

A study on the impact of implementing an employee development program in enhancing skills and personal abilities: An exploratory study of the opinions of a sample of Zain Telecommunications Company Employees

Anmar Th. Obaed¹, Karrar H. Dinar^{2*}

Department of Business Administration, College of Administrative Sciences, Al-Mustakbal

University, Babylon, Iraq

anmar.thamer.obaed@uomus.edu.iq Karrar.hasan.dinar@uomus.edu.iq

***Corresponding author:**

Karrar H. Dinar

Karrar.hasan.dinar@uomus.edu.iq



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).

Abstract:

Employee development is a fundamental pillar for the success of any organization striving for sustainable growth and excellence in performance. It encompasses a range of processes and activities aimed at enhancing the skills, knowledge, and capabilities of employees, leading to increased productivity and improved work quality. Through continuous training, self-learning, mentoring, and providing opportunities for career growth, employee development fosters loyalty and empowers individuals to contribute effectively to organizational goals.

Keywords: Employee development, personal abilities, Zain company.

Conclusions:

1. The survey results clearly show that developing employees' personal and professional skills through digital applications plays a critical role in enhancing their performance and satisfaction.
2. The focus on digital platforms highlights the increasing need for modern and flexible training methods that align with technological advancement and dynamic work environments.
3. One of the key findings is that the majority of respondents perceive digital applications as effective tools for learning and development, primarily due to their flexibility in terms of time and accessibility.
4. Applications that incorporate gamification elements enhance engagement and motivation, indicating a preference for interactive and enjoyable learning methods over traditional ones.
5. Not all employees regularly use digital applications to enhance their skills, pointing to a potential gap in awareness or accessibility.
6. There is a need to ensure that the content within these applications is designed to meet specific professional requirements and personal growth goals.
7. Companies should capitalize on this by investing in platforms that support self-directed learning and provide personalized development plans.
8. Employers must prioritize this aspect by allocating sufficient budgets and resources for the implementation of effective digital training solutions.
9. The study results show that most employees support the idea of skill development.
10. It was also found that employees are in greater need of balanced teamwork rather than individual work.
11. The findings further confirmed that digital applications enhance the effectiveness, quality, and speed of work in line with time and technology.
12. Employees expressed the necessity of receiving education and undergoing training on digital applications to bridge potential gaps that may hinder productivity.

دراسة تأثير تطبيق برنامج تطوير الموظفين في تعزيز المهارات والقدرات الشخصية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من موظفي شركة زين للاتصالات

انمار ثامر عبيد¹، كرار حسن دينار^{2*}
قسم ادارة الاعمال، كلية العلوم الادارية، جامعة المستقبل، بابل، العراق
anmar.thamer.obaed@uomus.edu.iq Karrar.hasan.dinar@uomus.edu.iq

المستخلص:

يُعد تطوير الموظفين أحد الركائز الأساسية لنجاح أي مؤسسة تسعى للنمو المستدام والتميز في الأداء. فهو يشمل مجموعة من العمليات والأنشطة التي تهدف إلى تحسين مهارات ومعارف وقدرات الموظفين، بما ينعكس إيجاباً على إنتاجيتهم وجودة العمل. ويأتي تطوير الموظفين من خلال التدريب المستمر، والتعلم الذاتي، والتوجيه، وتقديم فرص للنمو المهني، مما يعزز من ولاء الموظف للمؤسسة ويدفعه نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أكبر.

الكلمات المفتاحية: تطوير الموظفين، القدرات الشخصية، شركة زين.

*المؤلف المراسل:

كرار حسن دينار

Karrar.hasan.dinar@uomus.edu.iq



هذا العمل مرخص بموجب
المشاع الإبداعي نسب المصنف 4.0 دولي
(CC BY 4.0)

المبحث الأول:

أولاً: مشكلة البحث

لوحظ أن بسبب نقص المعدات والبنية التحتية للمنشآت والتجهيزات والأماكن والأجهزة وعدم تعيين الموظفين الكفؤين لتحسين الأداء وتعزيزه، فإن التدريب الذي تلقاه الموظفون لم يستفيدوا بشكل كامل من مخرجاته. مما أضعف من أدائهم وخطأ في تقييم أداء الموظفين. لذا فإن مشكلة البحث الرئيسية هي أهمية البحث

1. تتبع أهمية البحث هو تبين ان عملية التدريب الفعالة الموظفين على سد الفجوات واكتساب المهارات المستهدفة
2. تبرز أهمية البحث في معرفة معوقات التدريب وتطبيق التدريب الصحيح لتدريب الموظفين وتتبع أهمية البحث من كونها تحاول الوقوف على واقع التدريب باعتبار أن اتجاهات الموظفين وانطباعاتهم عن التدريب سوف يزود متخذي القرارات بالمعلومات اللازمة عن الفرص والتحديات والوقوف على جوانب الضعف والقصور في تلك العملية
3. تقديم التوصيات والفارحات لتطويرها بحيث تكون منطلقات التطوير والتحسين نابعة من وجهة نظر العاملين وليس من وجهة نظر الإدارة العليا فحسب.
4. اعتبار أن برامج التدريب والتطوير الموظفين تساعد على اكتساب مهارات ومعارف جديدة يمكن أن تساعد على التقدم في حياتهم المهنية.
5. ويمكن أن يؤدي هذا إلى زيادة رضا العمل والدافع.

أهداف البحث:

1. تبين كيفية تطوير خطة الموظفين حيث تطوير المهارات يؤدي إلى تعزيز أداء الموظفين وزيادة كفاءتهم، مما ينعكس إيجابياً على الإنتاجية العامة.
2. وتوضيح أهمية القوة العاملة التي تتمتع بالمهارات المطلوبة للابتكار ورفع القدرة التنافسية لان المؤسسات التي تستثمر في تطوير موظفيها تتمتع بميزة تنافسية، حيث تمتلك فرق عمل مؤهلة وقادرة على التكيف مع التغيرات.
3. الايام بالافكار الإبداعية في بيئة العمل وظهور مبادرات تحسين بيئة العمل بحيث تطوير المهارات يعزز من قدرة الموظفين على التفكير الإبداعي وحل المشكلات بطرق جديدة.
4. توضيح مدى تحسين بيئة العمل الذي يجعل القدرة التنافسية للشركة تصبح مستدامة على المدى الطويل وذلك لان التطوير المستمر يساعد على تحسين فهم الموظفين للتقنيات الجديدة واستخدامها بفعالية.

فرضية البحث:

"يساهم الاستثمار في برامج تطوير الموظفين في تحسين أدائهم الوظيفي وزيادة إنتاجيتهم داخل المؤسسة".

