إستراتيجيات التدريب

دراسة مقارنة

لواقع التدريب في القطاع الخاص

إعداد / متعب بن ماطر العنزي

يسمح بنقل أو إعادة نشر أي موضوع في الدراسة مع الاشارة للباحث
الجانب النظري عبارة عن رأي المتخصصين

متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com

الفصل الرابع :

واقع التدريب
في منشآت قطاع الاعمال
(من خلال تحليل الاستبانة)

متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com

أولاً : المقدمة :

يستعرض الفصل تحليل البيانات التي تم وردت في الاستبانة ، و القاء الضوء على واقع التدريب الفعلي في قطاع الأعمال، وكذلك تبيان وضع إدارات التدريب والاستراتجية المتبعة فيما يتعلق بالتدريب.

ثانياً : تحليل البيانات التي وردت بالاستبانه :

تم تحليل جميع الردود التي وردت لكل إجابة على حده ثم تم إخراج النسبة المئوية من إجمالي المجموع لكل سؤال:
(مثال : النسبة المئوية = مجموع الخيار الواحد للسؤال يقسم على إجمالي مجموع الردود للسؤال ثم يضرب في ١٠٠) .

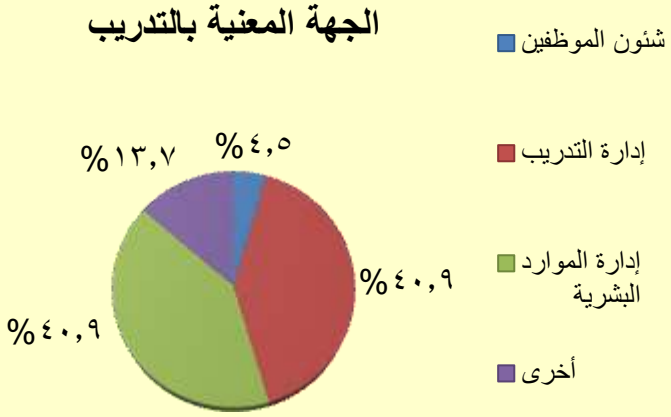
- **الجزء الأول : مدخل الاستبانة وينقسم إلى(سؤالين (١-٢):**

١. **البيانات الأولية للمشارك:** من خلال الحصول على بيانات المشارك الأولية والتي تحتوى على الاسم والوظيفة، نستطيع الأخذ بالاجابات الواردة بالاستبانة أو استبعادها وقد تم الأخذ بجميع الردود .

٢. **الجهة المعنية بالتدريب وإرتباطها الإداري وفق الهيكل التنظيمي للمنشآة :**

شئون الموظفين	إدارة التدريب	إدارة الموارد البشرية	أخرى
%٤,٥	%٤٠,٩	%٤٠,٩	%١٣,٧

❖ أخرى (التخطيط والتطوير)



إرتباطها الإداري وفق الهيكل التنظيمي :

مجلس الإدارة	المدير العام	أخرى
%١٠,٦	%٦٨,٤	%٢١

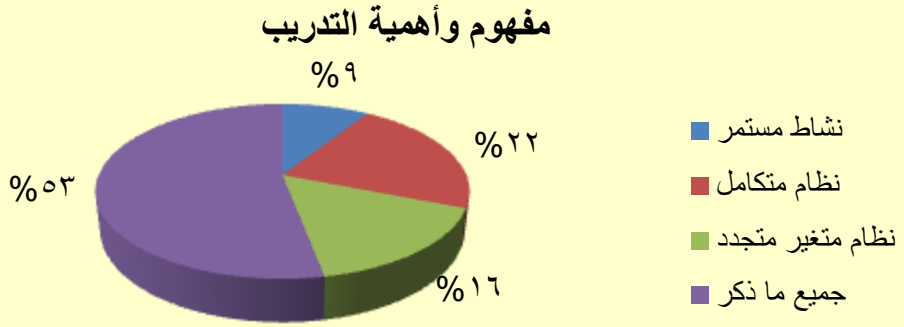
❖ أخرى (إدارة الموارد البشرية)

miteeb.alanazi@gmail.com

- **الجزء الثاني (السؤال رقم ٣):**

٣. مفهوم وأهمية التدريب (مقارنه صفحة ١١..)

