

تحفيز التدريب لزيادة الكفاءة في ممارسة الاعمال بطريقة منتظمة

إعداد الباحث / وليد احمد عزت
جامعة حسيبة بن بوعلي / الجزائر

Email: ezwaled@yahoo.fr

المستخلص

نتحدث في هذا البحث عن أساليب الإنماء والتدريب و الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف ، وخبرات ، واتجاهات المتدربين ، وطرائق أداء سلوكهم بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم بما يساعد على رفع كفايتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة و تهيئة الفرد لأداء مهام إدارية وفنية بكفاءة عالية يكون مردودها ذا أهمية بالغة في تطوير الفرد والمجتمع بشكل عام. والعمل على وضع مجموعة اهداف للتطوير جودة التدريب على جميع المستويات.

الكلمات المفتاحية: التدريب ، تطوير المعارف، جودة التدريب

مقدمة :

أن هدف التدريب هو مساعدة الفتية والشباب والعاملين علي تنمية طاقاتهم الجسمانية والعقلية و الاجتماعية و الروحية كأفراد وكمواطنين مسؤولين وأيضا كأعضاء في مجتمعاتهم المحلية والوطنية والعالمية . وقد يعتبر البعض أن هذا أمر صعب التحقيق .. و هو في الواقع كذلك إذا أخذنا في الاعتبار العوامل العديدة التي يكون لها دور في تحديد نجاح أو فشل محاولتنا . ونحن من خلال عرض هذا الدراسة سنحاول تقديم بعض ما نعتقد انه من عوامل تحقيق النجاح .

وإذا تحققت هذه النقاط أصبحت هنالك فرصة مناسبة لما نتوقعه من نجاح في الحياة العملية والحياة الخاصة

وفي جميع مستويات التدريب والحركة سواء علي مستوي الوحدة أو المجموعة المحلية أو المحافظة أو المنطقة نجد أن هناك ثلاثة شروط للنجاح يجب الالتزام بها سوف نتعمق بها بعد معرفة مفهوم التدريب وهي :-

١ . تقديم برنامج جيد للأعضاء من الفتية والشباب والموظفين والعاملين في القطاعات العامه.

٢ . تدريب جيد للقادة .

٣ . توفير الدعم المناسب

مفهوم التدريب

يشير مفهوم التدريب الى انه : أهم أساليب الإنماء المهني ويعرف بأنه " الجهود المنظمة والمخططة لتطوير معارف ، وخبرات ، واتجاهات المتدربين ، وتحسين طرائق أداء سلوكهم بغية تمكينهم من استغلال إمكاناتهم وطاقاتهم بما يساعد على رفع كفاءتهم في ممارسة أعمالهم بطريقة منتظمة " او هو الأداة التي تهئ الفرد لأداء مهام إدارية وفنية بكفاءة عالية يكون مردودها ذا أهمية بالغة في تطوير الفرد والمجتمع بشكل عام. يجب ان نضع مجموعة اهداف للتطوير جودة التدريب على جميع المستويات. وتتوقع ادارة التدريب من القادة تطبيق هذه الاهداف، أي اتخاذ اهداف التدريب كاهداف خاصه في حياتهم العملية. والمطلوب من القادة تحديد الاهداف التي تضعها المؤسسة او جهة التدريب وتحويلها الى افعال قابلة للتطبيق في النشاطات اليومية. التدريب والتعلم لقد كانت هناك دوما علاقة بين التدريب والتعلم في اكتساب المعرفة والمهارات و الاتجاهات. ويسيطر التدريب على الخطوات الاولى في حياة القائد حيث يتم ترتيب هذه الخطوات بواسطة نظام تدريبي او بواسطة المسؤولين عن التدريب بالجمعيات والمؤسسات. وعندما يصبح القائد جزءا من المتدربين فانه يتخذ مبادرات نحو التدريب والتعلم، والتطوير التنافسي المنظم بواسطة بعض النقاط التي تساعد في تدوير وتطوير الفرد هي:

برامج المتدربين الاولية، وتصميم الوظيفة، وتناوب الوظائف، الحوافز، وبرامج المهن، وغيرها.

الاتجاهات الحديثة في التدريب

طرق توصيل المعلومة للآخرين كثيرة ومتنوعة ، فمنها ماهو مسموع ومنها ماهو مكتوب ومنها ماهو مرئي.

