

أثر التدريب في أداء العاملين
تأثير فاعلية التدريب والتأهيل في تطوير وتحسين إنتاجية موظفي
شركة الشايح الدولية
المملكة العربية السعودية، المنطقة الشرقية

محمد جاسم العرادي

.....

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

الشكر والاهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى نبع الحنان ومصدر قوتي أُمي

إلى سندي والقوة الحكيمة أبي

إلى احبائي والمقربين لقلبي أخواتي

إلى من شاءت الأقدار وجمعتنا فالتقينا لنتشارك ونحب ونعمل أصدقائي مهدي وحرمان وعبدالله

إلى أحلى ما في الوجود

إلى أخي ومن أشتاق اليه وهو قربي علي العرادي

يطيب لي عرفانا بالجميل ان أتقدم بجزيل الشكر والعرفان الى كل من وقف الى جانبي طيلة فترة دراستي هذه وأخص بالذكر الدكتورة الكريمة د. منى مصطفى العشري التي قدمت لنا الدعم والتوجيه والارشاد حتى أبصر هذا العمل

كما أتقدم بالشكر الى جميع أعضاء هيئة التدريس في جامعة ميدأوشن

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من ساهم من قريب او بعيد في هذه الدراسة سواء بالخبرة والارشاد والتوجيه والتدقيق والتحكيم وتسهيل مهمتي من خلال توفير المعلومات

كل الشكر لكم جميعا

المحتويات

صفحة الغلاف	1
الشكر والتقدير والاهداء	2
جدول المحتويات	3
المستخلص	4
مقدمة البحث	5
مشكلة البحث	6
أهمية البحث	7
تساؤلات واهداف البحث	8
فرضيات البحث ونموذج البحث	9
منهجية البحث	10
بصيلة البحث	11
استراتيجية البحث	12
الدراسات	13
المراجع	17

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي دراسة العلاقة بين تأثير وفاعلية التدريب والتأهيل في تطوير وتحسين إنتاجية موظفي الشركة بأبعاده، (الدورات التدريبية العلمية – الدورات التسويقية – التدريب أثناء العمل – التدريب التطويري)

في أداء موظفين القطاع التشغيلي في شركة الشايع الدولية، والتعرف على ابعاد التدريب الأكثر تأثيرا في الأداء والقوة التشغيلية، وأداء كل من الموظفين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس – العمر – سنوات الخبرة) وأهم ما في هذا البحث انه يوجد أثر إيجابي قوي للتدريب بعناصره في أداء الموظفين وأكثرها تأثيرا الدورات التدريبية العلمية

وانه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والتغيرات الديموغرافية (الجنس – العمر – سنوات الخبرة)، وأهم ما أوصى به هذا البحث الاهتمام بتدريب الموظفين على المهارات الاشرافية والإدارية لتأمين الكوادر المؤهلة وقت الحاجة ولتمكين الموظفين من الانتقال الى مراحل وظيفية إدارية أي بوجود المسار الوظيفي المحدد

مقدمة البحث:

يعد التدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين أداء وكفاءة العاملين، من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف التي تنقصهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتعديل اتجاهاتهم وقناعاتهم، وذلك في سبيل رفع مستوى الكفاءة وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية إلى أقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة، ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيسياً في تنمية الموارد البشرية لتحقيق الغايات.

ونجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة، حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل (الخطيب، 2006 صفحة 287)

وربما من الأفضل للمنظمة أن تعمل على تحسين أداء العاملين لديها بشكل مستمر لتستطيع الصمود أمام المنافسين، حيث تعتمد القدرة التنافسية على مفهوم الأداء الذي قد يرتبط بمفهوم التدريب، عندما يحصل العاملون على التدريب الكافي قد يتحسن اداءهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم (الهدى عوض الله 2016)

وتزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية و العملية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف و المهارات الحالية التي يمتلكها او الجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من تقديم افضل أداء ممكن في وظيفته الحالية، ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية وانطلاقاً من السابق تهتم شركة الشايح بتدريب الموارد البشرية بوصفها ركيزة أساسية لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء لمواكبة كافة التطورات في مجال التشغيل ومجالات إدارة البيع بالتجزئة ومواكبة كافة التطورات والتغيرات الحاصلة في المجال التشغيلي في الاسواق وما يتعلق به (تسويق المنتجات، إدارة الموارد البشرية، المبيعات)

ويأتي هذا البحث للتأكيد على أثر التدريب في رفع مستوى وكفاءة وأداء العاملين من خلال دراسة حالة الشركة والسوق.

فهم التغييرات المقترحة وامتلاك المهارات اللازمة لتحقيقها، يتطلب نجاح أي عملية تغيير تدريباً مكثفاً وواسع النطاق، خلق بيئة تسودها المشاركة بين القيم الإنسانية و الالتزام الشخصي ، تلبيبة الحاجات المتغيرة باستمرار لعملائنا (د. عصام حيدر 2020)

ومن خلال التقرير السنوي للمنظمة العربية الاجتماعية في القاهرة عام 2003 ذكرت مجموعة من الإحصائيات حول التدريب في العالم

- 1- أكثر من 150 مليار دولار تنفق في كل سنة على التدريب في العالم
- 2- بريطانيا أنفقت 17.37 مليار جنيه إسترليني (2003) على التدريب
- 3- النمو السنوي في سوق التدريب يبلغ نحو 12%
- 4- متوسط الاتفاق على التدريب في تزايد من 1.8% (1997) إلى 3.1% (2003)
- 5- يبلغ متوسط عدد الساعات التدريبية لكل موظف 30 ساعة في السنة

6- الشركات الناجحة تنفق على التدريب 5% لامن ميزانية الأجور

7- في دراسة قامت بها شركة موتورولا وجدت أن كل دولار يستثمر في التدريب يعود على المؤسسة بمقدار 30 دولارا (مسعود 2012 ص 118)

مشكلة البحث:

ان رأس المال البشري هم الأصول الرئيسية لكل مؤسسة، يعتمد إنجاز الصناعة والتشغيل على أدائهم، لذلك تدرك الإدارة العليا أهمية التدريب في الاستفادة من تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءتهم، ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصرا رئيسيا في تنمية الموارد البشرية، كما تضعهم في مواجهة تحديات بيئة الأعمال التنافسية اليوم، وخاصة في قطاع البيع والتشغيل حيث المنافسة كبيرة والشركات وفي السعودية تزداد بشكل واضح، مما يؤكد أننا بحاجة لخلق ميزة تنافسية من خلال الاهتمام بتدريب الكوادر بشكل جيد

وشركة الشايح الدولية تهدف وتسعى دائما إلى خلق هذه الميزة من خلال كوادرها المدربة

الا انه خلال هذه السنة حدثت ظروف غير مسبوقة في عام 2023 ادت الى الانخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب، ولكن خلال ربع السنة الأول من عام 2024 اتجهت الإدارة العليا لشركة الشايح للاهتمام بموضوع التدريب حيث تم تكوين لجنة خاصة لاستلام زمام الأمور والعمل على رفع مستوى التطوير من مندوبين ومشرفين ذو خبرات عالية على المهارات المتعلقة بالمهنة

ومن هنا تأتي أهمية البحث بدراسة وتقييم واقع التدريب (الدورات التدريبية العلمية، الدورات التدريبية على مهارات البيع، التدريب أثناء العمل) المعتمد في قسم التدريب والتطوير في شركة الشايح و أثره على تحسين أداء الموظفين

أهمية البحث:

أهمية البحث جانبين،

1-الأهمية النظرية: سيتناول هذا البحث أثر التدريب في أداء موظفي البيع والتشغيل وهذا يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة، ولكنني قمت باختيار أبعاد مختلفة للتدريب متعلقة بطبيعة مهنة المبيعات حيث يحتاج الموظف الجديد لدورات تدريبية على المعلومات العلمية ولدورات تدريبية على مهارات البيع ويتم اعتماد التدريب أثناء العمل لترسيخ المهارات المطلوبة ومن هنا تأتي الأهمية النظرية لهذا البحث حيث يتفرد بدراسة مجال الدعاية الطبية.