نشاط مستمر	نظام متكامل "مدخلات /أنشطة/مخرجات"	نظام متغير ومتجدد	جميع ما ذكر
%٩	%٢٢	%١٦	%٥٣

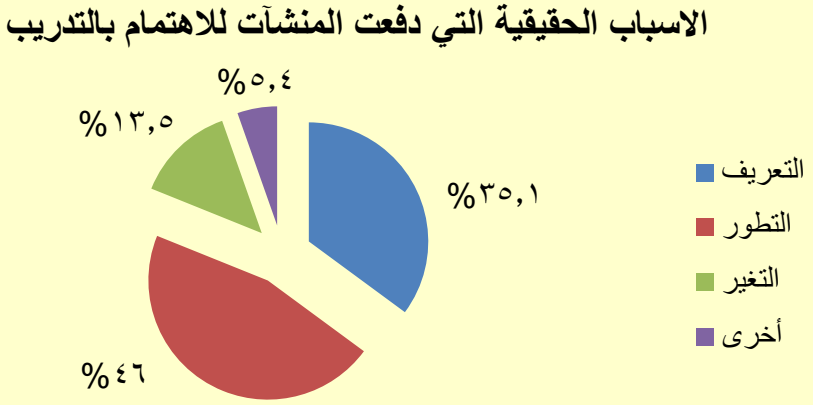


- **الجزء الثالث:**

٤. الأسباب الحقيقة التي دفعت المنشآت للاهتمام بالتدريب(مقارنه صفحة ١٦)

تعريف العاملين الجدد بطبيعة العمل ومسئوليات الوظيفية	التطور التكنولوجي في أساليب العمل	التغيير الهيكلي والإداري	أخرى
%٣٥,١	%٤٦	%١٣,٥	%٥,٤

❖ **أخرى (تطوير العاملين) .**



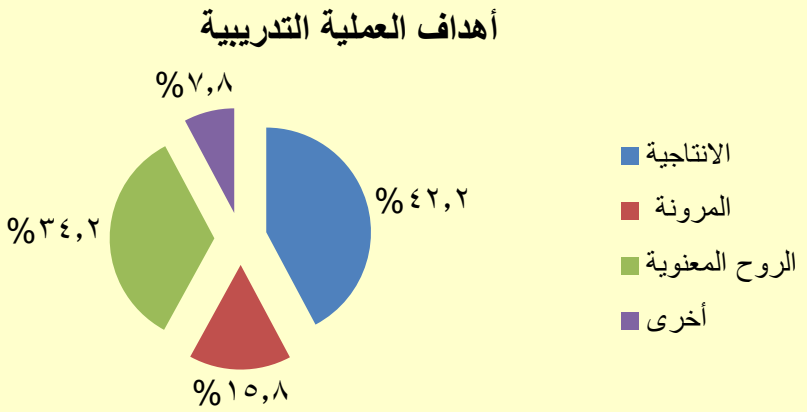
متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com

- **الجزء الرابع** :

٥. أهداف العملية التدريبية (مقارنه مع صفحة ١٦)

زيادة الإنتاجية للموظف	تحقيق المرونة والاستقرار	رفع الروح المعنوية وتحفيز للعاملين	أخرى
%٤٢,٢	%١٥,٨	%٣٤,٢	%٧,٨

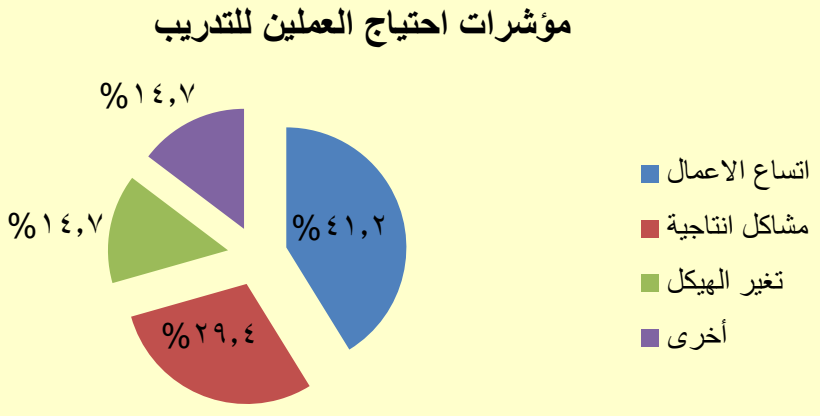
❖ أخرى (رفع كفاءة الموظف) .



