



التدريب الإلكتروني ودوره في تنمية الكفاءات البشرية

إعداد

قرون نورهان

باحثة دكتوراه ل م د

جامعة محمد خيضر - بسكرة- الجزائر.

إكن لطفي

باحث دكتوراه ل م د

جامعة أمحمد بوقرة - بومرداس-

الجزائر.

الملخص :

أدت تكنولوجيا المعلومات لتغيير العديد من المفاهيم التقليدية وأدى ذلك إلى بروز ما يعرف اليوم بعصر المعرفة والمعلومات، والذي جاء بمتطلباته التقنية والبشرية، حيث أصبح المورد البشري مطالب بكفاءات جديدة تساعده في التحكم في التقنيات الحالية، وبرز التدريب الإلكتروني كأداة مساهمة في صقل مهاراتهم وزيادة معارفهم، ومن خلال هذه المداخلة حاولنا إظهار دور التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات البشرية، بالتحليل النظري لأدبيات الدراسة ومحاولة الربط المنطقي بين المتغيرات ثم عرض مثال واقعي والمتمثل في منصة إدراك للتعليم والتدريب الإلكتروني، ولقد أكدت نتائج الدراسة على أهمية التدريب الإلكتروني في تنمية الموارد البشرية. الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية، التدريب الإلكتروني، الكفاءات.

summary: □

. the IT led to change many of traditional concepts, That led to the emergence of what is nowadays known as the era of knowledge and information, Which came with its technical and human requirements, Where the human resource has become demanded of new competencies Help him to control the current techniques. Electronic training emerged as a contribution tool In refining their skills and increasing their knowledge, And through this intervention We tried to show the role of electronic training in the development of human competencies, from Theoretical analysis of the literature of the study And try to logically link between variables, Then present a realistic example is the platform of education and e-training, The results of the study were confirmed that the electronic training is an important tool to develop the human resources. □

Keywords: human resources development, e-training, competencies □



مقدمة :

أدى التطور الذي شهده مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال إلى ظهور أساليب وطرق تدريبية حديثة، تعتمد على توظيف المستحدثات التكنولوجية في تطوير البرامج التدريبية، وبهذا ظهر ما يعرف بالتدريب الإلكتروني. هذا الأخير يشتمل على مجموعة من البرامج التدريبية والتعليمية التي تستخدم وسائط إلكترونية متنوعة (أجهزة الحاسوب، شبكة الانترنت،... الخ) تمكن المتدرب من بلوغ أهداف العملية التدريبية في أقصر وقت ممكن من خلال تحقيق التفاعل الإيجابي، ويكون هذا التدريب إما بشكل ذاتي أو بمساعدة مدرب ما.

ولقد تزايد الاهتمام بالتدريب الإلكتروني للموارد البشرية في العديد من الدول المتقدمة، وفي هذا الصدد أكد العديد من المختصين في مجال الإدارة والموارد البشرية أن قيمة المنتج والخدمة لا تكمن في التكنولوجيا المعتمدة فحسب بل بالموارد البشرية وقدراتها وكفاءتها فهي تعتبر أثنى الموارد في عصرنا الحالي. لذلك يقع على عاتق المؤسسات واجبات ومسؤوليات جديدة تمثلت في تدريب وتطوير كفاءات الموارد البشرية التي تساعد على تحسين وتطوير أدائها ما يساهم في تحسين وتطوير الأداء العام للمؤسسة. وعليه فإن تطبيق التدريب الإلكتروني أصبح ضرورة ملحة في المؤسسات المعاصرة، لأنه السبيل المؤدي إلى الارتقاء بأداء المؤسسة، إذ يعد أداة هامة لتنمية كفاءات الموارد البشرية وتطوير أدائها ومهاراتها.

وعليه جاءت هذه الورقة البحثية التي سنحاول من خلالها الإجابة عن التساؤل الجوهرى التالي :

- كيف يمكن للتدريب الإلكتروني أن يساهم في تنمية الكفاءات البشرية ؟**
ولغرض الإحاطة بجميع جوانب الموضوع، سيتم تقسيم هذا البحث إلى ثلاث محاور:
- المحور الأول: الإطار المفاهيمي للتدريب الإلكتروني.
 - المحور الثاني: تنمية كفاءات الموارد البشرية
 - المحور الثالث: مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات البشرية.

المحور الأول : الإطار المفاهيمي للتدريب الإلكتروني

أصبح تداول مصطلح التدريب الإلكتروني في الآونة الأخيرة شائعاً في أوساط الشركات والأعمال لتعدد استخدامه في تلك المجالات. فما مفهوم التدريب الإلكتروني ؟ كيف يتم؟ وما الفرق بين التدريب التقليدي والإلكتروني.

١. مفهوم التدريب الإلكتروني.

يعرف التدريب الإلكتروني بأنه " نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي يعتمد استخدام مواقع شبكة الانترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز

المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الأبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي- المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة^١.

تعرفه كذلك أنظمة سيسكو على انه : " تلك المظلة التي توفر التعليم بما يتضمن من معلومات وتدريب وإدارة الكترونية عن بعد ليكون قابلا للدخول إليه من قبل هؤلاء الذين يحتاجونه، عندما يحتاجونه"^٢.

وتوضح رنا حمدي أن " العصر الحالي شهد ثورة مذهلة في مجالي العلم والتكنولوجيا وتطبيقاتها في الحياة العملية فلقد أحدثت تلك الثورة المعلوماتية نقلة نوعية أو ما يعرف بالتحويلات العالمية التي أثرت في جميع العمليات التعليمية وبخاصة ما يتعلق بطرائق التدريب سواء على مستوى أكاديميات التدريب أو على مستوى المؤسسات بحد ذاتها، وهو ما دفع بعض المهتمين و المتخصصين في مجال التدريب الى توظيف مجموعة من التقنيات في تطوير البرامج التدريبية وظهر ما يعرف بالتدريب الالكتروني E- TRAINING ومع ظهور شبكة الانترنت ازداد الاهتمام باستخدام هذه الشبكة في تطوير برامج التدريب وظهر ما يعرف بمفهوم التدريب الالكتروني عبر الانترنت وتطويعه للحد من الفوارق الاجتماعية والثقافية، وتخطي قيود الزمان والمكان وندرة الموارد البشرية"^٣.

٢. أنواع التدريب الالكتروني:

تحدد أنواع التدريب الالكتروني بنوعين لا ثالث لهما، وهي:

- المتزامن : هو النشاط الذي يتم في الوقت الحقيقي، تحت قيادة المدرب حيث يتواجد هو وجميع المتدربين في نفس الوقت ويتواصلون مباشرة مع بعضهم البعض.
- اللامتزامن: في هذا النوع ليس من الضروري ان يتواجد المدرب و المتدربين بنفس الوقت ولا ان يتواجدوا بنفس المكان.

^١ عبلة عساف، مقال بعنوان مراحل تصميم التدريب الالكتروني، دورية متخصصة في التعليم الالكتروني تصدر عن مركز التعليم المفتوح، جامعة القدس المفتوحة، متوفرة بموقع http://www.qou.edu/newsletter/no_2/etraining.jsp.

