

# تقييم التدريب وأثره في تحفيز وتطوير الموظفين

تُعتبر كفاءة تقييم التدريب وقياس الكفاءة في أداء الموظفين والمنظمة من الأمور الحيوية وضرورة الحفاظ على برامج التدريب التعاوني. فمن خلال هذا التقييم يمكن للمنظمات قياس مدى نجاح التدريب في تحقيق الأهداف التي تسعى إليها، وإدراك جوانب القوة والضعف فيه، وبالتالي اتخاذ الإجراءات الصحيحة اللازمة والفعالة لدعم التدريب.

**مفهوم تأثير التحفيز على أداء الموظف**

التحفيز هو عامل محوري في تحقيق أقصى إمكانات الموظفين وضمان استمرارية نجاح المنظمة. عندما يكون الموظفون مدفوعين ومشاركين بشكل كامل في بيئة العمل، فإن ذلك ينعكس إيجاباً على العديد من الجوانب المهمة للأداء التنظيمي. تشير الدراسات إلى أن مستويات التحفيز والمشاركة العالية للموظفين ترتبط بانخفاض ملحوظ في معدلات الغياب بنسبة 41%، مما يعني زيادة في الاستقرار الوظيفي والالتزام تجاه المنظمة.

بالإضافة إلى ذلك، تؤدي مستويات التحفيز المرتفعة إلى زيادة الإنتاجية بنسبة 17%، حيث يصبح الموظفون أكثر تركيزاً وحماساً في أداء مهامهم. هذا بدوره يعزز الكفاءة والفعالية التنظيمية، ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

لذلك، فإن التحفيز ليس مجرد حالة عاطفية عابرة، بل هو عنصر أساسي في خلق بيئة عمل إيجابية وتعزيز الأداء التنظيمي الشامل. من خلال الاستثمار في تحفيز الموظفين، تضمن المنظمات الاستفادة القصوى من مواردها البشرية والحفاظ على ميزة تنافسية مستدامة في السوق.

## ما هي التأثيرات الرئيسية لبرامج التدريب والتحفيز؟

إن اعتماد تقييم تأثير برامج التدريب بمنهجية علمية ودقة متناهية ضرورة لا غنى عنها، وفعالية هذه البرامج تظهر في تحقيق أهدافها المطلوبة. فعند النظر في طريقة التقييم الفعال تبرز العديد من الواجهات الرئيسية التي يجب دمجها وأبرزها ما يلي:

### 1. تقييم ردود فعل المتدربين:

يتم قياس مدى رضا المتدربين عن البرنامج التدريبي، المستخدمين، المُدرِّبين، والشركاء من العناصر ذات الصلة.

### 2. تقييم التعلم:

يتم تقييم مدى متطلبات المتدربين والمهارات الجديدة والتفاصيل التي تحتاجها في البرنامج التدريبي.

### 3. تقييم السلوك:

يتم تقييم مدى تطبيق المتدربين من خلال البرامج التدريبية في بيئة العمل، وتغيير سلوكياتهم وممارساتهم بما يتناسب مع أهداف التدريب.

#### 4. تقييم النتائج:

يتم قياس الآثار الملموسة التدريبية على مستوى أداء الموظفين في المنظمة، مثل زيادة جودة المنتجات أو الخدمات، وخفض التكاليف، وغيرها من المؤشرات ذات الصلة.

#### 5. التقييم والتحسين:

يجب أن يكون تقييم العملية التدريبية مستمراً، حيث يتم تحليل النتائج واتخاذ التدابير اللازمة لتعزيز فعالية البرامج في المستقبل. من خلال هذا الانتشار الواسع النطاق، للتنظيمات تضمن استثمار مواردها في برامج فعالة وقادرة على تطوير مهارات الموظفين، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم.

#### كيف تقييم تأثير التدريب على الأداء التنظيمي؟

عند تقييم تأثير التدريب على الأداء التنظيمي، يجب الإجابة على سؤالين أساسيين:

1. ما هو الهدف النهائي للتدريب على أداء الأعمال؟

2. ما هو الاستثمار الذي يجب طرحه بشأن البرامج؟

يجب إعادة تقييم أي حلول حيث يمكن أن لا تُحقق تأثيراً إيجابياً على أداء الأعمال أو لا تعتبر عائداً إيجابياً على برنامج الاستثمار.

تبدأ عملية تقييم التأثير التدريبي على الأداء التنظيمي أثناء تحليل الأساسيات. من الضروري أن يعمل محترفو التعلم مع شركاء أعمال مقييس المعرفة والتقنيات الخاصة على كيفية ربط برامج التدريب مع مقياس التقييم.