فرضيات فرعية محتملة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المشاركة في برامج التدريب والتطوير ومستوى رضا الموظف الوظيفي
2. تؤدي برامج تطوير المهارات القيادية إلى تحسين جودة اتخاذ القرار لدى الموظفين الإداريين.
3. يرتبط تنوع وسائل تطوير الموظفين (تدريب حضوري، تدريب إلكتروني، إرشاد وظيفي) بزيادة فاعلية الأداء الوظيفي
4. يؤثر مستوى الدعم الإداري لبرامج التطوير المهني بشكل إيجابي على مدى التزام الموظفين بالمؤسسة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

مفهوم التدريب

يوجد العديد من التعريفات للتدريب منها:

1. التدريب: وهو عملية جعل الفرد يقوم بعمل مثمر وإبقائه في مستوى الخدمة المطلوبة ، وهو نوع من التوجيه يصدره شخص ويوجه إلى شخص آخر.
2. التدريب: وهو نشاط مخطط يسعى إلى إحداث تغييرات إيجابية للمتدربين (Trainees) من نواحي عديدة (اتجاهات المتدربين ومهاراتهم ومعلوماتهم وأدائهم وسلوكياتهم) من أجل تحسين أدائهم
3. التدريب هو عملية مستمرة في حياة الإنسان ، من ذو ولادته حتى نهاية حياته ، حتى يقوم على احتياجات الفرد وأفراد المجتمع.
4. التدريب نظام متبع في عملية تعلم الفن او المهنة أو العمل.

5. التدريب عرف مصطلح التدريب بأنه ذلك المجهود الذي يؤدي إلى زيادة المعرفة والمهارات والقدرات للعمالة باختلاف مستوياتها الوظيفية. مهارة العاملين هي ممارسة وفهم وتطوير ونشر الناس لمهاراتهم. والذي يجب أن يحدد إدارة المهارات جيداً هو التنفيذ للمهارات التي تتطلبها الأدوار الوظيفية، ومهارات الموظفين الأفراد، وسد أي فجوة بين الاثنين العتيبي.

التطور التاريخي للتدريب

لم تصبح الإدارة علماً له أصول ومبادئ ونظريات وفلسفات ومداخل شأنها شأن باقي العلوم، إلا خلال القرن الماضي حيث يتخصص الخبراء الممارسون لدراساتها والبحث فيها، وينطبق بطبيعة الحال على التدريب الذي لم يصبح أيضاً علماً أو مهنة إلا خلال النصف الثاني من القرن 20، غير أن دراسة تاريخ الحضارات الإنسانية القديمة واستعراض أساليب تدفق الخبرة ونقل المعلومات وازدهار الحضارات أو اندثارها يلقي ضوء هائلاً على طبيعة الواقع العلمي والممارسة الفعلية للإدارة بصفة عامة والتدريب بصفة خاصة.

وبداية لم تقدم أي حضارة في عالمنا هذا إلا وكان النظام الإداري أحد الركائز التي استندت إليها في قيامها، كما لم تندثر أي حضارة دون أن يكون خلل الفكر الإداري السائد وقتئذ وطبيعة قرارات رجال الدولة والمسؤولين سبباً حاكماً في ازدهارها، وإن البحث والتأصيل العلمي للفلسفات التي كانت تقوم عليها هذه الحضارات القديمة قد تساعد في التعرف على الجذور التاريخية للتدريب والتي بلورها الفكر الإداري الحديث في عالمنا المعاصر وأظهرها في شكل مهنة لها أصول وقواعد. إن ظاهرة التدريب موجودة عبر التاريخ فهي ثمرة عمل طويل مستمر خلال الأجيال ويشهد على قدم هذه الظاهرة ما وصلنا إليه من معلومات عن الحضارات القديمة عن طريق الآثار القديمة والحفريات التي كشفت عن حضارات قديمة وطرق معيشتها ومراكز التعليم والتدريب فيها.

ويقصد بالتدريب هنا نقل المعلومات والمهارات النفسية من فرد لآخر عن طريق التأهيل المباشر فقط وليس عن طريق الكتابة والقراءة والسبب في ذلك يرجع إلى أن الحضارات القديمة لم تزود الحرفيين ولا المهندسين بالقراءة

والكتابة، فالتدريب في الحضارات القديمة كان يتم عن طريق نقل معلومات ومهارات ذو خبرة إلى شخص آخر مبتدئ فيغرس فيه روح العمل وخير مثال على ذلك هو تدريب الصبية على حرفة أو مهنة تحت إشراف صانع أو معلم ماهر عن طريق التمرين والتدريب على العمل أما بالنسبة لتجميع المعلومات

فهناك اعتقاد عام بين أوساط المفكرين والعلماء بأن الإنسان بدأ بتجميع المعلومات وتحريرها منذ بداية العصر الحجري. والأسباب موضوعية وخاصة عند ظهور النهضة الصناعية فقد اختير عام 1750 ليكون تاريخاً فاصلاً بين عهدين للتدريب

الأول: ويشمل التدريب في الحضارات القديمة.

الثاني: يبدأ بالنهضة الصناعية.

فالذي يهتما هنا هو تضاعف معرفة الإنسان في فترة (150) عاماً فقط أي حتى عام 1900 ميلادي وإلى الخمسين عاماً الثانية أي حتى 1950 ميلادي، فإن معرفة الإنسان تضاعفت مرة أخرى، كما أن ما حدث في الخمسينات هو أكبر دليل على تضاعف معرفة الإنسان عندما أطلق الصاروخ التكنولوجي وما كان له من آثار مهمة في بدأ سلسلة من التطورات الجوهرية ذات الأثر الملموس في مجال الفكر الإنساني والتنمية.

والذي يجب أن يبقى في أذهاننا هو أن معرفة الإنسان بهذه السرعة أدى إلى نمو في حجم المنظمات وقيام منظمات جديدة وظهور مشكلات جديدة ومعقدة حيث أن إدارة هذه المنظمات أصبح أكثر تعقيداً ، فقد ازدادت الحاجة إلى مديريين ذوي مهارات خاصة في اتخاذ القرارات وإدارة أعمال المنظمات وكان من الطبيعي أن الطلب المتزايد على التدريب أخذ يتضح نتيجة عجز القائمين بالإدارة في تلك الفترة عن مسايرة التطورات الحديثة في مواجهة المشكلات التنظيمية والإدارية التي نتجت في التقدم الفني وتضاعفت معرفة الإنسان وما طرأ على إدارة المنظمات من تعقيدات.

أ. التدريب في الحضارات القديمة

إن تاريخ التدريب ليس حديثاً، بل إنه قديم قدم المجتمعات المنظمة وما وصلنا من معلومات في الحضارات القديمة يدل على وجود نوع من التدريب في تلك الحضارات كما أن هناك دليلاً قائماً على الدور الذي لعبه التعليم والتدريب في تقدم الحضارات ، فأصحاب الحرف والفلاحين في الحضارة القديمة لم يكونوا متعلمين ، أي لم يجيدوا القراءة والكتابة ، وبهذا فإن التدريب في الحضارات القديمة يقصد به التعليم فقط حيث يتلقى الصبي تعليمات مباشرة و المشاهدة والتمرين تحت إشراف صانع أو معلم ماهر دون أن يسبق هذه العملية عملية للتأهيل في العلوم و المعرفة كما هو الحال في عصرنا الحالي ، ونتيجة لعملية التدريب هذه ظهر نظام الحرف في الحضارات القديمة حيث ينقل الأشخاص من ذوي الخبرة و المعرفة المهارة إلى أشخاص مبتدئين وبقي نظام الحرف (نظام التدريب) حتى عام 2100 قبل الميلاد ، ولم تقتصر نقل المعرفة والمهارات على الحرفيين فقط بل تعدت إلى بعض المهن الأخرى كالطب والمحاماة والتعليم.

