JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-679
الإصدار رقم (50)
2024-4-29
https://jaspss.com

بحث بعنوان

تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء وتحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات

إعداد

سامية عبدالرحمن عبدالله المجالي

إداري

مكان العمل منطقة الربة

بلدية شيحان

JASPSS
مجلة المجتمع العربي لنشر الدراسات العلمية
ISSN: 2958-679
الإصدار رقم (50)
2024-4-29
https://jaspss.com

المُلخَّص

التدريب وتطوير المهارات يلعبان دورًا حاسمًا في تحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات، حيث يساعد التدريب على تحسين المهارات الفنية والإدارية والاتصالية، مما يزيد من كفاءتهم وفعاليتهم في أداء مهامهم بكفاءة أكبر ويسر.

Abstract

Training and skills development play a crucial role in improving the performance of administrative employees in municipalities, as training helps improve technical, administrative and communication skills, which increases their efficiency and effectiveness in performing their tasks more efficiently and easily.

ISSN: 2958-679
الإصدار رقم (50)
2024-4-29

المُقدِّمة

مقدمة البحث حول تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء وتحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات:

الموظفون الإداريون يمثلون عموداً فقرياً لأي بلدية، حيث يتولون مهاماً حساسة تتعلق بتنظيم وإدارة العمل الحكومي. إن أداؤهم المتميز يسهم في تقديم خدمات مؤسسية عالية الجودة للمجتمع.

توفير التدريب والتطوير للموظفين الإداريين يعتبر استثماراً حيوياً يساعد في تعزيز كفاءتهم وتحسين أدائهم. إذ يُعتبر التدريب الدورات الخاصة وورش العمل والبرامج التعليمية المصممة لتطوير المهارات وتعزيز القدرات اللازمة لتنفيذ المهام الإدارية بكفاءة.

تعتبر البلديات بيئة ديناميكية يتطلب فيها الموظفون الإداريون التكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة العامة والسياسات الحكومية والتكنولوجيا. لذا، يلعب التدريب وتطوير المهارات دوراً أساسياً في تجهيزهم لمواجهة هذه التحديات والاستفادة من الفرص المتاحة.

من خلال دراسة تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في البلديات، يمكن تحديد الفوائد المحتملة وتطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز الأداء الإداري وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أكبر.

ISSN: 2958-679
الإصدار رقم (50)
2024-4-29

مشكلة البحث

مشكلة البحث في تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء وتحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات تتمثل في:

1. قلة الاستثمار في التدريب والتطوير: قد تواجه البلديات تحديات في تخصيص الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ برامج التدريب وتطوير المهارات، مما يؤدي إلى قلة الاستثمار في تطوير القدرات الإدارية.

2. ضعف التنسيق والتخطيط: قد يفتقر البعض من البلديات إلى استراتيجيات متكاملة لتحديد احتياجات التدريب وتطوير المهارات وتنسيق الجهود المبذولة في هذا الصدد، مما يؤدي إلى عدم الاستفادة الكاملة من الفرص المتاحة.

3. عدم توافر بيانات موثوقة: قد يكون من الصعب قياس تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في البلديات بسبب عدم توافر بيانات موثوقة أو منهجيات قياس موحدة.

4. تحديات تقنية وتكنولوجية: قد تواجه البلديات صعوبات في تبني التكنولوجيا الحديثة والأدوات الرقمية المتاحة لتقديم البرامج التدريبية عبر الإنترنت أو لتوفير أساليب تفاعلية لتطوير المهارات.

أهداف البحث

1. تقييم تأثير البرامج التدريبية: تحديد الفعالية والتأثير الفعلي لبرامج التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في البلديات، وتحليل مدى تحقيق الأهداف المحددة مسبقاً.

2. تحديد احتياجات التدريب: فهم الاحتياجات الفعلية للموظفين الإداريين في البلديات من خلال تحليل المهارات الحالية والمطلوبة، وتحديد الفجوات التي يمكن تعزيزها من خلال برامج التدريب والتطوير.

3. تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية: تحديد كيفية تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء العام للبلديات، وتحديد العوامل التي تؤثر في هذه العملية.

4. تطوير سياسات التدريب والتطوير: اقتراح توجهات وسياسات جديدة لتطوير برامج التدريب وتطوير المهارات في البلديات بناءً على النتائج والتوصيات الناتجة عن البحث.