^٢ ناهض حسن العطار، معوقات تطبيق التدريب الالكتروني اثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في اصول التربية، تخصص ادارة تربوية من كلية التربية، الجامعة الاسلامية بغزة، ٢٠١٥، ص ٣١.

^٣ هبة الله نصر محمد حسن، فاعلية نمط التدريب الالكتروني في تنمية مهارات ادارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الالي، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، مصر، العدد الثاني والعشرون، يونيو ٢٠١٨م، ص ٥٥٥.

^٤ حمد بن محيا المطيري بتصريف، متطلبات التدريب الالكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم تقنيات التعليم بكلية التربية بجامعة الملك سعود، السعودية، ٢٠١٢، ص: ٣١-٣٢.



فيما يضيف بعض الباحثين نوعا ثالثا لأنواع التدريب الإلكتروني وهو:
- التدريب المتمازج أو المدمج: أي الدمج بين التدريب الشبكي والتدريب الغير شبكي وهو نوع من التدريب الحديث الذي يدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

٣. خصائص التدريب الإلكتروني:

يتيح التدريب الإلكتروني تكافؤا في الفرص التعليمية بين المتدربين ويرفع من مستويات الالتحاق بمستوى التدريب، وبذلك فهو يفتح أفقا جديدة يتمكن الطالب من خلالها من إشباع رغباته وفق قدراته وإمكاناته، مما يدفع بالفرد إلى التفكير بالالتحاق به مقارنة مع الفرص الأخرى المتاحة، كما أن التدريب الإلكتروني على عكس التدريب التقليدي الذي يركز على المدخلات، فإنه يركز على العمليات والمنتجات، فالمتدرب منتج للمعرفة وليس مستهلكا لها فقط وهذا يتطلب الكثير من المهارات التي ينبغي إتقانها أثناء التدريب، وبمعنى آخر فإن للمتدرب خيارات أكثر عما كان عليه الحال في السابق، ومن خصائص هذا التدريب مايلي^٥:

- المشاركة الايجابية للمتدربين؛
- تفعيل كافة أشكال تقديم المساعدة أثناء التدريب؛
- قدرة المتدرب على التحكم في عملية التدريب؛
- التفاعل النشط و المستمر بين المتدرب و المدرب؛
- تلقي التدريب حسب وقت وموقع المتدرب؛
- يساعد على إعطاء تغذية راجعة فورية للمتدرب حول تقدمه التعليمي؛
- يمكن المتدرب من تقويم ذاته ومهاراته ومراقبة أدائه.

٤. الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدي:

لقد أحدثت التطورات التي شهدتها مجالات تقنية المعلومات والاتصالات نقلة نوعية هائلة غيرت في جميع مجالات الحياة، ومن هذه المجالات مجال التدريب حيث أحدثت هذه التغيرات فروقا واختلافات كبيرة بين مفهوم التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني، ويبرز هذا الفرق نواحي متعددة يمكن إيجازها في الجدول الموالي:

الجدول رقم (١): الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الإلكتروني.

^٥ علي بن شرف الموسوي، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، الندوة الاولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم و التدريب، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، جامعة الملك سعود، السعودية، ١٢/١٤ افريل ٢٠١٠، ص:٤.



وجه الاختلاف	التدريب التقليدي	التدريب الإلكتروني
المدرّب	المتحكّم في العملية التدريبيّة والناقل للمعلومة	يكتفي المدرّب بتوجيه المتدرّب
المتدرّب	متلقّي فقط (تدرّب سلبي)	مشارك ومتحكّم في العملية التدريبيّة (تدرّب ايجابي)
المكان والزمان	محددين مسبقاً في قاعة التدرّب	يتلقّى المتدرّب المعلومة بالمكان والوقت المناسبين
التفاعل	قليل بين المتدرّبين	تفاعل بين المتدرّبين وكذلك بينهم وبين المدرّب
الوسائل	وسائل قليلة والاكتفاء بالشرح اللفظي	استخدام المتاح من وسائل وأنماط التدرّب المختلفة

المرجع: صالح بن مرزوق عوشة السناني، درجة اسهام التدرّب الإلكتروني في تطوير مهارات التدرّيس لدى معلمي اللغة الانجليزية بمحافظة ينبع، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في مناهج وطرق تدرّيس اللغة الانجليزية، كلية التربية، جامعة ام القرى، السعودية ٢٠١٢، ص ٢٨.

المحور الثاني : تنمية كفاءات الموارد البشرية.

١. مفهوم تنمية الموارد البشرية:

- تمثل الموارد البشرية في المنظمات مورداً من أهم الموارد واصلاً من أهم الأصول التي تمتلكها المؤسسة. فلا يمكن تحقيق أهداف المؤسسة بدون هذه الموارد، فالمؤسسة بدون أفراد ما هي إلا مجموعة من الأصول الثابتة والتي لا تستطيع لوحدها أن تنتج إلا مع مساندة القوى العاملة.

قبل التطرق لمفهوم تنمية الموارد البشرية نتطرق إلى مفهوم إدارة الموارد البشرية كونها الإدارة المسؤولة عن تنمية وتدريب الموارد البشرية وتعرف على أنها "الإدارة المسؤولة عن الاهتمام بالفرد والقيام بالفعاليات التي تتعلق بإيجاد الشخص المناسب في المكان المناسب، واستخدامه استخداماً أمثلاً، والحفاظ عليه وتطويره بما يحقق أهداف المنشأة، وبالتالي يضمن لها البقاء والنجاح في بيئة الأعمال التي يسودها الثبات في التغيير"^٦.

^٦ يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٦، ص ٣٩.

تعددت التعريفات التي أوردها الباحثون والمهتمون بالموارد البشرية حول تنميتها وتطويرها، ومنها الآتي^٧:

- تعرف تنمية وتطوير الموارد البشرية بأنها عملية تزويد العاملين بالمهارات، والمعارف التي تستخدمها الآن أو في المستقبل، وتطوير المهارات العامة للعاملين في المنظمة ليكونوا أكثر تهيؤ لقبول تحديات مهام جديدة أوكلت لهم، وتطبيق منظم بعيد الأمد للمعارف والعلوم السلوكية لتطوير فاعلية المنظمة وقدرات مواردها البشرية واستثمار منظم في تعليم الناس أفعال قوية تمكنهم من تحقيق الهدف.

- ويعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (١٩٩١) تنمية الموارد البشرية على أنها السياسات والبرامج التي يتم إتباعها بهدف تحقيق التساوي في الفرص من حيث اكتساب المهارات، المعرفة، الاتجاهات/ الجدارات وتطبيقها، والتي تحقق للفرد الاستقلالية والقدرة على تحقيق الفائدة المتبادلة بينه وبين المنظمة والمجتمع الذي هو البيئة الأكبر التي يعتبر الفرد جزء منها.

- ويعرفه sambrook أن مصطلح تنمية الموارد البشرية قد استق مفهومه من ثلاثة أبعاد رئيسية وهي: النظرية المنظرية والاقتصاد والنفس حيث تركز النظرية المنظرية على عمليات التعلم التنظيمي والتغيير وعلى إنشاء المنظمة المتعلمة، في حين يركز بعد الاقتصاد على الاستثمار في رأس المال البشري، أما البعد النفسي فيركز على قضايا الدافعية والملكية والتعلم.

