

أثر التدريب على تحسين مهارات العاملين

إعداد الطالبة/
سارة محمد سعد القرني

إشراف/
د. أسماء أبو عنزة
د. ميرنا عماد مكرم

العام الدراسي:
2024

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور التدريب في تطوير مهارات العاملين ورفع كفاءاتهم ضمن إطار رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني. ركز البحث على تأثير التدريب في تحسين أداء العاملين بالمؤسسات السعودية، وتعزيز إنتاجيتهم وتطوير قدراتهم المهنية بما يتماشى مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل. اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** في الجانب النظري، لتوضيح المفاهيم الأساسية حول التدريب وأثره على الأداء، واستخدمت **منهج المسح** في الجانب التطبيقي لتحليل البيانات المستمدة من عينة الدراسة. وقد شمل مجتمع الدراسة **موظفي وإداريي بعض المؤسسات في المملكة العربية السعودية**، واختيرت **عينة عشوائية بسيطة مكونة من 115 فردًا** لتمثيل مختلف مستويات العاملين في المؤسسة. استخدمت الدراسة **الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات**، حيث تم تصميم استبانة إلكترونية عبر Google Forms وتوزيعها على العينة من خلال البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، مما سهل الوصول إلى عينة متنوعة.

واعتمد التحليل الإحصائي على برنامج Microsoft Excel لحساب النسب المئوية والتكرارات، والمتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، باستخدام **مقياس ليكرت الخماسي** لتقييم ردود المشاركين. مكنت هذه الأدوات الباحثين من تحديد الاتجاهات العامة والأنماط السائدة في استجابات العينة، وتقديم فهم شامل حول تأثير التدريب على تطوير مهارات العاملين.

أظهرت النتائج أن التدريب يلعب دورًا محوريًا في رفع كفاءة العاملين وإنتاجيتهم، حيث أبدى أغلب المشاركين رضاهم عن فعالية التدريب في تحسين مهاراتهم وقدراتهم، وتعزيز التواصل والولاء للمؤسسة. كما برزت أهمية مواءمة التدريب مع احتياجات الوظيفة لدعم الأداء الفردي والمؤسسي. بناءً على هذه النتائج، أوصت الدراسة بتطوير برامج تدريبية متخصصة تتوافق مع احتياجات العمل، وضمان تكافؤ الفرص التدريبية، وتقييم البرامج بانتظام، مما يساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال بناء قوى عاملة ماهرة وفعالة تدعم الاستدامة المؤسسية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

لقد جاءت رؤية ٢٠٣٠ لتعلن عن مرحلة جديدة من التنمية والتحول الوطني الشامل، في ظل حكومة خادم الحرمين الشريفين وولي عهده الأمن، واستطاعت المملكة أن تشق طريقها نحو القمة، وأن تحقق في مدة وجيزة نقلاً تنموية واقتصادية واجتماعية غر مسبوقة. انطلق برنامج التحول الوطني كأحد المحركات الرئيسية لرؤية ٢٠٣٠ الطموحة، ليكون أولى برامج تحقيق الرؤية، والقائم على تحقيق أكثر من ٣٥٪ من أهدافها الاستراتيجية، تلك الأهداف التي تسعى لتطوير البنية التحتية اللازمة وتهيئة البيئة الممكنة للقطاع العام والخاص وعر الربحي لتحقيق رؤية ٢٠٣٠. يعمل برنامج التحول الوطني على معالجة العقبات التي تعيق عملية تطوير القطاع الحكومي، والارتقاء بالخدمات الحكومية إلى مستويات تمكنها من تلبية توقعات واحتياجات المستفيدين من مواطنين ومقيمين، من خلال تحسن جودة الخدمات المقدمة وتسهيل الوصول إليها، وتسريع تجاوب الجهات الحكومية مع المستفيدين، بالإضافة إلى زيادة كفاءة البنية التحتية والعمليات، ورفع كفاءة رأس المال البشري من خلال تطوير الأنظمة واللوائح ذات العلاقة ووضع برامج تطويرية، وتطوير البيئة التشريعية وحوكمة إطار التشريعات ورفع جودتها وفق افضل الممارسات، وإيجاد حلول مبتكرة تدعم التحول الوطني (برنامج التحول الوطني، ٢٠٢٢). بالإضافة إلى أن رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وبرنامج التحول الوطني يشكلان إطاراً استراتيجياً لتحقيق تنمية شاملة وتحول وطني في جميع القطاعات، بما في ذلك تطوير الكفاءة الإدارية عبر البرامج التدريبية. حيث يؤكد البرنامج على أهمية تطوير البنية التحتية والبيئة اللازمة لتمكين القطاع العام والخاص والقطاع غير الربحي، مما يضع الاحتياجات التدريبية وتحسين الكفاءات الإدارية في صميم جهود التحول.

والتدريب يلعب دوراً محورياً في رفع كفاءة البنية التحتية والعمليات الإدارية، حيث يهدف برنامج التحول الوطني إلى تعزيز الكفاءات والمهارات اللازمة للارتقاء بمستوى الخدمات الحكومية. من خلال التركيز على تحسين جودة الخدمات وتسهيل الوصول إليها، وبرز الدور الأساسي للتدريب في تطوير مهارات الموظفين وتمكينهم من مواجهة التحديات الجديدة وتلبية توقعات المستفيدين بكفاءة وفعالية أعلى. فمنذ عقود من الزمن بدأت الكثير من المؤسسات والمنظمات والباحثين المهتمين بتطوير وتنمية الموارد البشرية وذلك عن طريق تحديد الاحتياجات التدريبية لهذه الموارد المتاحة بالمؤسسات، كما تم إصدار العديد من الكتب والأدلة حول أساليب وطرق التدريب للعديد من العاملين في مختلف الميادين، فأهمية التدريب وتحديد احتياجاته لكل مؤسسة لابد أن تتفق مع متطلبات البيئة التي تعمل فيها المؤسسة، كما أن هناك تغيرات قد تطرأ على مستوى التكنولوجيا أو التنظيمات مما يحتم تحديد الاحتياجات التدريبية للإعدادات التدريبية اللازم والمناسب لهذه التغيرات.

وتمثل عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى من عملية التدريب وتعتبر أهم خطواتها على الإطلاق حيث إن الهدف من عملية تحديد الاحتياجات التدريبية هو تقدير نوع التدريب والفئة التي تحتاج إليه لتحديد أهداف معينة أو التغلب على معوقات معينة كما تهدف عملية تحديد الاحتياجات التدريبية إلى تحديد مدة البرنامج وتحديد أهدافه بدقة ومعرفة المهارات المطلوب اكتسابها. وللتدريب دوراً أساسياً في الكفاءة الإدارية وذلك من خلال النمو المهني المستمر لشاغلي الوظائف الإدارية، وذلك بحصولهم على مزيد من الخبرات الثقافية والمهنية بغرض زيادة معدلات أدائهم ورفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية وإطلاعهم على كل

جديد في مجالات العمل ورفع مستوى الأداء وزيادة طاقات العاملين الإنتاجية عن طريق التدريب المتواصل (النشاش، والبشير، ٢٠٢٠).¹

لهذا أصبح ينظر إلى التدريب على أنه وسيلة للاستثمار الذي تلجأ إليه المنظمات الإدارية لتحقيق أهدافها باعتباره عنصراً حيوياً لا بد منه لبناء الخبرات والمهارات المتجددة، ولذلك حرصت الكثير من المنظمات العامة والخاصة إلى إنشاء إدارات متخصصة تتولى مهمة تهيئة عمالها بهدف رفع كفاءة الأداء في هذه المنظمات وإعداد موظفين مدربين في شتى التخصصات التي تحتاج إليها المنظمة² (النويجم، ٢٠٠٥، ص: ٩١). ويشهد العالم تحولات وتطورات هائلة في مجال المعرفة والثورة المعلوماتية والتكنولوجية والتي دعت الحاجة معها إلى أهمية التدريب إلى تحسين مهارات الأفراد والعاملين وتأهيلهم وتدريبهم حيث إن مهارات ومعارف الأفراد تعجز عن تأدية الواجب إن لم يتم تطويرها وتحسينها ، ولأن التدريب يزيد من كفاءة الأفراد³. (الطاهر، وبلال، ٢٠٢١، ص: ٥٥).

مشكلة الدراسة

في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم على مختلف الأصعدة الاقتصادية، والتكنولوجية، والاجتماعية، تواجه منظمات الأعمال تحديات كبيرة تتطلب منها القدرة على التكيف السريع والاستجابة الفعالة للمتغيرات المحيطة. ولمواكبة هذه التغيرات، تجد المنظمات نفسها مضطرة لإعادة النظر في استراتيجياتها وطرق إدارتها، خاصة في ضوء الحاجة الملحة لتعزيز كفاءة الأداء وتحقيق استمرارية ونمو المنظمة. هنا تبرز أهمية العنصر البشري باعتباره أحد أهم الموارد داخل المنظمة، حيث يرتبط نجاح المنظمة بشكل وثيق بكفاءة ومهارات العاملين فيها، وقدرتهم على التكيف والتطور المستمر.

في هذا السياق، يُعدّ التدريب من الأدوات الحيوية التي تسهم في تطوير الكفاءات البشرية داخل المنظمة، فهو لا يقتصر فقط على نقل المعرفة والمعلومات الجديدة، بل يسعى أيضاً لتعديل الأفكار، وتحسين السلوكيات، وتطوير العادات المهنية والقدرات العملية للعاملين. ويمثل التدريب كذلك استثماراً في رأس المال البشري، مما يتيح للعاملين تطوير مهاراتهم الحالية واكتساب مهارات جديدة تتماشى مع متطلبات العمل المتجددة. بالإضافة إلى ذلك، يساعد التدريب على رفع الروح المعنوية للعاملين، وتقليل حوادث العمل، وتحسين التواصل بين الزملاء⁴، وتوفير احتياطات من الكفاءات التي يمكن للمنظمة الاعتماد عليها لضمان استمرارية الأداء المتميز (الكبيسي، ٢٠١٤).

وبناءً على ذلك، تتحدد مشكلة البحث في التساؤل حول مدى إسهام التدريب بشكل حقيقي وفعال في تحسين أداء العاملين وتطوير مهاراتهم بما يتوافق مع احتياجات المنظمة. وتتمثل الإشكالية الرئيسية في

¹ النشاش، فضيلة، والبشير مرموري، (٢٠٢٠). دور التدريب في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تليلان الجديدة بإدرار. مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية - جامعة أحمد دراية أدرار.

