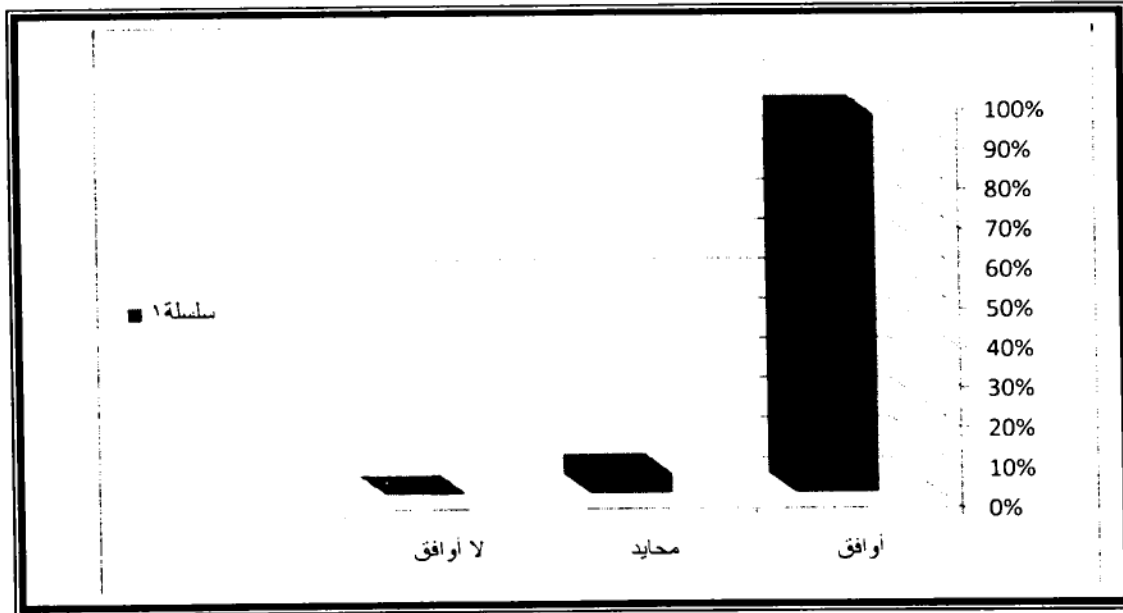


جدول (9) يوضح أنه تكمن عملية التدريب في استمراريته

النسبة	العدد	التخصص
95%	12	أوافق
5%	5	محايد
0%	3	لا أوافق
100%	20	المجموع

شكل (9) يوضح أنه تكمن عملية التدريب في استمراريته



يتضح من الجدول (9) أن أفراد عينة الدراسة الذين يوافقون على أنه تكمن عملية التدريب في استمراريته بلغت نسبتهم 95%، بينما المحايدون بلغت نسبتهم 5%، ولا يوجد من لا يوافقون على ذلك من أفراد عينة الدراسة. مما يدل على أنه تكمن عملية التدريب في استمراريته .

