

التنمية الإدارية وأثر التدريب ورأس المال البشري على واقع المؤسسات الاقتصادية السورية

د. أسعد ملي*

أحمد شيخ إبراهيم**

(تاريخ الإيداع 22 / 5 / 2017. قبل للنشر في 26 / 10 / 2017)

□ ملخص □

يُعنى ها البحث بالوقوف على أهم المتغيرات الداخلية والخارجية، التي تتناول واقع المؤسسات الاقتصادية السورية، كذلك أهمية الاستثمار برأس المال البشري، هذا الاستثمار الذي يعتبر اليوم المقياس الحقيقي لمدى قدرة الإدارة على النجاح وتحقيق أهدافها من خلال قدرتها على تنظيم وتطوير وإنجاح البرامج التدريبية لعناصرها البشرية في ظل بيئة الأعمال المتغيرة من ناحية، ومدى التطور والوعي الإداري الذي وصلت إليه عمليات التنمية الإدارية بداخل هذه المؤسسات من ناحية أخرى.

الكلمات المفتاحية: الإدارة، التنمية الإدارية، التغيير، تنمية الموارد البشرية، رأس المال البشري.

* أستاذ - رئيس قسم علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة دمشق - دمشق - سورية.

** طالب دراسات عليا (دكتوراه) - قسم علم الاجتماع - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - جامعة دمشق - دمشق - سورية.

The Effect of Administrative Development, Training and Human Capital on Syrian Economic Foundations

Dr. Assad Mille *
Ahmad cheikh Ibrahim **

(Received 22 / 5 / 2017. Accepted 26 / 10 / 2017)

□ ABSTRACT □

This paper is concerned with shedding lights on major internal and external variables related to status quo of Syrian economic foundations in addition to the importance of investing in human capital, which is considered a real measure of management's ability to succeed in achieving objectives through organizing, developing and completing training programs for human resources, it also implies how progressive an administrative mentality and development in these organizations.

Key words: management, administrative development, change, human resources development, human capital, training.

* Professor, head of sociology department, college of literature and humanitarians , Damascus University, Damascus, Syria.

** Postgraduate student , college of literature and humanitarians, Damascus University, Damascus, Syria.

مقدمة:

إن أساس تقدم ونجاح أية مؤسسة في العصر الحالي أصبح مرتبطاً اليوم بشكل وثيق بقدرة الإدارة القيمة على هذه المؤسسة على مواكبة واستغلال وتبني التغيرات الحاصلة في العالم، من عولمة وسرعة في الانتقال التكنولوجي والمعلوماتي والتقني، وبالتالي أصبح التغيير قراراً لا بد منه لمواكبة قدرتها على الاستمرار والبقاء، كون هذه التغيرات مبنية على مدى الكفاءات والمعرفة العلمية والقدرة على الابداع التي يتمتع بها عناصرها البشرية. ولعل هذا التغيير هو أحد أهم الأسباب التي سوف تؤدي بالإدارة إلى اتخاذها القرارات الصائبة، لناحية تبنيها لعملية الاستثمار برأس المال البشري، هذا الاستثمار لكي يتحقق لا بد للإدارة من إبداء الاهتمام الكبير، والاعتراف بأهمية عناصرها وكوادرها البشرية القادرة على أن تساعد، في الاستفادة القصوى من إمكانات كامل الأفراد والعاملين في المؤسسة كونهم أصبحوا المورد والمصدر الأول لنجاحها، وبالتالي لا بد لها من العمل على رفع السوية العلمية والمؤهلات التقنية والفنية لكوادرها البشرية، وهذا لن يتحقق إلا من خلال اعتماد الإدارة في هذه المؤسسة على البرامج والعمليات التدريبية للزمة والضرورية، والتي سوف تؤدي بالنتيجة إلى نجاح كل من المؤسسة وعناصرها البشرية على حد سواء.

مشكلة البحث:

من خلال ما تقدم ذكره عن التغيرات التي طرأت اليوم على واقع وبيئة المؤسسة اليوم والدور الذي بات يؤديه العنصر البشري في هذه المؤسسة لناحية تحقيق أهدافها واستمرارها وبالتالي نجاحها، أو فشلها والقضاء عليها، فإن العنصر الحاكم والحاسم في هذا النجاح أو الفشل هو العنصر البشري الأفضل والأكفأ الذي تم استقطابه في هذه المؤسسة من جهة، وما تبذله الإدارة من سعي حثيث لإنجاح عناصرها وكوادرها البشرية من جهة أخرى، وبالتالي فإن مشكلة بحثنا هذا يمكن إيجازها عبر الإجابة عن التساؤل التالي:

هل للاستثمار برأس المال البشري الأثر الإيجابي على المؤسسات الاقتصادية السورية لناحية عمليات

التدريب؟

ولمعالجة هذا الموضوع سنتطرق بدايةً إلى تقديم بعض المفاهيم المتعلقة بالإدارة، والتنمية الإدارية. ثم سنتناول بشكل مختصر أبعاد كل من رأس المال البشري، والتدريب على واقع المؤسسات الاقتصادية السورية من خلال توضيح أهم الأسباب الموجبة للتغيير في هذه المؤسسات.

أهمية البحث وأهدافه:

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث من خلال تسليط الضوء على أهمية الاستثمار برأس المال البشري لاسيما الدور الذي يؤديه التدريب في تنمية القدرات الخاصة بالأفراد والعمل على تطويرها. فنجاح البرامج التدريبية سيؤدي بالنتيجة إلى تفعيل الاستخدام الأفضل والاستثمار الأكفأ لكل من الموارد والمواد المتوفرة سواء أكانت خامات (مواد أولية)، تقنيات (تكنولوجية)، أو عناصر بشرية.

