

بسم الله الرحمن الرحيم

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشيخ عبد الله البدري

كلية التكنولوجيا

قسم التقنية الاجتماعية

التخصص إدارة موارد بشرية

بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم التقني

بعنوان

أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين

(دراسة تطبيقية تحليلية على جامعة الشيخ عبد الله البدري في الفترة من ٢٠١٤ - ٢٠١٥م)

إعداد الطلاب:

شرف الدين ميرغني

محمد خلف الله عبد الحليم

عائقه حماد عثمان

إحسان موسى خلف الله

إشراف الدكتور:

إسماعيل محمد عبد الجليل

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الأية

قال تعالى:

(ألم (١) ذلك الكتاب لا ريب فيه هدى للمتقين (٢) الذين يؤمنون بالغيب ويقيمون الصلاة ومما رزقناهم ينفقون (٣) والذين يؤمنون بما أنزل إليك وما أنزل من قبلك وبالآخرة هم يوقنون (٤) أولئك على هدى من ربهم وأولئك هم المفلحون (٥)).

صدق الله العظيم

سورة البقرة الآية (١-٥)

اهداء

الى من يسعد قلبي بلقيها الي روضه الحب التي تنبت ازكى الازهار

امي الغاليه

الي رمز الرجوله والتضحيه الي من دفعني الي العلم وبه ازداد فخرا

ابي الغالي

الى من هم اقرب الي من روعي من شاركني حزن الام وبهم استمد عزيزتي واصراري

اخواني

الي من ساعدني في دراستي وشاركني تذكارا وتقديرا

اصدقائي

الي من اشرف علينا في هذا البحث وكان سندنا لنا

د/ اسماعيل محمد عبد الجليل

الي هذا الصرح العلمي الفتى والجبار اسم الجامعه

جامعه الشيخ عبد الله البدرى

شكر و عرفان

ولو انني اوتيت كل بلاغة وافتيت بحر النطق في النظم والنثر

لما كنت بعد القول الا مقصرا ومعترف بالعجز عن واجب الشكر

مهما تقدمنا وفتحت امامنا الطرق ووصلنا لكل ما نعلم به علينا ان نتذكر من كانو سبب لنجاحنا من ساندنا وامسك بيدنا للاستمرار من وجودهم حفزنا وشجعنا فمهما عبرنا بالكلمات قليله .

الي من عجزت الكلمات تعبير عن مدى الجميل والعرفان الذي بدر منكم اتجاهي ما ينساهو الانسان .

للنجاح اناس يقدرون معناه وللابداع اناس يحصدونه

لذا نتقدر جهودك المعنيه فانت اهل لشكر والتقدير فوجب علينا تقديرك فلك منا كل الثناء والتقدير .

اتمنى من الله عز وجل ان يعطيكم الصحة والعافيه شكرا لكمعلسي ما قدمتموهو لي من تاسيس نابعه من قلوبكم ودام الله عزكم ودام عطائكم

المقدمة:-

تعتبر وظيفه التدريب احدى الوظائف الهامه لاداره الافراد تختلف اهميه التدريب وضرورته للمنشاة المختلفه الحجم عاده ماتخذ اساليب متباينه لانجاز متطلباتها من التدريب:

تستطيع المنشات الكبيران توفر بامكانياتها الذاتيه اجهزه داخلية للتدريب ونجد ان المنشات المتوسطة والصغيره تعتمد في تدريب العاملين بها على مراكز تدريب والتطوير .

التدريب المتخصص خارج المنشاة :

تتمثل عمليه التدريب في مزيج من العمليات الفرعيه ابتداء بالتخطيط للتدريب ومرورا بتنفيذ برامج التدريب والتطوير التنظيمي وانتهاء بتقييم التدريب والتطوير وتجدى هذه العمليات من قبل المنظمه نفسها او من خلال مراكز تدريب متخصص او معاهد وكليات جامعيه .

خطة البحث

مشكله البحث:

١/ان هناك ضعف وقصور في برامج التدريب المتعه في مؤسساتها التعليميه

٢/فالتطورات والتغيرات التكنولوجيه تحتم على المنظمات

٣/متابعتها واعداد برامج تدريبيه تتناسب معها

اهميه البحث :

تتبع اهميه البحث من التدريب الجيد والفعال للعاملين في المشروعات والمؤسسات والشركات يقلل من معدل دوران العمل لذلك يصبح التدريب من افضل الوسائل التي تؤدي الى تخفيض الحوادث وزياده الانتاج .

اهداف البحث:

١/تقيم الدعم والمساعده لكافه مستويات المسؤوله عن تنميه

٢/واداره القياده من خلال تنظيم الدورات القياديه المتخصصه

٣/توفير متكافئ للتدريب والتاهيل الاكاديمي لجميع فئه الكادرالوظيفي حسب احتياجات وضروريات العمل .

اهم النتائج:

١/ان النظام الجيد لتدريب يحقق قدرات عاليه في عمليه الانتاج

٢/ان نظام التدريب الجيد يؤدي الى حفظ سلامه الالات والعاملين

اهم التوصيات :

١/ضروره الفهم الصحيح لعمليه التدريب

٢/السعي من اجل قيام جهاز تدريبي على النمط الحديث ومواكبه للتطوير

٣/التدريب وأثره على أداء العاملين

الفروض :

١/عدم الاهتمام بتدريب العاملين في أجامعه يؤدي إلي نقص الكفاءة

٢/التدريب يكسب الفرد مهارات ومعلومات جديدة

٣/التدريب يكسب الفرد العامل الثقة بالنفس

منهج البحث :-

المنهج الوصفي

الدراسات السابقة :-

١/اثر التدريب على اداء العاملين والمنظمه

اعداد :

اشرف عبدالغفار البدوي

٢/الدومه ادم محمد

٣/محمد عبدالعظيم سليمان

٤/مصطفى مسلم محمد

اشراف الاستاذ:-

عبدالرحمن على البشير

تم:-

في مركز التدريب عطبره

مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية

مفهوم التدريب :-

ينظر إلي النشاط التدريبي في المنظمات الرائدة علي انه نشاط مؤثر بشكل كبير في نجاحه ومحدد لمدي استقرارها في الريادة لذلك يجب الاهتمام به والربط بينه وبين استراتيجيات وخطط وأهداف المنظمه .

ويعرف البعض التدريب بانه العملية المنظمة التي يتم من خلالها تغيير السلوكيات والمعارف والدافعية للموظفين من اجل تحسين عملية التوافق بين خصائص وقدرات الموظف وبين متطلبات الوظيفة , هو الجهود المختطة التي يتم تصميمها بواسطة المنظمه لتسيير عملية تعلم المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بالوظائف بهدف تنمية وتطوير الاداء علي المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية .

تتناول تعريف التدريب العديد من الكتاب ومعظم التعاريف تدور حول المضمون التالي :

التدريب هو الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوة البشرية في المنظمه بمعارف معينة وتحسين وتطوير وتنمية مهاراته وقدراتها وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل ايجابي وفقا لمصلحتها ومصلحة المنظمه , يتناول التدريب كفايات القوة البشرية في التنظيم وهذه الكفايات هي المعارف والمهارات والاتجاهات ويحرص علي تنميتها وتطويرها ونعني بالكفاية هنا مجال معرفه او مهارة ذات توجه عملي يرتكز علي الاداء والسلوك الحالي والمستقبلي .

عبد الحميد عبد الفتاح المغربي - ادارة الموارد البشرية - المكتبة العربية للنشر والتوزيع - ٢٠٠٩ - القاهرة - ١٨٥

- ١٨٧

أهمية التدريب :-

انطلاقاً من تلك المفاهيم الأساسية للتدريب تبدو أهمية التدريب للموظف القديم والموظف الجديد علي السواء فالموظف الجديد الذي يلتحق حديثاً للمؤسسة قد لا تتوفر لديه بعض المهارات والخبرات الضرورية لاداء واجبات الوظيفة بالكفاءة المطلوبة .

ومن هنا تبدو أهمية التدريب في اكساب الموظف الجديد المهارات التي تجعله قادراً علي اداء الواجبات المتوقعه منه بطريقه مرضيه وصحيحه وحتى الموظف ذو الخبره السابقه الذي يلتحق حديثاً بالمنظمة لشغل وظيفه معينه قد لا تتوافر لديه كافة القدرات الضرورية للاداء الجيد ومن جانب اخر فإن التدريب يكون مطلوباً بغرض اعداد العاملين لتولي تلك الوظائف ذات المستوي الاعلي من الصعوبه والمسؤولية التي تتطلب مستويات اعلي من المهارات والقدرات وذلك من خلال المسار الوظيفي او المهني ومن هنا تبدو اهمية التدريب في تنمية وتطوير قدرات العاملين لتولي الوظائف او المناصب ذات المستويات الاعلي التي سيتم ترقيتهم اليها في القريب الآجل. كما أن أهمية التدريب لا تقتصر علي تطوير قدرات العاملين من خلال تلك المعلومات والفنون والمهارات المرتبطة بأداء العمل فقط وإنما تمتد تلك الأهمية لتشمل تحسين وتطوير سلوكيات العاملين في العمل وتعاملهم مع المؤسسه ومع الزملاء والرؤساء والمرؤسين وجمهور المؤسسه , بمعنى ان التدريب هنا يفيد في ترشيد الانماط وابعادات السلوكية وتطوير القيم والاتجاهات النفسية للعاملين وتكفل لهم المحافظه علي توازنهم النفسي .

كما ان التدريب يسهم بصورة فاعله في تطوير العلاقات البشرية داخل بيئة العمل , وهذه العلاقات تكون اقوي واكثر فعالية عندما تتوافر لها افراد المؤسسه علي السواء فإنه يكون لازماً لتنمية قدرات المديرين والرؤساء الحاليين في مختلف المستويات الادارية بالمؤسسه الي جانب تهيئة مديري المستقبل وتسليحهم بالمهارات الادارية التي تمكنهم من شغل المناصب القيادية في المستقبل .

محمود أحمد عبد الفتاح رضوان - نظرية التدريب (التحول من افكار ومبادئ التدريب واقعه الملموس) - المجموعة
العربية للتدريب والنشر - ٣٧-٣٨ .

العوامل المؤثرة في نجاح التدريب والتنمية :

هنالك شروط اساسية يجب تتوفر في أي نوع من التدريب ليؤدي مهمته بنجاح وعلي اكمل وجه
واهم الشروط ما يلي:

١/ ان يكون التدريب قائماً علي اساس تغيير اسلوب الاداء والسلوك

٢/ ان يكون التدريب قائماً علي اساس احتياجات العمل

٣/ ان تؤخذ الظروف الواقعية بعين الاعتبار عند الماده التدريبية

٤/ ان يكون هنالك سياسه لحفز المتدربين علي استفاده القصوي من التدريب

٥/ ايجاد الظروف والمناخ المناسب في بيئة العمل

٦/ يحتاج التدريب الي دعم مستمر من قبل الاداره

٧/ تدريب المشرفين يجب ان يتبلور في النهاية الي تدريب علي حل المشكلات واتخاذ القرارات

٨/ ان يكون التدريب متطورا في عاداته واسلوبه

٩/ أن تكون هنالك متابعه للمتدربين بعد عودتهم لاعمالهم

١٠/ من المعروف ان كل انسان يختلف من الاخر بشخصيته واسلوبه وقدراته وهذه الناحية

تسمي بالفروقات الفردية التي يجب ان يأخذها التدريب .

عمر وصفي عقيلي - ادارة القوه العامله - دار زهران للنشر والتوزيع - ١٩٩٢ - عمان - ٢٥٣ - ٢٥٤ .

تحديد الاحتياجات التدريبية :

التدريب ليس غاية في حد ذاته ولاكنه وسيله لرفع قدرات الافراد وتعديل سلوكياته بقصد رفع انتاجية المنظمه , ايضا التدريب وسيله من وسائل علاج المشكلات المحتمله .
حاجة المنظمة من التدريب :

أولاً: معني الحاجه الي التدريب : تلجا كثير من المنظمات الي تصميم برامج للتدريب وتخصص موارد مالية عالية له بسبب اعتقاده لضرورة هذا البرنامج , لذلك فإن تحديد الحاجه للتدريب ينبقي ان يستند الي تشخيص سليم لاسباب المشكلات التي تعاني منها المنظمه ويعاني منها اداء الافراد .

ثانياً: اساليب تحديد الحاجه الي التدريب : يمكن تحديد الحاجه الي التدريب اذا كان هنالك قصور في المعلومات او في المهارات عن طريق اسلوبين :

١/ تحديد الحاجه الي التدريب علي مستوي الفرد : يؤدي القصور في معلومات الفرد الي تحديد هذا الفرد للتدريب وذلك لاسباب التالية :

١: الترقيه : تؤدي الترقيه لوجود فجوه بين قدرات الفرد الحاليه و بين متطلبات الوظيفه

٢/ النقل : يؤدي الي نفس الفجوه الموجوده في الترقيه

٣/ القيام بمهام خاصه : اذا كانت بيئه الاداره هي اسناد مهام خاصه ل احد الافراد في حين ان قدراته الحاليه لا ترقى لمتطلبات هذه المهمه و يجب تدريبه

ثالثاً : تحديد هدف التحديد ان تحديد اهداف البرنامج التدريبي ترتبط بتحديد الاحتياجات التدريبية التي تحدد الخصائص والقدرات والمهارات المراد اكتسابها للمتدربين ومن هذا المنطلق يمكن ان نتصور العديد من الاهداف للبرنامج التدريبي منها :

١/ تنمية معلومات المتدرب واحاطة بالجديد

٢/ اكتساب المتدرب مهارات جديدة في مجالات تخصصه

٣/ تطوير سلوكيات المتدرب واتجاهاته

٤/ امداد المتدرب بمهارات ومعلومات جديدة لاداء عمله بكفاءة

٥/ اهداف طويلة الاجل لتغطي احتياجات تنميتة وتطويره

مرجع سبق ذكره ٦٩ - ٧٠

تصميم فعالية التدريب :

ينشغل معظم العاملين في مجال تنمية الموارد البشرية ويقضون قلبية اوقاتهم في

تصميم المناهج و البرامج التدريبية المناسبه .

