

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

تقييم الاحتياجات التدريبية

تقرير مجموعة



17 Jul, 2021

العديد من جهود التدريب بدأت بدون أي سبب، وتواصلت بلا هدف، وانتهت بلا نتائج...

لا يمكن تطوير التدريب المناسب إلا إذا تم تقييم وتحديد احتياجات التدريب بعناية...

نظام تيناس (TNAS) يجعل تقييم الاحتياجات التدريبية سريعا وسهلا ودقيقا ومنخفض التكلفة ...

2021

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

المحتويات

تقرير تيناس للمجموعة

الصفحة	الموضوع
3	نظام تقييم الاحتياجات التدريبية تيناس
4	ما تقييم الاحتياجات التدريبية؟
5	قبل تقييم الاحتياجات التدريبية
6	نماذج تحديد الاحتياجات التدريبية
7	تحليل الأداء التنظيمي
8	نموذج تحليل الأداء التنظيمي (OPAM)
9	فوائد تيناس
10	ميزات تيناس
11	تعريفات
12	هيكل تنفيذ تيناس
13	خطوات تحليل الاحتياجات التدريبية
14	مؤشر أولوية التدريب
15	تقرير موجز تيناس
16	قائمة الأقسام
17	قائمة مشاريع تقييم الاحتياجات التدريبية المعتمدة
18	قائمة مشاريع تقييم الاحتياجات التدريبية المعلقة
19	نهاية التقرير

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

نظام تقييم الاحتياجات التدريبية «تيناس»

أحدث نظام لتقييم الاحتياجات التدريبية
15 عاما من البحث لجعل تقييم الاحتياجات التدريبية
سريعا وسهلا ودقيقا ومنخفض التكلفة

يكن جوهر أي برنامج تدريبي فعال في تحديد من يحتاج إلى التدريب بشكل صحيح. يمكن أن تؤدي تحليلات الاحتياجات التي يتم القيام بها بشكل سيء إلى حلول تدريبية يتم فيها تدريب المهارات الخطأ والأشخاص الخطأ واستخدام أساليب التعلم الخطأ. تقييم الاحتياجات هو عملية تحديد متطلبات الأداء و"الفجوة" بين الأداء المطلوب وما هو موجود حاليا.

لماذا تقييم الاحتياجات التدريبية؟

- يؤدي عدم تقييم الاحتياجات التدريبية إلى أكثر من 90٪ من معدل فشل برنامج التدريب.
- تقييم الاحتياجات التدريبية هو مطلب أساس للتدريب الفعال.
- تقييم الاحتياجات التدريبية بالطرق التقليدية صعب ويستغرق وقتا طويلا ومكلف.

نظام تقييم الاحتياجات التدريبية «تيناس»

يساعدك نظام تيناس على تحديد التدريب الذي ستحتاجه ويجعل تقييم احتياجات التدريب سهل ودقيق ومنخفض التكلفة.

- تدريب الموظفين المناسبين، مع البرنامج المناسب
- تحديد أولويات التدريب ذو التأثير الأكبر على الأعمال
- إيقاف الهدر في التدريب غير المناسب
- تحقيق عائد أكبر على الاستثمار في التدريب



Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

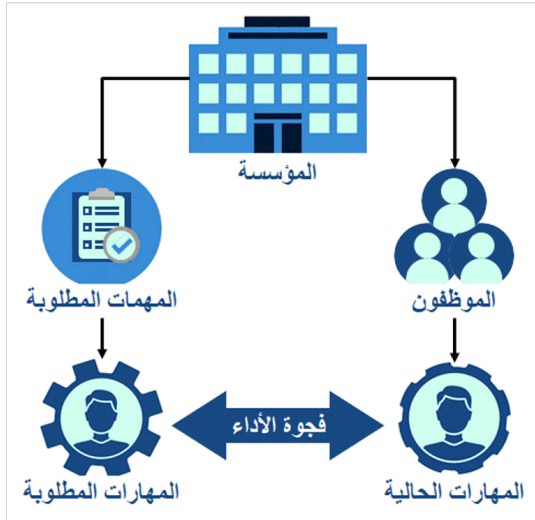
ما هو تقييم الاحتياجات التدريبية؟

تقييم الاحتياجات التدريبية (TNA) هي العملية التي تحدد فيها المنظمة احتياجات التدريب والتطوير لموظفيها حتى يتمكنوا من القيام بعملهم بفعالية. تقييم الاحتياجات التدريبية هو مراجعة منهجية ومستمرة للاحتياجات التدريبية التنظيمية الحالية والمتوقعة. توفر عملية تقييم الاحتياجات التدريبية أساسا واقعيا يمكن بناء عليه التخطيط لبرنامج تدريبي فعال وتنفيذه وتقييمه.