كذلك فإن إيلاء الاهتمام اللازم بتطوير البرامج التدريبية وتطوير قدرات العاملين سيعمل على إفساح المجال أمام الإدارة بدخول معترك الأسواق بسبب توفر القدرة على التطوير والابتكار والمنافسة والنجاح مع المؤسسات الأخرى.

وقد يساهم البحث الحالي في التوضيح لأصحاب القرار الإداري أهمية العمل المستمر على تطوير التدريب وتنمية أساليب العمل الإداري مع الأفراد والعاملين ومواكبة الأساليب الحديثة داخل المؤسسات الاقتصادية السورية العامة منها والخاصة.

وأخيراً العمل على تشجيع اجراء المزيد من الدراسات في مجال الاستثمار في رأس المال البشري.

الهدف من البحث:

يهدف هذا البحث إلى:

- إبراز دور الإدارة بعملية التغيير وأسبابه في المؤسسات الاقتصادية السورية.
- التركيز على أهمية تبني الاستثمار في رأس المال البشري من خلال توضيح أبعاد التدريب على المؤسسات والمجتمع.

منهجية البحث:

اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على الأبعاد الاجتماعية للإدارة في تنمية الموارد البشرية ومدى تأثيرها على المؤسسات الاقتصادية السورية، فالمنهج الوصفي التحليلي يهتم بوصف الظاهرة وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو كميًا⁽¹⁾.

الدراسات السابقة:

فيما يلي عرض لبعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث التي تمكن الباحث من جمعها، وسيقوم الباحث بعرض الدراسات العربية أولاً، ثم الدراسات الأجنبية، وفقاً لتسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم.

أولاً: الدراسات العربية:

*دراسة شيخ ابراهيم (2015): بعنوان (أثر الأساليب الاجتماعية في الإدارة على أداء العاملين وتطور الإنتاج. دراسة ميدانية لبعض شركات القطاع العام والخاص في مدينة اللاذقية).

هدفت الدراسة إلى التركيز على أهمية العنصر الإنساني في العملية الإدارية. وأهمية دراسة عناصر الأساليب الاجتماعية المتبعة في العملية الإنتاجية في المجتمع السوري، من خلال ربط دور هذه العناصر الاجتماعية في زيادة معايير الأداء والإنتاجية داخل الشركات السورية بشقيها العام والخاص. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. وبينت نتائج الدراسة أهمية مراعاة العوامل الاجتماعية في الأسلوب الإداري فكلما سعت الإدارة إلى توفير الاحتياجات الانسانية وتحقيق المكانة الاجتماعية المرموقة للعاملين كلما ادا ذلك إلى ارتباط العامل بالمؤسسة وانعكس ذلك على ادائه في عمله. كما بينت النتائج من جهة ثانية أهمية الرواتب والأجور لناحية ارتفاع إنتاجية العامل مع ارتفاع مستوى دخله، كما أظهرت النتائج أهمية تأمين مستلزمات العمل وتوفير احتياجات العامل المهنية والشخصية بشقيها المادي والمعنوي. كل ذلك من خلال دراسة ميدانية أجريه في مدينة اللاذقية على إحدى شركات القطاع العام والخاص.

*دراسة عبد القادر وأبو سن (2011): بعنوان (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني بالتطبيق على مجموعة شركات جياذ الصناعية).

هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الإنتاجية بالقطاع الصناعي السوداني.

وتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي. اظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ايجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وإنتاجية العاملين، فممارسات إدارة الموارد البشرية الجيدة تنعكس ايجابياً على إنتاجية العاملين، وأوصت الدراسة بضرورة الربط بين ممارسات إدارة وفعالية أداء الموارد البشرية، وأن يؤخذ ذلك ضمن معايير تقييم أداء إدارة الموارد البشرية بالقطاع الصناعي.

*دراسة الكساسبة، وآخرون (2010): بعنوان (دور وظائف إدارة الموارد البشرية في المنظمة المتعلمة. دراسة حالة على مجموعة شركات طلال أبو غزالة في الأردن).

هدفت الدراسة إلى قياس تأثير وظائف إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، الاختيار، التدريب والتطوير، والمحافظة على الموارد البشرية) في المنظمة المتعلمة. وقد تم تطوير استبانة لهذا الغرض بهدف جذب انتباه الباحثين لاكتشاف المزيد عن العلاقة بين وظائف إدارة الموارد البشرية والقيمة المضافة من ذلك للمعرفة الإنسانية، وقد تبنت الدراسة منهج دراسة الحالة. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة بين الاستقطاب والاختيار و التدريب والتطوير من جهة وبناء المنظمة من جهة أخرى، كذلك أهمية مضاعفة الجهود لتحسين مستوى تطبيق أبعاد تنمية الموارد البشرية حتى تتمكن من بناء ذاتها (المنظمة)، ولابد لها من العمل بشكل متكامل من خلال توفير بيئة تنمي مهارات العمل وتدعم التفكير النظامي، وترعى التعليم وتشجع الاستفادة من التجارب السابقة وتبني أفضل الممارسات.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

*دراسة حسن (2016, Hassan): بعنوان (تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظف).

"Impact of HRM Practices on Employee's Performance".

هدفت الدراسة إلى تحديد أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظف في صناعة النسيج في باكستان.

حيث تم توزيع استبيان على مجموعة متألفة من / 68 / موظفا في صناعة الغزل والنسيج، للتحقق من العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظف. وتشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية (كالتعويضات، التخطيط الوظيفي، تقييم الأداء، التدريب، وإشراك الموظف) يكون لها تأثيراً إيجابياً على أداء الموظف، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين زيادة أداء الموظف، وإشراكه باتخاذ القرارات الفعالة.

