

عنوان البحث

دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية

إعداد الطالب/

م. عبدالعزيز بن محمد آل قير

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2023

يُعدُّ المدير الناجح أحد العوامل الرئيسية في تحقيق النجاح المؤسسي، حيث يؤثر بشكل مباشر على كفاءة الأداء وتطوير الموظفين. في بيئة العمل الحديثة، لا يقتصر دور المدير على توجيه العمليات والإشراف عليها، بل يمتد ليشمل تأهيل وتطوير موظفيه بشكل متكامل من النواحي الذهنية والعملية. فالتأهيل الذهني يعزز من التفكير النقدي والإبداعي لدى الموظفين، بينما يشمل التأهيل العملي تطوير المهارات الوظيفية والعملية اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير المدير الناجح في تأهيل الموظفين على المستويين الذهني والعملي، وذلك من خلال استعراض المفاهيم الأساسية للتأهيل والتدريب، الأساليب التي يعتمد عليها المدير الناجح، والأثر الذي يترتب على هذا التأهيل على مستوى الإنتاجية والتحفيز داخل المؤسسة.

يُعدُّ دور المدير في تأهيل الموظفين من أهم العوامل التي تساهم في نجاح المؤسسة. من خلال التأهيل الذهني والعملي، يمكن للمدير تعزيز قدرات الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وفاعليتهم في العمل. يجب أن يكون المدير الناجح قادراً على تحديد احتياجات الموظفين وتوجيههم نحو تطوير مهاراتهم بشكل متوازن بين الجانب الذهني والعملي لتحقيق أعلى مستويات الأداء.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة البحث في تحديد كيف يمكن للمدير الناجح أن يساهم في تأهيل الموظفين، ليس فقط من خلال تحسين مهاراتهم العملية المتعلقة بوظائفهم، بل وأيضًا في تطوير قدراتهم الذهنية مثل التفكير النقدي، القدرة على اتخاذ القرارات، وحل المشكلات.

أهمية الدراسة:

تُعَدُّ دراسة دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من المواضيع الحيوية، حيث أن التأهيل الجيد يعزز من قدرة الموظف على التكيف مع التغيرات السريعة في بيئة العمل، مما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية والابتكار. كما أن هذه الدراسة توفر إطارًا عمليًا يمكن أن يساعد المديرين في مختلف المؤسسات على تحسين أساليب تأهيل الموظفين وبالتالي تعزيز الأداء المؤسسي.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على الدور الذي يلعبه المدير الناجح في تطوير قدرات الموظفين الذهنية والعملية.
- 2- دراسة الأساليب التي يتبعها المدير الناجح في تأهيل الموظفين.
- 3- تحديد الأثر الذي يحدثه التأهيل الذهني والعملية على أداء الموظفين وبيئة العمل.
- 4- تقديم توصيات للمديرين بشأن كيفية تحسين استراتيجيات التأهيل في المؤسسات.

- 1- ما هو تأثير التأهيل الذهني على تطوير قدرة الموظف في اتخاذ القرارات وحل المشكلات؟
- 2- كيف يسهم التأهيل العملي في تحسين مستوى الأداء والمهارات الفنية للموظف؟
- 3- ما هي الأساليب الفعالة التي يمكن أن يستخدمها المدير الناجح في تأهيل الموظفين؟
- 4- كيف يمكن قياس أثر تأهيل الموظفين على الأداء العام للمؤسسة؟

فروض الدراسة وهي التي يُمكن اختبار صحتها من خلال جمع البيانات وتحليلها. في هذا السياق، وبالنظر إلى موضوع البحث عن دور المدير الناجح في تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية والعملية، يمكن صياغة الفروض التالية:

1. الفرض الأول:

تأهيل الموظفين من الناحية الذهنية يؤثر إيجابيًا على قدرتهم على اتخاذ القرارات وحل المشكلات داخل المؤسسة.
التفسير: يتوقع أن يؤدي التدريب الذي يركز على تطوير التفكير النقدي والإبداعي إلى تحسين قدرات الموظفين في معالجة التحديات واتخاذ القرارات الصائبة، مما يساهم في زيادة فعالية الأداء المؤسسي.

2. الفرض الثاني:

تأهيل الموظفين من الناحية العملية يعزز من كفاءتهم المهنية ويزيد من إنتاجيتهم في العمل.
التفسير: من المتوقع أن التدريب على المهارات التقنية والوظيفية الخاصة يؤدي إلى تحسين جودة الأداء في المهام اليومية للموظفين، مما يساهم في تحسين مستوى الإنتاجية داخل المؤسسة.

