AJSP
المجلة العربية للنشر العلمي
العدد أربعون
تاريخ الإصدار: 2 – شباط – 2022 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

"دور البرامج التدريبية في تطوير مهارات الموظفين في المؤسسات الحكومية"

إعداد الباحثة:

ساميه علي محمود الصيفي

بلدية الظليل

رئيس قسم التدريب والتطوير

العدد أربعون
تاريخ الإصدار: 2 – شباط – 2022 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

الملخص:

التدريب والتطوير ، التدريب أثناء العمل ، تصـــميم التدريب وأســـلوب التســـليم هي أربعة من أهم الجوانب. تركز الدراسة الحالية على فهم تأثير التدريب والتطوير ، والتدريب أثناء العمل ، ومهارات الموظفين على الأداء التنظيمي.

المقدمة:

هناك اتجاه متزايد لدى المنشـآت في القطاعين العام والخاص للاسـتثمار في التدريب وذلك باعتبار التدريب وسـيلة للارتقاء بمهارات وقدرات وسـلوكيات واتجاهات الأفراد مما يعود بالنفع على كفاءة المنشـاة ومسـتوى انجازها وبالتالى الرفع من قدرتها التنافسية، لذا أصبح التدريب نشاطاً يتميز بالاستمرارية ويعد جوهرياً للأنشطة التي تقوم بها المنشاة نتيجة لطبيعة التغيرات المتســـارعة التي تمر بها وحاجتها للتكيف مع تلك المتغيرات البيئية المختلفة، ونتيجة لذلك خصصت الدول والشركات ميزانيات ضخمة للإنفاق على التدريب.

ومن هنا كان لابد للقائمين على قطاع التدريب أن يسـألوا أنفسـهم عن مدى رضـاهم عن العائد من الاسـتثمار في التدريب. تقليدياً، ينظر للتدريب كعملية ذات تكاليف باهظة للمنشـأة، وأحد الحلول التي يمكن الاسـتفادة منها لتغير هذه النظرة التقليدية يرتكز على تحويل التدريب من وظيفة إدارية لعملية اســـتثمارية وجعلها كمركز للربحية، وذلك يعنى أن تصبح كل أنشطة العملية التدريبية تعمل بأسلوب يتميز بالكفاءة والفاعلية، ولتحقيق الفاعلية المرجوة لا بد أن تُنفذ العملية التدريبية لتصـبح مرتبطة بقياس الأداء الذي يسـاعد المنشـأة على تحقيق الأهداف التي تسـعى لها، أما الكفاءة فترتبط بمعرفة القائمين على التدريب بالتكاليف الفعلية للتدريب وتحديد الفوائد المتوقعة مقابل التكاليف التي يتم صرفها على العملية التدريبية، ويمثل قياس العائد من الاستثمار في التدريب أحد المواضيع التي برزت في حقل تنمية الموارد البشرية خلال السنوات الماضية.

شدد عدد من الخبراء والمتخصصين على أهمية البرامج التدريبية ودورها في تنمية مهارات الموظفين، لافتين إلى أن هناك العديد من الثغرات منها عدم اسـتجابة الموظف للبرامج التدريبية، وعدم توظيف تلك البرامج بالشـكل الأمثل، وخضـوع الموظف لبرامج لا تتناسـب مع مهامه الوظيفية، وغيرها من الثغرات التي يجب تلافيها للخروج بأفضـل النتائج، موضـحين أن البرامج التدريبية لها دور فعال وكبير في حل المشـكلات والصـعوبات الإدارية التي تواجه الموظفين الجدد والذين يجهلون كيفية التعامل مع الأمور الإدارية والوظيفية.

الموظفون هم العمود الفقري للمنظمة. تعتمد الإنجازات أو المشـــكلات التي تواجهها المنظمة على أداء موظفيها (Mwema & Gachunga، 2014). لذلك ، من الضـــروري أن يدرك القادة التنظيميون أهمية التدريب والتطوير

في أداء وتقييم الموظفين. القدرات والمعرفة والمهارات المحسّنة هي أساس الميزة التنافسية للمؤسسة في السوق العالمية اليوم. على الرغم من إجراء عدد كبير من الأبحاث في مجال التدريب والتطوير في أداء الموظفين ، إلا أنه يبدو أن القادة التنظيميين لا يزالون يواجهون فجوات وتحديات في هذا الصدد. لهذا السبب ، الهدف من هذه المقالة هو توفير معلومات موجزة حول مفهوم تدريب الموظفين وتطويرهم وأدائهم وتقييمهم ، بالإضافة إلى الأسباب والتأثيرات والنهج والفوائد والإرشادات عند تنفيذ فرص تدريب وتطوير الموظفين الفعالة. ، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء الموظف.