تهدف عملية تقييم الاحتياجات التدريبية إلى تحديد مستويات الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المطلوب بدقة والتي يمكن ترجمتها إلى حاجة تدريبية. تتطلب قرارات التدريب المثلى من أصحاب العمل الحصول على معلومات دقيقة حول احتياجات تدريب عمالهم.

- تدريب الموظفين المناسبين، مع النهج الصحيح
- تحديد أولويات احتياجات التدريب ذات التأثير الأكبر على الأعمال
- تحقيق عائد أكبر على الاستثمار في التدريب

يعد نظام تيناس عنصرا أساسيا لتصميم التدريب الفعال. والغرض الرئيسي منه هو تحديد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء المطلوب. عدم القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية لتقييم الفجوات أحد الأسباب الجذرية وراء فشل برنامج التدريب بنسبة 90%.



الغرض من تحليل الاحتياجات التدريبية

الغرض من تحليل الاحتياجات التدريبية هو سد الفجوة بين الأداء الفعلي والمرغوب من خلال تحديد الفروق في نتائج العمل، وترتيبها حسب الأولوية واختيار الأكثر أهمية لإغلاق الفجوة أو تقليصها. لذلك يتعين القيام بتحليل الاحتياجات التدريبية قبل تنظيم الأنشطة التدريبية، لضمان نجاح تلك الأنشطة. ويتم ذلك بتقييم مستويات المهارة الحالية للموظفين لكل مهارة من المهارات المطلوبة.

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

قبل تقييم الاحتياجات التدريبية

لماذا تهدر أموال هائلة في التدريب في المؤسسات وماذا يمكن فعله حيال ذلك؟

التدريب ليس دائما هو الحل لمشكلات الأداء. لا يمكن معالجة جميع مشكلات الأداء عن طريق التدريب. يمكن أن يكون التدريب استثمارا كبيرا ويمكن أن يكون مضيعة للمال. المفتاح هو تحديد المشكلات التي يمكن أن تعزى إلى نقص التدريب لضمان تنفيذ التدريب الصحيح.

لذلك، من المهم تحديد ما إذا كانت فجوات الأداء ناتجة حقا عن نقص التدريب أو ما إذا كان يمكن عزوها إلى شيء آخر. التدريب ليس أفضل تدخل عندما تكون مشكلة الأداء نتيجة لما يلي:

- قضايا تتعلق بالسياسات والإجراءات.
- مشكلات في التوظيف أو الاختيار أو التعويض.
- نقص في التواصل والتغذية الراجعة.
- لأن الموارد أو الأدوات أو المعدات أو المواد غير كافية.
- مشكلات في بيئة العمل.
- عدم ارتباط الموظف (ملاءمة الشخص للوظيفة؛ أو ملاءمة الشخص للمؤسسة)

من التدريب إلى الأداء

"فكر في الأداء وليس التدريب!" (روبنسون وروبنسون ، 1995 ، ص 6). يجب أن تبدأ عملية تحليل الاحتياجات التدريبية بالتركيز على فجوة الأداء التي نسعى لمعالجتها. عندما لا يوجد تحليل لفجوة الأداء تكون النتيجة غالبا مضيعة للوقت والمال. هذا هو السبب في أن تقييم الاحتياجات يتضمن عادة تحليل الأداء المؤسسي كخطوة أولى.

تحليل الأداء المؤسسي

تحليل الأداء المؤسسي هو عملية تحديد متطلبات أداء المؤسسة ومقارنتها بأهدافها وقدراتها. هنا يتم تحديد مشكلة الأداء، أو يتم التعرف على فرصة لتحسين الأداء.

لذلك يقوم المتخصصون في مجال التدريب بتحويل تركيزهم من التدريب إلى تحسين أداء الأفراد والمؤسسات.

«يقودنا تحويل منظورنا من التدريب إلى الأداء إلى نهج أكثر شمولية. من خلال أخذ نظرة منهجية لجميع العوامل التي تؤثر على الأداء (ومن خلال التعرف على فوائد وقيود التدريب) ، يمكننا أن نصبح أكثر كفاءة وفعالية». مايك تايلور.

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

قبل تقييم الاحتياجات التدريبية

لماذا يعتبر تدريب الشركات هدرا هائلا وماذا تفعل حيال ذلك

"العديد من جهود التدريب بدأت بدون أي سبب، وتواصلت بلا هدف، وانتهت بلا نتائج". د بليو ماكجي وي دبليو. تاير.

