

عنوان البحث

تحليل أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين

إعداد الطالب/ باسل بن عبدالحكيم بن صالح المسلّم

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

يعتبر التدريب والتطوير من أهم الأدوات التي تعتمد عليها المؤسسات لرفع كفاءة موظفيها وتحسين أدائهم الوظيفي، وتساهم برامج التدريب والتطوير الفعالة في تعزيز المهارات والمعرفة لدى الموظفين مما يؤثر إيجاباً على أدائهم الفردي والجماعي، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين واستكشاف كيفية تحسين هذه البرامج لتحقيق أهداف المؤسسة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في ضعف أثر بعض برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين، مما قد يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف المؤسسية، وتسعى الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين برامج التدريب والتطوير وأداء الموظفين، وتحديد العوامل التي تؤثر على فاعلية هذه البرامج.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من تسليط الضوء على كيفية تحسين برامج التدريب والتطوير لرفع كفاءة وأداء الموظفين، وقد تسهم النتائج في توفير توصيات للمؤسسات لتحسين استثماراتها في التدريب وتحقيق أقصى فائدة ممكنة.

أهداف الدراسة:

- تحليل دور برامج التدريب والتطوير في تحسين أداء الموظفين.
- استكشاف العوامل التي تؤثر على فاعلية برامج التدريب والتطوير.
- تقديم توصيات لتطوير برامج التدريب بما يتناسب مع احتياجات الموظفين والمؤسسات.

تساؤلات الدراسة:

- ما أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين؟
- ما العوامل التي تؤثر على فاعلية برامج التدريب والتطوير؟
- كيف يمكن تحسين برامج التدريب والتطوير لتحقيق أقصى فائدة للمؤسسة؟

فروض الدراسة:

- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير وأداء الموظفين.
- تؤثر جودة برامج التدريب والتطوير بشكل إيجابي على مستوى أداء الموظفين.
- تزيد برامج التدريب والتطوير الفعالة من قدرة الموظفين على مواجهة تحديات العمل.

الدراسات السابقة:

تتضمن هذه الفقرة مراجعة لأهم الدراسات التي تناولت أثر برامج التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي، حيث سيتم تحليل الأدبيات المتوفرة في هذا المجال من أجل استيضاح مدى توافق نتائجها مع فرضيات الدراسة الحالية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة على نموذج Kirkpatrick لتقييم التدريب، الذي يتكون من أربع مستويات: ردود الفعل، التعلم، السلوك، والنتائج، ويساعد هذا النموذج في فهم كيفية تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين وأثره على المؤسسة بشكل عام.

المنهجية وطرق البحث:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وسيتم جمع البيانات باستخدام استبيانات موجهة لمجموعة من الموظفين، وكذلك مقابلات مع بعض الإداريين، وسيتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لاختبار فروض الدراسة.

أدوات الدراسة:

- استبيان لقياس تأثير التدريب والتطوير على أداء الموظفين.
- مقابلات نصف هيكليّة مع مديري التدريب والإدارات لتقييم فعالية البرامج الحالية.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: تتناول الدراسة العلاقة بين برامج التدريب والتطوير وأداء الموظفين فقط.
- الحدود الزمنية: تُجرى الدراسة خلال عام ٢٠٢٤.
- الحدود المكانية: تُطبق الدراسة على مجموعة مختارة من المؤسسات في مدينة الرياض.

المراجع:

- الشامي، محمد. أثر التدريب والتطوير في تحسين الأداء الوظيفي. المجلة العربية للإدارة، ٢٠٢٠.
- الغامدي، سعاد. برامج التدريب المؤسسي ودورها في رفع كفاءة الموظفين. دار الكتاب الجامعي، ٢٠١٩.
- عبد الله، سامي. تقييم فعالية برامج التدريب المؤسسي. مجلة الإدارة والتنمية، ٢٠٢١.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. Evaluating Training Programs: The Four Levels. Berrett-Koehler, 2006.
- Noe, Raymond A. Employee Training and Development. McGraw-Hill, 8th Edition, 2020.
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. Effective Training: Systems, Strategies, and Practices. Pearson, 6th Edition, 2019.