الدراسات السابقة

رودريغيز ، ج. ، ووالترز ، ك. (2017). أهمية التدريب والتطوير في أداء الموظف وتقييمه. المجلة العالمية للبحث والتطوير متعدد التخصصات ، 3 (10) ، 206–212: يؤثر أداء الموظف على المحصلة النهائية للمؤسسة. لهذا السبب ، تقع على عاتق القادة التنظيميين مسؤولية إدراك أهمية تأثير التدريب والتطوير على أداء وتقييم الموظفين. يساعد تدريب وتطوير الموظفين المنظمة والموظفين في تحقيق أهداف متنوعة ، مثل تحسين الروح المعنوية ، والشعور بالأمان ، ومشاركة الموظفين ، والكفاءات العامة اللازمة لأداء وظيفة معينة. بالإضافة إلى ذلك ، يجب على القادة التنظيميين استخدام أساليب منهجية لتقييم أداء الموظف ، والتي عادة ما يتم تحديد النتائج على العوامل الشخصية أو التنظيمية أو البيئية أو الدافعية أو مستوى المهارة أو القدرات أو تصورات الأدوار. من خلال فرص التدريب والتطوير المناسبة ، بالإضافة إلى مناهج تقييم أداء الموظفين الفعالة ، سيكون الموظفون قادرين على مساعدة المنظمة في تحقيق وضعها التنافسي في السوق العالمية اليوم.

المزاري ، محمد محمد ، الرفاعي ، أ.د. ، المومني ، م. التدريب وأثره على أداء العاملين في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الموظفين: حالة جامعة اليرموك. مجلة التربية والممارسة ، 6 (32) ، 128–140: تهدف هذه الورقة إلى دراسة اتجاهات القادة الإداريين والموظفين الإداريين فيما يتعلق بالدورات التدريبية المقدمة ، وكذلك أثر التدريب على الأداء الوظيفي للموظفين في جامعة اليرموك في الأردن. أجريت الدراسة في مؤسسة ماليزية صغيرة ومتوسطة (SME). أشارت النتائج إلى أن الدورات التدريبية تتعلق بالاحتياجات التدريبية للموظفين بدرجة متوسطة وأن هناك عدة شروط تحدد اختيار الموظفين المؤهلين للتدريب. كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين التدريب الفعال والأداء الوظيفي للموظفين. بناءً على نتائج الدراسة ، تم تقديم العديد من التوصيات.

إنجيتو ، إي (2017). أثر التدريب والتطوير على الأداء التنظيمي: يركز موضوع هذه الأطروحة على تأثير تدريب الموظفين وتطويرهم على الأداء التنظيمي. كان مستوحى من حقيقة أن بعض المنظمات لا يبدو أنها تهتم

بتحسين قدرة عملها ولكنها بدلاً من ذلك تستهجن وتعاقب أي نقاط ضعف يصورها العمال. لمعالجة مشكلة البحث ، كان للباحث هدف رئيسي هو معرفة ما إذا كان لدى National Financial Credit برامج تدريب وتطوير لجميع الموظفين ؛ العقبات المحتملة في تنفيذ مثل هذه البرامج والآثار العملية للتدريب والتطوير على الأداء في العمل. كما أكدت الباحثة على أساليب التدريب المختلفة المصممة وتنفيذها حول العالم خلال برامج التدريب والتطوير.

باستخدام National Financial Credit ، فرع كومبا ، حصل الباحث على معلومات من 30 مستجيبًا ، من خلال الاستبيانات والمقابلات والملاحظة الشخصية.

يكشف البحث أيضًا أن التدريب والتطوير ضروريان في كل شركة ، خاصة للموظفين غير المهرة أو الأقل خبرة. بشكل عام ، تم تحسين مساهمة عمل الموظفين بشكل كبير بسبب أساليب التدريب والأدوات التي تستخدمها الشركة. وبالتالي ، فقد أدى إلى تأثير إيجابي على أداء الموظفين وتحسين مهاراتهم وكفاءتهم الوظيفية.

