



جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم النفس

المستوى: ماستر -02-

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

مقياس: هندسة التكوين وتصميم البرامج التدريبية

أستاذ المقياس: د. أحمد فواتيح محمد الأمين

محاضرة رقم (03):

1- أهمية التكوين:

وفقا لمسلم (2007) إن أهمية التكوين في المؤسسة محورية جدا للأسباب التالية:

- إن التكوين هو الذي يضمن بقاء المؤسسة واستمراريتها مع تطورها.
- إنه يساعد مختلف الفاعلين في المؤسسة على تحسين وتطوير الأداء كما يلعب دورا حساسا في الترقية وحسن تسيير الموارد البشرية بصفة عامة.

وذلك كله لعلاقته المباشرة مع:

- الإنتقاء والتوجيه.
- نظام تقدير القدرات وجرد الحاجات.
- مع الترقية داخل أو خارج منصب العمل.

- مع التكيف المستمر مع محيط المؤسسة الداخلي والخارجي، المحلي والعالمي.

وفي النهاية فإن التكوين يُعد وسيلة فعالة من بين وسائل وأدوات تحقيق سياسة المؤسسة

وأهدافها.

2- أهداف التكوين:

حسب نوري (2010) تتركز الأهداف الأساسية للتكوين فيما يلي:

1- الزيادة في الإنتاج:

وهي زيادة في كميته وتحسين نوعيته من خلال تدريب العاملين على كيفية إتقانهم للعمل من

ثم زيادة قابليتهم الإنتاجية.

2- الاقتصاد في النفقات:

إن التكوين هو اقتصاد في النفقات، إذ تؤدي البرامج التدريبية إلى مردود أكثر من كلفتها، إن

تدريب العاملين على استخدام الآلات طبقاً لأصولها ووفق الطرق السليمة فيه الكثير من الاقتصاد

في النفقات وسلامة للآلة واقتصاد في المواد وقلّة في المخاطر.

3- التقليل في دوران العمل:

إذ أن تدريب العاملين وتلقينهم من المعارف التي تتفق ومداركهم وزيادة قدرتهم على مزاوله

أعمالهم يعني إيجاد نوع من الاستقرار والثبات في حياة العاملين وزيادة رغبتهم وقدرتهم في مزاوله

أعمالهم، رغبتهم في خدمة المؤسسة.

4- الرفع من معنويات العاملين:

حيث للتدريب أثر كبير على معنويات العاملين إذ عندما يشعر الفرد أن المؤسسة جادة في تقديم العون له وراغبة في تطويره وتوفير مهنة يعيش منها يزداد إخلاصه لعمله وبالتالي ينعكس ذلك على علاقته بمؤسسته ويقبل على العمل باستعداد وجداني دون أن يشعر بالكلل والملل.

5- مساعدة العاملين على أداء الأعمال والوظائف الحالية بأحسن مستوى ممكن.

6- تنمية العاملين للقيام بالأعمال والوظائف المستقبلية.

7- تخفيض حوادث العمل:

إذ تكثر حوادث العمل نتيجة للخطأ من جانب الأفراد عن تلك التي تحدث نتيجة لعيوب في الأجهزة والمعدات أو ظرف العمل، ويعني هذا أن التدريب الجيد على الأسلوب المأمون لأداء العمل وعلى كيفية أدائه، يؤدي بلا شك إلى تخفيض معدّل تكرار الحادث.

8- استمرارية التنظيم واستقراره:

استقرار التنظيم وثباته بمعنى قدرة التنظيم على المحافظة على فاعليته رغم فقدانه لأحد المديرين الرئيسيين والمؤهلين لشغل هذه المراكز فور خلوها لأي سبب من الأسباب، أمّا المرونة، فنعني قدرة التنظيم على التكيف في الأجل القصير مع أي تغيرات في حجم العمل، ويتطلب هذا توافر الأفراد من ذوي المهارات المتعددة للنقل على الأعمال التي تحتاج إليهم، فالأفراد المدربين ولديهم الحافز أو الدافع للعمل هم أصل استثماري فعال في التنظيم.

9- رفع مستوى الأداء والكفاءة الإنتاجية لدى الأفراد سواء في النواحي الفنية أو السلوكية أو

الإشرافية وغيرها من العوامل التي يقتضيها ظروف العمل وطبيعته.

10- تمكين الأفراد من ممارسة الأساليب المتطورة بالفاعلية المطلوبة على أساس تجريبي قبل

الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.

11- إعداد العُمال الجدد وتهيئتهم للقيام بعملهم الجديد على أكمل وجه.