

الأساليب التدريبية الحديثة ودورها في نجاح برامج الموارد البشرية

د/ماجد مولود الرك

المعهد العالي للعلوم والتقنية زلطن

قسم العلوم الإدارية والمالية

majdalrk@gmail.com

Modern Training Methods and Their Role in the Success of Human Resources Programs

Dr. Majid Mouloud Al-Rakk

Higher Institute of Science and Technology, Zaltan

Department of Administrative and Financial Sciences

ملخص

هدفت هذه الدراسة الي التعرف على دور الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج الموارد البشرية من خلال تحليل اثر هذه الأساليب في تنمية قدرات العاملين ، وتحسين الأداء الوظيفي ، ورفع كفاءة الموارد البشرية داخل المؤسسات .

وانطلقت الدراسة من مشكلة بحثية مفادها :

الي أي مدى تسهم الأساليب التدريبية الحديثة في تحقيق النجاح والفعالية لبرامج الموارد البشرية؟ اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، لما له من ملاءمة لطبيعة الموضوع ، حيث تم استخدام أداة الاستبانة لجمع البيانات من عينة ممثلة لمجتمع الدراسة .

وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة ، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الارتباط ، لاختبار فروض الدراسة والوصول الي نتائج دقيقة .

وتوصلت الدراسة الي عدة نتائج ابرزها وجود اثر إيجابي دي دلالة إحصائية لاستخدام الأساليب التدريبية الحديثة * كالتدريب الالكتروني - والتدريب التفاعلي - والتعلم القائم على الكفاءات * في نجاح برامج الموارد البشرية ، من حيث تحسين الأداء الوظيفي ، وزيادة دافعية العاملين ، وتنمية مهاراتهم المعرفية والسلوكية .

كما أظهرت النتائج ان المؤسسات التي تعتمد على أساليب تدريبية تقليدية اقل قدرة على تحقيق التطوير المستدام لمواردها البشرية .

وفي ضوء النتائج اوصت الدراسة بضرورة تبني الأساليب التدريبية الحديثة وتكاملها مع الاستراتيجيات العامة لإدارة الموارد البشرية ، وتوفير البنية التحتية التقنية اللازمة للتدريب ، مع الاهتمام بتقييم البرامج التدريبية بصورة دورية لقياس اثرها على الأداء المؤسسي .

كما اوصت الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية تتناول متغيرات اخرى مرتبطة بالتدريب ، مثل الثقافة التنظيمية والقيادة الإدارية .

الكلمات الافتتاحية : التدريب – القيادة – الموارد البشرية

Abstract

This study aimed to identify the role of modern training methods in the success of human resources programs by analyzing the impact of these methods on developing employees' capabilities, improving job performance, and enhancing the efficiency of human resources within organizations.

The study was based on the following research problem: **To what extent do modern training methods contribute to the success and effectiveness of human resources programs?**

The study adopted the **descriptive–analytical approach**, which was considered appropriate to the nature of the research topic. A questionnaire was used as the primary data collection instrument and was administered to a representative sample of the study population.

The collected data were analyzed using appropriate statistical methods, including arithmetic means, standard deviations, and correlation

coefficients, in order to test the study hypotheses and reach accurate results.

The study reached several findings, the most important of which was that the use of modern training methods—such as **e-training, interactive training, and competency-based learning**—has a statistically significant positive effect on the success of human resources programs. This effect was reflected in improved job performance, increased employee motivation, and the development of employees' cognitive and behavioral skills.

The findings also indicated that organizations relying primarily on traditional training methods are less capable of achieving sustainable development of their human resources.

In light of these findings, the study recommends adopting modern training methods and integrating them with the overall human resources management strategies. It also recommends providing the necessary technological infrastructure for training and conducting periodic evaluations of training programs to measure their impact on organizational performance.

Furthermore, the study recommends conducting future research addressing other variables related to training, such as **organizational culture and administrative leadership**.

Keywords: Training – Leadership – Human Resources

المقدمة

تشهد منظمات الاعمال في العصر الحديث تحولات متسارعة فرضتها العولمة والتطور التكنولوجي الامر الذي انعكس بشكل مباشر على أساليب إدارة الموارد البشرية ، وبخاصة مجال التدريب والتطوير .

ولم تعد الأساليب التدريبية التقليدية قادرة على تلبية احتياجات المنظمات الحديثة ، مما اوجب تبني أساليب تدريبية حديثة تسهم في رفع كفاءة الموارد البشرية وتحقيق نجاح برامجها التدريبية. ومن هنا تتبع أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على دور الأساليب التدريبية الحديثة في إنجاح برامج الموارد البشرية .