جدول (10) يوضح ما إذا كان التدريب يؤدي إلى حب العمل والولاء الوظيفي

النسبة	العدد	التخصص
90%	18	أوافق
5%	1	محايد
5%	1	لا أوافق
100%	20	المجموع

شكل (10) يوضح ما إذا كان التدريب يؤدي إلى حب العمل والولاء الوظيفي

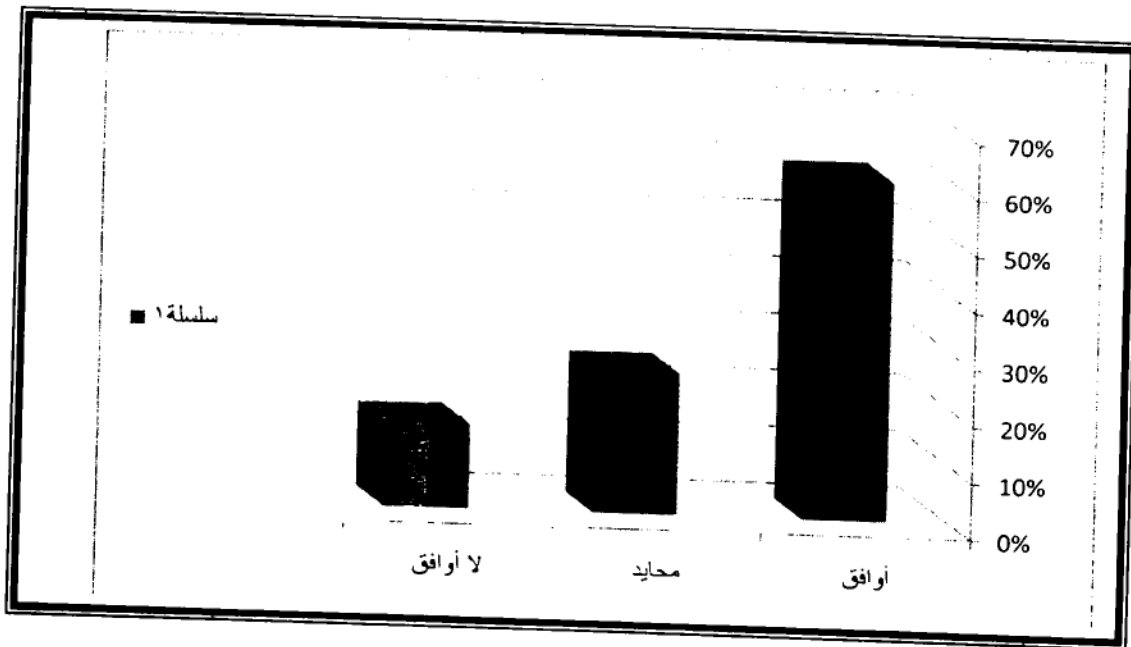


يتضح من الجدول (10) أن أفراد عينة الدراسة الذين يوافقون على أن التدريب يؤدي إلى حب العمل والولاء الوظيفي بلغت نسبتهم 90%، بينما المحايدون بلغت نسبتهم 5%، والذين لا يوافقون بلغت نسبتهم 5% من أفراد عينة الدراسة. وهذا يدل على أن التدريب يؤدي إلى حب العمل والولاء الوظيفي .