ب. التدريب في عصر الإسلام

لتحسين جودة وتطوير المهارات .على سبيل المثال، تشير التقديرات إلى أنه في الولايات المتحدة، يتم إنفاق حوالي 30 مليون دولار أمريكي على برامج تدريب الموظفين كل عام في النقاط التالية ، يمكن الإشارة بوضوح إلى الجانب الأكثر أهمية، وهو أهمية التدريب وفائدته العامة للمنظمة.

1. تحسين الإنتاجية :إن تنمية مهارات العاملين لها تأثير إيجابي على الإنتاج من حيث الكمية والنوعية ، ويؤدي إلى خفض التكلفة عندما تسمح الظروف الأخرى المناسبة بذلك.

2. تحسين الرضا الوظيفي للموظفين :يساعد التدريب على زيادة ثقة الموظفين بأنفسهم ومهاراتهم ، وتحسين مواقفهم تجاه العمل والمنظمة بأكملها.

3. الحد من الحوادث المتعلقة بالعمل :تدريب العاملين على أفضل الأساليب والتقنيات اللازمة للتشغيل الصحيح ، وذلك لتقليل وقوع الحوادث المتعلقة بالعمل وتوفير الكثير من المال على المنظمة.

4. ضمان استمرارية التنظيم وإعطائه مرونة أكبر فيما يتعلق باستمرارية التنظيم، هذا يعني أن المنظمة لا تعتمد على أشخاص معينين، لأنه على الرغم من فقدان مدير رئيسي، إلا أنه لتضل مستمرة وفعالة.

ويتحقق ذلك من خلال إعداد وتدريب ما يسمى بكوادر الدرجة الثانية

أما المرونة: فهي قدرة المنظمة على التكيف مع متغيرات الوظائف والأعمال، وهي القدرة على ملء الوظائف الجديدة من خلال تدريب الأفراد.

5. يؤدي تدريب إلى تطوير وتحسين مهمة المنظمة :ربما لا تتحقق هذه الميزة إلا بعد أن تنبت الفؤاد المذكورة أعلاه، جودة الإنتاج ، وخفض التكلفة ، ورضا العمال ، والمرونة والاستمرارية ، وجميع مزايا المنظمة ونتائجها ستكون في النهاية وصفت في أنشطتها صورة أي منظمة داخل النطاق.

أهداف التدريب:

يعتمد التدريب في منظمة ما على أهداف محددة تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للشركة واحتياجات التطوير للقوى العاملة لديها. غالبا ما تتضمن الأهداف الأساسية للتدريب:

1. تعزيز مهارات الموظفين، وتحسين الأداء الوظيفي، وتعزيز الابتكار، وضمان الامتثال للوائح الصناعة.

ووفقا (نوى (2017)

2. يجب تصميم أهداف التدريب المعالجة فجوات الأداء والمساهمة في النجاح الشامل للمنظمة.

3. بالإضافة إلى ذلك، يسلط كاسيو وبودرو (2016) الضوء على أهمية التدريب في بناء قوة عاملة قادرة على التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال.

4. غالبا ما يتم تصنيف أهداف التدريب إلى مجالات مختلفة، بما في ذلك المهارات التقنية، والمهارات الشخصية، وتنمية المهارات القيادية.

5. يهدف التدريب على المهارات الفنية إلى تعزيز كفاءة الموظفين في مهام محددة متعلقة بالوظيفة (ديسلر (2019).

6. يركز التدريب على المهارات الشخصية على تحسين مهارات التعامل مع الآخرين والتواصل والعمل

لقد أولى الإسلام لتدريب العاملين اهتماما بالغا بهدف تنمية قدراتهم على العمل العام الموكل إليهم ، حيث كان الرسول صلى الله عليه وسلم يقوم بتدريب من سيعلمهم على مصالح المسلمين ويزودهم بالنصائح والإرشادات ، وكان حين ينصب واليا له سلطاته وما يفرض عليه من واجبات ، وكان عمر بن الخطاب رضي الله عنه يحرص على أن يجتمع بزملائه وبالمسلمين كافة في موسم الحج ، وكانت هذه المؤتمرات السنوية من أهم وسائل التدريب يتبادل فيها الأمراء والعلماء الرأي فيما يقابلهم من معضلات إدارية في مناطقهم ، وكان عمر يرسل توجيهاته في كتب مفصلة للولاة والعمال بعضهم فيها ويذكرهم بواجباتهم وبالعدل والرفق بالرعية.

ج. التدريب في عصر النهضة الصناعية:

حيث أن الفترة الواقعة بين 1700 و1755 شهدت أضواء على النهضة الصناعية الإنجليزية التي انبثقت خلالها جيل جديد من المديرين بمفاهيم وأساليب جديدة، وخلال هذه الفترة القصيرة تحولت إنجلترا جذريا من أمة زراعية ريفية إلى ورشة صناعية للعالم بأسره فقد كانت أول أمة تتم بنجاح عملية الانتقال من مجتمع ريفي زراعي إلى مجتمع تجاري صناعي.

وقد من هذا التحول بعدة مراحل تمثلت المرحلة الأولى بنظام الإنتاج المنزلي والذي يقوم على وجود مزرعة ملحقة بالبيت، وكان التدريب في ظل هذا النظام يتم عن طريق نقل الحرفة من أفراد الأسرة ذوي الخبرة إلى الأفراد المبتدئين بالتدريب والتدريب كي يتقنوا العمل

أما المرحلة الثانية فقد عرفت بمرحلة حرف الخامات حيث يقوم المتعاقدون بالتعاقد على إنتاج أسر بأكملها. وتعد المرحلة الثالثة المرحلة المهمة لنظام المصنع (النهضة الصناعية) حيث تم إدخال نظام الآلات التي زادت من الكفاءة الإنتاجية ولكنها تطلبت في نفس الوقت تكاليف كبيرة وتدريب العاملين بشكل أكبر والاهتمام بشكل أكبر بالمطالب الإنسانية المتعلقة بالعاملين.

لقد اقتضى الاهتمام بالمطالب الإنسانية للعاملين أن يستعين أصحاب العمل في أواخر القرن التاسع عشر ميلادي بفئات جديدة من الموظفين هم موظفي التوظيف وموظفي العلاقات الصناعية ومفتشي المصانع لتتخصص مهامهم في المحافظة على أنظمة وإرشادات للصحة والسلامة، وأنظمة العمل والقرارات الإدارية والاهتمام بسجلات العاملين بالعمل وبعض الخدمات الترفيهية والاجتماعية واقتراح تحسين ظروف العمل وتعليم وتدريب صغار العاملين وأسرهم.

تكون النتائج مفيدة لمديري الموارد البشرية صناع القرار في سياسات الموارد البشرية، وكذلك الحكومة والأكاديميين والمؤسسات.

اهمية التدريب في المنظمات

ان مهارات الافراد غير دائمة وربما يأتي عليها وقت وتبطل حيث ان من المستحيل أن نتوقع من العمال الحفاظ على مستويات مهاراتهم إلى الأبد، لأن التقدم التكنولوجي في جميع جوانب الحياة سيحدث مهاراتهم ، والمهارات والقدرات التي يحتاجها الأفراد للتكيف مع مجال العمل تختلف عن تلك التي تطلبها الوظائف السابقة. من المثير للدهشة أن المؤسسات او المنظمات تنفق الكثير من الأموال

إلى ذلك، يسלט روثيل وكازاناس (2017) الضوء على أهمية مواومة التدريب في مرحلة التوظيف مع الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، مما يساهم في النجاح الشامل لتكامل القوى العاملة. ومن خلال توفير التدريب الموجه في وقت مبكر من علاقة التوظيف، يمكن للمؤسسات تحسين تجربة الإعداد وتسريع عملية دمج الموظفين الجدد، ووضع الأساس للنجاح على المدى الطويل داخل الشركة.

