

أثر التدريب على تطوير أداء العاملين
(بالتطبيق على العاملين بجامعة تبوك)

اعداد الطالبة

ياسمين محمد الحباشنة

٢٠٢١٢٠٥٩١١

بكالوريوس إدارة المشاريع

مشروع تخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

المقدمة :

تواجه منظمات اليوم تحديات كثيرة حيث أنها مطالبة برفع كفاءتها والاهتمام بالتطوير والتجديد وتحسين المنتجات والخدمات المقدمة بالإضافة إلى مواجهة المنافسة العالمية المستعرة، فلم يعد التعليم أو التدريب من خلال الرؤساء المباشرين يكفي لاكتساب المعرفة والمهارة التي يطلبها التطور السريع في المعرفة (الشريف و آخرون ، ٢٠٢٢ ، ٢٦٥)

تزايد اهتمام المؤسسات و الشركات بالتدريب باعتباره من أحسن الطرق اليت يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهدافها بفعالية وكفاءة فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المؤسسات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها.

تحتاج المنظمة تطوير العاملين حتى يتمكنون من تأدية مهام أكثر تعقيداً وأهمية ولتحقيق ذلك تعمل المنظمة على تعيين العدد المطلوب من العاملين وتحديد مهامهم وكذلك التطوير المنتظم لقدراتهم عبر إقامة برامج تدريبية لهم.(محمد و فتاح ، ٢٠١١ ، ٢٦٣)

ويعد التدريب من المداخل الأساسية لتنمية قدرة المؤسسات على تحقيق الميزات التنافسية، ومن خلال إعداد الكادر الوظيفي الكفاء والمؤهل والقادر على حمل الأعباء الإستراتيجية الموجهة ، نحو تحقيق هذه الميزات.

إن الأهمية التي يحققها التدريب تعود بالفائدة على الأفراد العاملين في المؤسسات ، حيث يساعد الأفراد في تحسين قدراتهم وحل مشاكلهم في العمل مما يساهم في تطوير أداء العاملين ويوفر الفرصة أمام الأفراد للترقية في العمل.

ذكر الجببير، مؤمن خالد (٢٠٢٢) في دراسته ،أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش : " يحتل التدريب مكانة عالية في اهتمامات منظمات الأعمال، سواء كانت حكومية أو أهلية، فهو الطريقة التي تستطيع بها المنظمة تزويد منسوبيها بالمهارات والمعلومات اللازمة. وتهتم الدول سواء كانت متقدمة أو نامية - بالتدريب، وذلك لمردودة الإيجابي على الأفراد في أداء أعمالهم داخل المؤسسة، ويعرف التدريب بشكل عام بأنه العملية المستمرة التي يتم من خلالها تزويد المتدرب بالمعلومات والمهارات اللازمة، لكي يكون قاد ار على أداء مهام محددة بشكل أفضل". (الجببير ، ٢٠٢٢ ، ٤٠٨) .

كما ذكرت نشاش ، فضيلة (٢٠٢٠) في دراستها دور التدريب في تحسين أداء العاملين، تكمن الأهمية الأساسية للتدريب في توفير الأنشطة والخدمات اللازمة ، لرفع كفاءة وفعالية المؤسسة في أداء عملياتها ، وتهدف البرامج التدريبية إلى تحقيق الاستمرارية في العمل والإبداعية والإبتكارية للعاملين في المؤسسة.(نشاش، ٢٠٢٢، ١١) .

وذكر الصاعدي (٢٠١١) في دراسته ، التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية حول تنوع التدريب : " تتعدد أنواع التدريب والتصنيفات، بتعدد معايير المستخدمة في التصنيف، فوفقاً لمكان انعقاد التدريب و يقسم التدريب إلى التدريب في مواقع العمل والتدريب خارج العمل. ووفقاً لمعيار الهدف يقسم التدريب إلى أربعة أنواع أساسية هي : (التدريب لتجديد المعلومات، وتدريب المهارات، والتدريب المهني، والتدريب السلوكي). (الصاعدي ، ٢٠١١، ٦٩)

ذكر أمام (٢٠١٨) إن الاهتمام بالتخطيط للبرامج التدريبية بالطرق والأساليب الحديثة هو الطريق السليم لمعرفة الإمكانيات والطاقات المختلفة من الموارد البشرية التي توفر لإدارة المنظمة أي كان نوع المنظمة حكومية أو خاصة وحتى تحافظ على أعلى معدلات الأداء من قبل العاملين لديها ، و يساعد في تحسين العمل الفعال بالنسبة لموارد المنظمة، ويقصد بالتدريب إكساب الأفراد المعلومات والمعارف الوظيفية التخصصية المتعلقة بأعمالهم وأساليب الأداء الأمثل فيها، وصل المهارات والقدرات التي يتمتعون بها .(إمام ، ٢٠١٨، ٣٠٦)

