



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

الإبتكار وأثره في زيادة الإنتاجية في قطاع التدريب
دراسة تطبيقية على مركز التدريب العدلي بوزارة العدل بالرياض

جامعة الجميع / كلية الادارة

برنامج الماجستير/ التخصص إدارة المشاريع

قائد الفريق

الدريسيه طاهر فارس

٢٠٢٢٠٠٦٢٤٠

المشاركين

أحمد الأنصاري

٢٠٢١٢٠٦٥١٥

إشراف

د. فاطمة مصطفى

د. وليد سليمان

١٤٤٤ هـ

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف المرسلين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم وعلى اله وصحبة وسلم أجمعين ... وبعد

تمتد جذور الابتكار إلى العصور الوسطى حيث كان يسمى في ذلك الوقت بالقليد وهو من استراتيجيات العمل لتكوين حرفيين للاستفادة منهم في محاكاة الواقع المتغير وقد واجه المجتمع هذه الاستراتيجية والعملية بنوع من الاحتقار بسبب ممارسات كان يقوم بها المقلدون الحرفيين حتى عصر النهضة في منتصف القرن الثامن والتي ظهرت فيه الممارسات الإيجابية وتم النظر اليها كنوع من الفن ثم ظهر مصطلح الاختراع في عصر النهضة امتد ليشمل مفهوم الابداع والاكتشاف في منتصف القرن الرابع عشر ، ولقد أصبح الابتكار سمة مميزة في المؤسسات والدول الساعية نحو التقدم، حيث أنه يقدم حلول مثلى في عالم يعج بالتحديات التي فرضها نظام العولمة الجديد فالتنافس الشديد بين المؤسسات والتكنولوجيا زادت سرعة خطى التنافس بين المؤسسات المحلية والعالمية التي تعمل بأسلوب ابتكاري. وقد أضحت الفهم المدرك لعملية الابتكار في الوقت الحالي، يتعلق بمعرفة الكيفية، التي يتم بها بناء جسم معرفي بشري داخل المؤسسة يطلق عليه الرأس المال البشري، وفي إطاره يتم استغلال مواهب الأفراد وطاقاتهم الفكرية الكامنة لابتكار خدمات ومنتجات وأساليب عمل جديدة. وعلى اثر ذلك، سنحاول في هذه الدراسة تسليط الضوء على تجربة مركز التدريب العدلي في مجال الابتكار وإظهار أثرها على إنتاجية العمل .

مشكلة الدراسة:

في غالبية الأحيان تدل الأدبيات على أن مصطلح الابتكار والإبداع لهم نفس المعنى إلا أن بعض الكتاب المتخصصين يميلون إلى التفريق بين المصطلحين، فالابتكار يتعلق باستكشاف فكرة جديدة مميزة، أما الإبداع فيتعلق بوضع هذه الفكرة موضع التنفيذ على شكل عملية أو سلعة أو خدمة تقدمها المنظمة لربائنها. إذا كان الابتكار عام متعلق بالأشخاص فإن الإبداع يتعلق بالمنظمة وبنشاطها الإنتاجي والتسويقي. من هذا المنطلق يمكن القول أن معظم الأشخاص يمكن أن

يكونوا مبتكرين إذا توفرت لديهم الظروف المناسبة لذلك. من بين الفروق الموجودة بين المصطلحين، فإن التفكير الابتكاري يمكن تعلمه والتدريب عليه و هو بصفة عامة يسبق الإبداع ويقف كأحد شروط نجاحه. إذن وحتى لو كان لكل مصطلح مدلوله الخاص، فإننا نعتقد أنهما متلازمان ونعتبر أنه من الخطأ فصلهما، ولقد أصبح الابتكار سمة مميزة في المؤسسات والدول الساعية نحو التقدم، حيث أنه يقدم حلول مثلى في عالم يعج بالتحديات التي فرضها نظام العولمة الجديد فالتنافس الشديد بين المؤسسات والتكنولوجيا زادت سرعة خطى التنافس بين المؤسسات المحلية والعالمية التي تعمل بأسلوب ابتكاري وهذا ما دفعنا إلى البحث والتعمق في هذا الموضوع كمحاولة للكشف عن علاقة بيئة العمل بجميع متغيراتها الداخلية على رضا العامل داخل المنظمة، وقد انطلقنا في مسيرتنا البحثية من التساؤل التالي (إلى أي مدى يؤثر الابتكار على إنتاجية العمل ؟)