*دراسة جيت وزفر (Jeet&2014zzafar.): بعنوان (دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على

رضا الموظفين العاملين في بنوك القطاع الخاص: دراسة حالة بنك HDFC).

"A Study of HRM Practices and its Impact on: Employees job Satisfaction in Private Sector Banks A Case Study of HDFC Bank".

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين العاملين في بنوك القطاع الخاص، من أجل دراسة العلاقة ما بين ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التدريب، تقييم الأداء، فريق العمل والتعويض (الأجور)، له تأثير كبير على الرضا الوظيفي. وذلك بسبب المنافسات الشديدة الحاصلة في بيئة الأعمال الواحدة (البنوك الخاصة). وتشير نتائج الدراسة إلى أهمية اقتناء المؤسسات (البنوك) للموارد البشرية ذات القدرات القيمة والنادرة وتعظيم الاستفادة منها. فمصدر الميزة التنافسية المستدامة، ونجاح المؤسسة اليوم يعتمد على عدة عوامل ولكن أكثرها وأهمها والذي يؤثر على أدائها هو موظفيها. فالموارد البشرية تؤدي دوراً أساسياً في تقديم ذات المنتج والخدمة ولكن بجودة عالية ومبتكرة.

*دراسة ياسمين (Yasmin. 2008): بعنوان (دراسة حول تأثير نظم إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الأداء. في حالة شركات الصناعة الباكستانية).

"A Study on the Effects of Strategic HRM Systems on Performance .The Case of Pakistani Manufacturing Companies".

هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين نظم إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين باستخدام بيانات من /192/ شركة تصنيع في باكستان. وتبحث الدراسة هذه العلاقة بطريقتين: الأثر المباشر لأنظمة إدارة الموارد البشرية على الأداء، والتأثير غير المباشر لنظم إدارة الموارد البشرية على الأداء من خلال نتائج أداء الموارد البشرية. وتشمل أنظمة إدارة الموارد البشرية ممارسات (القيادة التشاركية، الأمن الوظيفي، والتدريب). وتشير نتائج الدراسة إلى أن ممارسات الإدارة السلبية في تعاطيها مع مواردها البشرية يؤثر بشكل ملحوظ على أداء العاملين لناعية شعورهم بالعزلة والسلبية والابتعاد عن أهداف الإدارة، كذلك توصلت الدراسة إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير وعميق على أداء الموظفين لناعية السلوكيات من حيث (الرضا الوظيفي والعمل والدوافع). وتؤكد الدراسة على أهمية استخدام واعتماد السلوك الموجه في ممارسات إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق ميزة التنافسية.

التعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة لوحظ أن هذا البحث يتفق معها من حيث: تناول موضوع تأثير وظائف إدارة الموارد البشرية وممارساتها كدراسة كل من: عبد القادر وأبو سن (2011)، الكساسبة، وآخرون (2010)، حسن (Hassan. 2016)، ياسمين (Yasmin. 2008). أهمية دراسة موضوع العنصر الإنساني في العملية الإدارية كدراسة: شيخ ابراهيم (2015)، جيت وزفر (Jeet&2014zzafar).

حيث ساعدت الدراسات السابقة الباحث في: تحديد وصوغ مشكلة البحث الحالية. زيادة إدراك أهمية تحديد مدى الدور الذي تؤديه الإدارة في الاستثمار في رأس المال البشري وعمليات التدريب للمؤسسة.

كما لوحظ أن هذا البحث يختلف مع الدراسات السابقة من حيث: التطرق إلى موضوع التنمية الإدارية وأثر التدريب ورأس المال البشري على واقع المؤسسات الاقتصادية السورية، كذلك المكان والتاريخ والمستفيد من البحث.

أولاً: الإدارة والتنمية الإدارية:

1- الإدارة:

تعد الإدارة في عصرنا الحاضر القاعدة التي يُعتمد عليها في نجاح أية مؤسسة سواء أكانت تختص في المجال الصناعي أو التجاري أو الخدمي، "ولم تعد الإدارة مجرد اجتهادات فردية بقدر ما تحولت إلى جملة مبادئ وقواعد توصل إليها العلم بعد تجارب عدة، وبعدها خضعت الأعمال الإدارية، من قبل الإداريين، إلى التحليل والدراسة". (2) ويعرف الأستاذ محمد بلال "الإدارة بأنها" هي الحد الفاصل بين نجاح المشروعات أو فشلها وبين تحقيق الأهداف الموضوعية أو العجز عن تحقيقها". (3)

وتعرف الإدارة كذلك بأنها "مجموعة من المفاهيم والتوجهات الفكرية في الأساس ومغلفة بتأثيرات اجتماعية وثقافية تتصل بالمجتمع الذي تمارس فيه وتعكس مميزاته وخصائصه". (4)

كما اهتم علم الاجتماع بالإدارة من خلال تعريف موسوعة العلوم الاجتماعية الأميركية للإدارة " بأنها العملية الخاصة بتنفيذ غرض معين والإشراف على تحقيقه". (5)

2- التنمية الإدارية:

يعتبر مفهوم التنمية الإدارية واحد من أهم المفاهيم التي حظيت بالكثير من الجدل والتأويلات في العصر الحالي، وذلك نظراً لأهميتها وتناولها من قبل عدد كبير من المفكرين والباحثين. يقول الدكتور "علي السلمي" "هي عملية تغيير جذري تتعامل مع قيم ومفاهيم ومؤسسات رسخت لمدة طويلة في المجتمع وأفرزت تراكمات متشابكة ومعقدة ومن أجل ذلك لا بد لإنجاح هذه التنمية الإدارية من الاعتماد على مفاهيم متطورة وأن تركز على منطلقات فكرية وأن تستخدم وسائل غير تقليدية". (6)

أما الموسوعة العربية فتعريف التنمية الإدارية فيها ينقسم إلى قسمين هما: "المعنى الشامل: الذي يتضمن عمليات التطوير في جميع النواحي الإدارية من تخطيط وتنظيم وإعداد الأفراد وحسن اختيارهم وتبسيط الإجراءات ووضع نظم الرقابة السليمة.

