

تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين بالتطبيق على شركة أرامكو
السعودية في الشرقية

أسم الطالب

خلود خالد محمد المزيعل

2021205982

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

جدول المحتويات

1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1	المقدمة:	3
1.2	مشكلة الدراسة	4
1.2.1	فجوات على المستوى النظري	4
1.2.2	فجوات على المستوى التطبيقي	4
1.3	أهمية الدراسة	5
1.3.1	على المستوى النظري:	5
1.3.2	على المستوى التطبيقي:	6
1.4	أسئلة الدراسة	7
1.5	أهداف الدراسة	7
1.6	فرضيات الدراسة	7
1.7	نموذج الدراسة	7
1.8	منهجية الدراسة	8
1.9	الدراسة الميدانية	8
1.10	مخطط المشروع المقترح	8
2	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	9
2.1	المقدمة:	10
2.2	المتغير المستقل	10
2.3	المتغير التابع	10
2.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	10
2.5	الخاتمة	11
	قائمة المراجع	11

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في عالم الأعمال اليوم، تواجه المؤسسات تحديات متزايدة تتطلب منها الابتكار والتكيف السريع مع التغيرات في السوق. من أجل البقاء والنمو، أصبحت الاستثمارات في البنية التحتية البشرية أمراً حيوياً وضرورياً. برامج التدريب والتطوير تمثل إحدى الأدوات الرئيسية التي تساهم في تحقيق هذا الهدف، حيث تهدف إلى تعزيز وتطوير مهارات الموظفين وزيادة قدراتهم للتعامل مع متطلبات العمل الحديثة.

تعد برامج التدريب والتطوير العنصر الأساسي لتطوير الموارد البشرية، حيث تساهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم. فهي توفر الفرصة للموظفين لتطوير مهاراتهم الفنية والناعمة، مما يمكنهم من تحقيق الأهداف المنشودة بشكل أكثر فاعلية وإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم هذه البرامج في بناء وتعزيز الثقة بالنفس لدى الموظفين وتعزيز روح الفريق والتفاعل الإيجابي داخل المؤسسة.

من جانب آخر، تعتبر برامج التدريب والتطوير استثماراً طويلاً الأمد يجلب العوائد الإيجابية على المدى البعيد. فهي تساهم في جعل الموظفين أكثر استعداداً لمواجهة التحديات والتغيرات في السوق، وتحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم في أداء وظائفهم اليومية.

بناءً على ما تقدم، يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين، وتحديد العوامل التي تساهم في نجاح هذه البرامج وكيفية تعزيز الأداء التنظيمي للمؤسسات.

1.2. مشكلة الدراسة

برامج التدريب والتطوير تُعتبر أساسية لتعزيز كفاءة وإنتاجية الموظفين في الشركات الكبيرة، مثل شركة أرامكو السعودية. ومع ذلك، يظل التحدي الرئيسي في فهم الأثر الفعلي لهذه البرامج على الإنتاجية في السياق العملي قائمًا، خاصة مع تعقيدات البنية التنظيمية الكبيرة والاحتياجات المتنوعة للموظفين.

تتجلى المشكلة في صعوبة قياس وتحديد الفوائد الملموسة التي تعود على الشركة من استثماراتها الكبيرة في برامج التدريب والتطوير، وكذلك في فشل بعض البرامج في تحقيق التوقعات المرجوة منها في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.

هذا يفتح الباب أمام الحاجة إلى دراسات علمية تفصل تأثيرات هذه البرامج على الإنتاجية في شركات مثل أرامكو، وتحليل العوامل المؤثرة في نجاح أو فشل هذه البرامج في تحقيق أهدافها المطلوبة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

يتمثل إحدى الفجوات النظرية في عدم وضوح آليات نقل المهارات والمعرفة المكتسبة من برامج التدريب والتطوير إلى الأداء الفعلي للموظفين في الشركات الكبيرة مثل شركة أرامكو. هذه الفجوة تتطلب دراسات توضح كيفية تفاعل البرامج مع بيانات العمل المعقدة وكيفية تحقيق التكامل بين التعلم والأداء الفعلي.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

الفجوة التطبيقية تتعلق بصعوبة تطبيق النتائج والتوصيات النظرية في بيئات عمل واقعية مثل أرامكو، حيث تتداخل العديد من العوامل المؤثرة مثل الثقافة التنظيمية والتحديات الهيكلية. هذا يستدعي الحاجة إلى دراسات تطبيقية توضح كيفية تحسين عمليات التطوير والتدريب لتحقيق النتائج الملموسة.