ان التصميم الجيد الواقعي للمنهج التدريبي يعد الاداره الرئيسييه وراء نجاح أي برنامج تدريبي ولعل الفشل في ايجاد التصميم المناسب او الشرع في الانتهاء منه قد يكون السبب الرئيسي وراء عدم رضاء المسؤولين عن العائد المحقق من وراء النشاط التدريبي .

ونستهدف فيها بعض الظواهر التي ترجع الي غياب منهجية التصميم العلمي لمناهج التدريب:
أولاً: لجوء معظم المؤسسات العربية الي المعاهد التدريبية المتخصصة في القطاعين الحكومي والخاص .

ثانياً: إن التصميم الجيد للمنهج التدريبي يقتضي بالضروره معرفة نوعية المشاركين ومستويات مهاراتهم ومسمياتهم .

ثالثاً: لجوء بعض المؤسسات الي انشاء مراكز تدريبية متخصصة ومن ناحية اخري فقد يتم في بعض المؤسسات الي استقطاب الكوادر المؤهله في مجال التدريب وتكليفهما بالقام بالتدريب بالجهة بغرض تعيينهم للتدريب بها، حيث ان هذه الصيغه اكثر ملائمه ماديا وعمليا.

ان المتبع بالاعلانات عن الوظائف في بعض مؤسسات عربية كبري يشهد مسمي وظيفي حيث لم يكن له وجود منذ خمس سنوات مضت وهي وظيفه (خبير التدريب او مصمم برامج تدريبية) ان هذه المسميات كانت بعيده عن اهتمام الادارة العربية لفترة طويله واصبحت الان تشغل بال متخذي القرارات بالمؤسسات العربية .

عبد الرحمن توفيق - موسوعة التدريب والتنمية البشرية العلمية التدريبية - القاهرة ص ١٩١-١٩٤ .

طرق التدريب :

١/ المهارات الفردية :-

يوجه هذا الأسلوب إلي عضو برنامج التدريب باعتباره فردا في موقف التعليم والتدريب , ويتوقع منة أن يعمل منفردا في مهمة تسند له دون إن يتعاون مع احد زملائه .

٢/ المحاضرة :-

هي الموقف الذي فيه شخص ما يدعي المحاضر تتوفر لديه صفات معينة وخلقية عملية جيدة عن موضوع المحاضر , تؤهله لعرض المعلومات المتعلقة خلال فترة زمنية محددة امام عدد كبير أو صغير للإفراد .

بعض العوامل التي يجب ان يأخذها المحاضر في الحساب وأهمها ما يلي :-

- ان تكون المعلومات مرتبة ومسلسلة بشكل منطقي
- اعطاء عمل الاثارة علي المحاضر للقضاء علي الملل
- توفير وسائل الايضاح اللازمة في حالة وجود ضرورة لها

٣/ المؤتمر :-

هو اجتماع يشترك فيه عدد من الافراد لدراسة موضوع معين له اهمية من جانب كافة اعضاء المؤتمر , وذلك بهدف الوصول الي توصيات بشأن مسألة معينة .

ويتم الاستفادة من هذا الاسلوب التدريبي من خلال تبادل الاداء حول المواضيع التي يناقشها المؤتمر علي ضوء معرفتهم وخبرتهم .

٤/ الندوة :-

بموجب هذا الاسلوب يجتمع مجموعة من المتخصصين في مجال معين لطرح موضوع محدد من جوانب مختلفة امام مجموعة من الافراد .

٥/ التطبيق العلمي :-

بموجب هذا الاسلوب يقوم المدرب باداء عمل ما امام مجموعة من الافراد المتدربين مع شرح نظري وعملي لمراحل العمل واجراءة دون انيشارك المتدربون في اداء العمل . ولاكن يسمح لهم بالمناقشة والاستفسار . يشبة هذا الاسلوب اسلوب المحاضرة .

٦/ دراسة الحالة :-

بموجب هذا الاسلوب يتم اشراك المتدربين في التدريب اشراكا فعالا اذا تقدم لهم مشكلة او فكرة ويطلب منهم دراستها وتحليلها والوصول الي حل لها .

مرجع سبق ذكره - ص ٢٢١ - ٢٤٣

كفاءة اداء العاملين

مفهوم الكفاءة :-

يبوب مفهوم الكفاءة الكثير من القموض والاختلاف في زكر العديد من الباحثين انه يوجد اكثر من تعريف لمفهوم الكفاءة وهذا حسب السياق الذي يستعمل منه والذي يعم البحث هو مفهوم الكفاء في المجال التربوي ويزكر لذلك عدة تعاريف ومنها :

الكفاءة هي مجموعه من التعريفات الاجتماعية الوجدانية ومن المهارات المعروضه او من المهارات الوجدانية النفسيه حركيه التي تمكن من ممارسة دور وظيفة نشاط معين أو تعمل معه علي اكمل وجه .

مجموعه من المعاني ومن القدرات الذاتية ومن المهارات المكتسبة عن طريق استيعاب وجهه وخبرات مرتبطه بها .

الكفاءة التعليميه هي مجموعه من المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات يكسبها الطالب نتيجة اعداد في برنامج تعليمي معين توجه سلوكه وترتقي بادائه الي مستوي من التمكن تسمح له بممارسة مهنته بسهولة ويسر ومن دون عناء .

يستخلص من التعريفات ان الكفاءة ذات مستوي اعلي من المهارات والمعارف التي تشكل القاعده الصلبه لبناء هذه الكفاءة وان جلها ان لم تكن كلها .
العناصر التي تحدد الكفاءة:

أ/ نعني علي الكفاءة ان تدمج عدة مهارات ومعارف

ب/ تترجم الكفاءة بتحقيق نشاط قابل للملاحظه

خصائص كفاءة الاداء :

١/ توفيق جملة من الموارد لتسخير مجموعه من الامكانيات تمثل المعارف العلمية ومعارف التجربة الثابتة والقدرات والمهارات .

٢/ الغايه النهائيه تسخير الموارد لا يتم عرضا بل يكسب الكفاءه وظيفه اجتماعية نفعيه لها دلالة بالمتعلم .

٣/ خاصية الارتباط بجملة من التوصيات ذات المجال الواحد

٤/ القابلية للتقويم عكس قدرات الكفاءه تتميز بامكانية تقويمها بناءا علي النتائج المتوصل اليها لان موقعها يطلب افعالا قابله للملاحظه والقياس , ان تقييم الكفاءه يطلب وضع المتعلم في اشكاليه تتطلب دمج وتسخير مجموعه من الموارد .

