

**تقارير الكفاءة**

**تعتبر تقارير الكفاءة مصدرا من مصادر التعرف على الاحتياجات التدريبية ، فتقارير الكفاءة خلاصة رأس الرئيس في مرؤوسيه خلال فترة زمنية محددة وهي تبين مواضع القوة والضعف في أعمالهم .**

**وهناك علاقة بين تقارير الكفاءة والاحتياجات التدريبية تتخلص فيما يلي :**

1. **تعتبر التقارير وسيلة لتطوير الاحتياجات التدريبية السنوية للفندق أو المنظمة لأنها تظهر النقص في خبرات وسلوك واتجاهات فعلية أثناء ممارسة أعمالهم .**
2. **تبين نوع التدريب الإضافي المطلوب لرفع مستوى الأداء .**

**ج - توضح التقارير فئات العاملين المطلوب ترقيتهم لوظائف أعلى ونوع التدريب اللازم لهم قبل شغلهم للوظائف الجديدة .**

**د - تبين التقارير مدى الحاجة إلى تدريب العاملين الجدد أثناء العمل ومدى استعدادهم لشغل وظائف أكبر**

**ﻫ - تبين التقارير مدى الحاجة إلى تجديد معلومات وخبرات بعض العاملين الذين أمضوا مددا كبيرة ولم يحصلوا خلالها على التدريب المطلوب .**

**و - وتظهر التقارير مدى الحاجة إلى تنمية وسائل النهوض بالنواحي السلوكية والتعاون المتبادل بين الأفراد والأقسام المختلفة .**

**وينبغي أن يعمل مسؤول التدريب في التعاون وثيق مع العاملين في شؤون الأفراد حتى يتمكنوا من الاطلاع على تقارير الكفاءة السنوية وتحديد أسماء العاملين المطلوب تدريبهم ونوع التدريب المطلوب ، كما يمكن أن تعين مسؤول التدريب كعضو في لجنتي شؤون العاملين والإنتاج.**

**عنوان المحاضرة ( تقارير الكفاءة ) لطلبة المرحلة الثانية قسم السياحة الدينية**

**4 - أداء الرؤساء في رفع كفاءة العاملين بوحداتهم :**

**تعتبر آراء الرؤساء بالنسبة لرفع كفاءة العمل من أهم مصادر التعريف على الاحتياجات التدريبية بسبب أن الرؤساء يمكنهم تحديد المشاكل القائمة لديهم والتي يمكن علاجها عن طريق التدريب فالرئيس المباشر عادة ملم بعمل مرؤوسيه ودرجة إتقان كل منهم لعمله ، وما ينبغي أن يكون عليه مستوى أداء العمل ، وبالتالي يمكنه بسهولة تحديد نقطة الضعف في المرؤوسين ونوع التدريب المطلوب لهم.**

**5 - آراء العاملين أنفسهم في مدى كفاءتهم في العمل :**

**يعتبر العامل نفسه هو أقدر فرد على تحديد التدريب اللازم له لتأدية عمله على الوجه الأكمل ،ويمكن معرفة ذلك بسهولة عن طريق الاجتماعات التي يعقدها مسؤول التدريب مع العاملين أنفسهم للتعرف على نواحي الضعف في الأداء والتي يمكن علاجها بالتدريب وتساهم استمارات الاستقصاء التي ترسل للعاملين في التعرف على نوع البرامج التي يحتاجون إليها لرفع الأداء**

**6 . تقارير التفتيش وأجهزة الرقابة :**

**يعتبر من الوسائل التي يمكن الاعتماد عليها في تحديد الاحتياجات التدريبية بشرط ان تكون تحليلية بمعنى ان تتناول العمل في جملته وتفصيلة ، وان تتناول مستوى الأداء جملة وتفصيلا أيضا والواقع ان جهاز التفتيش مسؤول إلى درجة كبيرة عن تحديد حاجات التدريب ونوع التدريب**

**7- تغير نظام العمل وظروفه**

**يتخلص نظام العمل في المنظمة في احد الاحتمالات الاتية او بعضها :**

**أ - اعادة تنظيم المنظمة ككل او جزء منها .**

**ب - استخدام اساليب جديدة في العمل او اجراء تعديلات في نظم العمل او كطرق الاداء .**

**ج - صدور قوانين او لوائح جديدة تؤثر على العاملين .**

**م.د راضي حمود جاسم**