الانترنت لمدراء تدريب برامج العمل والإنتاج لكل الإدارات ومعرفة ما يؤثر في تنفيذ هذه البرامج.
- إتاحة التدريب المستمر وفتحه على مدار 24 ساعة لكل الراغبين من خلال شبكة الانترنت.
- دراسة عناصر القوة والضعف لكل شركه لمعرفة احتياجاتها التدريبية.

¹أقضي جوهرة، مرجع سابق، ص33-34.

- التدريب أثناء العمل توازيا للمتدرب مع عمله حت لا يشعر بوجود فارق بما ينفذه واقعيا وما يقوم به في التدريب.
- إتاحة البرامج التدريبية للمشاركين لتدريب المشاركين عن بعد عن طريق شبكه المعلومات الداخلية وشبكه المعلومات الخارجية.
- تقديم برامج تدريبيه مصممه بناء على مستوى المستخدم.

خاتمة

التدريب الدولي هو النشاط الأساسي للإدارة الدولية للموارد البشرية لتجنب فشل المهمة الدولية حيث أنه يعرف الموظف على مهمته بشكل مفصل ودقيق، حيث يتم رفع معنويات الفرد بتعريفه بالبلد المضيف وثقافته ودينه وعاداته وتقاليده، وتحسيسه بالأمان والتركيز على التدريب الثقافي حيث أن الثقافة في عبارة عن بطاقة تعريف للدول ما دمت تعرف ثقافتهم قد تأمن من الكثير من العوائق، وبهذا يتم تجنب العودة السريعة للمغتربين وتأدية مهام الشركات الدولية.

قائمة المراجع

- أقطي جوهرة، محاضرات مقياس الإدارة الدولية للموارد البشرية، جامعة محمد خيضر -بسكرة-، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير -قسم التسيير-، 2015/2014.
- رزق الله حنان، دور التدريب الدولي في الحد من العودة المبكر للموظفين المغتربين إلى البلد الأم، جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة2، 2018/01/16.
- سالم راضية، بوزيدة نعيمة، أثر برامج التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة حالة الشركة الجزائرية للتأمينات CAAT بولاية عنابة، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، مجلية ارتقاء البحوث والدراسات الاقتصادية المجلد02 العدد01، 2021/02/18.
- هواري فاتحة، بشير عامر، دور إدارة المغتربين في تحسين أداء شركات متعددة الجنسيات، الجزائر، مجلة الإدارة والتنمية للبحوث والدراسات، العدد 13، جوان 2018.