

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

أثر التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين

(وزارة الموارد البشرية في الرياض)

أسم الطالبة

زكية عوض السلمي

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤- الفصل الدراسي الاول

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
٤	١,١. المقدمة:
٧	١,٢. مشكلة الدراسة
٧	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري
٧	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي
٨	١,٣. أهمية الدراسة
٨	١,٣,١. على المستوى النظري:
٨	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:
٩	١,٤. أسئلة الدراسة
٩	١,٥. أهداف الدراسة
٩	١,٦. فرضيات الدراسة
٩	١,٧. نموذج الدراسة
١٠	١,٨. منهجية الدراسة
١٠	١,٩. الدراسة الميدانية
١٠	١,١٠. مخطط المشروع المقترح
	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
١	١.
	١
١٢	٢,١. المقدمة:
١٢	٢,٢. المتغير المستقل
١٢	٢,٣. المتغير التابع
١٢	٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
١٣	٢,٥. الخاتمة
١٣	قائمة المراجع

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

في عصر يتسم بالتغير المتسارع والتحول التكنولوجية العميقة، أصبح التدريب ركيزة أساسية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية للمؤسسات الطامحة للتميز والاستدامة. يمثل التدريب منهجية متكاملة لتطوير القدرات البشرية، تهدف إلى تعزيز المعارف والمهارات والكفاءات لدى العاملين بشكل مستمر ومنهجي. هذا النهج الاستراتيجي يسعى لتحقيق التوافق بين قدرات الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، مما يؤدي إلى رفع مستويات الكفاءة والفعالية التنظيمية، وبالتالي تحسين الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية (Noe, 2020).

الأهمية الاستراتيجية للتدريب في بيئة الأعمال المعاصرة:

١. مواكبة التطورات التكنولوجية:

في ظل الثورة الصناعية الرابعة وما تفرضه من تحديات، يصبح التدريب أداة حيوية لضمان مواكبة العاملين للتطورات التكنولوجية المتسارعة. يساعد التدريب المستمر على سد الفجوات المهارية وتمكين المؤسسات من الاستفادة القصوى من التقنيات الحديثة (Aguinis & Kraiger, 2009).

٢. تعزيز القدرة التنافسية:

يسهم التدريب في بناء ميزة تنافسية مستدامة من خلال تطوير رأس المال البشري. المؤسسات التي تستثمر بكثافة في تدريب موظفيها تكون أكثر قدرة على الابتكار والتكيف مع تغيرات السوق (Salas et al., 2012).

٣. تحسين الإنتاجية والأداء:

يؤدي التدريب الفعال إلى زيادة إنتاجية العاملين وتحسين جودة العمل. من خلال اكتساب مهارات جديدة وتحسين الكفاءات الحالية، يصبح للعاملين قادرين على أداء مهامهم بفعالية أكبر (Zwick, 2006).

٤. تعزيز الرضا الوظيفي والولاء المؤسسي:

يساهم التدريب في رفع معنويات العاملين وتعزيز شعورهم بالتقدير والتطور المهني. هذا بدوره يؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة، مما يقلل من معدلات دوران العاملين (Schmidt, 2007).

٥. دعم إدارة التغيير:

في بيئة الأعمال الديناميكية، يلعب التدريب دورًا محوريًا في تسهيل عمليات التغيير التنظيمي. يساعد على تهيئة العاملين للتحويلات الهيكلية والاستراتيجية، مما يقلل من مقاومة التغيير ويعزز التكيف التنظيمي (FasterCapital, 2024).

يشير يعقوب (٢٠١٨) إلى أن التدريب الفعال يجب أن يكون عملية منهجية ومتكاملة، تشمل الأبعاد التالية:

١. تحليل الاحتياجات التدريبية يتضمن هذا البعد تحديد الفجوات بين الأداء الحالي والأداء المطلوب، وتحديد المهارات والمعارف اللازمة لسد هذه الفجوات .
٢. تصميم البرامج التدريبية يشمل وضع أهداف التدريب، اختيار المحتوى المناسب، وتحديد أساليب التدريب الأكثر فعالية لتحقيق الأهداف المرجوة .
٣. تنفيذ التدريب يتضمن إدارة العملية التدريبية، ضمان جودة التنفيذ، وتوفير البيئة المناسبة للتعلم الفعال .
٤. تقييم فعالية التدريب يشمل قياس نتائج التدريب على مستويات مختلفة، بدءًا من ردود فعل المتدربين وصولاً إلى تأثير التدريب على الأداء المؤسسي .
٥. نقل أثر التدريب يركز على ضمان تطبيق المهارات والمعارف المكتسبة في بيئة العمل الفعلية، وتعزيز استدامة نتائج التدريب.