مشكلة الدراسة

على الرغم من اهتمام المنظمات ببرامج التدريب الا ان العديد منها لا يحقق النتائج المرجوة بسبب الاعتماد على اساليب تدريبية تقليدية تضعف مواكبة الأساليب الحديثة ، مما يطرح التساؤل التالي مادور الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج الموارد البشرية ؟

ومن هذا التساؤل تنبثق التساؤلات التالية

- 1 - مامدى تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة في منظمات محل الدراسة ؟
- 2 - مامستوى نجاح برامج الموارد البشرية في المنظمات محل الدراسة ؟
- 3 - هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية ؟
- 4 - أي من الأساليب التدريبية الحديثة اكثر تأثيرا في نجاح برامج الموارد البشرية ؟

اهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الي :

- 1 - التعرف على مفهوم واهمية الأساليب التدريبية الحديثة .
- 2 - تحديد واقع تطبيق الأساليب التدريبية الحديثة في منظمات محل الدراسة .
- 3 - قياس مستوى نجاح برامج الموارد البشرية .
- 4 - تحليل اثر الأساليب التدريبية الحديثة في نجاح برامج الموارد البشرية .
- 5 - تقديم توصيات علمية وعملية لتحسين برامج التدريب في منظمات الاعمال .

أهمية الدراسة

• الأهمية العلمية

- اثراء الادبيات العلمية في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية .
- الربط بين الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية من منظور علمي .
- الأهمية العملية
- مساعدة إدارات الموارد البشرية على اختيار الأساليب التدريبية الحديثة الأكثر فاعلية
- دعم متخذى القرار في تطوير برامج تدريبية حديثة وناجحة .

فرضيات الدراسة

• الفرضية الرئيسية

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية .

• الفرضيات الفرعية

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الالكتروني ونجاح برامج الموارد البشرية .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الدائم القائم على الكفاءة ونجاح برامج الموارد البشرية .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب بالمحاكاة ونجاح برامج الموارد البشرية .
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب اثناء العمل ونجاح الموارد البشرية.

حدود الدراسة

1 – الحدود الموضوعية :

الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية .

2 – الحدود البشرية :

العاملون في إدارات الموارد البشرية او المستفيدون من البرامج التدريبية .

3 – الحدود المكانية :المعهد العالي للعلوم والتقنية زلطن

4 – الحدود الزمانية : العام التدريبي 2026م

منهجية الدراسة

- المنهج المستخدم :
- المنهج الوصفي التحليلي .
- أداة الدراسة :
- الاستبانة .
- مصادر البيانات
- مصادر أولية :
- الاستبيان
- مصادر ثانوية :
- الكتب - الدراسات السابقة - الدوريات العلمية .
- مجتمع الدراسة :
- جميع العاملين في إدارات الموارد البشرية او المتدربين في المنظمة قيد الدراسة .
- عينة الدراسة :
- عينة عشوائية - بسيطة او طبقية - يتم تحديد حجمها وفق معادلات إحصائية مناسبة .
- مصطلحات الدراسة
- 1 - الأساليب التدريبية الحديثة :
- هي مجموعة الطرق والوسائل التدريبية المعاصرة التي تعتمد على التكنولوجيا والتفاعل العملي ، مثل التدريب الالكتروني - التدريب بالمحاكاة - التدريب القائم على الكفاءة - التدريب اثناء العمل .
- والتي يتم قياسها من خلال استجابات افراد العينة على فقرات الاستبيان .
- 2 - التدريب الالكتروني :
- برنامج تدريبي يعتمد على استخدام تقنيات الحاسوب والانترنت في نقل المعرفة وتنمية مهارات العاملين ويقاس اجرائيا بدرجة توافره وفعالته كما يدركها افراد العينة .
- 3 - التدريب القائم على الكفاءة :

أسلوب تدريبي يركز على تنمية المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لاداء العمل بكفاءة ، ويقاس امن خلال مدى اسهامه في تحسين قدرات العاملين .

4 - التدريب بالحاكاة :

أسلوب تدريبي يعتمد على تقليد بيئة العمل الحقيقية باستخدام نماذج او برامج محاكاة ويقاس بمدى تطويره للمهارات العملية واتخاذ القرار .

5 - التدريب اثناء العمل :

6 - نجاح برمج الموارد البشرية :

مدى تحقيق برامج التدريب لاهدافها في تحسين أداء العاملين ورفع كفاءتهم وتحقيق رضا المستفيدين ويقاس من خلال مؤشرات الأداء الوظيفي ونتائج الاستبانة .
الدراسات السابقة :

1 - دراسة -الساعدي 2019م-

هدفت الدراسة الي التعرف على اثر التدريب الالكتروني في تحسين كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الخدمية .
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبانة كاءدة لجمع البيانات .