ان شيوع استخدام مصطلح الاداء في الادب التعبيري وكثرة استعماله خاصة في البحوث التي تتناول المؤسسه لم يؤدي الي توحيد مختلف وجهات النظر حول مدلوله قد يستخدم للتعبير عن مدي بلوق الاهداف او مدي الاقتصاد في استخدام الموارد ، كما نجده في كثير من الاحيان يعبر عن انجاز المهام .

الاداء لغة يقابل اللفظه اللاتينيه performer التي تعني اعتماد الك التشكيل لشيء ما والتي اشتقت منها اللفظه اللانجليزيه performr والتي تعني انجاز العمل او الكيفيه .
والاداء يعني قيام الفرد بالانشطه والمهام المختلفه التي يكون منها عمله .

يعني الكيفيه التي يؤدي بها العاملون مهام اسناء العمليات الانتاجية والعمليات المرافقه لها باستخدام وسائل الانتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الانتاج ولاجراء التحولات الكمية والكيفيه المناسبه لطبيعة العمليه .

يري chvalier واخرون ان النتاج الاجمالي للمؤسسه يتيح عن التوفيق بين العديد من العوامل كراس المال ، العمل المعرفه لها الاداء فيتحدد او ينتج مباشرة عن عنصر العمل وبالتالي فان كل عامل سيعطي الاداء الذي يتناسب مع قدراته ومع طبيعة عمله .
الاداء بين الكفاءه والفعالية :

ان اداء الموارد البشرية وان كانت تمثل جزءا لا يتجزء عن اداء المؤسسه ككل نعني في حقيقة الامر لا يعبر عنه لوحده دون ادراج اداء الموارد الاخري مادامت المؤسسه تحقق لاهدافها من خلال تفاعل مختلف بمواردها، حيث يعتمد بكفاءه مدي تحقيق الاهداف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقه بين النتائج المحققه والاهداف المرسومه . حيث تعتمد بالفعالية القدره علي

تدنية مستويات الموارد دون المساس بالاهداف المسطره التي تقاس بالعلاقه بين الناتج وعوامله
او النتائج والفوائد المستخدمه.

معايير الكفاءة المهنية :-

هي معايير الاداء المتوقعه من شخص كفاء يشغل وظيفه معينه وتعرفها الهيئه المسؤوله عن وضع المعايير لوجود بناء مستويات الجهات القومية والمنبثقه عن الصناعات والاستشاريين والهيئات المعنيه التي تتم دراستها ثم تنشر للاستعمال العام ويتم تحديد معايير الاداء علي مستويات متوافقه يمكن قياسها او تقديرها علي الاقل ، والاستخدام الرئيسي لها هو في الربط بينها وبين المؤهلات المهنية ويجب ان تكون المقاييس مقبوله لدي مجلس التدريب الصناعي حيث يتم تحديد فرق المواصفات المهنيه المناسبه من خلال تقويم مرضي للشخص يعتبره قادرا علي انجاز العمل بمستوي الكفاءه التي تطلبها الوظيفه في مجالات العمل .
التطبيق الميداني لمعايير الكفاءه المهنية :

نظام معايير الكفاءه المهنية يهدف الي رفع كفاءه القوي العامله في مصر
ويلي احتياجات اسواق العمل الانتاجية والخدمية والمشروعات العالميه .

وقد تم اعتماد المشروع القومي لنظم الجداره المهنية الذي يعتمد علي وضع برامج التدريب المعتمده علي نظام الجداره المهنية COMPETENCE-BASED TRAINING SYSTEM وهو نظام متطور لتاهيل المهني مطبق في العديد من الدول الاوربيه وبعض الدول العربيه والافريقيه والاثيوبية ودول اميركا الجنوبيه ونبين فلسفته علي اتقان الكفاءات المهنيه . ويهدف النظام الي :-

١/ رفع كفاءه العماله المهنية

٢/ خلق ثقافه مهنيه متطوره تواكب العصر

٣/ تعميق مفاهيم الالتزام المهني

٤/ التاهيل للمنافسه بصورة افضل في سوق العمل

يحي عماد الدين حماد - تقييم التدريب - القاهرة - دار الكتب العلمية- ١٥٥-١٥٦

قياس كفاءة العاملين :-

يعتبر احيانا عن قياس هذه الكفاءة بقياس الجداره ويوضع لهذا الفرض نظام يقوم علي تجميع البيانات والمعلومات والاحصاءات الخاصه بقدرة العاملين وخصائصهم الشخصية تمهيدا لاجراء اعمال المفاضله والمراجحه بينهم بهدف تنفيذ برنامج الترفيع والترقية ، والحفاظ علي التوازن اللازم بين متطلبات العمل او الوظيفه وقدرات او طاقات العمل الذي يشغلها أوالتي سيرفع اليها . ونظام تقييم الكفاءه انما يحل محل التقدير الشخصي لرؤساء الاعمال الذين كثيرا ما يحالفهم التوفيق ، ويحالفهم الخطأ في هذا التقدير .

أهمية نظم قياس الكفاءه :-

تعتبر هذه النظم من ادوار الاداره الحديثه التي تثير اعمال المفاضله والمراجعه بين العاملين علي اسس علمية سليمة تقضي علي مبادئ الاداء . وتدعيم العلاقات بين رؤساء العمل ومروؤوسيتهم وتنتهي النقه بين الاداره وعمالها . كما تحقق الاهداف المزايه الاتيه :-

١/ توحيد الاسس والاساليب عند تقدير قياس كفاءة العاملين مما يوجد بالتالي اجراء هذا التقدير او القياس .

٢/ تساعد علي قياس تقدم العمل او تخلفه في عمله بمعايير اوزان ماديه معينه .

٣/ تساعد علي الحكم علي مدي تحقيق التوازن اللازم بين متطلبات العمل ومؤهلات الخصائص والموارد البشرية .

٤/ تعمل علي كشف الثقاب عن اوجه الضعف او القوه في العامل .

محمد ماهر - مرجع سبق ذكره - ٥٧٩-٥٨٠

مهارات المدرب المتميز :-

أ/ الكفاءة العلمية :-

من مهام المدرب الأساسية ان يقدم للمتدربين المعلومات والخبرات التي يحتاجونها في مادته المغررة ويفترض ان يكون المدرب ملما بتلك المعلومات بشكل صحيح وواضح اذا من البديهي ان فاقد الشيء لا يعطية ولا يمكن ان يقدم المدرب للمتدربين معلومة بشكل سليم اذا لم يكن مستوعبا لها ومن هنا جاءت فكرة التخصص اذ يتوقع من المدرب ان يتخصص في فرع من فروع العلم ويتمكن منه وهذا بالطبع لا يعنيه من معرفة ما هو خارج تخصصه

ب/ الكفاءة التربوية :-

الامام بالمادة العلمية مع الاهمية لاكيفية من وحدة بل لابد ان يصبح لديه معرفة بالطرق التربوية المناسبة في التعامل مع المتدربين فالمدرب ليس الية بضبط علي وضع الاستقبال ونص المعلومات في داخلة بل هو بشر له روح وعقل وانفعالات مختلفه والمدرب يتعامل مع المدرب في كل هذه الحالات من كل تلك الجوانب وذلك لابد ان يكون ملما بطرق التدريب واساليب التعامل مع المتدربين لكفائه .