نماذج تحليل الاحتياجات التدريبية

تم تقديم العديد من نماذج تحليل الاحتياجات التدريبية في الأدبيات التي تعرف باسم نموذج المنظمة - المهمة - الشخص (OTP) Organisation-task-person. يتكون نموذج OTP من ثلاثة مستويات من التحليل: التحليل المؤسسي، وتحليل العمليات، وتحليل الأفراد.

تقييم الاحتياجات التنظيمية

يحدد تحليل المنظمة الأداء داخل المنظمة. الأسئلة المهمة التي يجيب عليها هذا التحليل هي القرار بالقيام بالتدريب، ولماذا ينظر إلى برنامج التدريب على أنه الحل الموصى به لمشكلة العمل ...

تقييم الاحتياجات المهنية (احتياجات العمل)

يرتبط تقييم الاحتياجات المهنية بالمهارات والمعارف والمواقف التي يجب على الفرد أن يضطلع بها لأداء وظيفة بغض النظر عن هويته. يمكن أن يكون أحد الأمثلة على الآلة الكاتبة الذي يتطلب مهارات معالجة الكلمات، أو عامل في مركز اتصال يعرف كيفية استخدام البرنامج ومعرفة المنتجات أو الخدمات ذات الصلة.

تقييم الاحتياجات الفردية

يرتبط تقييم الاحتياجات الفردية باحتياجات أصحاب العمل كأفراد، وأدائهم الحالي، والفجوات في المهارات والمعرفة لدى الموظف واستعداده للتكيف مع التغيير.

ابدأ بتحليل الأداء التنظيمي

إن معرفة ما إذا كانت الفجوة في الأداء هي مشكلة تتعلق بالمهارات أو، على سبيل المثال، مشكلة ارتباط الموظف بعمله، تساعدك على اكتساب الوضوح الذي تحتاجه لإيجاد الحل الأكثر فاعلية. لذا، قبل أن تتمكن من إصلاح الأداء الضعيف، عليك أن تفهم سبب ذلك. هذه هي منهجية وممارسة نموذجين معروفين هما: تقنية الأداء البشري (HPT) ومواصفة الايزو 10015 للتدريب.

يجب أن يبدأ تقييم احتياجات التدريب بتحليل الأداء المؤسسي كخطوة أولى. يمكن تحقيق ذلك بسهولة باستخدام نموذج تحليل الأداء المؤسسي أوبام (OPAM).

ثلاثة مستويات من تقييم المهارات

- تقييم المهارات عبر المؤسسة، بدلا من مجرد النظر إلى الموظفين كأفراد. كما ينبغي النظر في متطلبات التوظيف المستقبلية.
- تقييم مجموعات المهارات المحددة المطلوبة للمناصب داخل المؤسسة. عادة ما توضح مجموعات المهارات هذه الأنشطة التي يحتاجها الشخص ليكون قادرا على أداء متطلبات الوظيفة بنجاح.
- تقييم المهارات الفردية أثناء وجودهم في الوظيفة لتحديد ما إذا كانوا يؤدون أداءً وفقا للمعيار المطلوب، وما إذا كانت هناك حاجة إلى مزيد من التدريب.



Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

تحليل الأداء المؤسسي

كيف تحدد أسباب الأداء الضعيف (أو مجالات تحسين الأداء)؟

تكنولوجيا الأداء البشري (HPT) Human Performance Technology

تكنولوجيا الأداء البشري هي الدراسة والممارسة لتحسين الإنتاجية في المنظمات من خلال تطوير تدخلات فعالة موجهة نحو النتائج وشاملة ومنهجية. وهي أحدث التقنيات التي يتم استخدامها لتلبية احتياجات العديد من أنواع المنظمات، بما في ذلك الوكالات الحكومية والشركات والمؤسسات الخاصة والجيش.

نموذج تحليل الأداء المؤسسي (OPAM) Organisational Performance Analysis Model

يجب أن يبدأ تقييم الاحتياجات التدريبية بتحليل الأداء المؤسسي كخطوة أولى. يمكن تحقيق ذلك بسهولة باستخدام نموذج تحليل الأداء المؤسسي (أوبام).

أوبام هو نظام لتقييم وتحليل الأداء المؤسسي مصمم لقياس وتقييم تأثير تسعة مجالات حرجية على الأداء المؤسسي.

يتم استخدام نظام أوبام لتحسين الأداء من خلال جمع عدد من الموظفين من وظائف متنوعة متعددة ومستويات إدارية مختلفة لتعزيز لاستبنة الآراء ومدى التوافق فيها حول أنشطة تطوير الأداء المؤسسي في المستقبل: واختيار وتنفيذ ومتابعة التغيير واستراتيجيات التنمية.