ونحن نعلم أنه كلما زادت الحواس المستخدمة في تلقي المعلومات ، كلما زادت قدرة المتلقي على تذكر المعلومة. ولذلك يعتبر التدريب مفتاح النجاح على المستوى الفردي أو مستوى المنظمات، وأفضل استثمار تستثمره كمسئول هو تدريب العاملين حولك، فالتدريب يدخلك باب المنافسة العالمية. الفهم... التقليدي الذي كان ينظر للتدريب وسيلة لتحقيق الأرباح وتحسين الإنتاجية من خلال معالجته لمشكلات نقص المهارات أو المعلومات وكذلك المعارف. أما الاتجاهات الحديثة في التدريب ، فهي تعتمد على المشاركة الفعالة بين المدرب والمتدرب ، وبالتالي فالمتلقي للتدريب فيها يعتمد على كافة حواسه لتلقي المعلومة ، وهذا ما يجعله يطور من مهاراته سواء الوظيفية او العملية .

أهمية البحث :

ترجع أهمية البحث إلى أنه خصص لدراسة تحفيز مفهوم التدريب داخل المؤسسات والمنظمات والهيئات و مدى فعالية التدريب والتطوير للشباب والعاملين في المؤسسات والمنظمات والقطاعات الحكومية والخاصة . وزيادة القدرات الوظيفية والبدنية للمتدربين مما يؤدي الى رفع الكفاءة وتحقيق التنافسية .

أهداف البحث .

- بيان أهمية التحفيز نحو التدريب لرفع كفاءة العاملين والمتدربين في الحياة العامه والحياة العملية
- شرح اساليب التدريب الناجحة لتحقيق أكبر قدر ممكن في عملية تطوير التنافسية
- نتائج التدريب الناجح للمؤسسات والمنظمات وتطوير القدرات الشبابية

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في عدم تطبيق اغلب المؤسسات والمنظمات لمبادئ التدريب والتطوير للعاملين وعدم تبني البرامج والسياسات التدريبية والتطويرية للموظفين والشباب . وتأثير ذلك سلبا على الانتاجية والقدرة التنافسية .

منهج الدراسة

لقد اعتمد البحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي.

تساؤلات البحث:

- ما المقصود بالتخفيف لتبني اساليب وبرامج تدريبية ناجحة .
- ما مدى كفاية البرامج التدريبية على رفع القدرات وتطوير المهارات للعاملين والشباب .

المبحث الاول :

تقسيمات التدريب حسب الهدف والمستوى الوظيفي

باعتبار أن التدريب وسيلة لتحقيق أهداف المؤسسة وذلك من خلال تنمية الأفراد و الارتفاع بمستويات أدائهم ، فإنه يختلف باختلاف أهداف الهدف منه وطبيعة العمل والمستوى الوظيفي. ويختلف من مؤسسة الى أخرى حسب طبيعة العملية الانتاجية نفسها وحسب مقدرتها المالية وإمكاناتها و عدد الأفراد الذين يعملون بها. وبناء على ذلك، يمكن أن نقول أن هناك تقسيمات عديدة لأنواع التدريب، فهناك من يصنفها حسب الهدف و منها من يصنفها حسب المستوى الوظيفي أو نوع الوظيفة و آخرون يصنفونها حسب المكان و مرحلة التوظيف.

حسب مرحلة التوظيف والمستوى الوظيفي:

لا يقتصر التدريب على فئة معينة من العاملين دون أخرى، بل يشتمل كافة أنواع فئة العاملين من مشرفين و عمال صناعيين ... الخ . ولكن بشكل يمكن تصنيف التدريب حسب مرحلة التوظيف الى نوعين هما:

- **التدريب في المراحل الاولى من التوظيف:** ويقصد به العاملين الجدد

- **التدريب في مراحل متقدمة من التوظيف:** و هو تدريب العاملين القدامى

التدريب في المراحل الأولى من التوظيف:

و هو التدريب الذي يحصل عليه الفرد في الأيام الأولى من التحاقه لتعيينه في الوظيفة . و هو بمثابة تهيئة الأفراد وتعريفهم بالعمل الجديد الذي أصبح مسندا لكل واحد منهم وكيفية ادائه و إعلامهم أيضا بأنظمة المنشأة و أهدافها و سياستها و بالمهام و المسؤوليات التي عين فيها كل منهم و بكيفية النهوض بأعبائها و علاقة عمله بأعمال الآخرين ، ومدى مساهمة العمل الذي يقوم به في تحقيق الهدف العام للمنشأة الذي وجدت من أجله كما يحاط كل فرد منهم علما بظروف العمل كالأجور والتقنيات والخدمات التي تقدمها المؤسسة للعاملين وغيرها من الأمور التي تتعلق بأنظمة العمل في المنشأة.

التدريب في مراحل متقدمة من التوظيف:

و يقصد به تدريب العاملين القدامى في المنشأة و يهدف هذا النوع من التدريب إلى اكتساب العاملين مهارات و

معارف جديدة يتطلبها التقدم في العلوم الإدارية التكنولوجية فيساعدهم على تحسين قدراتهم في إنجاز العمل، وتطوير المعارف و المهارات التي اكتسبوها من قبل،

مما يؤدي الى رفع قدراتهم وكفاءتهم في العمل. أما مرحلة المستوى الوظيفي فتشمل:

- التدريب المهني

و هو التدريب في مجال الحرف التي تتطلب مدى كبير و متنوع من المعارف والمهارات والاستقلالية في الحكم والتقدير.

