



Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	منى سعد الزويھري	اسم الطالب
Students I.D	2021201580	الرقم الجامعي

بحث مادة إدارة المشاريع المتقدمة

Advanced_Project_Management_PMG506_MPM

•المقدمة(introduction)

تتضمن إدارة الموارد البشرية (HRM) إدارة القوى العاملة في المنظمة لتحقيق أهداف العمل. ويشمل ذلك تلبية احتياجات موظفي المنظمة والحفاظ على ظروف العمل المثالية. توظف إدارة الموارد البشرية نهجا شاملا لإدارة أكثر الاصول قيمة للمنظمة "القوى العاملة". كما يشمل دور مدير قسم الموارد البشرية جميع القضايا المتعلقة بالافراد مثل التوظيف والتدريب والتعويضات والمزايا والاتصال والادارة والسلامة .

التدريب وهي مرحلة من مراحل مشروع إدارة الموارد البشرية، حتى مع وجود المرشح الأكثر خبرة، فإن الانضمام إلى شركة جديدة يتطلب التدريب. الغرض من تدريب الموظفين هو تزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة لاداء دورهم بفعالية. حيث يجب أن يكون أصحاب العمل مستعدين للالتزام بقدر كبير من الاستثمار في تدريب موظفيهم. هذا ليس مفيداً للشركة فحسب، بل يساعد أيّ ضا في التطوير الذاتي للموظف.

جودة التدريب المقدمة تقطع شوطا طويلا في الحفاظ على الموظفين. فعندما يشعر الموظفون أنهم قادرون على النمو، فإنهم أكثر عرضة للبقاء في وظائفهم. كما أن فرصة الموظفين لتحسين مهاراتهم تحسن الرضا العام والمعنويات. أحد الادوار الهامة لموظفي الموارد البشرية هو البحث عن أفضل الموظفين وتوظيفهم. ال يتعلق الامر فقط بتوظيف أشخاص يتمتعون بأفضل خلفية أكاديمية ولكن اختيار الفرد الذي يمتلك المهارة والمعرفة والمتطلبات المناسبة للوظيفة .

ومن أهم مقومات إدارة التنمية البشرية: التحديد الدقيق للمكانيات وقدرات العاملين في مختلف المواقع ومنها يتحدد مواطن القوة والعمل على تدعيمها ومواطن الضعف للعمل على مقاومتها والحرص على تنمية المهارات لكل العاملين للوصول إلى معدل ممكن من الكفاءة والدقة. ودعم المتميزين وتوفير مناخ أكثر للاستفادة من قدراتهم. وفي هذا البحث سيتم توضيح كيف يجب على مدير المشروع ان يخطط ويتحكم في التواصل مع أعضاء الفريق لتحقيق الانجازات وتدريبهم على تعزيز وتحسين قدراتهم.

•الدراسات السابقة (review Literature)

دراسة (احمد زياد غانم، 2010) بعنوان: أثر التدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى أثر التدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص في مدينة نابلس ، كما تهدف أيضاً إلى التعرف على بعض متغيرات الدراسة مثل)أثر التدريب ، وأداء العاملين ، والمهارات والقدرات الفنية، ونوعية جودة الخدمات، وروح الانتماء .

ومن أجل تحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتطوير أداة الدراسة تتكون من (35) فقرة تم توزيعها على عينة مؤلفة من باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم (60) فرداً، وبعد عملية تجميعها تم ترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائياً الاجتماعية.(SPSS)

أشارت نتائج الدراسة إلى وجود درجة موافقة كبيرة على أسئلتها وعلى سؤال الدراسة الرئيس وهو: ما هو أثر التدريب ارتباط خطي بين أثر التدريب كمتغير مستقل من جهة وأداء على أداء العاملين في الشركات الخاصة ، كما أشارت أيضاً العاملين ، والمهارات والقدرات الفنية التي يمتلكونها ونوعية وجودة الخدمات المقدمة.

في ضوء نتائج السابقة للدراسة، فإن الباحث يوصي بما يلي:

1. عمل دراسة واسعة ومستفيضة حول موضوع التدريب وأثره على العاملين في المؤسسات الفلسطينية.

2. ضرورة العمل على انتهاز مبدأ التجديد في التدريب وعدم تكراره وذلك نظراً أهميته الكبيرة على الافراد وأدائهم الوظيفي كذلك على تطوير نوعية الخدمات المقدمة من قبل القطاع الخاص.
3. العمل على تلبية حاجات الموظفين النفسية والاجتماعية والمادية من خلال إعادة النظر في الرواتب والمكافآت والحوافز المقدمة لهم كذلك الاهتمام بسلم الترقيات وذلك لما له من أثر عظيم على ترسيخ روح الانتماء لديهم.
4. الاهتمام بالدراسات السابقة في هذا المجال وتطويرها.

• المنهجية (methodology)

أولاً: نجاح المدرب :

1. الاحاطة التامة بالمعرفة المطلوب نقلها.
2. التنوع في أسلوب النقل المعرفي (سمعي، بصري، حسي)
3. اتقان المهارات والجدارات المطلوبة من المدرب المرونة، الفطنة، القدرة على التحكم بالمعلومة والمتدربين، التنوع، القدرة على تحفيز المجموعة التدريبية نحو نيل المعرفة، القدرة على القياس لمستوى الاستفادة الحاصل
4. القدرة على تصميم الحقايب التدريبية المتكاملة.
5. المتابعة المستمرة لمحدثات المعرفة بنفس الموضوع.