الإطار النظري

مفهوم التدريب

هناك العديد من التعريفات للمفهوم ، حيث يوجد مؤلفون مختلفون حول هذا الموضوع. (Dale، 2010) عرّف التدريب على أنه الإجراء المنظم الذي يتعلم الناس من خلاله المعرفة والمهارات لغرض محدد. وفقًا لـ (Badeian، 2009) ، فإن التدريب هو عملية تطوير مهارات الفرد ومعرفته وسلوكه من أجل تحسين الأداء الحالي والمستقبلي.

(Ejiogu، 2011) يرى التدريب على أنه عملية تجعل شخصًا أو حتى حيوانًا يستجيب للانضباط والتعليم ، وعملية جعل شخص ما يستجيب للانضباط والتعليم ، وعملية لجعل الشخص أكثر كفاءة. حددت موسوعة الإدارة المهنية (2002) تدريب الموظفين على أنه برنامج مصمم لتوفير المعرفة أو المواقف أو المهارات الوظيفية التي ستساعد الموظفين على أداء دورهم الحالي. (Stoner, 2009) عرّف التدريب على أنه تعليم المهارات الفنية للموظفين غير الإداريين.

فالتدريب هو عملية تطوير منظمة تتضمن إجراءات مؤسسية مخططة تهدف الى تعظيم وتقوية التعليم في جميع المستويات المؤسسية وبخاصة الفرد والجماعة والمنظمة ككل للإرتقاء بالكفاءات المعرفية والمهارية والاتجاهية والسلوكية فيها للوصول إلى درجات أعلى من الكفاءة والفاعلية للمنظمات وتحقيق أهدافها.

العدد أربعون
تاريخ الإصدار: 2 – شباط – 2022 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

تدريب وتطوير الموظفين

التدريب أمر حيوي في الفترة التي نعيش فيها. التحسين المبتكر والمنطقي سريع لدرجة أننا نحتاج باستمرار إلى إتقان قدرات وعلوم جديدة. لا يوجد أي نموذج أكثر شهرة أو أكثر وضوحًا من الكمبيوتر الشخصي وتطوراته السريعة ، لذلك نريد حقًا أن نتعلم جديدًا في هذا المجال قد يكون كل أسبوع. تحقق من التقدم في العلوم الإدارية وتأثير العولمة على أفكار الإدارة. في الصناعة ، نلاحظ أن التحسين الميكانيكي يجعلنا مضطرين لاستخدام الأجهزة المتقدمة ، وبالتالي ، يجب أن نكون مستعدين لها.

ومع ذلك ، فإن التحضير لا يرتبط ببساطة بالعلم والمعلومات والابتكارات الحالية ، ولكن الإعداد له أسباب مختلفة. أحد أهم هذه الأسباب هو تقوية أوجه القصور لدى ممثلينا في المؤسسات ، مما يقلل من كفاءتهم في أداء عملهم. قد تكون بداية هذه النواقص هي التعليم المؤسف ، أو التمييز بين التدريب واحتياجات العمل ، أو الاختلاف في الطريقة المهنية. يجد عدد كبير منا ، عندما يبدأون حياتهم الوظيفية ، أنهم لا يعرفون شيئًا عن كتابة تقارير العمل ، أو فرز التجمعات ، أو لوائح العمل ، أو تقنيات التحقيق في القضايا. لذلك هناك الكثير من النواقص التي نريد تحصينها بالتحضير. ترى المشرفين بانتظام يسخرون من قدرات الخريجين الجدد ويناقشون فقط حول مستواهم الضعيف ، وهذا أسلوب غير بناء وغير مكتمل. التقدير لمديريها الذين تعاملوا مع تنمية قدراتهم.

التدريب لعلاج نقاط الضعف يكون له تأثير كبير وحاجة كبيرة في المستويات وذلك لعدة أسباب:

- **أولا:** كثيرا ما تكون هناك مهارات ومعارف أساسية للعمل ومفقودة لدى الموظف .
- **ثانيا:** عدم تدريب المستويات الأدنى في الهرم الوظيفي يعني قيام المستويات الأعلى بالإشراف الدقيق على عمل المستويات الأدنى وربما القيام ببعض أعمالهم وذلك يترتب عليه إهمال المستويات الأعلى لأعمالهم الأصلية.