ب. التدريب حسب مكانها:

يمكن أن تختلف برامج التدريب داخل المنظمة من حيث موقعها، وغالباً ما يأخذ تصميم مبادرات التدريب في الاعتبار السياق الذي سيتم فيه التعلم. وكما أبرز نوي (2017)، يمكن إجراء التدريب في الموقع، أو في مقر المنظمة، أو خارج الموقع في مرافق التدريب الخارجية. يعتمد اختيار الموقع على عوامل مثل طبيعة التدريب، وتوافر الموارد، وأهداف التعلم المحددة. يوفر التدريب في الموقع ميزة الراحة والإلمام ببيئة العمل، مما يسهل تطبيق المهارات المكتسبة مباشرة على الوظيفة كاسيو وبودرو (2016) من ناحية أخرى، يوفر التدريب خارج الموقع بيئة تعليمية مخصصة، ويقلل من التشييت في مكان العمل ويعزز تجربة تعليمية مركزة (روبنز وجادج (2018)). يؤكد (ديسلر (2019) على الحاجة إلى المرونة في موقع التدريب، مع الأخذ في الاعتبار عوامل مثل خيارات التدريب الافتراضية أو المنصات عبر الإنترنت، خاصة في سياق اتجاهات العمل عن بعد في النهاية، يجب أن يتوافق اختيار مكان التدريب مع أهداف المنظمة، وطبيعة المحتوى، وتفضيلات المتعلمين لتحسين فعالية البرنامج التدريبي.

ت. التدريب حسب الوظائف:

بعد تصميم برامج التدريب وفقاً لأدوار وظيفية محددة بمثابة نهج استراتيجي لضمان اكتساب الموظفين للمهارات والمعرفة ذات الصلة المباشرة بمسؤولياتهم. يؤكد نوي (2017) على أهمية التدريب الخاص بالوظيفة، مؤكداً أن مبادرات التدريب يجب أن تتماشى مع المتطلبات والكفاءات المحددة المرتبطة بالأدوار المختلفة داخل المنظمة. يركز التدريب الخاص بالوظيفة على تعزيز المهارات التقنية والمعرفة الصناعية والكفاءات المتعلقة بالمهام اللازمة للموظفين للتفوق في مناصبهم يدعو (ديسلر (2019) إلى تخصيص محتوى التدريب لمواجهة التحديات والمتطلبات الفريدة لكل وظيفة وظيفية. هذا النهج المستهدف لا يعزز الأداء الوظيفي الفردي فحسب، بل يساهم أيضاً في الفعالية التنظيمية الشاملة. يؤكد روبنز وجادج (2018) على أهمية فهم الكفاءات المحددة المطلوبة للنجاح في الأدوار المختلفة، مع التركيز على الحاجة إلى نهج تدريبي مخصص لتلبية هذه الاحتياجات المتنوعة. ومن خلال مواومة محتوى التدريب مع متطلبات الوظيفة، يمكن للمؤسسات التأكد من أن القوى العاملة لديها أجهزة تجهيزاً جيداً لتلبية متطلبات وظائفها، مما يعزز قوة عامل أكثر مهارة وكفاءة.

ماهية الموظفين

الموظفون هم الأصول الرئيسية لأي منظمة الدور النشاط الذي يلعبونه تجاه المنظمة لا يمكن الاستهانة به، نتيجة لذلك، تجهيز هذه الأصول الفريدة من خلال التدريب الفعال يصبح أمراً ضرورياً من أجل نجاح الشركة وتعظيم أداء

الجماعي والصفات الأساسية الأخرى التي تساهم في التعاون الفعال داخل المنظمة (روبنز وجادج (2018)).
7. تهدف أهداف تنمية المهارات القيادية إلى إعداد الموظفين الأدوار ومسؤوليات قيادية، مما يساهم في النمو الشامل والتخطيط للخلافة في المنظمة (غولدشتاين وفورد (2002)).
8. يجب أن تكون أهداف التدريب قابلة للقياس ومرتبطة بمؤشرات الأداء الرئيسية، مما يسمح للمنظمات بتقييم فعالية برامجها التدريبية (نوي (2017)).
ومن خلال تحديد أهداف واضحة، يمكن للمؤسسات التأكد من أن مبادراتها التدريبية تساهم بشكل مباشر في تحسين أداء الموظفين والنجاح التنظيمي باختصار، توفر مجموعة أهداف التدريب المحددة جيداً خارطة طريق لتصميم وتنفيذ وتقييم برامج التدريب التي تلبي الاحتياجات الفريدة للمنظمة وموظفيها.

مبادئ التدريب

مبادئ التدريب هي مجموعة من الأسس التي يجب مراعاتها عند تصميم وتنفيذ برامج التدريب، وذلك لضمان تحقيق الأهداف التدريبية المرجوة. وتشمل مبادئ التدريب ما يلي:

- **التحديد الواضح للأهداف التدريبية:** يجب تحديد أهداف التدريب بوضوح ودقة، وذلك قبل تصميم البرنامج التدريبي. ويجب أن تكون الأهداف التدريبية قابلة للقياس والتحقيق في فترة زمنية محددة. اختيار المحتوى التدريبي المناسب: يجب اختيار المحتوى التدريبي المناسب لأهداف التدريب. ويجب أن يكون المحتوى التدريبي شاملاً وحديثاً، ويلبي احتياجات المتدربين.
- **استخدام الأساليب التدريبية الفعالة:** يجب استخدام الأساليب التدريبية الفعالة التي تتناسب مع أهداف التدريب واحتياجات المتدربين. ويجب أن تكون الأساليب التدريبية متنوعة، وذلك لجذب اهتمام المتدربين وتعزيز مشاركتهم.
- **توفير بيئة تدريبية مناسبة:** يجب توفير بيئة تدريبية مناسبة تدعم عملية التعلم. ويجب أن تكون البيئة التدريبية مريحة وأمنة، وتلبي احتياجات المتدربين.
- **تقييم نتائج التدريب:** يجب تقييم نتائج التدريب بشكل مستمر، وذلك لضمان تحقيق الأهداف التدريبية. ويجب أن يتم تقييم نتائج التدريب باستخدام أدوات وطرق تقييم مناسبة.

أنواع التدريب

أ. التدريب حسب مرحلة التوظيف:

يعد التدريب في مرحلة التوظيف عنصراً حاسماً في عمليات الإعداد التنظيمي، مما يضمن اكتساب الموظفين الجدد للمهارات والمعرفة اللازمة ليصبحوا أعضاء منتجين في الفريق. يؤكد نوي 2017 على أهمية برامج الإعداد الفعالة التي تتضمن التدريب لتسهيل الانتقال السلس للموظفين الجدد في هذه المرحلة، يركز التدريب غالباً على تعريف المجندين بثقافة المنظمة وسياساتها وممارستها الأساسية المتعلقة بالوظيفة. ويشير (ديسلر (2019) إلى أن التدريب الشامل خلال مرحلة التوظيف يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي ومعدلات الاحتفاظ بالإضافة

المنظم التعلم التنظيمي هو عبارة عن تفاعل الخبرة والمعرفة والتجارب الداخلية والخارجية في المنظم الأحمد، وآخرون (2010).