كما تعرف على أنها: زيادة عملية المعرفة والمهارات والقدرات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي يتم انتقاؤها واختيارها في ضوء ما أجري من اختيارات مختلفة بغية رفع مستوى كفاءاتهم الإنتاجية لأقصى حد ممكن، وهو الجهد المخطط والمستمر الذي تمارسه الإدارة من أجل تحسين مستوى أداء المنظمة والتطوير، وذلك عبر بعض النشاطات والمتمثلة أساسا في: تقييم الأداء، التكوين المستمر، الترقية، الاتصال، والعلاقات الإنسانية، إن هذه النشاطات تسمح بتنمية قدرات ومهارات ومواهب الموارد البشرية التي تتمتع بها المؤسسة، وتخلق لديها الحافز القوي على تحقيق أهدافها الشخصية إلى جانب أهداف المؤسسة، وهناك من يرى أن تنمية الموارد البشرية تركز على نشاط واحد ألا وهو التدريب، ويرى بأن التدريب أمر جوهري بسبب مقتضيات انتشار الآلية والأتمتة وبسبب الدعوة إلى ترشيد طرق وأساليب أداء الأعمال^٨.

^٧ عبود، محمد، الطائي، علي، "الأساليب الحديثة لتنمية وتطوير الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي دائرة (البحث والتطوير) ووزارة التخطيط المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات: دراسة مقارنة"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ٣، عدد ٦، ٢٠١١، ص ٨٣.

^٨ نوري منير وآخرون، تنمية وتدريب الموارد البشرية كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في منظمات الأعمال التوصيات والمتطلبات، ملتقى "إدارة وقياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية"، جامعة البليدة (الجزائر)، ٢٠٠٨، ص ٨.

ويعرف تدريب الموارد البشرية على أنه " تلك الجهود الهادفة التي تزود الفرد العامل بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارات في أداء العمل أو تنمية مهارات ومعارف وخبرات باتجاه زيادة كفاءة الفرد العامل الحالية والمستقبلية، لذا يعتبر التدريب الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية، وتحسين أدائها، لذلك فالتدريب والتنمية وجهان لعملة واحدة ولا يكاد الباحثين التفريق بينهما فالاستعمال، غير أن هناك فرق جوهري وضماني يتداوله الباحثون وهو أن التدريب يعتبر "نقل مهارات معينة، يغلب عليها أن تكون مهارات يدوية حركية إلى المتدربين وتوجيههم لإتقان تلك المهارات إلى مستوى أداء مقبول"، أما تنمية الموارد البشرية فيقصد بها " تطوير المهارات العامة للعاملين ليصبحوا أكثر استعداد لقبول متطلبات مهام جديدة".^٩

تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن يمكن النظر لها على أنها عملية إستراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي مكون من أجزاء متكاملة، وتعمل في إطار إستراتيجية أكبر من إستراتيجية المؤسسة.

وعليه فإن إستراتيجية تنمية الموارد البشرية تتكون من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة، التي تهدف لتطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه وكل جديد بشكل مستمر، بهدف مساعدتهم على برقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جيد، وفي نفس الوقت تسعى هذه الإستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل، بغرض رفع الكفاءة الإنتاجية والفعالية التنظيمية باستمرار لتحقيق الرضا لدى زبائننا، وكذلك التأقلم والتكيف مع التغيرات الحاصلة في البيئة، وبالتالي ينعكس أثرها على نشاط المؤسسة في المدى القصير والطويل، هذه التغيرات التي تحتاج إلى تعليم الموارد البشرية وإكسابها مهارات جديدة ومتنوعة للتعايش معها، وعليه فإن هذه التغيرات التي تحدثها التنمية تساهم بحد كبير في تخفيض الضغوط التي تشكلها التغيرات على الموارد البشرية.

٢. مفهوم الكفاءات.

يعتبر مفهوم الكفاءة من المفاهيم متعددة الأوجه، اختلف من حيث التصور والمجالات المطبقة والمقترحة، وقد تطور كثيرا في العقدين الأخيرين حيث أصبح من الصعب تحديد وحصر مفهوم مشترك له إلا أنه يمكننا القول أن هذا المفهوم يرتبط بوضعيات العمل فلا يمكننا التحدث عن الكفاءة إلا في إطار عملي، واغلب التعاريف رغم اختلافها فهي تشترك في مكوناتها أو الموارد المشكلة لها والمتمثلة عموما في الثلاثية الكلاسيكية: المعارف savoir، المعارف العملية savoir faire والمعارف السلوكية être - savoir. ومن بين هذه التعاريف نذكر:

^٩ يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل، مرجع سابق، ص ٢٧١.

عرفتها المجموعة المهنية الفرنسية le medef : على أنها مزيج من المعارف النظرية والمعارف العملية والخبرة الممارسة، والوضعية المهنية هي الإطار الذي يسمح بملاحظتها والاعتراف بها، وعلى المؤسسة تقييمها وتطويرها^{١٠}.

تعريف لويس دينوا: "الكفاءة هي مجموعة سلوكيات اجتماعية وجدانية، وكذا مهارات نفسية حسية حركية تسمح بممارسة دور ما او وظيفة او نشاط بشكل فعال"^{١١}.

عرفها كذلك G. Boterf على انها " القدرة على تعبئة مزج وتنسيق الموارد في اطار عملية محددة بغرض بلوغ نتيجة محددة وتكون معترف بها وقابلة للتقييم كما يمكن ان تكون فردية او جماعية"^{١٢}.

3. الأبعاد الأساسية للكفاءات البشرية .

تتمثل الأبعاد الأساسية للكفاءة في ما يلي^{١٣}:

أ- المعرفة (la connaissance) : هي مجموعة من المعلومات المستوعبة، والمهيكلية والدمجة في إطار مرجعي يسمح للمؤسسة بقيادة أنشطتها والعمل في إطار خاص، فهي مجموعة المعارف المهنية القاعدية الضرورية لممارسة الوظيفة، مثل تقنيات المحاسبة، تقنيات السكرتارية...، وهي معلومات قابلة للنقل من شخص لآخر.

ب- المهارة (savoir faire) : هي القدرة على التصرف بصفة ملموسة، وهذا حسب الأهداف المحددة مسبقا، حيث تعبر عن مجموع المفاهيم المكتسبة عن طريق الاستعمال، الأنشطة، الإجراءات، معلومات خاصة بتشغيل المصلحة المعنية... الخ، وتختلف هذه المهارات من مستوى إداري إلى آخر حسب طبيعة المهام التي تمارس فيه،

ج- السلوكيات (savoir-être) : تتمثل في مجموع المواقف والمميزات الشخصية المرتبطة بالموظف والمطلوبة عند ممارسة النشاط المعني، فهي مجموعة من الصفات الشخصية كالترتيب، الدقة، روح المبادرة.. الخ، وسواء كان سلوك الإنسان في علاقته بالمؤسسة ايجابيا حيث يتفق مع

^{١٠} بن جدو محمد الأمين، دور إدارة الكفاءات في تحقيق إستراتيجية التميز، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص الإدارة الإستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف ١، الجزائر، ٢٠١٣، ص ٢.

