

جمعية أصايل التعاونية الحرفية



من الجذور أتينا

مرخصة من وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

سجلت رقم (٢٥٤)

تقارير حصر الاحتياج التدريبي للعاملين

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

المقدمة:

التقرير السنوي للاحتياج التدريبي لمنسوبي الجمعية من العاملين:

يهدف هذا التقرير إلى رفع كفاءة الاداء والاحترافية وتمكين العاملين في الجمعية على المهارات الوظيفية التي تعينهم على اداء مهامهم الموكلة لهم باحترافية عالية.

أولاً: تحديد الاحتياج التدريبي.

ان لكل وظيفة احتياج محدد من المهارات الوظيفية والتي تحدد نوع التدريب ومدته ووقته حيث ان هناك انواع من التدريب المؤسسي لرفع اداء الموظفين داخل الجمعية (المهارات الاساسية لجميع منسوبي الجمعية) والمهارات المتخصصة (لمنسوبي خدمات العملاء والمبيعات والتسويق) والمهارات المتخصصة الحرفية (وهي متخصصة للعاملين في أقسام الانتاج)

أولاً المهارات الاساسية:

١. الاحتياج إلى برنامج تدريبي عن مهارات الاتصال والتعامل مع الجمهور.
٢. الاحتياج التدريبي إلى دورة تدريبية عن مهارات الحوار.
٣. الاحتياج التدريبي إلى دورة تدريبية عن ادارة الوقت.
٤. الاحتياج التدريبي إلى دورة تدريبية عن ادارة الاولويات.
٥. الاحتياج التدريبي إلى دورة تدريبية عن مهارات التفاوض.
٦. الاحتياج التدريبي إلى دورة تدريبية عن انماط الشخصية.
٧. الاحتياج التدريبي إلى دورة تدريبية عن مهارات العمل الجماعي.

ثانيا: المهارات المتخصصة:

١. برامج المبيعات والتسويق (لموظفي المبيعات).
٢. برامج العلاقات العامة (موظفي العلاقات العامة والمبيعات).
٣. برامج خدمات العملاء (موظفي العلاقات العامة والمبيعات).
٤. برامج رضا العميل (موظفي العلاقات العامة والمبيعات).
٥. برامج القيادة (لموظفي الادارة التنفيذية للأقسام والإدارات).
٦. مهارات التصميم (لموظفي اجرافك وقسم التصميم).

ثالثا: المهارات الحرفية:

وهي رفع كفاءة الحرفي حسب كل عاملين حيث ان الحرفيين يختلفون في مهارات الحرفية، وهي تحدد في بداية كل عام حيث وضع الخطة الانتاجية للحرف.

ثانيا: تقييم الاداء:

يتم تقييم الاداء على ثلاث مراحل في بداية كل عام ميلادي هذا لمنسوبي الذي تجاوز عملهم في الجمعية أكثر من عام (المرحلة الاولى استمارة تقييم الاداء حسب الاعمال المكلف بها لمدة عام ماضي واستمارة تقييم بعد التدريب على رفع اداء الموظفين بعد ثلاث شهور من بداية العام واستمارة تقييم في نهاية السنة المالية).

بالإضافة إلى تقييم المسئول المباشر على كل موظف الذي يؤخذ في الحسبان عند تحديد الاحتياج التدريب المستمر لتحسن تقديم الخدمات لعملاء الجمعية.

ثالثا:

تحرص الجمعية على رفع كفاءة الموظفين من خلال التدريبي المستمر وحرص من مجلس الادارة على ان يصل التدريب لمنسوبي الجمعية على الجودة والموائمة لكن وظيفة لذلك تعمل الادارة العليا على استطلاع آراء الموظفين عن نوع التدريب الذي يحتاج للاحترافية في الاداء المهام والحصول على أفضل مخرج.

ويكون الاستطلاع عن الادوات المستخدمة في اداء العمل المهارات الاضافية التي يحتاجها الموظف لتعزيز وانه محل اهتمام من الادارة العليا في الجمعية.

رابعا تحديد المهارات التدريب اولوياتها.

بناء على الخطة الاستراتيجية للتدريب السنوي وأيضا تقرير المدير التنفيذي لأداء الموظفين واستطلاع الرائي من قبل العاملين، يتم وضع تحديد الاحتياج التدريب لسنة الميلادية الجديد قبل نهائية العام، سواء كان التدريب على المهارات الاساسية لمنسوبي جدد للجمعية أو قدماء، او التدريب على المهارات المتخصصة او التدريب الحرفي.

خامسا: تصميم التدريب.

بناء على تحديد الاحتياج التدريبي يتم تصميم المحتوى التدريبي الذي يتناسب مع احتياج كل موظف أو قسم حيث تكون البرامج عبارة عن تدريبي يومي لمدة ساعتين من بداية اليوم الوظيفي لمدة لا تقل عن ثلاث شهور أو ورشة عمل تطبيقية لا تقل عن خمس أيام أو دورات تدريبية لمدة لا تقل عن شهر حتى نحصل على أفضل النتائج من برامج التدريب النوعية، التي تحقق أهداف الجمعية في تقديم أفضل الخدمات للأعضاء والعملاء.

سادسا: وقت التنفيذ:

تنفيذ البرامج التدريبية لمنسوبي الجمعية من العاملين التنفيذيين يتم على اختيار الوقت المناسب الذي لا يتعارض مع وقت العمل الرسمي لمنسوبي الجمعية ولا يحدث خلل بين وقت التدريب وبين وقت العمل الرسمي لتنفيذ المهام حيث التناغم في المرحلة مهم جدا لذلك تعمل الجمعية ان يكون التدريب تطبيقي على راس العمل بالتدرج ليكون تراكمي.

سابعاً: التقييم والمتابعة.

يجب على الادارة العليا في الجمعية مراقبة ومتابعة الموظفين بعد الانتهاء من التدريب أي كان نوعه ورفع التقارير المستمرة الأسبوعية والشهرية والربع سنوية عن اداء الموظفين المرتبط في الانتاجية بما يحقق أهداف كل قسم، ليكون القرار في الموظفين (ام الاستبعاد، او اضافة من التدريب).

ختاماً:

تحصر جمعية اصايل التعاونية الحرفية على رفع مستوى الاداء لموظفيها بجميع الادارات والاقسام بما يحقق الاهداف، لذلك التدريب لمنسوبي الجمعية من العاملين هو من اولوياتها لذلك كان للتدريب اهتمام كبير ومن أهم الاجراءات التي تعمل عليها باستمرار للوصول بالجمعية إلى أعلى المعايير المؤسسية بحتراف.

اعتماد مجلس الإدارة:

تم اعتماد تقارير حصر الاحتياج التدريبي للعاملين في محضر مجلس الإدارة (٣) بتاريخ ٢٠٢٥/٩/٢١ م