- التدريب التخصصي

يشمل هذا النوع من التدريب وظائف أعلى من الوظيفة الفنية والمهنية. فهو يتطلب خبرات ومعارف متخصصة لمزاولة مهن أو عمل متخصص

- التدريب الإداري

يشمل فئات الإداريين في المستويات الإشرافية أو العليا أو الوسطى أي العاملين بالوظائف الإدارية ، فهو يتضمن مجالات واسعة تتركز حول الجوانب السلوكية والقيادية والمالية والمحاسبية و التخطيطية.

- تدريب المتدربين

ويتم تدريب المتدربين بغرض إعدادهم للقيام بدورهم و ذلك بتطوير وتنمية مهاراتهم و رفع كفاءاتهم ليتمكنوا من إيصال المعلومات.

أنواع التدريب حسب مكانها

يمكن تصنيف أنواع التدريب حسب المكان الذي يتم فيه تدريب العاملين إلى نوعين فإما أن يكون داخل المؤسسة أو خارجها.

.التدريب داخل المؤسسة

يعتبر هذا النوع من التدريب أكثر انتشارا بسبب انخفاض تكاليفه مقارنة مع التدريب الخارجي. وكذلك أقصر مدة التدريب فهذا النوع من التدريب يقوم عن طريق مدربين ينتمون إليها ومن خارجها، بحيث تتعاقد المؤسسة معهم لإجراء برامج تدريبية والإشراف على تنفيذها. و يتم في قاعات متخصصة للتدريب أو قاعات دراسة داخل المؤسسة أو في موقع العمل.

.التدريب خارج المؤسسة

في بعض الأحيان، تفضل المؤسسة القيام بتدريب العمال خارج محيطها وذلك بسبب توافر الأدوات التدريبية المتاحة بشكل أفضل في الخارج وسبب عجزها في إنجاز برامج تدريبية أفضل. و قد تم هذا النوع في المؤسسات خاصة بالتدريب أو يتم عن طريق برامج حكومية

حسب الغاية منه

يمكن تصنيف أنواع التدريب حسب الغاية منه إلى الأنواع التالية:

برامج التوجيه و التدريب

يخص هذا النوع العاملين الجدد، و يتمثل دورها في تقديم الفرد عمله وتعريفه بالمحيط الذي يعمل فيه و الوظائف الأخرى، و إعطائه فكرة عن طريقة العمل و الدور الذي تلعبه هذه الوظيفة في تحقيق الأهداف العامة. و يعتبر هذا النوع من التدريب مهم في حياة العامل الجديد لأنه يساعده على التأقلم و التكيف مع الوظيفة الجديدة ، و أدائه لعمله بشكل جيد و التأقلم بشكل عام مع المحيط الداخلي للمؤسسة.

التدريب العلاجي

يحتاج الفرد الى برامج تدريبية علاجية في حالة فشل في أداء عمل يكون قد خضع فيه لبرامج تدريبية سابقة . و لهذا ،تصمم المؤسسة برنامج تدريبي ثاني لإدارة النقص ومعرفة أسباب هذا الفشل لتستطيع المؤسسة إزالة النقائص التي كانت سبب فشل الفرد والاستفادة من البرامج التدريبية.

التدريب على الأمن

يهدف هذا النوع إلى تحسيس العامل بأهمية الأمن لحفظ سلامته و سلامة عمله و أيضا المحافظة على ممتلكات المؤسسة من معدات و أدوات و مباني و مخزونات و غيرها. و بالتالي مراقبة للإنتاج و وسائله بالمؤسسات ذات الجودة التي تقوم بتدريب أفرادها على الرقابة من الحوادث و المحافظة على الآلات.

التدريب بغرض الترقية

يقصد بمفهوم الترقية انتقال الفرد من وظيفة معينة إلى وظيفة أعلى منها مع تحمل مسؤوليات أكبر ، وهذا يعني أن الوظيفة الجديدة تتطلب مهارات و معارف خاصة بها و رغبة الفرد في الارتقاء ، مما تولد لديه رغبة في اكتساب المزيد من المهارات المعارف لأداء العمل المطلوب منه وفق مستوى المطلوب.

