

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص : ماجستير ادارة الاعمال



العنوان باللغة العربية

أثر التدريب على رفع مستوى انتاجية الموظفين العاملين

دراسة تطبيقية على شركة درعة للعطور في - منطقة الرياض

Title in English

The impact of training on raising the level of productivity of working employees

An applied study on DERAHH Perfumes Company in the Riyadh region

إعداد الطالب/عبدالله عبدالرحمن عبدالله البواردي

الرقم الجامعي : 232001817

إشراف:-

د/ وليد صديق

د/ الفيصل حسن

العام الدراسي:

2024

المحتويات

3.....	المقدمة:
4.....	بيان المشكلة
6.....	اهداف الدراسة
6.....	الأهمية النظرية والعملية للدراسة
6.....	الأهمية النظرية:
7.....	الأهمية العملية:
7.....	منهجية البحث
10.....	النتائج المتوقعة
12.....	الخاتمة
13.....	المراجع

المقدمة:

في عالم الأعمال المتسارع، يعتبر التدريب الفعال للموظفين عاملاً حاسماً للنجاح والاستدامة. التدريب ليس فقط يزيد من مهارات الموظفين وكفاءاتهم ولكنه يعمل أيضاً على تعزيز مستويات الإنتاجية داخل المنظمات. في هذا السياق، تبرز أهمية الدراسات التي تستكشف تأثير التدريب على إنتاجية الموظفين، خاصة في القطاعات النشطة مثل قطاع العطور. (الغفيلي، 2012)



شركة درعة للعطور، كإحدى الشركات الرائدة في منطقة الرياض، تمثل نموذجاً مثالياً لهذا النوع من الدراسات. تتمتع بمكانة مرموقة في السوق ولديها تاريخ طويل في تقديم منتجات عالية الجودة. ومع ذلك، مع التحديات المتزايدة والمنافسة الشديدة في السوق، أصبح من الضروري للشركة الاستثمار في تدريب الموظفين لضمان استمرار نجاحها ونموها.

على الرغم من الإجماع على أهمية التدريب، فإن الأدلة العملية على تأثيره المباشر على إنتاجية الموظفين في قطاع العطور بمنطقة الرياض تظل محدودة. هذا النقص في البيانات يشكل فجوة معرفية، مما يعيق قدرة الشركات على تطوير وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تسهم في تحسين الأداء العام.

تهدف هذه الدراسة إلى ملء هذه الفجوة من خلال تقييم أثر برامج التدريب على مستوى إنتاجية الموظفين في شركة درعة للعطور بمنطقة الرياض. سيتم استكشاف العلاقة بين التدريب والإنتاجية، مع التركيز على كيفية تصميم برامج التدريب وتنفيذها، وقياس تأثيرها على الأداء العملي للموظفين. (أثر برامج التدريب على تحسين أداء الموظفين: دراسة تحليلية مقارنة، 2016)

بيان المشكلة

تتسم البيئة الأعمال بتطورها المستمر وزيادة تعقيداتها، حيث يتطلب نجاح الشركات اليوم إدارة فعالة للموارد البشرية، وتحسين أداء الموظفين يظل أمراً حاسماً. في هذا السياق، يعتبر التدريب واحداً من أهم الوسائل التي يمكن من خلالها تحسين مستوى الأداء ورفع مستوى إنتاجية الموظفين. على الرغم من الاعتراف بأهمية التدريب، إلا أن هناك تحديات تواجه الشركات في تحقيق أقصى استفادة من هذه العمليات التدريبية، وتصديرها بشكل فعال لتحسين أداء الفريق العامل. وفي هذا الإطار، تظهر بعض القضايا التي تشير إلى حاجة ملحة للتدخل والتحقيق. (أحمد، 2023)

1. عدم تحديد احتياجات التدريب بشكل فعال:

يواجه الكثيرون من مديري الموارد البشرية تحدي تحديد احتياجات التدريب بشكل دقيق وفقاً لاحتياجات الشركة. هل تمتلك شركة درعة للعطور آليات فعالة لتحديد الاحتياجات التدريبية لموظفيها؟ وهل يتم تكامل تلك الاحتياجات بشكل فعال مع استراتيجيات الشركة العامة؟

2. نقص في تصميم وتنفيذ برامج التدريب:

قد تواجه الشركات تحديات في تصميم برامج تدريبية فعالة ومناسبة لاحتياجات الموظفين. هل تتبنى شركة درعة للعطور أساليب مبتكرة في تصميم وتقديم برامج التدريب؟ وكيف يمكن تحسين تنفيذ هذه البرامج لضمان تحقيق أقصى فائدة؟

3. تقييم فعالية برامج التدريب:

من المهم للشركات قياس فعالية برامج التدريب وتقييم تأثيرها الفعّال على أداء الموظفين. هل تمتلك شركة درعة للعطور أدوات تقييم دقيقة لبرامج التدريب؟ وهل يتم استخدام هذه الأدوات بشكل منتظم لتحسين العمليات التدريبية؟

4. تأثير التدريب على إنتاجية الموظفين:

تبقى القضية المركزية هي تحديد كيفية تأثير برامج التدريب على إنتاجية الموظفين. هل هناك دليل قاطع على أن التدريب يساهم في رفع مستوى إنتاجية الموظفين في شركة درعة للعطور؟ وكيف يمكن تحسين هذا التأثير بشكل فعال؟

وتشهد شركة درعة للعطور نقصًا في برامج التدريب الموجهة لموظفيها، مما يؤثر سلبيًا على إنتاجيتهم.

يتجلى ذلك في:

- انخفاض مستوى الأداء: يعاني بعض الموظفين من نقص المهارات والمعرفة اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة.
- ارتفاع معدل الأخطاء: قد يرتكب الموظفون أخطاء أكثر بسبب نقص التدريب.
- انخفاض مستوى الرضا الوظيفي: قد يشعر الموظفون بالإحباط بسبب عدم قدرتهم على أداء وظائفهم بشكل جيد.
- ارتفاع معدل دوران الموظفين: قد يترك الموظفون الشركة بحثًا عن فرص أفضل.

يمكن أن يؤدي عدم فعالية برامج التدريب إلى:

- عدم اكتساب الموظفين للمهارات والمعرفة اللازمة.
- عدم تلبية برامج التدريب احتياجات الموظفين.
- عدم استخدام أساليب تدريبية فعالة.

كل ذلك يؤثر سلبيًا على إنتاجية الموظفين ويعيق تحقيق أهداف الشركة.

السؤال البحثي:

"كيف يؤثر التدريب على رفع مستوى إنتاجية الموظفين في شركة درعة للعطور؟"

يهدف هذا السؤال إلى:

- تحديد العلاقة بين التدريب وإنتاجية الموظفين.
- تقييم فعالية برامج التدريب الحالية في الشركة.
- تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب ورفع مستوى إنتاجية الموظفين.

اهداف الدراسة

❖ تحديد تأثير برامج التدريب على مستوى إنتاجية الموظفين في شركة درعة للعطور:

- قياس مستوى إنتاجية الموظفين قبل وبعد خضوعهم لبرامج التدريب.
- تحليل العلاقة بين نوعية البرامج التدريبية ومستوى إنتاجية الموظفين.
- تقييم تأثير برامج التدريب على مهارات الموظفين وسلوكياتهم.

❖ تقييم فعالية البرامج التدريبية المتبعة في الشركة:

- تحليل محتوى البرامج التدريبية وتقييم مدى ملاءمتها لاحتياجات الموظفين.
- تقييم أساليب التدريب المستخدمة وفعالية المدربين.
- قياس مستوى رضا الموظفين عن البرامج التدريبية.

❖ اقتراح توصيات لتحسين برامج التدريب لرفع مستوى الإنتاجية:

- تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية الحالية.
- اقتراح برامج تدريبية جديدة تلي احتياجات الموظفين بشكل أفضل.
- تقديم توصيات لتحسين أساليب التدريب وفعالية المدربين.
- اقتراح آليات لقياس وتقييم فعالية برامج التدريب بشكل مستمر.

الأهمية النظرية والعملية للدراسة

❖ الأهمية النظرية:

1) إسهام الدراسة في الأدبيات العلمية:

تقدم نتائج هذه الدراسة إضافة قيمة إلى الأدبيات العلمية المتخصصة في مجال التدريب وإنتاجية الموظفين. من خلال تحليل تأثير برامج التدريب على مستوى إنتاجية الموظفين في شركة درعة للعطور، يمكن أن تلقي النتائج الضوء على الآليات الفعالة والممارسات المبتكرة في مجال تطوير مهارات الموظفين وتعزيز أدائهم. بالتالي، ستشكل هذه الدراسة مرجعًا هامًا للباحثين والأكاديميين الذين يهتمون بتحليل تأثير التدريب على الأداء العملي.

