

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج

النتائج العامة

من خلال العرض السابق لتقييم ومتابعة التدريب - فقد كشف البحث عن

النتائج

التالية :-

1-يؤدي تدريب العاملين إلي زيادة كفاءة القوى العاملة ، كما يعتبر التدريب من العوامل الهامة في ترقية أداء العاملين ويساعدهم في التغلب على كثير من المشاكل والصعوبات التي تواجههم في أداء أعمالهم .

2-عملية تحديد الاحتياجات التدريبية والاختيار الصحيح للمتدربين من أهم عوامل نجاح العملية التدريبية بحيث يجب أخذ كل العوامل المؤثرة في تحديد الاحتياجات التدريبية في الاعتبار وإذا لم تكن تلك الاحتياجات واضحة ودقيقة فإن المردود أو العائد سيكون ضعيفاً أو معدوماً وبالتالي سيكون إهداراً للمال والوقت .

كذلك فإن الاختيار السليم للمتدربين يعتبر من أهم مؤشرات نجاح العملية التدريبية وذلك بمعرفة محتويات وأهداف الدورات التدريبية وماهي مؤهلات ومستويات المرشحين المطلوبة لحضور هذه الدورات وبناءً على ذلك يتم ترشيح العاملين المناسبين .

3-أوضحت الدراسة أهمية قياس وتقييم مردود التدريب وذلك للاستفادة من نتائج هذا التقييم للتجويد في الدورات القادمة .

4-من الصعوبة بمكان قياس فاعلية البرامج التدريبية خصوصاً وأن معظم البرامج لا تهدف فقط إلي تزويد المتدربين بالمعارف وإنما أيضاً إلي تطوير قدراتهم ومهاراتهم وهذه المهارات والقدرات صعبة القياس .

5-أن لعملية التقييم والمتابعة لبرامج التدريب دوراً أساسياً في اكتشاف الانحرافات والأخطاء في برامج التدريب وإحداث التطوير والتغيير فيها .

النتائج الخاصة :-

- 1/ أظهرت نتائج الدراسة بأن مانسبته (86,6 %) من المبحوثين أكدوا على أن التدريب الذي يتلقاه العاملون بهذه المؤسسة يسهم بشكل فعال في تحسين الأداء بها ورفع الكفاءة .
- 2/ بينت الدراسة أن مانسبته (71.7 %) من المبحوثين أكدوا أن إنتاجيتهم في العمل قد زادت بعد أن نالوا جرعات تدريبية في مجال عملهم .
- 3/ أوضحت نتائج الدراسة بأن المعايير و الأساليب المعتمدة من قبل المؤسسة في عملية التقييم لأداء العاملين بها مرضية لحد ما .
- 4 / بينت نتائج الدراسة أن ما نسبته (63 %) من المبحوثين أكدوا على أن تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين يتم وفق أسس علمية ووفق حاجة العمل والعاملين بالمؤسسة.
- 5/ يرى عدد من المبحوثين أن من أساسيات نجاح العملية التدريبية ضرورة إشراك العاملين في تحديد الإحتياجات التدريبية .
- 6/ أوضحت الدراسة أن (77,1 %) من المبحوثين أكدوا على أن إختيار المتدربين يتم تحت مسؤولية وإشراف الرئيس المباشر .
- 7/ أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته (61,4 %) من المبحوثين أوضحوا بأن تقارير الأداء بالهيئة تعتبر من أهم المصادر في تحديد الإحتياجات التدريبية .
- 8/ بينت الدراسة بأن هناك سهولة في نقل وتطبيق التدريب في الواقع العملي .
- 9/ أوضحت الدراسة أن هناك توافق بين أهداف البرامج التدريبية وحاجات المشاركين الفعلية .
- 10/ بينت الدراسة أن برامج التدريب بالمؤسسة تتصف بالترابط و التسلسل المنطقي في عرض موضوعاتها .
- 11/ أظهرت نتائج الدراسة أن الأسس و المعايير للقبول للدورات التدريبية كان لها أثرها الواضح في عدالة إختيار العاملين للتدريب .

