



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي بوعنامة خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



السنة الثالثة: إدارة أعمال

مقياس إدارة الموارد البشرية

ملخص بحث

التكوين والتدريب

إعداد الطالبين:

- بن زهرة ضياء الدين.
- زروقي عبد النور.

إشراف الدكتور:

- حسين وراد

السنة الجامعية: 2022/2021

مقدمة

مدخل:

كل مؤسسة تحتاج إلى تطوير و تنمية مهارات وقدرات مواردها البشرية، وذلك لتنفيذ نشاطاتها وعملياتها وتحقيق أهدافها. خاصة مع التطور التكنولوجي المستمر وبالتالي عليها وضع برامج تأهيلية وتدريبية لمواكبة المهن الحديثة التي أنتجتها عوامل التكنولوجيا والمعرفة. ولإكساب مواردها البشرية مهارات وقدرات جديدة وحديثة وهذا يؤكد أنه يجب على كل فرد أن يكون مطلع على كل جديد وكل تغيير فيما يخص وظيفته وعليه ينبغي أن يكون التكوين و التدريب ملازمين للفرد منذ تعيينه حتى نهاية حياته العملية. وبالتالي: كيف تتم عملية التكوين والتدريب؟ و اين تكمن اهميتها؟

الأسئلة الفرعية:

- فيما تتمثل مبادئ التدريب والتكوين؟

- ما هو الفرق بين التدريب والتكوين؟

فرضيات الدراسة:

- زيادة اداء الفرد للوظيفة التي يشغلها والكفاءة الانتاجية.

- التدريب يخص نطاق المهنة فقط اما التكوين فيخصص كل انواع التعلم.

أهمية الدراسة:

أهداف الدراسة:

مصطلحات الدراسة:

المصطلح	التعريف الاجرائي
المعرفة	هي الادراك والوعي وفهم الحقائق عن طريق العقل المجرد او بطريقة اكتساب المعلومات باجراء تجربة و تفسير نتائج.
المهارة	تشير المهارة الى قدرة الشخص وخبرته في اداء مهمة معينة.
الخبرة	يمكن تعريفها بانها مفهوم المهارة والمعرفة او قدرة الملاحظة لكن باسلوب فطري عفوي عميق.

مقدمة.

المبحث الأول: ماهية التدريب.

المطلب الأول: تعريف التدريب وأنواعه.

المطلب الثاني: خصائص التدريب ومؤشرات الداعية له.

المطلب الثالث: مبادئ التدريب وأهدافه.

المطلب الرابع: أهمية التدريب.

المبحث الثاني: ماهية التكوين.

المطلب الأول: مفهوم التكوين.

المطلب الثاني: أهداف التكوين.

المطلب الثالث: قواعد وحوافز التكوين.

مضمون البحث:

المبحث الأول: ماهية التدريب.

المطلب الأول: تعريف التدريب وأنواعه.

- تعريف التدريب: هو عملية إدارية ديناميكية مستمرة تهدف إلى إحداث تغييرات مقصودة في الفرد من حيث رفع الكفاءة والمهارة والمعرفة وزيادة الخبرة.

- أنواع التدريب:

- التدريب الفردي.
- التدريب الجماعي.
- التدريب في موقع العمل.
- التدريب خارج موقع العمل.

- التدريب قبل التعيين.
 - التدريب بعد التعيين مباشرة.
 - التدريب اثناء العمل.
- المطلب الثاني: خصائص التدريب والمؤشرات الداعية له.

(1) مميزات التدريب:

- التدريب عبارة عن استثمار وليس مضيعة وقت.
- التدريب عبارة عن خطوة وليس نتيجة.
- التدريب عبارة عن حاجة وليس رغبة.
- التدريب عبارة عن منحة وترشيح وليس صدقة.