² النويجم، صالح محمد، (٢٠٠٥). تقييم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. كلية الدراسات العليا - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

³ الطاهر، بن زيان، وبلال، تقيولت، (٢٠٢١). تحديد الاحتياجات التدريبية وتأثيرها على تقييم أداء العاملين في المنشآت الرياضية (دراسة ميدانية أجريت على عمال ديوان المركب الولائي المتعدد الرياضات بولاية الأغواط). مجلة التمكين الاجتماعي، مج(٣).

⁴ عامر خضير حميد الكبيسي: التدريب الإداري والأمني، رؤية معاصرة للقرن العشرين، (ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، ٢٠١٤ م ، ١٤٢٥ هـ) ص1

دراسة تأثير التدريب على رفع كفاءة العاملين، وزيادة إنتاجيتهم، وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات، وصولاً إلى تحقيق التوازن بين الكفاءة (الاستفادة القصوى من الموارد) والفعالية (تحقيق الأهداف المرجوة). وعليه، يتمحور السؤال الرئيسي للبحث حول:

إلى أي مدى يسهم التدريب في تحسين مهارات العاملين وأدائهم داخل المنظمة؟

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية هذا البحث في تناوله لموضوع حيوي وهو دور التدريب في تحسين مهارات العاملين، تكمن أهمية البحث في عدة جوانب، منها تسليط الضوء على أثر التدريب في رفع كفاءة العاملين، مما يساهم في تحسين سير العمل وضمان فاعلية أكبر للمؤسسة في تقديم خدماتها. يسهم البحث كذلك في الإثراء العلمي بتقديم نتائج توضح الأسس العلمية لبناء برامج تدريبية فعالة، الأمر الذي يعزز فهم أهمية التدريب كأسلوب علمي لتطوير الأداء المؤسسي. ويهدف البحث إلى إبراز دور التدريب في تنمية مهارات الأفراد وتطوير قدراتهم وسلوكياتهم ليصبحوا أكثر حيوية وكفاءة في أداء مهامهم. علاوة على ذلك، يركز البحث على تقييم مدى فعالية البرامج التدريبية في المؤسسات عندما يتم تصميمها وتنفيذها وفق أسس علمية ومنهجية، ويشدد على دور التدريب في تعزيز مهارات العاملين وزيادة فهمهم لدورهم في المؤسسة. وبشكل عام، يبرز البحث أهمية المورد البشري باعتباره من العناصر الجوهرية في المؤسسة، ويوضح كيف يمكن للتدريب أن يكون أداة فعالة في تطوير هذا المورد الحيوي بما يحقق الاستفادة القصوى من إمكانياته¹.

أهداف الدراسة

- التعرف على مفهوم التدريب وأهميته وأهدافه
- تحديد تأثير التدريب على تطوير المهارات المهنية والإنتاجية للعاملين.
- دراسة تأثير التدريب على قدرة العاملين في مواجهة تحديات العمل وتحمل المسؤولية.
- تحليل أثر التدريب على الرضا الوظيفي والتواصل بين العاملين.
- استكشاف دور التدريب في بناء علاقات الثقة والتقدير بين الموظفين والإدارة.

الدراسات السابقة

- دراسة (الشريف، وآخرون، ٢٠٢٢). بعنوان " دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة دراسة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات " ²
- هدفت هذه الدراسة إلى توضيح الأهمية النسبية والاحتمية لدور التدريب في تنمية مهارات العاملين وتحسين إنتاجيتهم، بهدف تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسة. سعت الدراسة كذلك إلى التعرف على مفهوم التدريب وأهميته، وعناصره المختلفة، ومدى ارتباطه بإدارة الموارد البشرية، مع التركيز على الأثر الإيجابي الذي يتركه التدريب على الأداء الفردي للموظفين في الجامعة.

منهجية الدراسة اعتمد الباحثون على مزيج من المناهج البحثية لتحقيق الأهداف المرجوة. شملت المنهجية مزيجاً من المنهج الاستقرائي والمنهج الوصفي والتحليل الكمي، حيث تضمنت الدراسة استعراضاً نظرياً وميدانياً

¹ النشاط، فضيلة، والبشير مرموري، (٢٠٢٠). مرجع سبق ذكره، ص (٩).

² الشريف، و. ح. م.، فريد، أ. م.، وعبد الباسط، و. ف. (2022). دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات مجلة العلوم البيئية، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 51(6)، 253-254.

للمفاهيم المتصلة بالتدريب وتنمية المهارات. تم جمع البيانات من عينة عشوائية تضم 300 من العاملين والعملاء في الشركة، وتم اختيار عينة الدراسة بمعدل 25% من حجم المجتمع.

أدوات البحث استخدمت الدراسة استمارة استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وشملت مجموعة من العبارات التي تقيس اتجاهات العينة تجاه متغيرات الدراسة. تم توزيع 75 استمارة، حصل الباحثون على 65 استمارة مكتملة صالحة للتحليل. واستُخدمت أدوات تحليل البيانات الإحصائية، مثل التكرارات والنسب المئوية، ومقاييس النزعة المركزية (المتوسط والانحراف المعياري) وأساليب التحليل العاملي، لتحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر على تأثير التدريب في تحسين الإنتاجية وتعزيز التنمية المستدامة.

نتائج الدراسة توصلت الدراسة إلى عدة نتائج مهمة، من أبرزها:

1. أظهرت النتائج قبول فرضيات الدراسة المتعلقة بتنمية المهارات الإدارية والفنية والإنتاجية للعاملين.
 2. رغم أن هناك أثرًا إحصائيًا إيجابيًا للتدريب في تعزيز جودة الإنتاجية، إلا أن هذا الأثر لم يكن كبيرًا بالنسبة لبعض المهارات الفنية.
 3. أظهرت النتائج أن الانتقال من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني يمكن أن يساهم في تحسين الأداء وزيادة رضا العملاء، مما يدعم استدامة المؤسسة.
- توصيات الدراسة** خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات التي تعزز من فعالية برامج التدريب:
1. ضرورة انتقال الشركات من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني، خاصة في البرامج الإدارية والفنية.
 2. أوصت الدراسة بتكثيف التركيز على التدريب الإلكتروني، لما له من أثر إيجابي على تحسين الإنتاجية وتحقيق رضا العملاء.
 3. توصي الدراسة بتطوير البرامج التدريبية بشكل مستمر لتمكين العاملين من مواكبة التغيرات والتحديات المستجدة.

• **دراسة (زيدي، ٢٠٢١) بعنوان "دور التدريب في تطوير مهارات العاملين في دوائر العلاقات العامة لمجموعة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حاله¹**

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد دور التدريب في تطوير مهارات العاملين في دوائر العلاقات العامة لمجموعة الاتصالات الفلسطينية، عبر تحليل كيفية تأثير التدريب على تحسين كفاءات العاملين وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتعزيز أدائهم الوظيفي، خاصة في المهام التي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع الجمهور الداخلي والخارجي. **منهجية الدراسة** اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، واستخدمت أسلوب التحليل الكمي والنوعي لملاءمتها لأهداف البحث. ولجمع البيانات، تم استخدام أداتي الاستبانة والمقابلة. استُخدمت الاستبانة لجمع المعلومات من جميع العاملين في قسم العلاقات العامة في مجموعة الاتصالات الفلسطينية، الذين بلغ عددهم 26 موظفًا. كما أجرى الباحث سبع مقابلات مع مدراء العلاقات العامة، ومدراء من الموارد البشرية والتدريب، إضافةً إلى خبراء في التدريب، لتوفير فهم أعمق لنتائج الدراسة.

نتائج الدراسة توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهامة، أبرزها:

¹ زيدي، جمال كامل سعيد، (٢٠٢١). دور التدريب في تطوير مهارات العاملين في دوائر العلاقات العامة لمجموعة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حاله. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

أظهرت النتائج وجود درجة استجابة مرتفعة جدًا تجاه دور التدريب في تطوير مهارات العاملين في دوائر العلاقات العامة.

بينت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بناءً على النوع الاجتماعي، سنوات الخبرة، وعدد الدورات التدريبية، بينما كانت هناك فروق دالة حسب المؤهل العلمي لصالح حملة درجة البكالوريوس؛ ويرجع ذلك إلى طبيعة المناصب التي يشغلونها والتي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع الجمهور.

اتفقت نتائج الاستبانة والمقابلة على ضرورة تعزيز الولاء والانتماء لدى موظفي العلاقات العامة، إلى جانب اكتساب مهارات جديدة في تطوير الشخصية، وأكدت النتائج أن التدريب يسهم بشكل ملحوظ في إضافة قيمة للمهام الوظيفية.

توصيات الدراسة خلصت الدراسة إلى عدة توصيات، منها:

- ضرورة تطوير قدرة المجموعة على تنظيم دورات تدريبية متخصصة للعاملين في دوائر العلاقات العامة.
- أهمية قيام دائرة العلاقات العامة في المجموعة بتعريف الموظفين بالدورات التدريبية المتاحة.
- حثّ موظفي دائرة العلاقات العامة على الالتحاق بالدورات التدريبية التي تقدمها المجموعة، لتعزيز مهاراتهم وكفاءتهم الوظيفية.

- **دراسة (نقاش، والبشير، ٢٠٢٠). بعنوان "تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تليلان**

الجديدة بإدرار. 1

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور التدريب في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجديدة بتليلان، ولاية أدرار. تهدف الدراسة إلى فهم مدى تأثير البرامج التدريبية على تطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى العاملين، وتحليل العلاقة بين التدريب والقدرة على التكيف مع متطلبات العمل وزيادة الكفاءة الإنتاجية. وتتناول الدراسة أيضًا كيفية دعم التدريب لتطوير اتجاهات إيجابية بين العاملين، مما يعزز من فعالية المؤسسة ويساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية في ظل التغيرات السريعة في بيئة الأعمال.

منهجية الدراسة: اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يتيح وصف الظواهر المدروسة وتحليل العوامل التي تؤثر في أداء العاملين داخل المؤسسة. استخدم الباحث المنهج الوصفي لعرض الظاهرة كما هي، بينما اعتمد على التحليل لتفكيك البيانات والوقوف على العلاقة بين التدريب وتحسين الأداء. كما تمت الاستعانة بعدة مصادر علمية ووسائل منهجية لدعم البحث، مثل الكتب، والدوريات، والمواقع الإلكترونية العلمية، بما يساهم في إثراء الإطار النظري للدراسة.

أدوات البحث استخدمت الدراسة أداة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث وُجّهت الأسئلة إلى عينة قسدية من العاملين بالمؤسسة. كما تم الاعتماد على المقابلات والملاحظة كأدوات مساعدة لجمع البيانات وتحليلها، مما أتاح تكوين صورة شاملة حول تأثير التدريب على أداء العاملين. واستخدمت الدراسة أساليب إحصائية متنوعة لتحليل البيانات وتقديم تفسير شامل للنتائج المتوصل إليها.