جدول (11) يوضح ما إذا كان التدريب دائماً ما يؤدي إلى نجاح بارع في المؤسسة

النسبة	العدد	التخصص
60%	12	أوافق
25%	5	محايد
15%	3	لا أوافق
100%	20	المجموع

شكل (11) يوضح ما إذا كان التدريب دائماً ما يؤدي إلى نجاح بارع في المؤسسة

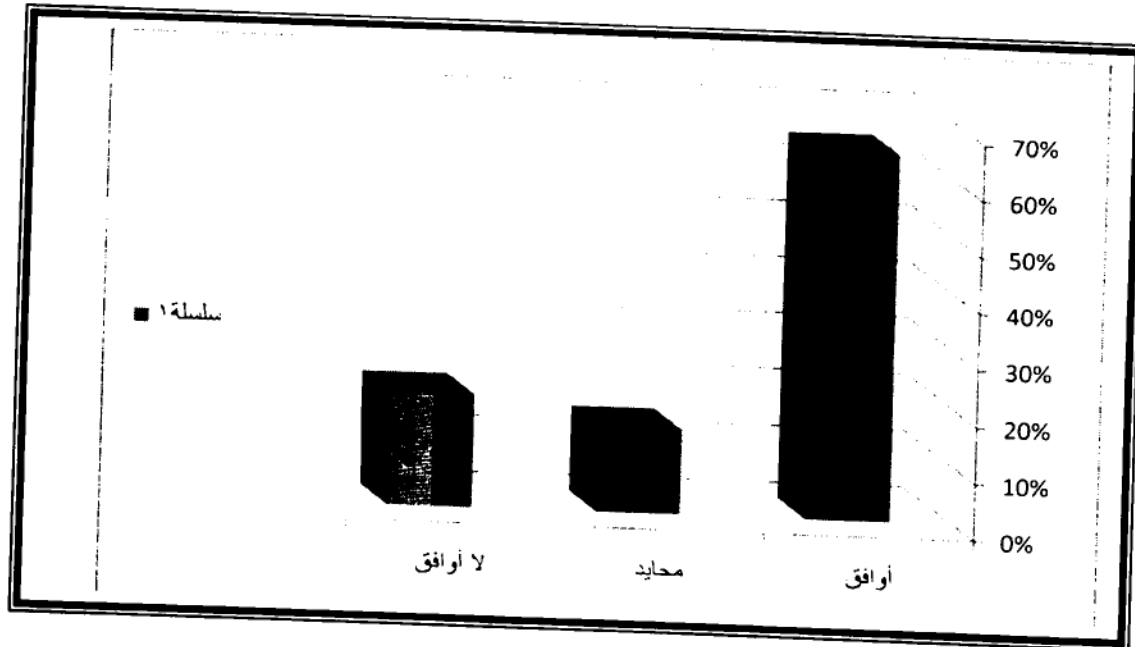


يتضح من الجدول (11) أن أفراد عينة الدراسة الذين يوافقون على أن التدريب دائماً ما يؤدي إلى نجاح بارع في المؤسسة بلغت نسبتهم 60%، بينما المحايدون بلغت نسبتهم 25%، بينما الذين لا يوافقون على ذلك بلغت نسبتهم 15% من أفراد عينة الدراسة . وهذا يدل إلى أن التدريب دائماً ما يؤدي إلى نجاح بارع في المؤسسة .

جدول (12) يوضح ما إذا كان التدريب يؤدي إلى حل المشكلات

النسبة	العدد	التخصص
%65	13	أوافق
%15	3	محايد
%20	4	لا أوافق
%100	20	المجموع

شكل (12) يوضح ما إذا كان التدريب يؤدي إلى حل المشكلات

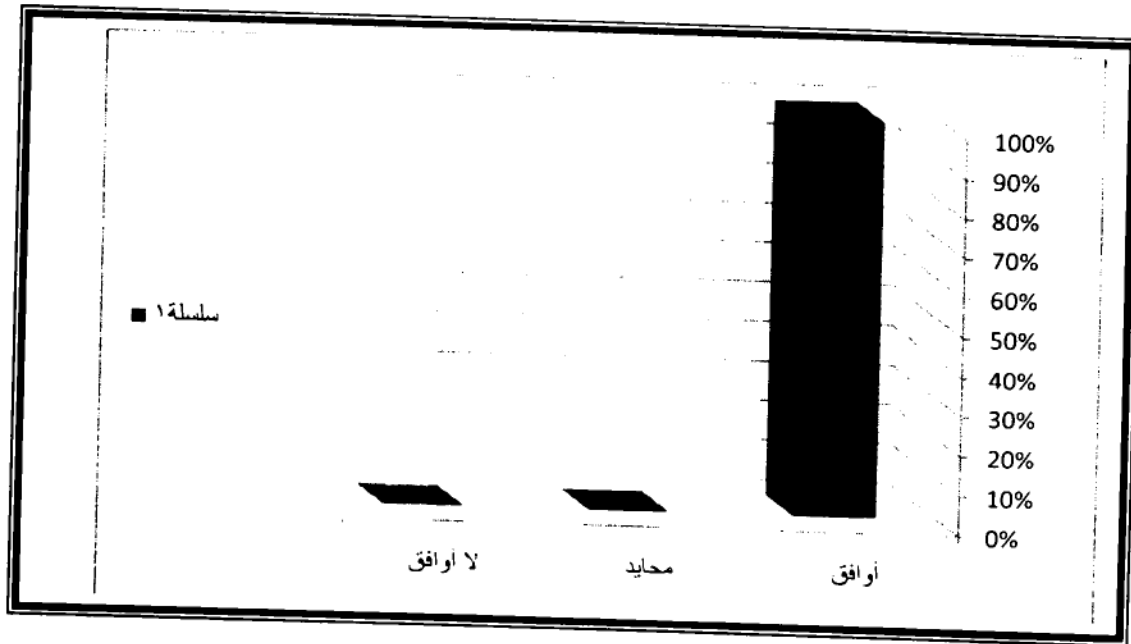


يتضح من الجدول (12) أن أفراد عينة الدراسة الذين يوافقون على أن التدريب يؤدي إلى حل المشكلات بلغت نسبتهم 65%، بينما المحايدون بلغت نسبتهم 15%، والذين لا يوافقون بلغت نسبتهم 20% من أفراد عينة الدراسة . وهذا يدل أن التدريب يحل الكثير من المشكلات .