مفهوم أداء العاملين

يعد أداء الموظف جانباً مهماً للنجاح التنظيمي، وتؤثر عوامل مختلفة على قدرة الأفراد على تلبية التوقعات وتجاوزها في مكان العمل يسلط نوي (2017) الضوء على دور التدريب في تعزيز أداء الموظفين من خلال تزويدهم بالمهارات والمعرفة اللازمة تساهم برامج التدريب الفعالة في تحسين الأداء الوظيفي والكفاءة والإنتاجية الشاملة. يؤكد (ديسلر 2019) على أهمية تقييم الأداء وآليات التغذية الراجعة في تقييم أداء الموظفين وتعزيزه. توفر التقييمات المنتظمة رؤى حول نقاط القوة والضعف ومجالات التحسين، مما يسهل التدخلات المستهدفة مثل مبادرات التدريب والتطوير. علاوة على ذلك، تم التأكيد على تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظفين من قبل روبنز وجادج (2018)، مما يشير إلى أن بيئة العمل الإيجابية والداعمة تعزز الدافع والالتزام. ومن خلال معالجة هذه الجوانب المختلفة، يمكن للمنظمات خلق جو موات للأداء الأمثل للموظفين والمساهمة في نهاية المطاف في تحقيق الأهداف التنظيمية.

أهمية أداء العاملين

إن أهمية أداء الموظف في النجاح التنظيمي مدعومة جيداً بالأدبيات العلمية. يرتبط الأداء الفعال للموظفين ارتباطاً مباشراً بزيادة الإنتاجية ورضا العملاء والفعالية التنظيمية الشاملة (نوي 2017). تلعب ممارسات إدارة الأداء، مثل تحديد الأهداف والتغذية الراجعة والتقدير، دوراً حاسماً في تعزيز الأداء الفردي والجماعي داخل مكان العمل (ديسلر 2019) تمتد أهمية أداء الموظف إلى ما هو أبعد من الكفاءة التشغيلية؛ إنه عامل رئيسي في الاحتفاظ بالمواهب وجذبها. توجد علاقة إيجابية بين أداء الموظف والرضا الوظيفي، وكذلك الالتزام التنظيمي روبنز وجادج (2018) غالباً ما تتمتع المنظمات التي تستثمر في تطوير والحفاظ على مستويات عالية من أداء الموظفين بميزة تنافسية في السوق. وكما أبرز روبنز وجادج (2018)، تساهم القوى العاملة المتحمسة وعالية الأداء في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والاستدامة طويلة المدى في الجوهر، تكمن أهمية أداء الموظف في جوهر النجاح التنظيمي، مما يؤثر على النتائج قصيرة المدى والأهداف الاستراتيجية طويلة المدى

أهداف أداء العاملين

تلعب أهداف أداء الموظف دوراً حاسماً في توجيه الجهود الفردية والجماعية داخل المنظمة. يعد وضع أهداف واضحة وقابلة للقياس أمراً ضرورياً لتعزيز تحفيز الموظفين وإنتاجيتهم وأداءهم الوظيفي بشكل عام. وفقاً لنوي (2017)، فإن أهداف الأداء المحددة جيداً توفر للموظفين إحساساً بالاتجاه والغرض، مما يساعدهم على فهم التوقعات والأولويات.

ويؤكد ديسلر 2019 على أن أهداف الأداء يجب أن تكون محددة، وصعبة ولكن قابلة للتحقيق، ومتوافقة مع الأهداف التنظيمية العامة. غالباً ما تستخدم معايير SMART - المحددة والقابلة للقياس والقابلة للتحقيق وذات الصلة والمحددة زمنياً - التي اقترحها (ديسلر 2019) لضمان أن

الموظف ووضعتهم أيضاً في تشهد المجتمعات المعاصرة الآن تغيرات وتطورات في التقنية والتكنولوجيا الحديثة والتي أصبحت تشكل ضغطاً على المجال التعليمي، حيث نادت المؤسسات التعليمية بمواكبة التغير العلمي والتكنولوجي وإيجاد بدائل لطرح فرص تعليم بشكل أكثر اتساعاً واتجهت معظم المؤسسات التعليمية إلى الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة والتنوع في استخدام التكنولوجيا المتطورة وتوظيفها وتفعيلها وذلك لتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية لإخراج مخرجات مستقبلية مواكبة للعصر شهد القرن الحالي تغيرات كثيرة في مجالات الحياة كافة ترافقها مجموعة من التطورات الحديثة، والتحديات الجديدة، مرافقة لتلك التطورات والتحديات تظهر الأزمات، إذ تعد الأزمات من الأحداث المهمة والمؤثرة في المجتمعات وتشكل مصدراً مقلقاً للقادة والمسؤولين والأفراد، ويلازمها الخوف من كيفية السيطرة عليها ومن التغيرات المفاجئة المتلاحقة لحدوثها ومدى تأثيرها على الفرد والمجتمع ومدى امتداد تأثيرها المستقبلي.

إن الكشف المبكر عن الأزمة وتحديد حجمها ونوعها، واستخدام المنهج العلمي والمنطقي للتعامل مع الأزمات أصبح ضرورة حتمية من أجل إيجاد أسلوب لإدارتها أو ما يطلق عليه الإدارة الأزمومية ذات الآلية المميزة في مواجهة الأزمات، وإيجاد تقنية موجهة للحالات الطارئة التي لا يمكن تجنبها، إن استخدام هذه الأساليب والتقنيات الإدارية يكون بشكل مختلف تبعاً لنوع الأزمة وبما يتماشى ونوع القيادة الإدارية التي تتعامل مع الأزمات اللامي والعيسوي وتتعدد الأزمات بأنواعها المختلفة وأسبابها المتغيرة ومن أنواع الأزمات أزمات اجتماعية وأزمات اقتصادية وأزمات صحية ومن أخطر الأنواع الأزمات الصحية والتي يطلق عليها الوباء والمرض فخطورة هذا النوع من الأزمة بالخصائص التي يتميز بها وهي سرعة الانتشار وصعوبة المواجهة واكتشاف الدواء وتوفره مع التطبيق الموسع لتكنولوجيا المعلومات يكون نظام التعليم التقليدي قد تجاوز الحدود المادية للوصول إلى ما لا يمكن الوصول إليه من خلال نظام التعليم الافتراضي، ففي نظام التعلم عن بعد يحصل الطلاب على فرصة التعلم من خلال أساليب التعلم الذاتي بالإضافة إلى استخدام التقنيات التكنولوجية إذ تبذل الجهود لتعزيز التعليم عن بعد من خلال تعاون المؤسسات والاستخدام المعدل لنظم التعلم التعاوني. (نبهان، 2016)

تواجه منظمات اليوم تحديات كثيرة حيث أنها مطالبة برفع كفاءتها والاهتمام بالتطوير والتجديد وتحسين المنتجات والخدمات المقدمة بالإضافة إلى مواجهة المنافسة العالمية المستعرة، فلم يعد التعليم أو التدريب من خلال الرؤساء المباشرين يكفي لاكتساب المعرفة والمهارة التي يطلبها التطور السريع في المعرفة وهذا يرجع إلى التغير التكنولوجي السريع تواجه المنظمات تحديات كبيرة في سبيلها لتحسين الأداء، ومن أبرز هذه التحديات زيادة المنافسة العالمية، وتقوم كثير من المنظمات بتدريب العاملين بها لرفع مهاراتهم ومعارفهم المستويات الأداء المستهدفة

التعلم التنظيمي: هو عمل يومي تلقائي وجزء من نشاط وثقافة المنظمة ومن خصائص التعلم التنظيمي: يحتاج التعلم التنظيمي الى دعم إدارة المنظمة لتحقيق أهدافه لا بد من وجود رؤية مشتركة لجميع العاملين حول غايات وأهداف

وتوفر هذه التوقعات معياراً يمكن من خلاله قياس الأداء الفعلي.