^{١١} مصنوعة احمد، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التاميني، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وآفاق التطوير- تجارب الدول- كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، ٣-٤ ديسمبر ٢٠١٢.

^{١٢} بن جدو محمد الأمين، مرجع سبق ذكره، ص ٢.

^{١٣} يحيياوي ابراهيم، بن احمد نوال، أهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، الجزائر، المجلد ٣، العدد ٦، ٢٠١٦، ص ١٢.

- توجهات المؤسسة ويساعد على تحقيق أهدافها، او سلبيا يكون عكس توجهات المؤسسة، او محايدا فهو يمتاز بمجموعة من الخصائص هي :
- السلوك الإنساني يسعى إلى تحقيق أهداف يريدها الإنسان.
 - السلوك الإنساني يتشكل بفعل تأثير مجموعة متنوعة من العوامل.
 - السلوك الإنساني متجدد ومتغير بحسب تغير الأهداف والظروف المحيطة.

4. أهداف تنمية الكفاءات البشرية.

تهدف تنمية الكفاءات البشرية إلى تنمية قدرات العاملين من خلال تدريبهم لمواجهة التغيرات التكنولوجية، والإدارية في البيئة المتغيرة، بتوفير ظروف عمل تمكن العاملين من أداء عملهم بصورة جيدة، وتزيد من إنتاجيتهم ومكاسبهم الفردية واستخدام سياسات موضوعية تمنع سوء استخدام العاملين، وتتفادى المهام التي تعرضهم للأخطار الغير ضرورية، وتوفر للعاملين فرص عمل جديدة تتيح لهم فرص التقدم والرفي^{١٤}،

كما تهدف عملية تنمية الكفاءات البشرية إلى تهيئة الأفراد لمواجهة التحديات التي يفرضها المحيط الخارجي على المؤسسات في مجالات منها: عولمة اليد العاملة، والانتشار الواسع للمساحات التنافسية، إضافة إلى التنوع والتعداد الثقافي للموارد البشرية داخل المؤسسة الواحدة، لذلك إدارة الموارد البشرية تسعى لإعداد برامج وحلقات تدريبية بهدف الاستفادة القصوى من هذا التنوع والتعداد الثقافي، زيادة على ذلك فهرومية أو شيخوخة الموارد البشرية يوجب إعادة التأهيل، من أجل تسليح الموارد البشرية بمهارات وقدرات ومعارف متنوعة لمواكبة مختلف التطورات والتعامل مع المعارف والتكنولوجيات الجديدة^{١٥}.

نستخلص مما سبق أن هدف تنمية كفاءات الموارد البشرية الأساسي هو تنمية مهارات وقدرات وإمكانيات الأفراد بواسطة الأفراد ومن أجل الأفراد، وذلك للاستفادة القصوى من هذا المورد، وأن عملية التنمية هي عبارة عن عملية توسعة للخيارات المتاحة أمام المؤسسة باعتبار أن المورد البشري هو جوهر التنمية في حد ذاتها^{١٦}.

^{١٤} أفنان محمد النفيسة (٢٠١٣)، تنمية الموارد البشرية وأثرها على الصادرات في المملكة العربية السعودية، درجة البكالوريوس، كلية إدارة الأعمال، قسم الاقتصاد، المملكة العربية السعودية، ص ١٢.

^{١٥} عبد الحكيم جربي (٢٠١٢)، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الإقتصادية، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطيف-١، الجزائر، ص ٢٩.

^{١٦} نصيرة قوريش (٢٠١١)، التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برامج التنمية، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد (٦)، الجزائر، ص ٣٩.

المحور الثالث: مساهمة التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات.

استخدام الوسائط الإلكترونية من شأنه أن يؤدي إلى زيادة فعالية أداء العاملين و تطوير مهاراتهم و كفاءاتهم و يتطلب ذلك تواجد كفاءة لدى كل من المدرب والمتدرب في استخدام هذه الوسائط بالإضافة إلى الحافز الذاتي والشخصي للتعلم لدى المتدرب.

١. التدريب الإلكتروني ودوره في تثمين الكفاءات البشرية:

يعتبر التدريب ليس أمرا كماليا تلجأ إليه الإدارة أو تنصرف عنه باختيارها، ولكنه نشاط ضروري يهدف إلى تعريف الفرد بالعمل المسند إليه ، ولتوضيح ذلك لابد من التطرق إلى مزايا التدريب التي نوجزها فيما يلي^{١٧} :

- تخفيض وقت التعليم للوصول إلى الأداء المطلوب، لأنه باستخدام مدربين مؤهلين وطرق ملائمة للتدريب في المواقف المختلفة، تستطيع الإدارة أن تخفض فترات التعليم مع رفع إنتاجية العاملين الجدد،

- إن اكتساب الفرد لمعرفة جديدة ومهارات وظيفية حديثة، تجعله مؤهلا أكثر إلى الارتقاء من خلال زيادة قيمته داخل أو خارج المؤسسة،

- إن التدريب لا يقتصر على العاملين الجدد، بل يمتد أيضا ليشمل العاملين القدامى، وبذلك فهو يساعدهم على زيادة مستوى أدائهم للأعمال المسندة إليهم، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة الإنتاج في شكل كمي أو نوعي بسبب زيادة المهارة والمعرفة،

- يسمح التدريب بمواجهة التغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتماعية، ومن ثم مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي السائد في المجتمعات المتقدمة،

- توسيع نطاق المعرفة لدى العاملين عن المنافسين لتحقيق النجاح في الأسواق الخارجية،

- مساعدة العاملين على فهم كيفية المشاركة بفاعلية ضمن فرق العمل المختلفة، والتي تستهدف بدورها تحسين الجودة وتطوير أساليب العمل.

من خلال المزايا المقدمة أعلاه، نجد أن التدريب يمثل نشاطا رئيسيا ومستمرًا من زاوية تكرار حدوثه على مدار الحياة الوظيفية، ومن ثم فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتم تجاوزه بسرعة، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي للفرد، ويمكن إظهار فعاليته في تنمية الكفاءات البشرية من خلال توسيع نطاق المعرفة لدى العاملين، الذي ينعكس بدوره على تحسين أساليب العمل وتطوير جودة المنتجات عن طريق تعزيز الإبداع والابتكار داخل

