

مستخلص الدراسة

يناقش البحث أثر التدريب القوى العاملة على كفاءة الأداء وقد تم تناول الموضوع من جانبين:-

1. الإطار النظري

2. الدراسة الميدانية

وقد اشتمل الإطار النظري على الآتي:-

الباب الأول :- مقدمة البحث

الباب الثاني :- والذي تناول موضوع التدريب من خلال ثلاثة فصول كانت كالآتي:-

الفصل الأول :- التدريب

الفصل الثاني:- طرق التدريب

الفصل الثالث:- تحديد الاحتياجات التدريبية

أما الجانب المتخصص بالدراسة المبدئية فقد يتم تطبيقه في شركة الخطوط الجوية السودانية مركز التدريب حيث تم تدريب خمسون استبانة عن طريق برنامج (SPSS) الاحصائي.

وقد تم تناول الجزء المبدئي الثاني الثالث الذي احتوى على:-

الفصل الأول:- نبذة تاريخية عن الشركة والهيكل التخطيطي

الفصل الثاني:- السياسات التدريبية المتبعة في الشركة

الفصل الثالث:- تحليل الاستبانة والنتائج والتوصيات

ومن خلال الدراسة المبدئية توصلت الدارسة إلى عدد من النتائج أهمها:-

- أن الموظفين يجدون أن التدريب يساعدهم على زيادة وتحسين مستوى أدائهم.

- أن الموظفين يجدون التدريب سببا لزيادة قوة انتمائهم بالشركة.

- أن الموظفين يجدون التدريب سيما لزيادة فرص الترقية.

وعلى ضوء تلك النتائج صممت الدارسة عدد من التوصيات منها على سبيل المثال :-

1- ضرورة وضع وصف وظيفي واضح لتسهيل الاستفادة منه في تحديد الاحتياجات التدريبية.

2- مواكبة التطور في مجال التدريب.

3- إجراء المزيد من البحوث عن التدريب وأثره على كل من زيادة شعور الانتماء والرضا الوظيفي لدى الموظف.

Abstract

This study discusses the effect of training on the workforce performance proficiency. The subject has been dealt with from two sides: -

- 1) Theoretical frame.
- 2) Field survey.

The theoretical frame comprised: -

Chapter one: -introduction

Chapter two: -which covered training in three sections, as follows: -

Section one: -training.

Section two: -training methods.

Section three-determination of training requirement.

As for the field survey, it has been carried out in Sudan air ways company (training centre), where fifty questionnaire forms were distributed to group of employees and their feedback was analyzed by the (SPSS) statically program.

The field survey in chapter three comprised: -

Section one: -historical background of the company and its organization structure.

Section two: -the training policies by the company

Section three: -analysis of the questionnaire, results and recommendation.

This study came up with a number of results, from the field survey, which are: -

-Employees find that training help them to increase and improve their performance.

-Employees find that training increases their chances of promotion.

-Employees find that training enhances and strengthens their affiliation to company.

Based on the above mentioned results, this study summarized the recommendations in; -

1-the importance of setting a definite functional system that will be utilized in determining training requirements.

2-going abreast with the up-to-date development in the training field.

المقدمة

1/1 تمهيد

تعتبر تنمية المورد البشري من أهم الأدوات الرئيسية لتحسين الأداء

الاقتصادي و لرفع مستوى إنتاجية الدولة.

حيث أن التعليم الفكري النظري وحده لا يجعل من الفرد ذو أداء وكفاءة ممتازة تماما، فالمهارات تكتسب من خلال الممارسة والتطبيق العملي مع التقييم المستمر. ولا ينبغي أن يتم التفكير في التدريب دون وضع تحسين الإنتاجية والأداء في الاعتبار كهدف رئيسي.

وبهذا الشكل يصبح التدريب جزء لا يتجزأ من أي جهد على المستوى الفردي او الجماعي لزيادة الكفاءة والجودة وتخفيض التكاليف في نفس الوقت. لكن ما تفعله معظم المنظمات هو ممارسة ذلك الاعتقاد الخاطئ بأن زيادة عدد الأفراد هو الذي سيؤدي إلى زيادة إجمالي الإنتاجية وتحسين الأداء ورفع مستواه دون الأخذ بالاعتبار أهمية تدريب هؤلاء الأفراد!