2-الأهمية العملية والتطبيقية: يمكننا القول بأن نتائج هذا البحث تساعد شركة الشايح في اتخاذ القرارات الإدارية بما يتعلق بموضوع التدريب وتنمية الموارد البشرية من خلال تحديدها للجوانب الأكثر تأثيراً في أداء العاملين، فالاهتمام بكل جوانب التدريب من تحديد الاحتياجات التدريبية واختيار المدربين الأكفاء وتحديد محتوى الحقبة التدريبية الجيد واستخدام أساليب متنوعة بالتدريب، وتقييم التدريب بعد انتهائه، سيكون له الأثر الكبير في الاستفادة من الموارد المالية المخصصة للتدريب بالشكل الأمثل، والتدريب الفعال ينعكس بشكل إيجابي على أداء موظفي المبيعات، وبذلك تقديم قيمة مضافة للموظفين ليحظوا برضا العملاء وبالتالي الحفاظ على مركز الشركة في القطاع

تساؤلات البحث:

- 1- ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على المعلومات العلمية حسب آراء العاملين في شركة الشاي؟
- 2- ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على مهارات البيع حسب آراء العاملين في شركة الشاي؟
- 3- ما مدى اعتماد التدريب أثناء العمل حسب آراء العاملين في شركة الشاي؟
- 4- ما مدى اعتماد الأداء حسب آراء العاملين في شركة الشاي؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى وصف واقع التدريب، وواقع الأداء في قسم الدعاية التسويقية بشركة الشاي، ويحاول معرفة اتجاه ودرجة تأثير التدريب بأبعاده على أداء العاملين في مختلف مجالات الأداء والتطوير في القسم وبالتالي الهدف الرئيسي للدراسة...

التعرف على أثر التدريب بأبعاده على أداء العاملين في قسم التسويق في الشركة
ومنه تتفرع الأهداف الفرعية التالية

اختبار أثر التدريب في أداء العاملين في بيئة جديدة وهي قطاع التسويق قسم (التدريب العملي) بشركة الشاي في أداء العاملين

التعرف على أبعاد التدريب الأكثر تأثيراً

- 1- بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس – العمر- الخبرة)
- 2- بيان مدى اختلاف أداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس – العمر – الخبرة)

فرضيات البحث:

1- الفرضية الرئيسية

يوجد أثر إيجابي للتدريب بعناصره على أداء الموظفين في شركة الشايح الدولية

2- الفرضيات الفرعية

- 1- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية العلمية في شركة الشايح ما على أداء الموظفين
- 2- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على مهارات البيع في شركة الشايح على أداء الموظفين في القطاع التشغيلي
- 3- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب أثناء العمل في شركة الشايح على أداء التدريب التطويري في الشركة
- 4- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية للموظفين
- 5- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأداء ومؤشراته والمتغيرات الديموغرافية للموظفين

نموذج البحث:

المتغير المستقل: التدريب والمتمثل بـ: متغيرات البحث

1- الدورات التدريبية على المعلومات العلمية

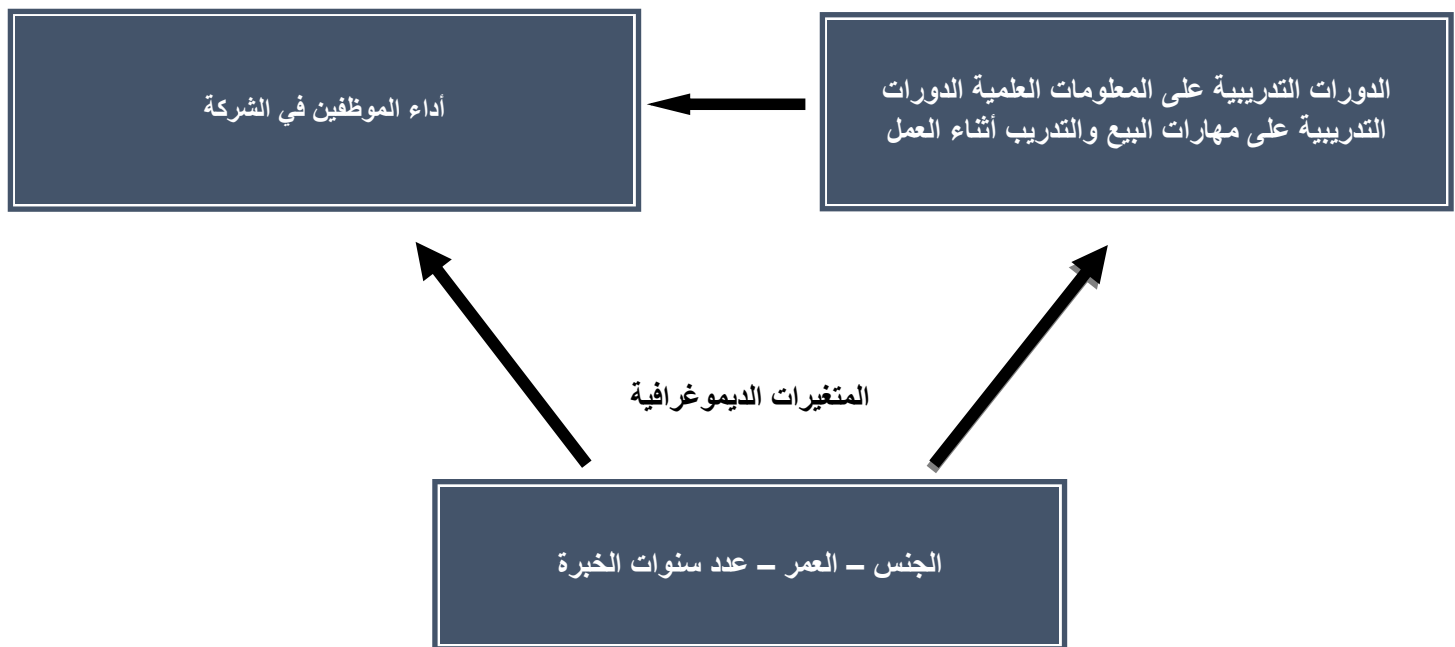
2- الدورات التدريبية على مهارات البيع

3- التدريب أثناء العمل

المتغير التابع والمتمثل بأداء الموظفين في شركة الشايح

المتغير التابع

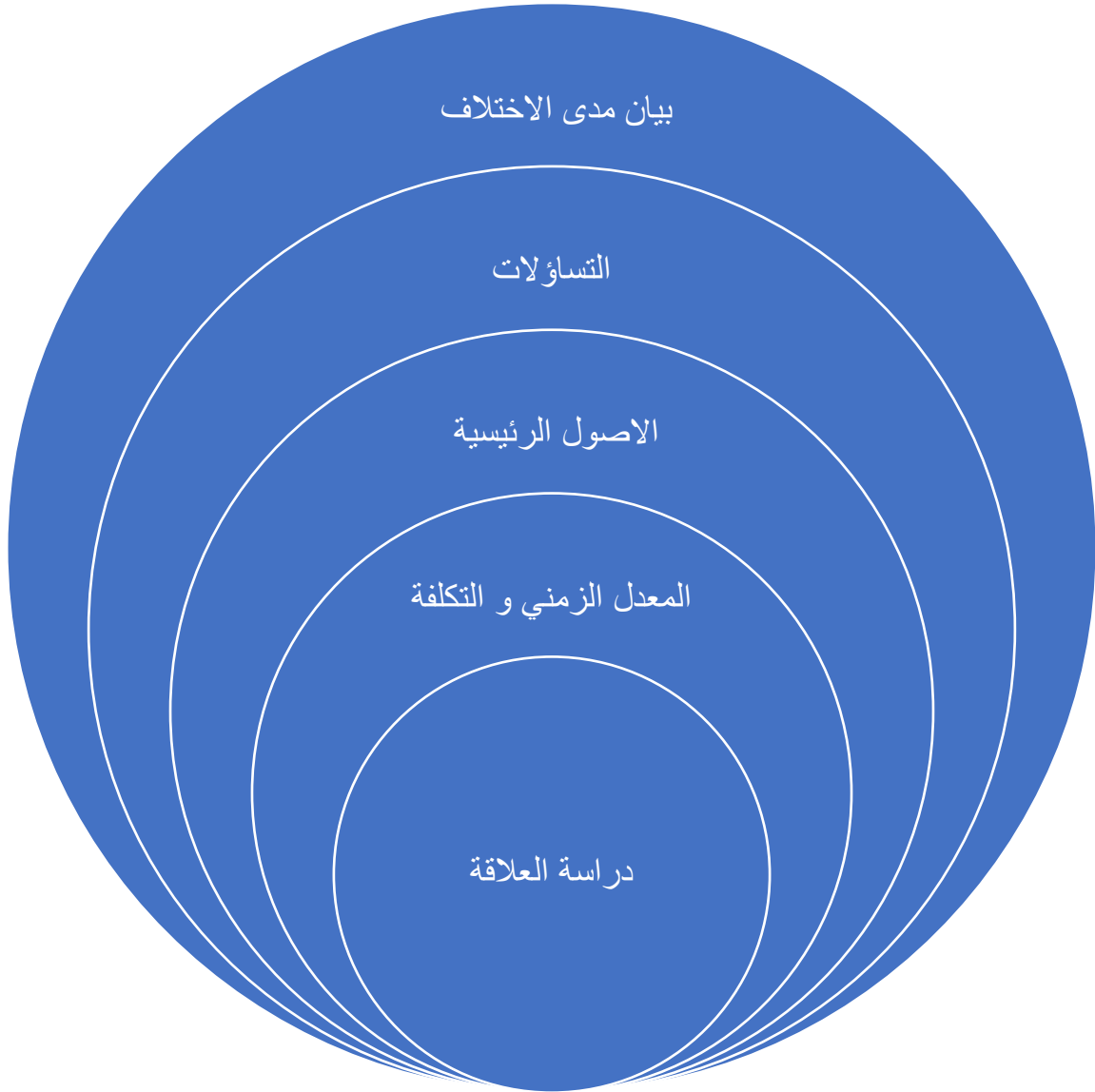
المتغير المستقل



(تم تصميمها بواسطة الباحث)

منهجية البحث:

سيتم استخدام الأسلوب الاستنتاجي كأسلوب للدراسة، أي تحويل العلاقة التي تربط بين التدريب والأداء إلى فرضيات محددة قابلة للاختبار ثم اختيار طريقة الاختبار الفرضيات وجمع البيانات اللازمة فإذا دعمت البيانات الفرضية فسيتم التوصل إلى استنتاج أن العلاقة صحيحة



استراتيجية البحث:

سيتم اعتماد دراسة الحالة حيث إن الدراسة ستركز على قسم التدريب في شركة الشايح

مجتمع البحث:

قسم التدريب والتطوير والموظفين

حدود البحث:

وهي الحدود العلمية والزمانية

الحدود العلمية:

ستتم دراسة التدريب بأبعاده وعناصره المتعلقة بمهنة البيع، ولن نتمكن من دراسة كافة الأبعاد المتعلقة بالتدريب

الحدود الزمانية:

سيتم قياس المتغيرات وجمع البيانات في فترة محددة، ولن يتم الاعتماد على قياس المتغيرات في فترات زمنية لاحقة