(2) إبراز العلاقة بين التدريب والإنتاجية:

تقديم هذه الدراسة لتحليل متعمق للعلاقة بين برامج التدريب وإنتاجية الموظفين يساهم في توسيع الفهم حول كيفية تأثير التدريب على أداء العمل. قد يقدم هذا التحليل إطارًا نظريًا يُلقى الضوء على العوامل المؤثرة والميكانيزمات التي تجعل التدريب عنصرًا رئيسيًا في تعزيز الإنتاجية الفردية والجماعية.

❖ الأهمية العملية:

(1) توجيه التحسينات في برامج التدريب:

تقدم نتائج الدراسة معلومات قيمة لأصحاب العمل في شركة درعة للعطور حول كيفية تحسين برامج التدريب الحالية. يمكن للتوصيات المستمدة من الدراسة توجيه الجهود نحو تعزيز فعالية التدريب وضمان تحقيق أقصى قدر من الفائدة من هذه البرامج.

(2) تعزيز قرارات إدارية استراتيجية:

تسهم الدراسة في تعزيز فهم المديرين في شركة درعة للعطور لدور التدريب في تحسين أداء الموظفين. بفهم أفضل للعلاقة بين التدريب والإنتاجية، يمكن أن تساعد الدراسة في توجيه القرارات الإدارية استراتيجية لتحسين الأداء العام للشركة.

(3) توجيه السياسات الإدارية:

نتائج الدراسة يمكن أن توجه صياغة وتطبيق السياسات الإدارية المتعلقة بتطوير المهارات وتعزيز الإنتاجية. قد تساهم النتائج في تحسين السياسات الداعمة لتنظيم وتنفيذ برامج التدريب في المستقبل.

منهجية البحث

(1) التصميم البحثي:

يتم استخدام تصميم البحث التطبيقي لتحقيق الأهداف المحددة للدراسة، حيث يركز التحقيق على تطبيق النظريات والمفاهيم في سياق عملي داخل شركة درعة للعطور.

(2) الطبيعة والنطاق:

- **الطبيعة:** يعتمد البحث على طابع كل من البحث الكمي والبحث النوعي. سيتم جمع البيانات الكمية من خلال استبيانات، بينما يتضمن التحليل النوعي المقابلات وتحليل المحتوى للوثائق.
- **النطاق:** يتمحور البحث حول شركة درعة للعطور في منطقة الرياض.

(3 عينة البحث:

يتم اختيار عينة عشوائية من الموظفين في شركة درعة للعطور للمشاركة في الاستبيانات، كما يتم اختيار عينة من المدراء والخبراء للمشاركة في المقابلات.

(4 أدوات جمع البيانات:

- **استبيانات:** يتم توزيع استبيانات على الموظفين لتقييم فعالية برامج التدريب وقياس مستوى إنتاجيتهم.
- **مقابلات:** يتم إجراء مقابلات مع المدراء والخبراء للحصول على رؤى أعمق حول تصميم وتنفيذ برامج التدريب وتأثيرها.

(5 إجراءات التحليل:

- **تحليل البيانات الكمية:** يتم استخدام تقنيات الإحصاء لتحليل البيانات الكمية المستخدمة في الاستبيانات.
- **تحليل المحتوى:** يتم تحليل المحتوى للمقابلات والوثائق للحصول على رؤى تفصيلية حول سياق وتأثير برامج التدريب.

(6 التحكم في العوامل المتغيرة:

يتم التحكم في العوامل المتغيرة من خلال تقييم المتغيرات المهمة واستخدام تقنيات الإحصاء للتحكم في التأثيرات الخارجية المحتملة.

(7 الأخلاقيات:

يتم الالتزام بمبادئ الأخلاقيات في جميع مراحل البحث، بما في ذلك الحفاظ على سرية المعلومات وحقوق المشاركين.

(8 الجدول الزمني:

تحديد الجدول الزمني للأنشطة المختلفة لضمان تنفيذ البحث بشكل فعال وفي المدة المحددة.

(اللطيف، 2019)

الإطار النظري

(1) النظريات المتعلقة بالتدريب وأثره على إنتاجية الموظفين:

- نظرية التعلم التجريبي: تركز هذه النظرية على أهمية التعلم من خلال الخبرة العملية.
- نظرية دافعية التعلم: تركز هذه النظرية على العوامل التي تحفز الموظفين على التعلم.
- نظرية التعلم الاجتماعي: تركز هذه النظرية على كيفية تعلم الموظفين من خلال ملاحظة سلوك الآخرين.