نتائج الدراسة توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها:

¹ النقاش، فضيلة، والبشير مرموري، (٢٠٢٠). دور التدريب في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تليلان الجديدة بإدرار. مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية - جامعة أحمد دراية أدرار.

1. وجود تأثير إيجابي للتدريب في تطوير المهارات والكفاءات المهنية للعاملين، مما انعكس على جودة أدائهم.
2. كانت برامج التدريب ملائمة لاحتياجات العاملين الوظيفية وأسهمت في رفع الكفاءة الإنتاجية.
3. ساعد التدريب على خلق بيئة عمل إيجابية من خلال تحسين التواصل وزيادة مستوى الرضا الوظيفي.
4. أشارت النتائج إلى دور التدريب في بناء علاقات الثقة بين العاملين والإدارة، مما عزز من التماسك التنظيمي.

توصيات الدراسة: بناءً على النتائج، أوصت الدراسة بما يلي:

1. توفير فرص تدريبية مستدامة وشاملة لجميع العاملين بالمؤسسة لتلبية احتياجاتهم المختلفة.
 2. ضرورة ملائمة البرامج التدريبية لاحتياجات العمل والمستويات التعليمية للعاملين.
 3. تخصيص وحدة متخصصة للتدريب والتنمية لضمان جودة البرامج وتوافقها مع أهداف المؤسسة.
 4. تشجيع العاملين على المشاركة الفعالة في اختيار البرامج التدريبية بما يتناسب مع مهاراتهم وحاجاتهم الوظيفية، لضمان استفادة أكبر من التدريب.
- تؤكد هذه التوصيات على أهمية استثمار الموارد البشرية عبر التدريب كوسيلة لضمان استمرارية المؤسسة وتعزيز فعاليتها.

الفصل الثاني : الإطار النظري

مفهوم التدريب

التدريب هو عملية منهجية ومنظمة تهدف إلى تحسين وتطوير مهارات ومعارف العاملين وتزويدهم بالقدرات اللازمة لأداء مهامهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية. يعتمد التدريب على تقديم مجموعة من الأنشطة التعليمية والتطبيقية التي تصمم خصيصاً لتلبية احتياجات المؤسسة ومتطلبات السوق، ويشمل استخدام أدوات وأساليب متطورة تُمكن الأفراد من اكتساب مهارات جديدة، أو تحسين ما لديهم من مهارات ومعارف، بهدف تحسين الأداء العام للمؤسسة¹.

يُعتبر التدريب استثماراً طويل الأمد في رأس المال البشري للمؤسسة، حيث يساهم في تحقيق نمو مستدام من خلال إعداد الأفراد ليكونوا أكثر استعداداً للتكيف مع التغيرات المستمرة في بيئة العمل الحديثة، وتطوير قدراتهم بما يلبي احتياجاتهم ومتطلبات العمل. وبذلك، يصبح التدريب ليس فقط وسيلة للتطوير الفردي، بل أداة استراتيجية تعزز من قدرات المؤسسة التنافسية.

أنواع التدريب

1. التدريب التوجيهي (Orientation Training)

- يُعد هذا النوع من التدريب مخصصاً للموظفين الجدد ويهدف إلى تقديمهم للبيئة الجديدة داخل المؤسسة، حيث يتم تعريفهم بطبيعة العمل وأهداف المؤسسة وثقافتها وسياساتها. يساهم التدريب التوجيهي في تقليل فترة التكيف ويُعزز من شعور الموظفين الجدد بالانتماء للمؤسسة، مما ينعكس إيجابياً على اندماجهم وإنتاجيتهم منذ بداية عملهم. يساعد هذا التدريب أيضاً على توضيح الأدوار والمسؤوليات المطلوبة، مما يُمكن الموظفين من بدء مهامهم بثقة وفهم عميق لمتطلبات الوظيفة.

2. التدريب التقني والفني (Technical Training)

- يركز هذا النوع من التدريب على تطوير المهارات الفنية والتقنية الأساسية التي يحتاجها الموظفون للقيام بمهامهم بفعالية. يشمل التدريب التقني تعلم كيفية استخدام المعدات الخاصة بالمؤسسة، والتدريب على البرامج والأنظمة التكنولوجية، وفهم الإجراءات التشغيلية الضرورية في العمل. يعتبر هذا النوع من التدريب هاماً جداً في القطاعات التي تتطلب مهارات تقنية عالية، مثل قطاعات تكنولوجيا المعلومات والهندسة والتصنيع. التدريب التقني يهدف إلى تحسين دقة وكفاءة أداء الموظفين في العمل، وتقليل الأخطاء، وزيادة الكفاءة الإنتاجية.

3. التدريب الإداري والقيادي (Managerial and Leadership Training)

- يُعنى هذا التدريب بتطوير المهارات الإدارية والقيادية للعاملين الذين يشغلون مناصب إدارية أو يستعدون لتولي هذه الأدوار في المستقبل. يشمل التدريب على تطوير مهارات اتخاذ القرار، التخطيط الاستراتيجي، إدارة الأزمات، وتحفيز الفريق. يساهم التدريب الإداري في بناء قيادات قوية قادرة على تحقيق الأهداف المؤسسية، ويعزز من قدرات القادة على إدارة فرق العمل بفاعلية، وخلق بيئة عمل إيجابية. يعد هذا التدريب ضرورياً لضمان إعداد قادة مؤهلين لإدارة الأفراد وتوجيه الفرق نحو تحقيق الأداء الأمثل.

¹ عصام حيدر، الإجازة في علوم الإدارة من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، ٢٠٢٠.

4. التدريب على المهارات الشخصية (Soft Skills Training)

- يركز هذا النوع من التدريب على تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية اللازمة للتفاعل الفعال مع الآخرين. يشمل التدريب على مهارات الاتصال، إدارة الوقت، حل المشكلات، والتفاوض. هذه المهارات تُعدّ مهمة لخلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز روح الفريق، حيث تُساعد الموظفين على بناء علاقات جيدة مع زملائهم والعملاء. يعد التدريب على المهارات الشخصية ضروريًا لتحسين جودة التفاعل داخل المؤسسة، مما يُعزز التعاون ويقلل من النزاعات، ويزيد من الرضا الوظيفي بين الموظفين.

5. التدريب المهني المستمر (Continuous Professional Development)

- يُعتبر التدريب المهني المستمر نهجاً مستداماً يستهدف العاملين الذين يسعون لتحديث وتطوير معارفهم ومهاراتهم باستمرار لمواكبة التغيرات في مجالات تخصصهم. يتم تطبيق هذا التدريب بشكل متكرر في القطاعات التي تشهد تطورات سريعة مثل الطب، التكنولوجيا، والقانون. يساهم هذا التدريب في تعزيز كفاءة الموظفين وتمكينهم من مواكبة المستجدات التقنية والعلمية، مما يزيد من قدرتهم على تحقيق أداء عالٍ ويضمن بقاءهم على اطلاع دائم بأحدث الممارسات والتقنيات.

6. التدريب التحفيزي (Motivational Training)

- يهدف التدريب التحفيزي إلى تعزيز دافعية الموظفين من خلال توفير ورش عمل أو جلسات تدريبية تركز على التحفيز والتشجيع. يساعد هذا التدريب على رفع الروح المعنوية للموظفين، ويزيد من شعورهم بالرضا الوظيفي والانتماء للمؤسسة. يساهم التدريب التحفيزي في تشجيع الموظفين على العمل بفعالية أكبر، مما يعزز من مستوى الأداء ويقلل من معدلات الدوران الوظيفي، حيث يُحفز الموظفين على التفاني والإبداع في عملهم.

7. التدريب الوقائي (Preventive Training)

- يُعنى التدريب الوقائي بتدريب الموظفين على إجراءات السلامة والأمان داخل بيئة العمل، بهدف الحد من المخاطر والتقليل من حوادث العمل. يتضمن هذا التدريب تدريبات على الإسعافات الأولية، وإجراءات الأمان، وكيفية التعامل مع الطوارئ. يُعتبر التدريب الوقائي جزءاً هاماً من مسؤولية المؤسسة في الحفاظ على سلامة وصحة العاملين، حيث يساهم في خلق بيئة عمل آمنة ويزيد من وعي الموظفين حول أهمية السلامة في العمل.

8. التدريب عن بُعد (Online Training/E-Learning)

- يُعد التدريب عن بُعد أو التعلم الإلكتروني خياراً مرناً يسمح للموظفين بالحصول على البرامج التدريبية عبر الإنترنت من أي مكان وفي أي وقت. يوفر التدريب عن بُعد حلولاً تعليمية مريحة وسهلة الوصول، مما يمكّن الموظفين من تطوير مهاراتهم بشكل مرن وبما يتناسب مع جدولهم. هذا النوع من التدريب يُعتبر مثاليًا للموظفين الذين قد لا يتمكنون من حضور التدريبات الشخصية، وخصوصاً في ظل التطورات التكنولوجية الحالية، حيث أصبح التدريب عبر الإنترنت وسيلة فعالة ومرغوبة للتعلم المستمر.

عناصر التدريب الأساسية

عملية التدريب تتطلب مجموعة من العناصر الأساسية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة ورفع مستوى أداء الموظفين. توفر هذه العناصر هيكلًا واضحًا لتصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية بفعالية، وتشمل:

1. تحليل احتياجات التدريب

- **التعريف:** يعد تحليل احتياجات التدريب الخطوة الأولى والأكثر أهمية في عملية التدريب، حيث يتم تحديد المجالات التي يحتاج العاملون إلى تطويرها بناءً على متطلبات المؤسسة واحتياجات العمل.
- **الخطوات:** يبدأ التحليل بتقييم الأداء السابق للموظفين من خلال مراجعة سجلات الأداء والاستماع إلى ملاحظات المشرفين، وكذلك استبيانات أو مقابلات مباشرة مع الموظفين. كما يتم مراعاة استراتيجيات وأهداف المؤسسة لتحديد المهارات التي يجب التركيز عليها في التدريب.
- **الأهداف:** الهدف من هذه الخطوة هو فهم الفجوات المعرفية والمهارية الحالية لدى الموظفين وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين، مثل رفع مستوى الكفاءة في مجال تقني معين أو تحسين مهارات التواصل.
- **أهميته:** يساعد تحليل الاحتياجات في تصميم برامج تدريبية مخصصة وملائمة، تضمن توجيه الجهود والموارد نحو تحسين أداء الأفراد في الجوانب التي تؤثر مباشرة على الإنتاجية وجودة العمل.