والمعنى الضيق: فيشير إلى تدريب القيادات الإدارية في المؤسسة". (7)

وبالتالي نستطيع القول أن كل تأثير قد يطر الواقع المجتمع من كافت المؤثرات والمتغيرات كنتيجة لعوامل داخلية أو خارجية، سواء أكانت سياسية، اقتصادية، ثقافية، تكنولوجية، أو اجتماعية، إنما يصب في النهاية بعمل الإدارة، كونها تعتبر المسؤولة أولاً وأخيراً عن إيجاد وتحقيق المزيد من البدائل والمؤثرات الفاعلة في التفاعل والتصدي لكافت المؤثرات والمتغيرات الايجابية أو السلبية منها التي قد تصيب المجتمع.

ثانياً: رأس المال البشري:

بدأت هذه النظرية مع العالم الكبير "شولتز" (Schultz) الذي فاز بجائزة نوبل في النصف الأول من القرن الماضي. تقوم نظرية رأس المال البشري على أساس الربط بين الاستثمار في التعليم (الاستثمار في رأس المال البشري) من جهة، وبين الزيادة في الدخل للفرد والمجتمع من جهة أخرى، بمعنى أن أي زيادة في الاستثمار في رأس المال البشري ستؤدي حتماً إلى ازدياد دخل الفرد وبالتالي ازدياد الدخل على مستوى المجتمع بشكل عام. ويتضمن رأس المال البشري العديد من المواضيع والعمليات ذات الصلة نذكر منها، المعرفة، التعليم، برامج التدريب، المؤهلات، التطوير الوظيفي.

1- مفهوم رأس المال البشري:

يعرف تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003م رأس المال البشري "بمجموعة المعارف والقدرات والمهارات التي يكتسبها البشر عبر التعليم والخبرة العملية، والنواة الصلبة نسبياً لرأس المال المعرفي". (8)

كما يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي رأس المال البشري بأنه "كل ما يزيد من إنتاجية العمال والموظفين من خلال المهارات المعرفية والتقنية التي يكتسبونها، أي من خلال العلم والخبرة". (9)

ويعرفه كل من الأستاذين "ذرة" ، والصباغ" بأنه "بضمن ما يملكه الأفراد الذين يعملون في المنظمة(المؤسسة) من مهارات وقدرات وخبرات متراكمة، ومعرفة وتقنيات عمل". (10)

وأخيراً فرأس المال البشري هو خلاصة التجربة الإنسانية الخاصة للعاملين والتي تساهم في تحسين وتطوير أدائهم، وقدراتهم على الأبداع والتكيف مع التطورات التكنولوجية ذات الوتيرة المتسارعة.

2- أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

لقد أكد المنظر "الفريد مارشال" (A. MARSHALL) على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري انطلاقاً من اعتباره استثماراً وطنياً، وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن

طريق الإنسان تتقدم الأمم، والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك عن طريق القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية متنوعة تحقق التقدم المنشود. (11)

وتعود أهمية الاستثمار في رأس المال البشري إلى:

- * إن الزيادة في معدل تكون رأس المال المادي لا تؤتي ثمارها في عملية التنمية الاقتصادية إذا لم تتم زيادة المعرفة والخبرات البشرية بالمعدل نفسه على الأقل، ولذا فإن النظرية التقليدية للاستثمار يجب أن تتسع لتشمل الإنفاقات التي تساهم في تحسين نوعية رأس المال البشري ورفع كفايته الإنتاجية مثل الإنفاق على الخدمات الصحية والتعليمية. مع العلم أن هذه العملية تأتي بثمارها بعد مدة، مع الاختلاف في النوعية والكفاءات الإنتاجية.
- * شدة حاجة الدول النامية إلى هذا النوع من الاستثمار والتي تظهر بصفة خاصة إلى الاستثمار في رأس المال البشري حتى يمكنها استخدام مواردها ومقدراتها بأقصى كفاية اقتصادية وبشرية ممكنة. (12)
- * زيادة القدرات الإبداعية، والتنافسية للمؤسسات.
- * العمل على ارتفاع معدل الإنتاجية للفرد والمجتمع، وبالتالي ارتفاع معدل نمو الدخل الوطني.

ثالثاً: التدريب:

بعد التدريب أحد الأساليب التي تنتهجها إدارة المؤسسة من أجل مساعدة العاملين لديها على رفع وتطوير قدراتهم العلمية والإنتاجية بالشكل الذي يساهم في نمو المؤسسة والمحافظة على استمرارها.

