

النتائج:

من خلال تحليل نتائج الاستبيان توصلت الدارسة إلى النتائج التالية:

- 1- الموظفون بشركة الخطوط الجوية السودانية يجدون إن التدريب يساعدهم في زيادة معارفهم ومهارتهم كما ساعدهم في تحسين مستوى أدائهم .
- 2- إن معظم الموظفين يجدون إن التدريب المناسب كان سببا لتقوية انتمائهم بالشركة وذلك من خلال:

- تعزيز ثقتهم بأنفسهم.

- ضمان الاستقرار الوظيفي.

- زيادة فرص الترقى.

- 3- غالبية الموظفين يجدون إن للتدريب دور كبير في تحسين وضع الشركة بصفة عامة فهو:

- يقلل الأخطاء التي كانت تحدث في السابق.

- يعتبر استثمار جيد للشركة.

- يساعد الموظف على فهم أهداف الشركة بصورة أفضل .

- يعكس الاهتمام بالعنصر البشرى.

- 4- يتفق معظم الموظفين على إن هناك عوامل تساعد على إتمام عملية التدريب بكفاءة مثل:

- تقييم الموظف الموظفين

- تهيئة المكان الملائم .

- إعداد الوسائل التدريبية المناسبة.

- اختيار المدرب الجيد.

- توافق محتوى التدريب مع الواقع العملي.

- تناسب الفترة الزمنية المقررة للبرنامج التدريبي مع محتواه.

5- يفضل الموظفون أن يكون الاهتمام بالتدريب بشكل أفضل لتحقيق نتائج إيجابية وذلك عن طريق الآتي:

- التكامل بين إدارة التدريب والإجراءات الأخرى.
 - أن يستمر التدريب طوال فترة عمل الموظف بالشركة.
 - مواكبة التطور في مجال التدريب.
 - زيادة الميزانية المخصصة للتدريب.
- 6- معظم الموظفين لا يجدون التدريب هو الحل لكل المشاكل التي تواجهه الشركة.

التوصيات

1. تحتاج شركة الخطوط الجوية السودانية إلى تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية وذلك عن طريق الآتي:
أ- اعتماد هيكل وظيفي مستقر.
فمنذ قرار الخصخصة والشركة تعاني من عدم استقرار هيكلها الوظيفي حيث وجدت منذ ذلك الوقت عدد من الهياكل المقترحة ولم يتم اختيار أي منها حتى الآن.
ب- وضع وصف وظيفي واضح ومحدد لكل وظائف الشركة والتعيين على أساسه. فهناك أقسام لها وصف وظيفي إلا أن الأفراد العاملين بها قد لا تتوافر فيهم كل الشروط المطلوبة بينما في أقسام أخرى الموظفون هم الذين يصفون طبيعة عملهم في القسم وعلى ضوء ذلك يوضع الوصف الوظيفي.
2. تقييم أداء الموظفين بشكل دوري لتحديد احتياجاتهم التدريبية بشكل صحيح.
3. أن يشمل التدريب الجوانب المختصة بالعلاقات الإنسانية بجانب التدريب الفني. فالبرامج المتبعة بالشركة تتضمن المحاضرات والتدريب على العمل. الخ بينما يظهر غياب الاهتمام بتدريب الحاسوب ولعب الأدوار مثلا.
ومن المعروف الأثر الإيجابي الذي تحققه البرامج التدريبية المختصة بالعلاقات الإنسانية في تحسين سلوك العاملين.
4. مواكبة التطور في مجال التدريب وذلك بإتباع الآتي:
أ- شراء برامج تدريبية حديثة من المؤسسات المختصة بتسويق هذا النوع من البرامج.
ب- الاهتمام بتطوير أداء المدربين للمدرب له أثر كبير في نجاح العملية التدريبية.
5. إجراء المزيد من البحوث في مجال التدريب وأثره على زيادة شعور الانتماء والرضا الوظيفي لدى الموظفين.