ج/ الكفاءة الاتصالية:-

مع الهام المدرب بالماده العلميه وبالطرق التربويه لتعامل مع المتدربين لابد له من معرفه طرق ووسائل الاتصال التي عن طريقها يتمكن المدرب من ايصال ما لديه من معلومات وافكار واتجاهات ومهارات ويجب ان تكون لغة المدرب سليمة ومفهومة واتجاهات ومهارات ويجب ان تكون لغة المدرب سليمة ومفهومة لدي المتدربين وتناسب مستواهم العقلي من حيث نوعية الكلمات وستوي تركيب العمل .

ولا بد ان يكون المدرب ملما بعوائق الاتصال التي يمكن ان تحدث في التدريب ويسعي الي تزيلها , فقد كان النبي (ص) اذا تكلم اعاد الكلام ثلاثا حتي يفهم عنه .

د/ الرغبة في التعليم :-

من اعظم عوامل نجاح المدرب رغبته في التدريب فالمدرّب ما لم يكن مدفوعا يجب التدريب ولديه رغبة في اداء ما حمل من امانة التدريب فلن يتحمس لمهنته وبالتالي لن ينجح فيه .

مرجع سبق ذكره - ٣٠ - ٣١

اثر التدريب علي رفع كفاءة اداء العاملين :

تدريب العاملين يحدث اثرا وتحولا كبيرا في حياة العاملين يمثل الاثر في الاتي :-

١/ اتقان المهارات الازمة لاتقان العمل

٢/ تساعد علي تنفيذ المهام المؤكدة اليك بكل سهولة

٣/ تقلل من ارتكاب الاخطاء في العمل

٤/ تساهم في زيادة الانتاجية .

قياس اثر التدريب هو نظام حديث يقيس مخرجات التدريب ويتم تقييم اداءهم قبل الدورة وبعد الدورة ويقاس اداء الموظف علي صعيد عمله بما قدمهوا اكثر من ماكان عليه قبل التدريب.

وعلى المستوى البعيد يقاس اثرتدريب هذا الموظف على عمل المنظمه ككل ويتم من خلال تحليل النتائج ومعرفة هل هناك اثرتلتدريب وفق اهداف المنظمه وتعتبرهذه النتائج مفيدة لمتخذي القرارلمعرفة فائده التدريب ويفيد متخذي القرار العاملين على المنظمه اوالمؤسسه لفرض تعديل الخطط وبيان الاحتياج التدريبي ومدى ملائمه خطه التدريب مع الاحتياج الفعلي وبالنتيجه سوف يكون الاستثمار في التدريب وهو مقدار الكلف المصروفه على التدريب من قبل المنظمه مقارنة مع مقدار عمل الموظف ورفع الارباح من جراء التدريب .

اذا كانت منظمه خدميه ومن خلال السابق فان قياس اثر التدريب سيؤثر مباشرة برفع كفاءة اداء العاملين.

رفع كفاءه اداء العاملين من خلال التدريب يؤدي الي:-

١/ زياده الانتاج: وذلك بزياده الكميّه وتحسين النوعيه فمن خلال تدريب العاملين علي كيفيه القيام بواجباتهم بدرجه عاليه من الاتقان من ثم قابليتهم لانتاج

٢/ الاقتصاد في النفقات: حيث تؤدي البرامج التدريبية الي خلق مردود اكثر من كلفتها وذلك عن طريق رفع الكفاءه الانتاجيه لعاملين الاقتصاد في الوقت نتيجه للمعرفه الجيده لاسلوب العمل وطريقه الاداء

٣/ رفع معنويات العاملين: فمن خلال التدريب يشعر العامل بجديه المؤسسه في تقديم العون له ورغبتها في تطويره وتمتين علاقته مع مهنته التي يتعايش منها مما يؤدي ذلك الي زياده اخلاصه وتفانيه في لاعمله

٤/ توفير القوه الاحتياطيه في المنشأه: بحيث يمثل مصدرا مهما لتلبيه الاحتياجات الملحه في الايدي العامله فعبره يتم تخطيط وتهئيه القوه العامله المطلوبه

٥/ تقليل الحاجه الي الاشراف: لان تدريب العاملين معناه تعريفهم باعمالهم وطرق ادائها وبذلك يخلق معرفه ووعيا وقدره علي النقد الذاتي بشكل لا يحتاج معه المدرب الي المزيد من الاشراف والرقابه في ادائه لعمله

٦/ تقليل حوادث العمل: ان التدريب معناه معرفه العاملين باحسن الطرق في تشغيل الاله وبحركه ومناولته المواد وغيرها مايعد مصدرا من مصادر الحوادث الصناعيه ويعمل التدريب علي القضاء او التقليل من تلك الحوادث المرتبطه بهذه العمليات.

www.m.bayt.com

نبذة عن جامعة الشيخ عبدالله البدري:

جامعة الشيخ عبدالله البدري هي امتداد وتطور لكليتي الشيخ عبدالله البدري التغنية والصحية التين تم انشاؤهما في عامي ٢٠٠٢م التغنية و ٢٠٠٨ م الصحية وهي

احدي الجامعات السودانية بولاية نهر النيل وقد تم انشاءها بقرار من السيد رئيس الجمهورية في شهر يوليو ٢٠١١م تحت اسم جامعة الشيخ عبدالله البدري بمدينة بربر .

وقد سميت الجامعة بهذا الاسم جامعة الشيخ عبدالله البدري تكريما للعالم الجليل مولانا الشيخ عبدالله البدري الذي قام بتاسيس مباني الجامعة منذ نشاتها ككلية تغنية والداعم لها حتي الان .

بدات الجامعة سنتها الاولى باربع كليات هي كلية التكنولوجيا , كلية العلوم الصحية , كلية الهندسة , كلية العلوم الادارية والاقتصاد وتمنح هذه الكليات درجة بكلاوريوس الشرف عدا كلية التكنولوجيا التي تمنح درجة الدبلوم التغني بعدد من التخصصات المهنية بالاضافة الي مركزي تدريبيين هما مركز المشير البشير للتدريب المهني والحرفي .

كانت البداية فكرة مبدعة وغير مسبوقه صدرت عن فضيلة مولانا العارف بالالة الشيخ عبدالله البدري وهي تاهيل حفظة القران الكريم تعفيفا لهم من سال الناس وذلك الي ان تطورت الخلوي الي مؤسسة لها دور اكثر فعالية بالاضافة الي دورها التقليدي في تحفيظ القران الكريم فكانت ملحمة البناء المودجا باهرا للتوجه الي الله والتجرد ونكران الذات .