وأضافت السيوفي (٢٠١٩)، ص. (٣٠) موضحًا أن للتدريب أهمية بالغة من حيث استجابته للمتغيرات في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية، فالتدريب فرصة تتاح لانتقال العاملين من مستواهم الحالي للمستوى الأفضل، وتحقيق الذات، وتنمية المسار الوظيفي.

أعطى بيردويل وهولدن (١٩٩٨) الأسباب التالية لتدريب العاملين من قبل المؤسسة.

١. أن للعاملين الجدد يشبهون في بعض النواحي المواد الخام الأخرى؛ يجب أن تتم معالجتها حتى يصبحوا قادرين على أداء مهام وظائفهم بشكل مناسب وليتناسبوا مع مجموعة العمل الخاصة بهم وفي المنظمة ككل .
٢. أنه قد يتم إدخال وظائف ومهام جديدة إلى المنظمة وشغلها من قبل العاملين الحاليين الذين يحتاجون إلى إعادة التوجيه.
٣. ان يغير الناس اهتماماتهم ومهاراتهم وثقتهم وتطلعاتهم وظروفهم.

٤. قد يقوم بعض للعاملين بنقل وظائفهم داخل المؤسسة عند الترقيّة أو لتوسيع خبرتهم وبالتالي يحتاجون إلى مزيد من التدريب.
٥. نظرًا لأن المؤسسة نفسها أو سياقها قد يتغيران مع مرور الوقت، فمن الضروري أن يكون للعاملين قادرين على التكيف مع طرق عملهم المتغيرة.
٦. قد ترغب المؤسسة في أن تكون مستعدة لبعض التغييرات المستقبلية وتطلب من بعض للعاملين تطوير مهارات قابلة للنقل.
٧. الإدارة تتطلب تدريبًا وتطويرًا مستمرين. ويشمل ذلك التدريب الأولي للمديرين الجدد، والتطوير المستمر للمديرين الحاليين، وخطط خلافة الإدارة، وتطوير المديرين المستقبليين المحتملين.

تشير دراسات أحمد والمعمري و العلوان (٢٠٢١ ، ٢٠١٨) إلى أن التدريب يلعب دورًا محوريًا في تعزيز هذه القدرات الإبداعية لدى للعاملين. من خلال التعرض لأفكار وتجارب جديدة، وتطوير مهارات التفكير النقدي والإبداعي، يصبح للعاملين أكثر قدرة على توليد حلول مبتكرة للتحديات التنظيمية.

وقد أشار عبدالمطلب (2014) الإبداع الإداري بأنه القدرة على توليد أفكار مبتكرة وحلول إبداعية للمشكلات التنظيمية. يتميز الإبداع الإداري بعدة خصائص:

١. الطلاقة الفكرية: القدرة على إنتاج عدد كبير من الأفكار في فترة زمنية محددة .
٢. المرونة الذهنية: القدرة على تغيير الاتجاه الفكري والتكيف مع المواقف المختلفة.
٣. الأصالة: القدرة على إنتاج أفكار فريدة وغير مألوفة.
٤. الحساسية للمشكلات: القدرة على تحديد التحديات والفرص في بيئة العمل.

أوضح Oluwaseun (2018) أن التدريب نشاط مهم يزيد من أداء الوظيفي للموظفين ويعزز النمو والنجاح التنظيمي و سد الفجوة بين أداء الموظف الحالي والمرغوب فيه، يركز التدريب على بناء قدرات للعاملين للمستقبل تظهر العديد من النظريات والأبحاث وجود علاقة إيجابية بين تدريب للعاملين وتحسين الأداء الوظيفي والرضا والنتائج التنظيمية.

الأداء الوظيفي هو محور أساسي في تقييم أداء للعاملين وجودة عملهم داخل المؤسسة؛ فهو يُعبر عن الطريقة التي يؤدي بها الموظف المهام والمسؤوليات المناطة به في وظيفته، بمعنى آخر: إنه مقياس يُظهر مدى فعالية الموظف في إنجاز أعماله وتحقيق أهداف المنظمة. (قيود، ٢٠٢٤).

استنادًا إلى ما تم عرضه، يهدف هذا البحث إلى دراسة تأثير التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الأبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في وزارة الموارد البشرية المملكة العربية السعودية الرياض.

١,٢. مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات تحديات في تحسين أداء موظفيها وتعزيز إبداعهم الإداري. على الرغم من أهمية التدريب كأداة استراتيجية لتطوير الموارد البشرية، إلا أن هناك قصورًا في جودة البرامج التدريبية المقدمة وفعاليتها في بعض المؤسسات. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التدريب على تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات، وذلك لسد الفجوة المعرفية في هذا المجال وتقديم توصيات لتطوير برامج التدريب في المؤسسات.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١. نقص في الدراسات التي تربط بين التدريب والإبداع الإداري والأداء الوظيفي معًا في سياق المؤسسات.
٢. محدودية البحوث التي تتناول تأثير تحديد الاحتياجات التدريبية والتخطيط للبرامج التدريبية على الإبداع الإداري في المؤسسات.
٣. قلة الأبحاث التي تدرس العلاقة بين جودة التدريب وفعاليتها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١. ضعف في تقييم فعالية البرامج التدريبية وأثرها على الأداء الوظيفي في بعض المؤسسات.
٢. قصور في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي الاحتياجات الفعلية للعاملين في المؤسسات.
٣. عدم وجود آلية واضحة لقياس أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري في المؤسسات.
٤. الحاجة إلى تطوير استراتيجيات تدريبية فعالة تساهم في بناء قدرات العاملين وتعزيز أدائهم في المؤسسات.

