**الكورس الثاني**

**إدارة المؤسسات الصحفية**

**المرحلة الرابعة / صباحي ومسائي**

**د. ضمياء الربيعي**

**د. عبد الأمير عباس**

**2021 – 2022**

م 8

**تنمية القدرات في المؤسسات الصحفية**

**التدريب**له أهمية كبيرة في العصر الذي نعيش فيه. إن التطور التكنولوجي والعلمي بات سريعاً بحيث أننا باستمرار بحاجة لتعلم مهارات وعلوم جديدة. ليس هناك مثال أشهر أو أوضح من الحاسوب وتطوراته السريعة بحيث أننا نحتاج لنتعلم الجديد في هذا المجال ربما كل أسبوع. انظر إلى التطور في العلوم الإدارية وتأثير العولمة على مفاهيم الإدارة. في الصناعة نجد أن التطورالتكنولوجي يجعلنا مضطرين لاستخدام معدات متطورة وبالتالي نحتاج إلى أن نتدرب عليها.

ولكن **التدريب** ليس مرتبطا فقط بالعلوم والمعارف والتقنيات الحديثة ولكن التدريب له أسباب أخرى. من أهم هذه الأسباب تقوية نقاط الضعف لدينا أو لدى العاملين في المؤسسة والتي تقل من كفاءتهم لأداء أعمالهم. مَنشأ نقاط الضعف هذه قد يكون ضعف التعليم والاختلاف بين التعليم وبين متطلبات العمل أو تغيير المسار الوظيفي. فالكثير منا عندما يبدأ حياته العملية يكتشف أنه لا علم له بكتابة تقارير العمل ولا بتنظيم الاجتماعات ولا بقوانين العمل ولا بأساليب تحليل المشاكل. لذلك فإن هناك الكثير من نقاط الضعف التي نحتاج لتقويتها بالتدريب. كثيرا ما ترى المديرين يستهزؤون بمهارات الخريجين الجدد ويكتفون بالتحدث عن ضعف مستواهم وهذا أسلوب غير بناء وغير محترم.إننا لو حاولنا تدريب هؤلاء فإننا قد نكتشف أن لديهم قدرات عظيمة وسيفيدون العمل كثيرا وسيكون لديهم قدر من الولاء للمؤسسة التي منحتهم فرص التدريب وكذلك يكون لديهم قدر من التقدير لمديريهم الذين اهتموا بتنمية مهاراتهم.

**التدريب لعلاج نقاط الضعف يكون له تأثير كبير وحاجة كبيرة في المستويات وذلك لعدة أسباب :**

**أولا** : كثيرا ما تكون هناك مهارات ومعارف أساسية للعمل ومفقودة لدى الموظف .

**ثانيا** : عدم تدريب المستويات الأدنى في الهرم **الوظيفي** يعني قيام المستويات الأعلى بالإشراف الدقيق على عمل المستويات الأدنى  وربما القيام ببعض أعمالهم وذلك يترتب عليه إهمال المستويات الأعلى لأعمالهم الأصلية.

قد يكون الموظف قادرا على القيام بعمله ولكننا نُدربه على القيام بأعمال يقوم بها غيره وذلك لكي نتمكن من [تدوير](http://euromatech-me.com/%d8%aa%d8%af%d9%88%d9%8a%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-job-rotation)الموظفين من عمل لآخر. هذا أسلوبٌ مُتبع في كثير من سياسات الإدارة الحديثة .فوائد عملية تدوير الموظفين

عملية [تدوير الموظفين](http://euromatech-me.com/%d8%aa%d8%af%d9%88%d9%8a%d8%b1-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d9%85%d9%84-job-rotation)بين أعمال مختلفة يكون له جوانب إيجابية عديدة منها:

1-عدم شعور الموظف بالملل نتيجة قيامه بنفس العمل لسنوات وسنوات.

2- تنمية خبرات مختلفة لدى العاملين بما يمكنهم من تَقلد مناصب إدارية عليا.

3- عدم تمركز الخبرة في شخص واحد والقدرة على تغطية أي نقص في العاملين.

**التطوير الاداري للعاملين**

**التطوير** :هناك نوع آخر من **التدريب** وهوما يطلق عليه **التطوير** وهو تدريب العاملين على المهارات والأعمال التي تمكنهم في المستقبل من  القدرة على تقلد مناصب أعلى والنجاح فيها.فالكثير من الشركات تدرب الموظفين على المهارات الإدارية للمدير لكي يكونوا قادرين على تقلد مناصب إدارية حين تحتاج المؤسسة.

**التدريب** هو وسيلة لزيادة انتماءالموظفين **وتحفيزهم** على العمل ومساعدتهم في تنمية انفسهم داخل و خارج العمل. هذا النوع من  التدريب قليل جدا ونادر. مثل قيام المؤسسة بتدريب الموظفين على العناية بأولادهم أو التعامل مع زوجاتهم وأزواجهم، أو تدريبهم على بعض اللغات الأجنبية، أو تقوم بتدريبهم على إدارة أموالهم بما يحقق لهم استقرارا ماديا بعد الدخول في سن التقاعد، أو تأهيلهم لمرحلة التقاعد عند قربها بتعريفهم بما يمكنهم من الاستمتاع بتلك الفترة. بالإضافة إلى التأثير التحفيزي الهائل لقيام المؤسسة بهذا التدريب فإن نمو الموظف فكريا واستقراره العائلي ونجاح أبناءه يجعله أكثر قدرة على العطاء والنجاح في العمل. بعض المؤسسات قد تساعد موظفيها على دراسة أي شيء حتى لو كان بعيدا عن مجال العمل لأن هذا يُنَمِّي فكرهو يجعله يستغل وقته في شيء جيد بدلا من استغلاله بصورة سيئة. هذه الدورات التدريبية في الأمور التي لا علاقة لها بالعمل بصورة مباشرة قد يتم عقدها بعد ساعات العمل وقد تساهم فيها المؤسسة جزئيا مثل أن تتحمل نصف التكلفة ويتحمل الموظف الباقي وذلك لضمان الجدية في التدريب.