1- مفهوم التدريب:

توجد عدة تعاريف توضح المعنى العام لمفهوم التدريب وتتوافق في مضامينها على الفاعلية التي يحققها في رفع المهارات الفردية للعاملين بما يسمح لهم بالقيام بالعمل أو الوظيفة المحددة لهم في المؤسسة، فيعرف الدكتور "هاشم رضا" التدريب هو "عملية تطوير صفات أو خصائص لدى الموارد البشرية، والتي سوف تمكن في النهاية من جعل الموارد البشرية أكثر إنتاجية، فغرض التدريب هو زيادة إنتاجية الأفراد في وظائفهم عن طريق التأثير على سلوكهم". (13)

كذلك يؤدي التدريب دوراً مهماً في سلوكية ونفسية العاملين من خلال حالة الاستعداد والتأهب التي يولدها لديهم، فالتدريب هو "مجموعة الأفعال التي تسمح لأعضاء المؤسسة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار منظماتهم وبيئتها". (14)

ويوضح الدكتور "أبو شيخة" مفهوم التدريب من باب الجهد الذي تبذله المؤسسة على تطوير القدرات والمهارات الفردية للعاملين لديها بأنه "جهد إنساني ينصب على العنصر البشري في المؤسسة". (15)

أما "الجمعية الأميركية للتدريب والتنمية" فتعرف التدريب "بتخصص فرعي من تخصصات حقل الموارد البشرية في المنظمات يهتم بتحديد وتقدير وتطوير الكفايات الرئيسية للموارد البشرية من خلال التعلم المخطط، مما يساعد الأفراد على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية". (16)

ومما تقدم نلاحظ أن المفاهيم السابقة للتدريب تشير إلى التالي:

أولاً: أن للتدريب أثره في كل من تطوير أداء العاملين، وتطوير الإنتاج بالمؤسسة، فالمؤسسة إن هي صاحبة المصلحة الأولى والحقيقية فيه.

ثانياً: أن للتدريب انعكاساً إيجابياً على نفسية وسلوكية المتدرب (العامل).

ثالثاً: أن التدريب يبقى الوسيلة المثلى لرفع المهارات والقدرات للمتدرب وليس الغاية أو الهدف في حد ذاته.

وأخيراً نضيف أن التدريب يحقق النجاح لكل من المؤسسة والعاملين على حد سواء.

2- فلسفة ومبادئ التدريب:

هناك مجموعة من المبادئ الرئيسية للتدريب نذكر منها ما يلي:

أ- التدريب نظام متكامل:

يقوم هذا المبدأ على تأكيد صفة التكامل في العملية التدريبية والتي تتكون من مجموعة عناصر هي المدربون والمتدربون والمادة التدريبية إضافةً إلى أساليب ومساعدات التدريب، فالتدريب "نظام متكامل يتكون من أجزاء وعناصر متداخلة تقوم بينها علاقة تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصلتها النهائية بمثابة الناتج الذي يحققه النظام كله". (17)

ب- المقومات الإدارية والتنظيمية للتدريب:

للتأكيد نجاح العملية التدريبية بشكل فعال لا بدّ أن يعتمد التدريب على مقومات إدارية وتنظيمية أهمها:

• "وجود خطة للعمل تحدد الأهداف والأنشطة الإنتاجية المطلوبة، وتوفر الإمكانيات والمعدات الفنية اللازمة للأداء السليم للعمل.

• توفر الدقة والموضوعية في اختيار الأفراد للعمل بناءً على معايير وأسس واضحة ومراعاة الدقة في إسناد الوظائف إليهم ومراعاة التناسب بين قدراتهم وتكويناتهم النفسية والاجتماعية وبين متطلبات شغل هذه الوظائف.

• توفر نظام للحوافز المادية والمعنوية. والتي تتزامن مع أداء العمال في الوظيفة". (18)

انطلاقاً مما سبق ننتبين أن عملية التدريب يجب أن تتمتع بمجموعة من الاعتبارات العامة: كالسرعية أي أن يتم التدريب وفق قوانين المؤسسة وأنظمتها، المنطق فلا بد للتدريب أن يبنى على فهم دقيق للاحتياجات التدريبية، الهدف بمعنى وضوح أهداف العملية التدريبية، الشمول فالتدريب لا بد أن يشمل جميع أبعاد تنمية الموارد البشرية من معارف وقيم، الاستمرارية بمعنى وضع استراتيجيات تدريبية تراعي التحول والتغيير المستمر، التوجيه الواقعية، ومرونة التدريب. (19)

3- أهداف التدريب:

تختلف أهداف العملية التدريبية من مؤسسة لأخرى، وفقاً للاحتياجات والبرامج التدريبية التي تهدف إليها ولتنفيذ والتقييم المستخدم فيها، ولكنها في الشكل العام تتماثل فيما بينها للاحية:

أ- تحقيق الزيادة في المعلومات:

• إن الوضوح في الأهداف وتناسقها يعد من أولويات العملية التدريبية، فالتدريب يجب أن يغطي ما يحتاج إليه المتدرب من معلومات تساعده مباشرةً في أداء وظيفته. ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة منه إذا استهدف تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديهم أو لا يحتاجون إليها في وظائفهم". (20)

لذا يجب أن يتم تحديد الاحتياجات واختيار البرامج التدريبية التي تتوافق ومتطلبات المؤسسة من جهة بحيث تكون أحد المصادر الرئيسية لتزود العاملين بالمعلومات اللازمة والضرورية للقيام بوظائفهم بالشكل الصحيح من جهة أخرى.

• والهدف النهائي للمؤسسة من التدريب هو تحقيق الحد الأعلى من الأرباح وبالتالي "يساهم التدريب في زيادة معرفة ومهارات العاملين مما يؤدي إلى الارتفاع بكفاءة أدائهم وزيادة إنتاجهم وتعظيم الأرباح، ولا شك أن التطور

التكنولوجي يؤدي إلى خلق تخصصات جديدة مما انعكس بشكل واضح على زيادة الحاجة إلى التدريب لتوفير المهارات المطلوبة لشغل تلك الوظائف". (21)

ولكي تستطيع المؤسسة ضمان الاستمرارية في النجاح وجني المزيد من الأرباح لابد لها من العمل على أعداد وتدريب الكوادر القادرة على مواكبة التطور التكنولوجي الحاصل في العالم.

