مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية
Eissn :2600-643x Issn : 2353-0529
المجلد 13 / العدد: 03 (2025)، ص: 07-26

التدريب وأهميته في تنمية الموارد البشرية

د. هنية أبوبكر المدنيني
أ. سناء عامر الأشخم
أ. أمل المختار حمودة
أ. وفاء سالم صكح
ليبيا طرابلس/2025

تاريخ الاستلام: 2025/09/18 تاريخ القبول: 2025/09/22 تاريخ النشر:2025/09/24

الملخص:

ركز هذا البحث على دراسة دور التدريب في تنمية الموارد البشرية، وبالتالي فإن تنمية العاملين في مجتمع يتسم بالتغيير السريع، لا يعتبر نشاطاً مرغوباً فقط، بل نشاطاً رئيسيا يجب أن تمارسه المنظمة وتخصص له الموارد اللازمة إذا أرادت الإبقاء على قوى عاملة منتجة وفعالة، فالتدريب هو تطبيق المعرفة وهو يمكن الأفراد بالإلمام والوعي بالقواعد والإجراءات الموجهة والمرشدة لسلوكهم. وهو على عكس التعليم الذي يعتبر فهم المعرفة وتفسيرها، فهو لا يعطي إجابات قاطعة ولكنه يعمل على تنمية ذهن منطقي رشيد يستطع أن يحدد العلاقات بين متغيرات ترتبط ببعضها البعض، وبهذا يمكن القول بأن التدريب والتنمية كاستراتيجية تسعى إلى بناء نظام معرفي حديث لدى الموارد البشرية في المنظمة، وتطوير مهاراتها الحالية، وإكسابها أخرى جديدة ومتنوعة، وتعديل اتجاهاتها السلوكية للأفضل، بهدف الاستيعاب والتأقلم مع التغيرات التي تحدث في البيئة وتفرض على المنظمة تبنيها والتكيف معها.

Abstract:
This research focused on studying the role of training in human resource development. Therefore, employee development in a rapidly changing society is not only a desirable activity, but a key activity that organizations must engage in and allocate the necessary resources to if they want to maintain a productive and effective workforce, Training is the application of knowledge, enabling individuals to become familiar with and aware of the rules and procedures that guide their behavior. Unlike education, which focuses on understanding and interpreting knowledge, it does not provide definitive answers, but it works to develop a rational, logical mind that can determine the relationships between variables that are related to each other. Therefore, it can be said that training and development, as a strategy, seeks to build a modern knowledge system within the organization's human resources, develop their current skills, provide them with new and diverse ones, and modify their behavioral tendencies for the better. In order to understand and adapt to changes that occur in the environment and force the organization to adopt and adapt to them.

المقدمة:

تُعد إدارة الموارد البشرية مصدر القوة وعلى رأس الهرم في أي مؤسسة من المؤسسات، وتعتبر القوي البشرية العنصر الأهم في الإنتاج، والعنصر البشري هو الوحيد الذي يستطيع أن يرفع من قدرته الإنتاجية من خلال التدريب كذلك يستطيع من خلال مهاراته المكتسبة أن يحقق معدلات إنتاجية عالية.

فالتدريب عنصراً مهماً لتحسين مهارات وكفاءات العاملين، إن المؤسسات التي لا تدرب موظفيها، لن تستطيع أن ترفع من إنتاجها، وكذلك الدول التي لا تهتم بالعملية التدريبية لا تستطيع مواكبة التطورات التي تحدث ويسبب ذلك في تأخير اقتصادها وفي هذ البحث نوضح لما للتدريب من أهمية في تنمية الموارد البشرية وتقدم المنظمات.

. مشكلة البحث:

إن التطور الكبير وسرعة التكنولوجيا وتطور وتجدد المنظمات وظهور العولمة والانفتاح على الأسواق العالمية يستوجب من المنظمات والمؤسسات أن تواكب التغيرات في بيئة الأعمال، الأمر الذي يتطلب إعطاء أهمية كبيرة للعنصر البشري والاهتمام بتدريبه والرفع من مهاراته، وإعطاء النصيب الأكبر للتدريب، لأن التدريب يعُد وظيفة أساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية لأن التدريب يهدف إلى تنمية القدرات وتطوير المهارات لدي الأفراد مما يرفع من تحسين أدائهم في العمل.

. أهمية البحث:

تنبع أهمية البحث من أهمية التدريب في الرفع من قدرات ومهارات الموارد البشرية، حيث تتفق كافة المؤسسات والمنظمات بمختلف طبيعتها ومكوناتها على أنا التدريب مصدر مهماً من مصادر إعداد الكوادر البشرية وتطوير كفاءتهم في زيادة العملية الإنتاجية.

ولذلك تُخصص الدول المتقدمة نسب كبيرة من ميزانيتها للتدريب، ومن خلال الإحصائية المعاصرة تؤكد ما يأتي: .

أ/ أوضحت الجمعية الأمريكية للتدريب والتطوير (ASTD) أن ما تنفقه المنظمات الأمريكية على التدريب والتطوير هو نحو 109،25 مليار دولار تصرف على فاعليات التدريب الداخلية والباقي 29،5مليار دولار تصرف على فاعليات التدريب الخارجية.