المبحث الثاني :

أهمية تحفيز التدريب وفوائده في رفع الكفاءة وانجاز الاعمال بشكل منظم :

اصبح تطوير المعارف والمهارات هو أمر حيوي لصحة المنظمات واستمرارها وزيادة قدرتها التنافسية . نحن نعيش في عصر تكنولوجيا المعلومات المتغير يوميا ، وهذا يؤثر على المنظمات ليس فقط على تقدمها ولكن على رأس المال الفكري، التدريب هو أحد الأساليب الرئيسية لصيانة وتحسين رأس المال الفكري ، وبالتالي فإن جودة التدريب في المؤسسات والمنظمات يؤثر على قيمتها. الموظفين غير المدربين أو غير مدربين جيدا يكلف أكثر بكثير لدعم من

الموظفين المدربين تدريباً جيداً كما يؤثر التدريب في استبقاء الموظفين الماهرين ذوي الكفاءة ، إذا ما نظر إلي التدريب كاستثمار وليس كمصروف ، يمكن أن تنتج عوائد عالية .

من فوائد تحفيز التدريب داخل المؤسسات والمنظمات :

*التدريب يساعد الموظفين على تطوير مهاراتهم في أدائهم الوظيفي وزيادة قدرتهم على وضع الأولويات لتحقيق أهداف المنظمة .

*التدريب يساعد على زيادة الإنتاجية مما يؤثر بشكل إيجابي على زيادة القدرة التنافسية للمنظمة او المؤسسة .

*التدريب يساعد على بناء الثقة لدى الموظفين وتطوير الأداء مما يساعدهم في تحسين معنويات فريق العمل، كما يؤدي إلى الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين زيادة في كفاءة العمليات ، مما يؤدي إلى تحقيق مكاسب مالية.

*التدريب يساعد على انخفاض معدل دوران العمالة بصورة تحقق الاحتفاظ بموظفين على درجة عالية من الكفاءة والمهارة الفنية والادارية مما يعني زيادة ثقة العملاء بالمنظمة .

*التدريب يعطى المنظمة القدرة على اكتشاف مشاكل العمل مبكراً والقدرة على حلها بطرق علمية ومبتكرة.

*التدريب يحقق زيادة الابتكار ويساعد على توليد أفكار جديدة نتيجة الاحتكاك بالخبرات المختلفة للشركات المتواجدة في البرنامج التدريبي وبذلك سوف تمتلك المنظمة قوة جديدة وستبنى استراتيجيات تزيد من قدرة المنظمة لتحقيق المنافسة في السوق بمنتجات وخدمات تتناسب مع رغبات وتطلعات العملاء .

*التدريب يساعد المنظمة على فتح مجالات لدراسة والبدء في مشروعات جديدة يمكن ان تحقق للمنظمة مزيداً من الارباح .

النتائج

نستنتج مما سبق مدى أهمية التدريب للعاملين والتحفيز على التدبب لما يعكس ذلك من نتائج في القدر والكفاءة للمندربين منها :

- ١- رفع مهارات الموظفين والعاملين ، وزيادة حماسهم على العمل.
- ٢- تجديد مهارات الموظفين والعاملين ومعلوماتهم، وتعزيز قدراتهم على منافسة الآخرين.
- ٣- القدرة على مواكبة التغيرات التي تحصل في التكنولوجيا والصناعة بشكل دائم، وذلك عند الحرص على تدريب الموظفين والعاملين بشكل مستمر.
- ٤- حصول الموظفين والعاملين على ترقية في العمل، وأجر أكبر من السابق.

٥- منحه حافزاً للتعلّم، واستخدام مهاراته في العمل.

الخاتمة

حتى يتمكن العاملين والموظفين بتحقيق أكبر قدر من الكفاءة والانتجائية فهم في حاجة إلى تدريب جيد. قد يحتاج الأمر إلى التحفيز لتبني البرامج التدريبية و إلى تدخل العديد من الأشخاص في عملية التدريب لتحديد احتياجات المنشأة وأيضاً احتياجات الفرد و اختيار البرنامج التدريبي المناسب وتقييم فاعلية هذا التدريب.

يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل. كما أن للتدريب أثناء الخدمة أهمية كبيرة نظراً لما يهيئه التدريب للموظفين والعاملين من معارف ومهارات جديدة تتطلبها المهنة، أو من خلال معرفة أفضل الحلول للمشكلات التي تواجههم أثناء ممارستهم للمهنة مما يزيد من عملية التمكن في أداء ورفع كفاءة العمل ويساعد على تجنب الأخطاء والوصول إلى المستوى المنشود الذي تطمح إليه أي مؤسسة أو جهة تسعى للرقى والتقدم.

المراجع

- برنامج تدريب المدربين في العملية البشرية للدكتور عبد الجليل الانصاري - ٢٠١٠م
- فن تحفيز العاملين لان بروس - جيمس بيبتوني ١٩٩٩م
- كيفية تحفيز الاخرين- الدكتور ابراهيم الفقي - ٢٠١١