قد يكون الموظف قادرًا على أداء وظيفته ، لكننا نقوم بتدريبه على القيام بالعمل الذي يقوم به الآخرون حتى نتمكن من تناوب الموظفين من وظيفة إلى أخرى. هذه طريقة مستخدمة في العديد من سياسات الإدارة الحديثة.

عملية تناوب الموظفين بين الوظائف المختلفة لها العديد من الجوانب الإيجابية ، منها عدم شعور الموظف بالملل نتيجة قيامه بنفس العمل لسنوات وسنوات ، وتطوير الخبرات المختلفة بين العاملين حتى يتمكنوا من تولي مناصب إدارية عليا ، فضلا عن عدم تركيز الخبرة في شخص واحد والقدرة على تغطية أي نقص في الموظفين.

وهناك نوع آخر من التدريب يسمى التطوير وهو تدريب الموظفين على المهارات والوظائف التي ستمكنهم في المستقبل من تولي مناصب عليا والنجاح فيها. تقوم العديد من الشركات بتدريب الموظفين على المهارات الإدارية للمدير حتى يتمكنوا من تولي المناصب الإدارية عندما تحتاج المنظمة إليها.

التدريب هو وسيلة لزيادة انتماء الموظفين وتحفيزهم على العمل ومساعدتهم على تطوير أنفسهم داخل وخارج العمل. هذا النوع من التدريب قليل جدًا ونادر. مثل قيام المؤسسة بتدريب الموظفين على رعاية أطفالهم أو التعامل مع زوجاتهم وأزواجهن ، أو تدريبهم على بعض اللغات الأجنبية ، أو تدريبهم على إدارة أموالهم من أجل تحقيق الاستقرار المالي لهم بعد دخولهم سن التقاعد ، أو تؤهلهم لمرحلة التقاعد عندما تكون قريبة لتعريفهم بما يمكنهم من الاستمتاع بتلك الفترة. بالإضافة إلى التأثير التحفيزي الضخم لتنفيذ المؤسسة لهذا التدريب ، فإن النمو الفكري للموظف واستقرار الأسرة ونجاح أبنائه يجعله أكثر قدرة على العطاء والنجاح في العمل. قد تساعد بعض المؤسسات موظفيها على دراسة أي شيء حتى لو كان بعيدًا عن مجال العمل لأن هذا يطور عقولهم ويجعلهم يستغلون وقتهم في شيء جيد بدلاً من استخدامه بشكل سيء. قد تعقد هذه الدورات التدريبية في الأمور التي لا تتعلق مباشرة بالعمل بعد ساعات العمل وقد تساهم المؤسسة جزئياً فيها كتحمل نصف التكلفة وتحمل الموظف الباقي لضمان جدية التدريب.

نجاح وفشل التدريب

لا يقتصر نجاح التدريب على عقد دورة تدريبية فقط ، ولا يدرك القارئ كثرة الدورات التدريبية التي تفشل في تحقيق أهدافها. الهدف من الدورة التدريبية هو تطوير مهارات المتدربين أو زيادة معرفتهم بما يفيدهم في عملهم أو حياتهم. لذلك فإن عدم قدرة المتدربين على الاستفادة من الدورة التدريبية يعتبر فشلاً للدورة التدريبية. إذا كانت المؤسسة تقيم دورات تدريبية للارتقاء بالجانب الإداري ، ثم لا يستخدم المتدربون المهارات التي تعلموها في عملهم ، فإن الدورة التدريبية قد فشلت. هناك العديد من الأسباب لفشل الدورة بأكملها:

أ- الدورة التدريبية ليس لها علاقة بالعمل ، حيث يتم عقد العديد من الدورات من أجل استهلاك ميزانية التدريب دون الالتفات إلى اختيار الدورات المناسبة ودراسة الاحتياجات التدريبية.

ب- الدورة التدريبية نظرية للغاية: قد يكون المدرب على دراية بالخلفية النظرية لموضوع التدريب ، ولكن ليس لديه خبرة عملية في هذا الموضوع وبالتالي يفشل في تطوير المهارات العملية التي يحتاجها المتدربون.