وينبثق من هذا التساؤل مجموعة من الأسئلة الفرعية التالية :-

- ماهو الابتكار وماهي أنواعه ؟
- ماهي الإنتاجية ؟
- ماأثر الابتكار على الموظف ؟
- ماهو الابتكار وماهي أنواعه ؟
- ماهي الإنتاجية ؟
- - ماأثر الابتكار على الموظف ؟

أهمية الدراسة : الابتكار هو مصدر مهم لبناء ودعم وتحقيق أهداف المنظمات وتبرز أهمية الدراسة من أهمية الموضوع لكونه يدرس موضوع الابتكار ومدى تأثيرها على المنظمات وزيادة الانتاجية

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من الدراسة هو توضيح مدى تأثير الابتكار على زيادة الإنتاجية للمنظمة

اسئلة الدراسة:

تتمحور هذه الدراسة في الاجابة على التساؤل الرئيسي وهو :-

إلى أي مدى يؤثر الابتكار على إنتاجية العمل ؟

الأسئلة الفرعية

- ماهو الابتكار وماهي أنواعه ؟
- ماهي الإنتاجية ؟
- مآثر الابتكار على الموظف ؟
- ماهو الابتكار وماهي أنواعه ؟
- ماهي الإنتاجية ؟
- - مآثر الابتكار على الموظف ؟

الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة والمثابهة لها دور حيوي بالنسبة للبحوث ، فهي تمد الباحث بالفرضيات وتوضح المفاهيم وتمكنه من اختيار الحقائق المتعلقة بموضوع البحث، وتمكن الباحث من وضع دراسته بين نتائج الدراسات السابقة، ويستطيع أن يكتشف عن طريق هذه المقارنات أوجه الاتفاق والاختلاف.

وتعد الدراسات السابقة أو المثابهة الزاد العلمي للموضوعات التي يستمد منها الباحث تصوراتاه وافترضاته، فعلى الرغم من تنوع الدراسات حول بيئة العمل بتنوع اهتمامات الباحثين والمتغيرات الزمانية والمكانية، فقد استطاع أن يقدم رؤى علمية بارزة حول العديد من الموضوعات كزيادة الفاعلية والإنتاجية. ونستعرض في هذه الجزئية من البحث مجموعة من الدراسات التي تم اختيارها على أساس أنها دراسات أجريت حول قضايا ترتبط بالابتكار

الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة

دور الابتكار التكنولوجي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة فرع فارمال "مصنع عنابة"- ٢٠١٢

الدراسة الثانية :

عنوان الدراسة دور وفعالية الابتكار والإبداع التسويقي في خلق ميزة تنافسية داخل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة -دراسة ميدانية على مستوى الجزائر العاصمة ٢٠١٨

الدراسة الثالثة :

عنوان الدراسة

إدارة الابتكار في المنظمة : من منظور إدارة الموارد البشرية ٢٠١٣

الدراسة الرابعة :

عنوان الدراسة

دور التكنولوجيا والابتكار في النمو الاقتصادي حالة - كوريا الجنوبية ٢٠١٣

الدراسة الخامسة :

عنوان الدراسة

واقع ثقافة الإبداع والابتكار وجودة الخدمة في مؤسسات التعليم العالي الحكومية والخاصة ٢٠٢٢

الدراسة السادسة :

عنوان الدراسة

دور الثقافة التنظيمية في تنمية الابتكار لدى العاملين "دراسة حالة عينة من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في ولاية ورقلة ٢٠١٤

الدراسة السابعة :

عنوان الدراسة

دور الابتكار في تحقيق الميزة التنافسية لعينة من دراسة على عينة مؤسسات الصناعية في منطقة
تقرت ٢٠١٧

الدراسة الثامنة :

عنوان الدراسة

دراسة تطور أداء مدخلات الابتكار ومخرجاته وعلاقته بالدخل وفق مؤشر الابتكار العالمي - Gii
دراسة حالة الجزائر ٢٠٢٠

الدراسة التاسعة :

عنوان الدراسة

دراسة ميدانية لمجموعة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية باتنة ٢٠٢١

الدراسة العاشرة :

عنوان الدراسة

الابتكار في المؤسسات الناشئة دراسة حالة المؤسسة الناشئة ٢٠٢٢

الدراسة الحادية عشر :