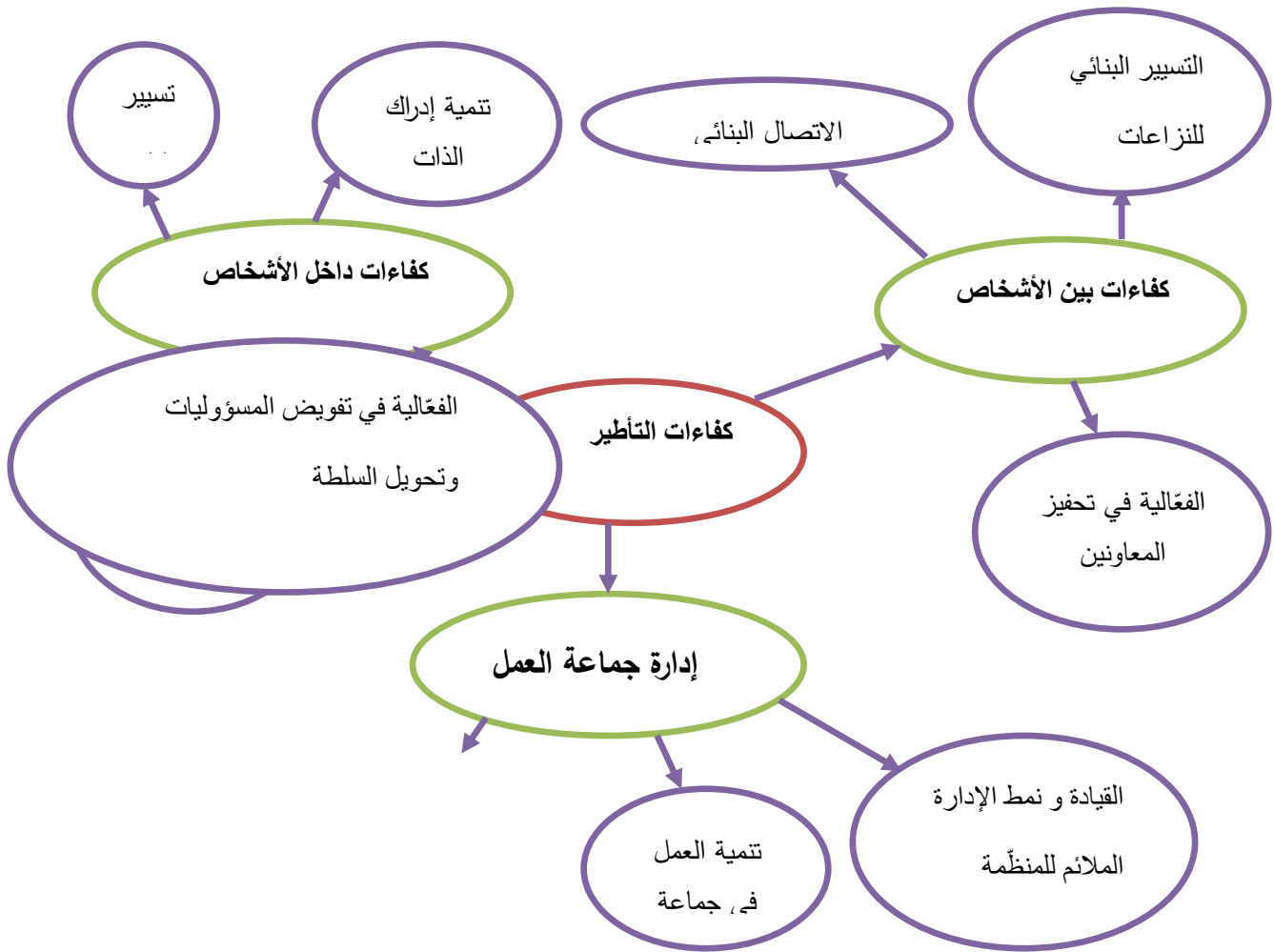
^{١٧}كمال رزيق، نصيرة بن عبد الرحمن، دور استراتيجية التدريب في تنمية الكفاءات البشرية، المنتدى الوطني الثالث للمؤسسات حول تثمين الكفاءات البشرية وتنميتها- الورقة الرابعة في التنافس بين المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، ٢٠٠٥، ص ٢-٣.



المؤسسة، وهذا ما يؤدي في النهاية إلى خلق حالة التمكين لدى العاملين التي تشعرهم بسيطرتهم على كيفية أداء أعمالهم.

ولا يُستثنى التدريب الإلكتروني - كأحد الأساليب الحديثة في التدريب - من كونه دعامة مساعدة على تنمية الكفاءات، وهو ما يتضح لنا من خلال الدراسة التي قام بها كلٌّ من Whetten, Cameronet Woods في سنة ٢٠٠٠، وهي تعتبر من أشمل الدراسات التي تمّ إجراؤها حول الكفاءات التي ينبغي على الإطارات التحكم فيها للتصرف بكلّ فعالية في التنظيمات المعاصرة (منها الشبكية، المستقيمة، المرنة، الخلوية، خفيفة الحركة)، ويساهم التدريب الإلكتروني في تنمية بعض محاور هذه الكفاءات، مع إمكانية امتداد إسهامه تدريجياً ليشمل كلّ محاور النموذج المقترح من طرف هؤلاء الباحثين^٨، والموضّح أدناه:

الشكل رقم ١: نموذج محاور الكفاءات الواجب تنميتها في إدارة الموارد البشرية.



^٨ سعيد عيمر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات ، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر ٢٠٠٥، ص ١٠٠.



المصدر: سعيد عيبر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر ٢٠٠٥، ص ١٠٠.
يمكن للتدريب الإلكتروني أن يساهم في تنمية كفاءات التآطير بمختلف جزئياتها الموضحة أعلاه، وذلك عبر العديد من الحلول التي يقترحها، نذكر من ذلك توفير كل من شبكات التشخيص التحضيرية للتكوين وشبكات التقييم الذاتي على الأنترنت، وكذا الشأن بالنسبة للمراسلات مع المكونين، فرق الحادثة مع المتكولين، الأعمال التطبيقية الفردية و الجماعية، دراسة حالات، تمارين المقابلات والإتصال الكتابي (البريد الإلكتروني) و الشفوي (الندوات المصورة بالفيديو)، كما يعتبر الحل الجماعي عن بعد للحالات التطبيقية من طرف الموارد البشرية لنفس المنشأة إسهاما كبيرا لحلول للتدريب الإلكتروني.

٢. التحديات الجديدة للتنمية البشرية والتدريب في المنظمة :

هي تحديات منبثقة من طبيعة التحديات التنموية والاقتصادية التي تواجهها، والتي نلخصها في أمرين أولهما التغير المتسارع في الاقتصاد العالمي أو ما نسميه بتيار العولمة، وثانيهما سباق التنمية المتسارع الذي يجري بين المجتمعات، حيث أصبح يرتكز بدوره على تدريب وتنمية ما يسمى بالمزايا التنافسية "competitive advantage" والتي ترتكز بدورها على تنمية الموارد البشرية في اتجاهات مستحدثة غير مسبوقة.
وعليه فمجموعة الأفاق والتحديات المستقبلية التي تواجه الاستثمار البشري (التدريب) هي^{١٩}:

- ١- إعطاء جهود التنمية البشرية والتدريب مضمونا استراتيجيا حيث يتم ربط هذه الجهود بالخطط والأهداف الإستراتيجية للمنظمات، وعليه يجب تغيير الأساليب والاستراتيجيات (الإدارة الإستراتيجية) .
- ٢- دعم تحسين وتنمية الجودة وتطوير الأداء والإنتاجية، وبالتالي يكون جهد التحسين مستمرا ومتوصلا لا على شكل جرعات متفرقة.
- ٣- صقل وتطوير عمليات منظومة التنمية البشرية والتدريب ويتطلب الأمر تطوير أساليب تحديد وقياس احتياجات التنمية البشرية وربط هذه الاحتياجات باحتياجات تنمية أداء

^{١٩} نبق بوبكر، استراتيجية التدريب وتحقيق الميزة التنافسية، دور إستراتيجية التدريب في تنمية الكفاءات البشرية، المنتدى الوطني الثالث للمؤسسات حول تثمان الكفاءات البشرية وتنميتها- الورقة الرابعة في التنافس بين المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، ٢٠٠٥، ص ٨-٩.

