

تطوير الموظفين

عائشة محمد عبدالرحمن

مشروع التخرج (2)

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الاول - 2024/7/8

شكر وتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً حتى يبلغ الحمد منهاه والصلاة والسلام على أشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه وانطلاقاً من باب من لا يشكر الناس لا يشكر الله ، أتقدم بخالص الشكر والتقدير للدكتور منى مصطفى العشري على إرشاداتها وتوجيهاتها التي لم تبخل بها علينا يوماً ، كما لا أنسى أن أشكر جميع الذين قدموا لنا يد المساعدة .

اهداء

إلى صاحب السيرة العطرة ، والفكر المُستنير !
فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي
(والدي الحبيب) ، رحمة الله عليه .

إلى من وضعتني على طريق الحياة ، وجعلتني رابطة
الجأش ،

وراعتني حتى صرت كبيراً

(أمي الغالية) ، طيب الله ثراها .

إلى إخوتي ! من كان لهم بالغ الأثر في كثير من
العقبات والصعاب .

إلى جميع أساتذتي الكرام ! ممن لم يتوانوا في مد يد
العون لي

أهدي إليكم بحثي في تطوير الموظفين

مستخلصة الدراسة

الهدف :

زيادة المشاركة وتعزيز الإنتاجية، زيادة الولاء والاحتفاظ بالموظفين. عن طريق الاستثمار في التطوير المهني، تجهز المؤسسات موظفيها للنجاح، وتتولى إعدادهم لمواجهة التحديات الجديدة، وتحفيزهم على استكشاف الحلول المبتكرة.

المنهجية :

تستخدم العديد من الشركات اليوم استراتيجيات موارد بشرية مختلفة لتعزيز نموها وازدهارها في المستقبل ومن هذه الاستراتيجيات المهمة في تطوير الموظفين في بيئة العمل ، إدراكاً منها بأهمية الأيدي العاملة المتطورة في سبيل البقاء في سوق العمل

الكلمات المفتاحية :

تطوير الموظفين - موارد بشرية - تحسين اداء - طرق تطوير - هدف - ابداع

جدول المحتويات

2	شكرو تقدير
3	اهداء
4	مستخلص الدراسة
6	المقدمة.....
9	المشاكل التي تواجه المؤسسة
10	اهمية تطوير الموظفين
12	اسئلة البحث
15	طرق تطوير الموظفين
17	مالهدف من تطوير الموظفين
18	فرضيات البحث
19	نموذج
20	منهجية البحث
21	الأبداع في تطوير الموظفين
23	الدراسات السابقة
28	الخاتمة
29	المراجع

جدول المحتويات

29	المراجع
30	الاستبيان
32	ملحق استبيان

المقدمة

تسعى الإدارة في كل مؤسسة إلى جذب أفضل الموظفين المهرة والموهوبين، لذا فإن تطوير الموظفين يساعد على ترقية تجربة الموظفين بالدرجة الأولى من خلال تحسين إنتاجيتهم وأدائهم. كما يساعد الشركات على الاحتفاظ بالموظفين المبدعين ويعمل على خلق بيئة عمل إيجابية وآمنة مما يُحقق الاستدامة. وقد ذكرت الأبحاث أن المؤسسات التي اتبعت خطة استراتيجية لتطوير الموظفين زادت أرباحها بنسبة 11٪، كما زادت احتمالية احتفاظها بالموظفين إلى الضعف. في هذا البحث ، سنتطرق إلى مفهوم تطوير الموظفين في بيئة العمل، وفائدته وخطة تطوير الموظفين الاستراتيجية وأفضل طرق تنفيذها وبعض المقترحات لتطوير العمل.