اهم النتائج :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب الالكتروني ورفع كفاءة العاملين .
 - مساهمة التدريب الالكتروني في تحسين الأداء الوظيفي وتسريع نقل المعرفة .
- أوجه الاستفادة :

تدعم هذه الدراسة الفرضية الفرعية الأولى المتعلقة بالتدريب الالكتروني .

2 - دراسة - الشمري 2020م -

تناولت الدراسة اثر التدريب القائم على الكفاءة في تطوير أداء الموارد البشرية في المؤسسات الإنتاجية .

اهم النتائج :

- وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين التدريب القائم على الكفاءة وتحسين الأداء المؤسسي .
- يسهم هذا النوع من التدريب في مواءمة مهارات العاملين مع متطلبات الوظائف .
أوجه الاستفادة :
- تتفق نتائج الدراسة مع الفرضية الفرعية الثانية .
3 - دراسة العيساوي -2021م-
هدفت الدراسة الي بيان دور التدريب بالمحاكاة في تنمية المهارات العملية للعاملين في المؤسسات الصناعية .
اهم النتائج :
- وجود اثر معنوي للتدريب بالمحاكاة في تحسين المهارات التطبيقية وتقليل الأخطاء .
- تعزيز القدرة على اتخاذ القرار في بيئات العمل المعقدة .
أوجه الاستفادة :
- تدعم نتائجها الفرضية الفرعية الثالثة المتعلقة بالتدريب بالمحاكاة .
4 - دراسة -عبدالله 2022م-
بحثت الدراسة في اثر التعلم المدمج على فعالية برامج التدريب في الموارد البشرية .
اهم النتائج :
- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين التعلم المدمج ونجاح برامج التدريب .
- الجمع بين العليم التقليدي والالكتروني يحقق مرونة وكفاءة اعلى في التدريب .
أوجه الاستفادة :
- تنسجم مع الفرضية الفرعية الرابعة للدراسة .
5 - دراسة - حسن 2023م -
هدفت الي قياس اثر الأساليب التدريبية الحديثة مجتمعة على نجاح برامج الموارد البشرية .
اهم النتائج :

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية .
- تفوق المؤسسات التي تعتمد أساليب تدريب حديثة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية .
أوجه الاستفادة :
- تدعم الفرضية الرئيسية للدراسة بشكل مباشر
- الجانب النظري للدراسة
- الأساليب التدريبية الحديثة
- شهدت الأساليب التدريبية تطورا ملحوظ نتيجة التقدم التكنولوجي والتحولات في بيئة الأعمال ، حيث لم تعد الأساليب التقليدية كافية لتحقيق متطلبات التطوير المستمر للموارد البشرية ، مما افرز الحاجة الي تبني أساليب تدريبية حديثة اكثر مرونة وفاعلية.
- أولا : مفهوم الأساليب التدريبية الحديثة
- تعرف الأساليب التدريبية الحديثة بأنها مجموعة من الطرق التدريبية المعاصرة التي تعتمد على التكنولوجيا والتفاعل والتطبيق العملي ، وتهدف الي تنمية معارف ومهارات وقدرات العاملين بما يواكب متطلبات العمل الحديثة ويحقق الأهداف الاستراتيجية للمنظمات .
- ثانيا : أهمية الأساليب التدريبية الحديثة
- تكمن أهمية الأساليب التدريبية الحديثة في :
- رفع كفاءة الموارد البشرية وتحسين الأداء الوظيفي .
- تعزيز التعلم المستمر ونقل المعرفة داخل المنظمة .
- تقليل الفجوة بين المهارات الحالية والمتطلبات الوظيفية .
- زيادة القدرة التنافسية للمنظمات .
- ثالثا : أنواع الأساليب التدريبية الحديثة
- 1 - التدريب الالكتروني

يعد التدريب الالكتروني من ابز الأساليب الحديثة ، حيث يعتمد على استخدام تقنية المعلومات والاتصال في تنفيذ البرامج التدريبية ، مما يوفر المرونة في الزمان والمكان ويخفض التكاليف .

2 – التدريب القائم على الكفاءة

يركز هذا الأسلوب على تنمية الكفاءات الأساسية اللازمة لاداء الوظائف بكفاءة ، ويعتمد على تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لمعايير الأداء المطلوبة .