سؤال البحث: كيف يؤثر تنفيذ برامج التدريب والتطوير على إنتاجية موظفي شركة أرامكو السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

تعد دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية أمرًا بالغ الأهمية لعدة أسباب:

تحسين الأداء العملي: من خلال فهم كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على المهارات والكفاءات الضرورية لزيادة الإنتاجية، يمكن تحديد الأساليب الأكثر فاعلية في تحسين الأداء العملي للموظفين في أرامكو.

تعزيز القدرة التنافسية: باعتبار أرامكو واحدة من أكبر شركات الطاقة في العالم، يساهم فهم تأثير البرامج التدريبية في زيادة الإنتاجية في تعزيز قدرتها التنافسية على المستوى العالمي.

دعم اتخاذ القرارات الإدارية: توفر الدراسة أدلة علمية قوية لقادة الشركة لاتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة بشأن الاستثمار في برامج التدريب والتطوير، وكيفية تحقيق أقصى استفادة من هذه الاستثمارات.

تعزيز الاستدامة والنمو: من خلال تعزيز مهارات وكفاءات الموظفين، تساهم البرامج التدريبية في بناء قاعدة للنمو المستدام والتطور المستمر داخل شركة أرامكو.

1.3.1. على المستوى النظري:

دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية تأتي بأهمية كبرى في عدة جوانب:

فهم آليات التأثير: تساهم الدراسة في تفسير كيفية تأثير برامج التدريب والتطوير على مستوى الأفراد والمنظمة ككل. تحليل النظريات النفسية والإدارية المتعلقة بتحسين الأداء وتطوير المهارات يمكن أن يوفر إطارًا نظريًا قويًا لفهم هذه العمليات.

تعزيز الإدارة الاستراتيجية: من خلال فهم تأثير البرامج التدريبية، يمكن لقادة الشركة اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر دقة بشأن تخصيص الموارد وتطوير السياسات الداخلية لتعزيز الإنتاجية والأداء المؤسسي.

المساهمة في البحث العلمي: تقدم الدراسة مساهمة نظرية هامة في مجال إدارة الموارد البشرية وعلم الاقتصاد الإداري، وتساعد في توسيع معرفة الباحثين والمختصين حول كيفية تحسين الأداء من خلال الاستثمار في تطوير المهارات.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في شركة أرامكو السعودية تشكل أهمية كبرى لعدة أسباب ملموسة:

تحسين الأداء العملي: تساعد الدراسة في تحديد العوامل التي تسهم في تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم على المستوى الفردي والجماعي داخل الشركة.

تكامل البرامج مع استراتيجيات الشركة: بفهم تأثير برامج التدريب والتطوير، يمكن تكاملها بشكل أفضل مع أهداف واستراتيجيات شركة أرامكو، مما يعزز من مرونتها وقدرتها على التكيف مع التحديات السوقية والتكنولوجية.

زيادة رضا الموظفين والبقاء في العمل: برامج التدريب والتطوير المؤثرة تعزز رضا الموظفين وتساعد في تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية داخل أرامكو، مما يزيد من معدلات البقاء في العمل ويقلل من معدلات الانقطاع.

دعم النمو المستدام: من خلال استثمار أرامكو في تطوير مهارات موظفيها، تسهم البرامج في بناء قاعدة مهنية قوية وتعزز النمو المستدام للشركة على المدى الطويل.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- الشيخ، محمد بن عبدالله. (٢٠٢٠). "أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين: دراسة تحليلية في الشركات السعودية". دار النشر العلمية، الرياض.
- الحربي، عبد الله. (2020). إدارة التنمية البشرية في المنظمات العربية. الرياض: دار الجنان.
- العبدالوهاب، سعد. (2017). إدارة الموارد البشرية: من المفاهيم إلى التطبيقات العملية. الرياض: دار العلم للجميع.
- العبدان، محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية: النظريات والتطبيقات الحديثة. الرياض: دار الإمامة.
- العمرو، خالد. (2018). إدارة التدريب والتطوير: النظريات والتطبيقات في البيئات العملية. الرياض: دار الحديث.