2. تخطيط برامج التدريب

- **التعريف:** يعد تحديد احتياجات التدريب، تأتي مرحلة التخطيط التي يتم فيها وضع برنامج تدريبي متكامل يستجيب لهذه الاحتياجات.
- **الخطوات:** يشمل التخطيط تحديد الأهداف التدريبية، واختيار المواد والمحتوى المناسب، وتحديد مناهج وأساليب التدريب (مثل المحاضرات أو التدريب العملي)، ووضع جدول زمني محدد لتغطية جميع العناصر المطلوبة.
- **الأهداف:** الغرض من التخطيط هو إعداد برنامج تدريبي منظم وفعال، يتضمن أهدافاً واضحة تتماشى مع متطلبات العمل، ويحتوي على مواد ومناهج تدعم المتدربين في اكتساب المهارات المطلوبة.
- **أهميته:** يساهم التخطيط الجيد في ضمان تقديم محتوى تعليمي متسلسل ومتربط، يعزز من فهم المتدربين ويزيد من فاعلية التدريب. كما يساهم في إدارة الموارد بشكل أكثر كفاءة، حيث يتم تخصيص الموارد البشرية والمادية بما يلبي متطلبات البرنامج التدريبي.

3. تنفيذ التدريب

- **التعريف:** في هذه المرحلة يتم تطبيق البرنامج التدريبي فعلياً باستخدام الوسائل والأساليب التي تم تحديدها مسبقاً.
- **الأساليب:** تتنوع أساليب التدريب بحسب طبيعة المهارات المطلوبة، وقد تشمل:¹
 - **المحاضرات:** تُستخدم لشرح المعلومات النظرية وإيصال المفاهيم الأساسية بشكل مباشر.

¹ احمد ماهر، ادارة المبادئ والمهارات ، ط، الدار الجامعية الإسكندرية 2004م ، 2003م

○ **ورش العمل:** بتتيح الفرصة للتفاعل العملي بين المتدربين والمدرسين، وتعزز من تجربة التعلم التعاوني.

○ **التعلم الإلكتروني:** (E-learning) يُتيح للموظفين تعلم المحتوى عن بُعد، ويوفر مرونة في التعلم.

○ **التدريب العملي:** يشمل تطبيق المهارات في بيئة عمل حقيقية أو محاكاة، مما يعزز من قدرة المتدربين على تطبيق المعرفة المكتسبة.

• **الأهداف:** الهدف من التنفيذ هو ضمان استيعاب المتدربين للمحتوى واكتسابهم المهارات المطلوبة، وإتاحة فرص كافية للتطبيق العملي.

• **أهميته:** التنفيذ الجيد يساهم في تحقيق الاستفادة القصوى من البرنامج التدريبي، حيث يتم تشجيع التفاعل بين المتدربين والمدرسين مما يزيد من فعالية التعلم ويضمن فهم المعلومات بشكل أعمق.

4. التقييم والمتابعة

• **التعريف:** يُعد التقييم والمتابعة خطوة أساسية للتحقق من فعالية البرنامج التدريبي، حيث يتم قياس مدى تحقيق الأهداف التدريبية وتقييم الأثر الذي أحدثه التدريب على أداء الموظفين.

• **الخطوات:** يمكن تنفيذ التقييم بطرق متعددة، تشمل:

○ **التقييم القبلي والبعدي:** يتم مقارنة أداء المتدربين قبل التدريب وبعده لقياس مدى التقدم والتحسين.

○ **استبيانات التغذية الراجعة:** تُستخدم لاستطلاع آراء المتدربين حول فعالية التدريب ومدى استفادتهم منه.

○ **اختبارات الكفاءة:** تساعد في قياس مدى استيعاب المتدربين للمحتوى ومدى قدرتهم على تطبيقه.

• **الأهداف:** يهدف التقييم إلى التأكد من أن المهارات والمعارف المكتسبة قابلة للتطبيق العملي، وأنها تساهم في تحسين أداء الموظفين.

• **المتابعة:** بعد انتهاء التدريب، يتم متابعة أداء المتدربين في العمل الفعلي للتأكد من استخدام المهارات الجديدة وتطبيقها بشكل فعال. قد تتضمن المتابعة جلسات مراجعة دورية أو تقييمات مستمرة للتحقق من استمرارية الأثر الإيجابي للتدريب.

• **أهميته:** التقييم يتيح للمؤسسة قياس عائد الاستثمار من التدريب، وتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى تحسين في البرامج التدريبية المستقبلية. المتابعة تساهم في تعزيز تأثير التدريب على المدى الطويل وتضمن تطبيق المهارات المكتسبة في مكان العمل.

أهمية تطبيق هذه العناصر في برامج التدريب

تساهم هذه العناصر الأساسية في بناء برنامج تدريبي فعال وملائم لاحتياجات المؤسسة وموظفيها. بدون تحليل دقيق للاحتياجات، قد يكون التدريب غير فعال ويؤدي إلى إهدار الموارد. أما التخطيط الجيد، فيضمن تنظيم المحتوى وتقديمه بطريقة متسلسلة ومتربطة. التنفيذ الفعلي للبرنامج التدريبي يُحسن من قدرة المتدربين على اكتساب المهارات من خلال تفاعلهم مع المحتوى والمدرسين. التقييم والمتابعة، بدورهما، يوفران تغذية راجعة قيمة تساعد على تحسين البرنامج التدريبي وزيادة فاعليته في المستقبل، مما يحقق أهداف المؤسسة في رفع الكفاءة والإنتاجية.

اساسيات التدريب

تشمل المبادئ الأساسية للتدريب مجموعة من القواعد التي تهدف إلى تحقيق أفضل النتائج من خلال تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات المتدربين وتطور مهاراتهم بفعالية. هذه المبادئ تم تطويرها استنادًا إلى الخبرات العملية والدراسات البحثية، وتعتبر مرجعًا مهمًا لضمان نجاح عملية التدريب. وفيما يلي شرح مبسط لهذه المبادئ¹:

الاهتمام بالفروق الفردية

يجب مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين، حيث أن هناك تفاوتًا في سرعة التعلم والاستيعاب بين الأفراد، بناءً على خلفياتهم التعليمية وخبراتهم واهتماماتهم. من المهم تصميم برامج تدريبية مرنة تتكيف مع هذه الاختلافات لضمان تلبية احتياجات الجميع وتعزيز كفاءة التدريب.

ربط التدريب بتحليل الوظائف

ينبغي أن يستند التدريب إلى تحليل وتوصيف الوظائف بشكل دقيق، بحيث يتم التركيز على المهارات والمعارف المطلوبة لكل وظيفة. الهدف هو توجيه التدريب لتلبية الاحتياجات الفعلية للموظفين، وتحديد جوانب الضعف وتعزيز الكفاءات بما يتماشى مع متطلبات الترقية والتطوير المهني.

تشجيع المشاركة الفعالة

تسهم المشاركة النشطة للمتدربين في العملية التدريبية في تعزيز اهتمامهم وتفاعلهم. يجب تشجيع المتدربين على المناقشة وطرح آرائهم، حيث أن هذه المشاركة تزيد من دافعيتهم وتساعدهم على الاستفادة القصوى من التدريب.

تعزيز الدافعية لدى المتدربين

يُعتبر تحفيز المتدربين جزءًا أساسيًا من العملية التدريبية، حيث يساهم في زيادة رغبتهم في التعلم واكتساب مهارات جديدة. تحفيز المتدربين يعزز التزامهم وجديتهم في التدريب، خاصة عندما تكون هناك تحديات تتطلب منهم المثابرة والالتزام.

الاختيار الدقيق للمتدربين

يجب أن يتم اختيار المتدربين بعناية، بحيث يكون التدريب موجّهًا للأفراد الذين يظهرون اهتمامًا حقيقيًا ورغبة في التطوير. الاختيار العشوائي قد يؤدي إلى هدر الموارد دون تحقيق نتائج ملموسة، لذا يجب التركيز على الموظفين الذين يُظهرون رغبة وقدرة على الاستفادة من التدريب.

¹ أبو سليمة، باسمه علي حسن، (٢٠٠٧). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الاونروا الاقليمي بغزة. كلية التجارة في الأعمال الإسلامية- غزة.

الاختيار المناسب للمدربين

تعتمد فعالية التدريب بشكل كبير على كفاءة المدربين. من الضروري اختيار مدربين ذوي خبرة ومهارة في التواصل ونقل المعرفة. إشراك المديرين والمشرفين في عملية التدريب يمكن أن يكون مفيداً، حيث يوفر لهم فهماً أعمق لمهام الموظفين واحتياجاتهم.

اختيار الأساليب التدريبية المناسبة

يجب اختيار أساليب التدريب بناءً على نوع التدريب واحتياجات المتدربين، حيث تتوفر الأساليب بين المحاضرات، ورش العمل، التدريب العملي، والتعليم الإلكتروني. من المهم اختيار الأسلوب الذي يحقق أفضل نتائج للتدريب ويزيد من فعالية العملية التدريبية.

التأهيل المستمر للمدربين

يحتاج المدربون إلى تدريب مستمر لضمان قدرتهم على إيصال المعلومات بفعالية. ليس كل شخص يمتلك المهارات المطلوبة ليصبح مدرباً ناجحاً، لذا يجب تزويد المدربين بمهارات إضافية تساعد في التواصل مع المتدربين ونقل المعرفة بشكل واضح.

تطبيق مبادئ التعلم الأساسية

هناك العديد من مبادئ التعلم التي يمكن تطبيقها في التدريب لزيادة فعاليته، ومنها:

- تشجيع الانتباه: ضمان تركيز المتدربين أثناء التدريب دون أي تشتت.
- التدرج من السهل إلى الصعب: البدء بالأساسيات قبل الانتقال إلى المفاهيم المعقدة، مما يعزز الفهم التدريجي.
- التدريب على مراحل: تقسيم التدريب إلى أجزاء متتابعة يسهل على المتدربين فهمها وربطها في النهاية.
- التركيز على الجودة: بعض المهارات تتطلب دقة وإتقان، لذا يجب التركيز على الجودة بدلاً من السرعة.
- التكرار الفعال: استخدام التكرار لتعزيز استيعاب المتدربين للمعلومات وتثبيتها في ذاكرتهم.

مزايا التدريب

1. رفع كفاءة الأداء والإنتاجية

يساهم التدريب بشكل مباشر في تحسين أداء العاملين من خلال تزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة أعلى. عندما يكون الموظفون مؤهلين ومدربين جيداً، يصبحون أكثر قدرة على إنجاز مهامهم بشكل دقيق وسريع، مما يرفع من مستوى الإنتاجية في المؤسسة.

2. التكيف مع التغيرات التكنولوجية

في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة، يُعتبر التدريب المستمر أداة أساسية لتمكين الموظفين من التكيف مع التقنيات الجديدة وتطبيقها في مهامهم. يمكن أن يساعد التدريب في تعليم العاملين كيفية استخدام المعدات الحديثة أو البرمجيات المتطورة، مما يسهل عليهم مواكبة التحسينات التقنية وتطبيقها بكفاءة.