2. وتتضمن الخطوة الثانية المراقبة المنتظمة لأداء الموظفين من خلال ردود الفعل والتواصل المستمر
3. كما أكد نوي (2017) تتضمن هذه التعليقات المستمرة أن يكون الموظفون على دراية بتقدمهم ومجالات التحسين الخطوة الثالثة، وفقاً للروبنز وكولتر (2017)، هي عملية التقييم الرسمية، والتي غالباً ما تتضمن مراجعة أو تقييمًا منظمًا للأداء. تتضمن هذه الخطوة تقييمًا شاملاً لإنجازات الموظف ونقاط قوته والمجالات التي تحتاج إلى التطوير. ومن المهم التأكد من أن التقييم عادل وغير متحيز ويستند إلى معايير يمكن ملاحظتها وقياسها.
4. وأخيراً، تركز الخطوة الرابعة على توصيل نتائج التقييم إلى الموظف ومناقشة خطط لمزيد من التطوير أو التحسين وتعزيز النهج البناء والتطلي لإدارة الأداء. وتساهم هذه الخطوات بشكل جماعي في إنشاء نظام قوي لتقييم الأداء، ومواءمة الجهود الفردية مع الأهداف التنظيمية.

المبحث الثالث: الجانب العملي

1. تصميم البحث

أعتمد الباحثون في هذه الدراسة على الأسلوب الوصفي التحليلي لمواءمة هذا الأسلوب مع أهداف الدراسة. وقد تم تصميم اعتماد مصادر سابقة من قبل الباحثين السابقين لتحثوي على عينة الدراسة من العاملين في المنظمات. واعتمدت الدراسة على أسلوبين للحصول على البيانات اللازمة هما: المصادر الثانوية والمصادر الأولية. وتم تقسيم كل متغير من متغيرات الدراسة إلى عدد من الأبعاد القابلة للقياس ويضم المتغير المستقل استراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية ولها ثلاثة عناصر هي: التدريب التعلم التنظيمي التحفيز. ويتمثل المتغير التابع بأداء العاملين.

2. عينة البحث

شمل البحث عينة مكونة من 30 مشاركاً تم اختيارهم بشكل عشوائي من عدة شركات حكومية وخاصة من مختلف الفئات المهنية والعمرية. كان توزيع العينة كالتالي: 18 ذكراً (60%) و12 أنثى (40%). تراوحت أعمار المشاركين بين أقل من 25 سنة إلى أكثر من 45 سنة، مما يُبرز تنوعاً يعكس فئات الموظفين في المؤسسات. كما تضمنت العينة موظفين مبتدئين، ومتوسطي الخبرة، وإداريين وقياديين، ما أضاف عمقاً للتصورات المختلفة حول فعالية التطبيقات الرقمية.

3. جمع البيانات

اعتمد الباحثون على استبيان رقمي تم تصميمه بعناية لقياس آراء المشاركين حول دور التطبيقات الرقمية في تطوير المهارات. تم توزيع الاستبيان عبر وسائل التواصل الإلكتروني لتسهيل الوصول إلى المشاركين. شمل الاستبيان عشرة أسئلة رئيسية تناولت موضوعات متنوعة مثل أهمية تطوير المهارات الشخصية، مدى فعالية الأدوات الرقمية، ودور التحفيز باستخدام التلعيب في تحسين التجربة التعليمية. استخدم المشاركون مقياساً من 1 إلى 5 لتقييم مدى اتفاقهم مع العبارات المطروحة، مما أتاح جمع بيانات كمية قابلة للتحليل الإحصائي.

تكون أهداف الأداء جيدة التنظيم وفعالة. يسلط روبنز وجادج (2018) الضوء على دور أهداف الأداء في توفير أساس لتقييم الأداء والتغذية الراجعة، وتعزيز التحسين المستمر من خلال تحديد أهداف الأداء، لا تعمل المؤسسات على تعزيز الأداء الفردي والجماعي فحسب، بل تساهم أيضاً في مواءمة جهود الموظفين مع الاستراتيجيات التنظيمية الأوسع، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق النجاح والقدرة التنافسية.

1. الأهداف الاستراتيجية:

تعتبر الأهداف الاستراتيجية بمثابة الأساس للنجاح المنظمة على المدى الطويل، حيث توفر خريطة طريق لتحقيق رؤيتها ورسالتها. وكما ناقش ديسلر (2019)، تمثل الأهداف الاستراتيجية الأهداف عالية المستوى التي توجه عملية صنع القرار وتخصيص الموارد على المستوى التنظيمي. تتماشى هذه الأهداف عادة مع القيم الأساسية للمنظمة وتهدف إلى خلق ميزة تنافسية في السوق. يؤكد روبنز وجادج (2018) على أن الأهداف الاستراتيجية يجب أن تكون محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وذات صلة ومحددة زمنياً (SMART) لضمان الوضوح والفعالية تساعد الأهداف الاستراتيجية المنظمات على التركيز على الأولويات الرئيسية وتخصيص الموارد بكفاءة لتحقيق النتائج المرجوة (نوي 2017).

إنهم يلعبون دوراً حاسماً في تحديد الاتجاه للمنظمة بأكملها وتوفير إطار عمل لصياغة أهداف تشغيلية وأداء أكثر تحديداً. ومن خلال مواءمة الأنشطة اليومية مع الأهداف الاستراتيجية، يمكن للمؤسسات تعزيز فعاليتها الشاملة وقدرتها على التكيف في بيئة عمل ديناميكية كما أبرز ذلك العديد من العلماء في مجال الإدارة الاستراتيجية

2. الأهداف التنموية:

تعد أهداف التنمية جزءاً لا يتجزأ من نمو الفرد وتقدمه داخل المنظمة. تركز هذه الأهداف على تعزيز المهارات والمعرفة والقرارات لدعم التقدم الشخصي والمهني. وفقاً لنوي (2017)، تعد أهداف التطوير أمراً بالغ الأهمية في برامج تدريب وتطوير الموظفين، حيث تهدف إلى معالجة مجالات محددة للتحسين أو إعداد الأفراد للأدوار المستقبلية. يسلط (روبنز وجادج 2018) الضوء على أن أهداف التطوير جيدة الصياغة تتوافق مع التطلعات المهنية للفرد وتساهم في النجاح الشامل للمنظمة من خلال تعزيز قوة عاملة أكثر مهارة وقدرة على التكيف. ويؤكد ديسلر 2019 على دور أهداف التطوير في تخطيط التعاقب وإدارة المواهب، حيث أنها تمكن الموظفين من اكتساب الكفاءات اللازمة لشغل المناصب القيادية المستقبلية لا تساهم أهداف التطوير الاستراتيجية والشخصية في زيادة مشاركة الموظفين والرضا الوظيفي فحسب، بل تتماشى أيضاً مع الأهداف التنظيمية، مما يخلق سيناريو مربحاً لكل من الأفراد والمؤسسة.