تم انشاء كلية العلوم الصحية في نوفمبر ٢٠٠٧ م كاول تغنية صحية في السودان تستهدف قيام مايعرف بالقطر التي تم التصديق عليها بتاريخ ٢٦ الصحية او الكوادر الطبية المساعدة .

قبلت الجامعة اولي دفعاتها من الطلاب بالعام الدراسي ٢٠١٢ في اربع كليات هي كلية التكنولوجيا وتمنح درجة الدبلوم في ثلاثة سنوات من خمسة اقسام هي التغنية الاجتماعية , تغنية الهندسة الكهربائية , تغنية الهندسة الميكانيكية , تغنية الهندسة المدنية , والحاسوب .

كلية الصحة تمنح درجة البكالوريوس العام في اربع سنوات من قسمي المختبرات الطبية والتمريض بالاضافة بانها تمنح درجة الدبلوم في الصيدلة في ثلاثة سنوات .

كلية الهندسة تمنح البكالوريوس الشرف في خمسة اقسام الهندسة الكهربائية , والهندسة الطبية , وهندسة المواد

وفي العام ٢٠١٤م اجيزت من وزاره التعليم العالي والبحث العلمي برامج كليه العلوم لتنضم لمسيره الجامعه في قسمي الحاسوب وتقنيه المعلومات والرياضيات التطبيقية وفي ٢٠١٥م مقبولها لاول دفعه من الطلاب .

كما ان هنالك كليه العلوم الاداريه والاقتصاديه التي تمنح درجه بكالوريوس الشرف من ثلاثه اقسام وهي الاداره والاحصاء والمحاسبه وكذلك تمت اجازة كليه الطب للعام ٢٠١٦م لتقبل اولى دفعاتها في العام الدراسي ٢٠١٧م وهي تمنح درجه البكالوريوس في الطب والجراحه في خمس سنوات كما في نفس العام تمت اجازة دبلوم صحه.

نبذه عن التدريب في جامعه الشيخ عبد الله البدري

هنالك قسم يختص بالتدريب في جامعه الشيخ عبد الله البدرى ويسمى هذا القسم بقسم التدريب وشؤون الاساتذه ومسمى هذه الوظيفة رئيس قسم التدريب وشؤون اعضاء هنيه التدريس ,ويوجد هذا القسم في ادارة الجامعة .ومن مهام واختصاصات هذه الوظيفة :-

١/التسيق مع ادارة التدريب بوزاره التعليم العالى والبحث العلمى للحصول على فرص تدريبيه للجامعة .

٢/التسيق مع الجامعات المختلفه التي يرشح اليها المبعوثون لتسهيل اجراءات قبولهم.

٣/تحضير حوجه الكليات والمراكز من اعضاء هنيه التدريس وتتكون من ادارة التدريب في جامعه الشيخ عبدالله البدرى من قسمين :-

١/وحده التدريب :

مسمى هذه الوظيفة رئيس وحده التدريب تتبع للاداره رئيس قسم التدريب وشؤون الاساتذه الموقع التنظيمى مسؤل لدى رئيس قسم التدريب وشؤون قسم الاساتذه ومن مهام واختصاصات هذه الوظيفة:-

١/الاشراف على التدريب وابتعاث اعضاء هنيه التدريس والاشراف العام على ترشيحاتهم لايجاد فرص للابتعاث للداخل والخارج.

٢/الاشراف على اجراءات التدريب وابتعاث الاعضاء بالداخل والخارج.

٣/متابعه سير الدراسه للمبتعثين ورفع تقارير عنها .

٤/متابعه تقرير اوانهاء فتره الابتعاث في حاله موافقه لجنه التدريب عليها .

٥/متابعه استلام العمل بعد انهاء فتره الابتعاث .

٢/وحده شؤون اعضاءهنيه التدريس :-

مسمى الوظيفة رئيس وحده القسم شؤون اعضاء هنيه التدريس تتبع لاداره شؤون الاساتذه ومهام هذه الوظيفة :

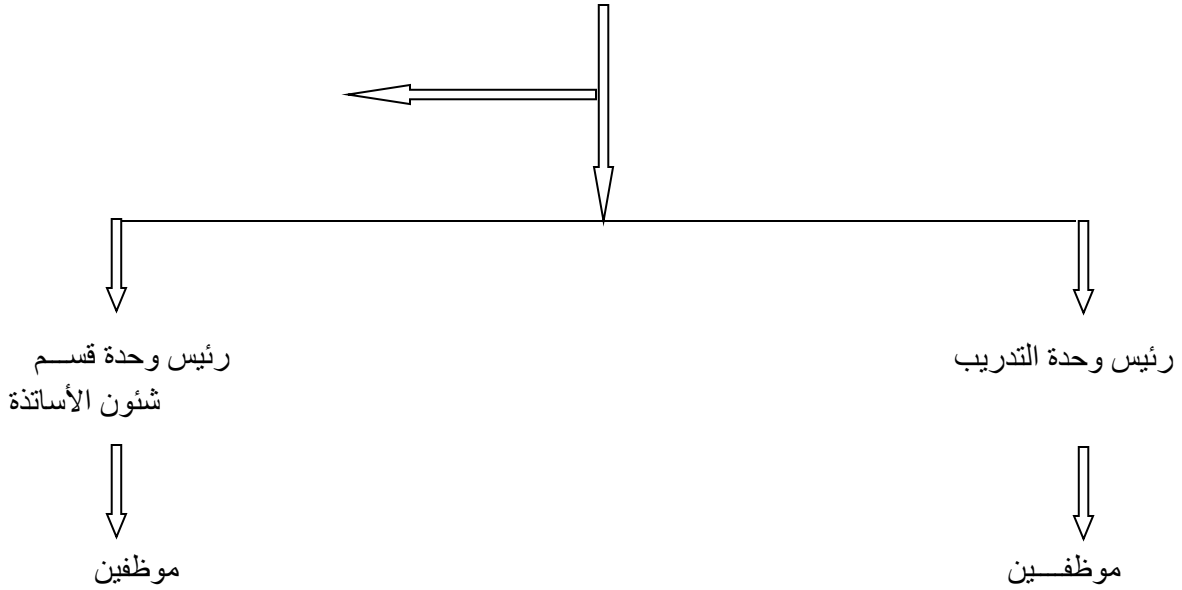
١/متابعه ترقيات اعضاء هنيه التدريس ورفعها الى لجنه الترقيات ومن ثم تنفيذ قراراتها

٢/حفظ وتصنيف نسخ من ملفات اعضاء هنيه التدريس.

