

جودة التدريب وأثره في رفع الكفاءة الإنتاجية بالشركات الصناعية

عرفة جبريل أبو نصيب رجاء إبراهيم محمد النور

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - كلية الدراسات التجارية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة البرامج التدريبية في رفع الكفاءة الإنتاجية بالشركات الصناعية . وقد تمثلت مشكلة الدراسة في ضعف البرامج التدريبية التي لا تراعي فيها الجودة إذ إن البرامج التدريبية أصبحت غير هادفة يتم تنفيذها من دون مراعاة مدي جودتها ومدي تأثير ذلك على تغيير أو تنمية سلوكيات العاملين أو رفع قدراتهم العملية التي من أجلها تقام البرامج التدريبية .

الكلمات المفتاحية : الاحتياجات التدريبية - طبيعة العمل - المهارات - الأداء - الدافعية .

المقدمة

يعد الاهتمام بالعنصر البشري الذي يمثل العاملون ورجال الإدارة عاملاً مهماً جداً في نجاح أي مؤسسة . إذ بهذا الاهتمام تكتسب الخبرة التنافسية في ظل تحديات التحول الاقتصادي التي يشهدها العالم وهذا ما مكن عدة مؤسسات من أن تظهر كقوة اقتصادية مؤثرة وفعالة في المستوى المحلي والعالمي .

لذلك يجب على المؤسسات أن تطور العنصر البشري وتنميه ليصبح الجوهر والمحور الأساسي في تحقيق أهدافها حاضراً ومستقبلاً.

والإنسان بما يملكه من قدرات ومهارات وما يتمتع به من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية للمنشآت وبذا أصبح مركز اهتمام المسؤولين في الشركات. ولمواجهة التحدي ومسايرة التقدم التكنولوجي وتعميم الثقافات المهنية الجديدة لابد للمؤسسة من رفع كفاءة العمال ومهاراتهم وتنمية مقدراتهم حتى تتمكن من تنمية مقدراتهم والمحافظة على جودة منتجاتها وخدماتها من جهة ومنح فرصاً قيمة للمستخدمين تمكن من تحسين مستواهم العلمي مما يؤهلهم للترقيات المهنية والاجتماعية من جهة أخرى .

والتدريب كنشاط مخطط ، يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات.³⁸

واكتساب الثقة بالنفس فيؤدي العامل عمله دون إشراف أو توجيه بما يقود إلى الزيادة في حجم الإنتاج وهو مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المنشأة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار منظمتهم وبيئتها .

القدرة على أداء الوظيفة شيء مهم ، ولقد كان هو الهدف من عملية الاختبار للموظف ، ولكن لا يكفي إذ يجب أن يعرف كيف يؤدي هذه الوظيفة بكفاءة وفاعلية في إطار المناخ التنظيمي الموجود أي أن امتلاك المعرفة النظرية والعملية شرط ضروري للنجاح ولكنها غير كافية إذ لابد أيضاً من توافر الرغبة في العمل ، فالإنسان لا يعمل وحده إنما يعمل مع آخرين ربما تتعارض أهدافهم أو اغراضهم ، ولابد أن يعرف كيف يعمل الجميع في إطار التعاون وروح الجماعة .

أهداف التدريب : تنمية مهارات الفرد واكسابه الثقة بنفسه فيؤدي عمله دون إشراف أو توجيه مما يؤدي إلى الزيادة في حجم الانتاج.

مشكلة البحث: بالرغم من الأهمية والأثر الجدي في رفع قدرات ومهارات العاملين بالشركات الصناعية إلا أن هناك مشكلة رئيسية تكمن في ضعف البرامج التدريبية التي تراعي فيها الجودة إذا إن البرامج التدريبية أصبحت غير هادفة يتم تنفيذها من دون مراعاة لمدى جودة البرنامج التدريبي ومدى تأثير ذلك على تغيير أو تنمية سلوكيات العاملين ورفع قدراتهم العلمية والعملية التي من أجلها تقام الكورسات والدورات التدريبية في المجالات المختلفة .