ما هو تطوير الموظفين وما أهمية تطوير الموظفين في بيئة العمل هي عبارة عن سلسلة من العمليات التي يقوم بها مديرو الموارد البشرية والشركات. وتهدف هذه العمليات إلى تحسين مهارات الموظفين وتطويرهم وتحسين أدائهم وتحديد الأهداف، بالإضافة إلى زيادة مشاركتهم وخلق بيئة عمل إيجابية مما يشجع على خلق أفكار إبداعية في بيئة العمل. وهي تأخذ أشكالاً مختلفة مثل: البرامج التدريبية، وورش العمل، والعمل الجماعي، والندوات، وغيرها. لا يقتصر تطوير الموظفين على تطوير استراتيجية التعلم والتطوير في المنظمة فحسب، بل يختلف أيضاً عن الاجتماعات مع موظفي المنظمة حيث تتم مناقشة الفجوات وتبسيط الضوء على متطلبات عملية التحسين. بل هو تدريب إلزامي للموظفين يتطلب من المنظمة استثمار الوقت والجهد والموارد لضمان أن تؤدي عملية التطوير ثمارها على المدى الطويل من خلال تحسين الأداء الوظيفي، وتحقيق رضا الموظف، وجذب والاحتفاظ بالموهب المبدعة.

المقدمة

يؤدي برنامج تطوير الموظفين إلى الحفاظ على الأصول البشرية ورفع كفاءة تشغيلهم بشكل أفضل من تدريب موظفين جدد. ويعتمد وضع استراتيجية تطوير الموظفين الفعالة على:
تحسين أداء الشركة أو المؤسسة
بلا أدنى شك فإن تطوير أداء الموظفين في الشركة أو المؤسسة و مبادرات تحسين بيئة العمل يؤثر بشكل كبير على أداء الشركة أو المؤسسة ككل. وبالتالي، فإنه يساعد على تحقيق أهدافها كما يجعلها تستطيع المنافسة بجدارة بل قد يزيد من أرباحها وإنتاجيتها بشكل غير مسبوق.
رفع قدرة الشركة أو المؤسسة على التعامل مع الظروف الطارئة
تركيز أي مؤسسة على تنمية وتطوير مهارات الموظفين يجعلها قادرة على التعامل مع أي ظروف أو عقبات طارئة يمكن أن تواجهها المؤسسة بسبب التغيرات المستمرة.

تطوير الموظفين يخلق بيئة عمل جاذبة للموظفين
بالتأكيد، فإن خلق بيئة تعليمية تطويرية وتحسين بيئة العمل يعكس بشكل كبير إهتمام الشركات والمؤسسات بتطوير مهارات الموظفين، وبالتالي يترك إنطباع إيجابي في ذهن الجمهور ويشجع الباحثين عن عمل والكفاءات على الالتحاق ببيئة العمل الإيجابية.
خلق بيئة عمل إيجابية تشجع الابتكار والمنافسة
تضمن خطة تطوير الموظفين وجود قوة عاملة تتمتع بالمهارات المطلوبة للابتكار ورفع القدرة التنافسية، مما يجعل مكان العمل أكثر مرونة ومتوافقاً مع احتياجات السوق والعملاء، كما يشجع على خلق أفكار إبداعية في بيئة العمل وظهور مبادرات تحسين بيئة العمل. وبالتالي فإن تحسين بيئة العمل يجعل القدرة التنافسية للشركة تصبح مستدامة على المدى الطويل.

المقدمة

التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الشركات والموارد البشرية في تطوير الموظفين

تعتبر عملية تدريب الموظفين وتطويرهم في بيئة العمل من أهم التحديات التي تواجه الشركات. حيث أنهم بعد وضع خطة تطوير الموظفين والبحث عن التدريبات المناسبة، قد لا تستطيع الشركات تحسين بيئة العمل أو خلق بيئة تدريبية مناسبة تلبي احتياجات موظفيها. وفيما يلي أهم ثلاثة تحديات تواجه الشركات في تطوير الموظفين في بيئة العمل:

الميزانية المحدودة

ينبغي على إدارة الموارد البشرية في أي مؤسسة عند وضع خطة تطوير الموظفين أن تراعي في الأساس الميزانية المحددة من قبل إدارة المؤسسة لتنفيذ أنشطة وتدريبات تطوير الموظفين. حيث أنها في معظم الأحيان تكون هذه التدريبات والاستراتيجيات مكلفة عند تنفيذها.

