



جامعة المستقبل  
كلية العلوم الإدارية  
قسم إدارة الأعمال  
المرحلة الثانية

عنوان المحاضرة السابعة

# (تطوير العاملين )

إعداد الأستاذ

م.م كرار حيدر حسون

## تطوير الموظفين في بيئة العمل وخطط تطويرهم

في بيئة العمل الحديثة التي تتسم بالتغيير السريع والمنافسة الشديدة، يُعد تطوير الموظفين من أهم العوامل التي تساهم في تعزيز القدرة التنافسية للشركات وزيادة رضا العاملين وتحفيزهم. والشركات التي تسعى إلى تحقيق نجاح طويل الأمد تدرك أن تطوير مهارات و المعارف موظفيها يلعب دوراً محورياً في استدامة النجاح. في هذه المقالة، سنستعرض أهمية تطوير الموظفين، استراتيجيات تطويرهم، وخطط تطوير الموظفين الفعالة التي يمكن للشركات اعتمادها.

### أولاً: مفهوم تطوير الموظفين في بيئة العمل

تطوير الموظفين هو عملية شاملة تهدف إلى تحسين مهارات العاملين، معارفهم، وكمياتهم من خلال برامج تدريبية، ورش عمل، وتجهيزات مهنية، سواء كانت هذه التطويرات فنية أو قيادية أو سلوكية. يركز تطوير الموظفين على تمكين العاملين من أداء وظائفهم بكفاءة أعلى، تعزيز رضاهم الوظيفي، وتمكينهم من التكيف مع التغيرات التي قد تطرأ على بيئة العمل أو احتياجات السوق.

### ثانياً: أهمية تطوير الموظفين

تطوير الموظفين ليس مجرد إضافة لمهاراتهم الحالية، بل يمثل استثماراً استراتيجياً له العديد من الفوائد لكل من الموظف والشركة:

#### 1- تحسين الأداء الوظيفي

عندما يحصل الموظف على تدريب مستمر ويتألق الدعم لتطوير مهاراته، فإنه يصبح أكثر كفاءة في أداء مهامه. تحسين المهارات الفنية أو الإدارية يؤدي إلى زيادة إنتاجية الموظف وتقليل الأخطاء التي قد تحدث في العمل.

#### 2- تعزيز الرضا الوظيفي

الموظفون الذين يشعرون بأنهم يتطهرون ويحققون تقدماً في حياتهم المهنية يكونون أكثر رضا عن وظائفهم. هذا الرضا يؤدي إلى تحسين مستوى التحفيز والإبداع داخل بيئة العمل، مما يعكس إيجاباً على الأداء.

#### 3- تقليل معدل دوران الموظفين

بعد تطوير الموظفين وسيلة للاحتفاظ بهم، حيث يشعرون بالتقدير والاهتمام من قبل الشركة. إذا كان الموظفون يشعرون بأنهم يحققون نمواً مهنياً ويكتسبون مهارات جديدة، فإن ذلك يقلل من احتمالية انتقالهم إلى شركات أخرى.

#### 4- زيادة القدرة التنافسية للشركة

عندما تكون قوة العمل في الشركة مدربة جيداً ومتطورة، فإن ذلك يعزز من قدرتها على التكيف مع التغيرات في السوق، والاستجابة السريعة لاحتياجات الجديدة، وتحقيق تفوق تنافسي.

#### 5- تعزيز القيادة

تطوير القيادات داخل الشركة من خلال تدريب الموظفين على مهارات القيادة والإدارة يُعد من الاستراتيجيات الناجحة لضمان استدامة النجاح. الموظفون الذين يتم تطويرهم ليصبحوا قادة قادرون على تحمل مسؤوليات إضافية ويساهمون في تحقيق أهداف الشركة.

### ثالثاً: استراتيجيات تطوير الموظفين

تنوع الاستراتيجيات التي يمكن أن تعتمدتها الشركات لتطوير موظفيها بناءً على احتياجاتهم ومتطلبات الشركة. من بين الاستراتيجيات الفعالة:

#### 1- التدريب أثناء العمل

التدريب أثناء العمل هو واحد من أكثر الطرق فاعلية لتطوير الموظفين. يعتمد هذا النوع من التدريب على تعليم الموظفين المهارات الجديدة وهم يعملون. يتم توجيههم من قبل المشرفين أو المدربين ليتعلموا كيفية تنفيذ المهام بطريقة فعالة و مباشرة. التدريب العملي يجعل الموظفين أكثر قدرة على تطبيق ما تعلموه بشكل فوري.