3 – التدريب بالمحاكاة

يقوم هذا الأسلوب على محاكاة بيئة العمل الحقيقية ، ممايساعد المتدربين على اكتساب الخبرة العملية واتخاذ القرارات في ظروف قريبة من الواقع .

4 – التدريب اثناء العمل .

يقوم هذا الأسلوب على مجموعة الأنشطة التدريبية التي تقدمها المنظمة للعاملين اثناء ممارستهم لعمالهم اليومية ، بهدف تطوير مهاراتهم العملية ، وتحسين أدائهم الوظيفي، بما يعكس إيجابا على نجاح برامج الموارد البشرية .

• برامج الموارد البشرية

تعد برامج الموارد البشرية من الركائز الأساسية في إدارة المنظمات الحديثة ، اذا تسهم في استثمار العنصر البشري بوصفه المورد الأكثر أهمية في تحقيق الأهداف التنظيمية.

اولا : مفهوم برامج الموارد البشرية

تشير برامج الموارد البشرية الي مجموعة الأنشطة والسياسات المخططة التي تهدف الي استقطاب الموارد البشرية ، وتدريبها ، وتطويرها ، وتحفيزها ، وتقييم أدائها بما يحقق التوافق بين اهداف الفرد واهداف المنظمة .

ثانيا : اهداف برامج الموارد البشرية

تهدف برامج الموارد البشرية الي :

- تنمية قدرات ومهارات العاملين .
- تحسين مستوى الأداء الوظيفي .
- رفع درجة الرضا الوظيفي والانتماء التنظيمي .

- تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية .
- ثانيا : أنواع برامج الموارد البشرية
- تشمل برامج الموارد البشرية مايلي :
- برامج الاستقطاب والاختيار والتعيين .
- برامج التدريب والتطوير .
- برامج تقييم الأداء .
- برامج الحوافز والترقيات .
- برامج التخطيط الوظيفي والمسار المهني .
- رابعا : دور التدريب في الموارد البشرية
- يعد التدريب احد مكونات برامج الموارد البشرية ، حيث يسهم في سد فجوة المهارات ، وتحسين الكفاءة الإنتاجية ، وتهيئة العاملين لمواجهة التغيرات التنظيمية والتكنولوجيا .
- نجاح برامج الموارد البشرية
- يقاس نجاح برامج الموارد البشرية بمدى قدرتها على تحقيق الأهداف المرجوة منها وانعكاس ذلك على أداء الافراد والمنظمة ككل .
- أولا : مفهوم نجاح برامج الموارد البشرية
- يقصد بنجاح برامج الموارد البشرية تحقيق البرامج لاهدافها المخططة بكفاءة وفاعلية ، بما يسهم في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الإنتاجية ووتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة .
- ثانيا : معايير نجاح برامج الموارد البشرية
- يتحدد نجاح برامج الموارد البشرية من خلال مجموعة من المعايير من أهمها :
- تحسن الأداء الوظيفي للعاملين .
- ارتفاع مستوى الكفاءة والمهارات .
- رضا العاملين عن البرامج التدريبية .
- تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة .
- ثالثا : العوامل المؤثرة في نجاح برامج الموارد البشرية

يتأثر نجاح برامج الموارد البشرية بعدة عوامل ، من أبرزها :

- ملاءمة البرامج التدريبية لاحتياجات العاملين .
- استخدام أساليب تدريبية حديثة وفعالة .
- دعم الإدارة العليا لبرامج الموارد البشرية .
- توفر الإمكانيات المادية والتقنية .

رابعا : العلاقة بين الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية

تسهم الأساليب التدريبية الحديثة في تعزيز نجاح برامج الموارد البشرية من خلال تحسين جودة التدريب وزيادة فاعليته ، مما ينعكس إيجابا على أداء العاملين وتحقيق أهداف المنظمة ، وهو ما تؤكدته نتائج العديد من الدراسات السابقة .

الجانب الميداني

مجتمع الدراسة :

العاملون في إدارات الموارد البشرية والمدربون والموظفون المستفيدون من البرامج التدريبية بالمؤسسات .

عينة الدراسة

عينة عشوائية / قصدية من العاملين بالمؤسسات محل الدراسة .