- 12/ أوضحت نتائج الدراسة بأن هناك تجانس بين المتدربين من حيث الدرجة الوظيفية والمستوى المهني .
- 13/ بينت نتائج الدراسة بأنه يوجد إهتمام من قبل الإدارة بتقييم مخرجات عملية التدريب وتقييم أداء المتدرب .
- 14/ أظهرت نتائج الدراسة بأن الإدارة تقوم بقياس أثر التدريب عن طريق إستمارة معدة خصيصاً لذلك توزع على المتدربين في نهاية البرنامج التدريبي.
- 15/ أوضحت الدراسة أن الإدارة تقوم بإستخدام العديد من وسائل التقييم لقياس أثر التدريب مثل (الإختبارات - الإستبيان - المقابلة - كتابة البحوث و المناقشات الفردية و الجماعية) .
- 16/ بينت نتائج الدراسة بأن نتائج التقييم تمثل تغذية عكسية للإدارة عن الأداء العام .
- 17/ أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته (67.7 %) من المبحوثين يروا بأن التدريب خارج المركز يؤدي إلى نتائج إيجابية أكثر من التدريب داخل المركز .
- 18/ أظهرت نتائج الدراسة أن ما نسبته (84.2 %) من المبحوثين أكدوا على أنه تتوفر في مركز التدريب قاعات مجهزة بأحدث الوسائل التدريبية .
- 19/ أوضحت نتائج الدراسة أن مانسبته (95.1 %) من المبحوثين من الإداريين أكدوا على أن الإدارة تقوم بالتخطيط ووضع الإستراتيجيات الخاصة بالتدريب .
- 20/ أوضحت الدراسة أن التنظيم الحالي للمؤسسة يساعد الأفراد على الأداء بدرجة عالية من الكفاءة .
- 21/ أوضحت نتائج الدراسة أن مانسبته (90.3 %) من المبحوثين من الإداريين أكدوا على مشاركة رؤساء الأقسام في إختيار المتدربين .
- 22/ أظهرت الدراسة بأن الإدارة تهتم بتوفير المعينات التدريبية الحديثة التي تستجد في مجال التدريب .

ثانياً: التوصيات

التوصيات العامة:

- 1/ الاستعانة بالخبراء المختصين ذوي الكفاءات العالية والمتخصصة في مرحلة تحديد الاحتياجات التدريبية بشكل يضمن استخدام طرق علمية في تصميم البرامج بكل دقة وشمولية وبما يضمن جاهزية البرامج للتطبيق .
 - 2/ العمل على تحقيق عنصر المشاركة في تقويم البرامج بحيث يشارك فيه كل من الإدارة المسؤولة عن التدريب والرؤساء المباشرين والمدربين والمتدربين .
 - 3/ العمل على أن يكون تقويم البرامج باعتباره اكبر العناصر تأثيراً على فاعلية التدريب من بين مراحل التخطيط للتدريب مبنياً على أسس علمية بحيث تتزامن مع بداية التعرف على الاحتياجات التدريبية ويستمر حتى الوصول للنتائج النهائية.
 - 4- لأبد من وجود نظام لتدريب المدربين بهدف تطوير مهاراتهم ومعرفتهم في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة البرامج التدريبية .
- توصيات خاصة :-

- 1/ ضرورة تدريب الكوادر وتأهيلها بالوقوف على أحدث ماتوصلت إليه الدول المتقدمة في مجال العمل المينائي مع دراسة مقارنة مع الأخذ في الاعتبار بيئة السودان .
- 2/ الإهتمام بتحفيز العاملين بالهيئة مادياً ومعنوياً ليكونوا هم في المقام الأول أدوات تطوير و وسيلة لتحسين أداء المؤسسة .
- 3/ إيجاد منهج علمي لقياس أداء العاملين ومن ثم تحفيزهم بناءً عليه .
- 4/ العمل على إزالة كل المعوقات التي تعترض العاملين أثناء تأدية عملهم بالهيئة حتى يكون ذلك دافعاً للإرتقاء بالعمل وتطويره .
- 5/ زيادة الإهتمام بالبيئة المادية و الإجراءات الإدارية للبرامج التدريبية لما لذلك من تأثير ملموس على فعالية البرنامج في تحسين أداء المتدربين .

6/ لابد أن تكون هناك متابعة ميدانية للمتدربين في مواقع عملهم من خلال الزيارات الميدانية التي يجب أن يقوم بها مركز التدريب للتأكد من قدرة التدريب على تلبية الإحتياجات التدريبية وإلى أي مدى قد طبق المتدربون ماتعلموه من البرامج في مواقع عملهم .

7/ أن تتم دراسة المعوقات و الصعوبات التي تعترض المتدرب في تطبيق ماتعلمه من البرنامج التدريبي و العمل على تذليلها كلما أمكن ذلك .

8/ لابد من وجود نظام لتدريب المدربين بهدف تطوير مهاراتهم ومعرفتهم في تخطيط وتنفيذ وتقييم ومتابعة البرامج التدريبية.

9/ ضرورة الإهتمام بتقارير الأداء الدورية لكي يستفاد منها في تحديد الإحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين لكي تسهم في رفع كفاءتهم وإنتاجيتهم في العمل .
توصيات لدراسات وبحوث مستقبلية :

1- أثر تخطيط الموارد البشرية وتدريبها على الرضا الوظيفي للعاملين وانعكاساته على أدائهم

2- أثر تخطيط الموارد البشرية على الجودة والأداء في المؤسسات .

3. أثر التقدم التقني والاستثمار علي رأس المال البشري.