مقاومة الموظفين للتغيير

من طبيعة النفس البشرية أنها تركز إلى التعود على عمل الأشياء، ومع التغير السريع، قد يواجه الموظفون أعباء عمل متزايدة ومهام أكثر إلحاحًا، مما يجعلهم مترددين في استثمار الوقت والجهد في المشاركة في البرامج التدريبية.

تحديد وتحليل الفجوات في المهارات

تساعد عملية التدريب الفعالة الموظفين على سد الفجوات واكتساب المهارات المستهدفة. وينبغي أن يكون الموظفين قادرين على فهم الغرض من هذا التدريب للاستفادة منه. أما إذا لم يكن للتدريب أي صلة بعملهم، فلن يتمكنوا من تذكره فيما بعد. قبل أن تقوم بوضع خطة تطوير الموظفين، يجب أن تسأل نفسك الأسئلة التالية: ما هو الهدف من التدريب؟ ما هي النتائج المرجوة من التدريب؟ ولإعداد برامج تطوير الموظفين الفعالة، عليك أن تعرف موظفيك وأهدافهم واهتماماتهم ومستوى خبرتهم قبل البدء في وضع خطة تطوير الموظفين. ومن المهم أيضًا إعادة تقييم الموظفين بانتظام للتأكد من أن برنامج تطوير الموظفين مناسبًا لهم.

المشاكل التي تواجهها المؤسسة
في عدم تطوير الموظفين

لا يمكن أن يتطور أداء موظف من دون تطوير وبذل جهد من الموظف نفسه أو من المؤسسة التي يعمل فيها ويعني ذلك ارتفاع في الاداء الوظيفي للموظف الذي يتطور ويؤدي ذلك إلى زيادة في الأرباح .

اماً الموظفين الذين لا يسعون إلى التطور والتقدم فإنهم يظلون في نفس المستوى والمركز الذي كانوا فيه منذ بداية التوظيف وهذا عبء على المؤسسة وعلى انفسهم

من المشاكل التي تواجهها المؤسسة في عدم تطوير الموظفين :

- ضعف و إنخفاض الآداء الوظيفي
- عدم حصول موائمة بين الوظيفة والموظف
- عدم إلمامهم بالتكنولوجيا
- تعارض الأهداف
- تداخل الأدوار والمسؤوليات
- قلة الوعي الذاتي
- تداخل المهارات
- الضبابية
- تراجع ولاء الموظف
- الخلافات الشخصية
- المنافسة الداخلية
- انعدام الثقة لدى الموظفين
- امتلاك بعض الموظفين ثقافة عمل مشوهة

أهمية تطوير الموظفين

تدريب الموظفين يعد استثمارًا مهمًا يجب على الشركات القيام به. إن تحقيق التفوق في العمل يعتمد على توفير بيئة تعليمية وتدريبية ملائمة تساعد الموظفين في تطوير مهاراتهم وزيادة أدائهم. على المؤسسات توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتعزيز التحسين المستمر والنجاح المؤسسي.

يهدف تدريب الموظفين وتطويرهم إلى تحسين إنتاجيتهم وأدائهم الحالي والمستقبلي، لا سيما من خلال التركيز على فرص النمو عبر الاستفادة من جدارات محددة لديهم. ومن نافلة القول إن التدريب والتطوير يساعدان الشركات في استبقاء موظفيها، وزيادة ربحيتها، وتعزيز جهد الموظفين. وبوضع كل هذه الأمور في الاعتبار، يمكننا التأكيد على أن أفضل النتائج لكل من المؤسسة وموظفيها تتحقق بتنفيذ التدريب القائم على الجدارة.

أهمية تطوير الموظفين

يتضمن التدريب القائم على الجدارة الارتقاء إلى مستويات جديدة من خلال إظهار المهارات بدلاً من قضاء الوقت في مجرد دورة تدريبية نظرية ما يتيح للمتدرب إتقان المعارف والمهارات وفق الوتيرة التي تناسبه دون حشو مفرط بالمعلومات، وهو ما يضمن احتفاظ المتدرب بالمعارف وتحقيقه مستوى إتقان أفضل للموضوع قبل الانتقال إلى المستوى التالي. تُعد هذه ممارسة فعالة للغاية للمؤسسات الصغيرة والكبيرة على حد سواء، لا سيما وقد تميزت العديد من الشركات اليوم في استبقاء أفضل المهارات وتحقيق أعلى معدلات النمو بفضل استخدام منصات التدريب القائم على الجدارة.