#### 2- التدريب الخارجي

يشمل هذا النوع من التدريب إرسال الموظفين إلى دورات تدريبية خارجية أو ورش عمل تقدمها مؤسسات متخصصة. يمكن أن تكون هذه الدورات قصيرة المدى أو طويلة المدى، وتغطي مجموعة متنوعة من الموضوعات مثل المهارات التقنية، الإدارة، أو المهارات الشخصية. التدريب الخارجي يوفر للموظفين فرصة لتعلم أفكار جديدة واكتساب معارف حديثة من خارج الشركة.

#### 3- التعليم الإلكتروني

مع تطور التكنولوجيا، أصبح التعليم الإلكتروني وسيلة فعالة لتطوير الموظفين. تتيح منصات التعلم الإلكتروني للموظفين الوصول إلى دورات تدريبية عبر الإنترنت في أي وقت ومن أي مكان. تميز هذه الطريقة بالمرونة العالية والتكلفة المنخفضة، حيث يمكن للموظفين التعلم بمعدل يناسبهم ودون الحاجة إلى مغادرة مكان العمل.

#### 4- برامج التوجيه والإرشاد

برنامج التوجيه والإرشاد هو استراتيجية فعالة لتطوير الموظفين من خلال إشراف موظفين ذوي خبرة على موظفين أقل خبرة. يقدم المرشدون الدعم والإرشادات التي تساعد الموظفين

على تحسين أدائهم، تحقيق أهدافهم المهنية، وتجاوز التحديات التي تواجههم. هذا النوع من التطوير يساعد أيضًا في تعزيز روح الفريق والتواصل الفعال بين العاملين.

## 5- خطط التنمية الفردية

خطط التنمية الفردية هي خطط مخصصة لكل موظف بناءً على احتياجاته الشخصية وأهدافه المهنية. يتم تطوير هذه الخطط بالتعاون بين الموظف والمدير المباشر لتحديد مجالات التطوير، وتحديد المهارات التي يجب تحسينها، ووضع جدول زمني للتطوير.

## 6- التناوب الوظيفي

التناوب الوظيفي هو استراتيجية لتطوير الموظفين من خلال نقلهم بين مختلف الأقسام أو الوظائف داخل الشركة. يتيح هذا النوع من التطوير للموظفين فرصة اكتساب معارف وخبرات جديدة في مجالات مختلفة، مما يوسع من آفاقهم الوظيفية ويجعلهم أكثر قدرة على التأقلم مع أي تغييرات في العمل.

# رابعاً: خطوات وضع خطة تطوير الموظفين

لتنفيذ خطط تطوير فعالة للموظفين، يجب أن تعتمد الشركات على خطوات منهجية ومدروسة لضمان نجاح العملية. فيما يلي بعض الخطوات الأساسية لوضع خطة تطوير الموظفين:

## 1-تقييم الاحتياجات

الخطوة الأولى في وضع خطة تطوير الموظفين هي تقييم احتياجات الشركة والموظفين. يمكن إجراء تقييم شامل لتحديد المجالات التي يحتاج الموظفون إلى تطويرها، سواء كانت مهارات تقنية أو إدارية أو شخصية.

## 2- تحديد الأهداف

بعد تحديد احتياجات التطوير، يجب تحديد الأهداف الواضحة التي تسعى الشركة إلى تحقيقها من خلال برامج التطوير. هذه الأهداف يجب أن تكون محددة وقابلة للقياس، مثل تحسين أداء الموظفين في مجال معين أو زيادة إنتاجيتهم.

## 3- اختيار البرامج التدريبية المناسبة

بناءً على الاحتياجات والأهداف، يتم اختيار البرامج التدريبية المناسبة. يمكن أن تكون هذه البرامج داخلية أو خارجية، وتغطي مختلف المهارات المطلوبة. يجب أن يتم اختيار البرامج بناءً على قدرات الموظفين وتناسبها مع أهدافهم المهنية.

## 4- التنفيذ والمتابعة

يجب تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للجدول الزمني المحدد، مع متابعة تقدم الموظفين بانتظام. يمكن للمديرين تقديم تغذية راجعة مستمرة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

## 5- التقييم والتحسين

بعد انتهاء فترة التدريب، يجب تقييم مدى نجاح البرامج التدريبية وتأثيرها على أداء الموظفين. إذا كانت النتائج غير مرضية، يمكن إجراء تعديلات على الخطة لتحسينها في المستقبل.

تطوير الموظفين في بيئه العمل هو استثمار طويل الأمد يؤتي ثماره من خلال زيادة الإنتاجية، تحسين الأداء، وتعزيز رضا العاملين. تعدد استراتيجيات تطوير الموظفين وخطط التطوير الفعالة يتيح للشركات القدرة على تلبية احتياجاتها واحتياجات موظفيها بشكل متكامل.

من خلال تخطيط جيد وتنفيذ فعال، يمكن للشركات تحقيق أقصى استفادة من هذا الاستثمار الاستراتيجي، وضمان نموها ونجاحها المستدام في سوق العمل المتغير باستمرار