- **الجزء الخامس** :

٦. مؤشرات احتياج العاملين للتدريب (مقارنه صفحة ١٨)

إتساع الأعمال	مشاكل إنتاجية وسلوكية	تغييرات بالهيكل الإداري	أخرى
%٤١,٢	%٢٩,٤	%١٤,٧	%١٤,٧



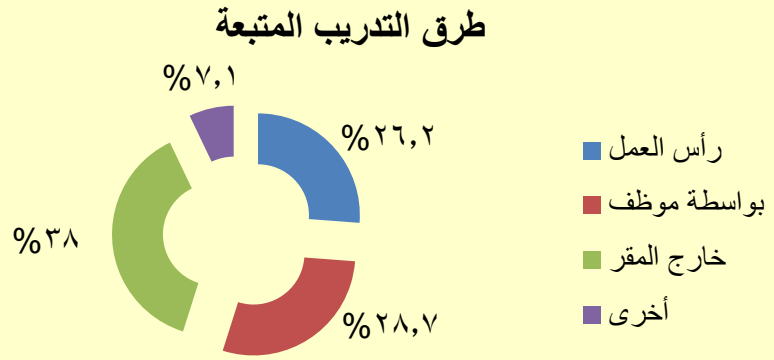
متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com

- **الجزء السادس: (الاسئلة رقم ٧-٨)**

٧. طرق التدريب المتبعة(مقارنه مع صفحة ١٨)

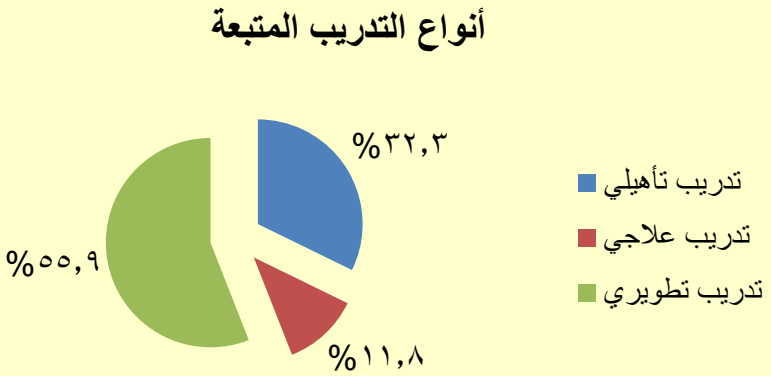
التدريب على رأس العمل	التدريب بواسطة موظف آخر	التدريب خارج مقر العمل	أخرى
%٢٦,٢	%٢٨,٧	%٣٨	%٧,١

❖ أخرى (التدريب الالكتروني) .



٨. أنواع التدريب المتبعة(مقارنه مع صفحة ١٩)

تدريب تأهيلي	تدريب علاجي	تدريب تطويري	أخرى
%٣٢,٣	%١١,٨	%٥٥,٩	٠



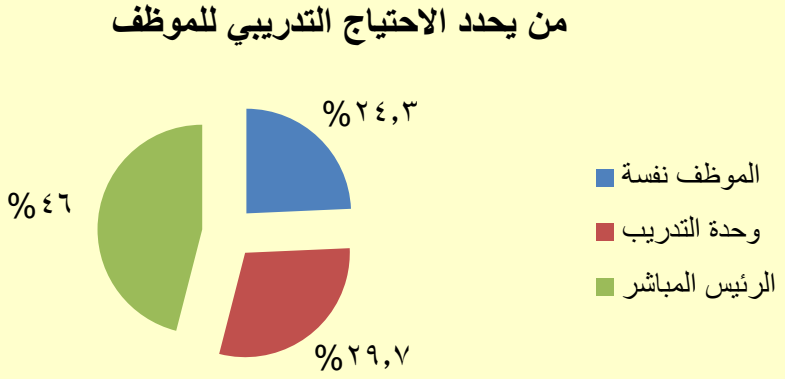
miteeb.alanazi@gmail.com

- **الجزء السابع مراحل وإجراءات تخطيط التدريب**

(الاسئلة رقم ٩ -١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥) (مقارنه مع صفحة ٢٠ -٢٦)