ثانياً: نجاح التدريب بالنسبة للمتدرب :

1. وجود صلة ما بين الموضوع ومتطلبات المتدرب الوظيفية أو الشخصية للنمو الذاتي.
 2. الانتظام واتباع ارشادات المدرب.
 3. الوصول لمستوى القدرة على تطبيق المعرفة التي تم الحصول عليها بنجاح في مكان التدريب ومن ثم في موقع العمل.
- ثالثاً: ملامح نجاح التدريب بالنسبة لادارة التدريب في المؤسسة ككل:
1. الوصول إلى مستوى الرضا ما بين المتدربين عن العملية التدريبية الحاصلة بما ال يقل عن 80%.
 2. تقييم المتدربين من خلال الاختبارات وقياس الفارق المحقق ما بين مستوى المتدرب ما قبل الدورة ومستواه ما بعد التدريب على الدورة.
 3. الوصول إلى مستوى رضا المشرفين والمدراء عن نتائج التدريب الذي خضع له أفراد مجموعتهم.
 4. الوصول إلى تحقيق الجدوى من البرامج التدريبية -أي أن تكلفة البرامج التدريبية = العائد من الفائدة والمعلومة المطبقة من قبل الموظف المتدرب بعد عودته من البرنامج التدريبي
 5. الوصول إلى مستوى تنفيذ البرامج التدريبية التطويرية للمؤسسة وللموظف بشكل أكبر من تنفيذ البرامج التدريبية السلوكية أو الأساسية.

• المناقشة والنتائج (results and discussion)

1. تعزيز الرضا الوظيفي: إن الموظفين الذين يحصلون على برامج للتطوير والتدريب من قبل شركاتهم يحظون بميزة إضافية عن الموظفين الذين تتوفر لهم فرص التدريب في الشركات الأخرى مما يدفعهم للبحث عنها بمفردهم؛

حيث يخلق التدريب بيئة عمل تدعم الموظفين وتجعلهم يشعرون بالتقدير والتحدي، من خلال تعزيز الروح المعنوية بين الموظفين وزيادة الرضا الوظيفي لديهم، فيشعر الموظف بالرضا تجاه وظيفته ودوره، كما يعمل التدريب على تحفيز العاملين في المنظمة، ويساهم في بقاء الموظفين في المنظمة وانخفاض معدل دوران الموظفين. Turnover Employee

2. تعزيز القدرة على استخدام التقنيات الحديثة: يعد تدريب الموظفين وتطويرهم جزءاً قدراتٍ من برنامج تطوير مهني شامل للموظفين؛ إذ يساهم في تعزيز وتحسين الموظفين باستمرار في التعامل مع أحدث التقنيات، مما يزيد من قدرات الموظفين على الابتكار في كل من الاستراتيجيات والمنتجات؛ إذ يعد التدريب عنصراً مهماً لإدارة المنظمة بفاعلية، بحيث تزداد كفاءة الموظفين مع التدريب المستمر وتزداد معرفتهم بطرق تشغيل التكنولوجيا وآلية العمليات في المنظمة، كما تتوسع معرفتهم فيما يتعلق بالمنتجات والخدمات.

3. زيادة الكفاءة: تعتمد المنظمة الناجحة على عملية تقييم الاداء الحالي للاستفادة من نتائج التقييم، من خلال تحديد حاجات الموظفين وطرح برامج تدريبية تتناسب مع هذه الحاجات بهدف تحسين ورفع مستوى كفاءاتهم، مما يعود بالنفع المالي على المنظمة وزيادة ربحها، حيث يساهم التدريب في تأهيل الموظفين لخطة التغيير في المنظمة، بالإضافة إلى إعطاء صورة إيجابية عنها من خلال تدريب الموظفين على الاسس الاخلاقية والمهنية، إذ يعد التدريب المحرك الرئيسي لبناء الكفاءات الوظيفية للتمكين م والتدريب الموظفين من النجاح في أداء وظائفهم، مما يساهم في زيادة فرص نجاح المنظمة من خلال توفير فرص التعلم وتطوير الموظفين بشكل دائم. تستطيع أي منشأة أو شركة تحقيق أهدافها إذا قام كل شخص فيها بعمله على أكفأ وجه، وحتى يمكن للعاملين القيام بذلك فهم في حاجة إلى تدريب جيد.

قد يحتاج الامر إلى تدخل العديد من الاشخاص في عملية التدريب لتحديد احتياجات المنشأة وأيضاً احتياجات الفرد واختيار أو تصميم التدريب المناسب لتحقيق هذه الاحتياجات بجانب نقل وتقييم فاعلية هذا التدريب.

ومن نتائج تدريب الموظفين بعد تعيينهم :

تحسين أداء الموظف: وينعكس ذلك في زيادة كمية إنتاجه وتحسين جودته بأدنى تكلفة، وأقل جهد، وفي أقصر وقت.

تقليل الحاجة إلى الاشراف: فالموظف المتدرب الذي يعي ما يتطلب عمله يستطيع العمل دون الحاجة إلى توجيه أو مراقبة مستمرة من رؤسائه، وبذلك يوفر وقتهم ويجعلهم يتفرغون للقيام بنشاطات أخرى في خدمة المنظمة. وهذا نقيض حال العامل غير المتدرب، فهو يظل في حاجة إلى توجيه دائم ورقابة مستمرة من قبل رؤسائه، وبذلك يعمل على إضاعة أوقاتهم في أمور كان يمكن استغلالها في نشاطات أخرى.

•المراجع (references)

المواقع الالكترونية:

<https://mawdoo3.com>

<https://departments.moe.gov.sa/>

<http://bakkah.net.sa>

www.edarabia.com

<https://ar.wikipedia.org>

www.annajah.net/

<https://www.arabtexts.com>

<https://elmaarifa.inf>