ب/ ما يتم صرفه على التدريب والتطوير في العالم أكثر من 800 مليار دولار سنوياً.

ج/ وقد أنفقت شركة أمريكية لا يزيد عدد عملها عن مائة عامل . خمسة وأربعون مليار دولار بقصد التدريب

د/ بالنسبة للعالم العربي يُصرف على التدريب ما يقارب250مليار دولار سنوياً.

. أهداف البحث:

1. التعرف على أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية
2. اكتشاف المعوقات التي تأخر في نجاح العملية التدريبية
3. الوصول إلى الأساليب الأكثر نجاحاً في إعداد العملية التدريبية
4. إعطاء الدافع القوي لدي الفرد لزيادة كفاءته في العمل من خلال توعيته بأهمية الدورات التدريبية.

. تاريخ التدريب: .

ليس هناك شك في حركة الحضارة لأي مجتمع من المجتمعات لا تختلف تعبيراً عن تفاعل وتكامل مثلث التوعية، التربية والتعليم والتدريب وأن الأنسان منذ أن قدر الله له أن يُعمر الأرض وهو يعايش هذه الحالات الثلاث بشكل أو بأخرى. وهي التي تشكل نظام حياته وارتقائه

فالأنسان عند ولادته يجد نفسه في رعاية والديه وأفراد أسرته، وهو بذلك يجد نفسه فعلياً أمام عمليات تربوية وتعليمية وتدريبية متواصلة ومتشابكة لا يمكن فصلها عن بعض.

ولهذا يمكن القول بأن التدريب قديم قدم الأنسان الذي خلقه الله تعالى عقلاً في أحسن تقويم وقادر على التبصر في كل الظواهر الكونية من حوله ويعمل على اكتشافها وتفسيرها وتنمية طاقته وقدراته لتعامل معها، وتفادي شرها، واستغلال خيرتها ومما لا شك فيه أن هذه المعارف والمهارات وطرق نقلها وتوثيقها تختلف في تطورها باختلاف المراحل التاريخية التي مرت خلالها. ويمكن تقسيمها إلى ثلاث

مراحل أساسية: .

المرحلة الأولي:

وهي مرحلة الحضارات القديمة وقد اتسمت هذه المرحلة بهيمنة مناهج التفكير الأسطوري كما كانت في ذلك الفترة المعارف وأساليب ومهارات التعامل بها، كانت معارف وأساليب أولية إلى حد كبير بسبب بدائية أساليب التفكير من ناحية، وبدائية

وسائل الإنتاج من ناحية أخري. وبالرغم من ذلك أستطاع الإنسان إن يبني الحضارات المتميزة بالاكتشافات والمهارات، ومن هذه الحضارات حضارة ما بين النهرين، وحضارة وادي النيل، والحضارة اليونانية ويغرها من الحضارات.

المرحلة الثانية: .

وهي مرحلة الحضارات في ظل الأديان السماوية وأعظمها والعظمة لله الدين الإسلامي الذي جاء بهدية البشرية قدم هذا الدين العظيم للبشرية ما يساعدهم على الاهتداء والخروج من الظلمات إلي النور والتبصر في هذا الكون بما فيه من ظواهر كونية ونباتية أو حيوانية أو بشرية وقد كان في نشر الدين الإسلامي العظيم النهوض التربوي والمعرفي بصورة سريعة لم يشهد لها نظير من قبل ولا من بعد.

. أهمية التدريب: .

يعتبر التدريب من الركائز المهمة لإعداد الكادر البشري وتطوير مهارته، والإنفاق على الدورات التدريبية يُعد استثماراً كبيراً يحقق عوائد تساهم في تلبية احتياجات النمو الاقتصادي.

وزادت أهمية التدريب مع التطورات المتسارعة في المجالات الوظائف وهذا ما يجعل الفرد أمام مسؤولية ومهام جديدة، لكي يؤدي مهامه الوظيفية بفاعلية وعلى الرغم من التطورات التي حدث في برامج تنمية وإعداد العنصر البشري في الدول المتقدمة، إلا أنها في الدول النامية بشكل عام مازالت تتبع الأساليب التقليدية القديمة، وهذا ما سبب عدم التمكن من الارتقاء بكفاءة العناصر البشرية.

. تقييم البرامج التدريبية: .

إن تقييم التدريب مهمة صعبة ومستمرة سواء قبل أو أثناء أو بعد تنفيذ البرنامج التدريبي والهدف من تقييم التدريب لقياس ما ثم إنجازه من أهداف ونتائج تدريبية، ويستعمل في تقييم البرامج التدريبية العديد من الأدوات التي تقيس نجاح العملية التدريبية. نذكر منها: .

الاستقصاء، الملاحظة، التقارير، الاختبارات

وهناك فرق بين التقويم والتقييم، فالتقويم أكثر شمولية وأهمية من التقييم لأن من أولويات العمل على تعديل وتوضيح مسار الأشياء

أما التقييم فأنه محدد يتوقف دوره على أصدر الحكم على قيمة الأشياء.

. مخاطر عدم تقييم العملية التدريبية: .

1/ صعوبة فحص فاعلية مذكرة التقييم.

2/ لا يمكن أن تصل المؤسسة إلى تنشيط المتدربين.