5. إثراء المعرفة في المجال: توفير إسهامات ملموسة ومفيدة للمعرفة الحالية في مجال تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في البلديات، وتقديم توصيات للأبحاث المستقبلية في هذا المجال.

أهمية البحث

1. تحسين خدمات البلدية: يمكن أن يسهم تحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات من خلال التدريب وتطوير المهارات في تحسين جودة وفعالية الخدمات التي تقدمها البلدية للمواطنين والمقيمين.

2. زيادة الكفاءة والفعالية: يمكن أن يؤدي تحسين المهارات الإدارية للموظفين في البلديات إلى زيادة الكفاءة والفعالية في إدارة الموارد وتنفيذ السياسات والبرامج الحكومية.

3. تعزيز التطوير المهني: يمكن لبرامج التدريب وتطوير المهارات أن تساعد في تعزيز التطوير المهني للموظفين الإداريين في البلديات، مما يسهم في تحفيزهم ورفع مستوى رضاهم عن العمل والانخراط في العمليات الإدارية بشكل أكثر فعالية.

4. تحقيق الأهداف المؤسسية: يمكن للبحث في هذا المجال أن يساعد في تحديد العوامل الرئيسية التي تؤثر في تحقيق الأهداف المؤسسية للبلديات، وبالتالي تحديد الخطوات العملية التي يمكن اتخاذها لتحسين الأداء وتحقيق هذه الأهداف.

5. تعزيز التنمية المستدامة: يمكن أن يساهم تطوير المهارات وتحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات في دعم التنمية المستدامة من خلال إدارة فعالة للموارد وتنفيذ السياسات والبرامج التي تعزز النمو الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

أسئلة البحث

1. ما هي أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ برامج التدريب وتطوير المهارات التي تؤثر بشكل إيجابي على أداء الموظفين الإداريين في البلديات؟

2. ما هي العوامل التي تؤثر في نجاح برامج التدريب وتطوير المهارات في تحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات؟

3. كيف يمكن قياس تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في البلديات بطريقة فعالة وموضوعية؟

4. ما هي التحديات التي تواجه عمليات تنفيذ برامج التدريب وتطوير المهارات في البلديات، وكيف يمكن التغلب عليها؟

5. كيف يمكن تخصيص الموارد بشكل فعال لتحقيق أقصى استفادة من برامج التدريب وتطوير المهارات في سياق البلديات والمؤسسات الحكومية؟

الإطار النظري

تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء وتحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات يعتبر موضوعًا هامًا في مجال إدارة الموارد البشرية. يركز هذا النظام النظري على الفهم العميق لكيفية تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في سياق البلديات. يعتبر التدريب وتطوير المهارات عملية مستمرة تهدف إلى تعزيز المعرفة وتحسين المهارات الفنية والقيادية للموظفين الإداريين. يتضمن هذا النوع من التدريب والتطوير تنفيذ برامج تدريبية مخصصة لتلبية احتياجات الموظفين الإداريين وتعزيز قدراتهم الاستراتيجية والتكتيكية.

تؤثر عمليات التدريب وتطوير المهارات بشكل إيجابي على أداء الموظفين الإداريين في البلديات من خلال عدة طرق. أولاً، فإن التدريب يزود الموظفين الإداريين بالمعرفة والمهارات اللازمة لأداء مهامهم بفعالية. يتم توفير التدريب في مجالات متعددة مثل التخطيط الاستراتيجي، وإدارة المشاريع، والاتصالات، والقيادة، والتفاوض. بفضل هذه المهارات المكتسبة، يكون لدى الموظفين الإداريين القدرة على التعامل بفعالية مع التحديات المعقدة التي يواجهونها في سياق البلديات.

ثانيًا، يعزز التدريب وتطوير المهارات الرضا الوظيفي للموظفين الإداريين. يشعرون بأنهم يحصلون على الفرصة للنمو والتطور المهني، مما يعزز الالتزام والولاء اتجاه البلدية والعمل.

بالإضافة إلى ذلك، يتم تعزيز ثقة الموظفين الإداريين في قدراتهم واستعدادهم للتعامل مع المهام الصعبة، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تحسين أدائهم وتحقيق نتائج أفضل.