يُظهر تقرير شبكة موظفي الإدارة الدولية (MRI NETWORK) أن 72٪ من المرشحين يغيرون وظائفهم سعيًا وراء فرص التقدم الوظيفي.

أسئلة البحث

ما هو تطوير الموظف؟

إنها العملية التي تتشارك فيها جهة العمل والموظف (الموظفون) بشكل جماعي في فرص التعلم لتطوير المهارات والسلوكيات والمنهجيات الجديدة أو الحالية. يمكن أن يكون التطوير في أثناء أداء الدور الوظيفي، أو في فصل دراسي، أو افتراضي، أو قائمًا على التوجيه، أو التعلم الرسمي، أو مجرد القراءة أو المشاركة في مجموعات للتعلم العملي. إن التطوير يأخذ العديد من الأشكال ويمكن أن يكون مرتبطًا بتحسين الأداء في الدور الوظيفي أو إعداد الموظفين لأدوار وظيفية مستقبلية أو تغييرات مستقبلية.

أثر تطوير الموظفين على الأداء والإنتاجية؟

يمكن أن يؤدي تطوير الموظفين إلى زيادة المشاركة وتعزيز الإنتاجية، كما يؤدي إلى زيادة الولاء والاحتفاظ بالموظفين. عن طريق الاستثمار في التطوير المهني، تجهز المؤسسات موظفيها للنجاح، وتتولى إعدادهم لمواجهة التحديات الجديدة، وتحفيزهم على استكشاف الحلول المبتكرة.

عندما تستثمر المؤسسات في تطوير الموظفين، غالبًا ما يجد العاملون المزيد من المعنى والأهمية في المهام والتكليفات والمشاريع. نتيجة لذلك، فمن المرجح أن يشعر الموظفون بمزيد من المشاركة والثقة في ناتج جهودهم. كما أنهم قد يكونون أكثر ميلًا لتقديم الدعم لأقرانهم أثناء سعيهم لتحقيق أهداف التطوير والمشاركة في أنشطة التعلم.

أسئلة البحث

كيفية تحديد المجالات الرئيسية لتطوير الموظفين ؟

يمكن استخدام أدوات مثل الاستطلاعات الشاملة والتقييمات لتحديد المجالات الرئيسية لتطوير الموظفين. على المستوى الجماعي، يجب النظر في المعارف أو المهارات ذات الصلة لتعزيز كل من الأهداف الشخصية والجماعية. ومن المنظور الفردي، يجب التركيز على التطلعات المهنية وأولويات تنمية المهارات التي يمكن أن تُعزّز الدور أو التقدم الوظيفي.

ما الطرق المثبتة لتحسين ممارسات تطوير الموظفين ؟

يبدأ تطوير الموظفين بتوفير فرص الإلحاق بالعمل والتعلم من اليوم الأول في الوظيفة. من المفيد أيضاً تحفيز المديرين وتعليمهم كيف يصبحوا موجهين فعالين لتعزيز بيئة تعليمية داعمة. يمكن أن يؤدي تعزيز التعاون بين الوظائف إلى زيادة المشاركة بالمعلومات وتعزيز العلاقات الشخصية. كما يساعد تحقيق التوازن في تطوير المهارات المهنية والشخصية على وجود حد أقصى للإسهامات الفردية والجماعية.

أسئلة البحث

كيفية إنشاء خطة لتطوير الموظفين ؟

عند إنشاء خطة لتطوير الموظفين، ركّز على الأمور المهمة عن طريق وضع أهداف واضحة واستخدام الأساليب القائمة على البيانات (مثل التقييمات) التي تستهدف احتياجات التطوير. حدد خطوات التعلم والموارد ذات الصلة، مع الحرص على تخصيص وقت كافٍ لأنشطة التطوير. قم بتوفير فرص للتفاعل بين الأقران وتدريب التعلم لكي تجعل التعلم ثابتًا. ضع مقاييس محددة للنجاح لتقييم التقدم.