3/ نقل التعليم يصعب قياسه ومدي فاعليته

4/ المستفيد من العملية التدريبية لا يوجد لديه وسيلة يقيس بها مدي فاعلية التدخل.

5/ لا تستطيع المؤسسة بأي حال من الأحوال أن تغير في الأداء لدفع بها للإمام.

6/ المتدربون يصعب عليهم الوصول إلى تقييم أو فحص أو تسجيل تطورهم في العملية التدريبية ما لم تكن لهم معايير محددة.

7/ نقل التعليم يصعب قياسه ومدي فاعليته.

8/ المتدرب لا يمكن أن يحكم على ما يقوم به أي أداءه الخاص.

. أهمية التدريب للمنظمة والأفراد:

1/ زيادة القدرة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ حصول العاملين على الخبرات والمعارف والمهارات المطلوبة لأداء أعمالهم يساعدهم في تنفيذ المهام المؤاكلة إليهم بكفاءة عالية.

2/ يعمل التدريب على خلق الاتجاهات الإيجابية عند العاملين نحو العمل والمنظمة.

3/ يساهم التدريب في تحديد المعلومات وتحديثها بما يتماشى مع المتغيرات المختلفة في البيئة.

4/ يؤدي التدريب إلى توضيح السياسات العامة للمنظمة وبالتالي يزداد أداء العاملين.

5/ يساعد التدريب على بناء قاعدة قوية للاتصالات والاستشارات الداخلية وبذلك يعمل على تطوير أساليب التنافس بين الأفراد والعاملين وإدارتهم.

6/ أن من أهداف التدريب الرفع من قدرات العاملين.

7/ أن المهمة الرئيسية للتدريب تتمحور في وضع برامج والقيام بإجراءات وتقديم استشارات لتطوير قدرات الموظفين الذين يشتغلون في الإدارة العمومية الجماعية عن طريق برامج تقنية متقدمة.

. أهمية الموارد البشرية: .

على الرغم من وضوح دور الأنسان كعامل من العوامل الأساسية التي تحتكم إليها عملية الإنتاج أو التي تتحدد على ضوئها حركة التنمية وتأثرها واتجاهاتها، إلا أن (ويزنر) يقول بأن الجهود التي قدمت لهم عملية التفاعل بين عملية التنمية وبين متغير الموارد البشرية والظروف العامة التي تحيط بها، وهذا ما حال دون أن تفهم كثير من الدول ما إذا كانت تتحرك فعلاً في اتجاه الأهداف التنموية المرغوبة أما لا. أن التنمية لا تتم إلا بالإنسان، ومن أجل الأنسان، فالأنسان غاية التنمية وهو بغض النظر عن مدي وفرت الموارد الطبيعية أو المائية المتاحة فأنها تظل وفرة محدودة الأهمية إذا لم يتوافر الإنسان القادر على التعامل معها واستثمارها بما يحقق أهداف التنمية في بناء الحضارة القائمة على أساس التوازن بين الطبيعة والإنسان، ويظل الإنسان هو العنصر الأهم في جميع مواقع العمل إن الموارد البشرية هي المصدر الأساسي وهي الطاقة المهملة في الدول النامية.

. تحديات المستقبل أمام إدارة الموارد البشرية: .

لقد حدثت تغيرات كثيرة في إدارة الموارد البشرية في العالم مما جعل إدارة الأفراد تتصدي لهذه التغيرات، بالتخطيط والتدريب للمواكبة العلمية ومن هذه التحديات والمشاكل ما يلي:

1/ التكنولوجيا الحديثة وأثرها على إدارة الموارد البشرية: .

إن استخدام الحاسب الآلي والتطور في التكنولوجيا له تأثير على إدارة الموارد البشرية، وكذلك يعمل على التغير في المهارات التي يتطلبها التعامل مع التكنولوجيا ومن أهم هذه التغيرات تخفيض العمالة والاستغناء عن كثير من العاملين الذين كانوا يستخدمون أيديهم في حفظ وكتابة الملفات وكذلك استخدام الهاتف(الموبايل) والفاكس والبريد الإلكتروني من اللجوء إلى خدمات البريد العادي، أصبح عامل البريد يُشر إليهم بالخدمات القديمة.

2/ التغير في نوعية القوي العاملة: .

من خلال التغيرات التي حدثت في العالم أصبحت المرأة تنافس الرجل في كل الوظائف(مهنية، إدارية، فنية) وأوضحت بعض الدراسات أن نسبة العاملات في القطاع الصناعي في الدول المتقدمة لا تقل عن 50% ، أما في الدول النامية فقد

زادت نسبة العاملات عن نسبة الرجال وقد نجد في دول شرق آسيا أن المرأة تشكل ثلثي مجموع العاملين.

3/ المشاكل التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الدول النامية:

تعاني إدارة الموارد البشرية في الدول النامية من عدة مشاكل تتعلق بالتوظيف والتدريب، نذكر منها:

أ/ الإهمال والتسيب التي يعاني منها العاملين نتيجة عدم شعورهم بالرضا الوظيفي وكذلك ضعف المرتبات التي يشكوا منها الأفراد في الدول النامية والتي لا تكفي لسد احتياجاتهم، مما أدي إلي انتشار الفساد وأستلم الرشاوي.