الدراسات:

1- أعلنت شركة الشايح، بالتعاون مع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي، عن برنامج التدريب في قطاع البيع بالتجزئة للسنة التاسعة على التوالي

يقضي خلالها الموظفين أربع ساعات يومياً في محلات شركة الشايح يتعرفون فيها عن قرب على العمل في قطاع التجزئة. وتتضمن العلامات التجارية المشاركة في البرنامج ستاربكس، وانتش أند ام، ودبنهامز، وأمريكان إيجل أوت فترز، وبات اند بودي وركس، وماك، وبوتري بارن، وكيد زانيا

وسيمكن المتدربون خلال هذه الفترة من التعرف على كيفية إدارة المحلات وتشغيلها ومن اكتساب العديد من المهارات مثل المبيعات والعروض وخدمة الزبائن وعرض المنتجات وإدارة المخزون. ويهدف البرنامج إلى تقديم فكرة شاملة ومتكاملة للمتدربين عن الوظائف والفرص الوظيفية المتوفرة في مجال البيع بالتجزئة، وإطلاعهم على المؤهلات والمهارات المطلوبة لتحقيق النجاح في قطاع البيع بالتجزئة (الموقع الرسمي لشركة الشايح)

2- بعد النجاح الذي حققته أكاديمية الشايح للتجزئة في التدريب للجميع على مهارات العمل بقطاع التجزئة وتوفير الفرص الوظيفية لهم، أعلنت شركة الشايح الدولية للتجارة عن إطلاق برنامج "طموح" التدريبي المتقدم للخريجات السعوديات من حملة الشهادات الجامعية والدبلوم لإعدادهن لإدارة المعارض في قطاع التجزئة

وقد تم إعداد هذا البرنامج الجديد الممتد على تسعة أشهر بالتعاون مع صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف)، وهو معتمد من هيئة المقاييس السعودية للمهارات والمبادرة الوطنية "دروب". ويتوفر هذا البرنامج الآن في فرع الأكاديمية بالرياض، ويقدم للخريجات الناجحات فرصاً وظيفية واعدة لتولي مناصب إدارية والعمل بوظيفة مديرة معرض أو مساعدة مديرة معرض لدى إحدى العلامات التجارية العالمية العديدة التي تديرها شركة الشايح في مختلف مناطق المملكة (الموقع الرسمي لشركة الشايح)

(Alshaya Group)

قد منحت أكاديمية الشايح للتجزئة الأمل للعديد من الشابات السعوديات اللاتي كن يرغبن بالعمل في قطاع التجزئة، ولكن كانت تنقصهن المهارات أو المؤهلات اللازمة لذلك. فقد تخرج من الأكاديمية منذ افتتاحها في ديسمبر 2012 ما يقارب 1300 سيدة سعودية بمهارات جديدة وقدرات مهنية متطورة تؤهلن للنجاح في هذا المجال. كما وقعت الشركة مذكرة تفاهم مع جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن في الرياض، أكبر جامعة نسائية في العالم، لإقامة شراكة استراتيجية فيما بينهما لتطوير عمل أكاديمية الشايح للتجزئة وتوسيع جهودهما لتدريب المزيد من النساء وإعدادهن للعمل في قطاع التجزئة

لقد أولت الشركة اهتماماً خاصاً لتدريب وتأهيل المرأة وتوفير فرص عمل متعددة ومتنوعة لها لتعزيز مشاركتها في القطاع الخاص. يبلغ عدد الموظفات لدى شركة الشايح اليوم ما يقارب 1700 موظفة، ويعتبر هذا الانجاز خطوة كبيرة نحو دعم مشاركة المرأة في مجالات العمل المختلفة في قطاع التجزئة في السعودية. وقد أثبتت تجربة الشركة الرائدة في تدريب المرأة وتوظيفها أنها تمتلك قدرات ومهارات عالية في مختلف مجالات العمل في