جدول (13) يوضح اختلاف الدورات التدريبية داخل السودان من خارجه

النسبة	العدد	التخصص
%100	20	أوافق
%0	0	محايد
%0	0	لا أوافق
%100	20	المجموع

شكل (13) يوضح اختلاف الدورات التدريبية داخل السودان من خارجه

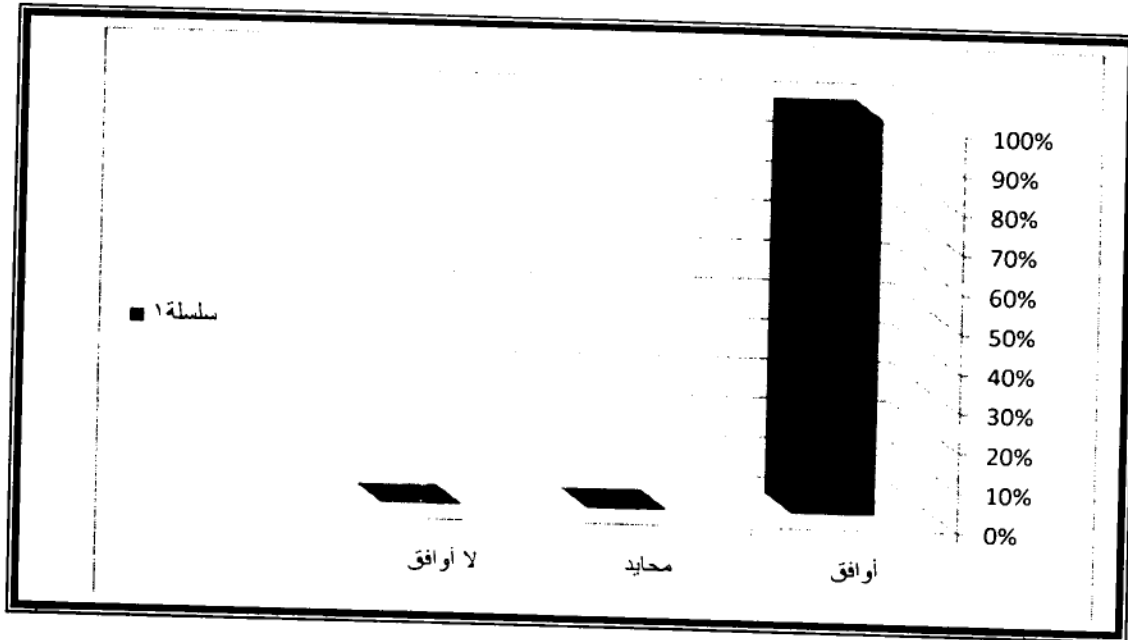


يتضح من الجدول (13) أن أفراد عينة الدراسة جميعهم يوافقون على أن هناك اختلاف في الدورات داخل السودان من خارجه بنسبة %100. يوضح ان هنالك اختلاف في الدورات التدريبية داخل السودان من خارجه .

جدول (14) يوضح هل التدريب هو زيادة المهارات والقدرات بالنسبة للفرد.

النسبة	العدد	التخصص
%100	20	أوافق
%0	0	محايد
%0	0	لا أوافق
%100	20	المجموع

شكل (14) يوضح هل التدريب هو زيادة المهارات والقدرات بالنسبة للفرد.