ب- تنمية المهارات:

إن الاختبار الحقيقي لنجاح وفاعلية العملية التدريبية يكون عندما تستطيع المؤسسة تنمية مهارات عاملها.

• "إن وجود سياسة واضحة للتدريب وبرامج معدة على أسس علمية سليمة سيؤدي إلى انخفاض حوادث وإصابات العمل، نظراً لأن معظم هذه الإصابات ترجع إلى انخفاض معرفة العامل بأسلوب التشغيل السليم للآلات والمعدات، أو لعدم تفهمه لظروف العمل.

• يساهم التدريب في تعظيم معرفة ومهارات الفرد وهذا يؤدي إلى توفير الرقابة الذاتية عنده مما يقلل الحاجة إلى الإشراف". (22)

فتنمية المهارات بالتدريب سيؤدي بالنتيجة إلى تكون الوعي الوظيفي لدى الأفراد الأمر الذي سوف ينتج عنه نوع من الرقابة ذاتية للعامل نفسه على أدائه.

ج- تحسين مستويات الأداء:

تسعى العملية التدريبية إلى تحسين مستوى أداء الفرد والجماعة ويمكن وضع معايير لقياس مدى تقدم العاملين المتدربين خلال فترة التدريب حيث أن النجاح في تحقيق أهداف التدريب يعود على المؤسسة بالفائدة، لذلك يجب على جميع الإدارات المعنية بالأفراد العاملين في كافة المؤسسات أن يكون الهدف من التدريب زيادة فاعلية الأداء التنظيمي، حيث تكتمل كافة مراحل خطة التنمية الإدارية في المؤسسات، وأن تسعى لتوفير المناخ المناسب الذي يساعد الفرد المتدرب على نقل خبراته من التدريب إلى الممارسة العملية. (23)

د- تنمية الاتجاهات الايجابية:

فالتدريب يهدف إلى إعادة بناء العامل بالشكل الذي يفعل عملية تواصله مع أقرانه في المؤسسة من خلال "تأبيد سياسة المؤسسة ورسالتها وأهدافها والدفاع عنها، والتعاون مع الزملاء والرؤساء، وتنمية روح العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية". (24)

وبالتالي فإن تنمية اتجاهات العامل ومفاهيمه التنظيمية خلال التدريب يؤدي إلى تمكينه من أداء وظيفته داخل المؤسسة بكل بفاعلية.

4- أهمية التدريب:

تتجلى أهمية التدريب في المؤسسات من خلال التالي:

أ- أهمية التدريب للمؤسسة:

للتدريب أهمية كبرى للمؤسسة لأسباب عدة أبرزها أن التطور التكنولوجي والتقني المتسارع الوتيرة والحاصل في العالم اليومي فرض على المؤسسة مواكبة هذه التغيرات على الصعيدين الإداري والفني، ولكن بدون الكادر البشري المدرب والمؤهل القادر على استيعاب هذه التغيرات الحاصلة لن تستطيع هذه المؤسسة الصمود في وجه المنافسة الشرسة الحاصلة سواء على المستوى المحلي أو الخارجي.

والتدريب لا يقتصر فقط على فئة محددة من مستوى وظيفي واحد أو على عامل دون آخر بل أن أهمية التدريب تنبع من أنه نظام متكامل ونشاط مستمر ومتجدد على أصعدة المؤسسة كافة. كذلك فإن للتدريب أهمية كبرى لأنه يساعد في رفع كميات الإنتاج وتحسين النوعية المنتجة مما ينعكس ايجابياً على زيادة الأرباح وتطور المؤسسة. (25)

ب- أهمية التدريب للعاملين:

يشكل التدريب للعاملين أهمية ودوراً متميزاً على الصعيد الشخصي بما يوفره للأفراد والعاملين من تلبية وإشباع للحاجات الاجتماعية والإنسانية بالدرجة الأولى. "فالتدريب عملية تعديل ايجابي ذو اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من الناحية المهنية والوظيفية وذلك لاكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج لها الإنسان وتحصيل المعلومات التي تنتقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل وللإدارة والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة". (26) ويضيف الدكتور "عبد الباري درة" في هذا الصدد "أن التدريب يجب أن يكون ذا معنى للمشاركين، وأن يستند إلى نظريات العلوم السلوكية الحديثة، ويعود التدريب بالفائدة على الأفراد والجماعات والتنظيم والمجتمع". (27) كذلك فإن أهمية العملية التدريبية تنبع من المساهمة الفاعلة في القضاء على حالات التوتر والصراع على المناصب الوظيفية عندما تظهر بين العاملين داخل المؤسسة، وذلك لأن التدريب يؤمن الفرص العادلة والمتكافئة للجميع نحو التقدم في السلم الوظيفي عن طريق النجاح في الاختبارات التدريبية. (28)

ج- أهمية التدريب للمجتمع:

لقد أضاف الدكتور "عادل الزيايدي" على أهمية التدريب لكل من المؤسسة والأفراد العاملين فيها إضافة هامة جداً ألا وهي، أهمية التدريب للمجتمع، حيث أن الأهمية المتزايدة للتدريب إذا كانت تمثل ضرورة ملحة لكافة المجتمعات بصفة عامة، إلا أنها أكثر إلحاحاً بالنسبة للمجتمعات النامية، نظراً للعبء المضاعف الملقى على عاتق التدريب المتمثل في اللحاق بالمجتمعات المتقدمة وتضييق الفجوة الحضارية، ثم ملاحقة ذلك التطور الهائل في العلوم والمعارف وتطبيقاتها. (29)