قائمة المراجع

- 1- إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) خالد عبد الرحيم الهيتي عمان 1999م.
- 2- إدارة الموارد البشرية (مدخل تطبيقي) د. حامد التاج حامد الصافي 1999
- 3- التدريب الإداري الموجه بالأداء د.عقلة محمد المبيضين د. أسامة محمد جرادات القاهرة 2001م
- 4- الأسس النظرية والتطبيقية لوظائف إدارة الأفراد د.فؤاد محمد عبد المنعم الجميعي بغداد 1987م
- 5- أسس إدارة الموارد البشرية (النظرية والتطبيق) د. محمد مرعي مرعي دار الرضا للنشر 1999م.
- 6- سلوك تنظيمي د.شوقي ناجي جواد عمان 2000م
- 7- إدارة الأفراد بالمنظمات (مدخل تطبيقي) د.عبد الغفار حنفي دار المعرفة الجامعية.
- 8- الإدارة الاستراتيجية لموارد البشرية (المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين) د.جمال الدين المرسي الدار الجامعية 2003م
- 9- إدارة الموارد البشرية د.رواية حسن 2000م
- 10- إدارة القوة البشرية في الصناعة د. منصور فهمي القاهرة 1980م
- 11- دراسة الاحتياجات والتخطيط للتدريب د.محمد عبد الغني حسين هلال 2002م.
- 12- إدارة شؤون الأفراد (عرض وتحليل) د.محمد فالح صالح عمان 1970م
- 13- التنمية الإدارية (المفاهيم، الأسس التطبيقات) د.موسى اللوزي عمان 2000م.
- 14- سياسة الأفراد د.شوقي حسين عبد الله .

- 15- برنامج الإدارة والريادة إدارة القوى البشرية رقم المقرر 4201 جامعة القدس المفتوحة.
- 16- إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية د.نبيل الحسيني النجار ، د.مدحت مصطفى راغب - الشركة العربية للنشر والتوزيع.
- 17- إدارة الموارد البشرية د. محمد ماهر عlish
- 18- إدارة شؤون الموظفين في الدولة الحديثة د.أحمد إبراهيم أبو سن وآخرون دبي 1987م.
- 19- متطلبات التدريب والتنمية البشرية ،آفاق جديدة في التنمية والتدريب د.حنا نصر الله المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 20- تحديد احتياجات التدريب وتخطيط تنمية الموارد البشرية، آفاق جديدة في التنمية والتدريب ، أندرو مايو ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 21- إدارة الأفراد د. فؤاد أبو إسماعيل، عمان ط1
- 22- إدارة الأفراد د.بكري الطيب موسى . ط4 ، 2002م
- 23- العملية التدريبية ودورها في تنمية العنصر البشري، آفاق جديدة في التنمية والتدريب. د. جمال وهبة نصر المنظمة العربية للتنمية والتدريب.
- 24- إدارة وظائف الأفراد وتنمية الموارد البشرية. د.فريد النجار الإسكندرية 1998م.
- 25- التنمية الإدارية د. إبراهيم درويش القاهرة 1988م
- 26- قدرات التدريب والتطوير جل بوكس ترجمة عبد الله إسماعيل معهد الإدارة العامة.
- 27- إدارة الأفراد د.عبد الرحمن عبد الباقي عمر مكتبة عين شمس.
- 28- إدارة شؤون الموظفين د. أحمد حسين رشيد يوسف محمد عبد الله دار قطري بن الفجاءة ط 1 1986م
- 29- الإدارة المعاصرة د.محمد علي أحمد الطويل دار الفرجاني 1997م

30- إدارة الموارد البشرية د.نظمي شحادة ، محمد الباشا، محمد الجيوسي، رياض الجليبي، دار فاء للنشر 2000م.

31- ثورة في عالم الإدارة د.توم بيثرز، ترجمة د.محمد الحديدي الدار الدولية للنشر.

32- سرا إداريا لتحقيق الكثير بالقليل، جون زينجر ترجمة مكتبة جرسيو 2000م.