أوبام هو نظام وأداة ومنهجية لتحليل وقياس أداء الأفراد والمؤسسات وتشخيص نقاط القوة والضعف لديهم وتطوير حلول فعالة لتحسين أدائهم ورفعهم إلى مستوى التميز بطريقة علمية تحفظ الجهد والوقت والمال.

يجمع أوبام بين نموذج متطور لتكنولوجيا الأداء البشري وأفضل منهجية تقييم لإنتاج أكثر النتائج دقة وموضوعية. يعتمد نهجها على:

- تكنولوجيا الأداء البشري (HPT)
- طريقة التقييم التشاركي (PAM)

يعتمد الأداء على عوامل داخلية تتعلق بالفرد نفسه (مثل المعرفة والمهارة والاستعداد للعمل) وعوامل خارجية تتعلق بالمؤسسة (مثل الإدارة والقيادة والموارد وبيئة العمل). تم تصميم نظام أوبام وتطويره وتطويره لقياس الأداء المؤسسي ومستويات التوافق في تسعة من هذه العوامل أو المجالات وتحديد ملامحها، وتقييم تأثيرها على أداء المؤسسة. مجالات النجاح الرئيسية التسعة التي تم اعتمادها في نموذج أداء أوبام تجعله واحدا من أكثر النماذج المعمقة والشاملة للمؤسسة المتاحة اليوم.



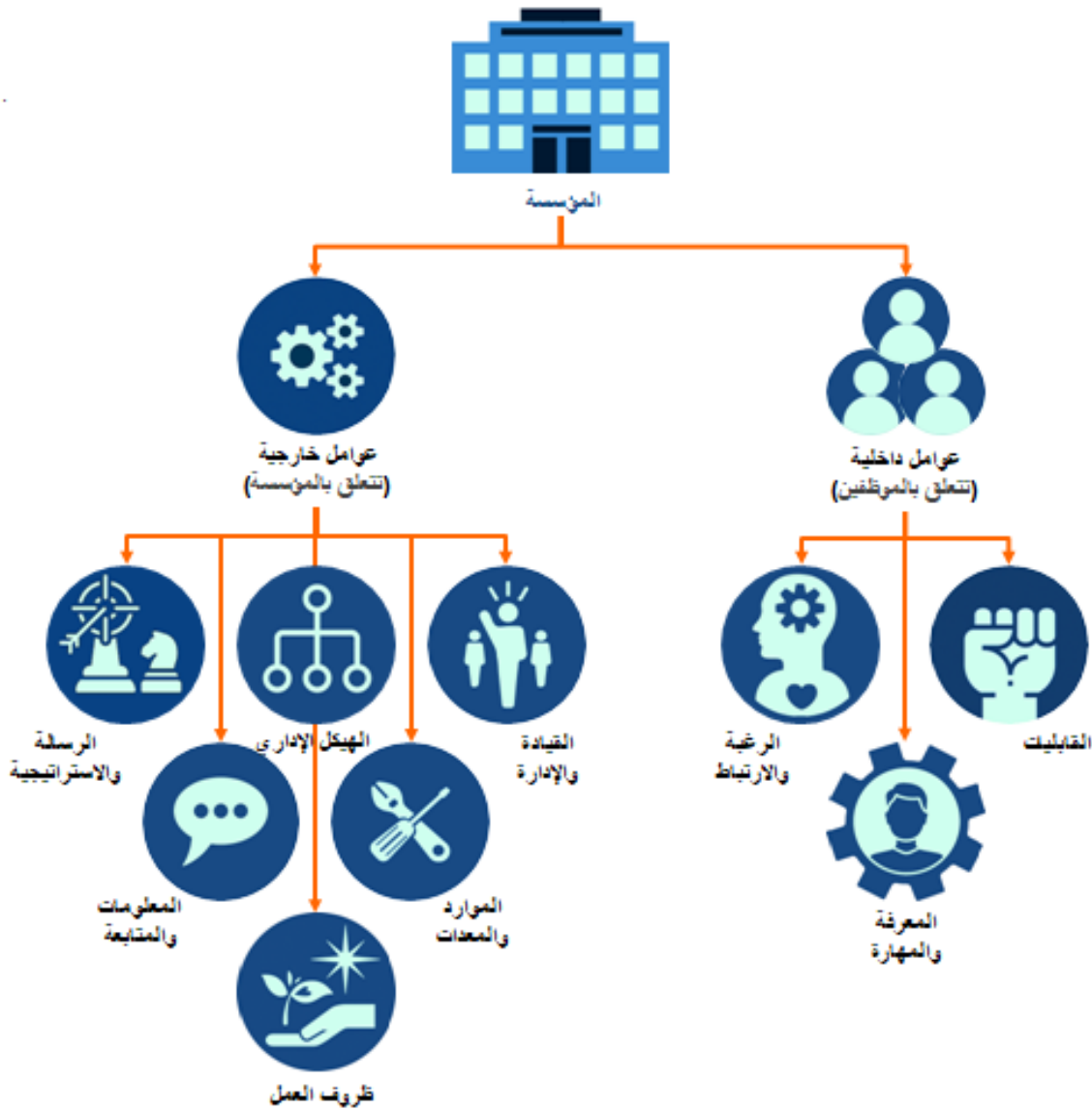
Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