وفي العمل الإداري يوجد هناك أنواع من التدريب المتخصص في مجال الإدارة . يهدف التدريب في هذا المجال إلى تنمية المهارات والخبرات التخصصية بغرض توفير الإمكانيات والخبرات لمواجهة مشكلات العمل وهي التي تقدم حسب طلبات الجهات الحكومية وتكون عادة متخصصة في مهارات وموضوعات تهم وزارة أو هيئة دون غيرها. وتستحوذ البرامج التدريبية على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للنتائج التي يمكن تحقيقها وتبرز أهمية تلك النتائج في تنمية معارف العاملين ومهاراتهم وقدراتهم وتعميق أفكارهم وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم ، وهو بذلك يعمل على التطوير الذاتي للعاملين، فيرفع من مستوى طموحهم وينمي دوافعهم ويحسن معدلات أدائهم فترتفع كفاءتهم ويكونوا أكثر قدرة على مواكبة التطورات في أعمالهم وتحمل الأعباء والمسؤوليات الإضافية الملقاة على عاتقهم .

مشكلة الدراسة :

الأفراد عندما يكتسبون مهارات وقدرات ومعارف جديدة، فإنهم يعملون على استثمار ذلك، من خلال تطوير أساليب عملهم التي تتطلب تطويراً في هياكل، وتقنيات، ووظائف، واستراتيجيات منظماتهم، ومهما وفر للمنظمة من تقنيات حديثة، وهياكل متطورة، فإنها لا تجدي شيئاً دون تدريب الأفراد على كيفية التعامل معها، إذن تبقى البرامج التدريبية الأمر الحاسم في عملية التطوير. (الغامدي ، ١٤٣١ ، ١٠٧)

تعرف البرامج التدريبية بأنها مجموعة من النشاطات المؤسسة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد القوى البشرية في المؤسسة بمعارف معينة ، وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها واتجاهاتها بشكل ايجابي بناء. (عائدة ، ٢٠٠٨ ، ٨)

الفجوة النظرية :

تتوقف عملية نجاح المنظمات الحكومية والخاصة على كفاءة العنصر البشري الموجود فيها، بوصفه الغاية والوسيلة الفعالة، في تطوير المنظمات وفي إجراء التغيرات المطلوبة فيها، لذا تحرص المنظمات على الاهتمام بهذا العنصر والاستفادة منه ، فتدريب الموارد البشرية في المنظمات بمختلف أنواعه سواء كان تدريب على رأس العمل ، أو تدريب لاكتساب مهارات جديدة أو برامج تدريب مخصصة ، هي من الموضوعات التي تصب في صالح المنظمة وكذلك العاملين فيها

الفجوة التطبيقية :

يواجه العاملين في المنظمات بمختلف أنواعها حكومية أو خاصة مشكلات في تطوير قدراتهم ورفع مستوى أداءهم للعمل بسبب نقص البرامج التدريبية، لذلك يجب على المنظمة الاهتمام بتدريب أفرادها والاهتمام بالبرامج التدريبية المقدمة من قبلها ، ومن خلال عملي في جامعة تبوك محل الدراسة ، تلاحظ لي عدم الاهتمام من قبل الإدارة بالبرامج التدريبية المقدمة للعاملين ، وأغلب التدريب السائد هو تدريب على رأس العمل من قبل رئيس القسم أو موظف له خبرة ، وهذا النوع يختص فقط بالموظف الجديد.

لذلك تأتي مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

ما هو أثر التدريب على العاملين في تطوير أداءهم في جامعة تبوك؟

تتمثل مشكلة هذه الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

١. ما مستوى تأثير التدريب على العاملين في جامعة تبوك؟

٢. ما مستوى تأثير المشكلات التدريبية على أداء العاملين في جامعة تبوك؟

٣. ما مدى تأثير التدريب في تطوير العمل في جامعة تبوك؟

أهمية الدراسة :

التدريب عملية تعليمية متخصصة و موجهة بهدف إكساب المتدرب خبرة محددة؛ فإذا كان التعليم هو: "إكساب قواعد المتعلم المعرفة العامة"، فالتدريب هو: "إكساب المتدرب المعرفة المتخصصة في مجال حصري متخصص، بهدف رفع الكفاءة إلى أقصى درجة تنافسية(موقع الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، مفهوم التدريب)