٣ / مراجعته مؤهلات واعتماد الاساتذه المتعاونين والمتعاقدين وابرار العقود مهم لتدريب
بكلياتهم ومراكزالجامعات المختلفه ويوجد هيكل تنظيمي لقسم التدريب وشؤون الاساتذه
يشمل رئيس التدريب وشؤون الاساتذه, سكرتاريه رئيس وحده التدريب, رئيس وحده قسم
شؤون الاساتذه وكل وحده تجمع عدد من الموظفين كما في الشكل التالي:

الهيكل التنظيمي لقسم التدريب لشؤون الاساتذه

رئيس التدريب وشؤون الاساتذه



تحليل الدراسة الميدانية

منهجية الدراسة :-

تعتبر منهجية الدراسة من المحاور الأساسية باعتبارها المرتكز الأساسي لمخرجات الدراسة من الناحية التطبيقية وكذلك تعتبر كأداة في عملية جمع البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي ومن ثم التوصل للنائج وتفسيرها .

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي (وذلك بناءً على طبيعة الدراسة والأهداف المرجو تحقيقها) الذي يعتمد على دراسة الظاهرة ووصفها وصفاً دقيقاً ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً , والذي يحاول وصف وتقييم مدى توافر المعلومات المختلفة اللازمة لقياس الأداء بجامعة الشيخ عبد الله البدري . كما لا يكتفي بجمع البيانات التي تم جمعها من الظاهرة بل يتعداه إلى التحليل والربط للوصول إلى استنتاجات يبنى عليها التصور المخترع .

مصادر جمع البيانات :

هنالك نوعان من مصادر جمع البيانات لتحقيق أغراض الدراسة :-

١/المصادر الثانوية :- وتشمل جميع البيانات التي تم جمعها من مختلف الكتب ,المراجع

,المجلات العلمية ,المنشورات ,الرسائل الجامعية ,الانترنت وعن طريق التقارير

٢/المصادر الأولية :-

لمعالجة الجوانب التحليلية تم اللجوء إلي المصادر الميدانية وهي مصادر مباشرة وتشمل
الوحدات الأصلية التي تستقصى منها المعلومات بصفة مباشرة حيث تم تقديم الاستبيانات إلي
العاملين ببنك الادخار والتنمية الاجتماعية فرع بربر لتكملة بعض البيانات .

مجتمع الدراسة :-

يقصد بمجتمع الدراسة جميع المفردات التي تخضع للدراسة , وبناءً على مشكلة الدراسة وأهدافها فان مجتمع
الدراسة المستهدف هو جميع العاملين بجامعة الشيخ عبدالله البدري . وقد تم استخدام أسلوب المعاينة والتي
من خلاله يتم جمع البيانات باستخدام عدد محدود من مفردات الإطار ثم تعميم نتائج الدراسة على جميع
مفردات المجتمع , حيث تم توزيع ١٥ استبانة على مجتمع الدراسة وقد تم الحصول على جميعها أي بنسبة
100% .

أداة الدراسة :-

في إطار مشكلة البحث وفرضياته ومفردات مجتمع الدراسة , تم تحديد أداة للدراسة وهي تصميم استبانة
صممت خصيصا لجمع البيانات الأولية لكونها أكثر ملائمة لهذا الغرض بحيث تغطي فرضيات الدراسة .

الوصف الإحصائي لمجتمع الدراسة وفق محاور الدراسة :-

جدول رقم (١/١) هنالك قسم للتدريب بالجامعة

العبارات	التكرار	النسبة
أوافق	8	53.3%
أوافق بشدة	5	33.3%
محايد	2	13.3%
لا أوافق	-	-
المجموع	15	100%

من الجدول (١/١) والذي يخص العبارة (هنالك قسم للتدريب بالجامعة) نلاحظ انما نسبة ٥٣,٣% بتكرار ٨ مبحوث كانت إجابتهم أوافق , وان ٣٣,٣% بتكرار ٥ مبحوث كانت إجابتهم أوافق بشدة , وان ١٣,٣% بتكرار ٢ كانت اجابتهم محايد. وان معظمهم كانت إجابتهم أوافق.

جدول رقم (٢/١) يؤثر التدريب علي رفع كفاءة العاملين بالجامعة

العبارات	التكرار	النسبة
أوافق	٤	٢٦,٦%
أوافق بشدة	١١	٧٣,٣%
محايد	-	-
لا أوافق	-	-
المجموع	١٥	١٠٠%

من الجدول (٢/١) والذي يخص العبارة (يؤثر التدريب علي رفع كفاءة العاملين بالجامعة

(نلاحظ انما نسبة ٢٦,٦ بتكرار ٤ مبحوث كانت إجابتهم أوافق , وان ٧٣,٣.. بتكرار ١١ مبحوث كانت إجابتهم أوافق بشدة . وان معظمهم كانت إجابتهم أوافق بشدة.

جدول رقم (٣/١) هنالك فرص تدريبية تتاح للعاملين بالجامعة

العبارات	التكرار	النسبة
أوافق	٨	٥٣,٣%
أوافق بشدة	٥	٣٣,٣%
محايد	٢	١٣,٣%
لا أوافق	-	-
المجموع	١٥	١٠٠%

من الجدول (٣/١) والذي يخص العبارة (هنالك فرص تدريبية تتاح للعاملين بالجامعة) نلاحظ انما نسبة ٥٣,٣% بتكرار ٨ مبحوث كانت إجابتهم أوافق , وان ٣٣,٣% بتكرار ٥ مبحوث كانت إجابتهم أوافق بشدة , وان ١٣,٣% بتكرار ٢ كانت اجابتهم محايد. وان معظمهم كانت إجابتهم أوافق.

جدول (٤/١) طريقة الاختيار للتدريب عادلة

العبارات	التكرار	النسبة
أوافق	٧	٤٦,٦%
أوافق بشدة	٣	٢٠%
محايد	٢	١٣,٣%
لا أوافق	٣	٢٠%
المجموع	١٥	١٠٠%

من الجدول (٤/١) والذي يخص عبارة (طريقة الاختيار للتدريب عادلة) نلاحظ أن نسبة ٤٦,٦% بتكرار ٧ مبحوث كانت إجابتهم أوافق. وان ٢٠% بتكرار ٣ مبحوث كانت إجابتهم أوافق بشدة , وان ١٣,٣% بتكرار ٢ مبحوث كانت إجابتهم محايدون. وان ٢٠% بتكرار ٣ مبحوث كانت إجابتهم لا أوافق . ونجد أن أكثرهم كانت إجابتهم أوافق.

جدول (٥/١) يؤثر التدريب علي الأداء الكلي بالجامعة

العبارات	التكرار	النسبة
أوافق	٢	١٣,٣%
أوافق بشدة	١٣	٨٦,٦%
محايد	-	-
لا أوافق	-	-
المجموع	١٥	١٠٠%

من الجدول (٥/١) والذي يخص عبارة (يؤثر التدريب علي الأداء الكلي بالجامعة) نلاحظ أن نسبة ١٣,٣% بتكرار ٢ مبحوث كانت إجابتهم أوافق. وان ٨٦,٦% بتكرار ١٣ مبحوث كانت إجابتهم أوافق بشدة. ونجد أن أكثرهم كانت أجابتهم أوافق بشدة.