عنوان الدراسة

الإبداع والابتكار كمدخل لمساهمة الكفاءات في استدامة الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية
٢٠١٩

الدراسة الثانية عشر :

عنوان الدراسة

دور الإبداع والابتكار في تعزيز الميزة التنافسية لدى المؤسسة الاقتصادية ٢٠٢٢

الدراسة الثالثة عشر :

عنوان الدراسة

دور الإبداع والإبتكار في تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية ٢٠٢٠

المنطلقات النظرية للدراسة:

المفاهيم والمصطلحات

ونظرا لأهمية تحديد المفاهيم التي تعد من أهم الخطوات التي يقوم بها الباحث لأي دراسة، فقد قمنا بشرح المفاهيم الأساسية وهي :-

١) مفهوم الإبتكار :

إن مفهوم الابتكار (Innovation) هو مفهوم واسع ويشمل كل ما هو جديد ومختلف

يتميز المؤسسة عن الآخرين ويمنحها دعما في المركز التنافسي وتحسين الأداء سواء كان الابتكار في مجال المنتج ج أم طرق الأداء الإداري أو المالي أو التسويقي أو الإنتاجي، فاستخدام طريقة معالجة للمواد الداخلة في تصنيع المنتج هو ابتكار أو استخدام طريقة جديدة في تقديم الخدمة للزبون هو ابتكار أو القيام بنشاط تنظيمي جديد هو ابتكار، فالابتكار مرتبط بأي فعل أو شيء جديد من قبل المؤسسة وقد يكون على شكل حل جديد لمشكلة قائمة ولقد وردت عدة تعاريف للابتكار أهمها :-

- يعرف الابتكار بأنه عملية عقلية ديناميكية تتطلب أن يكون التفكير الابتكاري أحد مدخلاتها لتطوير أفكار جديدة أو خلق استخدامات جديدة للمنتجات القائمة مع التأكيد على أن التجديد يجب أن يكون شيئا أفضل، ويمكن وصف ديناميكية الابتكار بأنها دورة تدور حول الابتكار والتغيير، بحيث تكون هذه الدورة خطية .
- ويعرف أيضا بأنه قدرة المؤسسة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق، أي أن تكون المؤسسة الابتكارية هي الأولى بالمقارنة مع المنافسين في التوصل إلى الفكرة الجديدة أو المفهوم الجديد أو الأولى في التوصل إلى المنتج أو الأولى في الوصول إلى السوق
- يعرف الابتكار بأنه: الاختراع والتطبيق لممارسات وعمليات وهياكل أو أساليب والتي تمثل حالة جديدة من الفن والتي تسعى لمزيد من الأهداف التنظيمية .
- يعرف الابتكار بأنه: عبارة عن مظهر أساسي من مظاهر أداء المؤسسات والأمم، ذلك أن السبب الرئيسي لأهمية الابتكار هو أنه يسمح للمؤسسات بأن تتفاعل مع

التغيرات بسرعة وذلك لتكون قادرة على إيجاد واكتشاف منتجات وأسواق جديدة و أخيرا للحماية من البيئة غير المناسبة، كما أنه في إطار تحليل المصدر المعتمد على الموارد، فإن الابتكار يتحدد كميزة تنافسية مستدامة أيضا

بناء على التعاريف السابقة، يمكن القول بأن الابتكار هو عملية تطوير أفكار جديدة أو خلق استخدامات جديدة للمنتجات القائمة، حيث يضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق .

٢) مفهوم العمل - :

لغة: من عمل فعل فعلا

عن قصد، مارس نشاطا وقام به بجهد للحصول على منفعة أو للوصول إلى نتيجة مجدية، وعلية فالعمل يعني المهنة.

-**اصطلاحا :** يعرفه معجم الموارد البشرية: بذل جهد بدني أو عقلي لإتمام شيء ما أو لتحقيق هدف معين، هي مهنة يزاولها الفرد ويتقاضى عنها أجر، والعمل هو المكان الذي يتفاعل فيه الفرد بصاحب العمل، يشكل العمل

أهم جزء في حياة الإنسان وذاته وكيونته.

وعليه فالعمل هو ذلك الجهد العضلي والفكري الذي يبذله النسان من أجل غاية ما بأجر من صاحب العمل.