فالتدريب والبرامج التدريبية في المنظمات لها أثرها على أداء العاملين ، وتسهم في أكتساب العديد من المهارات المختلفة ، وتسهم في الوصول لأهداف المنظمة ، وعدم وضع برامج تدريبية من قبل الإدارة العليا أو إدارة الموارد البشرية بالمنظمة يعتبر تقصيراً من تلك الجهات حيث أن مهام التدريب تعتبر من أهم أعمال (إدارة الموارد البشرية) في المنظمة . وتأتي أهمية هذه الدراسة من ناحيتين الأولى: النظرية، والثانية: التطبيقية العملية

الأهمية النظرية:

تتجلى الأهمية النظرية للدراسة بأنها سوف تسهم في التعرف على العلاقة التي تربط التدريب ومشكلات التدريب في كل من أداء العاملين وتطويرهم ، وهذه تفيد الباحثين والدارسين في مواضيع التطوير أداء العاملين الذي يعد إضافة في هذا المجال خصوصاً والفاعلية.

١- تعتمد أهمية هذه الدراسة على أهمية موضوعها و الذي يتناول موضوع التدريب وأثره في تطوير العاملين .

٢- تبنى أهمية الدراسة على أهمية عينة الدراسة و التي تتمثل في فئة من العاملين في جامعة تبوك و والتي تحتاج الى الكثير من الاهتمام في مجال التدريب .

٣- ان اهمية هذه الدراسة سوف تثري المكتبة العلمية في مجال تخصص إدارة الموارد البشرية.

الأهمية التطبيقية :

ترجع أهمية الدراسة التطبيقية إلى مساعدة المسؤولين في المنظمات العامة والخاصة ، للتعرف على الثغرات الموجودة في نظام التدريب المطبق حاليا على موظفي المنظمات العامة والخاصة ، والعمل على تعزيز الإيجابيات وتقليل السلبيات ليصبح النظام التدريبي أكثر كفاءة وفاعلية، ويسهم في تحسين أداء العاملين وتطويرهم ، وتطور المنظمة ، وبالتالي تحقيق المصلحة العامة.

تظهر أهمية الدراسة في الناحية التطبيقية أيضا في انها تساعد في تطبيق البرامج التدريبية الحديثة وذلك من خلال تقديم طرق واساليب ترفع من أداء العاملين وكفاءتهم ونتاجيتهم بجامعة تبوك ، ولتحقيق الكفاءة العالية والتي تظهر بعد تدريب كافة المستويات الإدارية داخل جامعة تبوك واعداد القادة الإداريين

وتظهر أهمية هذه الدراسة التطبيقية في أنها :

(١) تلقي الضوء علي أهمية التدريب في المنظمات حيث أن العديد من المنظمات الحكومية والخاصة لا تعطي عملية تدريب العاملين فيها اهتمام مما ينتج عنه ضعف أداء العاملين فيها .