3. الفرض الثالث:

استخدام أساليب تدريب متنوعة، مثل التدريب العملي والتوجيه والإرشاد، يسهم بشكل أكبر في تطوير المهارات الذهنية والعملية للموظفين مقارنة بأساليب التدريب التقليدية.
التفسير: يشير هذا الفرض إلى أن تكامل الأساليب التدريبية (مثل ورش العمل، التدريب على رأس العمل، والمراجعات الدورية) يمكن أن يكون أكثر فاعلية في تأهيل الموظفين مقارنة بالأساليب التقليدية مثل الدورات النظرية فقط.

4. الفرض الرابع:

تأهيل الموظفين الذهني والعملي من قبل المدير الناجح يسهم في تحسين الرضا الوظيفي والتحفيز داخل المؤسسة.
التفسير: من المتوقع أن الموظفين الذين يحصلون على دعم تدريبي وتطويري في الجانبين الذهني والعملي سيشعرون بأنهم مدعومون بشكل جيد في بيئة العمل، مما ينعكس على رضاهم وحافزهم للعمل.

5. الفرض الخامس:

التأهيل الذهني والعملي المتكامل يؤثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي العام

للمؤسسة.

التفسير: من المتوقع أن الموظفين الذين يحصلون على تأهيل متكامل (ذهني وعلمي) سيكونون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات والضغوط، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي الشامل.

دراسة عبد الله، ج. (2020). "التأهيل العملي للموظفين ودوره في تحسين الإنتاجية: دراسة تحليلية على المؤسسات الحكومية"

. **ملخص:** تركزت هذه الدراسة على التأهيل العملي للموظفين داخل المؤسسات الحكومية، حيث تم دراسة العلاقة بين التدريب الفني والإداري وبين تحسين الإنتاجية والكفاءة الوظيفية.

. **النتائج:** أكدت الدراسة على أهمية البرامج التدريبية المستمرة في تطوير المهارات العملية للموظفين، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وزيادة القدرة على التعامل مع التحديات المختلفة. كما تبين أن الموظفين الذين يتلقون تدريباً عملياً منتظماً يتمتعون بقدرة أعلى على أداء مهامهم بكفاءة.

. **التطبيق في البحث الحالي:** تتناسب هذه الدراسة مع الفرضية المتعلقة بتأثير التأهيل العملي في رفع الكفاءة المهنية وزيادة الإنتاجية.

التأهيل الذهني:

التأهيل الذهني يُعرف بأنه عملية تطوير التفكير النقدي والإبداعي لدى الموظف، مما يساعده على اتخاذ قرارات مدروسة وحل المشكلات بكفاءة. يشمل ذلك مهارات مثل التفكير الاستراتيجي، التكيف مع التغيرات، وإدارة الضغوط.

التأهيل العملي:

يشمل التأهيل العملي التدريب على المهارات الوظيفية المحددة التي يحتاجها الموظف لأداء عمله بكفاءة. يتضمن التدريب المهني، ورش العمل، والمحاكاة العملية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة في أداء العمل.

أساليب تأهيل الموظفين:

التدريب على رأس العمل: حيث يتعلم الموظف من خلال العمل الفعلي.
البرامج التدريبية المتخصصة: مثل الدورات التدريبية التي تُعقد بشكل دوري.
التوجيه والإرشاد: دور المدير في تقديم النصائح والتوجيه المباشر للموظف.

المنهجية وطرق البحث:

نوع البحث: البحث يعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سيتم جمع البيانات من خلال مراجعة الأدبيات العلمية المتعلقة بتأهيل الموظفين، بالإضافة إلى إجراء مقابلات واستبانات مع مدراء وموظفين في المؤسسات المختلفة.

أداة جمع البيانات: مقابلات شخصية مع مديري الشركات، استبيانات موجهة للموظفين، ومراجعة دراسات سابقة.

أدوات الدراسة:

سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب التحليل الكمي والنوعي لفهم العلاقة بين التأهيل الذهني والعملي وأداء الموظفين.

حدود الدراسة:

سيتم تحليل نتائج البحث لتحديد كيفية تأثير الأساليب المختلفة التي يعتمد عليها المدير الناجح في تأهيل الموظفين على تحسين أدائهم الذهني والعملية. سيتضمن التحليل مقارنة بين المؤسسات التي تطبق أساليب تأهيل فعالة وتلك التي لا تطبقها.

المراجع:

- عوض الله، س. (2017). التدريب والتطوير في بيئة العمل. دار الفكر العربي.
- عبد الله، ج. (2020). إدارة الموارد البشرية. جامعة القاهرة.
- الهاشمي، م. (2019). أهمية التدريب في تطوير الكوادر البشرية. مجلة العلوم الإدارية.
- يوتن، ب. (2018). القيادة المؤسسية والتطوير الذهني للموظفين. دار النشر الأكاديمي.