المنظمة ككل (ربط التدريب باحتياجات تنمية المستقبل الوظيفي والمسار الوظيفي " career management, career path).

٤- دعم وتعزيز الاستفادة من جهود التنمية البشرية من خلال تحقيق تكاملها وتضافرها مع نظم وسياسات الموارد البشرية في المنظمة.

٥- تطبيق نظم الجودة داخل أجهزة بمراكز ووحدات التنمية البشرية حيث يتم إخضاع أنشطة التدريب ومختلف عملياتها ومدخلاتها ومخرجاتها لعمليات تحسين الجودة و الضبط و التطوير و التحسين المستمر.

٦- تطوير مواصفات ومعايير ومستويات قياسية لأنشطة التدريب والتنمية البشرية والتعلم عموماً.

٧- التفاعل والتواصل بين الأجهزة والخبرات والممارسين في حقل التنمية البشرية والتدريب، لأن العنصر البشري على كل المستويات هو مصدر الأفكار والأداة الرئيسية في تحويل التحديات إلى قدرات تنافسية.

٨- الالتحاق والتفاعل بشكل أكبر وأسرع وأكثر فعالية مع ثورة المعلومات والاتصالات والتقنيات المستحدثة في التعلم والتدريب والتزود من حصيلتها كدور الانترنت في توفير المعرفة والتواصل عبر العالم، ومواكبة جهود التنمية البشرية والتدريب للتغيير في هياكل الوظائف وأنماطها وشكل العلاقة بين المنظمات والعاملين.

بعدما تعرفنا على كيفية إسهام التدريب الإلكتروني في تنمية الكفاءات و التحديات المستقبلية التي تواجه الاستثمار البشري، نحاول أن نوسّع دائرة العلاقات لتشمل عينة أخرى من العناصر الفاعلة داخل اقتصاد المعرفة، كمحاولة بسيطة لتوضيح حركية بعض هذه الجزئيات التي يحتويها الكل المتمثل في الإقتصاد الغير المادي، ويمكن التعبير عما سبق من خلال الشكل ٢.

الشكل رقم ٢: العلاقة بين النكوين الإلكتروني وكلّ من التسيير الإلكتروني للموارد البشرية، الإدارة الإلكترونية، إدارة المعارف وتنمية الكفاءات.

إقتصاد المعرفة

المصدر: سعيد عيمر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر ٢٠٠٥، ص ١٠٠.

من خلال إلقاء نظرة على الشكل السابق نلاحظ بأن التدريب الإلكتروني يعد بمثابة حلقة الوصل مع باقي العناصر الأخرى؛ حيث يرتبط أولاً مع التسيير الإلكتروني للموارد البشرية باعتباره إحدى وظائفه وتطبيقاته التي تعتمد بالدرجة الأولى على الأنترنت ومشتقاته (الأنترنت والإكسترنت).

ويرتبط ثانياً مع الإدارة الإلكترونية من حيث يعتبر مرافقا بيداغوجيا و تقنيا لها يساهم في تكوين الإطارات في بيئة إدارة إلكترونية تتطلب التحكم في جملة من الكفاءات (كفاءات بين الأشخاص، كفاءات داخل الأشخاص، وكفاءات العمل في جماعة) .

كما يرتبط ثالثاً مع إدارة المعارف، بل هناك من الباحثين من يحاولون التقريب بين العنصرين، وبالتالي بين المقاربتين الآتيتين:

◀ تسمح إدارة المعارف برسملة وتقاسم المعارف والدرايات.

◀ يمكن التدريب الإلكتروني من بث الدرايات، تنمية / إنتاج الكفاءات والمعارف العملية.

وترتكز الصلة التي تربطها إدارة المعارف مع التدريب الإلكتروني على المبادلات الجانبية والعمودية التي تحاول تحريكها وتدعيمها داخل المنشأة، وعلى هذا الأساس ينبغي أن يكون التدريب من نفس الطبيعة؛ أي محفّزاً على تنمية التفاعلات بين المتعلمين و المكونين من جهة، و ما بين المتعلمين من جهة أخرى، وهو ما يسمح بترقية التدريب ليصبح تدريبا تشاركيا. كما اقترحه Prax - على مختلف المستويات (الإعداد، الإنجاز، والتقييم)، كما اقترح أيضا تبني العديد من أنماط التعلم لتسهيل التناوب بين حيازة الدرايات التصورية و النظرية، التطبيقية، المنهجية، و قيادة المشاريع، و مميّز بين أربعة أنماط للتعلم يمكن استخدامها بالتناوب انطلاقاً من الحاسوب وهي^{٢٠}:

◀ الإنصات: برامج الفيديو و الصوت؛

◀ البحث: استخدام الأنترنت و التسيير الإلكتروني للوثائق (GED)؛

◀ التطبيق: مقاييس التكوين الذاتي، التقييم الذاتي، دراسة حالات، و تمارين؛

◀ التبادل: المنتديات، جماعات العمل الافتراضية.

باختصار يمكن القول بأن التدريب الإلكتروني كامتداد طبيعي للتسيير الإلكتروني للموارد البشرية يسمح بتنمية الكفاءات ويساعد في إنتاج، رسملة، وتقاسم المعارف والدرايات اللازمة للعمل في بيئة تفرضها متطلبات الإدارة الإلكترونية، و تتفاعل هذه التوليفة باستمرار داخل الكل المتمثل في اقتصاد المعرفة.

^{٢٠} سعيد عيمر، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٣.

٣. تحليل حالة منصة إدراك للتعليم والتدريب الإلكتروني:

لدعم الجانب النظري وتعزيزه يمكننا عرض مثال واقعي على التدريب الإلكتروني والذي يتمثل في منصة إدراك للتعليم والتدريب الإلكتروني " تعد المنصات احد الأساليب التدريبية الإلكترونية الحديثة "، هذا السرح أو الفضاء الإلكتروني المنتشر تحت مسمى "إدراك" أو كما يسميه البعض العالم التعليمي الافتراضي وهي إحدى مبادرات مؤسسة الملكة رانيا، والذي يتواجد وينتشر في مختلف وسائل التواصل الاجتماعي، بالإضافة الى تواجده بموقع الكتروني خاص تحت نفس المسمى أيضا بصفحة يوتوب... الخ، تعتبر منصة إدراك واسعة الانتشار ومسوق لها وموزعة بشكل جيد، الذي جعلها مركز جذب الكثير من الكفاءات والموارد البشرية الراغبة في التطوير والتنمية الذاتية، حيث أنها تهتم بصقل المهارات الشخصية وتعزيز المعارف لدى المتعلم أو المتدرب، حيث تمكن المتدرب من إتقان معارف معينة والإحاطة بجوانبها على المستوى العلمي أو المهني، ثم تعرضه للاختبار أو تطبيق ما تم تعلمه من خلال تقديم مشروع معين، كما تقوم المنصة بمكافأة المتفوقين وإجازة الناجحين، هذا ما يميزها التحفيز وخلق روح المبادرة والمثابرة والمنافسة.