(2) المؤشرات الداعية للتدريب:

- وجود موظفين جدد.
 - اتساع اعمال المنظمة.
 - تغيير في المنظمة.
 - مشاكل انتاجية وسلوكية.
- المطلب الثالث: مبادئ التدريب واهدافه.

(3) مبادئ التدريب:

- الشرعية.
- المنطلق.
- الهدف.
- الشمول.
- الاستمرارية.
- التدرجية والواقعية.
- مرونة التدريب.

(4) اهداف التدريب:

- تعزيز المعارف الاساسية وتعميقها.
- تعديل منظومة المعارف .

- ادخال تغييرات جذرية على منظومة المعارف.
- تطوير القدرات الذاتية.
- تنمية الثقة بين العاملين والمنظمة.
- المطلب الرابع: أهمية التدريب.

• اهمية التدريب المنظمة:

- زيادة الانتاجية.
- ربط اهداف العاملين باهداف المنظمة.
- تطوير برامج وامكانيات المنظمة.
- تطوير اساليب القيادة.

• اهمية التدريب للافراد العاملين:

- تحقيق فهم الافراد للمنظمة ودورها.
- تحسين قرارات الافراد وحل مشاكل العمل.
- تطوير مهارات الاتصالات.
- تقليل القلق الناجم عن عدم المعرفة بالعمل وقلة المهارة.

• اهمية التدريب في تطوير العلاقات الانسانية:

- تطوير اساليب التواصل الاجتماعي بين العاملين.
- قبول الافراد للتكيف مع التغييرات.
- ترسيخ وتمكين العلاقة بين الادارة و العاملين.
- تنمية وتطوير عملية التوجه الذاتي لخدمة المنظمة.

المبحث الثاني: ماهية التكوين.

المطلب الأول: مفهوم التكوين.

التكوين هو عملية شاملة معقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لايصال الفرد الى وضع يخوله للاطلاع على وظيفة معينة وانجاز المهام التي تطلبها وجعله قادرا على ممارسة عمله.

المطلب الثاني: أهداف التكوين.

-تنمية المعارف، الكفاءات والمهارات.

-رفع مستوى انتاجية ومردودية المنظمة.

-الاقتصاد في التكاليف وتقليل المخاطر.

-رفع مستوى جودة منتجات وخدمات المنظمة.

المطلب الثالث: قواعد وحوافز التكوين.

● القواعد الاساسية للتكوين:

-الإحساس بالمسؤولية من طرف المشاركين في عملية التكوين.

-توفير امكانية تطبيق المعارف والمهارات المحصل عليها.

-احترام احتياجات كل مشارك.

-مناقشة اهداف التكوين وقبولها من طرف كل المشاركين.

● عوامل تحفيز المورد البشري على التكوين:

-تعريف النتائج المستهدفة مسبقا.

-تعريف احتياجات التكوين والاعلان عنها بوضوح.

-وضع سياسات التكوين ونشرها.

-وضع اهداف التكوين ونشرها.

خاتمة

خاتمة:

يتوقف نجاح المؤسسة على وجود عمال اكفاء يعملون بجدية و ذلك من اجل زيادة الانتاج للمؤسسة وتحقيق اهدافها. وعليه يجب على المؤسسة ان تدرب وتكون عمالها ليمنحوها اداء افضل ومردودية اكبر وبالتالي فالتكوين والتدريب عمليتين اساسيتين للمؤسسة من اجل رفع مستوى انتاجية المؤسسة ومردوديتها و كذلك رفع مستوى جودة منتجاتها وخدماتها.

قائمة المراجع:

-بوفرة خيرة، بوعلام حمو، مذكرة ماستر، التكوين في الموارد البشرية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، قسم العلوم السياسية 20.09.2019.

-جوهر، عبد الله حسين، ادارة الموارد البشرية، التدريب، التنظيم، السكرتارية. الاسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، 2011.

-عبد المعطي، عساف. التدريب وتنمية الموارد البشرية، عمان، دار زهران، 2008.