قطاع التجزئة، مثل خدمة الزبائن والمبيعات وعمليات تجارة التجزئة، وأن نقص التدريب والتأهيل المهني كان أحد أكبر العقبات التي تواجهها النساء الراغبات بالعمل في الأسواق السعودية. لهذا السبب، قررت الشركة منح فرص التدريب والتأهيل المهني والتوظيف لعدد أكبر من النساء من خلال أكاديمية الشايح للتجزئة، وقد تم مؤخراً افتتاح فرعين آخرين للأكاديمية في كل من جدة والدمام. كما تبين للشركة أيضاً أن المواصلات كانت تشكل إحدى الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في السعودية، خصوصاً لمن يعملن في مناطق بعيدة عن مكان سكنهن، لذلك قامت الشركة بمنح الموظفين لديها بدل مواصلات إضافياً لمساعدتهن في تخطي هذه العقبة

هنالك العديد من قصص النجاح للكثير من الفتيات ممن التحقن بالأكاديمية التي أسست بغية تزويد المواطنات بالمهارات والقدرات الضرورية للعمل في قطاع التجزئة وتأهيلهن للانضمام إلى هذا القطاع الحيوي في المملكة. وتضمن شركة الشايح لجميع الخريجات فرص عمل في أحد مكاتب الشركة أو معارضها المنتشرة في العديد من مدن ومناطق المملكة

ريم الحربي هي إحدى الفتيات السعوديات اللاتي أثبتن قدرتهن الباهرة على التطور والنجاح في القطاع الخاص. وقد بدأت ريم مسيرتها المهنية في قطاع التجزئة في أحد معارض الشركة واستمرت في تطوير مهاراتها، مما مكنها من الارتقاء في وظيفتها حتى أصبحت مديرة منطقة وهي الآن مديرة عمليات في المنطقة الغربية في شركة الشايح. وتقول ريم الحربي عن تجربتها في قطاع التجزئة: «استطاعت المرأة السعودية بفضل اجتهادها وعزيمتها أن تثبت قدرتها على تحدي الصعاب وأنها قادرة على العمل كشخص منتج وفاعل ولا يمكن الاستغناء عنها في المجتمع».

شراكات ناجحة

عن اتفاقية التعاون بين شركة الشايح وصندوق تنمية الموارد البشرية، قال الأستاذ/ إبراهيم آل معيقل، المدير العام لصندوق تنمية الموارد البشرية: «إن دعم الصندوق لمبادرة أكاديمية الشايح للتجزئة دليل على نجاح شراكتنا مع القطاع الخاص لتوفير التدريب المتخصص لشبابنا. وتسهم شراكتنا مع شركة الشايح في تنفيذ خططنا للنمو الاقتصادي، ونحن نعمل بجدٍ لابتكار مبادرات تهدف إلى تزويد شبابنا بالمهارات والقدرات العملية. ونحن متفانلون بالتزام شركة الشايح بالجهود المشتركة لإعداد الشباب السعودي، وأدعو الشركات في القطاع الخاص إلى القيام ببرامج مشابهة

وبدوره، أكد رئيس مجلس الإدارة التنفيذي لشركة الشايح، السيد/ محمد عبدالعزيز الشايح على التزام الشركة بتدريب الشباب وتطوير قدراته بالقول: "نرى أنه على الشباب السعودي أن يأخذ زمام المبادرة ويساهم بدور فاعل في قيادة قطاع التجزئة في المملكة. ويتبنى شركاؤنا - صندوق تنمية الموارد البشرية وجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن - الرؤية نفسها. جميعنا نهدف إلى تدريب جيل الغد من السعوديين، وتزويدهم بالمهارات اللازمة للنجاح في قطاع التجزئة، وتحقيق طموحاتهم في مسيرة مهنية ناجحة