3. زيادة الرضا الوظيفي وتحفيز العاملين

يشعر الموظفون بأنهم موضع تقدير من المؤسسة عندما يتم الاستثمار في تدريبهم وتطويرهم، مما يعزز رضاهم عن العمل ويحفزهم للعمل بفاعلية أكبر. التدريب يعطي الموظفين شعوراً بالإنجاز ويجعلهم أكثر التزاماً بأهداف المؤسسة، مما يؤدي إلى تحسين الروح المعنوية والولاء للمؤسسة.

4. تعزيز القدرة على الابتكار والإبداع

التدريب يعزز من التفكير الإبداعي لدى الموظفين، حيث يتم تزويدهم بأفكار جديدة وطرق مبتكرة لحل المشكلات. يؤدي هذا إلى خلق بيئة عمل مشجعة على الابتكار، ويجعل الموظفين أكثر قدرة على تقديم حلول فعالة للتحديات التي تواجههم، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي بشكل عام.

5. تقليل معدلات دوران العمل واستبقاء المواهب

عندما يشعر الموظفون بأن المؤسسة تستثمر في تطويرهم وتدعمهم لتحقيق أهدافهم المهنية، يصبحون أكثر ولاءً واستعدادًا للبقاء لفترة أطول. التدريب يزيد من رضا الموظفين ويقلل من معدلات دورانهم، مما يساهم في استقرار المؤسسة والحفاظ على الكفاءات.

6. تحسين التواصل والتفاعل بين فرق العمل

يساهم التدريب على المهارات الشخصية في تحسين قدرات التواصل بين الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز التفاعل بين فرق العمل وتقوية الروابط بينهم. هذا يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية تزيد من التعاون وتقلل من النزاعات، مما يحسن من الإنتاجية والأداء الجماعي.

7. تعزيز الأمان والسلامة في بيئة العمل

التدريب الوقائي والتدريب على إجراءات السلامة يساعد في تقليل الحوادث المهنية من خلال تعليم الموظفين كيفية التعامل مع المخاطر المحتملة. هذا التدريب يساهم في خلق بيئة عمل آمنة وصحية، ويحمي الموظفين من الإصابات ويقلل من تكاليف الرعاية الصحية.

8. تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة

يساهم التدريب في تحقيق التوافق بين مهارات الموظفين وأهداف المؤسسة، حيث يتم تزويد الموظفين بالمهارات والمعارف التي تساعدهم في تحقيق الأداء المستهدف. يعتبر التدريب جزءًا أساسيًا من استراتيجية الموارد البشرية، ويدعم النمو المستدام ويجعل المؤسسة أكثر تنافسية في السوق.

عوامل نجاح جهود التدريب في المنظمات

لضمان تحقيق أقصى فائدة من البرامج التدريبية في المؤسسات، هناك مجموعة من العوامل الأساسية التي تعزز من فعاليتها وكفاءتها، ومنها:

1. التزام الإدارة العليا بالتدريب كأولوية استراتيجية

دعم الإدارة العليا للتدريب يعكس رؤية المؤسسة تجاه تطوير مواردها البشرية كعنصر أساسي للنجاح. عندما يُعتبر التدريب جزءًا من استراتيجية المؤسسة، فإنه يصبح جزءًا من ثقافتها ويُظهر التزامًا بالنمو المستمر، مما يشجع الموظفين على التطور وتحقيق التميز.

2. توفير الميزانية المالية اللازمة

تتطلب البرامج التدريبية تمويلًا يغطي جميع جوانب التدريب، من أجور المدربين إلى توفير المواد والأدوات التدريبية. التزام الإدارة العليا بتخصيص ميزانية مناسبة يعكس اهتمامًا بجودة التدريب ويزيد من القدرة على تحقيق الأهداف بفعالية، مما يدعم تحقيق عوائد واضحة من الاستثمار في التدريب.

3. تحليل احتياجات المؤسسة والأفراد

يعتمد نجاح التدريب على دراسة شاملة لاحتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية، مع فهم دقيق لمتطلبات الموظفين الفردية. تُساعد هذه الدراسة في تصميم برامج تدريبية تحقق توازنًا بين تطوير المؤسسة ومهارات العاملين، بحيث يتم تلبية التحديات الحالية وإعداد الموظفين لمتطلبات المستقبل.

4. التخطيط المستمر والشامل لأنشطة التدريب

يتطلب إعداد برامج التدريب نهجًا يشمل جميع جوانب العملية التدريبية، بدءًا من تحديد الأهداف، ومرورًا بتطوير المحتوى، وصولاً إلى المتابعة بعد التدريب. يضمن هذا التخطيط الوصول إلى نتائج قابلة للقياس ومستدامة، ويعزز من فاعلية التدريب ويضمن التركيز على الأولويات المؤسسية.

5. تنوع أدوات التقييم لقياس الأثر

لتحقيق تقييم شامل للتدريب، من الضروري استخدام أدوات متعددة، مثل اختبارات قبل وبعد التدريب، واستطلاعات رأي، وتحليل التكلفة مقابل العائد. تساعد هذه الأدوات في قياس مدى تحقيق الأهداف، وتقدير تأثير التدريب على أداء الموظفين بشكل دقيق، مما يساهم في تحسين البرامج التدريبية بشكل مستمر.

6. الاعتماد على معايير دقيقة في خطة التدريب

يجب أن تتضمن خطة التدريب أهدافًا ومعايير قابلة للقياس، حيث تساعد هذه المعايير على توجيه التدريب وتحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين. يتم ذلك من خلال مقارنة النتائج الفعلية بالنتائج المرجوة، مما يساهم في توضيح مدى فاعلية التدريب وتوجيه الجهود نحو التحسين المستمر.

7. إعطاء الأولوية للتدريب على الوظائف ذات الأهمية الاستراتيجية

بعض الوظائف تتطلب مهارات فنية أو تخصصية نادرة، ويصعب شغلها دون توظيف خارجي. يُفضل تدريب الموظفين على هذه المهارات داخل المؤسسة، بهدف تطوير قدراتهم الداخلية وتقليل الحاجة لتعيين خارجي، مما يعزز من استدامة الكفاءات المتاحة ويضمن تلبية احتياجات العمل بدقة.

8. التدريب الشامل لجميع الفئات الوظيفية

يجب أن يغطي التدريب جميع الفئات الوظيفية داخل المؤسسة، سواء الوظائف الفنية أو الإدارية أو الكتابية، مع الأخذ في الاعتبار الميزانية المخصصة وتوجهات المؤسسة في تحديد أولويات التدريب. يساهم التدريب الشامل في رفع كفاءة جميع الأقسام، مما يدعم تحقيق أهداف المؤسسة بشكل متكامل.

9. تشجيع المتدربين وتحفيزهم

يلعب التحفيز دورًا كبيرًا في رفع تفاعل المتدربين مع البرامج التدريبية، حيث يؤدي إلى زيادة الالتزام والرغبة في التعلم. يمكن تقديم التحفيز من خلال مكافآت أو تقدير معنوي، مما يعزز من روح المثابرة لدى المتدربين ويشجعهم على التميز في التدريب.

10. الاستفادة من نتائج التقييم لتطوير البرامج التدريبية

يُعتبر التقييم وسيلة لتحسين البرامج التدريبية وتحديثها بشكل مستمر. من خلال استخدام نتائج التقييم، يمكن إدخال تحسينات على محتوى التدريب وأسلوب تقديمه بما يلبي احتياجات المتدربين بشكل أفضل، ويزيد من فعالية التدريب في تحقيق الأهداف المؤسسية.

مقومات التدريب الإدارية والتنظيمية

لضمان نجاح عملية التدريب وتحقيق أهدافها، يجب توافر مجموعة من المقومات الإدارية والتنظيمية التي تُسهم في تنظيم التدريب وتوجيهه بشكل فعال. فيما يلي أهم هذه المقومات:

- وجود خطة عمل تحدد الأهداف والأنشطة

وضع خطة واضحة تشمل الأهداف المحددة والأنشطة الضرورية لتحقيقها، مع تحديد الجدول الزمني لكل مرحلة. تسهم الخطة في توجيه عملية التدريب بانتظام وتركيز الجهود نحو تحقيق الأهداف المرجوة، مما يرفع من كفاءة التدريب.

- توفير الإمكانيات والمعدات الفنية اللازمة

ينبغي أن تكون كافة الأدوات والمعدات المطلوبة متوفرة لدعم التدريب وتنفيذه بجودة عالية، مثل أجهزة الحاسوب، أدوات العرض، والأدوات التقنية المتخصصة. توفر هذه الإمكانيات يساهم في تحقيق تجربة تدريبية شاملة تمكن المتدربين من ممارسة المهارات المكتسبة عملياً.

- إطار تنظيمي واضح يشمل إدارة مختصة ومسؤولين عن التدريب

ضرورة وجود هيكل تنظيمي متكامل يتضمن إدارة خاصة للتدريب وأفراد مسؤولين عن تنفيذه وإدارته. يساهم الإطار التنظيمي الواضح في تحديد الأدوار والمسؤوليات لكل فرد معني، ويضمن تنسيق الجهود وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية.

- توفير التوجيه والإشراف من قبل المدراء والمشرفين

أهمية التوجيه المستمر من المدراء والمشرفين للمتدربين، مما يتيح لهم تطبيق المعرفة المكتسبة بشكل فعال. يشمل هذا التوجيه تقديم الإرشادات والنصائح التي تساعد المتدربين على تحسين أدائهم واكتساب مهارات جديدة يمكن تطبيقها في بيئة العمل.

- توفير مشرفين تقنيين لتقييم أداء المتدربين

الحاجة إلى مشرفين تقنيين متخصصين يتابعون أداء المتدربين وقيموه خلال وبعد التدريب. يساعد التقييم المستمر في تحديد نقاط القوة والضعف، ويوجه الجهود نحو تحسين الأداء، مما يرفع من كفاءة التدريب ويزيد من تأثيره على المتدربين.

- سياسات وإجراءات واضحة للتعين والاختيار

ضرورة وجود سياسات واضحة لتعيين واختيار الموظفين في برامج التدريب، لضمان اختيار الأشخاص الأنسب الذين سيستفيدون من التدريب. كما يُعد التدريب وسيلة لتحسين المهارات والتعويض عن الفجوات الناجمة عن الأخطاء في عملية التعيين، مما يساعد في إعداد الموظفين لتلبية متطلبات العمل بفاعلية.