٩. من يحدد الإحتاج التدريبي للموظف

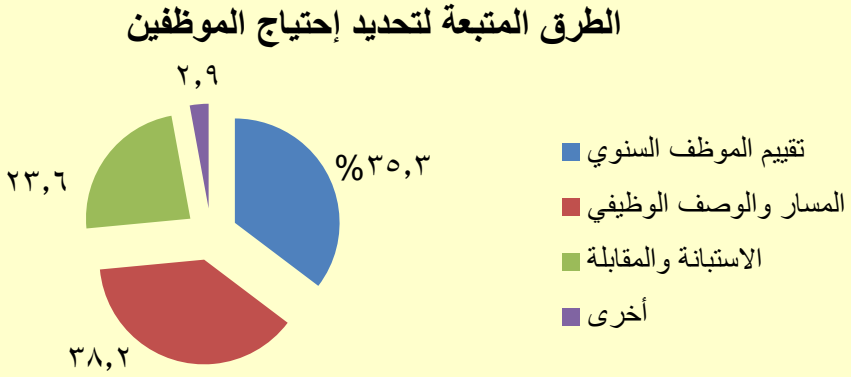
الموظف نفسة	الوحدة الإدرية المسئولة عن التدريب	الرئيس المباشر	أخرى
%٢٤,٣	%٢٩,٧	%٤٦	٠



١٠. الطرق المتبعة لتحديد إحتياج الموظفين من التدريب:

تقييم الموظف الدوري	المسار الوظيفي والوصف الوظيفي	الاستبانات والمقابلات الشخصية	أخرى
%٣٥,٣	%٣٨,٢	%٢٣,٦	%٢,٩

❖ أخرى (نموذج تحديد الاحتياج التدريبي) .

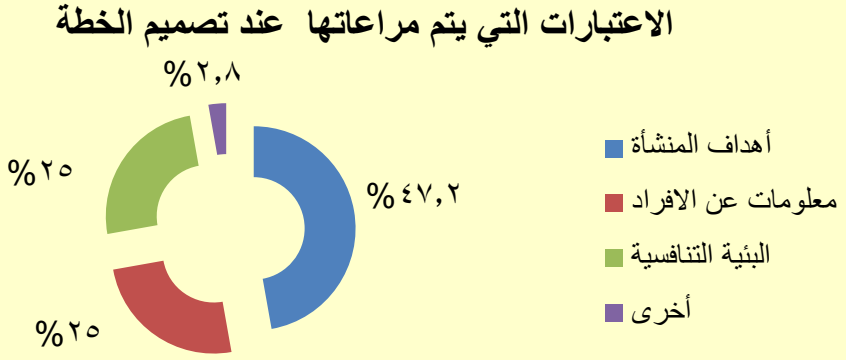


متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com

١١. الإعتبارات التي يتم مراعاتها عند تصميم الخطة التدريبية :

أهداف المنشأة	معلومات عن الأفراد العاملين المراد تدريبهم	البيئة التنافسية الخارجية	أخرى
%٤٧,٢	%٢٥	%٢٥	%٢,٨

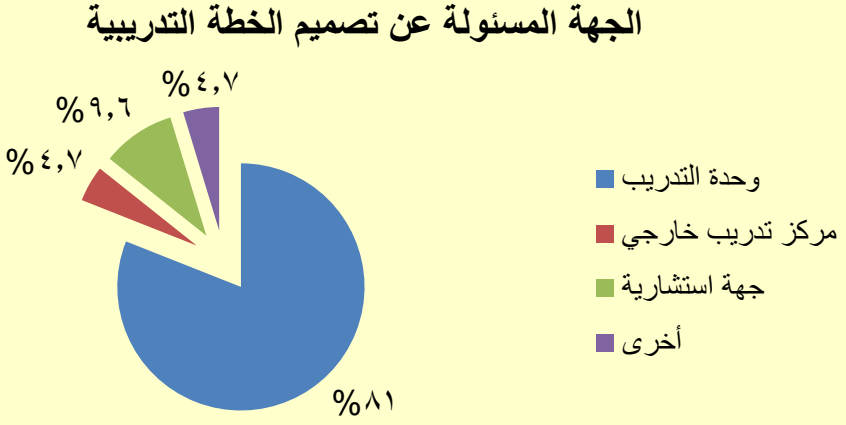
❖ أخرى (مواكبة التطوير المستمر) .