من أهم مميزات التدريب من خلال هذه المنصة والتي يمكن أن تعتبر مميزات التدريب الإلكتروني بصفة عامة نجد^{٢١}:

- تدريب مجاني وبدون رسوم في أغلب الأحيان، كون المنصات الإلكترونية تعتمد على عدد المشاهدات كمصدر للدخل.
- تدريب أقل تكلفة فهو يوفر تكلفة التنقل... الخ.
- التنوع في المساقات والتخصصات.
- كما تنشر منصة إدراك فيديوهات توضيحية تعوض المدرب.
- توفير الوقت، حيث لا يلزمنا التدريب الإلكتروني على ملازمة الدرس ومكان الدراسة بصفة مستمرة بل يمكن التدريب في وقت متقطع. (ما يمكن حضور المحاضرة التدريبية أكثر من مرة أو تسجيلها والعودة إليها وقت الحاجة).
- التحرر من قيود المكان، وهذا لأن الواقع الافتراضي قرب المسافات بصفة كبيرة وخيالية، فيمكن للمتدرب الآن أن يستفيد من التدريب على يد أفضل المدربين من كل أنحاء العالم.
- يسمح للمتدرب باختيار المتدرب، من يتدرب ومن يدرّب وأين ومتى يتدرب وماذا يتدرب وذلك ضمن الاختيارات المتاحة.
- توفر تقنية المراقبة ومتابعة المتدرب من خلال الاختبارات والتقويمات الدائمة، حيث تستند عملية التقويم على عدد من الأسس والمؤشرات.

^{٢١} صفحة الفايسبوك الرسمية لمنصة إدراك وقناة اليوتوب إدراك

وبالتالي يمكن القول أن التدريب الإلكتروني هو الأقل تكلفة والأكثر كفاءة وأنه يملك من الميزات والإيجابيات ما يجعلنا نندد بالاتجاه إليه بدلا من التدريب التقليدي، في المقابل من المؤكد أنه لا يخلو من السلبيات من أبرزها أنه يعتمد على قوة شبكة الإنترنت والكهرباء فانقطاع في هذه الأخيرة أو ضعف الأولى يسبب تشتت للمتدرب وانفصال الأفكار وقطع التركيز، كما أن التدريب الإلكتروني يمنع المتدرب في الكثير من الأحيان من حق الحوار وتبادل الأفكار إلا إذا كان تدريب عبر غرف الدردشة وحتى إن كان من خلال البث المباشر للدورات التدريبية فوقتها يمكن للمدرب استقبال تساؤلات المتدربين واستفساراتهم عن طريق التعليقات، رغم هذه العيوب وعيوب أخرى لم نتطرق لها ممكن إلا أن ما يبرر تشجيعنا على الاتجاه نحو التدريب الإلكتروني بدل العادي هو العصر الإلكتروني والذي يتميز بانتشار الوسائط الرقمية وشبكة الانترنت وتحول كل الأعمال من العادي إلى الرقمي بسهولة وسرعة تنقل المعلومات وتبادلها... الخ.

من أشهر وابرز ما تقدمه المنصة على غرار غيرها من المؤسسات الإلكترونية والبرامج والتطبيقات التي تهتم بتنمية الكفاءات "تعلم اللغة الانجليزية" من خلال التدريب على التكلم الكتابة وحتى السمع، حيث نجد مثلا:

▪ برنامج يساعد في تصحيح الكلمات خلال كتابتها برعاية المجلس الثقافي البريطاني british consil.

▪ برنامج يساعد في التدريب على الحوار باللغة الانجليزية حيث يجمع بين المشاركين في التدريب من نفس المستوى في غرفة دردشة واحدة لتبادل الحديث ثم يحول المتحسن إلى غرفة المستوى الأعلى بدرجة، إلى أن يتقن جيدا مهارات الحديث.

▪ البرامج المذاعة على اليوتيوب والتي تسعى لتحسين قواعد اللغة عند المتدرب وذلك بالبث المباشر أو بنشر مقاطع فيديو دورية، كما تساعد أيضا في التدريب على السمع خاصة أن اللغة الانجليزية تتميز بصعوبة فهم الناطقين بها فتنشر فيديوهات تحاكي سمع المتدرب وتجاريه إلى أن يتقن سمع هذه اللغة من خلال التكرار ومشاهدة كل مقاطع الفيديو التابعة لتعلم هذه التقنية.

ومن خلال تحليل مضمون صفحة الفيسبوك وقناة اليوتيوب الخاصة بمنصة إدراك والإطلاع على كل المساقات المقدمة وتعليقات متدربيها، إتضح جليا أن للتدريب الإلكتروني عبر هذه المنصة أهمية بالغة في تنمية الكفاءات البشرية حيث أغلب التعليقات جاءت في مدح المنصة وشكرها على مجهوداتها ودوراتها ومساقاتها المقدمة، كما عبر الكثير عن أهمية ما تغير في مساره وما حققه من طموحات وما مثلته من قدرات أضافت الكثير لحياته العلمية والمهنية حيث أكد الكثير عبر التعليق كونهم استطاعوا الحصول على فرص عمل بفضل خبراتهم المكتسبة من خلال المنصة كما أن البعض حصل على ترقيات في مجال عمله بفضلها، وفي حوار

على الخاص مع أحد "المتدربات" للغة الانجليزية والمتدربين على أهم تقنياتها من خلال منصة إدراك حيث كان السؤال مفتوح والمتمثل في ماذا قدمت لك منصة إدراك في لغتك الإنجليزية من إضافات؟ وكيف تقيم خدمتها في هذا المجال؟ كانت الإجابة بكونها أتقنت مهارات التحدث والسمع بصفة كبيرة، كما أنها تغلبت على مشكلة الأخطاء الكتابية، أضافت أنها عززت قاموسها الإنجليزي بالكثير من المصطلحات من خلال تجربتها مع منصة إدراك في تعلم اللغة الإنجليزية. وقيمت خدمات المنصة بالجيدة خاصة بالنسبة للكفاءات التي تمتلك مستوى مبتدأ في اللغة الانجليزية، على عكس الموارد التي لا تحاول البدئ من الصفر. هذا ما يجعلنا نؤكد على أن التدريب الإلكتروني مهم جدا وفعال في عملية تعزيز الكفاءات وصلها.