سؤال البحث الرئيسي: كيف يؤثر التدريب كاستراتيجية محورية على تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

١. تكمن الأهمية النظرية للبحث الحالي في أنه تناول متغيرات تمثل موضوعات مهمة في مجال الإدارة مثل: التدريب، والإبداع الإداري، والأداء الوظيفي.
٢. من المتوقع أن يشكل البحث إضافة معرفية للمكتبات العربية، والمكتبة السعودية بشكل خاص، وذلك لقلة الأبحاث في هذا المجال ، لذلك من المؤمل أن يكون حافزاً للعديد من الباحثين لإجراء المزيد من الأبحاث والدراسات المستقبلية في هذا الجانب.
٣. من المؤمل أن يساهم البحث في إيجاد حلول علمية وواقعية للمشكلة محل البحث، نظراً لأهمية تدريب الموارد البشرية في المؤسسات.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

١. تنبع الأهمية العملية للبحث من تناول أثر التدريب في تعزيز الإبداع الإداري وتحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
٢. من المتوقع أن تفيد نتائج البحث المهتمين في وضع استراتيجيات من شأنها تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين.
٣. لفت الانتباه إلى أهمية تحديد الاحتياجات التدريبية وأساليب التدريب التي تلبي الاحتياجات الفعلية للعاملين.

١,٤ . أسئلة الدراسة

١,٥ . أهداف الدراسة

١,٦ . فرضيات الدراسة

١,٧ . نموذج الدراسة

١,٨ . منهجية الدراسة

١,٩ . الدراسة الميدانية

١,١٠ . مخطط المشروع المقترح

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

٢,٢ . المتغير المستقل

٢,٣ . المتغير التابع

٢,٤ . العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع

العربية:

- أحمد، عارف عثمان؛ المعمري، عبد الملك أحمد أحمد (٢٠٢١). أثر التدريب في الإبداع الإداري في البنوك الأهلية بمدينة الحديدة. مجلة الدراسات الاجتماعية جامعة العلوم والتكنولوجيا، ٢٧ (٣)، ١ - ٣٠
- الخميس، ف & .فضة. (٢٠٢٣). أثر التدريب على تنمية الإبداع الإداري والأداء الوظيفي للعاملين (جمعية النجاة الخيرية) *التجارة والتمويل*. 555-586, 43(3),
- جاهل، يعقوب. (٢٠١٨). العناصر التدريبية لتنمية مهارات الإبداع الإداري لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة: دراسة ميدانية لمديريات الشباب والرياضة-المسيلة الجلفة بسكرة الأغواط.
- السيوفي، بسمة عدنان (٢٠١٩) تدريب من أجل الازدهار. القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.
- العنوان، جعفر أحمد عبد الكريم. (٢٠١٨). المتغيرات المؤثرة في الإبداع الإداري: مراجعة للأدبيات العربية مجلة العلوم الإنسانية والإدارية بجامعة المجمع، (١٣)، ٧٧-١١١.

الانجليزية:

- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451-474
- Abdul Muttalib Mohammed, N. (2014). The administrative empowerment and its relation to creativity among staff in youth care offices in Mansoura University. *Journal of Applied Sports Science*, 4(3), 102-115.
- Beardwell, I. (Ed.). (1997). *Human resource management: A contemporary perspective*. Pitman.

<https://fastercapital.com/arabpreneur/%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AA%D8%BA%D9%8A%D9%8A%D8%B1-->

<https://www.qoyod.com/ara/%d8%a7%d9%84%d8%a3%d8%af%d8%a7%d8%a1-%d9%88%d8%a7%d9%84%d8%a7%d8%b2%d8%af%d9%87%d8%a7%d8%B1-%d9%81%d9%8A-ManagerUniverse.html>

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101.

S. W. (2007). The relationship between satisfaction with workplace training and overall job satisfaction. *Human resource development quarterly*, 18(4), 481-498.

Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: A Schmidt, literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2).

Noe, R. A. (2020). Employee training and development (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Oluwaseun, O.O. (2018). Employee Training and Development as a Model for Organizational Success. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(3), 181-189. DOI: 10.5281/zenodo.1218174.

Zwick, T. (2006). The impact of training intensity on establishment productivity. *Industrial relations: a journal of economy and society*, 45(1), 26-46.

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