³⁸ صالح عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية 199- 200 ، ص 211

أهمية الدراسة : تتبع أهمية الدراسة من أهمية التدريب الذي يهدف إلى بث المعرفة لدى العاملين ورفع المهارات والقدرات لدى العاملين بالطرق والأساليب المبتكرة في أداء العمل كما أن أهمية البحث تتمثل في مدى أهمية قياس جودة التدريب باعتبارها المحدد الرئيسي لمدى الاستفادة من التدريب والمعين على توجيه ورسم البرامج التدريبية المستقبلية كما تظهر أهمية البحث في مدى أهمية التدريب لدى العاملين وقياس أثر جودة ونوعية التدريب وعلاقته بأداء العاملين ومدى علاقة جودة البرامج التدريبية بالكفاءة في الأداء.

الدراسات السابقة: هدفت دراسة فادية محمود محمد بعنوان (أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين بديوان الضرائب) إلى معرفة التطور الذي سيحدثه التدريب على زيادة الكفاءة الإنتاجية وأداء المنشأة ولتوضيح أهمية التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين حيث تمثلت مشكلة الدراسة في كيف يمكن أن يغير التدريب من أداء وسلوك الأفراد في اتجاه تطور المنظمة وتمثلت

الفرضيات في

أن هناك علاقة بين المفاهيم والمفاهيم التي يجب ان نكتسب من خلال برنامج التدريب وأداء العاملين .
وأن هناك علاقة بين التأثير الذي سيحدثه التدريب على النواتج التنظيمية أو الإدارية والتكاليف المنخفضة والأنتاجية المعدلة. وتمثلت النتائج في أن هناك علاقة إيجابية بين التدريب ورفع كفاءة أداء العاملين في المنشأة حيث توصلت الدراسة إلى أن التدريب يعتبر جزءاً من العمل لذا يتطلب إدارته بفعالية .

وأيضاً دراسة الطيب آدم جديد بعنوان (أثر التدريب على تحسين الأداء وإنجاز الأعمال في المنظمات الطوعية) حيث تمثلت مشكلة الدراسة في الضعف والتدهور في إنجاز الأعمال وأداء الأنشطة في كثير من المنظمات بسبب عدم الاهتمام بالتدريب والتأهيل وعدم تطوير قدرات العاملين لمواكبة التطور المستمر في التكنولوجيا . تدريب العاملين في المنظمة من القضايا الأساسية للتوجيه . وأسفرت نتائج الدراسة إلى الآتي :

خطط وسياسة التدريب غير الواضحة . وعدم توفر معلومات عن مراكز التدريب الملائمة ، والمدرسين المؤهلين لتحقيق أهداف التدريب . وعدم الاستثمار في تدريب الموظفين داخل المنظمة والذين يعملون لفترات طويلة .

المواد وطرق البحث : يقصد بمجتمع الدراسة المجموعة الكلية من العناصر التي تعمل عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة، حيث يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع موظفي الشركات الصناعية.

أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع عدد (150) استمارة استبيان على المستهدفين من بعض موظفي شركة كولدير الهندسية وشركة بزيانوس، وقد استجاب الجميع بصورة كاملة أي بنسبة (100%).

وللخروج بنتائج دقيقة قدر الإمكان تم الحرص على تنوع عينة الدراسة من حيث شمولها على الآتي:

1. الأفراد من كلا النوعين (ذكر، أنثى).
 2. الأفراد من مختلف الأعمار (أقل من 25 سنة، 25 - 35 سنة، 36 - 45 سنة، 46 - 55 سنة، أكثر من 55 سنة).
 3. الأفراد من مختلف نوع الوظيفة (مدير مكتب، نائب مدير، مدير إدارة، رئيس قسم، سكرتارية، أخرى).
 4. الأفراد من مختلف المؤهلات العلمية (دكتورة، ماجستير، دبلوم عال، بكالوريوس، ثانوي، دبلوم، أخرى).
 5. الأفراد من مختلف سنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، 5 - 10 سنة، 11 - 15 سنة، 16 - 20 سنة، 21 - 25 سنة، أكثر من 25 سنة).
 6. الأفراد من مختلف عدد الدورات التدريبية (دورة واحدة، دورتان، ثلاث دورات، أكثر من ثلاث).
- أداة الدراسة : عبارة عن الوسيلة التي استخدمت في جمع المعلومات اللازمة عن الظاهرة موضوع الدراسة ، ويوجد العديد من الادوات المستخدمة في مجال البحث العلمي للحصول على المعلومات والبيانات اللازمة للدراسة وقد اعتمد الباحث على الاستبيان كأداة رئيسية لجمع المعلومات عن عينة الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لتحقيق أهداف الدراسة وللتحقق من فرضياتها ، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية :

- 1- الأشكال البيانية .
- 2- التوزيع التكراري
- 3- النسب المئوية
- 4- الوسيط
- 5- اختبار مربع كاي لدلالة الفروق .

