



# العائد من التدريب وأثره في الارتقاء بالعمل الشرطي

« دراسة تطبيقية على وزارة الداخلية - دولة الإمارات العربية المتحدة »

رسالة مقدمة لكلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطة  
للحصول على درجة الدكتوراه في علوم الشرطة

إعداد

الباحث / عمر محمد إبراهيم الخيال

## لجنة المناقشة والحكم

أستاذ القانون العام بكلية الحقوق جامعة المنصورة (رئيساً)	الأستاذ الدكتور / صلاح الدين فوزي محمد
أستاذ العلوم الإدارية - كلية الدراسات العليا بأكاديمية الشرطة ومدير مصلحة التدريب الأسبق (مشرفاً وعضواً)	السواء الدكتور / السيد حلمي الوزان
أستاذ إدارة الأعمال المساعد - كلية التجارة جامعة عين شمس (مشرفاً وعضواً)	الأستاذ الدكتور / خالد قدرى السيد
أستاذ إدارة الشرطة المساعد بكلية الشرطة (عضواً)	السواء الدكتور / محبت صالح المراسي

٢٠١٣ م

يحتل العنصر البشري أهمية بارزة ومتميزة في المؤسسات الشرطية، ومن منطلق هذه الأهمية اعتبر التدريب واحداً من أهم المواضيع التي تحظى بأهمية كبيرة، وتلقى اهتماماً بالغاً من قبل المختصين بأمر الموارد البشرية لما يقدمه التدريب من معرفة ومعلومات، وما يؤدي إليه من تنمية للمهارات والقدرات وتطوير الاتجاهات الإيجابية نحو العنصر البشري والعمل، وبالتالي يؤدي إلي رفع الكفاءة الإنتاجية لأية مؤسسة.

ويلقى التدريب اهتماماً متزايداً في المؤسسات المعاصرة باعتباره الوسيلة الأفضل لإعداد وتنمية الموارد البشرية وتحسين أدائها؛ حيث ينطلق هذا الاهتمام المتزايد بالتدريب من الاعتراف بأهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في تنمية القدرات التنافسية للمؤسسات، وفي تطوير وابتكار السلع والخدمات، وتفعيل الاستخدام الكفاء للتقنيات والموارد المتاحة لها.

وتتبع أهمية التدريب الأمني من القناعة بجذواه وفاعليته بالنسبة للكوادر الشرطية ووزارة الداخلية، فهو ليس مجرد ترف أو عقاب فقط، فلا بد من الإيمان والقناعة بجذوى التدريب وأهميته لدى كل من الكوادر الشرطية ووزارة الداخلية ممثلة في قياداتها؛ حيث تنعكس القناعة بأهمية التدريب في محيط المجتمع على السعي نحو توفير الاعتمادات المالية اللازمة للنشاط التدريبي، وبالنسبة للمتدرب فإن قناعته بالتدريب تظهر في أنه يحقق له تطلعاته في الأداء الأمني الأفضل، وفي التطور والترقي والنمو، ويتأتى عليه الالتزام بالنشاط التدريبي.

لذا فإن الرؤية الصحيحة للتدريب أنه بمثابة استثمار يدر عائداً ومردوداً واضحاً في صورة إنتاجية أعلى وسلوك أفضل من قبل الكوادر الشرطية، فهو ليس نفقة ضائعة ولا جهداً مبدداً طالما كان موجهاً توجيهاً سليماً لخدمة أهداف المؤسسة الشرطية في حل مشكلاتها.

وننتائج العملية التدريبية تنعكس بشكل مباشر على باقي مراحل العملية التدريبية من خلال التحديد السليم للأفراد المطلوب تدريبهم، والبرامج المناسبة والأسلوب الأمثل لتنفيذ تلك البرامج، واختيار الوقت المناسب لعقد البرنامج التدريبي، ويحقق كل ذلك لدى الأفراد تجاه المؤسسة الشرطة؛ حيث تقابل برامج التدريب التي التحقوا بها نواحي النقص التي يشعرون بها، وكذلك تبرز أهمية التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية لإمكانية قياس وتقييم نتائج التدريب من خلال دراسة التغيرات التي طرأت على معلومات ومهارات المتدربين وخبراتهم، الذي يحقق في مجمله أهداف المؤسسة الأمنية من أجل الارتقاء بالأداء الشرطي.

وعلى ذلك، فإن هذا البحث يتناول العائد من التدريب؛ حيث إن نتائجه وما يقدمه من توجيهات يمكن أن يساعد المؤسسات الشرطة على تفعيل النشاط التدريبي وزيادة العائد منه.

وتستمد الدراسة أهميتها من اتجاهها نحو وضع إطار عام يحقق التوازن بين ما ينفق على الأنشطة التدريبية بالمؤسسات، والعائد المتحقق من خلال دراسة تأثير كل من نتائج العملية التدريبية على الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة؛ حيث تفيد تلك المقاييس في توفير خاصيتين هامتين في النظام الفعال لقياس العائد من التدريب وهما خاصية وضوح العلاقة السببية بين المؤثرات والنتائج، وخاصية تقييم كل مستوى بمقاييس يمكن فهمها والتعامل معها.

بالإضافة إلى الندرة النسبية للدراسات المرتبطة بهذا الشأن في عالمنا العربي نظراً لحدائثة هذا النوع من الدراسات إلى حد ما - وفقاً لعلم الباحث - وخاصة في المؤسسات الشرطة باعتبارها مؤسسات لا تهدف إلى تحقيق الأرباح، وتهتم بصفة أساسية بتحقيق مطالب المجتمع الذي تخدمه من نواحٍ متعددة، فقد كان ذلك حافزاً للباحث لمحاولة وضع إطار مقترح لتفعيل العائد التدريبي؛ بما يعظم القيمة المضافة الناتجة منه.