العدد أربعون
تاريخ الإصدار: 2 – شباط – 2022 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

ج- تم اختيار المتدربين حسب أهواء المخرج وليس حسب حاجة العمل الفعلية: يعتبر البعض أن الدورة التدريبية جزء من الجائزة التي يمنحها المخرج لمن يحب ، وبالتالي تجد شخصًا ليس لديه ما يفعله. التعامل مع موضوع التدريب يحضر الدورة التدريبية بينما الموظف الذي يحتاجها في عمله لا يحضرها.

د- ليس لدى المتدربين رغبة في التعلم: من الضروري التأكد من أن المتدربين قادرين على التدريب ، حيث أن بعض المديرين لن يغيروا أساليبهم الإدارية حتى لو حضروا مئات الدورات الإدارية لأنهم لا يعتقدون أن نظريات الإدارة تستطيع ذلك. يتم تطبيقها في عالمهم.

ج- المادة التدريبية سيئة: كثير من المدربين يحاولون استغلال المادة التدريبية التي يمتلكونها ولا يحاولون تغييرها حسب نوع المتدربين. وهذا له تأثير سيء ، حيث يريد المتدرب قدوة قريبة من واقعه. بدلا من ذلك ، يستخدم العديد من المدربين المواد التدريبية المنقولة من الشبكة الدولية ، وبالتالي فإن الأمثلة من واقع آخر وبيئة مختلفة ، والمواد التدريبية ليست مناسبة سواء للمدرب أو المتدرب.

ح- عدم قدرة المدرب على إيصال المعلومات أو تطوير المهارات: قد يكون سبب الفشل هو عدم قدرة المدرب على شرح الموضوع واستخدام أساليب التدريب.

م- لا يهتم المدرب بتدريب المتدربين: يجب أن يحرص المدرب على ابتكار المتدربين بالمهارات التي يحتاجون إليها.

د- بيئة العمل لا تساعد المتدربين على تطبيق ما تعلموه: فهذه بلاء وأي بلاء حيث يكتسب المتدرب مهارات ومعرفة جيدة ، وعند عودته إلى عمله يجد الجميع يرفض السماح له باستخدام هذه المهارات.

التدريب الداخلي والتدريب الخارجي

التدريب الداخلي هو الإعداد الذي يقدمه ممثلو المؤسسة لشركائهم أو مرؤوسيهم. هذا النوع من التحضير قد لا نفكر فيه كثيرًا في حين أن له العديد من المزايا. الإعداد الداخلي يعزز قدرات المرشد والطالب ويقوي الصلة بينهما على افتراض أن ذلك يتم بطريقة مشروعة. في الوظيفة المؤقتة يكون الاهتمام على استخدامات الموضوع في الجمعية واهتماماتها. يكون المرشد في الإعداد الداخلي أكثر حماسًا بشأن تعزيز قدرات الطلاب. عيب التحضير الداخلي هو أن المرشد لا يتمتع بخبرة إعداد كافية ، أو أن الطلاب لا يقرون بإمكانية أن يكون الشريك هو المدرب. وفقًا لذلك ، قد يكون من المناسب جدًا إعداد هؤلاء الموجهين وفقًا لمعايير الإعداد. يمكن أيضًا اعتبار أن المدرب دائمًا في وضع أعلى من الطلاب ، أو أنه يمكننا إنشاء مناخ وثقافة تقر بالاستفادة من الشركاء. من مخاطر

التحضير الداخلي أن المدرب لا يستعد جيدًا للتحضير من مراجع ومصادر مختلفة ، بل يعتمد على خبرته فقط ، وهذا قد يدفع الطلاب إلى تبادل ميول عمل خاطئة. يمكن تجنب هذه المشكلة من خلال إعداد الموجهين وتنظيم الإعداد لضمان التخطيط للمشاريع في كل مكان.