من خلال تقييم العنصر المطلوب، ومن ثم ظهور فرصة للتعلم، قم بتطوير الأسئلة التالية على الأعمال التقليدية، حيث ستمكنهم من التأثير على التدريب المتقدم على الأداء التنظيمي:

● ما هي المادة الفعالة في الأعمال؟

● ما هي المعايير التي سيتم استخدامها لقياس الأداء الحالي؟

● هل يمكن الوصول إلى تلك البيانات قبل التدريب وبعده؟

● كيف ستحدد مدى نجاح هذا المشروع التدريبي؟

● كيف تحدد النجاح العلمي؟

بالإضافة إلى مؤشرات إيجابية للاستثمار، تؤثر على التدريب الفعال أيضاً منها:

● معنويات الموظفين وتحفيزهم (غالباً ما يتم تقييمهما في الاستطلاعات المشاركة).

● منظمة التواصل المشترك.

● تقدير المواهب العالية للحصول على تطلعات إضافية وعميقة من خلال دعم برامج التدريب

داخل المنظمة.

من خلال هذا الانتشار الواسع، يمكن للمنظمات ضمان استثمار مواردها في برامج التدريب الفعالة مما يجعلها قادرة على تحسين أداء الأعمال على حد سواء وتحسين بيئة العمل الداخلية.

## ما هي طرق تقييم التدريب الإضافي في أداء الموظفين؟

إدارة برامج التدريب تشكل تأثيراً على أداء الموظفين بشكل دقيق ومنهجي. فالتقييم الفعال هو المفتاح والاستثمار في برامج التدريب الفعالة على تحفيز الموظفين ودمج مهاراتهم، مما ينعكس إيجاباً على فعاليته داخل بيئة العمل .

تكمُن أهمية نجاح التقييم في اختيار التقييم الأقرب لكل برنامج استبدالي على الفور. فلا يمكن الاعتماد على منهج واحد لجميع البرامج، بل يجب دراسة الاحتياجات والأهداف الدقيقة لانتقاء الأدوات التي ستوفر لنا البيانات الموثوقة.

لكن الاختبار الفعلي لنجاح أي برنامج تدريبي متخصص في مدى انعكاسه وتأثيره على أداء الموظفين على أرض الواقع. لذا أحرص دائماً على متابعة الأداء الرئيسي مثل التدريب، ومعايير الجودة، ومستوياتها، بالإضافة إلى مراجعات المديرين، حيث سيتم التقييم قبل التدريب وبعده.

## الأسئلة الشائعة حول تقييم التدريب وأثره في تحفيز وتطوير الموظفين

يجب على الموظفين تحسين المهارات المطلوبة للتكيف مع الوظائف المتقدمة في ظل التحول العالمي الحديث، لذا سنجيب على أهم الأسئلة ومنها مايلي:

### 1. كيف يؤثر نظام التقييم على وجود الموظفين؟

نظام التقييم الفعّال هو أداة قوية لتحفيز الموظفين. عندما يشعر الموظفون بأن جهودهم وإنجازاتهم يتم تقديرها بشكل عادل ومنصف، فإنهم يميلون إلى زيادة التزامهم بأهدافهم المنظمة. من ناحية أخرى، إذا كان نظام التقييم غير عادل أو غير شفاف، فقد أدى ذلك إلى تدمير الروح المعنوية والإنتاجية.

### 2. كيف يمكن استخدام أداة التقييم كأداة أساسية للتدريب، مما يقتصر على تحفيز الموظفين؟

يمكن استخدام عملية تقييم لقياس مدى القوة والضعف لدى الموظفين، مما يساعد على تحديد الاحتياجات الأساسية للتدريب بشكل دقيق. عندما يريد المنظمون أن يستثمروا في تطوير موظفيهم فإنهم يسعون لانتهاز الفرص للنمو والتحسين، وذلك يزيد من دعمهم ويعززون جهودهم تجاه المنظمة. كما يمكن استخدام نتائج التقييم لتحديد النوع الذي يتناسب مع نوع التدريب. يجب أن تكون عملية التقييم من ضمن استراتيجية إدارة الموارد البشرية شاملة، حيث تساهم في تحفيز الموظفين في كل ما يهمهم. والاستفادة من التقييم بشكل إيجابي.

### 3. كيف يمكن ضمان موضوعية وعدالة تقييم الضربات الجوية على تحفيز الموظفين؟

ولأجل ضمان عملية التقييم، يجب أن تكون الأهداف محددة بدقة. كما يجب تدريب المشرفين على كيفية عمل تقييمات موضوعية لأفكار بناءة. يجب أيضاً توفير فرص لمراجعة النتائج ومناقشتها مع المشرفين.

بالإضافة إلى ذلك، من المهم ربط التقييمات بشكل واضح بالمكافآت والفرص الوظيفية لضمان الشعور بالعدالة والشفافية.

## الخاتمة

إن التقييم الشامل والدقيق لتأثير برامج التدريب هو السبيل الوحيد لتحقيق المراد من هذه البرامج وتفعيل المنظمات في البرامج الأكثر فعالية، والتي ستحقق عائداً ملموساً على هذا الاستثمار من خلال تفعيل أداء الموظفين وفعاليات تنظيم الموظفين.

## المراجع

- [1. How to Drive Employee Motivation and Performance with Training](#)
- [2. How Evaluation Supports The Development Of Employee Skills](#)
- [3. An Evaluation of the Impact of Training and Development on Organizational Performance](#)