رابعاً: التنمية الإدارية وحتمية التدريب:

إن عملية التنمية الإدارية لا تحدث بصورة تلقائية، إنما تحركها ديناميكية وفعالية النظام الإداري نفسه، هذا النظام كلما كان متطور أدى إلى تحقيق الأهداف وعمليات التنمية بكفاءة عالية، والعكس صحيح. أما الإدارة فدورها هام في هذه العملية التنموية، إذ هي أداة الوصل بين الأهداف من جهة والإمكانيات من جهة أخرى. فعملية التنمية تعتمد بالدرجة الأولى على إحداث التغيير الموجه والمستمر، القادر على الترشيد بما يؤدي إلى حل ومواجهة العوائق التنموية، إذن الهدف الأساسي من إحداث التغيير هو تحسين أداء وزيادة فعالية المؤسسة. (30) وبالتالي فإن واقع التغيرات والتحويلات الحاصلة في بيئة واقع الاقتصاد العالمي من ناحية، والسرعة في انتشار الثورة المعرفية من ناحية أخرى، أدت إلى إنتاج بيئة تعتبر أن المعلومات والمهارات والتعليم والتدريب سلماً لها قيمتها الكبيرة، وهذا الاتجاه لم ينعكس فقط على التغيرات في مطالب التوظيف الحالي والتي يطلب فيها المزيد من التعليم لدخول عالم التوظيف وسوق العمل، بل تسبب في زيادة الجهود للحفاظ على الموظف وتدريبه ورفع مستوى المعلومات والمهارات المتعلقة بالعمل. وكان السبب في نمو الاتجاه نحو التعليم، ومصادره الفكرة القائلة بأن اقتصاد المجتمع مرتبط بطريقة أو أخرى بالتعليم والتدريب. (31)

وعليه فالإدارات العليا في المؤسسات الاقتصادية السورية اليوم يتوجب عليها في ظل هذه التغييرات والتحولات الحاصلة سواء على صعيد بيئة المؤسسات المحلية أو الإقليمية، العمل على ضرورة التغيير لناحية تبني الإدارة لعمليات التدريب والاستثمار في رأس المال البشري للعوامل والأسباب التالية:

1- العوامل الداخلية للتغيير:

إجمالاً يمكننا استعراض أهم العوامل والتداعيات الداخلية التي تؤكد على ضرورة تبني الإدارة للتغيير بما يختص بعمليات التدريب بتالي:

1- الانفجار الكمي والنوعي في المعلومات والمعرفة. (السرعة الحاصلة في التطور التكنولوجي وانتقال المعلومات).

2- التغييرات المستمرة في سوق القوى العاملة. (زيادة الطلب على أصحاب الكفاءات العلمية والخبرات).

3- زيادة الترابط والتداخل بين مشروعات الأعمال نظراً للترابط والتداخل بين دول العالم. (الشركات متعددة الجنسيات).

4- الاهتمام المتزايد بالنواحي الشخصية والاجتماعية. (فتغير الظروف المحيطة ادى بالنتيجة إلى حتمية في تغير سلوكيات الأفراد العاملين). (32)

2-العوامل الخارجية للتغيير:

أما أهم العوامل والأسباب الخارجية التي تؤكد على ضرورة تبني الإدارة للتغيير بما يختص بعمليات التدريب فسوف نحاول اختزالها من خلال ما يلي:

1- انتقال المجتمع في ملامحه الصناعية إلى مجتمع آخر يهتم بالمعلوماتية والخدمات. (التجارة الإلكترونية).

2- الانتقال من الاقتصاد المحلي إلى الاقتصاد العالمي.(العولمة)

3-إنحسار الموجة الاشتراكية أمام المد الرأسمالي.(التغيرات السياسية على الصعيد الدولي)

4- تحرير التجارة العالمية وظهور كتلتا اقتصادية بين الدول.(العولمة)

5- سيادة أسلوب حياة عالمية، مع بروز نزاعات قومية.(33)

ومن الضغوط المستمرة التي تجري على الإدارة لمواكبة التغيير المتعلق بعمليات التدريب كذلك نذكر:

1-تدويل الأعمال.

2-البيئة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والفنية المضطربة.

3-تدخلات الحكومات وتوقعات المستهلكين.

4-المنافسة.

5-التحرر من القيود التنظيمية.

6-ازدياد معدل التغيير التكنولوجي.

7-تغيير أنماط وعلاقات العمل.

8- نظم المعلومات الإدارية وازدياد حجم المعلومات.

9- وجود منظمات معقدة يشارك الموظفون في إدارة شؤونها على نطاق واسع.(34)

الخاتمة:

وأخيراً فإنه إذا أرادت المؤسسات الاقتصادية السورية الاستمرار في سعيها للنجاح، فيجب عليها العمل على مواكبة التغيرات الحاصلة في بنية الأعمال الإدارية على كافة الأصعدة ولاسيما التكنولوجية والتقنية للمؤسسة، ولا بد لها لكي يكتب لها النجاح في ذلك من إيلاء المزيد من الاهتمام والاستثمار برأس مالها البشري، الذي لا يقل أهمية من حيث النتيجة النهائية عن بقية مواردها (المدخلات والمخرجات)، فهو سبيلها الوحيد لكي تستطيع إدارتها الاستمرار والنجاح في ظل المتغيرات الحاصلة في العالم اليوم، وبداية هذا الاستثمار تبدأ من خلال الاهتمام المتزايد بعمليات التدريب لعناصرها البشرية التي تستطيع وحدها الوصول بها إلى مواكبة متغيرات العصر.

