**المحور الخامس - التكوين والتدريب و دوره في تنمية الكفاءات**

مهما تكن إجراءات اختيار العاملين دقيقة في اختيار أفضل العناصر وأكثرها كفاءة، فإن هناك مستجدات كثيرة على العمل، على صعيد التكنولوجيا المستعملة، أو السلع أو الخدمات المنتجة، مما يستدعي إعادة النظر في الأساليب المتبعة في العمل،كزيادة قدرة الأجهزة على التكيف مع هذه التغيرات والمقصود هنا إعادة النظر في مدى جاهزية العاملين وتكوينهم وتدريبهم وتزويدهم بالمهارات والمعارف اللازمة التي تساعدهم على القيام بالأعمال الموكلة إليهم.

**أولا - التكوين**

**1- تعريف التكوين :**

لقد أعطيت للتكوين عدة تعاريف فمن جانب المختصين بتسيير الموارد البشرية فقد عرف "ريمون فاتي" التكوين على أنه: "بمجموعة من العمليات التي تسمح للأشخاص والجماعات من ممارسة وظائفهم الحالية والمستقبلية بجدارة وإتقان وذلك من أجل السير الحسن لمصالح المؤسسة" أما "جون ماري" فعرفه كما يلي "التكوين هو عبارة عن ميدان سياسة المؤسسة الاجتماعية التي تستعمل إمكانيات ووسائل هامة وتأطير عملية التكوين داخل المؤسسة بمجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية وتسجل ضمن مخطط التكوين".

ومن خلال هذين التعريفين نستطيع القول أن التكوين هو مجموعة الوسائل والأساليب التي تدفع العمال وتمكنهم منتنمية وتطوير معارفهم وسلوكاتهم وقدراتهم العقلية اللازمة لبلوغ أهداف المؤسسة .

**2- أهمية التكوين:**

• التكوين وسيلة هامة وفعالة لزيادة مقدرة الأفراد على العمل ؛

• التكوين يحقق متطلبات المردودية وينمي قدرات ومؤهلات العمال ؛

• التكوين يساعد على محاربة القلق داخل المؤسسة ويواجه التطورات والمتغيرات التكنولوجية؛

• يساعد على تحسين مستوى العمل الكمي والنوعي وزيادة تحفيز العمال ؛

• التكوين يمنح فرصة للفرد لتطوير وتنمية قدراته.

* يساعد على طلق روح التنافس فيما بين العاملين ؛
* يساعد على اختيار الأفراد الصالحين لترقية مما يحقق أهداف المؤسسة وتفادي المحسوبية والمحاباة عن طريق توحيد الأسسالتي تتم بناءا على الترقية داخل المؤسسة ؛

- يساعد على معرفة الأفراد الذين يحتاجون فعليا إلى عناية خاصة أو تكوين مميز لتحسين كفاءاتهم.[[1]](#footnote-2)

**ثانيا - دور التكوين و التدريب في تحسين أداء العاملين**

1. **دور التكوين :**

تخصص بعض المؤسسات إعتمادات مالية معتبرة لتكوين مواردها البشرية وذلك لرفع مستوى الأداء بما يعود عليها بالفائدة ،ويساعد العاملين على اكتساب خبرات ومهارات جديدة في ميدان العمل من حيث كيفية الأداء وتوسيع المعرفة، ومنه نستخلص أن للتكوين أهمية كبيرة في تنمية الموارد البشرية نذكر منها:

• ترغيب الفرد في وظيفته وذلك من خلال أدائه لمهامها

• دفع الروح المعنوية للفرد وذلك من خلال تلقيه معلومات ومعارف كبيرة تخص مجال عمله؛

• رفع المستوى العلمي والفكري للفرد وتلقيه معلومات تؤهله لشغل منصب ما؛

• تنمية المعارف المهنية وتجديدها ؛

• تحقيق تكييف الأفراد مع مختلف الوظائف .

1. **دور التدريب:**

تأتي أهمية التدريب من الدور الذي يلعبه التدريب في تنمية وتطوير الأيدي العاملة مستوياتها كافة ولما لها من أهمية في تزويد تلك الأيدي العاملة بمستجدات وخبرات يستلزم الإحاطة بها خاصة ونحن نعيش في عالم متجدد وسرعان ما يتلو ذلك من تطوير النواحي الهيكلية الآلية كافة، من هنا نجد أن صانع القرار في أي منشأة يضع ضمن إطار خططه المطبقة نظام تدريب مستمر للمستويات العاملة كافة لما لذلك من إسهامات النتائج المرجوة من هذا التدريب وهو حسن العطاء وجودة الإنتاج.

فالتدريب بهدف إلى جعل العاملين أكثر كفاءة وفاعلية وظائفهم وأعمالهم وممكن أن يكون التدريب محددا لغرض احتياجات العمل الذي يقوم به الفرد أو مستمر التزويد لكل مستحدثات التكنولوجيا المتجددة أي حسب طبيعة ونوع العمل المنوط للشخص وعليه فلقد أستخلص من التعريفات المتعددة للتدريب: أن الجهود المنظمة ضمن إطار برامجي يهدف إلى تطوير وزيادة معلومات القوی العاملة يوصل إلى الأهداف المتشددة.