الأنواع الشائعة لتطوير الموظفين؟

تتراوح أنشطة تطوير الموظفين من أحداث التدريب لمرة واحدة إلى برامج التعلم والتطوير الشاملة. تشمل الأنشطة الشائعة التدريس على غرار الفصل الدراسي، والتعلم الإلكتروني، والاعتمادات، والتوجيه، والدورات التدريبية الافتراضية بقيادة معلم، والتدريب أثناء العمل.

العناصر الأساسية لخطة فعالة لتطوير الموظفين؟

تتضمن خطة التطوير الفعالة التطوير المستمر لقدرات الموظفين، وثقافة التعلم القائمة على القيم التي تؤكد على المجتمع، وأدوات تحفيز الموظفين وإشراكهم ليتطوروا في دورهم الوظيفي وينموا في حياتهم المهنية. تشمل فوائد تنفيذ مثل هذه الاستراتيجية جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، وزيادة الابتكار والأداء والإنتاجية.

من طرق لتطوير الموظفين

1. توفير فرص التطوير المهني

وذلك عن طريق تزويد الموظفين بالأدوات وتمكينهم من استخدامها؛ لتحسين مهاراتهم، مما يتناسب مع أهداف النمو، بالإضافة إلى وجود مسار مهني واضح، وسياسة عمل محددة، فذلك يُسهم بشكل كبير في شعور الموظف بأهميته وتقدير الشركة له، فيُولد ذلك الانتماء إلى مكان العمل وخلق دافعية وتحسين الإنتاجية والأداء.

2. إنشاء خطط خاصة بالتنمية الفردية

إنّ كل موظف من موظفي العمل لديه أسلوب عمل وتعلم فردي، لذلك من المهم الجلوس معهم وسماع أهدافهم وتطلعاتهم، ومناقشة نقاط القوة والضعف؛ لوضع خطة خاصة في تطوير وتحسين المهارات التي تمتع بها، وذلك يضمن عملية تطوير للموظفين مدروسة وناجحة، ويُمكن للشركات الصغيرة توظيف التدريب والتوجيه لتحقيق ذلك، أما الشركات الكبيرة فتطبق هذا الأمر يكون بحاجة إلى اتباع استراتيجيات شاملة ومنوعة ما بين التدريب والتنفيذ والعمل.

3. إشراك الموظفين في تحديد الهدف
إنّ الموظفين نسيج مهم في الشركة وجزء لا يتجزأ منها، وإنّ تعزيز نهج التعاون يبدأ من الإدارة لتنمية مكان العمل، فمن المهم السماع من الموظفين رؤيتهم نحو العمل في الشركة وأهدافها، من خلال الأقسام المختلفة، كل حسب قسمه وتخصصه، كما يُمكن اتباع عدة طرق، مثل: الاجتماعات الرسمية، واستطلاعات الرأي وغيرها.
4. تحسين المهارات الشخصية
القاعدة الجوهرية في عملية تعزيز الموظفين في مكان العمل تكون عبر إعطاء الأولوية لتطوير المهارات؛ لضمان نجاح كل واحد في مركزه ومنصبه، كما أنّ عملية تحسين المهارات تحتاج إلى تدريب أكثر من غيرها من المجالات، ولها نتائج إيجابية على المدى الطويل، وتُساعد هذه الطريقة أيضًا في تحديد الفجوات بين مستويات المهارات المطلوبة والفعالية؛ لرفع الأداء العام والكفاءة في العمل.

ما لهدف من تطوير الموظفين ؟

زيادة المشاركة وتعزيز الإنتاجية، كما يؤدي إلى زيادة الولاء والاحتفاظ بالموظفين. عن طريق الاستثمار في التطوير المهني، تجهز المؤسسات موظفيها للنجاح، وتتولى إعدادهم لمواجهة التحديات الجديدة، وتحفيزهم على استكشاف الحلول المبتكرة.