ب/ التوظيف علي أساس الولاء لأشخاص وعدم اختيار الأفراد على أساس الكفاءة والجدارة وهذا أدي بنسبة كبيرة إلي الهجرة إلي الدول المتقدمة، مما سبب في ترك فراغات في المؤسسات والمنظمات.

ج/ انعدام التدريب اللازم، وهذا أدي إلي ضعف الأداء في المؤسسات.

د/ التحيز ومجاملات المشرفيين والمختصين للعاملين في تقييم الأداء، مما أدي إلي التساوي بين الموظف القدير والكفؤ والموظف الغير قدير.

. ركائز التنمية البشرية وأهدافها: .

تُشدد إدارة التنمية البشرية على الاهتمام بتوجهات الأفراد وتوسيع مداركهم وتنمية مهاراتهم، وتركز هذا العمليات على السمات الشخصية باعتبارها الركن المهم الذي يعبر الفرد من خلاله عن وجوده وسلوكه.

. يتكون النظام العام لسمات الشخصية نتيجة تفاعل عدد من المنظمات الآتية: .

1/ منظومة المقومات أو العناصر العضوية وهي التي تعكس القدرات والطاقات والخصائص البدنية للأفراد.

2/ منظومة المقومات المعرفية والإدراكية والمنهجية والفكرية.

3/ منظومة المقومات القيمية والعادات والتقاليد.

4/ منظومة المقومات أو العناصر الانفعالية وهي التي تعكس عواطف الفرد وامزجته.

ومن الطبيعي ومما لا شك فيه أن ثقافات الأفراد وسلوكياتهم تتحدد حسب طبيعة شخصيتهم، ولذلك فأن الهدف الرئيسي لتنمية البشرية يتمثل في التعامل مع هذه الشخصية وذلك لأجل تحقيق عدة أمور نذكرها: .

أ/ تعديل المقومات الشخصية والسلوكيات التي تُلائم أهداف التنمية وغاياتها.

ب/ تغيير السلوكيات الغير ملائمة لأهداف التنمية.

ج/ تطوير واستحداث سلوكيات جديدة لتتماشي مع غايات وأهداف التنمية.

ولكن هناك بعض الأمور مهمة وأساسية على مؤسسات التربية والتعليم والتدريب وكذلك على إدارة العمليات التربوية أو التعليمية أو التدريبية أهمها.

أ/ تغير المفاهيم التقليدية والبدائية عن التعليم، وفهم أنه ليس مجرد انتشار المعارف كما هو موجود في معظم مؤسساتنا المدرسية والجامعية، ولابد أن توضع المعارف أثناء عرضها أو نقلها في سياقات تطبيقية ملائمة ومتطورة ومتجددة باستمرار.

ب/ تغير الفهم البدائي عند معظم المؤسسات التي تطلب خدمة التدريب، ولدي بعض المسؤولين عن العملية التدريبية في منظمات القطاع العام أو الخاص والذي يتمثل في عدم عرض المعارف والأفكار العلمية ضمن التدريب.

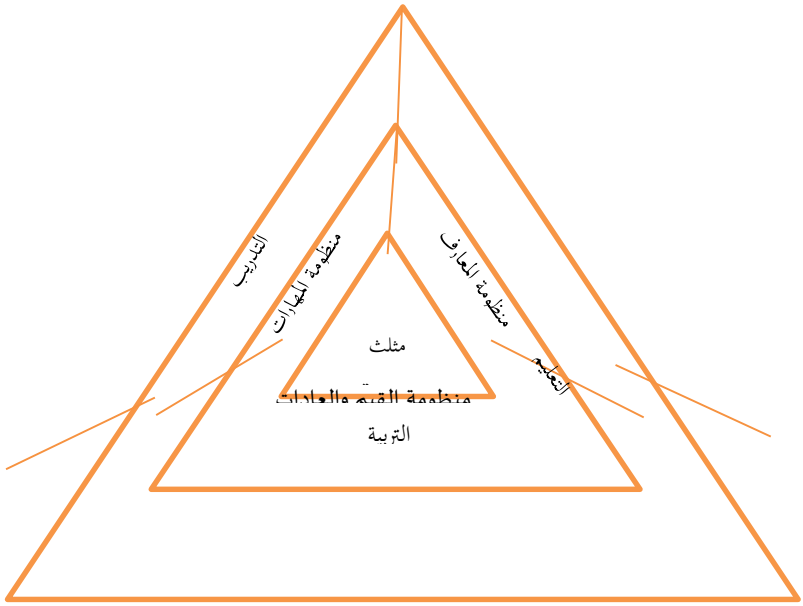
. مثلث التوعية (التربية، التعليم التدريب): .

ليس هناك ثمة شكل أن توجد تاميزات مؤكدة بيد هذه المفاهيم الثلاث ولكن لا يمكن الفصل بينها عند التحدث عن أي عمليات تطوير أو تنمية للأفراد أو الجامعات الإنسانية، ولذلك يمكن القول بأن هذه المفاهيم تشكل مع بعض مثلث يكون بين أضلاعه الأساليب اللازمة للتعامل مع نظام الشخصية الإنسانية أو الفردية أو الجماعية.