مصادر ومراجع البحث:

أولاً: المصادر والمراجع العربية:

- 1 - ساعاتي، أمين. تبسيط كتابة البحث العلمي من البكالوريوس و ثم الماجستير وحتى الدكتوراه. المركز السعودي للدراسات الاستراتيجية، مصر الجديدة، 1999. ص 71.
- 2 - السيد حسين، عدنان. السياسات الإدارية في المنشآت الخاصة. دار النقاش، بيروت، لبنان، 1993. ص 13.
- 3 - بلال، محمد إسماعيل. مبادئ الإدارة بين النظرية والتطبيق. جامعة الإسكندرية، مصر، 2007. ص 20.
- 4 +الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي. تاريخ الدخول <http://www.abahe.co.uk/human-resources-management-enc/60610-impact.2017/1/20>
- 5 إداريون بلا حدود. تاريخ الدخول 2016/10/27. <https://aR-ar.facebook.com/AdarywnBlaHdwd/posts/258879810913735>
- 6 الجميلي، خيرى. التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية. المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998. ص 26.
- 7 - لموسوعة العربية: البحوث/التنمية-الإدارية. تاريخ الدخول: 2016/4/10. <http://www.arab-ency.com/ar>
- 8 تقرير التنمية الإنسانية العربية لعام 2003. ص 90.
- 9 يوسف، حوشين. العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، العدد الرابع، الجزائر، 2015. ص 132.
- 10 ترة، عبد الباري. الصباغ، زهير. إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون. دار وائل للنشر، الأردن، 2010. ص 440.
- 11 عرابية، رايح. بن عوالي، حنان. الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر. ص 10.

- 12 وهيبية، طيشي. الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2012. ص 13.
- 13 رضا، هاشم حمدي. تنمية وبناء نظم الموارد البشرية. دار الريبة للنشر والتوزيع، عمان، 2010. ص 128.
- 14 حسونه، فيصل. إدارة الموارد البشرية. دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008. ص 137.
- 15 أبو شيخة، نادر أحمد. إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية. دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010. ص 389.
- 16 حرة، عبد الباري، الصباغ، زهير نعيم، إدارة الموارد البشرية في القرن العشرين. مرجع مذكور. ص 302-303.
- 17 القحطاني، محمد بن دليم. إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل). مكتبة العبيكان، الرياض، 2008. ص 138.
- 18 السلمي، علي. إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية. مكتبة غريب، القاهرة، 1985. ص 359-360.
- 19 عساف، عبد المعطي. التدريب وتنمية الموارد البشرية. دار زهوان للنشر والتوزيع، عمان، 2009. ص 53-54.
- 20 أبو شيخة، نادر أحمد. إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية. مرجع سابق. ص 391.
- 21 القحطاني، محمد بن دليم. إدارة الموارد البشرية (نحو منهج استراتيجي متكامل). مرجع مذكور. ص 137.
- 22 نفس المرجع السابق. ص 137.
- 23 عبد الرحمن، أيمن. واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. دن، 2010. ص 15-16.
- 24 أبو شيخة، نادر أحمد. إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية. مرجع مذكور. ص 392.
- 25 شيخ إبراهيم، أحمد. أثر الأساليب الاجتماعية في الإدارة على أداء العاملين وتطور الإنتاج دراسة ميدانية لبعض شركات القطاع العام والخاص في مدينة اللاذقية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تشرين، اللاذقية، سورية. 2015. ص 69.
- 26 المرعي، محمد جمال. التدريب والتنمية. عالم الكتب، القاهرة، 1993. ص 36.
- 27 خياض، محمود أحمد، وآخرون. مبادئ الإدارة (2) وظائف المؤسسة. مرجع سابق. ص 147.
- 28 شيخ إبراهيم، أحمد. أثر الأساليب الاجتماعية في الإدارة على أداء العاملين وتطور الإنتاج دراسة ميدانية لبعض شركات القطاع العام والخاص في مدينة اللاذقية. مرجع مذكور. ص 69.
- 29 عبد الرحمن، أيمن. واقع عملية تقييم البرامج التدريبية في الهيئات المحلية بالمحافظات الجنوبية. مرجع مذكور، ص 14.
- 30 سميرة، طراد. خوجة. تاريخ الدخول 2017/1/15.

- 31 المصباح، عماد الدين. "أساس مال بشري في سورية". جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق، سورية، 2015، ص 4.
- 32 عبد الباقي، صلاح الدين محمد. *السلوك الفعال في المنظمات*. دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2002. ص 341-342.
- 33 ماهر، أحمد. *الإدارة: المبادئ والمهارات*. الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، 2008. ص 633.
- 34 ماثيو، جنيفر. وآخرون. *تنمية الموارد البشرية*. ترجمة: علا أحمد إصلاح. مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2008. ص 45-47.

ثانياً: المصادر الأجنبية:

- 1-Yasmin,R. *A Study on the Effects of Strategic HRM Systems on Performance. The Case of Pakistani Manufacturing Companies*.Japanese Journal of Administrative Science. Vol.21,N.1, 2008.
- 2- JEET, V.,& ZZAFAR, S. *A Study of HRM Practices and its Impact on: Employees job Satisfaction in Private Sector Banks A Case Study of HDFC Bank*.Computer Science and Management Studies International Journal of Advance Research.Vol.2,N.1, 2014.
- 3- Hassan, S. *Impact of HRM Practices on Employee's Performance*. International Journal of Academic Researching Accounting Finance and Management Sciences. Vol.6, N.1, 2016.