اختبار صحة الفرضيات

جدول رقم (1) يوضح الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الأولى

رقم العبرة	العبرة	الوسيط	التفسير
1	يرتبط الأداء الكلي للموسسة بمستويات التدريب التي تقدمها للعاملين	5	أوافق بشدة
2	التدريب يساعد على رفع مقدرات ومهارات العاملين	5	أوافق بشدة
3	الدورات التدريبية التي تقدم للعاملين ترفع مستوى كفاءتهم الإنتاجية	5	أوافق بشدة
4	إستمرارية تقديم البرامج التدريبية يساعد الإدارة على زيادة مستوى الأداء المتوقع من العاملين	5	أوافق بشدة
5	كفاءة الأداء الشخصي للفرد العامل ترتبط بمستوى التدريب الذي تلقاه	4	أوافق
6	طبيعة العمل تحدد درجة نوعية ومستوى التدريب المقدم	4	أوافق
7	يساهم التدريب في تقليل الأخطاء الفنية والإدارية	5	أوافق بشدة
8	العملية التدريبية تساعد على الإلتقان والتخصصية في العمل	5	أوافق بشدة
9	تنمية مهارات العاملين من خلال التدريب يساعد على تقليل مستوى العبء الإشرافي وتفعيل دور الرقابة الذاتية	5	أوافق بشدة
المجموع		5	أوافق بشدة

جدول رقم (2) يوضح نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات عن جميع عبارات الفرضية الأولى

رقم العبرة	العبرة	درجة الحرية	قيمة مربع كاي
1	جميع عبارات الفرضية الأولى	4	1665.889

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الأولى والتي تنص على أن: " توجد علاقة معنوية بين التدريب ورفع كفاءة أداء العاملين " قد تحققت.

جدول رقم (3) يوضح الوسيط لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات الفرضية الثانية

رقم العبرة	العبرة	الوسيط	التفسير
1	البرامج التدريبية التي تتلقاها تساعدك على أداء وظيفتك	5	أوافق بشدة
2	البرامج التدريبية المقدمة لك تقابل متطلباتك المهنية والمعرفية	4	أوافق
3	يوجد اهتمام من قبل الإدارة بجودة البرامج التدريبية المقدمة لك	4	أوافق

4	البرامج التدريبية المقدمة إليك مصممة بصورة جيدة ومواصفات علمية	4	أوافق
5	التدريب الذي تلقينته أدى إلى زيادة رصيدك المعرفي	4	أوافق
6	البرامج التدريبية التي تتلقاها تعتبر عاملاً من عوامل بقائك في الشركة	3	محايد
7	تشعر بالرضا عن عملك بسبب أنك تؤديه بإتقان وذلك لإمتلاكك للمهارة والمقدرة على ذلك	5	أوافق بشدة
8	أنت راضٍ ومقتنع عن برامج التدريب بالشركة	3	محايد
9	مستوى التدريب الذي تلقينته مرضٍ بالنسبة لك وطور مهاراتك العلمية	4	أوافق
10	تتم استشارة المتدرب في محتويات الدورات التدريبية التي ينسب إليها	4	أوافق
11	يفترض أن يؤدي التدريب المتخصص الى الترقى	5	أوافق بشدة
المجموع		4	أوافق

جدول رقم (4) يوضح نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات عن جميع عبارات الفرضية الثانية

رقم العبارة	العبارة	درجة الحرية	قيمة مربع كاي
1	جميع عبارات الفرضية الثانية	4	505.897

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثانية والتي تنص على أن: " توجد علاقة معنوية بين جودة البرامج التدريبية والرضا الوظيفي " قد تحققت.