خطوات تقييم الأداء

تقييم الأداء هو عملية منهجية تتضمن عدة خطوات أساسية لتقييم وتقييم الأداء الوظيفي للموظف. وكما أوضح ديسلر (2019):

1. فإن الخطوة الأولى تتضمن عادة تحديد توقعات وأهداف أداء واضحة تتماشى مع أهداف المنظمة.

4. تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج Exell و spss، بأدوات إحصائية دقيقة لتوفير رؤية شاملة وواضحة حول آراء المشاركين. تم حساب التكرارات والنسب المئوية لكل إجابة، إضافة إلى متوسط التقييم لكل سؤال، مما أتاح

النسبة المئوية	عدد الإجابات	العمر
20%	6	أقل من 25 سنة
40%	12	بين 25 و 34 سنة
26.67%	8	بين 35 و 44 سنة
13.33%	4	45 سنة فأكثر

استنتاج الاتجاهات العامة. تم تقديم النتائج في شكل جداول منظمة لتوضيح الفروق بين الفئات العمرية والمهنية. كما تم تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة مثل العمر، المستوى الوظيفي، ومدى استخدام التطبيقات الرقمية. ساعد هذا التحليل في الكشف عن نقاط القوة والضعف في استخدام التطبيقات لتطوير المهارات، مما يوفر أساساً لتوصيات

النسبة المئوية	عدد الإجابات	الجنس
60%	18	ذكر
40%	12	أنثى

عملية

يوضح هذا الجدول عدد المشاركين في الاستبيان ونسبتهم المئوية وفقاً لجنسهم، حيث تم تقسيمهم إلى فئتين رئيسيتين هما الذكور والإناث. يعكس الجدول التوزيع العام للجنس بين عينة البحث

الجدول 4: ملخص نتائج الاستبيان

المتوسط	أوافق بشدة (5)	أوافق (4)	محايد (3)	أعارض (2)	أعارض بشدة (1)	السؤال
4.27	12	15	2	1	0	1
4.33	13	14	3	0	0	2
3.8	8	12	7	2	1	3
4.2	11	15	3	1	0	4
3.93	9	14	4	2	1	5
3.63	8	12	5	3	2	6
4.3	13	14	2	1	0	7
4.37	14	13	3	0	0	8
4.3	14	12	3	1	0	9
4.07	11	13	4	1	1	10

يرجع في المقام الأول إلى مرونتها من حيث الوقت وإمكانية الوصول

1. أن التطبيقات التي تحتوي على عناصر اللعب تعزز المشاركة والدافعية، مما يشير إلى تفضيل أساليب التعلم التفاعلية والممتعة على الأساليب التقليدية.
2. لا يستخدم جميع الموظفين التطبيقات الرقمية بانتظام لتعزيز المهارات، مما يشير إلى وجود فجوة محتملة في الوعي أو إمكانية الوصول إليها
3. هناك حاجة إلى ضمان أن المحتوى داخل هذه التطبيقات مصمم لتلبية المتطلبات المهنية المحددة وأهداف النمو الشخصي.

المبحث الرابع: الاستنتاج والتوصيات

الاستنتاجات:

1. تظهر نتائج الاستطلاع بوضوح أن تطوير المهارات الشخصية والمهنية للموظفين من خلال التطبيقات الرقمية يلعب دوراً حاسماً في تعزيز أدائهم ورضاهم
2. ان التركيز على المنصات الرقمية تظهر الحاجة المتزايدة إلى أساليب تدريب حديثة ومرنة تتماشى مع التقدم التكنولوجي وبيئات العمل الديناميكية.
3. من أهم النتائج المستفادة أن غالبية المستجيبين يرون التطبيقات الرقمية كأدوات فعالة للتعلم والتطوير، وذلك

موارد التمويل:

لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:

لا أحد أو ذكر اي شخص اخر.

References:

1. Robbins, S. P., & Judge, T. (2018). Organizational Behavior (18th ed.). San Diego State University, University of Notre Dame.
2. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). Management (14th ed.). San Diego State University, Missouri State University.
3. Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). The search for global competence: From international HR to talent management.
4. Dawrah, S., & Al-Ma'shar, et al. (2014). Ta'qeim athar al-ta'allum al-tanzhimi 'ala 'anasir thaqafat al-jawdah fi munazzamat al-a'mal fi al-Urdun. Al-Majallah al-Urduniyyah fi Idarat al-A'mal, 10(4), University of Jordan.
5. Abd al-Fattah, R. M. (2012). Al-istratijiyyat al-asasiyyah fi idarat mawarid al-bashariyyah (1st ed.). Al-Majmu'ah al-'Arabiyyah lil-Nashr, Cairo.
6. Imam, M. B. M. (2018). Athar istikhdam al-tadrib ka-madkhal li-raf' kafa'at ada' al-'amilin. Majallat al-Dirasat al-Tijariyyah wal-Bi'iyyah, 9(4), 306–325.
7. Atwi, S. (2007). Athar asaleeb al-tadrib 'ala fa'aliyyat al-baramij al-tadribiyyah... (Unpublished master's thesis). Mu'tah University, Jordan.
8. Isat, A. (2007). Istratijiyyat tadrib mawarid al-bashar... (Master's thesis). University of Mohamed Boudiaf, Algeria.
9. Hashim, H. R. (2012). Al-tadrib al-idari: Al-mafahim wa al-asaleeb. Dar al-Raya, Amman.
10. Yaghi, M. A. F. (2010). Al-tadrib al-idari bayn al-nazariyyah wal-tatbiq (2nd ed.). Dar Wael, Amman.
11. Muheiriq, M. O. (2013). Asasiyyat tadrib mawarid al-bashariyyah. Dar al-Sahab, Cairo.
12. Al-Sharif, A. (1997). Al-idarah al-mu'asirah. Al-Dar al-Jami'iyyah, Alexandria.

7. يجب على الشركات الاستفادة من هذا من خلال الاستثمار في المنصات التي تدعم التعلم الذاتي وتقدم خطط تطوير مخصصة.
8. يجب على أصحاب العمل إعطاء الأولوية لهذا الجانب من خلال تخصيص الميزانيات والموارد الكافية لتنفيذ حلول التدريب الرقمية الفعالة
9. ومن خلال نتائج الدراسة تبين ان اغلب الموظفين يشجعون فكرة تطوير المهارات
10. وتبين ان الموظفين بحاجة الى العمل الجماعي المتكافئ اكثر من العمل الفردي
11. وأيضاً اثبتت النتائج ان التطبيقات الرقمية تعزز فعالية وجودة وسرعة العمل تماشياً مع الزمن والتكنولوجيا
12. وقدم الموظفين اراءهم بضرورة تعليمهم وخضوعهم لوسائل تدريب وتعليم للتطبيقات الرقمية لحل كافة الفجوات التي من المحتمل ان تواجههم او تؤدي الى خلل في الإنتاجية .

