

أثر التدريب على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة

مقدمة

إن الحديث عن التحديات التي فرضتها ظروف العولمة و التطور التكنولوجي هو حديث عن التنافسية ومدى قدرة المؤسسة على تحقيق ميزة تنافسية، هذه الأخيرة التي تتحقق من خلال الاستغلال الأفضل للإمكانيات و الموارد التي تتمتع بها المؤسسة و التي تمكنها من تصميم و تطبيق إستراتيجياتها التنافسية.

و لقد أثبت تحليل القوى المختلفة المؤثرة على كفاءة المؤسسة حقيقة هامة و هي أن أهم تلك القوى و أعظمها أثر في تشكيل حركة المؤسسة هو العنصر البشري المتمثل في الأفراد مما تطلب على إدارة الموارد البشرية البحث في مواردها البشرية لتعظيم الاستفادة منها من جهة و كيفية إدارتها من جهة أخرى و كذا تطوير مفاهيمها و أساليبها الإدارية لتشجيع التغيير و تهيئة الظروف أمام العقول البشرية و خلق المناخ المناسب لها لكي تبدع و تجدد بشكل مستمر من خلال خلق مناخ تنظيمي ملائم و بيئة تفاعلية تساهم في ربط و نقل المعارف و الخبرات التراكمية المكتسبة مما يساعد على تنمية الإبداع و الابتكار و التجديد من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

الإشكالية

مامدى أثر التدريب على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ؟

ومن هنا نطرح التساؤلات التالية :

الفرضيات

- 1-يلعب التدريب دور محدد في عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- 2-تمثل أبعاد الإبداع التنظيمي في الأصالة الحساسة للمشكلات الطلاقة المرونة-قبول مخاطرة.
- 3- يؤثر التدريب على الإبداع التنظيمي بشكل إيجابي في عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.
- 1-ما هو دور التدريب في المؤسسة الصغيرة و المتوسطة؟
- 2-فيما تتمثل أبعاد الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟
- 3-كيف يؤثر التدريب على الإبداع التنظيمي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟

أهمية الدراسة :

للتدريب إمكانية جيدة وإيجابية في تغيير المحيط الداخلي للمؤسسة وهذا اذا كان التدريب مطبق فعال فانه يؤدي الى تحفيز الموظفين وترقيتهم وكذلك الى الابتكار للوصول الى الإبداع التنظيمي في المؤسسة.

أسباب اختيار الموضوع

- 1- المعرفة هل تقوم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالتدريب .
- 2- كذلك لمعرفة هل تستفيد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من عملية التدريب .
- 3- توعية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بأن عملية التدريب تؤدي الى الإبداع التنظيمي .
- 4- محاولة معرفة هل هناك أثر بين التدريب والإبداع التنظيمي