- توفير الموارد المالية اللازمة

أهمية تأمين التمويل الكافي لتغطية نفقات التدريب، بما في ذلك أجور المدربين، تجهيزات التدريب، والمواد التعليمية. تساهم الموارد المالية الكافية في تنفيذ التدريب بمستوى عالٍ من الجودة وتحقيق الأهداف المرجوة.

- نظام مراقبة وتقييم مستمر للتدريب

وضع نظام فعال لمراقبة وتقييم التدريب بشكل مستمر لضمان تحقيق الأهداف وتقييم تأثير التدريب على أداء الموظفين. يمكن أن يتضمن هذا النظام اختبارات دورية واستبيانات ومقابلات مع المتدربين. يساعد التقييم المستمر في تحسين التدريب وتقديم تغذية راجعة للتعديل عند الحاجة.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

المقدمة

في هذا الفصل، سيتم توضيح منهجية البحث المتبعة لتحقيق أهداف الدراسة التي تهدف إلى فهم تأثير التدريب في تطوير مهارات العاملين. ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لتحليل المفاهيم المتعلقة بالتدريب وأثره على تحسين الأداء، ومنهج المسح لجمع البيانات الميدانية من العينة المستهدفة. سيوضح هذا الفصل مجتمع البحث وعينته، وأدوات جمع البيانات المستخدمة، بما في ذلك استبانة مصمم عبر Google Forms. كما سيتم استعراض أساليب التحليل الإحصائي عبر برنامج Microsoft Excel، باستخدام النسب المئوية، المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، إضافة إلى مقياس ليكرت الخماسي لتقييم آراء المشاركين.

منهج البحث

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في الجانب النظري من الدراسة، وذلك لاستعراض وتحليل المفاهيم المتعلقة بأهمية التدريب وتأثيره على تنمية المهارات وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. وفي الجانب التطبيقي، اعتمدنا على منهج المسح باستخدام الاستبانة لتحليل البيانات المستمدة من عينة الدراسة، بهدف فهم العلاقة بين التدريب وتحسين أداء العاملين.

مجتمع وعينة البحث

شمل مجتمع البحث موظفي وإداريين بعض المؤسسات في المملكة العربية السعودية. ونظرًا لعدد الموظفين الكبير، تم اختيار عينة عشوائية بسيطة تتألف من (١١٥) فردًا، بما يتيح تمثيلًا مناسبًا لمختلف مستويات الموظفين والعاملين في المؤسسة، ويسهم في الحصول على نتائج شاملة ودقيقة.

أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الكمية والنوعية من المشاركين. تم تصميم الاستبانة ليتناول مختلف جوانب التدريب ومدى تأثيره على أداء العاملين، وتم توجيهه إلى العاملين في قسم العلاقات العامة والإداريين في المؤسسة الاستشفائية. صُمم الاستبانة باستخدام Google Forms، وتم توزيعه إلكترونياً عبر البريد الإلكتروني ووسائل التواصل الاجتماعي، مما ساهم في الوصول إلى عينة متنوعة والحصول على استجابات كافية للتحليل.

جمع البيانات

في هذه الدراسة، تم جمع البيانات من مصادر أولية وثانوية لضمان شمولية المعلومات ودقتها. شملت المصادر الأولية الاستبيانات، حيث ساعدت على جمع بيانات حديثة ومفصلة حول تأثير التدريب على المهارات والأداء الوظيفي للعاملين. أما المصادر الثانوية فتضمنت كتبًا، ومقالات علمية، وأطروحات أكاديمية متاحة على مواقع مثل Google Scholar. كما تم الاستعانة بتقارير الأداء السابقة في المؤسسات، ما أتاح تقييمًا أعمق للوضع الحالي ومقارنته بالمعايير التنظيمية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

تم تحليل بيانات الاستبانة باستخدام برنامج Microsoft Excel، حيث استخدم البرنامج لحساب النسب المئوية وتكرارات الاستجابات لفهم توزيع الردود على أسئلة الاستبانة وتحديد الأنماط السائدة. كما تم حساب المتوسط الحسابي لكل سؤال لقياس الاستجابة العامة وتحديد التوجهات الأساسية في تقييمات المشاركين، واستخدام الانحراف المعياري لقياس تشتت البيانات حول المتوسط. ولتقييم استجابات المشاركين بشكل

منهجي، اعتمد البحث على مقياس ليكرت الخماسي الذي يتراوح من "موافق بشدة" إلى "غير موافق بشدة"، مما سمح بتحويل الاستجابات إلى بيانات قابلة للتحليل الكمي. هذه الأدوات مكنت الباحثين من استخراج نتائج دقيقة تدعم فهمهم لمستوى تأثير التدريب على العاملين.

حدود البحث

- **الحدود الموضوعية:** ركز البحث على موضوع التدريب ودوره في تحسين أداء العاملين في المؤسسة.
- **الحدود المكانية:** تم تطبيق البحث على عينة من موظفي وإداريين بعض المؤسسات في المملكة العربية السعودية
- **الحدود الزمنية:** تم إجراء الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول لعام 2024 ميلاديًا.

الفصل الرابع: النتائج والتوصيات

المقدمة

يعد هذا الفصل الرابع من الدراسة جزءًا أساسيًا في تحليل وتفسير البيانات التي تم جمعها حول دور التدريب في تحسين مهارات العاملين. يركز هذا الفصل على تقديم النتائج التفصيلية الناتجة عن الاستبيانات التي وزعت على عينة الدراسة، والتي تضمنت العاملين في مختلف المؤسسات. من خلال هذه الاستبيانات، تمكنا من جمع بيانات متنوعة حول آراء العاملين وتصوراتهم بخصوص تأثير التدريب على كفاءاتهم الشخصية وقدرتهم على إنجاز المهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية.

يشتمل الفصل على تحليل شامل لاستجابات العاملين وفق المنهجية الإحصائية المتبعة، حيث قمنا باستخدام أساليب تحليل كمية مثل النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، مما يساعدنا في الوصول إلى فهم أعمق حول مدى تأثير التدريب على مختلف جوانب الأداء الوظيفي، مثل المهارات الفنية والإدارية والسلوكية. كما تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في تقييم استجابات المشاركين، مما سمح بتحويل الردود إلى بيانات رقمية قابلة للتحليل الإحصائي الدقيق.

سنعرض في هذا الفصل أيضًا اختبار الفرضيات الأساسية للدراسة، والتي تتعلق بالعلاقة بين التدريب وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين. هذا الاختبار يهدف إلى فحص مدى قوة وفعالية البرامج التدريبية المقدمة، وتحديد ما إذا كانت تؤثر فعليًا على مستوى الإنتاجية ورضا العاملين، ومدى توافقها مع احتياجاتهم ومتطلبات وظائفهم. ستساعدنا هذه الاختبارات في التحقق من صحة الفرضيات المقترحة وتقديم تفسير موضوعي للعلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي.

تحليل بيانات الاستبانة

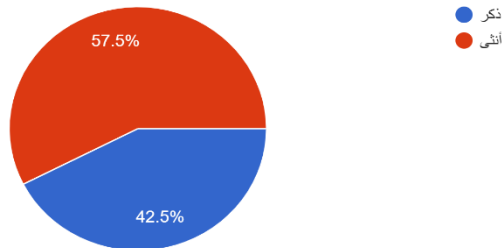
١ - تحليل النوع:

جدول (١) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقا للنوع

العمر	العدد	النسبة المئوية (%)
ذكر	65	57.5
أنثى	48	42.5
الإجمالي	115	100

النوع:

113 responses



شكل رقم (1) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقا للنوع

المصدر: اعداد الباحث

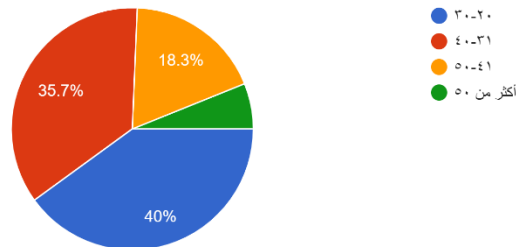
يتضح من خلال تحليل فئة النوع تكون إجمالي العينة من 115 فردًا موزعين بين الذكور والإناث. يبلغ عدد الإناث 65 فردًا، بما يمثل 57.5% من إجمالي العينة، بينما يبلغ عدد الذكور 48 فردًا، بنسبة 42.5%. يشير هذا التوزيع إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة هم من الإناث، مما قد يعكس تمثيلًا أكبر للإناث في المؤسسة أو في الأدوار التي تتعلق بالدراسة. ورغم أن نسبة الإناث أعلى، إلا أن تمثيل الذكور قريب نسبيًا، مما يعزز شمولية العينة ويسمح بفهم تأثير التدريب على كلا الجنسين. بفضل هذا التوزيع المتوازن نسبيًا، تتيح الدراسة إمكانية استخلاص نتائج تعكس تأثير التدريب على الذكور والإناث، مما يدعم تعميم النتائج على مستوى الجنسين ويعزز من موضوعية التحليل.

٢- تحليل الفئة العمرية :

جدول (٢) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقًا للفئة العمرية

المؤهل التعليمي	العدد	النسبة المئوية (%)
30 - 20	46	40
40 - 31	41	35.7
50 - 41	21	18.3
أكثر من 50	7	6
الإجمالي	115	100

العمر:
115 responses



شكل (٢) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقًا للفئة العمرية

المصدر: اعداد الباحث

يتضح من خلال تحليل الفئة العمرية، تم تقسيم أفراد العينة البالغ عددهم 115 فردًا إلى أربع فئات عمرية. الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة تشكل النسبة الأكبر، حيث تضم 46 فردًا بما يعادل 40% من إجمالي العينة، مما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة من الشباب، وهو ما قد يعكس ارتفاع نسبة الموظفين الشباب في المؤسسة أو ميل هذه الفئة إلى التفاعل بشكل أكبر مع برامج التدريب. تأتي الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة في المرتبة الثانية، وتضم 41 فردًا (35.7%)، مما يعكس وجود عدد كبير من الأفراد في مرحلة منتصف العمر، الذين قد يتمتعون بخبرة متوسطة داخل المؤسسة. أما الفئة العمرية من 41 إلى 50 سنة فتشكل 18.3% من العينة (21 فردًا)، وتمثل شريحة من الموظفين ذوي الخبرة الأكبر الذين قد يكونون أقل انخراطًا في برامج التدريب مقارنة بالفئات الأصغر. في حين أن الفئة العمرية فوق 50 سنة تضم 7 أفراد فقط (6%)، وهم يمثلون الفئة الأكثر خبرة وربما الأكثر استقرارًا وظيفيًا، إلا أنهم يشكلون نسبة صغيرة من العينة. يعكس هذا التوزيع

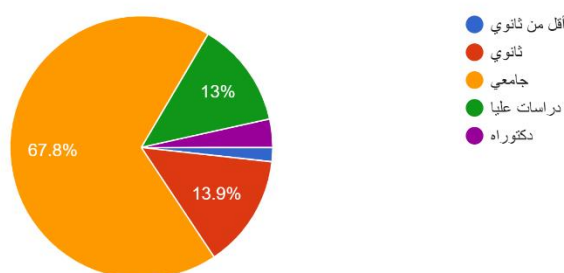
تواجدًا كبيرًا للأجيال الشابة، مما يتيح فهم احتياجاتهم التدريبية المختلفة وتخصيص البرامج التدريبية وفقًا لخصائص كل فئة عمرية.

