

وظيفة التدريب والتطوير

BSCM_BHR604_F23_ C3

بإشراف الدكتور: أحمد وراق

اعداد الطالب:

محمد أمجد الصيرفي mhd_amjad_237249

1.	تمهيد.....	3.
2.	المقدمة.....	3.
3.	الخطوات المتبعة لتحليل الاحتياجات التدريبية في شركة ABC:.....	3.
4.	التوصيات للتحسين المستمر.....	5.
5.	الأسس المعتمدة في عملية التقييم في شركة ABC:.....	5.
6.	الأهداف الرئيسية لتحليل الاحتياجات التدريبية:.....	6.
7.	خطوات تحليل الاحتياجات التدريبية في إدارة الموارد البشرية:.....	6.
8.	الخاتمة:.....	6.
9.	المراجع:.....	7.
	○ روابط المقالات	
	○ الكتب	

تمهيد

التدريب والتطوير هو عملية تهدف إلى تزويد الموظفين بالمعرفة والمهارات الجديدة التي يحتاجونها لأداء أعمالهم بكفاءة وتحقيق أهداف الشركة. يسهم التدريب في تحسين فعالية الأفراد والفرق العاملة، بينما يهدف التطوير إلى تحقيق أهداف الموظفين والمنظمة على المدى الطويل. ومع أن مفاهيم التدريب والتطوير متباينة من الناحية الفنية، إلا أنهما غالباً ما يُستخدمان بالتبادل. تطور هذا المفهوم من علم النفس التطبيقي ليصبح جزءاً لا يتجزأ من إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب وتنمية الموارد البشرية وتصميم البرامج التعليمية.

المقدمة

تعد إدارة العملية التدريبية جزءاً هاماً من إدارة الموارد البشرية في أي منظمة. وتتمثل إحدى العمليات الأساسية لتحقيق فاعلية وكفاءة التدريب في تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية. يهدف هذا التحليل إلى تحديد المهارات والمعارف التي يحتاجها أفراد المنظمة لتحقيق أهداف العمل وتحسين أدائهم. في هذا السياق، سنستعرض عملية تحليل الاحتياجات التدريبية في شركة ABC، وهي شركة رائدة في تقديم الحلول التكنولوجية وتطوير البرمجيات. سنتناول كيف يمكن للشركة أن تعتمد على نهج شامل وعلمي لضمان توجيه البرامج التدريبية بشكل فعال وملائم لاحتياجات الموظفين.

الخطوات المتبعة لتحليل الاحتياجات التدريبية في شركة ABC

1. تحديد أهداف المنظمة:

تسعى شركة ABC إلى تحقيق أهداف محددة، منها تحسين جودة البرمجيات وزيادة رضا العملاء. تشمل الأهداف الأساسية تعزيز المهارات التقنية لفريق التطوير وتحسين مهارات التواصل لفريق المبيعات والدعم الفني.

2. تحديد المشكلات المحددة:

أجرت إدارة الموارد البشرية بالتعاون مع مديري الأقسام استطلاعات ومقابلات لتحديد فجوات الأداء. ووجدت النتائج أن فريق التطوير يحتاج إلى تدريب متقدم في تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، بينما يحتاج فريق المبيعات إلى تحسين مهارات التفاوض والتواصل مع العملاء.

3. تحديد المعرفة والمهارات المطلوبة:

- فريق التطوير: يتطلب إتقان تقنيات الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، وتحسين مهارات البرمجة في لغات مثل بايثون و.R.
- فريق المبيعات: يحتاج إلى تطوير مهارات التفاوض، والتواصل الفعال، وفهم تقنيات إدارة علاقات العملاء.

4. جمع وتحليل البيانات:

تم استخدام أساليب مختلفة لجمع البيانات:

- مراجعات الأداء: لتحديد نقاط القوة والضعف.
- الملاحظات: مراقبة المهام اليومية للموظفين.
- ردود الفعل من العملاء: لفهم أوجه القصور.
- تقييم المهارات: إجراء اختبارات لقياس مستويات الكفاءة.

5. تطوير خطة التدريب:

بناءً على التحليل، تم تطوير برنامج تدريب مخصص:

- لفريق التطوير: دورات في تقنيات الذكاء الاصطناعي، وورش عمل في برمجة بايثون.
- لفريق المبيعات: جلسات تدريبية في مهارات التفاوض، ودورات في إدارة علاقات العملاء.