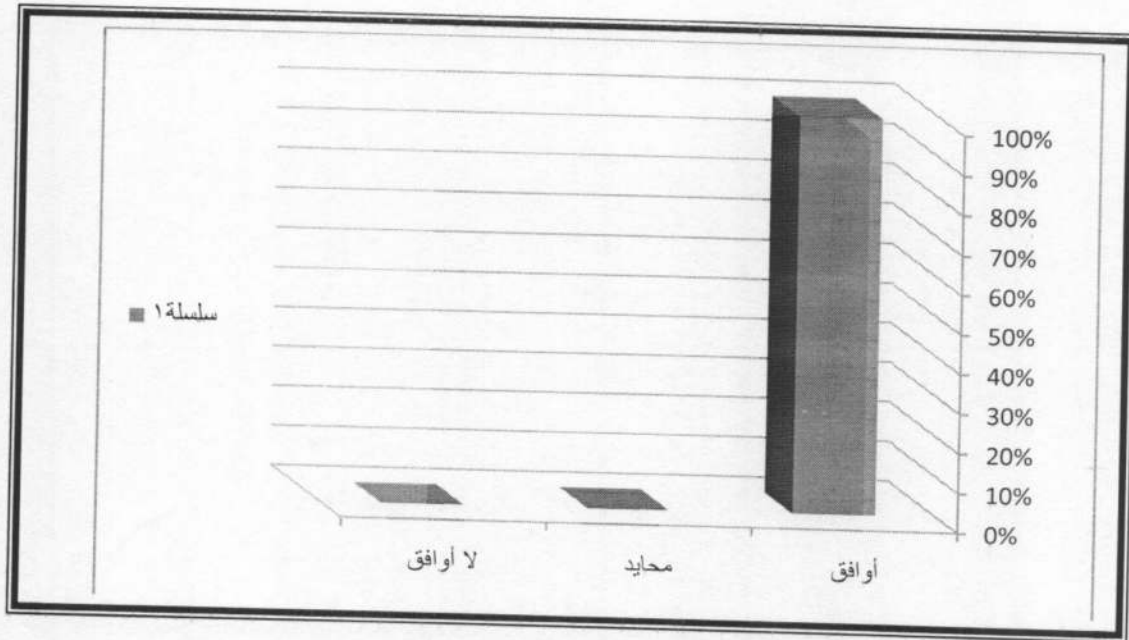


يتضح من الجدول (13) أن أفراد عينة الدراسة جميعهم يوافقون على أن التدريب هو زيادة المهارات والقدرات بالنسبة للفرد %100. وهذا يدل على أن التدريب هو زيادة المهارات والقدرات بالنسبة للفرد .

جدول (15) يوضح هل التدريب يؤدي بناء القدرات ومواكبة التطورات.

النسبة	العدد	التخصص
%100	20	أوافق
%0	0	محايد
%0	0	لا أوافق
%100	20	المجموع

شكل (15) يوضح هل التدريب يؤدي بناء القدرات ومواكبة التطورات.



يتضح من الجدول (15) أن أفراد عينة الدراسة جميعهم يوافقون على أن التدريب يؤدي بناء القدرات ومواكبة التطورات 100%. وهذا يدل على التدريب يؤدي بناء القدرات ومواكبة التطورات .

الختام :

تم الانتهاء من هذا البحث بحمد الله وتوفيقه وقد خلصت الدراسة ببعض النتائج والتوصيات .

النتائج :

- 1- للتدريب دور فعال وكبير في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم .
- 2- يساعد التدريب العاملين على تحقيق أهدافهم ويطور مهاراتهم .
- 3- يؤدي التدريب الجيد إلى زيادة إنتاج العاملين .
- 4- للتدريب دوراً رئيسياً في تعديل السلوك والاتجاهات ذلك بما يكتسبه الفرد من معلومات وأفكار مما يغير سلوكه نحو الأفضل .
- 5- يؤدي التدريب إلى رفع كفاءة العاملين وزيادة الإنتاجية في المؤسسة .

التوصيات :

- 1- لكي تحقق المؤسسات والمنظمات لابد أن تهتم بالتدريب .
- 2- الاهتمام بالمدرّبين المؤهلين لأنهم يحققون الغرض من عملية التدريب بكفاءة وفعالية .
- 3- الاهتمام بتأهيل العاملين وتدريبهم بأساليب حديثة مما يساعد على زيادة الإنتاجية بالمؤسسة .
- 4- على كل مؤسسة تحديد مساحة كبيرة في الهيكل التنظيمي لإدارة التدريب وتسخير الإمكانيات لها .

المصادر والمراجع :

- 1- السالم صالح، و حرحوش صالح، (2002). " إدارة الموارد البشرية - مدخل إستراتيجي " عالم الكتب الحديث ، الأردن .
- 2- الكردي أحمد ، (2010). " مبادئ التدريب الفعال في منظمات الأعمال " ، نسخة إلكترونية .
- 3- توفيق عبد الرحمن، (1994). " التدريب الأصول والمبادئ العلمية " ، القاهرة .
- 4- محمد كمال مصطفى، معجم مصطلحات لموارد البشرية .
- 5- أحمد سيد مصطفى ، إدارة الموارد البشرية، ط.ع. الثانية .
- 6- بادي كشري ، القوة العاملة .
- 7- توفيق عبد الرحمن، (1994). " التدريب الأصول والمبادئ العلمية " ، القاهرة ،
- النداوي أحمد، (2008). " إدارة الموارد البشرية " .
- 8- حمودي عبد الله صالح عقلان ، إدارة الموارد البشرية ، ط4، 2012م .
- 9- عمر وصفي عقيلي ، إدارة القوة العاملة .

11-12-13