الغرض من تطوير الموظفين هو مساعدة الفرد على النمو في دوره والتقدم في حياته المهنية. في حين أن هذا التطوير هو مفيد للموظف، لكن أصحاب العمل يستفيدون أيضًا من قوة عاملة أكثر انخراطًا لديها المهارات والمعرفة اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية. فيما يلي أهم أهداف تطوير الموظفين:

- تحسين الأداء الوظيفي.
- التعامل بذكاء مع المواقف الطارئة.
- جذب موظفين ذوي كفاءة عالية.
- توفير المال من خلال الاحتفاظ بالموظفين المتميزين.

فرضيات البحث

توفير فرص التطوير المهني وذلك عن طريق تزويد الموظفين بالأدوات وتمكينهم من استخدامها؛ لتحسين مهاراتهم، مما يتناسب مع أهداف النمو، بالإضافة إلى وجود مسار مهني واضح، وسياسة عمل محددة، فذلك يُسهم بشكل كبير في شعور الموظف بأهميته وتقدير الشركة له، فيؤلّد ذلك الانتماء إلى مكان العمل وخلق دافعية وتحسين الإنتاجية والاداء.

نموذج
أثر فعالية البرامج التدريبية في
تحسين كفاءة العاملين



منهجية البحث

اللقاء عدة الجوهريّة في عملية تعزيز الموظفين في مكان العمل تكون عبر إعطاء الأولوية لتطوير المهارات! لضمان نجاح كل واحد في مركزه ومنصبه ، كما أنّ عملية تحسين المهارات تحتاج إلى تدريب أكثر من غيرها من المجالات ، ولها نتائج إيجابية على المدى الطويل ، وتساعد هذه الطريقة أيضًا في تحديد الفجوات بين مستويات المهارات المطلوبة .

الإبداع في تطوير الموظفين

تتفاوت المنظمات في درجة اهتمامها بتطوير أداء الموظفين، وتختلف في الأساليب المستخدمة لتحقيق هذا الأمر المهم للغاية. المنظمات التي جعلت إحدى أولوياتها تطوير الموظفين، وفرضت هذه الاستراتيجية، وتابعت تطبيق ذلك، استطاعت أن تصل لمستويات متقدمة في الإنجاز والاستقرار والرضا الوظيفي.

يبدأ تطوير الموظف من قبل التحاقه بالوظيفة، وذلك عندما يكون هناك محترفون في قسم الاستقطاب والاختيار داخل مجموعة الموارد البشرية، عندما يضعون الموظف في القطاع الذي يتلاءم مع إمكانياته وقدراته وموهبته؛ فإن ذلك الأمر يجعل رغبته عالية، وتكون وجهته واضحة، ويسعى ذاتياً للتطوير واكتساب المزيد من المعارف والمهارات في مجاله الوظيفي.

تعريف الموظف بتاريخ المنظمة التي يعمل فيها، وتوثيق علاقته بزملائه، ودمجه معهم، وصناعة الألفة فيما بينهم من خلال قيام أحد منسوبي الموارد البشرية بهذه المهمة، يزيد من رغبة الموظف في الأداء، ويشعره بأهميته وتقدير الجميع له.. وهذا عنصر مهم في تطوير الموظف؛ إذ لا يمكن أن يحرص موظف على تطوير نفسه والبقاء في منظمة لا يشعر فيها بالراحة والأمان.

يعاني بعض الموظفين الجدد في الشركات والجهات غير الاحترافية من الإهمال في البدايات؛ فلا تحريص، ولا تعارف، ولا فترة تمهيدية تعريفية لائقة.. مجرد توقيعه العقد الوظيفي، وبعدها يُترك للبحث بنفسه عن قسمه الذي سيعمل فيه، وعن الوصف الوظيفي؛ فيبدأ يشعر بأنه تائه، ولا وجود لبيئة وظيفية مطمئنة، ولا قيادة مؤسسية حكيمة.. وهذا يقود إلى إنتاج موظف غير مستقر، ويبحث عن مكان آخر يتناسب معه.