كما انه قد لا توجد دائما إدارات متخصصة للتدريب في بعض المنظمات او حتى مجرد سياسة تدريبية ذات خطة وميزانية مدروسة وقد ينظر إلى العملية التدريبية أحيانا على أنها شر لابد منه, و قد يتم إلغاء الأقسام التدريبية عندما يكون هناك ضرورة إلى تقليص حجم المنشأة مثلا.

وبالتالي قد يواجه الأفراد فشلا في أداء وظائفهم نظرا لافتقارهم إلى المهارة والكفاءة الفعلية ، أو عدم فهم ما ينتظر منهم ,أو إلى ضبط السلوك والعمل ومكافأة الأداء الجيد .

وللتخلص من تلك المعوقات فإن إتباع الوسيلة التدريبية المناسبة هو الحل الأمثل للتخلص من الممارسات الخاطئة أو تصحيحها.

ولقد أثبتت التجارب أنه لا شيء يدمر لإنتاجية والأداء لأي مجموعة عمل أكثر من وجود أفراد لا يأخذون نصيبهم من المسؤوليات والواجبات بالإضافة إلي انتشار السلبية بين المجموعة، وتجاهل الإدارة للمشكلة تماما .

2/1 مشكلة البحث:

لقد لازمت عملية التدريب في مختلف المنشآت العديد من المشاكل

والعقبات منها:

1/ أن التدريب قد لا يكون مرتبطا بالوظيفة .

2/ ان التدريب قد لا يعمل على تغيير السلوك السلبي لدى العامل.

- 3/ قد يتم التدريب في توقيت غير مناسب.
- 4/ استخدام أساليب وطرق معقدة لا تجدي نفعاً في عملية التدريب.
- 5/ عدم إدراك أهمية عملية التدريب وتأثيرها على تحسين الكفاءة والإنتاجية من قبل المديرين.

3/1 أهداف البحث:

- 1/ إلقاء الضوء على العملية التدريبية لما لها من أهمية.
- 2/ تحديد المعوقات والمشاكل التي تواجه العملية التدريبية من خلال دراسة حالة تمثلت في الخطوط الجوية السودانية (مركز التدريب).
- 3/ محاولة دراسة الخطط التدريبية المتبعة و أثرها على الموظفين.
- 4/ معرفة مدى التكامل بين إدارة التدريب وبين إدارة التخطيط والإدارات الأخرى في المنشأة ودور ذلك على المستوى العام للأداء.

4/1 فرضيات البحث:

- 1/ أن تلقي الموظف للتدريب يزيد من معارفه ومهاراته كما يحسن مستوى أدائه.
- 2/ أن التدريب يؤدي إلي تقوية شعور الانتماء لدى الموظف بمكان العمل.
- 3/ التدريب الفعال يساهم في تقليل الأخطاء التي كانت تحدث في السابق.
- 4/ التدريب الاختياري يشجع الموظف علي عدم الاهتمام به.
- 5/ أن تهيئة المكان الملائم والوسائل المناسبة يساعد علي نجاح عملية التدريب.

5-1 أهمية البحث:

- يكتسب هذا البحث أهميته النظرية لأنه يسلط الضوء على الآتي:
- 1/ إن معرفة دور التدريب والاهتمام به يؤدي إلى تطوير و تحسين الأداء الحالي والمستقبلي للعاملين بالمنشأة.
 - 2/ الأثر الواضح لمردود التدريب على فعالية المنشأة ككل و إنتاجيتها.
 - 3/ إن التدريب يعتبر استثمار طويل الأجل.
 - 4/ إن التدريب يمكن استخدامه كمؤشر من مؤشرات فعالية المنظمة مقارنة بغيرها.
 - 5/ أن التدريب مظهر من مظاهر الاهتمام بالعنصر البشري.

6-1 المنهج المتبع:

- اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي نظراً لما يتميز به من وصف دقيق و تفصيلي بالإضافة إلى منهج دراسة الحالة نظراً لتمييزه بتعريف خصائص و مضمون الحالة بشكل محدد و بصورة مفصلة و دقيقة.