وقد أكدت الدكتورة/ هدى العميل، مديرة جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن: «إنها لفرصة رائعة أن يتم تقديم تدريب في قطاع التجزئة للطالبات السعوديات من قبل شركة رائدة في هذا المجال مثل شركة الشايح الدولية. ونحن حريصون في الجامعة على توفير تدريب يتوافق وحاجة سوق العمل، وهذه هي الخطوة الأولى في شراكتنا الإستراتيجية مع شركة الشايح، ونأمل أن تطور المزيد من البرامج بالتعاون مع أكاديمية الشايح

تجدر الإشارة إلى أن شركة الشايح تدير ما يقارب 700 معرض لأكثر من 40 علامة تجارية عالمية في مختلف أرجاء المملكة، مما يمكنها من توفير العديد من فرص العمل في أحد أسرع القطاعات نمواً في السعودية، وهي بذلك تخدم أهداف جيل الشباب الباحث عن مستقبل واعد في مجال التجزئة وتلبي أحد أهم متطلباتها بسد الحاجة إلى موظفين مؤهلين ليساهموا في نمو الشركة وتوسعها في مختلف أرجاء المملكة

أطلقت شركة الشايح في شهر سبتمبر الماضي الموقع الإلكتروني لأكاديمية الشايح للتجزئة. ويوفر الموقع كافة المعلومات التي يحتاجها أي مواطن عن الأكاديمية والدورات التدريبية التي تقدمها وعناوين فروعها ومواقعها، والمعلومات اللازمة للتواصل مع الأكاديمية عبر الهاتف أو البريد الإلكتروني

الدراسات السابقة:

دراسة (أبو قرين) 2019

بعنوان أثر استراتيجية التدريب في رفع أداء العاملين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية)

والتي أجريت على 192 موظف في وزارة الخارجية الليبية

تمت دراسة أثر استراتيجيات التدريب بعناصرها

وتحقيق رسالة المنظمة ووضع الأهداف وصناعة القرارات الكفيلة بتحقيقها

- البيئة الخارجية

- المنافسة

- التكامل مع الاستراتيجية العامة للمنظمة والتي اعتبرتها المتغيرات المستقلة

والأداء الوظيفي والجهد

- القدرة

-المعرفة

-المهارة

-الابداع والجدية كمتغير تابع

وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية على الإستراتيجية في التدريب على أداء العاملين بالمؤسسة الدبلوماسية

وأهم ما أوصت به الدراسة:

- 1- زيادة الاهتمام بالتدريب الوظيفي لأنه خيار حاسم ومؤثر في نجاح أي مؤسسة أو وزارة مثل وزارة الخارجية الليبية
- 2- تعزيز مؤسسات التدريب والتأهيل التي تشرف عليها وزارة الخارجية الليبية مثل المعهد الدبلوماسي وتطوير مشاريعه وبرامجه التعليمية والتدريبية
- 3- التوسع في التدريب للموظف باعتبار أن هذا العصر هو عصر التقنيات الرقمية والتكنولوجيا، والتعاون في ذلك مع مؤسسات قادرة على تقديم التدريب المناسب في هذا المجال
- 4- العمل على تأسيس قاعدة بيانات حكومية شاملة في ليبيا تعمل بين الوزارات الليبية، ومنها وزارة الخارجية ووزارة العمل، يكون الهدف منها توفير معلومات عن العناصر القادرة والمؤهلة للعمل في الوزارات المناسبة (أبو قرين 2019)

المراجع:

الخطيب، رداح احمد، 2006، التدريب الفعال الطبعة الأولى دار عالم الكتب صفحة 287 عمان
الهددي عوض الله 2016 (دور التدريب في أداء العاملين) كلية الاقتصاد جامعة الإمام المهدي
Alshaya group الموقع الرسمي لشركة الشايح
د. عصام حيدر 2020 التدريب والتطوير الجامعة الافتراضية
المنظمة العربية الاجتماعية في القاهرة عام 2003
مسعود علي تايه 2012 دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات القيادية الإدارية ص 118