نموذج تحليل الأداء المؤسسي

Organisational Performance Analysis Model (OPAM)

يتأثر أداء الموظف بعدة عوامل

يعتمد الأداء على عوامل داخلية تتعلق بالفرد نفسه (مثل المعرفة والمهارة والاستعداد للعمل) وعوامل خارجية تتعلق بالمؤسسة (مثل الإدارة والقيادة والموارد وبيئة العمل). يشتمل نظام أوبام على تسعة مجالات (عوامل) مقسمة إلى نوعين: ستة عوامل خارجية (تتعلق بالمنظمة) ، وثلاثة عوامل داخلية (تتعلق بالموظف). مزيد من التفاصيل. <https://www.opamodel.com>



أوبام هو حل قائم على البحث لتحليل وتحسين الأداء المؤسسي. إنه واحد من أكثر النماذج المعمقة والشاملة المتاحة اليوم.

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

فوائد نظام تيناس (TNAS)

توفير الجهد والوقت والمال وتحسين الأداء

فوائد للمنظمات



- ♦ يزيد الإنتاجية ويحسن الموارد
- ♦ يساعد في إدارة ميزانيات التدريب بشكل فعال
- ♦ ينتج معلومات إدارة عالية الجودة
- ♦ يحتفظ بسجلات التدريب والتطوير

الفوائد لمديري الموارد البشرية والتدريب



- ♦ يساعد في تحديد فجوات المعرفة والأداء
- ♦ يعالج هذه الثغرات بالتدريب المناسب
- ♦ يحدد من يحتاج إلى التدريب أكثر من غيره من أجل أداء جيد في المنظمة
- ♦ يحدد نوع التدريب المطلوب من حيث المهارات والمعرفة والقدرات وسلوك الموظف.
- ♦ يزيد من فعالية برامج التدريب

الفوائد للموظفين



- ♦ يضمن حصول الأشخاص المناسبين على التدريب المناسب
- ♦ يحدد أهمية التدريب للموظفين
- ♦ يبعزز ثقافة التوجيه والإرشاد الصحي
- ♦ ييزيد من تحفيز الموظفين ورضاهم



Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

مميزات تيناس

الميزة	التفاصيل
ماذا ولماذا ومن	يعطي تيناس إجابات عن التدريب المطلوب، ولماذا، ومن يحتاج إليه؟
قابلية التوسع	يمكن استخدام تيناس للأفراد أو المجموعات أو فرق العمل، مع أو بدون تقييم المدير أو الموظفين.
التخصيص	يمكن تخصيص تيناس حيث يمكنك تحديد مهاراتك أو مجالات التدريب المطلوبة كأساس للتقييم.
الاحتياجات المهنية والفردية	يدعم تيناس كلا من التقييم المهني (متطلبات مهمات الوظيفة والعمل) والتقييم الفردي للموظف.
مكتبة المهارات	أكثر من 700 مهارة مصنفة في 50 فئة، تسمح لك بتخصيص وبناء مجموعات مهاراتك الدقيقة لمؤسستك وأقسامك.
فجوة المهارات	يحدد تيناس فجوة المهارات بناء على أهمية المهارة ومستويات أداء الموظفين الحاليين.
ذكاء مدمج	نظرا لأنه ليست كل فجوات المهارات لها الأهمية نفسها، فإن ذكاء تيناس يحسب أولويات التدريب باستخدام مؤشر جديد ومبتكر "مؤشر الأولوية".
تقارير مفصلة	يقدم تيناس تقارير مفصلة مع تحليل مستويات المهارات الحالية وخطة التدريب المقترحة.
ثلاثة أنواع من التقارير	تقرير للموظفين، وتقرير للمديرين / المشرفين، وتقرير لإدارة الموارد البشرية ومديري التدريب.
قسم التعلم	يتضمن كل تقرير قسما للتعلم والتعليم لتثقيف الموظفين وتحسين وعيهم حول كيفية تطوير أدائهم.
خطة التنمية الشخصية	يساعد نظام تيناس الموظفين على إنشاء خطة العمل الخاصة بهم بناء على الاحتياجات والأهداف في سياق المهنة والتدريب والتطوير والتحسين الذاتي.



Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------



تعريفات

المعرفة: تشير المعرفة إلى مجموعة من المعلومات التي يحتاجها الشخص لأداء وظيفة معينة.

المهارات: تشير إلى السلوكيات التي يمكن ملاحظتها والتي يحتاجها الشخص لأداء مهام العمل. عادة ما يتم اكتساب المهارات من خلال الخبرة الوظيفية السابقة أو الحالية أو التدريب المهني.

القدرات: القدرة هي ما يستطيع الفرد أن يقوم به فعلا، أي ما يمكن إنتاجه بطريقة ملموسة بناء على التدريب والتعلم. القدرة مبنية على الاستعداد. فعندما توجد قدرة معينة عند شخص في ناحية معينة فلا بد ان يكون لديه الاستعداد في هذه الناحية.

الاستعداد: الاستعداد يعني قابلية الفرد للقيام بنشاط عقلي معين بناء على تكوينه الطبيعي الموروث. أي الاستعداد موهبة فطرية وقد يظهر أثرها إذا وجدت الظروف المساعدة وقد يظل الاستعداد كامنا لا يظهر أثره إذا لم تهيئ له الظروف.

الكفاءة: (الأصح لغويا الكفايات) تحدد الكفاءات السلوكيات التي يمكن ملاحظتها والتي يظهرها الناجحون في أدائهم في الوظيفة. هذه السلوكيات هي نتيجة للقدرات والمهارات والمعرفة والدوافع والصفات المختلفة التي قد يمتلكها الموظف.

المهارات الفنية: تتطلب معرفة محددة ببرنامج أو مهمة، مثل مهارات الكمبيوتر ومهارات الحسابات، ومهارات الهندسة.

مهارات خاصة بالوظيفة: يتم تدريبها وتعلمها بمرور الوقت من خلال الخبرة، مثل مهارات الاتصال ومهارات القيادة وحل المشكلات

المهارات الناعمة: مجموعة من القدرات والسمات الشخصية والسمات المختلفة التي غالبا ما تكون ضرورية للنجاح في دور معين. قد يشمل ذلك التواصل والذكاء العاطفي والتعاطف وأخلاقيات العمل والعمل الجماعي.

المهارات القابلة للتحويل: هي تلك المهارات التي لا تخص نوعا معينا من العمل. إنها مهارات يمكنك نقلها بسهولة من دور إلى آخر. يشار إلى المهارات القابلة للتحويل أيضا باسم: المهارات الشخصية أو الكفاءات الأساسية أو المهارات العامة أو المهارات الحرجة.

مجموعة المهارات: هي مجموعة من القدرات المكتسبة اللازمة للنجاح في وظيفة معينة. تشمل مجموعات المهارات جميع المهارات والمعارف اللازمة لإكمال العمل بنجاح.

فجوة المهارات: هي الفرق بين المهارات المطلوبة لإكمال الوظيفة ومجموعة المهارات الحالية لأي عضو في الفريق.

تقييم احتياجات التدريب (TNA): هو عملية يتم فيها تحديد الفجوة بين المعرفة والمهارات والمواقف الفعلية والمطلوبة في الوظيفة وتحديد أولوياتها.

الوظيفة: تعرف الوظيفة بأنها عقد صريح أو ضمني بين شخص ومنظمة لأداء عمل مقابل تعويض لفترة محددة أو حتى إشعار آخر

المهنة: مجموعة من الوظائف التي تتميز بمهامها وواجباتها الرئيسية بدرجة عالية من التشابه تشكل مهنة. يتم تصنيف الأشخاص حسب المهنة من خلال علاقتهم بوظيفة سابقة أو الحالية أو مستقبلية.