الخاتمة:

استوجب على منظمات الأعمال في الآونة الأخيرة إعادة النظر في نوع المورد البشري المتوفر وما يجب توفره، حيث أن الفرد في المنظمة أصبح مطالب بقدرات وكفاءات عالية بما يتماشى مع متطلبات الاقتصاد الرقمي، ويتمثل دور منظمات الأعمال في مضاعفة الجهود التنموية للموارد البشرية وقد ظهرت أساليب تنموية مختلفة في هذا المجال من أهمها التدريب الإلكتروني، ولذلك هدفت هذه الدراسة لتسليط الضوء على عملية التدريب الإلكتروني وإبراز أهمية هذه العملية في تنمية الكفاءات البشرية، وقد تم التفصيل في أدبيات المتغيرات للإحاطة بالإطار المفاهيمي للدراسة، كما تم الإستعانة على مثال حقيقي للتدريب الإلكتروني والمتمثل في منصة إدراك للتعليم والتدريب الإلكتروني والتي تعتبر من أبرز المنصات وأشهرها في الفضاء الإلكتروني العربي على غرار كل من منصة زاد وغيرها من المنصات التدريبية إلكترونيا، ومن أهم النتائج المتوصل إليها من خلال بحثنا نذكر:

- التدريب الإلكتروني أداة مهمة وفعالة في تنمية الكفاءات البشرية.
- للتدريب الإلكتروني إيجابيات كما أنه لا يخلو من السلبيات.
- التدريب الإلكتروني أداة موفرة للوقت والجهد ومذيبة للحدود المكانية.
- التدريب الإلكتروني هو التدريب الأنسب في العصر الحالي كوننا نتجه إلى المعلوماتية والرقمية في كل مجالات الحياة.
- كما وجب علينا تقديم مجموعة من الاقتراحات التي تساهم في تحقيق الاستفادة القصوى من التدريب الإلكتروني، فيقترح الباحثان:
- تدريب الإطارات والمسؤولين على مهارات ومتطلبات التكنولوجيا الحديثة لتكون مؤهلة لقيادة التعليم والتدريب الإلكتروني عن بعد،
- ضرورة ترسيخ مبادئ التدريب الإلكتروني في مراكز البحث والجامعات المتخصصة لبناء جيل إلكتروني قادر على التحكم بالتكنولوجيا الحديثة.

- اعتماد التدريب الإلكتروني بدل التدريب التقليدي، وإرساء مبادئه كأحد أساسيات تنمية الموارد بمختلف كفاءاتها وقدراتها.
- على المؤسسات التعاقد مع المنصات الإلكترونية لتدريب مواردها وكفاءاتها بشكل إلكتروني.
- على المؤسسات إرساء قاعدة تكنولوجيا وتوفير مستلزمات التحول قبل التوجه نحو التدريب الإلكتروني.

قائمة المراجع:

- أفنان محمد النفيسة، تنمية الموارد البشرية وأثرها على الصادرات في المملكة العربية السعودية، درجة البكالوريوس، كلية إدارة الأعمال، قسم الاقتصاد، المملكة العربية السعودية، ٢٠١٣.
- بن جدو محمد الأمين، دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير، تخصص الإدارة الاستراتيجية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة سطيف ١، الجزائر، ٢٠١٣.
- حمد بن محيا المطيري بتصرف، متطلبات التدريب الإلكتروني ومعوقاته بمراكز التدريب التربوي بمدينة الرياض من وجهة نظر المدربين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في قسم تقنيات التعليم بكلية التربية بجامعة الملك سعود، السعودية، ٢٠١٢.
- سعيد عيمر، التكوين الإلكتروني وإسهامه في تنمية الكفاءات داخل الاقتصاديات المبنية على الدرايات، الملتقى الدولي حول اقتصاد المعرفة، نوفمبر ٢٠٠٥.
- صفحة الفايبوك الرسمية لمنصة إدراك وقناة اليوتوب إدراك.
- عبد الحكيم جربي، أثر إستراتيجية تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس-سطيف ١، الجزائر، ٢٠١١.
- عبلة عساف، مقال بعنوان مراحل تصميم التدريب الإلكتروني، دورية متخصصة في التعليم الإلكتروني تصدر عن مركز التعليم المفتوح، جامعة القدس المفتوحة، متوفرة بموقع http://www.qou.edu/newsletter/no_2/etraining.jsp.
- عبود، محمد، الطائي، علي، "الأساليب الحديثة لتنمية وتطوير الموارد البشرية في وزارة التعليم العالي دائرة (البحث والتطوير) ووزارة التخطيط (المركز الوطني للتطوير الإداري وتقنية المعلومات: دراسة مقارنة"، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد ٣، عدد ٦، ٢٠١١.
- علي بن شرف الموسوي، التدريب الإلكتروني وتطبيقاته في تطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم في دول الخليج العربي، الندوة الأولى في تطبيقات تقنية المعلومات والاتصال في التعليم و التدريب، كلية التربية قسم تقنيات التعليم، جامعة الملك سعود، السعودية، ١٢/١٤ افريل ٢٠١١.
- كمال رزيق، نصيرة بن عبد الرحمن، دور استراتيجية التدريب في تنمية الكفاءات البشرية، المنتدى الوطني الثالث للمؤسسات حول تهيئة الكفاءات البشرية وتنميتها- الورقة الرابعة في التنافس بين المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، ٢٠٠٥.



الأعمال الكاملة للمؤتمر العلمي الثاني عشر بعنوان
التدريب من أجل التشغيل والتنمية
٩-١٠ ديسمبر ٢٠١٨م



- مصنوعة احمد، تنمية الكفاءات البشرية كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية للمنتج التاميني ، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التامينية، الواقع العملي وفاق التطوير- تجارب الدول- كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، ٣-٤ ديسمبر ٢٠١٢.
- ناهض حسن العطار، معوقات تطبيق التدريب الالكتروني اثناء الخدمة بمدارس وكالة الغوث في محافظات غزة، وسبل التغلب عليها، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في اصول التربية، تخصص ادارة تربوية من كلية التربية ، الجامعة الاسلامية بغزة، ٢٠١٥.
- نبق بوبكر، استراتيجيات التدريب وتحقيق الميزة التنافسية، دور إستراتيجية التدريب في تنمية الكفاءات البشرية، المنتدى الوطني الثالث للمؤسسات حول تامين الكفاءات البشرية وتنميتها- الورقة الراححة في التنافس بين المؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية، التجارية وعلوم التسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، ٢٠٠٥.
- نصيرة قوريش، التنمية البشرية في الجزائر وآفاقها في ظل برامج التنمية، المجلة الأكاديمية للدراسات الإجتماعية والإنسانية، العدد (٦)، الجزائر، 2011.
- نوري منير وآخرون، تنمية وتدريب الموارد البشرية كأداة لتحقيق رأس المال الفكري في منظمات الأعمال التوصيات والمتطلبات، ملتقى " إدارة و قياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية"، جامعة البليدة (الجزائر)، ٢٠٠٨.
- هبة الله نصر محمد حسن، فاعلية نمط التدريب الالكتروني في تنمية مهارات ادارة بيئة الفصل الافتراضي لدى معلمي الحاسب الالي، مجلة كلية التربية، جامعة بورسعيد، مصر، العدد الثاني والعشرون، يونيو ٢٠١٨.
- يحيى اوي ابراهيم، بن احمد نوال، اهمية ودور الكفاءات البشرية داخل المنظمات، مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية، الجزائر، المجلد ٣، العدد ٦، ٢٠١٦.
- يوسف حجيم الطائي، مؤيد عبد الحسين الفضل ، إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي متكامل، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠١٦.