١٢. الجهة المسئولة عن عملية تصميم الخطة التدريبية :

الوحدة الإدرية المسئولة عن التدريب بالمنشأة	مركز تدريب تعاقدي من الخارج	جهة إستشارية خارجية	أخرى
%٨١	%٤,٧	%٩,٦	٤,٧

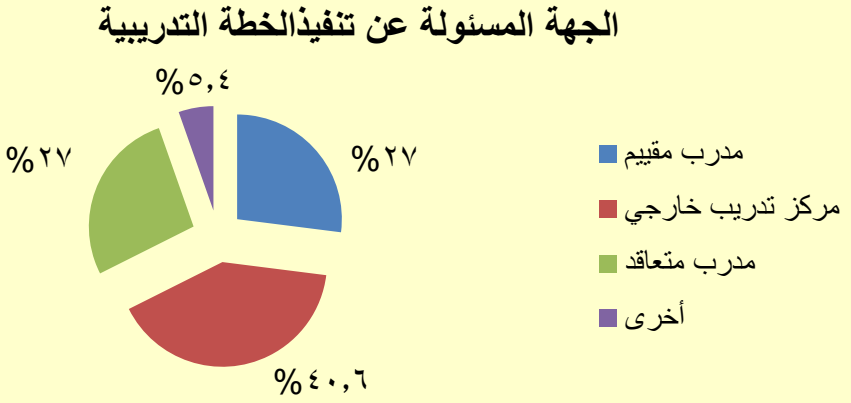
❖ أخرى (الرئيس المباشر) .



١٣. الجهة المسئولة عن تنفيذ الخطة التدريبية :

مدربين مقيمين	مركز تدريبي خارجي	مدربين بطريقة التعاقد	أخرى
%٢٧	%٤٠,٦	%٢٧	%٥,٤

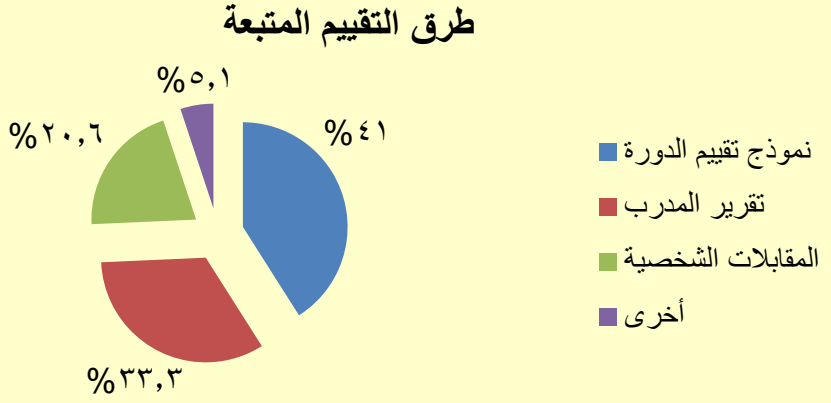
❖ أخرى(موظفين ذو خبرات عالية يقومون بعملية التدريب– مركز تدريب بالمنشأة– شركاء خارجيين) .



١٤. الطرق المتبعة لتقييم العملية التدريبية:

نموذج تقييم الدورة	تقرير المدرب	المقابلات الشخصية	أخرى
%٤١	%٣٣,٣	%٢٠,٦	%٥,١

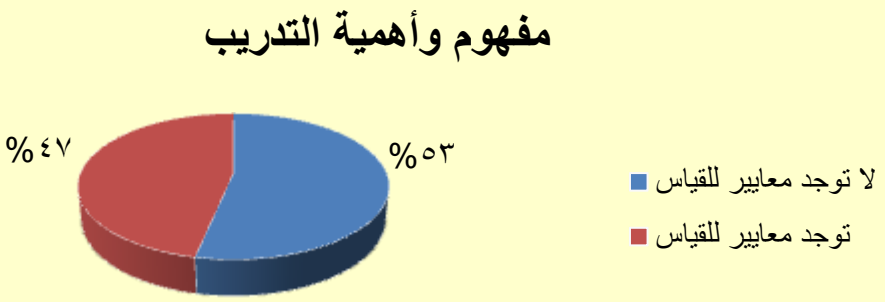
❖ أخرى (قيام الموظف بتقدير عرض عن البرنامج بعد الحضور– نموذج قياس العائد) .



متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com

١٥. معايير لقياس العائد على التدريب:

لا توجد معايير للقياس	%٥٣,٣
نعم توجد معايير للقياس (تذكر)	%٤٦,٧
• نموذج قياس العائد – المقارنة قبل وبعد التدريب – الانتاجية .	