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

هيكل تنفيذ نظام تيناس TNAS

نظام تقييم الاحتياجات التدريبية

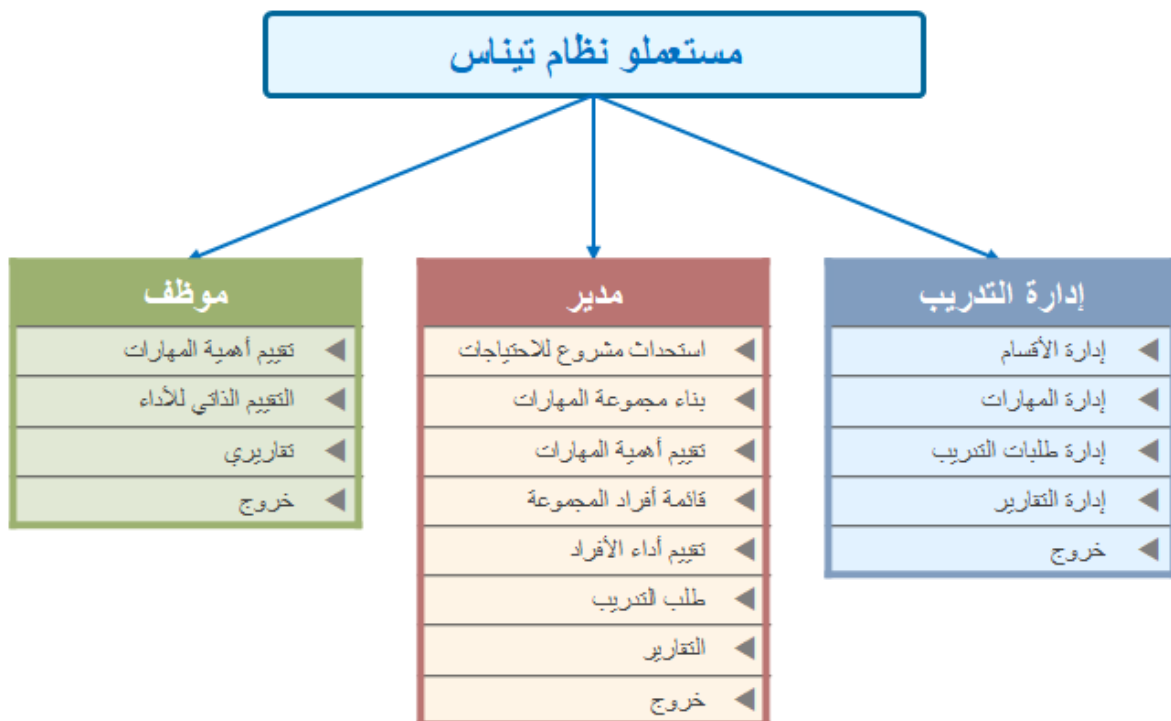
تيناس نظام لتقييم الاحتياجات التدريبية سهل ودقيق ومنخفض التكلفة يتيح لك:

- تحديد أولويات احتياجات التدريب ذات التأثير الأكبر على الأعمال.
- تدريب الموظفين المناسبين على البرنامج المناسب.
- إيقاف الهدر في التدريب.
- تحقيق عائد أكبر على الاستثمار في التدريب.

اللاعبون في نظام تيناس

هناك ثلاثة مستعملين مشاركين بأدوار مختلفة في نظام تقييم الاحتياجات التدريبية تيناس:

- مسؤول الموارد البشرية (مدير التدريب) وهو مسؤول النظام ومديره الأعلى.
- المدبرون أو المشرفون الذين يديرون أو يقودون مجموعات من الأشخاص الذين لديهم وظائف معينة أو مهمات معينة، مثل الحسابات، وخدمة العملاء، والمبيعات والتسويق ... إلخ.
- الموظفون، أي أعضاء الفريق أو أفراد المجموعة التي يريد المدير أن يجد احتياجاتها التدريبية.



المدير أو المشرف هو أي شخص يدير أو يقود مجموعة من الأشخاص الذين لديهم وظائف أو مهمات متماثلة مثل الحسابات وخدمة العملاء والمبيعات والتسويق ... إلخ.

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

خطوات تحليل الاحتياجات التدريبية

تحليل الاحتياجات التدريبية عملية منظمة لتحديد الثغرات في أداء الموظفين واحتياجات التدريب لغلق تلك الثغرات. وعادة ما يتم إجراؤها من قبل مستشارين ذوي خبرة في التدريب والتطوير.

بافتراض أن الإدارة أثبتت أن فجوات الأداء هي بالفعل نتيجة نقص التدريب، وأن التدريب هو الحل لمشكلات الأداء، فإن الخطوات الأساس لإجراء تحليل ناجح لاحتياجات التدريب هي كما يلي:

الخطوة 1: تحديد الأدوار وتحديد المهارات

- حدد الأدوار داخل إدارتك وحدد المهارات والمعرفة المطلوبة.
- اختيار المهارات من مكتبة المهارات التي تحتوي على كل من المهارات «الأساسية» و «الفنية».
- حدد عدد المهارات بحيث لا تتجاوز 7 - 10 مهارات لكل مهمة.