التوصيات:

1. تطوير التطبيقات الرقمية لزيادة تطوير المهارات الشخصية
2. زيادة تطوير المنصات الرقمية مع تطور التكنولوجيا والتحديثات المستمرة لتسهيل استمرار العمل بأبسط الطرق
3. توضيح كيفية استخدام البرنامج لزيادة جذب الموظفين لاستخدامها بصورة صحيحة وفعالة
4. زيادة عناصر اللعب العلمية والارشادية لتعزيز المشاركة والتفاعل
5. يجب على المنظمات التركيز على إنشاء حملات توعية أو توفير الموارد اللازمة لتشجيع الموظفين على تبني هذه الأدوات.
6. تصميم التطبيقات لتلبية المتطلبات المهنية المحددة وأهداف النمو الشخصي الإبداعية
7. يتم تشجيع المؤسسات على دمج التطبيقات الرقمية في استراتيجيات التدريب الأوسع نطاقاً
8. يجب على أصحاب العمل إعطاء الأولوية لهذا الجانب من خلال تخصيص الميزانيات والموارد الكافية لتنفيذ حلول التدريب الرقمية الفعالة.
9. جمع الموظفين المتكافئين والذين يرغبون الى العمل الجماعي المتكافئ ضمن مجاميع
10. استخدام التطبيقات الرقمية المناسبة مع نوعية العمل ومهارة الموظف التي تعزز فعالية وجودة وسرعة العمل
11. ضرورة تعليم الموظفين وخضوعهم لوسائل تدريب وتعليم للتطبيقات الرقمية لحل كافة الفجوات

توافر البيانات:

تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:

يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

27. Rahil, J. (2014–2015). Dawr tadrib mawarid al-bashariyyah fi tahqiq al-miyzah... (Master's thesis). University of Kasdi Merbah, Algeria.
28. Abd al-Baqi, S. D. (2002). Al-ittijahat al-hadithah fi idarat mawarid al-bashariyyah. Dar al-Jami'ah al-Jadidah, Alexandria.
29. Abd al-Rahman, K. (2003). Idarat mawarid al-bashariyyah. Dar Wael, Amman.
30. Ibrahim, A. M. (2006). Tadrib wa tanmiyat idarat mawarid al-bashariyyah. Dar Al-Wafa', Alexandria.
31. Ibrahim, A. M. (2006). Tadrib wa tanmiyat idarat mawarid al-bashariyyah (1st ed.). Dar Al-Wafa' li-Tiba'ah wal-Nashr, Alexandria, Egypt, p. 36.
32. Fundamentals of Human Resource Management: What's New in Gary Dessler Management, Pearson; 5 edition, 2018.
33. Human Resource Management, Pearson; 15 edition, 2016. Gary Dessler
34. Noe Raymond A. Employee Training and Development, McGraw-Hill Higher Education 7th Edition, 2016.
35. Swanson Richard A. & Holton Elwood F.. Foundations of Human Resource Development, Berrett-Koehler Publishers, California, 2001.
36. Thorn, Kaye & Mackey, David, Everything You Ever Needed About Training, Paperback-2007.
13. Abd al-Wahab, A. M., & Amir, S. (1991). Al-fikr al-mu'asir fi al-tanzhim wal-idarah. Al-Mu'assasah al-Wataniyyah, Algeria.
14. Abd al-Rahman, T. (2007). Al-tadrib: Usul wa mabadi'. Mek Center, Cairo.
15. Al-Sulami, A. (1997). Idarat mawarid al-bashariyyah. Dar Gharib, Cairo.
16. Al-Azawi, N. (2006). Al-tadrib al-idari. Dar Al-Yazouri, Amman.
17. Wills, M. (2005). Idarat 'amaliyyat al-tadrib (M. Al-Dusuqi, Trans.). Institute of Public Administration, Riyadh.
18. Arab Organization for Administrative Development. (2008). Al-marja' fi al-tadrib wa idarat mawarid al-bashar. Cairo.
19. Uqayli, W., & Umar, O. (2005). Idarat mawarid al-bashariyyah al-mu'asirah. Dar Wael, Amman.
20. Rothwell, W. (1997). Ma wara' al-tadrib (A. Ahmad, Trans.). Mek Center, Cairo.
21. Yaghi, M. A. F. (2010). Al-tadrib al-idari bayn al-nazariyyah wal-tatbiq. Dar Wael, Amman.
22. Abd al-Rahman, T. (2007). Al-tadrib: Usul wa mabadi'. Mek Center, Cairo.
23. Assaf, A. M. (2010). Al-tadrib wa tanmiyat mawarid al-bashariyyah. Dar Hayzan, Amman.
24. Al-Sirfi, A. F. (2009). Al-tadrib al-idari. Dar Al-Manahij, Amman.
25. Alish, M. M. (2006). Idarat mawarid al-bashariyyah. Dar Gharib, Cairo.
26. Mukhnan, I. (n.d.). Athar dawarat al-tadrib... (Master's thesis). University of 8 May 1945, Algeria.

الملحقات

استبانة حول تطوير الموظفين: تطبيقات تركز على تطوير المهارات والقدرات الشخصية

عزيزي/عزيزتي المشارك/ة،

نهدف من خلال هذا الاستبيان إلى جمع آرائكم حول دور التدريب والتحفيز في تطوير مهارات الموظفين وقدراتهم الشخصية. نرجو الإجابة على الأسئلة التالية بكل دقة. شكراً لمشاركتكم!

البيانات العامة

1. الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

2. العمر:

☐ أقل من 25 سنة

☐ بين 25 و 34 سنة

☐ بين 35 و 44 سنة

☐ 45 سنة فأكثر

3. المسمى الوظيفي:

☐ موظف مبتدئ

☐ موظف متوسط الخبرة

☐ إداري/قيادي

☐ آخر: _____

اسئلة الاستبيان

يرجى الإجابة على الأسئلة باستخدام المقياس التالي:

= 1 أعارض بشدة | 2 = أعارض | 3 = محايد | 4 = أوافق | 5 = أوافق بشدة

1. أعتقد أن تطوير المهارات الشخصية للموظفين أمر مهم لتحسين الأداء العام للمؤسسة.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

2. تطبيقات تطوير المهارات الشخصية تساعد في تحسين الإنتاجية الفردية والجماعية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

3. أستخدم تطبيقات لتطوير مهاراتي الشخصية أو المهنية بشكل منتظم.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

4. أرى أن التطبيقات الرقمية وسيلة فعالة لتقديم التدريب والتطوير المهني.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

5. التطبيقات التي تركز على التدريب الفردي تساعد على تحقيق نتائج ملموسة أكثر من البرامج التدريبية التقليدية.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

6. أشعر بالتحفيز أكثر عند استخدام تطبيقات تعتمد على التلعيب (Gamification) لتطوير المهارات.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

7. أعتقد أن استخدام التطبيقات يعزز القدرة على التعلم الذاتي والمستقل.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

8. توفر التطبيقات الرقمية مرونة في اختيار الأوقات المناسبة للتعلم والتطوير.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

9. أرى أن المؤسسات بحاجة إلى تشجيع استخدام تطبيقات تطوير المهارات بشكل أكبر.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

10. أعتقد أن الاستثمار في تطبيقات تطوير المهارات الشخصية يؤدي إلى تحسين الرضا الوظيفي لدى الموظفين.

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5