ثالثًا، يعزز التدريب وتطوير المهارات التفاعل والتعاون بين الموظفين الإداريين في البلديات. يتم تنظيم الجلسات التدريبية وورش العمل الجماعية التي تمكّن المشاركين من تبادل الخبرات والمعرفة وتطوير شبكات اتصال قوية. ينتج عن هذا التفاعل المثمرتعزيز التعاون بين الموظفين وتبادل الأفكار والممارسات الجيدة، مما يؤدي إلى تحسين أداء الفرق الإدارية في البلديات.

في الختام، يمكن القول إن التدريب وتطوير المهارات يلعب دورًا حاسمًا في تحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات. يساهم في تعزيز مهاراتهم وزيادة معرفتهم، مما يؤثر إيجابيًا على كفاءتهم وفاعليتهم في أداء المهام الإدارية. بالإضافة إلى ذلك، يعزز التدريب وتطوير المهارات الرضا الوظيفي والتفاعل بين الموظفين، مما يؤدي إلى تعزيز الأداء الجماعي وتحقيق نتائج أفضل في إدارة البلديات.

يدور الإطار النظري حول تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء وتحسين أداء الموظفين الإداريين في البلديات، يمكن النظر إلى عدة نقاط:

1. **نظرية التعلم التنظيمي:** تقدم هذه النظرية إطاراً لفهم كيفية تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين الإداريين في البلديات من خلال تعزيز قدراتهم وتطوير مهاراتهم، وبالتالي تحسين قدرتهم على تنفيذ المهام بفعالية وفاعلية.

نظرية التعلم التنظيمي تركز على كيفية تعزيز الأداء والتنمية في بيئة العمل. تقوم على فهم دور الهياكل التنظيمية والعمليات في توجيه سلوك الفرد وتطوير مهاراته. تقدم النظرية نماذج لفهم كيفية تبادل المعرفة والتعلم داخل المؤسسات، مع التركيز على الثقافة التنظيمية والتحفيز.

تناولت النظرية مفاهيم مثل الحوافز والمكافآت كوسائل لتحفيز الأفراد وتعزيز تعلمهم. كما تطرقت إلى أهمية القيادة والتوجيه في توجيه التعلم التنظيمي وتعزيزه. كما تركز النظرية على دور البيئة التنظيمية في خلق تجارب تعلم مثمرة وفعالة.

تشير النظرية إلى أهمية تغيير السلوك وتطوير المهارات من خلال توفير فرص التعلم التنظيمي المستمر. وتؤكد على أهمية تكامل الأفراد والمجموعات في عملية التعلم وتوجيههم نحو أهداف مشتركة لتحسين الأداء وتحقيق التطور المستمر في البيئة التنافسية.

2. **نظرية تطوير المهارات:** تركز هذه النظرية على أهمية تطوير المهارات الفردية والجماعية للموظفين الإداريين في البلديات، وتؤكد على دور التدريب في تحسين أداءهم وتعزيز كفاءتهم في أداء مهامهم.

نظرية تطوير المهارات تركز على تعزيز وتطوير مجموعة متنوعة من المهارات لدى الأفراد، سواء في العمل أو في الحياة الشخصية. تهدف هذه النظرية إلى تحسين أداء الأفراد وزيادة فعاليتهم من خلال تطوير مهاراتهم المهنية والشخصية. تقدم النظرية إطاراً لفهم كيفية اكتساب المهارات وتطويرها عبر الزمن، مع التركيز على العوامل التي تؤثر على عملية التعلم.

تشمل نظرية تطوير المهارات مفاهيم مثل التدريب والتعليم والتطوير المهني كوسائل رئيسية لتطوير المهارات. تعتمد النظرية على الاستفادة من الخبرات السابقة وتوجيه الجهود نحو تحقيق

أهداف التطوير الشخصي والمهني. كما تركز النظرية على أهمية التغذية الراجعة والتقييم المستمر لتحديد نقاط القوة والضعف وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير.

تؤكد النظرية على أهمية الاستمرارية في تحسين المهارات من خلال الممارسة والتدريب المستمر، مع التركيز على تطوير المهارات التي تلبي احتياجات الفرد ومتطلبات السوق والمجتمع. وتسعى النظرية أيضًا إلى تعزيز الثقة بالنفس والاستقلالية من خلال تطوير مجموعة متنوعة من المهارات التي تمكن الأفراد من التكيف مع التحديات المختلفة في حياتهم المهنية والشخصية.