6. تنفيذ ومراقبة التدريب:

تم تنفيذ برامج التدريب على مدى ستة أشهر مع مراقبة مستمرة:

- جمع ردود الفعل: لتعديل أساليب التدريب حسب الحاجة.
- قياس الأداء: تتبع التحسينات في جودة البرمجيات ورضا العملاء.
- تقييمات ما بعد التدريب: لقياس فعالية التدريب.

7. تقييم وتحسين العملية:

تم تقييم فعالية برامج التدريب بشكل شامل. وأظهرت المقاييس الرئيسية:

- زيادة بنسبة 25% في جودة البرمجيات.
- ارتفاع رضا العملاء بنسبة 20%.
- تحسين ملحوظ في مهارات التفاوض لفريق المبيعات.

التوصيات للتحسين المستمر

1. تحديث محتوى التدريب باستمرار:

لتواكب المواد التدريبية التطورات التكنولوجية والصناعية.

2. دمج آليات التغذية الراجعة:

جمع وتحليل ردود الفعل بشكل مستمر لتحسين برامج التدريب.

3. الاستثمار في أدوات التعلم المتقدمة:

استخدام أنظمة إدارة التعلم المتطورة لتتبع التقدم وتخصيص مسارات التعلم.

4. تشجيع ثقافة التعلم:

تعزيز التعلم المستمر خارج الجلسات التدريبية الرسمية.

الأسس المعتمدة في عملية التقييم في شركة ABC

لتقييم البرنامج التدريبي في شركة ABC بناءً على الأسس المذكورة:

- **التقييم الموضوعي:** استخدام اختبارات تقييمية لقياس مهارات الفريق قبل وبعد التدريب.
- **الاعتماد على المنهج العلمي:** استخدام استبيانات ومقابلات منظمة لجمع البيانات وتحليلها.
- **عملية مستمرة:** إجراء تقييمات دورية لمراقبة التحسينات.
- **التقييم الجماعي:** جلسات جماعية لمناقشة النتائج وتقديم التغذية الراجعة.
- **التقييم الشامل:** تقييم كافة جوانب البرنامج التدريبي، بما في ذلك جودة المحتوى وأداء المدربين.
- **تحديد أهداف قابلة للقياس:** وضع أهداف مثل زيادة رضا العملاء وتحسين جودة البرمجيات.
- **مراجعة دورية لبرنامج التقييم:** مراجعة وتحديث برنامج التقييم بانتظام.
- **التقييم الاقتصادي:** استخدام أنظمة إدارة التعلم لتقليل التكاليف.

الأهداف الرئيسية لتحليل الاحتياجات التدريبية

تشمل الأهداف الرئيسية لتحليل الاحتياجات التدريبية في شركة ABC ما يلي:

- فهم تحسين الأداء: تحديد الفجوات في الأداء والمهارات.
- ربط التحسين بالمهارات والقدرات: تطوير برامج تدريبية لتعزيز القدرات.
- تحديد البرامج التدريبية المناسبة: تصميم برامج ملائمة لاحتياجات المنظمة.
- تصميم برنامج تدريبي ملائم: تصميم برامج تدريبية تعزز الأداء.

خطوات تحليل الاحتياجات التدريبية في إدارة الموارد البشرية

1. تحليل فجوة الأداء:

مقارنة الأداء الحالي بالأداء المطلوب لتحديد الفجوات.

2. تحليل السبب الجذري:

تحديد الأسباب الأساسية وراء فجوات الأداء وتصنيف المشكلات إلى فئات.

3. تحليل الاحتياجات:

إجراء تحليل مفصل لتصميم التدخل المناسب لتحسين الأداء.

4. التوصيات:

تقديم توصيات لبرنامج تدريب مناسب لتحسين الإنتاجية.

الخاتمة

يُعد تحليل الاحتياجات التدريبية في إدارة الموارد البشرية عملية أساسية لتحديد فجوات المهارات والمعرفة، وتطوير برامج تدريبية فعالة لتعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة. يستخدم هذا التحليل مجموعة متنوعة من الطرق والأدوات لجمع المعلومات وتحليلها، مما يجعله أداة قوية لتحسين كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية.

المراجع :

• مقالات:

- ["How to Conduct an Optimal Training Needs Analysis" - Cognota](#)
- ["Training Needs Analysis: A Complete 'How To' Guide" - GrowthEngineering.co.uk](#)
- ["How to Conduct a Training Needs Analysis + Templates" - Visme.co](#)
- ["How to Conduct a Training Needs Analysis \(with examples\)" - Factorial](#)

• كتب:

- "Human Resource Management" by Gary Dessler
 - "Human Resource Development" by Werner and DeSimone
 - "The ASTD Training and Development Handbook" by Robert L. Craig
 - "Employee Training and Development" by Raymond A. Noe
-