فالعملية التربوية هي عملية بناء منظومة القيم في سياق علمي وعملي وما يتصل بها من عادات وتقاليد اجتماعية، والتي يجب اختيارها وبنائها بوعي ودقة ورؤية شاملة. أما العملية التعليمية عملية نقل وتنمية للمعارف في سياق منهجي وتطبيقي لنقل الفرد من المواقف الخيالية أو الوهمية إلى المواقف الواقعية والتجريبية، كذلك تنمية معارفه وأفكاره بما يتفق مع متطلبات التنمية.

أما العملية التدريبية وهي التي تستهدف المهارات والقدرات البدنية والسلوكية والفكرية للتطوير الطاقة التطبيقية لدي الفرد، حيث يمكنه ذلك من وضع جميع أنواع المعرفة التي يتوصل إليها العقل البشري وكذلك الجهد البشري موضع تطبيق وتطوير الطاقات على بناء الأساليب والوسائل التي تساعد في تطوير العمليات في جميع مجالات الحياة وتنمية القدرات اللازمة كذلك تُمكن الإنسان من الدخول إلى عصر التكنولوجيا والمساهمة في حركة هذا العصر وتطويره.

أن تحقيق التنمية الشاملة للموارد البشرية يجب توافر رؤية استراتيجية تكون قادرة على تحديد الاختيارات الفلسفية التي تحتكم إليها العمليات التربوية والتعليمية والتدريبية.



شكل رقم (1) مثلث التوعية (التربية، التعليم، التدريب)

. التنمية البشرية مثلث التربية، التعليم والتدريب: .

اهتم كثير من الدارسين ببحث العلاقة بين التنمية وبين عناصر هذا المثلث، خاصة عنصر التعليم والتدريب. فنجد أن (باقزلي ايمين) يقول بالتفرقة بين تنمية القوي العاملة في المنظمات المختلفة وبين التدريب الإداري وذلك أن التدريب يكرز على نقل مهارات محددة في أغلب الأحيان تكون مهارات أو يدوية وتوجيه العاملين لممارستها وارتقائه، أم التنمية فتركز على المهارات العامة للعاملين لتمكنهم من قبول التحديات والمهام الجديدة التي قد تؤكل إليهم.

ويميز (أندرو سيكلو) بين التربية والتنمية أيضاً، والجدول رقم (2) يوضح العلاقة بين التربية والتنمية.

معيار التمييز	التدريب	التنمية
فئات المشاركين	العاملون من غير المدرين	المديرون
مجال التدريب	العمليات الفنية والميكانيكية	المفاهيم النظرية والفكرية والعمليات التجريدية
الأهداف	أهداف مباشرة تتعلق بالعمل والوظيفة	المعرفة العامة والتفكير المنهجي
المدي الزمني	قصير المدي	طويل المدي

. أهداف التدريب:

كذلك أن التدريب يساهم في تحقيق بعض الأهداف الفرعية. أهمها:

. تنمية الثقة بين المنظمة والعاملين فيها، لأن الاهتمام بتدريبهم من قبل المنظمات يجعل لديهم الإحساس بهتم المنظمة بهم والعناية بتطويرهم، مما ينمي في أنفسهم الاستقرار الوظيفي وكذلك الوفاء والانتماء للمنظمة والثقة في إدارة المنظمة.

. تشجيع سياسة الترقية الداخلية، ومساعدة العاملين على تخطيط ورسم مسارتهم الوظيفية. فالتدريب عملية مهمة تساعد المنظمة في تنمية المعارف والمهارات لدي

العاملين، وذلك لترقية بعض العاملين إلى وظائف أعلى ومن خلال هذا التحفيز تزداد حالات الاستقرار الوظيفي من ناحية كذلك تعزيز الثقة والترابط بين العاملين وإدارة المنظمة مما يزيد من قدرات العاملين وحبهم للعمل داخل المنظمة.

. زيادة المرونة في عمليات النقل الداخلي والاستفادة من العاملين في المواقع التي تؤدي الي تطور التكنولوجيا وبذلك تستطيع المنظمة نقل العاملين إلى مواقع اخري أو وظائف جديدة أستحدث فيها تغيرات وتطورات جديدة.

. تنمية القيم وحب التعاون والعمل الجماعي بين العاملين مما ينعكس على المنظمة من ناحية إدارتها وفاعليتها.

. توفير المناخ المناسب للعاملين داخل المنظمة، خاصة العاملين الجدد لدي المنظمة مما يخلق لديهم الشعور بالاطمئنان إلى العمل ومساهمتهم السريعة في تحقيق الهدف المنشود.

تختلف وتتنوع أهداف التدريب حسب طبيعة عمل كل منظمة ووضعها، وأهم هدف يتمثل في العمل على استمرار التوافق بين المنظمة والعاملين فيها في التحدي لمواجهة التطورات التكنولوجيا السريعة.

. التدريب حسب وقت تنفيذه:

وينقسم إلى ثلاثة أنواع هي: .

التدريب قبل التعيين (التدريب التأهلي) ويشمل هذا كل أنواع التدريب التي تكون لدي الفرد قبل ما يستلم العمل الذي سيقوم به، والهدف من هذا التدريب تأهيل وإعداد الفرد للانسجام مع العمل الجديد والتكييف معه، حيث يتم تعريف الفرد بأساليب العمل والأدوات المستخدمة وكيفية استعمالها.