يتضح لنا مما سبق أن هناك هدفين اثنين مهمين يحققهما التدريب**[[2]](#footnote-3)**:

* توفير القدرة والخبرة للعاملين حتى يستطيعوا القيام بواجباتهم المنوطة إليهم بأفضل مستوى ممكن.
* نقل المستويات الإدارية والعاملين إلى مرحلة السير قدما في العمل والسيطرة على مستجدات الأعمال بكل ثقة وموضوعية.

للتدريب دور كبير في تنمية الموارد البشرية، فهو يحقق عدة أهداف لصالح المؤسسة ولصالح الأفراد العاملين بها ومن بين هذهالأهداف:

- ترغيب الفرد في عمله ؛

- توفير الدافع الذاتي لدى الفرد لتحسين إنتاجه؛

- ضمان أداء العمل بفعالية وسد الثغرات الموجودة؛

- تحسين مهارات وأداء الفرد وتأهيله لشغل مناصب عليا؛

- العمل على استقرار المشروع ومرونته ؛

- تهيئة العاملين الجدد للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.

**3 - فاعلية ودور برامج التدريب:**

تكمن فاعلية البرامج التدريبية في[[3]](#footnote-4):

* إن التدريب السليم المبني على قواعد وأسس علمية وواقعية جيدة يعطي ثمار جمة على صعيد بناء قدرات العاملين وزيادة إنتاجهم لهذا تبرز أهمية التدريب كهدف يحقق الكثير على ارض الواقع.
* تطوير مهارات العاملين وحسن أدائهم وزيادة خبراتهم.
* خلق روح الثقة بالنفس وهذا يعطي الاستقرار النفسي والوظيفي لدى العاملين باختلاف مستوياتهم ومواقعهم.
* للتدريب دور مهم بالرضا الوظيفي وحب العمل والتكييف معه ومن ثم يكون العطاء.
* التدريب يؤدي إلى صقل وتطوير في صنع القرارات الإدارية الموجهة لأداء العاملين أو لمنهجية العمل والإنتاجية.

**4-إعداد خطة تدريب:** بعد حصول المؤسسة على الموارد البشرية اللازمة كما ونوعا بما يتفق ومتطلبات أهداف المؤسسة لابد من تنمية مهاراتهم بصفة مستمرة لرفع مستوى الكفاءة وتحسين الأداء، وهذا يتم من خلال التدريب المستمر وذلك لضمان سلامة تنفيذ العمل.[[4]](#footnote-5)

وتعتبر هذه الوظيفة من الوظائف الأساسية التي تضمن استمرار المؤسسة لمواجهة التطورات التكنولوجية في أساليب العمل وأدوات الإنتاج مما يترتب عليه ضرورة الحصول على كفاءات ومهارات متخصصة وهذا لا يتوافر للمؤسسة في جميع مستويات الإدارة .[[5]](#footnote-6)

 **5- أهم المشكلات التي تواجه عملية التدريب:**

تواجه عملية التدريب عدة مشكلات منها:[[6]](#footnote-7)

1. المشكلة المادية وضعف التمويل اللازم لبرامج التدريب: إن من المهم المشاكل التي يعاني منها الأردن في مجال التدريب هو مشكلة نقص الإمكانات المادية.

2. عدم الانتظام ورغبة العاملين في المواظبة على الاهتمام بالدورات التدريبية ومنتسبينها التي يجب أن ينتظموا فيها.

3. غياب التقييم المستمر لبرامج التدريب، حيث أن التقييم هو أحد الأبواب الرئيسية لعملية التطوير والتحديث والتغيير برامج التدريب وتصويب ما أمكن للوصول إلى المستوى الأمثل والمنشود.

4. ترى بعض القيادات الإدارية انه يجب ربط التدريب بالترفيع أو الزيادة المادية للراتب، حتى يكون ذلك أيضا حافزا موازيا لزيادة الخبرة والمعرفة.

5. التدريب في القطاع الحكومي يواجه مشكلة تعدد للآراء والقرارات في نوع وكيفية التدريب ومن هم الفئة التي تستوجب تدريبها.

1. - عاطف عبيد، الأفراد دراسة علمية وعملية ، ص 31-32. [↑](#footnote-ref-2)
2. طاهر محمود الكلالدة ، مرجع سابق ، ص 39 . [↑](#footnote-ref-3)
3. طاهر محمود الكلالدة ، مرجع سابق ، ص 41 . [↑](#footnote-ref-4)
4. - خالد عبد الحيم الهيثمي، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية، عمان الأردن، 2005 ص 223 [↑](#footnote-ref-5)
5. - لمين علوط، اثر تكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة، أطروحة دكتوراه ، فرع إدارة الأعمال، جامعة الجزائر، 2007 ص 160 [↑](#footnote-ref-6)
6. طاهر محمود الكلالدة ، مرجع سابق ، ص 43. [↑](#footnote-ref-7)