3. **نظرية الإدارة الحديثة:** تشير هذه النظرية إلى أن المؤسسات الحكومية، بما في ذلك البلديات، تحتاج إلى موظفين مدربين ومهارين لتحقيق أهدافها وتلبية تطلعات المواطنين، وتبرز أهمية التدريب وتطوير المهارات في هذا السياق.

نظرية الإدارة الحديثة تركز على تطوير النهج الإداري لمواكبة التحولات في العالم الحديث. تتنوع مدارس ونظريات الإدارة الحديثة وتشمل مفاهيم مثل الإدارة الاستراتيجية، وإدارة الجودة الشاملة، وإدارة التغيير. تسعى هذه النظرية إلى تطوير استراتيجيات وأساليب تنظيمية جديدة تتناسب مع التحديات الحديثة التي تواجهها المؤسسات.

تعتمد نظرية الإدارة الحديثة على استخدام التكنولوجيا وتطبيق أفضل الممارسات في الإدارة لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية. تركز النظرية على تحفيز وتمكين العاملين من خلال تطبيق أساليب إدارية مبتكرة تعزز الإبداع والابتكار في المؤسسات.

تهدف النظرية أيضًا إلى تعزيز التفاعل والتواصل الداخلي والخارجي في المؤسسات من خلال تبني أساليب إدارية مفتوحة وشفافة تسهم في بناء علاقات قوية مع العملاء والشركاء والمجتمع.

تسعى نظرية الإدارة الحديثة إلى تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التنافسية من خلال تبني مبادئ وقيم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية، وضمان استدامة النمو والتطور في ظل التحديات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية المتغيرة.

4. نظرية الرأسمال البشري: تقدم هذه النظرية وجهة نظر تركز على استثمارات المؤسسات في تطوير وتعزيز قدرات ومهارات موظفيها البشرية كمصدر رئيسي للتنمية والنمو، وتوضح أن التدريب وتطوير المهارات يمكن أن يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

نظرية الرأسمال البشري تعتبر العامل البشري أهم مورد لأي منظمة، وتركز على تطوير وتنمية الموارد البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفعالية. تعتبر هذه النظرية مبادرة إستراتيجية للمؤسسات في تعزيز تطوير وتعلم العاملين وتفعيل مهاراتهم وقدراتهم لتحسين الأداء وتحقيق التنافسية.

تركز نظرية الرأسمال البشري على تطوير بيئة عمل تشجع على التعلم والابتكار، وتعزز مشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرارات. كما تسعى النظرية إلى تعزيز الرضا والولاء للمؤسسة من خلال توفير فرص التطوير الشخصي والمهني وبناء علاقات إيجابية بين العاملين والإدارة.

تؤمن نظرية الرأسمال البشري بأن الاستثمار في تطوير الموارد البشرية يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة وزيادة القيمة المضافة. كما تساهم في خلق بيئة عمل ملائمة تحفز على الإبداع والابتكار، وتعزز التوازن بين الحاجة لتحقيق أهداف المؤسسة والاحترام لحقوق واحتياجات العاملين.

5. نظرية التغير التنظيمي: تقدم هذه النظرية إطاراً لفهم كيفية تأثير عمليات التدريب وتطوير المهارات على تغييرات السلوك والثقافة التنظيمية في البلديات، وكيفية تحفيز الموظفين لتبني الممارسات الجديدة والمبتكرة في أداء مهامهم الإدارية.

نظرية التغيير التنظيمي تركز على فهم كيفية تغيير وتطوير المؤسسات للتكيف مع التحولات الداخلية والخارجية. تعتبر هذه النظرية أساسية في بناء استراتيجيات فعالة لإدارة التغيير داخل المؤسسات وضمان نجاح عمليات التغيير.

تتنوع نظريات التغيير التنظيمي وتشمل مفاهيم مثل نماذج التغيير، وعوامل النجاح والفشل في عمليات التغيير، ومراحل التغيير التنظيمي. تهدف هذه النظريات إلى تحليل أسباب التغيير وتوجيه الجهود نحو تحقيق أهداف التغيير بنجاح.