وأحياناً تستمر فترة هذا التدريب لفترة طويلة قد تصل احياناً إلى سنة أو أكثر أو أقل، ومن أهم وأبرز نماذج هذا التدريب أسلوب ما يسمي بالتلامذة الصناعية، وهذا نوع طويل المدي ويتم القيام به في مراكز التدريب المهني، نفس الشيء بالنسبة

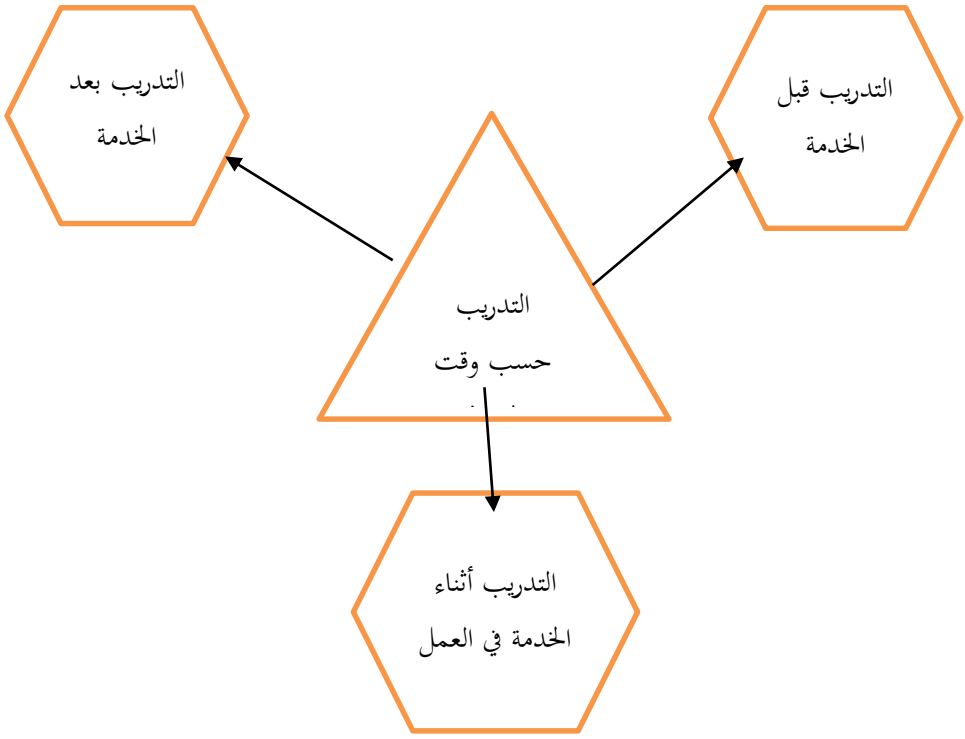
لمعاهد التدريب الإداري التي تتبع أسلوب في التلامذة الإدارية وتوجد لهذا الأسلوب مزايا نذكر بعض منها:

أ/ يتم إعداد المتدربين حسب أساليب محددة ومبرمجة لهذا الغرض، كذلك يتدربون على آلات ومعدات يستمرون في أستخدمها حتى بعد انتهاء تدريبهم.

ب/ يتم التدريب من قِبل مدربين قادرين ولديهم إلمام جيد بالأساليب والمنهجية التي تستخدمها المنظمات التي سيعملون فيها عند تخرجهم.

ج/ يتضمن هذا النوع من التدريب توفير تكلفة التدريب، وخاصة إذا كانت المنظمات التي ستوظف الخرجين هي التي تتحمل كافة تدريبهم لأنها المستفيد الأكبر منهم.

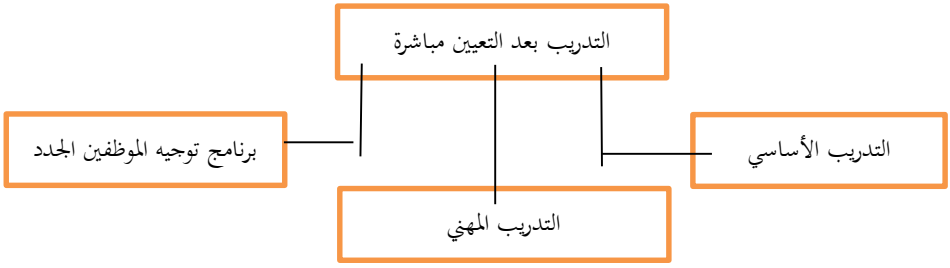
د/ يعتبر نظام التلامذة أداء عالية، وذلك لفرز المتدربين فمن خلال هذا النظام تستطيع المنظمة أن تقرر مدي ملائمة العمل للموظف أو الموظف للعمل، وبذلك تكون الفرصة للموظفين المتفوقين والمتخرجين بمهارة عالية ومن هذا المنطلق في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب تنجح المنظمات وترتقي الدول.