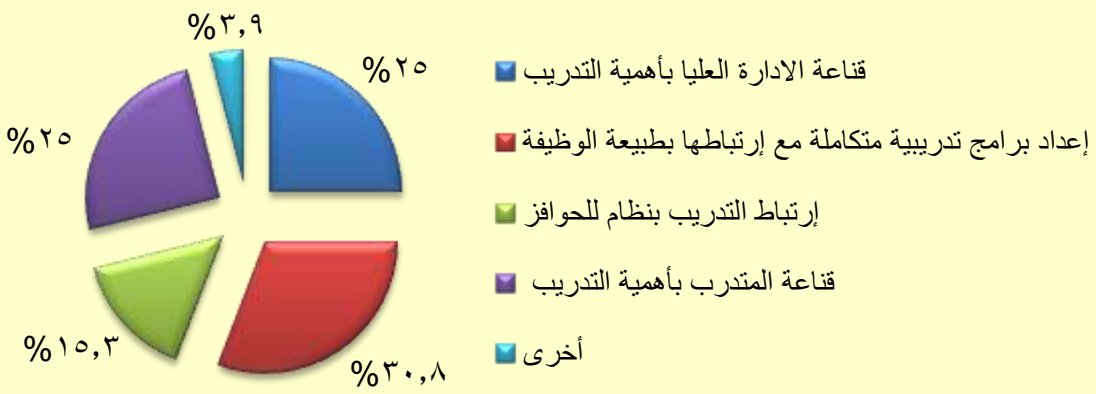
- **الجزء الثامن:التحديدات والمشاكل التي تواجهة التدريب**

(الاسئلة رقم ١٦- ١٧-١٨) (مقارنه مع صفحة ٣٧)

١٦. العوامل التي تساهم في زيادة فعالية التدريب :

قناعة الإدارة العليا بأهمية التدريب	%٢٥
إعداد برامج تدريبية متكاملة مع إرتباطها بطبيعة الوظيفة	%٣٠,٨
إرتباط التدريب بنظام للحوافز	%١٥,٣
قناعة المتدرب بأهمية التدريب	%٢٥
أخرى	%٣,٩

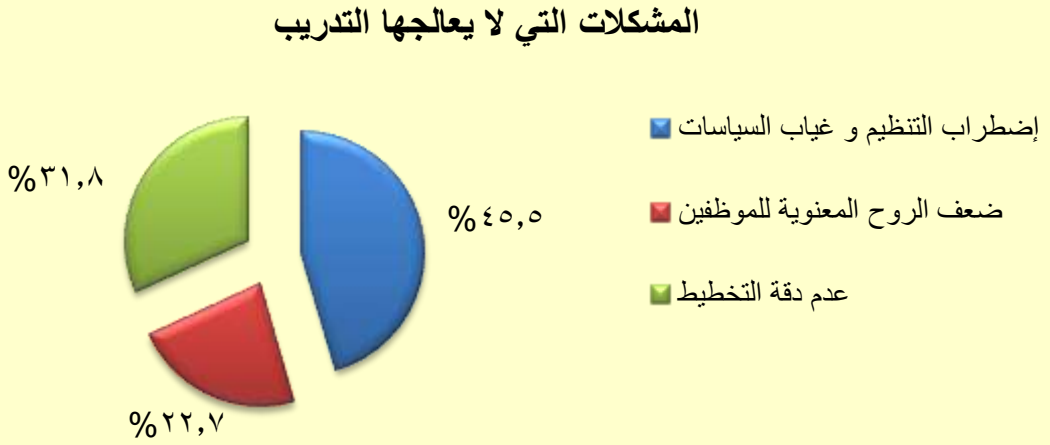
❖ أخرى (المسار الوظيفي – ارتباط التدريب بتقييم الموظفين – ارتباط التدريب بالترقيات) .



متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com

١٧. المشكلات التي لا يعالجها التدريب :

إضطراب التنظيم و غياب السياسات	%٤٥,٥
ضعف الروح المعنوية للموظفين	%٢٢,٧
عدم دقة التخطيط	%٣١,٨
أخرى	٠



١٨. وجهة نظر المشاركين (ملاحظات) :

- ضرورة وضع خطة تدريب شاملةتقسم لخطط فرعية.
- يجب أن يلائم التدريب لوقت الموظف وطبيعة عمله.
- يجب دعم التدريب من جهات حكومية .
- ضرورة ربط التدريب النظري بالتدريب العملي.
- يجب أن يتناغم التدريب مع المسار الوظيفي للموظف.

متعب بن ماطر العنزي ٠٠٩٦٦٥٠٥٩٣١٩٨٨ (السعودية)
miteeb.alanazi@gmail.com