

تحديد الاحتياجات التكوينية

الدرس 5 :

هي الاساس الذي يركز عليه التكوين السليم من اجل تحقيق الكفاءة وحين الاداء وهي من اهم المراحل لأنها اذا حددت بشكل دقيق يكون التكوين واقعيًا ونشطًا وتعرف على انها مجمل التغيرات والتطوير المطلوب احداث في معلومات ومهارات العمال.

كيفية تحديد الاحتياجات التكوينية للمؤسسة:

ينقسم الى ثلاث مستويات وهي:

مستوى المؤسسة: تقوم ادارة الموارد البشرية بإجراء تحليلًا لأهداف ومدى فعالية الموارد (البشرية والمادية) في تحقيق تلك الاهداف كما تستعين بالمعدلات الانتاجية وتكلفة العمل والغياب.

مستوى الوظيفة: تحديد الحد الأدنى للصفات والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوبة في الوظيفة، تتم مقارنة الطريقة التي يشبعها العامل في اداء مع وصف الوظيفة فتقوم الادارة بمقارنة المعلومات الى الطريقة المناسبة وتحديد التكوين المطلوب.

مستوى العامل: تنصب هذه العملية على الموظف وليس على العمل حيث تقوم الادارة بتحديد العامل فتدرس قدراته ومهارات الجديدة التي يمكن تطبيقها واستيعابها في عمله الحالي والمستقبلي.

اهمية تحديد الاحتياجات التكوينية:

- الاساس الذي تبنى عليه البرامج التكوينية.
- المؤشر الذي يوجه التكوين في الاتجاه الصحيح.
- توضح العمال المطلوب تكوينهم ونوع التكوين ومدته.
- عدم تحديد الاحتياجات التكوينية بطريقة سليمة يؤدي الى ضياع الوقت والجهد والمال.

مؤشرات تحديد الاحتياجات التكوينية:

يتم تحديد الاحتياجات ثلاث مؤشرات وهي:

مؤشرات الاداء التنظيمي: تتضمن معدلات انتاجية والمكان والمعدات والآلات.

مؤشرات اداء العمال: تتضمن اداء العمال ومكونات ومعدلات.

مؤشرات حاجة ومتطلبات العمال للتكوين: تتضمن جوانب القصور والنقص وحالات الاداء غير الفعال.

وسائل تحديد الاحتياجات التكوينية:

توصيف الوظائف والاعمال: يجب أن يلم بالبيانات التالية:

- واجبات ومسؤوليات الوظيفة.

- العمليات والخطوات حتى يمكنه القيام بوظيفة.

- الخبرات العلمية التي تلزم العامل في اداء وظيفته.

- المؤهلات الواجب توفرها.

تقويم الاداء: خلاصة راي الرئيس في مرؤوسه خلال فترة زمنية فتبين نقاط القوة والضعف في اعمالهم.

تقارير التفتيش والرقابة: تشير الى نقاط الضعف التي تكون من العوامل الرئيسية في علاجها والتغلب عليها ويشترط ان تكون تفصيلية.

معوقات تحديد الاحتياجات التكوينية:

- اهمال المسؤول.

- عدم وعي ادارات المؤسسات بأهمية تحديد الاحتياجات التكوينية.

- الاهتمام بالكم دون الكيف في البرامج التكوينية.

- عدم النظر الى التكوين على انه نشاط تعاوني.

- تعجل تنفيذ البرامج التكوينية.