جدول رقم (5) يوضح الوسيط لاجابات أفراد عينة الدراسة عن عبارات الفرضية الثالثة

رقم العبارة	العبارة	الوسيط	التفسير
1	تقاس فاعلية العملية التدريبية وفقاً لعناصر البرنامج التدريبي ومحتويات الدورة التدريبية	4	أوافق
2	كفاءة وفاعلية البرنامج التدريبي تساعد على تفعيل دور العملية التدريبية	4	أوافق
3	البرنامج التدريبي يحدد شكل مخرجات العملية التدريبية ككل	4	أوافق
4	العملية التدريبية تعتمد بصورة رئيسية على علاقة البرنامج التدريبي بالمحلي العملي	4	أوافق
5	تصمم البرامج التدريبية بناءً على الخطة التدريبية الكلية للشركة وحاجة العاملين بها	4	أوافق
6	يصمم البرنامج التدريبي لتحقيق أهداف وأغراض تخدم (نجاح العملية التدريبية)	4	أوافق
7	جودة البرامج التدريبية تعتبر مؤشر لقياس مدى نجاح العملية التدريبية	4	أوافق
8	غياب الخطة التدريبية الواضحة يقلل من أهمية البرنامج التدريبي	5	أوافق بشدة
9	التحديد الجيد لنوع البرنامج التدريبي يساعد على زيادة فعالية العملية	5	أوافق بشدة

التدريبية

المجموع

4

أوافق

جدول رقم (6) يوضح نتائج اختبار مربع كاي لدلالة الفروق للإجابات عن جميع عبارات الفرضية الثالثة

رقم العبارة	العبارة	درجة الحرية	قيمة مربع كاي
1	جميع عبارات الفرضية الثالثة	4	1231.533

مما تقدم نستنتج أن فرضية الدراسة الثالثة التي تنص على أن:

" توجد علاقة معنوية بين جودة البرامج التدريبية وفاعلية العملية التدريبية " قد تحققت.

الاستنتاجات:

* أظهرت الدراسة أن البرامج التدريبية المقدمة للعاملين تساعد على زيادة الأداء الكلي للعاملين

وترفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين بزيادة البرامج التدريبية المقدمة لهم

* كما أن تقييم البرامج التدريبية المقدمة للعاملين يساعد الإدارة على رفع مستوى الأداء المتوقع .

* وتزداد الكفاءة الفنية للعاملين بزيادة البرامج التدريبية المقدمة .

* البرامج التدريبية التي تقدم للعاملين تساعد على التخصصية وتقليل الأخطاء الفنية للفرد

* خضوع العاملين إلى دورات تدريبية يساعد على تقليل مستويات العبء الإشرافي .

* تساعد البرامج التدريبية التي يتلقاها العاملون بشركة حجار على الأداء الوظيفي الجيد للفرد

التوصيات:

* العمل على ربط البرامج التدريبية بالخطة الكلية للشركة و ضرورة تكامل البرامج التدريبية المقدمة للفرد بحيث تقضي إلى تحقيق حاجاته المهنية والمعرفية .

* العمل على إنشاء مركز متخصص للتدريب بالشركة .

* ضرورة الأخذ في الاعتبار آراء العاملين عند تخطيط واختيار الدورات التدريبية التي يحتاجونها.

* العمل على قياس مدى جودة البرامج التدريبية المقدمة للعاملين بالشركة .

* ضرورة وضع معايير لمعرفة مدى جودة البرامج التدريبية المقدمة للعاملين بالشركة .

المراجع :

1. أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر، 2005م
2. حامد التاج حامد الصافي ، إدارة الموارد البشرية "مدخل تطبيقي" ، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية ، فرع الجنوب - ابها
3. صالح عبد الباقي ، إدارة الموارد البشرية ، الدار الجامعية 199- 200
4. مهدي حسن زويلف ، إدارة الأفراد مدخل كمي ، جامعة جرش الأهلية ، عمان ، الأردن الطبعة الثالثة 1419هـ - 1998م
5. محمد الباشا وآخرون ، إدارة الموارد البشرية ، عمان ، دار الصفا للنشر ، 2000
6. مؤيد عيد سعيد السامرائي ، إدارة الأفراد مدخل تطبيقي ، الطبعة الأولى ، 1990م
7. عبدالعزيز علي حسن، الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود، المكتبة المصرية للنشر والتوزيع المنصورة، 2009
8. وفيق حلمي آغا، مؤتمر التدريب ودوره في الحد من البطالة، كلية التجارة - جامعة اسيوط، العدد 32 ، 2002

9. Co-Active Coaching : New skills for coaching people toward success in work and life L. Whitwrth , K, Kimsey-House, H.Kimsey-House and P. Sudan (Jun10,2007)
10. Coaching questions : A coashes guide to powerful asking
11. [http:/ www . Stop training now.com/vb/t518](http://www.Stoptrainingnow.com/vb/t518)
12. skills-Tony stoltzfus (Apr. 24,2008)