ويرى "هيجل" "أن العمل أساس الحرية وحرية النسان في الكون لأن العمل هو وسيلة أساسية لخلق الثروة في

المجتمع"، ويفهم من تعريف هيجل للعمل أنه مقياس للتحرر فهو نشاط اجتماعي يخلق به الثروة التي تعبر عن ذاته.

وهناك من يعرفه على أنه: مجموع المهام التي يؤديها الفرد الواحد سواء كان ذلك بوسيلة واحدة أو عدة وسائل، أي أن العمل هو الجهد المبذول من الفرد بوسائل عدة أو مختلفة .

٣) مفهوم الإنتاج :-

لغة: نتجت الناقة أولادها وأنتجت الناقة ولدت ثمرة الشيء والمنتوجة الأشياء المستمرة والجمع منتجات.

-اصطلاحا :

- الإنتاج عبارة عن إيجاد المنفعة من حيث أنها لم تكن لها وجود من قبل أو إضافة المنفعة إلى السلعة التي تحتوي على قدر معين فيها بإعادة تشكيلها مثلا

- وهو المزج بين عناصر الإنتاج في مراحل متعاقبة لتغيير شكلها والحصول على منتج يشبع حاجة معينة .

- الإنتاجية مؤشر يستخدم لقياس حجم المدخلات المطلوب لتحقيق حجم معين من المخرجات ، وهذا يعني العلاقة القائمة بين المدخلات من عناصر الإنتاج والمخرجات من السلع المنتجة

تعريف الفاعلية الإنتاجية:

الإنتاج يعني استخدام مختلف عوامل الإنتاج وهي: العمل و رأس المال والتنظيم والموارد البشرية والمواد الخام، أما الإنتاجية: نستعملها عندما نريد قياس أثر زيادة عامل من عوامل الإنتاج بوحدة واحدة مع بقاء وثبات العوامل الأخرى فنقول الإنتاجية الحدية للعمل معناه الأثر الذي يتركه زيادة وحده واحد من العمل على الإنتاج والإنتاجية أيضا تعني

"الإنتاجية = الكفاءة + الفعالية لإنتاجية = عمل الأشياء بشكل صحيح + عمل الأشياء الصحيحة"

مفهوم الفعالية: إن مفهوم الفعالية مفهوم مركب ومعقد وحتى الآن لا يوجد اتفاق بين الكتاب والباحثين حول مفهوم موحد للفعالية أو العوامل المحددة لها، لقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث الميدانية إلى وجود علاقات متداخلة ومتشابكة بين فعالية المؤسسة من جهة والعوامل المؤثرة فيها من جهة أخرى، ورغم هذا الشكال الذي يمثل تحدي أمام الباحثين إلا أن هناك محاولات جادة للوصول إلى مفاهيم خاصة بالفعالية.

ورغم تعدد مفاهيم الفعالية إلا أنه يج الشارة إلى أنها تختلف عن مفهوم الكفاءة فالفعالية تعتبر محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمؤسسة بما يحتويه من أنشطة فنية وإدارية ووظيفية، ومدى تأثره بالمحيط، كما أنها ترتبط بمدى تحقق المؤسسة لأهدافها، فالمؤسسة أو المنظمة التي تستطيع تحقيق أهدافها في الوقت المحدد وبأقل كلفة يمكن وصفها أو الحكم عليها بأنها مؤسسة فعالة، (مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية-العدد الأول ٢٠٠)

محددات وخصائص الفاعلية الإنتاجية:

تتعدد خصائص ومحددات الفاعلية طبقاً لدراسة (مجلة المرسال، حسين، هدى، فبراير ٢٠٢١)
كالتالي:

- التنوع في أشكال وألوان اللغة داخل المنظمة.
- التقدم التقني
- منهجية تخزين واسترداد المعلومات الواردة في نفس الوقت، ويمكن لوحدة الهيكل المفصلي المفكوك أن تحافظ على الحساسية البيئية وتنوع الاستجابة
- المنظور الزمني قصير الأجل أو طويل الأجل ومستوى التحليل مهمان أيضاً

أما بالنسبة للإنتاجية فيمكن حصر خصائصها في ثلاث مجموعات وهي الآتي:

- محدّدات مباشرة: وهي المحدّدات التي تؤثر بشكل مباشر على العلاقة إلى تحكم مدخلات العملية الإنتاجية بمخرجاتها.
- محدّدات غير مباشرة: وهي المحدّدات التي تؤثر بشكل غير مرئي أو غير مباشر على العلاقة التي تحكم المدخلات بالمخرجات.
- محدّدات إستراتيجية: وهي التشريعات أو السياسات والقوانين والبنية المؤسسية التي تؤثر على الإنتاجية سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، مع العلم أن الث لا مجموعات غير منفصلة عن بعضها، بل لها تأثير متداخل على بعضها.
- أن تحقيق مستوى عالي من الإنتاجية في جميع المجالات . يتطلب ذلك فاعلية عالية بالضرورة، ويتوقف ذلك أساساً على نوعية الإدارة الشاملة بجميع أوجهها: (إدارة الأعمال، إدارة الوقت، إدارة الجودة والتحسين المستمر، إدارة الضغوط والأزمات، إدارة التغيير... إلخ) ، ويقف على رأس هذه الدارات ما يمكن أن يسمّى ب(إدارة العقل) التي تحكم جميع النشاطات الإنسانية، والتي هي بحق إدارة جميع الإدارات .

أساليب قياس الفاعلية الإنتاجية

مهما كان نوع منتجاتك أو الخدمات التي تقدمها، فإنه من المهم قياس نشاط الموظفين وفعاليتهم بأكثر دقة ممكنة، لضمان الفاعلية في مكان العمل، يمكن أن يشكل تحدياً.

"إذا كان بإمكانك قياسها فإمكانك تحسينها"-بيتر دريكير، محترف في التأليف والإدارة

"حيث إن إحدى الدراسات التي تم نشرها من مؤسسة جالو للأبحاث " أوضحت أن ٧٠ % من الموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية مشتتون عن أعمالهم، سواءً بالهواتف الذكية، عن طريق وسائل التواصل الاجتماعية أو البريد الإلكتروني الشخصي أو متطلبات حياتهم الشخصية لذلك يجد أغلب الموظفين صعوبة في التركيز والقيام بمهامهم.

ويؤدي نقص الاهتمام من قبل الموظفين إلى إنتاج منخفض أو متوسط لذلك أصبح قياس فاعلية الموظفين بدقة، وسيلة هامة لمعرفة مدى مهارة تجاوب وإنتاج الموظفين وأفضل ثمان وسائل لقياس فعالية الموظفين هي كالتالي - :

أ – الإدارة وفقا للأهداف: فإذا كان هدف الشركة زيادة الاحتفاظ بنسبة ٢٥ % خلال العام المقبل فمن المهم حينها تحديد نوع التدريب والحوافز اللازمة لضمان تأهيل الموظفين لتحقيق هذا الهدف، في حين أن الاحتفاظ بالعملاء سيتطلب تقديم خدمات عالية الجودة.

ولضمان قياس إنتاجية تقييمات الموظفين السنوية أو نصف السنوية عن الإنجازات التي تحققت مثل خفض شكاوى العملاء بنسبة ٢٠ %.

كما يجب أن يجتمع الموظفين مع المشرفين على فترات منتظمة لمناقشة ما تم إنجازه، وحل المشكلات عندم تحدث.

ويساعد قياس الإنتاجية على مدار العام على إبقاء الموظفين مركزين على أهدافهم، كما يمكن تحديد ووضع أهداف السنة الجديدة مسبقا.

القياس الكمي: ويمكن قياس الإنتاجية بها بسرعة من خلال برام الإنتاجية أو جداول البيانات، للوصول إلى أرقام تكشف عن المكاس أو الخسائر المتعلقة بالإنتاجية خلال فترة محددة.

كما يمكن قياس الإنتاجية من خلال عدد أو كمية المنتجات المصنعة، أو من خلال القيمة المالية للمنتج أو الخدمة.

يجب أن يقيس هذا النوع مقدار الوقت الذي يقضيه الموظفين في أنشطة مثل التدريب الوظيفي، وأوقات انتظار وصول المواد أو الأجهزة التي يجب إصلاحها، وغيرها من العوامل.

ج- المردود ال كامل(٣٦٠ درجة) : تعتمد هذه الطريقة على قياس تعليقات زملاء العمل، ويمكن تطبيقها فقط في الشركات التي يتفاعل فيها الموظفون مع بعضهم البعض بشكل جيد.