ثم مرة أخرى ، يتم تصوير الإعداد الخارجي بالطريقة التي قد يشارك بها الموجهون بشكل مكثف في مجال الإعداد ولديهم خلفية نظرية أو (عملية) أكثر عمقًا. يضيف الإعداد الخارجي أفكارًا من خارج الجمعية ويسمح للعمال برؤية منظور آخر ومعرفة ما يحدث. قد يكون للتحضير الخارجي تقنيات تحضير لا يمكن الوصول إليها في المنظمة الفعلية. تسمح الفصول التعليمية التي تشارك فيها أكثر من مؤسسة واحدة للمتعلمين بالفحص والمزاح واللقاءات التجارية ومشاهدة لقاءات المؤسسات المختلفة ، فضلاً عن بناء علاقات عمل رائعة. قد يكون التحضير الخارجي معيبًا في زاوية العمل ، كما هو الحال في هيئة الإعداد قد لا تفكر كثيرًا في عواقب الإعداد ، ولكنها تفكر كثيرًا في عقد الدورة والحصول على أجر نقدي. من مساوئ التحضير الخارجي أن المتخصصين في الإعداد يتبعون الآن ومرة أخرى استراتيجية إعداد فصول تعليمية بأسماء جذابة وجديدة ، في حين أن محتوى الإعداد يعادل مادة الفصول التعليمية التي تم تقديمها مؤخرًا والتي شارك فيها الممثلون. . قد يكون التحضير الخارجي غير كامل في ضوء حقيقة أن النماذج بعيدة جدًا عن حقيقة الأساس وأن محتوى الإعداد بعيد جدًا عن متطلبات المتعلمين.

يتمتع كل من التدريب الداخلي والخارجي بالفوائد والعوائق ، وبالتالي ، يجب تنسيق كليهما. يُحب الإعداد الداخلي في القضايا التي يمكن للسيد في الجمعية نقلها إلى أولئك الذين لديهم خبرة أقل، على سبيل المثال ، بالنسبة للمدير أو المصمم لنقل البصيرة إلى المهنيين ، أو للمشرف التنظيمي لإعداد العمال في المجالات المتخصصة بشأن وجهات النظر الإدارية ، إلخ. فيما يتعلق بالتحضير الخارجي ، يجدر الحضور في فصول ودورات تعليمية محددة مرتبطة بالعلوم أو التطبيقات الحالية.

الفوائد الفردية من برنامج التدريب والتطوير

لكل برنامج تدريبي أهداف محددة تصنف إلى أهداف عامة وأهداف سلوكية ذلك أن عملية قياس جدوى التدريب وتقييمه تعتمد اعتماداً كلياً على وجود أهداف واضحة، وهنا لابد أن نميز بين الأهداف أو النتائج المباشرة والمحددة للتدريب والتي يمكن قياسها كأهداف سلوكية وبين الأهداف بعيدة المدى أو النتائج غير المباشرة والتي تكاد تكون مشتركة بين معظم البرامج التدريبية التي تهتم بها الدائرة في إطار تنمية مواردها البشرية، ويتبع ذلك أنه ليس بالإمكان تصميم أي برنامج تدريبي ووضع محتوياته وأساليبه وتحديد مدته دون معرفة مسبقة بالأهداف المطلوب تحقيقها من هذا البرنامج.

العدد أربعون
تاريخ الإصدار: 2 – شباط – 2022 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

التدريب هام لنا كأفراد وهنا كالكثير من الدورات التدريبية التي تفيدنا في تنمية مهارتنا في العمل وفي الحياة. فالكثير منا يحتاج لتنمية مهاراته وتطوير ذاته في كافة المجالات الإدارية او الفنية أو تعلم تقنيات حديثة ما أو اكتساب المعارف إلى آخر الموضوعات المرتبطة بمهارات العمل.

يعتبر التدريب بمثابة عملية تحسين المهارات والمعرفة والتعرض وقدرات الفرد الحالية. وفقًا Saleem (2011) ، فإن التدريب هو زيادة منظمة من المهارات والأحاسيس اللازمة للموظفين للتنفيذ بكفاءة في العملية المعروضة ، وكذلك للعمل في المواقف الأساسية. علاوة على ذلك ، فإنه يعزز أيضًا قدرات فريق من الموظفين بطريقة فعالة للغاية من خلال تحفيزهم وتحويلهم إلى منظمين جيدًا وذوي أخلاق جيدة ، مما يؤثر في النهاية على أداء المنظمة. يعرف Laing (2009) التدريب على أنه مؤشر لتعزيز المهارات والمعرفة والقدرات المتفوقة لدى الموظفين والتي تؤدي إلى الأداء الفعال للعمال. ومع ذلك ، يضيف شيئًا واحدًا أكثر أنه (التدريب) يوسع إنتاج المنظمة. يوضح Khanfar (2011) بأن التدريب وسيلة فعالة لتمكين الفرد من الاستفادة من قدرته وقدرته المحتملة.