جدول (٦/١) يساعد تدريب العاملين علي استقرار الأداء بالجامعة

العبارات	التكرار	النسبة
أوافق	٤	٢٦,٦%
أوافق بشدة	١١	٧٣,٣%
محايد	-	-
لا أوافق	-	-
المجموع	١٥	١٠٠%

من الجدول (٦/١) والذي يخص عبارة (يساعد تدريب العاملين علي استقرار الأداء بالجامعة) نلاحظ أن نسبة ٢٦,٦% بتكرار ٤ مبحوث كانت إجابتهم أوافق. وان ٧٣,٣% بتكرار ١١ مبحوث كانت إجابتهم أوافق بشدة. ونجد أن أكثرهم كانت أجابتهم أوافق بشدة.

جدول (7/١) يساعد تدريب العاملين بالجامعة علي رفع كفاءة الطالب

العبارات	التكرار	النسبة
----------	---------	--------

أوافق	5	33.3%
أوافق بشدة	10	66.6%
محايد	-	-
لا أوافق	-	-
المجموع	15	100%

من الجدول (7/1) والذي يخص عبارة (يساعد تدريب العاملين بالجامعة علي رفع كفاءة الطالب

) نلاحظ أن نسبة 33.3% بتكرار 5 مبحوث كانت إجابتهم أوافق. وان 66.6% بتكرار 10 مبحوث كانت إجابتهم أوافق بشدة. ونجد أن أكثرهم كانت أجابتهم أوافق بشدة

النتائج والتوصيات

النتائج:

- ١/ ان النظام الجيد للتدريب يحقق قدرات عالية في عملية الانتاج
- ٢/ ان نظام التدريب الجيد يؤدي الى حفظ سلامه الالات والعاملين
- 3/ تاهيل الكادر البشري حسب الوظيفة التي يعمل بها

التوصيات:

- ١/ ضروره الفهم الصحيح لعملية التدريب
- ٢/ السعي من اجل قيام جهاز تدريبي على النمط الحديث ومواكبه للتطوير
- ٣/ توفير منح تدريبية اكثر لمواكبة التطور في الجامعة

الخاتمة

لقد قمنا خلال هذه الدراسة المتواضعة ورغم مواجهه الصعوبات من اجل خروج هذا البحث بالصورة المطلوبه والحصول على المعلومه من مصدرها ومن خلال الانسان من اجل الحصول على بيئه افضل و عملا متكاملًا تساهم في جميع المدخلات والعمليات واعطاء مخرجات ونتائج محققه للاهداف, وفرضيات البحث لابد من تاهيل الكادر العامل وتدريبهم وتنمية قدراتهم مساهمين بذلك في رفع عجله التنميه.

كما لايفوتنا ان نناشد ونذكر دور الحكومه والمؤسسات والقطاع الخاص بان الدورات التدريبيه والتدريب والتاهيل يعتبر من المقومات سير المؤسسه والقفز بها نحو تحقيق مطامعها التي من اجلها اسست.

وفي خاتمه هذا البحث تشير الي الانتباه والتاكيد وتدليل عقبات العمل وذلك للمتابعه والاشراف والنزول الي بئيه العمل من قبل رؤوساء الاقسام والاداريين بالمنشأة وذلك للملاحظه وقابليه المشاكل التي تتعلق بعدم المقدره على الانجاز من قبل العمال وذلك بدفعهم الي الصواب وتدريبهم واكتسابهم الخبرات مساهمين بذلك في خلق كادر يستوعب ويعمل وقت المعطيات التي أوكلت اليه.

المصادر والمراجع:-

- ١/عبدالحميد عبدالفتاح المغربي _اداره الموارد البشريه _المكتبه العربيه للنشر والتوزيع _٢٠٠٩ القاهره _١٨٥ _١٨٧
- ٢/محمود احمد عبدالفتاح رضوان-نظريه التدريب _المجموعه العربيه لتدريب والنشر _٣٧ _٣٨
- ٣/عمر وصفي عقيلي _اداره القوه العامله _دار زهران لنشر والتوزيع _١٩٩٢ _عمان _٢٥٣ _٢٥٤
- ٤/عبد الرحمن توفيق_ موسوعه التدريب والتنمية العلميه التدريبيه _القاهره _١٩١ _١٩٤
- ٥/WWW.ELBASSAIR.COM
- ٦/WWW.HDISCUSSION.COM
- ٧/يحي عمادالدين حماد_تقييم التدريب _القاهره _دار الكتب العلميه _١٥٥ _١٥٦
- ٨/WWW.M.BAYT.COM

الملاحق

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ/الأخت:

الموضوع /استبيان

أشارة ألي الموضوع أعلاه أرفق لسيادتكم استبيان بغرض الحصول علي بيانات
تخدم بحث تكميلي لنيل درجة الدبلوم.

بعنوان ((اثرا لتدريب على رفع كفاءة اداء العاملين)).

وتستخدم المعلومات بغرض البحث فقط.

الباحثون

١/ اشرف الدين البعوض ميمرغني

٢/ محمد خلف الله عبدالكليم

٣/ عائقة حماد عثمان

٤/ احسان موسى خلف الله

وشكرا

الاستبيان

م	العبارة	أوافق	أوافق بشدة	محايد	لا أوافق
١	هل هناك قسم للتدريب بالجامعة				
٢	يؤثر التدريب على رفع كفاءة العاملين بالجامعة				
٣	هنالك فرص تدريبية تتاح للعاملين بالجامعه				
٤	طريقه الاختيار للتدريب عادله				
٥	يؤثرالتدريب على الاداء الكلي بالجامعة				
٦	يساعد تدريب العاملين على اسقرار الاداء بالجامعة				
٧	يساعد تدريب العاملين بالجامعه على رفع كفاءة الطالب				

تم بحمد الله

الفهرس

الرقم	الموضوع
أ	البسمة
ب	الاية
ج	الاهداء
د	الشكر والعرفان
٣-١	الاطار المنهجي للدراسة
١	المقدمة
٢	خطة البحث
١٣-٤	المبحث الاول: مفهوم التدريب وتنمية الموارد البشرية
٤	مفهوم التدريب
٥	اهمية التدريب
٧	العوامل المؤثرة في نجاح التدريب والتنمية
٨	تحديد الاحتياجات التدريبية
١٠	تصميم فعالية التدريب
١٢	طرق التدريب
٢٢-١٤	المبحث الثاني : كفاءة اداء العاملين
١٤	مفهوم الكفاءة
١٦	مفهوم الاداء
٢٠	قياس كفاءة العاملين
٢٤-٢٣	المبحث الثالث: اثر التدريب علي رفع كفاءة العاملين
٢٤	رفع كفاءة اداء العاملين
٣٨-٢٥	المبحث الرابع : نبذة عن جامعة الشيخ عبدالله البدري
٢٥	نبذة عن جامعة الشيخ عبدالله البدري
٢٧	نبذة عن التدريب في جامعة الشيخ عبدالله البدري
٢٩	تحليل الدراسة الميدانية
٣٥	النتائج والتوصيات
٣٦	الخاتمة
٣٧	المصادر والمراجع
٣٨	الملاحق