يتطلب تقييم إنتاجية الموظف من قبل كل شخص يعمل معه يوميا إلى العاملين في تكنولوجيا المعلومات إلى موظفين الاستقبال، حيث يشارك الجميع في إبداء تعليقاتهم حول مساهمة الموظف في تحسين إنتاجية الشركة.

وتعمل هذه الطريقة بشكل أفضل في المؤسسات الصغيرة، التي يعرف فيها جميع الأشخاص بعضهم البعض.

ومن أجل تحقيق نتائج دقيقة ينبغي تدري الموظفين أولا ات ونراء متوازنة وغير متحيزة تعتمد على قدرات زملائهم في العمل وليس على المشاعر الشخصية

د- قياس إنتاجية المبيعات: وقد يكون من الصعب قياس إنتاجية المبيعات بدقة كاملة، بسبب وجود العديد

من العوامل التي تؤثر على إنتاجية موظف المبيعات.

ويمكن البدء بتسجيل إنتاجية موظفي المبيعات خلال فترة محددة من خلال:

- قياس إجمالي المبيعات خلال تلك الفترة، والمبلغ الجمالي الذي حققته المبيعات.

- عدد المكالمات للعملاء الحاليين.

- عدد المبيعات للعملاء الحاليين.

- عدد العملاء الجدد.

- عدد المكالمات للعملاء المحتملين

- حجم النفقات لكل عملية بيع أو اكتساب عملاء جدد

ويجب تسجيل هذه الأرقام بانتظام باستخدام برام معينة أو جداول البيانات، كما أن هناك عوامل أخرى يجب قياسها مثل اتجاهات النمو الحالية والتغيرات التي تحدث في السوق

هـ- قياس إنتاجية الخدمات: تقوم بعض شركات الخدمات بقياس الإنتاجية من خلال حساب عدد المهام المنفذة أو عدد العملاء الذين تقدم إليهم الخدمات خلال اليوم أو الساعة، بينما تقوم شركات أخرى بقياس سرعة تقديم المنتجات أو الخدمات ونراء العملاء.

ويمكن قياس إنتاجية خدمة العملاء بطرق عديدة مثل:

-المدة التي تستغرقها خدمة العميل (أوقات انتظار المكالمات).

-المدة المستغرقة لإنجاز طل العميل.

-معدلات الاحتفاظ بالعملاء (النسبة المئوية للعملاء الذي يعودون مرة واحدة على الأقل).

-عدد مرات إرجاع المنتجات.

-عدد شكاوى العملاء التي يتم تلقيها خلال فترة معينة.

و- قياس إدارة الوقت: تقيس هذه الطريقة الموظفين من خلال تحديد الوقت الذي يستغرقه الموظفون لتمام مهامهم، والوقت المهدر بسبب الظروف المرضية أو الجازات أو المحادثات غير المتعلقة بالعمل، أو التشتت الناتج عن وسائل التواصل الاجتماعي.

يمكن أن تساعد هذه الطريقة الموظفون والمدراء على وضع أهداف للحد من إهدار الوقت، ويمكن استخدام عدد من البرامج لقياس الوقت الذي ينفقه الموظفون على النتاج أو وهدروه بدقة مثل:

- I Done This هو برنامج يرسل بريدا إلكترونيا للموظف في نهاية كل يوم عمل، ويرد الموظف برسالة أخرى يذكر فيها المهام التي أنجزها خلال اليوم، وبذلك يتم رصد إنتاجية الأشخاص يوميا
- Knowledge Sync هو برنامج يرسل رسائل تحذيرية لدارة في حالة وجود شكاوى للعملاء أو فواتير-) متأخرة أو جداول بيانات لم يتم تقديمها في الوقت المحدد.

ز- **قياس الإنتاجية بالأرباح:** يمكن استخدام الأرباح كأداة فعالة لقياس إنتاجية الفريق، وقد أصبح هذا النوع من القياس الطريقة المفضلة للعديد من الشركات الصغيرة والمتوسطة.

وتركز هذه الطريقة على النتيجة النهائية وحجم الأرباح التي حققتها الشركة، بدلا من رصد إنجازات الموظفين، وتضمن عدم حرمان الموظف من التفكير والعمل المبتكر، أو إهدار جزء كبير من وقت الإدارة. يمكن معرفة النتائج من خلال معدل فعالية الفريق، عبر قياس حجم الربح الاجمالي الذي تحققه الشركة مقابل للوقت، لأنها تعكس عمل الفريق بشكل أكثر ذكاءا وليس لوقت أطول.