تعتمد نظرية التغيير التنظيمي على توجيه العمليات التغييرية بشكل منهجي ومنظم، مع التركيز على مشاركة العاملين وتفعيل دورهم في عمليات التغيير. كما تؤكد النظرية على أهمية القيادة الفعالة في دعم عمليات التغيير وتحفيز الموظفين للتكيف مع التحولات.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. زيادة الكفاءة الإدارية: أظهرت النتائج أن برامج التدريب وتطوير المهارات تسهم في زيادة كفاءة الموظفين الإداريين في البلديات وتحسين أدائهم في تنفيذ المهام الإدارية.

2. تحسين جودة الخدمات: أدى تأثير التدريب وتطوير المهارات على أداء الموظفين الإداريين في البلديات إلى تحسين جودة الخدمات التي تقدمها البلدية للمواطنين وتحسين تجربتهم.

3. زيادة الرضا الوظيفي: أظهرت النتائج أن الموظفين الإداريين الذين يتلقون تدريبًا وتطويرًا مستمرين يعبرون عن مستوى أعلى من الرضا الوظيفي والانتماء للبلدية.

4. تحسين فرص الترقي: أشارت النتائج إلى أن العاملين الذين يتمتعون بمهارات محسنة وكفاءة إدارية أفضل يمكن أن يتمتعوا بفرص أكبر للترقي والتطور المهني في البلدية.

5. تعزيز الشفافية والمساءلة: أظهرت النتائج أن تحسين أداء الموظفين الإداريين من خلال التدريب والتطوير يمكن أن يسهم في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل البلديات.

التوصيات:

1. زيادة الاستثمار في التدريب: يجب على البلديات زيادة الاستثمار في برامج التدريب وتطوير المهارات لموظفيها الإداريين كجزء من استراتيجية تطوير الموارد البشرية.

2. تخصيص برامج تدريب مخصصة: ينبغي على البلديات تصميم برامج تدريب وتطوير المهارات تتناسب مع احتياجات وتطلعات الموظفين الإداريين وطبيعة مهامهم.

3. تعزيز ثقافة التعلم المستمر: يجب على البلديات تعزيز ثقافة التعلم المستمر بين الموظفين الإداريين وتشجيعهم على المشاركة في البرامج التدريبية.

4. تقديم دعم القيادة: ينبغي على القادة الإداريين في البلديات دعم وتشجيع الموظفين على المشاركة في التدريب وتطوير المهارات كجزء من رؤيتهم لتطوير البلدية.

5. تقييم النتائج والتحسين المستمر: يجب على البلديات تقييم فعالية برامج التدريب وتطوير المهارات والعمل على تحسينها بشكل مستمر بناءً على الاستجابة والتغذية الراجعة من الموظفين والمجتمع.

المصادر والمراجع

دوهل، & عفاف محمد. (2006). التدريب التعاوني

شامخ, رزيق, & عادل. دور معايير التقييم في تسهيل أداء الموظفين في جميع أنحاء العالم

سوسن أحمد محمود شكري، & أ. م. د. عامر عبد اللطيف كاظم. (2023). تأثير التدريب في إبداع العاملين بتوسيط العمل التنظيمي. مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم (رقم الطبع: 1681-6870، الرقم الموحد على الإنترنت: 2293-2790)، (1)، 85-96.

ابراهيم حمد الحربي و د. منيرة. (2018). نظرية التعلم والتعليم والتدريب. مجلة البحث العلمي فى التربية, 19(الجزء الثالث عشر), 605-619.

محمد علي عبدالله محمد، اسماعيل، وصلاح الدين. (2023). دور استراتيجية التدريب في تحقيق الاستمرار في المعرفة بالتطبيق على وزارة الأشغال وشؤون البلديات والتخطيط العمراني في ممكلة البحرين. مجلة العلوم الإدارية والسياسية, 1(2), 1-29.

هاني القاسم, ع., عامر, رياض محمد البدور, لميس, & إسماعيل الغرابلي. (2016). تأثير التحفيز فى تحسين أداء الموظفين (دراسة عن متنزه العين للحياة البرية). مجلة الدراسات المعاصرة, 2(2), 246-290.

بن جيلالي، زين الدين، عبد القادر خداوي، ومصطفى. (2022). دور في تسهيل أداء الموظفين

بوثابت، وسيلة، طبتي، وهيبة، سرار، وشفيقة (مشرفة). (2017). دور الإدارة الإلكترونية في تسهيل أداء الموظف (أطروحة دكتوراه).