لا يؤخذ التدريب في الاعتبار إلا عندما يبحث الأشخاص في منظمة ما عن ترقية رتبة. يفضل بعض الموظفين التدريب لتحسين المهارات المهنية التي تساعدهم على العمل بكفاءة أكبر. التدريب المهني يعزز المعرفة أكثر من غير ذلك (Kennedy، 2009). يعد تدريب المعلمين مهمًا جدًا لتنمية معرفة الطلاب وتعلمهم. التعليم هو العمود الفقري لتنمية مجتمع جديد ويقوم المعلمون بدمج دور محوري في نظام التعليم. يستثمر كل مجتمع في تعليم المعلمين من خلال إنشاء منظور المعلمين في منهجيات التدريب وطرق ضمان أقصى قدر من النتائج من خلال النظام. يعد تعليم المعلمين الأساسيين في باكستان فكرة محورية للعديد من الشركات الوطنية والدولية أيضًا. تضيف هذه المؤسسات باستمرار لتطوير مهارات المعلم على المستوى الأساسي (Shah and Masrur، 2011).

أداء الموظفين

إن وظيفة التدريب والتطوير مسؤولة بشكل رئيسي عن أداء الموظفين (Asim، 2013). يمكن إظهار الأداء في تحسين الإنتاج ، أو سهولة استخدام التكنولوجيا الجديدة ، أو أن تكون فردًا متحمسًا للغاية (Nassazi، 2013). بينما يسعى القادة التنظيميون إلى تحقيق مستويات أعلى من أداء الموظف ، يجب عليهم وضع أهداف ومعايير يمكن قياس الأداء على أساسها.

العدد أربعون
تاريخ الإصدار: 2 – شباط – 2022 م
www.ajsp.net
ISSN: 2663-5798

تقييم أداء الموظف

هناك منظمات قد لا تستخدم نهجًا منهجيًا لتقييم أداء الموظف. لذلك ، فإن مصدر القلق من هذا الإجراء هو أنه ينتج نتائج تقييم غير واضحة وغير فعالة وغامضة (Ahmed, Sultana, Paul, & Azeem, 2013). لهذا السبب ، من الضروري للمنظمات إنشاء نهج منظم لتقييم الأداء. عادة ، يتم قياس أداء الموظف من حيث النتائج والسلوكيات ، وفقًا للمعايير المحددة مسبقًا التي وضعتها المنظمة. قد يتم تحديد نتائج أداء الموظف على عوامل شخصية أو تنظيمية أو بيئية أو الدافعية أو مستوى المهارة أو القدرات أو تصورات الأدوار. قدم كل من Nassazi (2013) و Arinanye (2015) أربعة أمثلة لمقاييس تقييم أداء الموظفين المستخدمة في المؤسسات: (1) الإنتاجية وهي عدد موارد المدخلات التي تم تحويلها إلى سلع وخدمات. (2) الكفاءة والفعالية وهي القدرة على إنتاج النتائج بأقل قدر من الموارد من أجل تحقيق أهداف معينة. (3) الجودة هي سمة مميزة لمنتج أو خدمة تلبي حاجة ما. (4) الربحية هي القدرة على جني الأرباح باستمرار خلال فترة زمنية.