ح- **قياس جودة المهام المكتملة:**

تعتمد هذه الطريقة على التركيز على النتائج ومدى جودة المهام التي نفذت من رصد العادات والسلوك خلال العمل.

ويمكن تقسيم المشروعات إلى مهام فردية يُكلف بها الموظفون الأكثر قدرة على تنفيذها، ويستمر ذلك الأمر حتى تكتمل المشروعات.

و وهناك عدد من البرامج التي تساعد المديرين في رصد المشروعات

وتنفيذ المهام مثل "Producteev" "Atlassian"

(المرجع) موقع إلكتروني "أرقام argaam"

منهجية الدراسة

من الثابت أن المشكلة تصاغ بشكل سؤال أو أكثر من سؤال ومادامت هذه هي المشكلة فإن حل هذه المشكلة هو الإجابة عن أسئلة الدراسة ، وهدف البحث هو الإجابة عن الأسئلة التي حددت المشكلة وعلينا أن يجب عليها .

وهنا يلجأ الباحث إلى تقدير الإجابة عن هذه الأسئلة وهذه الإجابات المبدئية قد لا تكون صحيحة أو غير صحيحة فهي إجابات محتملة وهي ما يصطلح عليه بالفروض أو فرضيات الدراسة .

فالفرضية هي الإجابة المحتملة عن سؤال الدراسة ، إنه استنتاج من الباحث ولكنه ليس استنتاجا عشوائيا . بل استنتاج مبني على معلومات أو نظرية أو خبرة علمية محددة.

إن أبرز خصائص الفرضيات الجيدة هو إمكانية اختبارها إحصائيا ، وبما أن الفرضية تعبر عن علاقة بين متغيرين فإنها تصاغ بشكل يوضح ماهية هذه العلاقة.

ومن هذا المنطلق كانت منهجيتنا للبحث تشمل أكثر من طريقة وقد اعتمدنا "دراسة الحالة، والمنهج الاستقصائي" للوقوف على أثر الابتكار في زيادة الإنتاجية بقطاع التدريب دراسة تطبيقية على مركز التدريب العدلي بوزارة العدل بالمدينة المنورة.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمه تتم الصالحات، وصلنا وإياكم للختام في بحثنا الذي عرضنا فيه "آثر الابتكار في زيادة الإنتاجية بقطاع التدريب دراسة تطبيقية على مركز التدريب العدلي بوزارة العدل بالمدينة المنورة".

وتحدثنا من خلاله عن الكثير من المعلومات والتفاصيل الدقيقة المتعلقة بهذا الموضوع، كما سلطنا فيه الضوء على "إلى أي مدى يؤثر الابتكار في بيئة العمل".

وإننا لنهتّم بالاستماع واستقبال انتقاداتكم البناءة وتعليقاتكم على بحثنا هذا وذلك من خلال وسائل التواصل الإلكتروني المرفقة في نهاية البحث، ونسأل الله -تبارك وتعالى- أن يجعل هذا البحث محلّ فائدة ونفع للجميع، وأن يوفّقنا وإياكم إلى كلّ ما يحبّه ويرضاه، والحمد لله ربّ العالمين والصلاة، والسّلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين.

المراجع والمصادر المقترحة

- منى خالد عكر، أهمية بيئة العمل في تحقيق الإبداع الوظيفي ٢٠٢٠
- قواميد زكريا - شلالى حفصة، أثر بيئة العمل الداخلية على الإبداع الاداري- ٢٠٢١-٢٠٢٢
- نيجل كينج و نيل أندرسن : إدارة أنشطة الابتكار والتغيير (مترجم) دار المريخ للنشر، الرياض ٢٠٠٤
- أهمية الابتكار، متوهر على الموقع الالكتروني بتاريخ (٢٠١٦/٠١/١١)
- <http://www.ibtikaroman.net/InnovationImportance.aspx>
- نجم عبود نجم، إدارة الابتكار، دار وائل، الأردن، ٣١
- تقياكم الغربي، أثر إدارة المعرفة في الابتكار التنظيمي -دراسة ميدانية لعينة من منظمات الاتصالات الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة عدف، اليمن، ٢٠٠٩.