٣- تحليل فئة المستوى التعليمي:

جدول (٣) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقًا للمستوى التعليمي

المؤهل الوظيفي	العدد	النسبة المئوية (%)
أقل من ثانوي	2	1.7
ثانوي	16	13.9
جامعي	78	67.8
دراسات عليا	15	13
دكتوراه	4	3.6
الإجمالي	115	100

المستوى التعليمي:
115 responses



شكل (٣) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقًا للمستوى التعليمي

المصدر: اعداد الباحث

يتضح أن معظم أفراد العينة من حملة الشهادات الجامعية. بلغ عدد الحاصلين على مؤهل جامعي 78 فردًا، ما يمثل نسبة 67.8% من إجمالي العينة، مما يشير إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يتمتعون بمستوى تعليمي جامعي، وهو ما قد يعكس توجهاً نحو تعيين الكفاءات التعليمية العالية في المؤسسة. تأتي الفئة التي تحمل مؤهل "ثانوي" في المرتبة الثانية، حيث تضم 16 فردًا (13.9%)، يليها الحاصلون على "دراسات عليا" بنسبة 13% بواقع 15 فردًا. أما الحاصلون على شهادة "دكتوراه" فهم الأقل، حيث يبلغ عددهم 4 أفراد فقط، ويمثلون 3.6% من العينة، يليهم الأفراد الذين لم يكملوا التعليم الثانوي، ويشكلون 1.7% من العينة بواقع فردين.

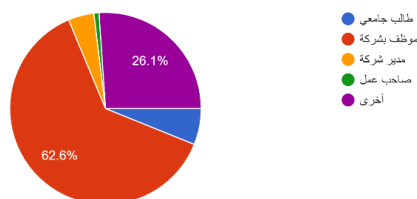
٤- تحليل فئة الوظيفة:

جدول (٤) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقًا لفئة الوظيفة

فئة الوظيفة	العدد	النسبة المئوية (%)
طالب جامعي	7	6.1
موظف بشركه	72	62.6
مدير شركه	5	4.3

صاحب عمل	1	0.9
اخرى	30	26.1
الإجمالي	115	100

الوظيفة:
115 responses



شكل (4) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقاً لفئة الوظيفة

المصدر: اعداد الباحث

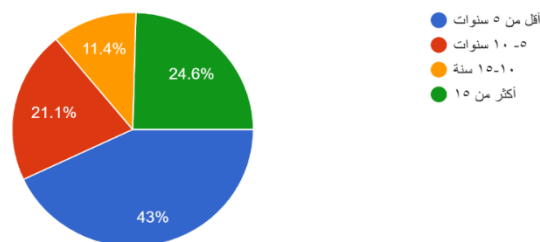
يُظهر الجدول توزيع العينة حسب فئة الوظيفة، حيث يتبين أن النسبة الأكبر من أفراد العينة هم "موظفو شركة"، إذ يبلغ عددهم 72 فرداً، ما يمثل 62.6% من إجمالي العينة، مما يشير إلى أن غالبية المشاركين هم من الموظفين العاملين في الشركات، وهذا يعزز من التركيز على تجربة التدريب وتأثيره في بيئة الشركات. تأتي فئة "أخرى" في المرتبة الثانية بنسبة 26.1%، وتشمل هذه الفئة 30 فرداً، ما قد يشمل مجموعة متنوعة من الوظائف الأخرى غير المحددة، مما يضيف تنوعاً للعينة. أما "الطلاب الجامعيون" فيشكلون 6.1% من العينة بواقع 7 أفراد، يليهم "مديرو الشركات" بنسبة 4.3% وعددهم 5 أفراد، بينما "أصحاب الأعمال" هم الأقل تمثيلاً، حيث يمثلون 0.9% فقط من العينة بواقع فرد واحد. يعكس هذا التوزيع تنوعاً في فئات الوظائف، مما يسمح بفهم أعمق لتأثير التدريب على مجموعة متنوعة من المهنيين، ويعزز القدرة على مقارنة الاستجابات وتقديم رؤى متعلقة بتأثير التدريب على مختلف المستويات الوظيفية.

٥- تحليل فئة الخبرة المهنية:

جدول (5) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقاً لفئة الخبرة المهنية

فئة الخبرة المهنية	العدد	النسبة المئوية (%)
أقل من ٥ سنوات	49	43
٥-١٠ سنوات	24	21.1
١٠-١٥ سنة	13	11.3
أكثر من ١٥	28	24.6
الإجمالي	114	100

الخبرة المهنية:
114 responses



شكل (٥) يبين التوزيع التكراري لأفراد العينة وفقاً لفئة الخبرة المهنية

المصدر: اعداد الباحث

يوضح الجدول التوزيع التكراري للعينة وفقاً لفئة الخبرة المهنية، حيث يتبين أن معظم أفراد العينة يتمتعون بخبرة تقل عن 5 سنوات، إذ يبلغ عددهم 49 فرداً، ما يمثل 43% من إجمالي العينة. يشير هذا إلى أن غالبية المشاركين هم من ذوي الخبرة المهنية القصيرة، مما قد يعكس تركيز المؤسسة على توظيف الأفراد الجدد أو الحاجة إلى التدريب والتطوير في هذه الفئة. تأتي الفئة التي تملك خبرة تتراوح بين 5 إلى 10 سنوات في المرتبة الثانية، بعدد 24 فرداً ونسبة 21.1% من العينة. يليها الأفراد الذين لديهم خبرة بين 10 و15 سنة، وعددهم 13 فرداً، مما يمثل 11.3% من إجمالي العينة. أما الأفراد الذين لديهم خبرة تتجاوز 15 سنة، فيشكلون 24.6% من العينة بعدد 28 فرداً، مما يشير إلى تواجد شريحة ذات خبرة طويلة في المؤسسة، والتي قد تسهم في تعزيز القدرات والإرشاد المهني.

اختبار الفرضيات

جدول (٦) عرض نتائج عبارات الفرضيات

م	العبرة	لا أوافق بشدة	لا أوافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
١	يساهم التدريب الذي تقدمه المؤسسة في تطوير مهاراتي وقدراتي المهنية.	(٢) %١.٧	(٢) %١.٧	(١٣) %١١.٣	(٤٨) %٤١.٧	(٥٠) %٤٣.٥
٢	تتناسب برامج التدريب مع احتياجاتي الوظيفية وتدعم مستواي التعليمي.	(٢) %١.٧	(٦) %٥.٢	(١٢) %١٠.٤	(٦٢) %٥٣.٩	(٣٣) %٢٨.٧
٣	توفر المؤسسة فرص تدريب متكافئة لجميع الموظفين بشكل دوري.	(٧) %٦.١	(١٣) %١١.٣	(٢٧) %٢٣.٥	(٤٣) %٣٧.٥	(٢٥) %٢١.٧
٤	يساعد التدريب على تحسين إنتاجيتي وقدرتي على مواجهة تحديات العمل.	(صفر) %	(٢) %١.٨	(٩) %٧.٩	(٦٠) %٥٢.٦	(٤٣) %٣٧.٧
٥	تحدد المؤسسة أهدافاً واضحة ومحددة من برامج التدريب لتطوير الأداء الوظيفي.	(١) %.٩	(١٠) %٨.٧	(١٤) %١٢.٢	(٦٣) %٥٤.٨	(٢٧) %٢٣.٥
٦	ساعدني التدريب في إتقان عملي وتنفيذ المهام بكفاءة عالية.	(١) %.٩	(١) %	(١٩) %١٦.٥	(٦١) %٥٣	(٣٣) %٢٨.٧
٧	يساعدني التدريب على تحمل المسؤولية ويعزز ولائي للعمل.	(صفر) %	(٢) %١.٧	(١٠) %٨.٧	(٦٤) %٥٥.٧	(٣٩) %٣٣.٩

٨	يسهم التدريب في تعزيز التواصل وحل المشكلات بشكل جماعي بين الزملاء.	(صفر) %٠	(١) ٩٠ %	(١٠) ٨٠٧ %	(٦٩) ٦٠٥ %	(٣٤) ٢٩٠٨ %
٩	يساهم التدريب في تحسين مستوى الرضا والإخلاص تجاه العمل.	(صفر) %٠	(١) ٩٠ %	(١٠) ٨٠٧ %	(٦٧) ٥٨٠٥ %	(٣٧) ٣٢٠٣ %
١٠	يشجع التدريب على بناء علاقات قوية وزيادة الثقة بين الموظفين والمسؤولين.	(صفر) %٠	(١) ٩٠ %	(١٠) ٨٠٧ %	(٥٨) ٥٠٠٤ %	(٤٦) ٤٠ %

العبارة (١) تشير النتائج إلى أن 85.2% من المستجيبين (إجمالي نسبة "أوافق" و"أوافق بشدة") يرون أن التدريب يساعد في تطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية. في المقابل، نسبة قليلة جدًا (3.4%) لا توافق على ذلك. هذا يعكس تقديرًا عاليًا لدور التدريب في تعزيز القدرات المهنية.

العبارة (٢) أظهر 82.6% من المستجيبين رضاهم عن ملائمة برامج التدريب لاحتياجاتهم الوظيفية ومستواهم التعليمي. في المقابل، 6.9% فقط عبروا عن عدم توافقتهم، مما يشير إلى أن معظم المشاركين يجدون التدريب ملائمًا لاحتياجاتهم الوظيفية.

العبارة (٣) بلغت نسبة "أوافق" و"أوافق بشدة" 59.2%، مما يشير إلى رضا الأغلبية عن تكافؤ فرص التدريب، على الرغم من أن نسبة 17.4% عبروا عن عدم الرضا. يوضح ذلك وجود بعض التحديات في توفير التدريب بشكل دوري لجميع الموظفين.

العبارة (٤) يرى 90.3% من المشاركين أن التدريب يساعدهم على تحسين الإنتاجية ومواجهة تحديات العمل، مما يشير إلى أن التدريب له تأثير قوي على تعزيز القدرة الإنتاجية والمرونة في التعامل مع التحديات.

العبارة (٥) أظهر 78.3% من المستجيبين موافقة على أن المؤسسة تحدد أهدافًا واضحة للتدريب. بينما أبدى 9.6% عدم موافقتهم، مما يشير إلى أن هناك مجالًا للتحسين في توضيح أهداف التدريب.

