

دور التدريب في تنفيذ الخطط الإستراتيجية للتنمية البشرية



إعداد:

أحمد حسين إبراهيم
مدير عام التدريب الفني

إذا كنت صاحب عمل ولديك وظيفة خالية تقدم لها شخصان، يستطيع أيهما القيام بالعمل بصورة مرضية تفي بالغرض، إلا أن أحدهما في كل مرة تطلب منه فيها أداء نفس العمل فإنه يؤديه بطريقة مختلفة محاولاً التحسين أو الإبتكاراً وحتى استعراض مهاراته، بينما يقوم الآخر بأداء العمل بنفس الطريقة في كل مرة محققاً المطلوب بطريقة روتينية، فأيهما تختار للعمل عندك؟

إذا كنت تهدف أساساً لتنمية عملك والإسراع في عجلة استثماراتك فإنك حتما ستختار الأول لأنه سيقودك إلى الريادة في مجال تخصصك. إن الإكتاف من وجود أشخاص كهذا في أى مجتمع هو مطلب اساسى لأى عملية تنمية، وقد يكون التعليم والتدريب أحد الوسائل لذلك.

ويعتبار أن تنمية الفرد هو أغلى استثمار يموله المجتمع وهو الثروة الحقيقية التي تهيم على أوتقوم باستخدام كافة الثروات الأخرى فإن التعليم والتدريب اللذان يختصان بتنمية الفرد هما أهم وسائل هذه التنمية.

ومن هنا يعتبر التدريب أحد ركائز التنمية البشرية لأى مجتمع، ليس فقط من أجل تأهيل الأفراد للقيام بالمهام الموكولة لهم أو لرفع إنتاجيتهم، وإنما أيضاً من أجل زيادة القدرة التنافسية للفرد في سوق العمل سواء المحلى أو الدولى.

وقد أدت التغييرات الاقتصادية العالمية إلى أحداث تغيير هيكلى في بيئة العمل ليس فيما يتعلق بالهيكل الداخلية ونظم العمل فحسب وإنما يتعداه ليشمل علاقة المنظمة أو المؤسسة الإنتاجية بالبيئة الخارجية. وصار الاتجاه إلى القوى العاملة ذات الإنتاجية العالية والمرونة والابتكار مطلباً أساسياً للبقاء في أسواق تتميز بكافة أنواع التطورات والتغييرات الدائمة والمستمرة، وذلك مقارنة بظروف العمل السابقة والتي كانت تتميز بالتخصص الدقيق والأعمال الروتينية المتكررة والتي كانت غالباً ما تحتاج إلى عملية قليلة المعرفة والمهارة تعمل تحت رقابة لصيقة. أما بيئة العمل الحديثة فتحتاج إلى عمالة تتميز بالمهارة والخبرة والمرونة والابتكار الأمر الذى يؤدي بشكل مباشر إلى تعاظم أهمية نشاط التدريب للعاملين بالمنظمات باعتبارهم أهم الأصول التي يمتلكها المجتمع أو المنظمة الإنتاجية.

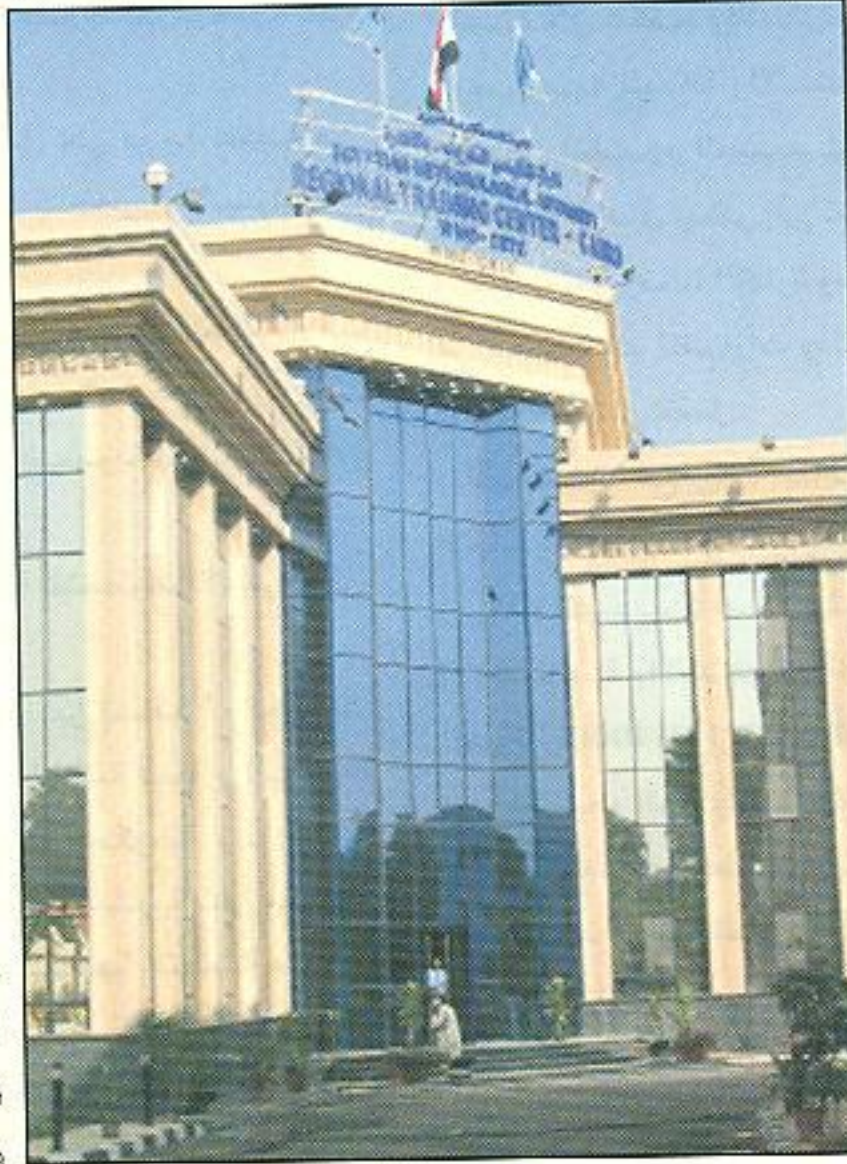
وبما انه لا يمكن تصور أى عملية تنمية دون رؤية شاملة أو نظرة إستراتيجية فمن المهم تعريف ما يطلق عليه التخطيط الإستراتيجى للموارد البشرية، وهو:

«العملية التي يتم من خلالها الموازنة بين سياسات واستراتيجيات وممارسات الموارد البشرية على مستوى المنظمة، وما يحدث من تغييرات في كل من البيئة الداخلية لها، والبيئة الخارجية المحيطة بها، وذلك في الأجل الطويل، ومن خلال دور فاعل، وليس فقط كرد فعل».

وهناك عدد من المتطلبات الرئيسية التي يجب توافرها حتى يمكن تبنى وتطبيق مفهوم التخطيط الاستراتيجى للموارد البشرية أهمها:

(١) وعى الإدارة العليا بالمنظمة بالتخطيط الاستراتيجى للموارد البشرية وإدراكها له واقتناعها به وبأهميته وضرورته لها.

التدريب، وتترك لكل إقليم أو مرفق أرصاد موائمة إحتياجاته مع هذه الخطوط العريضة، وقد أصدرت الهيئة كتاباً جديداً للتدريب فى مايو ٢٠٠٥ يتواءم مع التصنيفات الجديدة للمنظمة العالمية ويفى بكل إرشاداتها فى حدود إحتياجات الهيئة ووفاء بالتزاماتها تجاه مرافق الأرصاد الجوية الوطنية بالإتحاد الإقليمى الأول (أفريقيا) بصفة خاصة ويعض مرافق الأرصاد الجوية الوطنية فى آسيا وجنوب المحيط الهادى وأوروبا بصفة عامة



مركز القاهرة الإقليمي للتدريب

٣- إختيار المدربين من ذوى

الكفاءة وإعدادهم ورفع مستواهم باستمرار والعمل على زيادة البعثات لهم وتدريبهم على كل جديد، فمدرب جيد يؤدى إلى إنشاء جيل كامل جيد من العاملين، ومن الجدير بالذكر هنا أن الجميع يشهدون للمدربين بمركز القاهرة ويعتبرنهم الثروة الحقيقية التى يملكها المركز.

٤- العمل على تسويق العملية التدريبية بمركز التدريب بالقاهرة (كبنية أساسية وبرامج حديثة ومدربين أكفاء)، وقد بدأت الهيئة بالفعل فى توقيع بروتوكولات تعاون ومذكرات تفاهم مع بعض المكاتب المتخصصة فى التسويق للتدريب.

المراجع:

التخطيط الإستراتيجى للموارد البشرية - أ.د. نعيم حافظ أبو جمعة - أستاذ إدارة الأعمال كلية التجارة - جامعة الأزهر.

أهمية التعاون بين القطاع العام والقطاع الخاص فى مجال التدريب - د. أيمن حسن مشولى - كلية الإدارة والتكنولوجيا - الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحرى.

وظائف هذه الإدارة مثل الاستقطاب والاختيار والتعيين، والتدريب والتنمية الإدارية، والتعويضات، وغير ذلك من الوظائف. ومن الأمثلة على هذه الاستراتيجيات ما يلى:

أ- تخفيض تكلفة العمالة (تكلفة الموارد البشرية).

ب- التميز فى الفوائد والمزايا الإضافية التى تمنح للعاملين بالمنظمة.

ج- الاستثمار الكثيف فى مجال التدريب والتنمية الإدارية للموارد البشرية.

د- تطوير وإعادة تصميم الوظائف.

هـ- التوسع فى استخدام الحاسبات والبرامج الجاهزة كأدوات مساعدة فى

أداء إدارة الموارد البشرية.

و- الإدراك والاعتراف بالأداء المتميز للأفراد ومكافأتهم عليه.

ز- الحفاظ على الموارد البشرية.

كان ما سبق إستعراض نظرى عام لبعض النظريات الحديثة فى مجال التنمية البشرية، قد يعترضها الكثير من المشاكل عند التطبيق، كما انه ليس من الضرورى أن يتم تطبيقها حرفياً، وقد يكون ذلك مستحيلاً فى احيان كثيرة، فعلى سبيل المثال أسست الهيئة العامة للأرصاد الجوية استراتيجيتها فى مجال التدريب كطريق إلى التنمية البشرية على أربعة محاور:

١- تطوير البنية الأساسية : خلق بيئة تدريب متقدمة تتمتع بوسائل تدريبية حديثة فى مبنى مكيف مجهز بكل ما يلزم من إتصالات وأجهزة لإنشاء مجتمع معرفة قابل للتطور، وفى سبيل ذلك قامت الهيئة بتطوير مركز القاهرة الإقليمي للتدريب على الأرصاد (CRTC) الذى تم إفتتاحه فى شهر سبتمبر ٢٠٠٦.

٢- تطوير البرامج وموائمتها مع التقدم الحادث فى مجال الأرصاد: تقدم المنظمة العالمية للأرصاد الجوية فى كتبها الإسترشادية للتدريب خطوطاً عريضة لتطوير