الإبداع في تطوير الموظفين

تطوير الموظفين لا يقتصر على الدورات واللقاءات التدريبية؛ فهناك وسائل مختلفة، وفي متناول الجميع، يمكن أن تسهم في تطوير أداء الموظفين، ومن أهمها التطوير بالتلمذة والمرافقة المستمرة؛ إذ يطلب من الموظف الجديد الوجود المستمر مع الموظف الخبير للتعلم منه، واكتساب المعرفة والمهارة من خلال ملاحظته ومتابعته، ومشاهدة مواقفه الوظيفية، وتطبيقها تحت إشراف الموظف الخبير. الاجتماعات بين الموظفين بشكل مستمر، سواء بشكل رسمي أو غير رسمي، له دور في تطوير قدرات الموظفين، من خلال النقاشات والحوارات التي يتم فيها تناقل المعرفة فيما بينهم بشكل تلقائي.

المقاطع التدريبية الموجهة من قبل المدير أو المشرف على مجموعة الواتس آب للموظفين لها دور في تطويرهم إذا تم ذلك بشكل مدروس وانتقائي، وتنبيه الموظفين بأن المقطع مهم، وسيتم مناقشتهم فيه خلال موعد محدد سلفًا.

حضور الندوات والمؤتمرات المتخصصة له دور إيجابي كبير في تطوير الموظفين، وزيادة كمية المعارف والمهارات لديهم، وخصوصًا إذا طلب من الموظف كتابة تقرير يلخص فيه ما استفاد منه خلال مشاركته في تلك الندوة أو ذلك المؤتمر.

يجب أن يتابع المسؤولون عن المنظمات برامج التطوير وآلياتها داخل منظماتهم، ودعمها، وتحفيز الجميع على الاستفادة منها، وتذكيرهم بأن استدامة المنظمة ونموها وتطورها مرتبطان بحرص أفراد تلك المنظمة على التطوير المستمر.

الدراسات السابقة



الدراسات السابقة



الدراسات السابقة



الدراسات السابقة



الدراسات السابقة



الخاتمة

لا يمكننا أن ننكر في النهاية دور إدارة الشركة أو المؤسسة أو دور إدارة الموارد البشرية في المؤسسة في تطوير الموظفين في بيئة العمل، فهو في النهاية دور محوري وهام. حيث تعد إدارة الموارد البشرية المسؤول الأول عن تنمية الموظفين مهنيًا من خلال التدريب والتوجيه وتحفيز وتنمية المهارات. بالإضافة إلى وضع الخطط التطويرية لتطوير أداء الموظفين كخطط التنمية الفردية، وتمكين الموظف من التعلم المستمر بهدف صقل خبراته وتنمية مهاراته ورفع كفاءة الموظف. وينبغي على هذه الخطط أن تشمل على اقتراحات لتطوير الموظفين تشجع على التعلم المستمر من شأنه أن ينقل أعمالك إلى مستوى آخر من الإبداع والاحترافية والكفاءة والإنتاجية في العمل

المراجع

[HTTPS://SABQ.ORG/ARTICLES/1ROFDVQC35](https://sabq.org/articles/1ROFDVQC35)

[/HTTPS://TALOGY.COM/AR](https://talogy.com/ar) مركز - المعرفة / تطو.بير -
الموظفين

[/HTTPS://AE.LINKEDIN.COM/PULSE](https://ae.linkedin.com/pulse) ما هو - مفهوم - تطو.بير -
SUPHI - الموظفين وأهميته - في بيئة العمل - دور --
HAVATMI

[/HTTPS://WWW.ISPRING.AE/BLOG](https://www.ispring.ae/blog) تطو.بير -
الموظفين

الاستبيان

[HTTPS://DOCS.GOOGLE.COM/FORMS/D/E/1FAIPQLSDQOSH8HP4HCZNKT-UBN9OMXREQWAPLWH_586FWYUUU8DRATG/VIEWFORM?VC=0&C=0&W=1&FLR=0&PLI=1](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIPQLSDQOSH8HP4HCZNKT-UBN9OMXREQWAPLWH_586FWYUUU8DRATG/viewform?VC=0&C=0&W=1&FLR=0&PLI=1)

الاستبيان



ملحق استبيان