العبارة (٦) يعتقد 81.7% من المشاركين أن التدريب ساعدهم على إتقان العمل وتنفيذ المهام بكفاءة، مما يعكس فاعلية التدريب في تحسين الأداء العملي. ومع ذلك، هناك 16.5% محايدون، مما يشير إلى تفاوت في تأثير التدريب بين بعض الموظفين.

العبارة (٧) أبدى 89.6% من المستجيبين موافقتهم على أن التدريب يعزز من تحمل المسؤولية والولاء للعمل، مما يبرز تأثير التدريب في تعزيز روح الالتزام لدى الموظفين.

العبارة (٨) أظهرت النتائج أن 90.3% من العينة توافق على أن التدريب يعزز التواصل وحل المشكلات بشكل جماعي، مما يؤكد دور التدريب في تحسين بيئة العمل وتشجيع العمل الجماعي.

العبارة (٩) وافق 90.8% من المشاركين على أن التدريب يساهم في زيادة الرضا والإخلاص، مما يشير إلى أن التدريب يحسن من التفاعل الإيجابي مع العمل ويعزز الولاء المؤسسي.

العبارة (١٠) أبدى 90.4% من المشاركين موافقتهم على أن التدريب يعزز بناء علاقات قوية وزيادة الثقة، مما يعكس فاعلية التدريب في تحسين العلاقات المهنية داخل المؤسسة.

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

النتائج

- يظهر البحث أن التدريب يمثل أداة فعالة في تطوير مهارات العاملين، مما يعزز من أدائهم الوظيفي. يعكس هذا أهمية الاستثمار المستمر في التدريب لتلبية احتياجات الموظفين وتحسين الكفاءات العملية.
- تُظهر النتائج أن برامج التدريب تكون أكثر فعالية عندما تتوافق مع احتياجات الوظيفة ومستوى تعليم العاملين. هذا يشير إلى ضرورة تصميم برامج تدريبية متخصصة تأخذ بعين الاعتبار مؤهلات ومتطلبات كل فئة وظيفية.
- يساهم التدريب بشكل ملحوظ في رفع إنتاجية العاملين وقدرتهم على مواجهة تحديات العمل، مما يعكس أهمية التدريب في بناء قوة عاملة قادرة على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة.
- أظهر البحث أن التدريب يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي ويزيد من ولاء الموظفين للمؤسسة، مما يدعم دور التدريب في تعزيز ثقافة الولاء والانتماء المؤسسي.
- خلص البحث إلى أن التدريب يساهم في تحسين التواصل وحل المشكلات الجماعية، مما يعزز من فعالية بيئة العمل ويشجع على التعاون بين الزملاء والإدارة.
- يعزز التدريب من الثقة والتفاعل الإيجابي بين الموظفين والإدارة، مما يساهم في بناء علاقات مهنية متينة تدعم بيئة العمل وتزيد من الإنتاجية.

التوصيات

- يُوصى بتطوير برامج تدريبية تراعي متطلبات الوظائف المختلفة ومستوى تعليم الموظفين. هذا التخصيص يساعد على تعزيز فاعلية التدريب ويضمن أن يحصل كل موظف على المهارات والمعارف التي تلبي احتياجاته الوظيفية.
- نظرًا لأهمية التدريب في تطوير مهارات العاملين وتحسين الإنتاجية، يُوصى بجعل التدريب عملية مستمرة تتماشى مع التغيرات في بيئة العمل. وينبغي تحديث البرامج التدريبية بانتظام لضمان ملاءمتها مع المتطلبات الجديدة والابتكارات في مجال العمل.
- لضمان تكافؤ الفرص وتحقيق العدالة، يجب أن تتيح المؤسسة فرص التدريب لجميع العاملين بشكل منتظم، مما يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي ويعطي الموظفين فرصًا متساوية للتطوير.
- يُنصح بتوضيح الأهداف المرجوة من كل برنامج تدريبي، بحيث يتمكن العاملون من فهم كيفية استفادتهم من التدريب وما المتوقع منهم بعد انتهائه. يساعد ذلك في توجيه المتدربين وتحقيق نتائج ملموسة.
- يُوصى بتركيز التدريب على تحسين التواصل وحل المشكلات بشكل جماعي، مما يعزز من روح العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين، ويخلق بيئة عمل إيجابية ومنتجة.
- لضمان جودة التدريب وفاعليته، يجب على المؤسسة إجراء تقييم دوري للبرامج التدريبية وقياس مدى تأثيرها على تحسين الأداء والإنتاجية، مما يساهم في تحسين البرامج المستقبلية بناءً على التغذية الراجعة.
- يُنصح بتبني أساليب التدريب الإلكتروني وتوظيفها مع الأساليب التقليدية لتحقيق تنوع في عملية التدريب، خاصةً بالنسبة للمهارات الإدارية والفنية، مما يسهل الوصول للتدريب ويزيد من فاعليته.
- يُوصى بأن تشمل البرامج التدريبية أهدافًا تتعلق بتعزيز الولاء والانتماء المؤسسي، من خلال تطوير مهارات الموظفين وتقدير مساهماتهم، مما يشجعهم على البقاء ضمن المؤسسة وتحقيق النجاح المستدام.

- من الضروري تشجيع العاملين على التفاعل النشط في البرامج التدريبية، من خلال تقديم حوافز مادية أو معنوية، وتشجيعهم على تطبيق المهارات المكتسبة في عملهم اليومي، مما يعزز من فاعلية التدريب ويدعم التحسين المستمر في الأداء

Abstract

This study aimed to explore the role of training in developing employee skills and enhancing their efficiency within the framework of Saudi Vision 2030 and the National Transformation Program. The research focused on the impact of training on improving employee performance in Saudi institutions, boosting productivity, and enhancing professional abilities in alignment with the ongoing changes in the work environment. The study employed a descriptive-analytical approach for the theoretical aspect to clarify the essential concepts related to training and its impact on performance. For the practical aspect, a survey method was used to analyze the data collected from the study sample.

The study population included employees and administrators from various institutions in Saudi Arabia. A simple random sample of 115 individuals was selected to represent different levels within the institution. The study used a questionnaire as the primary data collection tool, designed electronically through Google Forms and distributed via email and social media, facilitating access to a diverse sample. Statistical analysis relied on Microsoft Excel to calculate percentages, frequencies, mean, and standard deviation, utilizing a five-point Likert scale to evaluate participant responses.

These tools enabled the researchers to identify general trends and common patterns in the sample responses, providing a comprehensive understanding of the impact of training on skill development. The results showed that training plays a pivotal role in enhancing employee efficiency and productivity, with most participants expressing satisfaction with training effectiveness in improving their skills and capacities, fostering communication, and building loyalty to the institution. The importance of aligning training with job requirements also emerged as crucial to supporting both individual and organizational performance. Based on these findings, the study recommended developing specialized training programs tailored to work needs, ensuring equal training opportunities, and regularly evaluating programs. This contributes to achieving the goals of Saudi Vision 2030 by building a skilled and efficient workforce that supports institutional sustainability.

المراجع

- النشاش، فضيلة، والبشير مرموري، (٢٠٢٠). دور التدريب في تحسين أداء العاملين دراسة ميدانية بمستشفى تليلان الجديدة بإدرار . مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية – جامعة أحمد دراية أدرار .
- النويجم، صالح محمد، (٢٠٠٥). تقييم كفاءة العملية التدريبية في معاهد التدريب الأمنية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين فيها. كلية الدراسات العليا- جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الطاهر، بن زيان، وبلال، تقيولت، (٢٠٢١). تحديد الاحتياجات التدريبية وتأثيرها على تقييم أداء العاملين في المنشآت الرياضية (دراسة ميدانية أجريت على عمال ديوان المركب الولائي المتعدد الرياضات بولاية الأغواط). مجلة التمكين الاجتماعي، مج(٣).
- عامر خضير حميد الكبيسي :التدريب الإداري والأمني ،رؤية معاصرة للقرن العشرين،(ط1، دار حامد للنشر والتوزيع ،٢٠١٤ م ، ١٤٢٥ هـ) ص1
- الشريف، و. ح. م.، فريد، أ. م.، وعبد الباسط، و. ف. (2022). دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة ميدانية على إحدى شركات تكنولوجيا المعلومات. مجلة العلوم البيئية، كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، جامعة عين شمس، 51(6)، 253-254.
- زبيدي، جمال كامل سعيد، (٢٠٢١). دور التدريب في تطوير مهارات العاملين في دوائر العلاقات العامة لمجموعة الاتصالات الفلسطينية: دراسة حاله. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- عصام حيدر، الإجازة في علوم الإدارة من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، ٢٠٢٠.
- السيد، صالح. (2017). التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء الكلي في صناعة الضيافة العالمية (الفنادق متعددة الجنسية). (المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 8، 172-188
- التابه، محمود، (٢٠١٨). مهنتي كمدرّب. فلسطين، مركز ملتقى المدربين الفلسطينيين.
- عبد الفتاح الصيرفي : التدريب الإداري (المدرّبون والمتدربون واساليب التدريب) (دار المنهاج للنشر والتوزيع عمان الاردن 7007) ص33-39
- محمود احمد رضوان: نظرية التدريب(المجموعة العربية للتدريب والنشر ،القاهرة ، 7063 م)ص76
- احمد ماهر، ادارة المبادئ والمهارات ، ط، الدار الجامعية الإسكندرية 2004م ، 2003م
- أبو سليمة، باسمه علي حسن، (٢٠٠٧). مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الاونروا الاقليمي بغزة. كلية التجارة في الأعمال الإسلامية- غزة.
- بصبوص، أمل أحمد عبدربه، (٢٠٢٣). "اثر التدريب والتطوير في الموارد البشرية". المجلة العربية للنشر العلمي، ع(٥٤).

- المحيمدي، عبد الله مستور مبارك، (٢٠١٩). اثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم " دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة" . المجلة العلمية لنشر البحوث.
- حسين عبد الحميد احمد رشوان : "الإدارة والمجتمع، د ارسه في علم الاجتماع" ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر، 2002 ، ص ص 133 -134.
- حنفي محمود سليمان : "وظائف الإدارة" ، مطبعة الاشعاع الفنية ، القاهرة ، 1997، ص12
- راوية حسن : "إدارة الموارد البشرية" ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، 1999، ص59.
- فتية، فركوس دليلة، (٢٠١٩). دور التدريب في تحقيق الابداع الإداري، دراسة ميدانية بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ٨ ماي ١٩٤٥. كلية العلوم الإنساني والاجتماعية- جامعة ٨ ماي ١٩٤٥.