الخطوة 2 تقييم أهمية المهارة

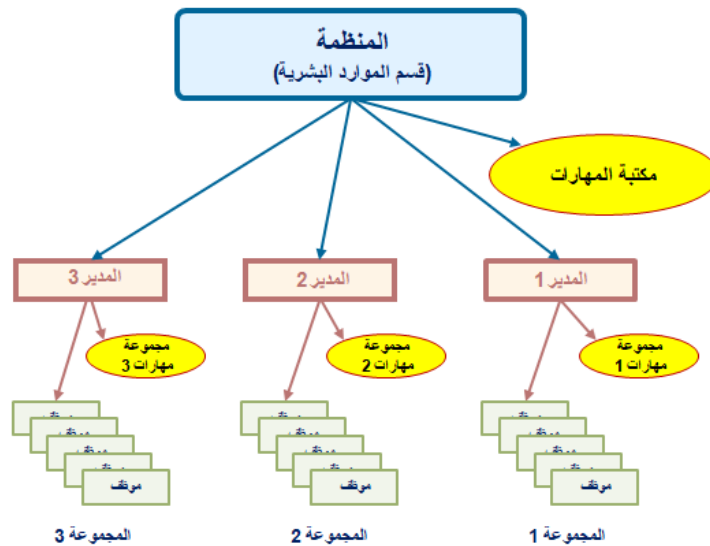
- حدد مدى أهمية هذه المهارة لأداء هذه المهمة.
- يمكنك استشارة ذوي الخبرة والاختصاص لتحديد المهارات الحاسمة لكل مهمة رئيسة

الخطوة 3 تقييم أداء الموظفين

- قيم مستويات المهارة الحالية لأعضاء فريقك (الموظفين) لكل مهارة من المهارات.
- يقيم كل عضو في الفريق نفسه على أساس كل واحدة من المهارات.

الخطوة 4 حساب الثغرات وأولويات الاحتياجات التدريب

- مقارنة مستويات المهارات الحالية بمستويات المهارة المطلوبة لتحديد فجوات المهارات وتحديد أولويات احتياجات التدريب (وزن أكبر للفجوات في مهارات الموظفين في الطرف الأدنى من المقياس).



Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

مؤشر أولوية التدريب

يحتاج مديرو المؤسسات إلى تحديد أولويات تخصيص الموارد بشكل استراتيجي لتحقيق المستوى الأمثل لتحسين الأداء. يساعد تيناس في تحديد أولويات تدخلات التدريب، وإنشاء خرائط طريق واضحة لاستراتيجية التدريب، وتحقيق ذلك من خلال الخطوات التالية:

- حدد المهارات الحاسمة لكل مهمة وظيفية رئيسية
- حدد مدى أهمية هذه المهارة لأداء هذه المهمة.
- قيم مستويات المهارة الحالية لموظفيك لكل مهارة من المهارات.
- قارن مستويات المهارات الحالية بمستويات المهارات المطلوبة لتحديد فجوات المهارات

مؤشر الأولوية

افتراض أن لديك النتائج التالية لاحتياجات التدريب، كمثال:



الأداء	فجوة	
1	4	المهارة A
1	3	المهارة B

يمكننا أن نرى أن فجوة المهارات هي نفسها (= 1) لكل من المهارتين أ و ب. السؤال هو: ما فجوة المهارات التي يجب سدها أولاً؟
بلغة تحليل الأداء والأهمية (IPA)، هذه حالة متماثلة iso-rating case. يستخدم نظام تيناس طريقة معدلة من تحليل الأداء والأهمية لقياس أولوية احتياجات التدريب، ويعطي مؤشر الأولوية وزناً أكبر للفجوات في مهارات الموظفين في الطرف الأدنى من المقياس. بمعنى آخر. يجب سد فجوة المهارة B أولاً.



Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

تقرير موجز TNAS



تقارير تيناس

هناك ثلاثة أنواع من تقارير تيناس:

1. تقرير فردي لكل موظف
2. تقرير إجمالي للفريق أو المجموعة بأكملها في القسم
3. تقرير مسؤول الموارد البشرية للمؤسسة بأكملها

هذا تقرير مسؤول الموارد البشرية

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

الأقسام

عدد الموظفين	مشاريع الاحتياجات	البريد الإلكتروني	المدير	اسم القسم	رمز القسم	
5	4	finance123@example.com	Finance123 Manager	Finance123	144	1
13	2	support@alpha-tnas.com	Rehan Abdullah	Research and Development	186	2

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

مشاريع تحديد الاحتياجات المعتمدة

التاريخ	النوع	القسم	عنوان المشروع	رمز المشروع	
2021-05-31	Groups	Finance123	Customer Servicee	TNA 100	1
2021-04-30	Individuals	Finance123	Quality Management	TNA 101	2
2021-04-30	Individuals	Finance123	Time Management	TNA 102	3
2021-05-31	Individuals	Finance123	Finance Project 1	TNA 108	4

Manager Name	Alpha Admin	Report Type	Overall	Date	17 Jul, 2021
--------------	-------------	-------------	---------	------	--------------

مشاريع تحديد الاحتياجات المتعلقة

التاريخ	النوع	القسم	عنوان المشروع	رمز المشروع	TN
2021-05-23	Groups	Research and Development	First Project	TNA 120	1