شكل رقم (2) التدريب حسب وقت التنفيذ

. التدريب بعد التعيين مباشرة:

(Trining after service) ويشمل كل أنواع التدريب التي تتم بعد التعيين في الخدمة مباشرة، ويهدف هذا النوع من التدريب إلى التعريف بالمؤسسة وبالإعمال التي يجب مزاولته، ولهذا النوع من التدريب أثر في شخصية الفرد لأنه بداية عمل الفرد تُكون لدي الشخص انطباع عن عمله الجديد وكذلك تهيئته وتجهيزه للعمل داخل المنظمة.



شكل رقم (3) التدريب بعد التعيين

المنظمة الحديثة هي التي تستفيد من أنواع التدريب المختلفة حسب الاحتياجات التدريبية للعاملين فيها.

. النظريات الأساسية في التدريب:

لقد حظيت العمليات التعليمية والتدريبية باهتمام كثير من الباحثون والعلماء بميادين المعرفة ومن هذه النظريات:

أولاً: النظريات العقلية (المعرفية الإدراكية):

تشير هذه النظريات إلي أن الفرد ليس مجرد كائن سلبي يتلقى المعلومات ويستجيب لها بل هو شخصية إيجابية ذو فاعلية ويتفاعل مع المعلومات وتحليلها ودمجها في البيئة المعرفية.

فالتعلم عملية عقلية داخلية تقوم بتشكيل البنا المعرفية الناتجة عن التفاعل الحاصل بين الكائن والبيئة التعليمية، ويظهر التعلم في هذه الحالة على هيئة ناشطات عقلية ومنهجية قادرة على تنظيم المفاهيم والمبادئ التي تمكن الأنسان من الاستدلال والاستنتاج وحل المشكلات.

ثانياً: النظريات الإنسانية:

وهذه النظريات مكملة للنظريات التي سبقتها، وتعمل لتفسير عمليات التعلم والتدرب، وبدأ أصحاب هذه النظريات يطرحون أفكارهم المتصلة بالتعلم والتدريب، ويري أصحب هذه النظريات أن التعلم عملية إنسانية لا تقتصر على السلوك الظاهر للإنسان، فالإنسان عندما يتعلم أو يتطور نتيجة العوامل والظروف المختلفة التي يمر بها سواء كانت مخططة أو غير مقصودة.

فالتعليم والتدريب تؤهل الفرد للتكيف والنجاح في أداء المهام المعمول بها والمؤكله إليه في إطار عمله.

ثالثا: نظريات تعلم الكبار:

يتميز الأفراد في سن الرشد عن الأطفال في كثير من السمات التي يجب أخذُها في الحسبان في تكوين أي نشاط مؤكل إليهم، ومن أهم هذه السمات:

أ/ امتلاك القدرة على التفكير المستقر دون الحاجة إلى حوافز خارجية.

ب/ امتلاك أهداف شخصية خاصة بهم تعمل على توجيههم ذاتياً.

ج/ القدرة على تكيف الأمور الطارئة واستخدام أسلوب حل المشكلة في التدريب.

د/ الاهتمام بالتقدم المادي أكثر من الاهتمام بالنمو والتطور الشخصي، أي بالجوانب العاطفية والاجتماعية والأخلاقية في شخصياتهم.

هـ/ الاهتمام بالتطور الفكري والنمو المهني (الدورات التدريبية والتحصيل، وحضور المؤتمرات، متابعة الدراسة).

المدرب الفعال هو القادر على الاستفادة الشاملة من جميع هذه النظريات كذلك أن المدرب الفعال هو القادر على الاستفادة الشاملة وتوظيف نتائجها الأساسية لإنجاح العملية التدريبية.

. توظيف التقنية في التدريب:

لقد ساهم توظيف التقنية في التدريب في إحداث تغيرات كثيرة في صناعة التدريب شملت كافة مراحل العملية التدريبية من تحديد الاحتياجات التدريبية إلي ما بعد تنفيذها.

ومن أهم المجالات التدريبية التي ظهرت بسبب توظيف التقنية:.

1. التدريب الافتراضي: .

يُعد التدريب الافتراضي أحد التوجهات الحديثة في التدريب الذي يعتمد على توظيف التقنية، ومن مزايا هذا النوع من التدريب تتمثل في ترشيد النفقات ووقت العاملين.

2. شبكة الأنترنت:.

توضح الدراسات إلي زيادة توظيف شبكة الانترنت في التدريب وارتفاع استخدامها من30% إلي 90%.

3. الحقائب التدريبية الالكترونية:.

يعتبر أنتاج واستخدام الحقائب التدريبية الالكترونية نوع من أنواع توظيف التقنية في التدريب والتعليم الالكتروني وذلك من خلال الحاسب الألي كأداة رئيسية في سير عملية التعليم والتدريب.

4. التدريب عن بُعد:.

يمثل التدريب عن بُعد أحد الأوجه للتوظيف لتوظيف التقنية في صناعة التدريب، حيث أتاح التطور التقني للمؤسسات التي لديها فروع في أماكن جغرافية متباعدة للتقديم برامجها التدريبية للموظفين ففي فروعها دون اللجوء لانتقال المدربين إلي أماكن تلك الفروع.

5. مفهوم التعلم مقابل التدريب:.

يوجد توجه يتصف بالشمولية في أدبيات التدريب الحديثة والمتطورة تتمثل في التحول من مصطلح التدريب والذي يتم التحكم فيه بالمؤسسة من أعلى إلي أسفل، إلي مفهوم التعلم والذي يعتبر عملية مستمرة تقع مسؤوليتها إلي حد كبير على عاتق الفرد.