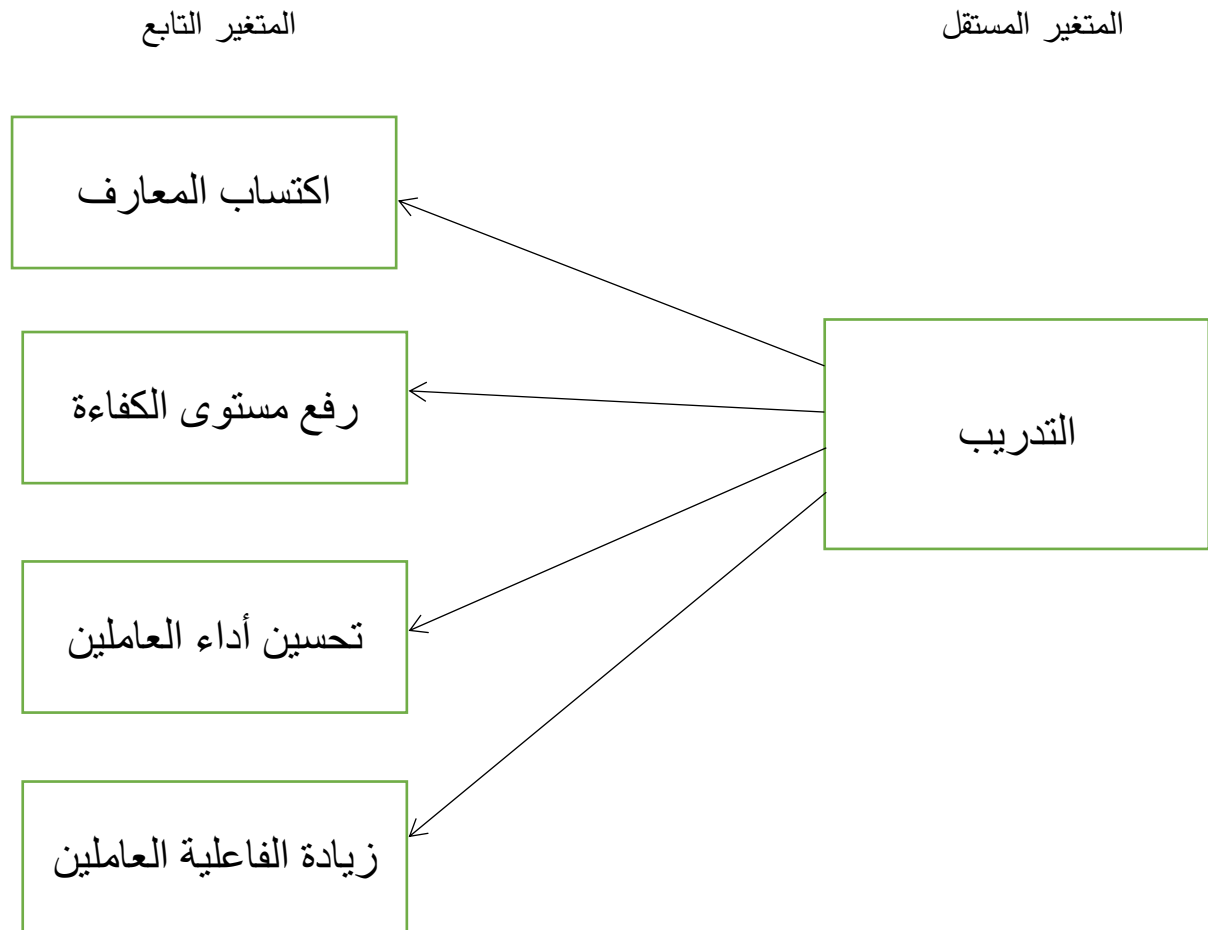
(٢) كما تأتي أهمية الدراسة في تسليط الضوء على أهمية الموارد البشرية في رفع كفاءة المنظمات .

(٣) كذلك تأتي أهمية هذه الدراسة بالتعرف بأهمية البرامج التدريبية بالنسبة للمنظمة وللأفراد العاملين فيها (جامعة تبوك)

(٤) قد تسهم هذه الدراسة في خدمة دراسات أخرى تربط بمجال العاملين وتطويرهم.

(٥) قد تزود نتائج هذه الدراسة أصحاب القرار في جامعة تبوك بواقع التدريب وأثره في تطوير أداء العاملين فيها.

متغيرات الدراسة :



المراجع :

- (١) الغامدي، سعيد بن محمد . التطوير التنظيمي، الناشر المؤلف ،الرياض. ١٤٣١هـ
- (٢) الخاطر، فايز، ٢٠١٠ م. إستراتيجية التدريب الفعال، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان
- (٣) الصاعدي، سامر عبيد عبدالله ٢٠١١ م ، التدريب الذاتي لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأمنية في المملكة العربية السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- (٤) عباس، سهيلة محمد ٢٠٠٣، ادارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان
- (٥) داود، علي سعد محمد ، العامري، محمد الرئيس، ٢٠١٣، موسوعة التدريب في التنمية الادارية ،ادارة الموارد البشرية ، دار التعليم الجامعي الاسكندرية .

الدراسات العلمية :

- (٦) نشاش، فضيلة ٢٠٢٠، دور التدريب في تحسين أداء العاملين ، دراسة ميدانية بمستشفى تيلان - الجزائر دراسة ماجستير منشورة.
- (٧) الجغبير ، مؤمن خالد ٢٠٢٢، أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش، دراسة منشورة
- (٨) محمد، رجاء جاسم و فتاح ،بتسام احمد ٢٠١١ ، أثر برامج التدريبية في تطوير اداء العاملين ، بحث منشور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ، العدد(٧)
- (٩) عائدة ، نعمان ٢٠٠٨علاقة التدريب بأداء الأفراد العاملين في الإدارة الوسطى ، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، كلية العلوم لإدارية و المالية.
- (١٠) الشريف، وائل حامد مصباح وآخرون، ٢٠٢٢، دور التدريب في تنمية مهارة العاملين وأثره على الإنتاجية لتحقيق التنمية المستدامة ، دراسة منشورة ، مجلة العلوم البيئية كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - جامعة عين شمس.
- (١١) إمام، محمد بيومي محمد ، ٢٠١٨، أثر استخدام التدريب كمدخل لرفع كفاءة أداء العاملين: . المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، العدد (٤)

المواقع الإلكترونية :

- (١٢) موقع الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي ، مفهوم التدريب www.abahe.uk