7-1 حدود البحث:

المدى المكاني:

شركة الخطوط الجوية السودانية (مركز التدريب).
المدى الزمني :-

2000-2004م

8-1 مجتمع البحث:

شملت عينة الدراسة خمسون من موظفي الشركة بمختلف القطاعات الوظيفية.

9-1 المصادر المتبعة:

المصادر الأولية

اعتمدت الدراسة على المقابلات الشخصية مع مدراء الأقسام و بعض الموظفين و الملاحظة الشخصية والاستبانة.

المصادر الثانوية:

تم تجميعها من المراجع و الكتب و المجالات العلمية المتخصصة في المجال .

10-1 ادوات البحث:

استخدمت الدراسة اسبائة مكونة من اربعة اجزاء للتعرف على خصائص

مجتمع البحث.

11-1 الدراسات السابقة :

تناولت العديد من الدراسات موضوع التدريب بشكل أو بآخر، ومن هذه الدراسات:

-دراسة أعدھا السيد/ علي إلياس عطية الطراونة بعنوان (تحديد الاحتياجات

التدريبية لموظفي الإدارة العامة في الأردن) في الفترة من 2001- 2002.

وقد هدفت هذه الدراسة إلي التعرف علي نوعية البرامج التدريبية وما توفره من

فرص كسب المعارف والمهارات الإيجابية للعاملين في الأجهزة الحكومية.

ومن أهم النتائج التي وردت في سياق الدراسة ما يلي:

1- أهمية التدريب لغرض الاستمرارية والترقية في السلم الوظيفي مستقبلاً،

أو لضمان المواقع القيادية في المنظمة.

2- إن التدريب نشاط حيوي في التطوير والتحسين والتعيين.

3- إن هناك حاجة لتدريب العاملين أثناء الخدمة لتطورهم.

4- أهمية الدور الذي تلعبه التنمية الإدارية لاستمرارية أي منظمة.

-دراسة أعدت من قبل السيد/ سامي سليم إبراهيم العجلوني بعنوان (تقويم برامج

التدريب في قطاع معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بالأردن) في العام 2002م.

وقد هدفت هذه الدراسة إلي تحديد اثر بعض العوامل على فعالية البرامج التدريبية

التي عقدتها وزارة التربية والتعليم في إقليم الشمال في الفترة (1990 – 1998)

كانت هذه العوامل كالآتي:

- محتوى البرنامج التدريبي.

- أهداف البرنامج التدريبي.

- البيئة المادية للبرنامج التدريبي.

- الإجراءات الإدارية للبرنامج التدريبي.

- كفاءة تنفيذ البرنامج التدريبي.
- الوسائل والأسباب التدريبية.
- و على ضوء ذلك تم التوصل إلى عدد من النتائج منها على سبيل المثال:-
- 1- توجد علاقة طردية بين محتوى البرنامج التدريبي و فعاليته في تحسين أداء المتدربين.
- 2- هناك علاقة طردية بين الأساليب التدريبية المستخدمة وفعالية البرامج التدريبي في تحسين أداء المتدربين.
- 12/1تنظيم البحث:

رقم الصفحة	البيان
	الآية
	الإهداء
	الشكر والعرفان
	ملخص البحث باللغة العربية
	ملخص البحث باللغة الإنجليزية
	الباب الأول المقدمة
ب	مشكلة البحث
ب	أهداف البحث
ب	فرضيات البحث
ب	أهمية البحث
ج	المنهج المتبع
ج	حدود البحث
د	المصادر المتبعة
د	أدوات البحث
د	الدراسات السابقة
	الباب الثاني
18-1	الفصل الأول التدريب
34-19	الفصل الثاني طرق التدريب
61-35	الفصل الثالث تحديد الاحتياجات التدريبية
	الباب الثالث
75-62	الفصل الاول

	نبذة تاريخية عن الخطوط الجوية السودانية والهيكل التنظيمي
82-76	الفصل الثاني السياسات التدريبية المتبعة في الشركة
113-83	الفصل الثالث تحليل الاستبانة والنتائج والتوصيات
116	قائمة الجداول
118	قائمة الأشكال
119	أهمية المراجع
120	الملحقات