الخاتمة

في هذه الدراسة نأخذ حقيقة الملاحظة أن التدريب يؤدي إلى فوائد مهمة للأفراد والمنظمات. يقترح التحليل الحالي للأدبيات أن هذه الفوائد تختلف من الأداء الفردي والتنظيمي. لفهم فوائد برنامج التدريب والتطوير ، قمنا بتطبيق منظور مختلف ومنظور تأديبي مختلف لبرنامج تطوير الموظفين. في دراستنا شاركنا أيضًا في المناقشة حول كيفية زيادة فوائد التدريب. تتضمن هذه الميزات الاهتمام بتصميم التدريب وتقديمه ونقله. بعد الانتهاء من الدراسة حول هذا الموضوع ، نعتقد بقوة أنه من المفيد جدًا للمنظمات تطوير برامج تطوير الموظفين. إذا كان هناك برنامج تدريب وتطوير منهجي للموظفين ، فستحصد الشركات أرباحها من السوق وستظل قادرة على المنافسة في سوق العمل. سيساعد برنامج التطوير المنظم والفعال المزود بأجهزة داعمة بشكل كبير المنظمات على الاحتفاظ بالموارد البشرية الأكثر قيمة ، خاصة أولئك الذين لديهم خبرة كبيرة مع المنظمة. إذا كانت المنظمات قادرة على دعم جميع الموظفين في تلبية متطلباتهم ، فسيحصل كل من الموظفين والمؤسسات على الفوائد طويلة الأجل. من المهم أيضًا أن تقوم المنظمات بتقييم نجاح برنامج تدريب وتطوير الموظفين في الوقت المناسب.

المصادر والمراجع:

إنجيتو ، إي (2017). أثر التدريب والتطوير على الأداء التنظيمي.

المزاري ، محمد محمد ، الرفاعي ، أ.د. ، المومني ، م. التدريب وأثره على أداء العاملين في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الموظفين: حالة جامعة اليرموك. مجلة التربية والممارسة ، 6 (32) ، 128-140.

رودريغيز ، ج. ، ووالترز ، ك. (2017). أهمية التدريب والتطوير في أداء الموظف وتقييمه. المجلة العالمية للبحث والتطوير متعدد التخصصات ، 3 (10) ، 206-212.

تأثير و اهمية التدريب على أداء الفرد و المؤسسة، (2017)، بيروت – المشرفية – بناية كزما – ط 6، على الرابط التالي: https://www.hrsleb.org/article.php?id=7354&cid=325

Mwema, N. W., & Gachunga, H. G. (2014). The influence of performance appraisal on employee productivity in organizations: A case study of selected WHO offices in East Africa. International Journal of Social Sciences and Entrepreneurship, 1(11), 324-337

Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: Specific to education sector of Pakistan. International Journal of Scientific and Research Publications, 3(9), 1-9.

Nassazi, N. (2013). Effects of training on employee performance: Evidence from Uganda (Unpublished doctoral dissertation). University of Applied Sciences, Vassa, Finland.

Ahmed, I., Sultana, I., Paul, S. K., & Azeem, A. (2013). Employee performance evaluation: A fuzzy approach. International Journal of Productivity and Performance Management, 62(7), 718-734.

Arinanye, R. T. (2015). Organizational factors affecting employee performance at the College of Computing and Information Sciences (COCIS), Makerere University, Kampala, Uganda (Unpublished master dissertation). Uganda Technology And Management University, Kampala, Uganda.

Saleem, Q., Shahid, M. & Naseem, A. 2011.Degree of influence of training and development on employee's behavior. International Journal of Computing and Business Research., 2(3): 2229-6166.

Laing, I. F. 2009. The impact of training and development on work performance and productivity in public sectors organizations: A case study of Ghana ports and garbous authority. A thesis submitted to Institute of Distance Learning, Kwame Nkrumah University of Science, and Technology.

Khanfar, S. M. 2011. Impact of Training on Improving Hotelling Service Quality.Journal of Business Studies Quarterly., 2(3): 84-93.

Kennedy, J. 2009. The impact of Training and Development on job Performance; A Case Study of the Judicial Service of Ghana. A thesis submitted to the Institute of Distance Learning, Kwame Nkrumah University of Science, and Technology, (2009): 1-77.

Shah, H., M., S. &Masrur, R. 2011.Impact of micro-teaching skills on the performance of primary school teachers.Gomal University Journal of Research., 27(1): 15-29.

Dale, S. (2010). Management. New Delhi: Vikas Publications.

Badeian, S.O. (2009). Management. London: Hunters Publishers Ltd.

Ejiogu, D.O. (2011). Organizational Behaviour. Enugu: Ambik Publishers.

Stoner, L.O. (2009). Personnel Management. Glassglow: McGraw Hill Publishers.

Abstract:

Training and development, on-the-job training, training design and delivery method are four of the most important aspects. The current study focuses on understanding the impact of training and development, on-the-job training, and employee skills on organizational performance.