أداة الدراسة

الاستبيان

الأساليب الإحصائية المستخدمة للتحليل :

- التكرارات والنسب المئوية - للبيانات الديموغرافية - .
- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - لوصف متغيرات الدراسة - .
- اختبار صدق وثبات الأداة - كرونباخ الفا - .
- معامل ارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين المتغيرات .
- تحليل الانحدار البسيط / التعدد - عند الحاجة -

التحليل الإحصائي للبيانات

1 - التحليل الوصفي

أظهرت نتائج التحليل الوصفي ان المتوسطات الحسابية لجميع محاور الأساليب التدريبية الحديثة جاءت مرتفعة وبمستويات اعلى من المتوسط الفرضي -3- مما يدل على ادراك المبحوثين لأهمية هذه الأساليب وتطبيقها داخل المؤسسات . بلغ المتوسط الحسابي للتدريب الالكتروني مستوى مرتفعا ، مع انخفاض نسبي في الانحراف المعياري ، مما يشير الي تجانس اراء المبحوثين . اظهر التدريب القائم على الكفاءة اعلى متوسط حسابي بين الأساليب التدريبية ، مما يعكس دوره البارز في تحسين الأداء . حقق التدريب بالمحاكاة متوسطا مرتفعا ، خاصة في العبارات المتعلقة بربط الجانب النظري بالتطبيقي .

- وجاء التدريب اثناء العمل بمتوسط جيد ، مؤكدا أهميته في نقل الخبرات العملية .
- اما محور نجاح برامج الموارد البشرية :
فقد سجل متوسطا مرتفعا ، مما يدل على رضا العاملين عن نتائج البرامج التدريبية وانعكاسها الإيجابي على الأداء .
- 2 - اختبار الثبات - كرونباخ الفا -
أظهرت نتائج اختبار الثبات ان معاملات كرونباخ الفا لجميع محاور الاستبيان تجاوزت - 0.80-، وهو ما يدل على تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الثبات والاعتمادية .
- اختبار الفرضيات
- الفرضية الرئيسية :
توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية .
- أظهرت نتائج معامل ارتباط بيرسون وجود علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى -0.05- بين الأساليب التدريبية الحديثة ونجاح برامج الموارد البشرية .
- وعليه تقبل الفرضية الرئيسية .
- الفرضيات الفرعية :



- 1 - التدريب الالكتروني ونجاح برامج الموارد البشرية :
أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية .
تقبل الفرضية الفرعية الاولى د.
- 2 - التدريب القائم على الكفاءة ونجاح برامج الموارد البشرية :
بينت النتائج ان هذا النوع من التدريب يتمتع بأعلى معامل ارتباط .
تقبل الفرضية الفرعية الثانية .
- 3 - التدريب بالمحاكاة ونجاح برامج الموارد البشرية :
أظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية .
تقبل الفرضية الفرعية الثالثة .
- 4 - التدريب اثناء العمل ونجاح برامج الموارد البشرية :
أظهرت النتائج علاقة ارتباط موجبة متوسطة القوة ذات دلالة إحصائية .
تقبل الفرضية الفرعية الرابعة .
- **النتائج :**
- 1 - اثبتت الدراسة ان الأساليب التدريبية الحديثة تلعب دورا محوريا في نجاح برامج الموارد البشرية .
- 2 - يعد التدريب القائم على الكفاءة الأكثر تأثيرا في تحسين أداء العاملين .
- 3 - يسهم التدريب الالكتروني في تعزيز المرونة وتوسيع فرص التعلم .
- 4 - يساعد التدريب بالمحاكاة في تقليل الأخطاء العملية ورفع الجاهزية المهنية .
- 5 - يعزز التدريب اثناء العمل نقل الخبرات وتحسين سرعة الإنجاز .
- **التوصيات :**
- 1 - ضرورة تبني المؤسسات لرساليب التدريبية الحديثة بشكل متكامل .
- 2 - التركيز على تصميم برامج تدريبية قائمة على الكفاءة الوظيفية .
- 3 - التوسع في استخدام التدريب الالكتروني والبنية التكنولوجية الداعمة له .
- 4 - ادماج أساليب المحاكاة في البرامج التدريبية ذات الطابع الفني والعملية .
- 5- الاستمرار في تفعيل التدريب اثناء العمل كوسيلة لتطوير الأداء .

6 - اجراء تقييم دوري لبرامج التدريب لقياس اثرها على الأداء المؤسسي.

المراجع :

- 1 - مدحت محمد ابوالنصر . تنمية الموارد البشرية : الاتجاهات الحديثة . القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- 2 - مؤيد السالم . إدارة الموارد البشرية المعاصرة . عمان : دار وائل للنشر .
- 3 - خليل الحمداني . التدريب وتنمية الموارد البشرية . عمان : دار المسيرة .
- 4 - صلاح الدين عبد الباقي . إدارة الموارد البشرية : الإسكندرية . الدار الجامعية.
- 5 - يوسف الطائي . إدارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي . عمان : دار اليازوري.