6. التركيز على ما بعد التدريب:.

يوجد اهتمام ملحوظ من طرف الممارسين والمهتمين في مجال التدريب بما يسمي بالحلقة(الأضعف) في عملية التدريب والتي يطلق عليها ما بعد التدريب، ويُفق بالإجماع بين المهتمين بالتدريب بعدم وجود جهود جادة ومنهجية لمتابعة المتدربين بعد تلقيهم للتدريب على الرغم من أهميتها.

ومن الضروري التأكيد على أهمية تقييم البرامج التدريبية بعد انتهائها بفترة لمعرفة ما مدي استفادة الأفراد من الدورة التدريبية والعمل على كيفية تشجيعهم للإسراع إلي دخول الدورات التدريبية والاستفادة منهم.

. الخاتمة:

في نهاية هذا البحث يمكن أن نلخص أهم النتائج والتوصيات كما يلي:

. النتائج:

1/ أتضح من البحث أهمية التدريب في رفع قدرات ومهارات العاملين وزيادة أدائهم.

2/ أظهر البحث أن التدريب يساهم في السياسة الداخلية للمنظمة.

3/ أتضح أن للتدريب فوائد مهمة على مستوي المنظمة وذلك لتحسين المعارف والمهارات الخاصة بالمنظمة، وكذلك تخفيض حوادث العمل، وأيضاً على مستوي العاملين بحيث يساعدهم على القفز على كثير من العقبات ويغرس لديهم الشجاعة وزيادة الثقة بالنفس وبالإدارة وكذلك احساسهم بالرضا الوظيفي.

4/ بين ابحث أن التدريب أيضاً يعمل على تحسين السلوك وتنمية الاتجاهات والمهارات لدي الأفراد.

5/ كذلك أوضح البحث أن التدريب يساعد في خفض معدل دوران العاملين .

6/ يساعد التدريب في الاختيار الأفضل للموارد البشرية.

. التوصيات:

1/ يجب مراعاة عدم تعطيل العمل عند حضور المتدرب للبرنامج التدريبي.

2/ لتحديد الاحتياجات التدريبية يجب مراعاة المؤهلات العلمية ومدت الخبرة في العمل، كذلك التعرف على المشاكل التي تواجه المتدربين وواقع عملهم.

3/ يجب التركيز على المتدرب من حيث احتياجاته التدريبية وتخصصه المهني وطبيعة المهام الوظيفية المطلوبة منه.

4/ يجب مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين من حيث الحالة الصحية والظروف الاجتماعية.

5/ مراعاة اختيار الأساليب التدريبية المناسبة وكذلك تحديد مدة التدريب وتحديد مكان التدريب.

6/ يفضل إجراء الاختبارات أثناء وبعد البرنامج التدريبي والتقييم والمتابعة لمعرفة مدي نجاح البرنامج التدريبي ومدي استفادة المتدربين من ذلك.

. المراجع:

1/ عبد المعطي عساف: تنمية الموارد البشرية، دار زهران، عمان،2008.

2/ مدحت محمد أبو النصر: إدارة البرامج التدريبية، دار الفجر للنشر والتوزيع،2008.

3/ هنية أبوبكر المدنيني: مفهوم التدريب بين الأهمية والأهداف، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية بني وليد، 2014.

4/ مصطفي نجيب شويش: إدارة الموارد البشرية، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان،2007.

5/ هنية أبوبكر المدنيني: التدريب وأثره على مستوي الخدمة المقدمة للعملاء، المصارف التجارية بالزاوية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط:2، 2016.

6/ هنية أبوبكر المدنيني: قياس أثر التدريب على أداء العاملين بشركة الزاوية لتكرير النفظ، مطبعة جامعة النيليين، الخرطوم، 2014.

7/ حميد أبولاس: تدبير الموارد البشرية، نموذج الغدارة الجامعية،2005.

8/ رفعت عبد الحميد الشافعي: التعليم والتدريب، دار قرطبة، الرياض، 2006.

9/ سهيلة حمد عباس: إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، 2009.

10/ بلال السكارنة: تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط:2، عمان،2011.

11/ وجدي حامد حجازي: التدريب في القرن الحادي والعشرين، دار التعليم الجامعي، الإسكندرية، 2010.

12/ صالح عودة سعيد: إدارة الأفراد، الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994.

13/ صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات في إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2002.

14/ عبد الناصر شماطه: رؤية علمية للتوظيف التدريب في إطار تنمية الموارد البشرية، طرابلس، 2006.

15/ أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2005.

16/ محمد أحمد أبوبكر الأحمر: التدريب وأثره في رفع كفاءة العمالة الوطنية وخفض نسبة العمالة المغتربة في قطاع النفظ، رسالة ماجستير أكاديمية الدراسات العليا، طرابلس، 2005.
17/ عبد العزيز جميل مخيمر وآخرون: نظم ومهارات مستشارات تحسين الأداء المؤسسي، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية،2000.
18/ حسن أحمد الطعاني: التدريب مفهومه وفعاليتها، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان2002.