(2) الدراسات السابقة المتعلقة بالتدريب وأثره على إنتاجية الموظفين:

- دراسة: "أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش"، خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثيرًا إيجابيًا للتدريب على أداء العاملين. (سارة، 2022)
- دراسة: "أثر تدريب الموارد البشرية على كفاءة الأداء"، خلصت الدراسة إلى أن التدريب له تأثير إيجابي على كفاءة الأداء. (أحمد، أثر تدريب الموارد البشرية على كفاءة الأداء، 2023)

(3) الفجوة البحثية التي تسعى الدراسة لملئها:

- قلة الدراسات التي تركز على تأثير برامج التدريب على مستوى إنتاجية الموظفين في شركات العطور.
- عدم وجود دراسات تقارن بين تأثير برامج التدريب المختلفة على مستوى إنتاجية الموظفين.
- قلة الدراسات التي تركز على تقييم فعالية برامج التدريب في شركات العطور.

(4) مساهمة الدراسة في سد الفجوة البحثية:

- ستقدم الدراسة معلومات جديدة حول تأثير برامج التدريب على مستوى إنتاجية الموظفين في شركات العطور.
- ستقارن الدراسة بين تأثير برامج التدريب المختلفة على مستوى إنتاجية الموظفين.
- ستقدم الدراسة تقييمًا لفعالية برامج التدريب في شركات العطور.

(5) أهمية الدراسة:

- ستساعد الدراسة أصحاب العمل والمديرين في تصميم وتنفيذ برامج تدريبية أكثر فعالية.
- ستساعد الدراسة في تحسين مستوى إنتاجية الموظفين في شركات العطور.
- ستساهم الدراسة في توسيع المعرفة حول تأثير برامج التدريب على مستوى إنتاجية الموظفين.

النتائج المتوقعة

(1) تحسين في مستويات الإنتاجية:

من المتوقع أن تظهر الدراسة تحسینًا ملموسًا في مستويات إنتاجية الموظفين العاملين في شركة درعة للعطور نتيجة لبرامج التدريب المطبقة.

(2) فعالية برامج التدريب:

من المرجح أن تُسلط الدراسة الضوء على مدى فعالية البرامج التدريبية الحالية في الشركة، مع تحديد نقاط القوة والضعف في تصميم وتنفيذ هذه البرامج.

(3) الارتباط بين التدريب والإنتاجية:

من المتوقع أن توضح الدراسة وجود علاقة إيجابية بين التدريب ومستوى إنتاجية الموظفين، مما يؤكد على أهمية الاستثمار في برامج التدريب.

(4) تحديد العوامل المؤثرة:

يتوقع أن تحدد الدراسة العوامل الرئيسية التي تؤثر على فعالية برامج التدريب وتأثيرها على إنتاجية الموظفين، مثل جودة المحتوى التدريبي، أساليب التدريب، والتطبيق العملي للمهارات المكتسبة.

(5) اقتراحات لتحسين برامج التدريب:

يتوقع أن تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية لتحسين برامج التدريب في شركة درعة للعطور، بناءً على النتائج والتحليلات المستخلصة.

(6) التأثير على السياسات التنظيمية:

من الممكن أن تسهم النتائج في تشكيل أو تعديل السياسات والاستراتيجيات التنظيمية المتعلقة بالتدريب وتطوير الموظفين في الشركة.

(7) إسهام في الأدبيات العلمية:

تعد النتائج المتوقعة إضافة قيمة للأدبيات العلمية والبحثية المتعلقة بفعالية التدريب وتأثيره على إنتاجية الموظفين، خاصةً في سياق الشركات العاملة في منطقة الرياض وقطاع العطور.

(8) زيادة الوعي بأهمية التدريب:

يتوقع أن تعزز الدراسة الوعي بأهمية التدريب والتطوير المستمر للموظفين كعنصر حاسم في تعزيز الإنتاجية والنجاح التنظيمي.

من خلال هذه النتائج المتوقعة، تهدف الدراسة إلى تقديم إطار عملي ونظري يمكن لشركة درعة للعطور وغيرها من الشركات استخدامه لتعزيز مستويات إنتاجية الموظفين من خلال برامج تدريب فعالة. (مركز البحوث والدراسات، جامعة القاهرة، 2018)

الخاتمة

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل أثر برامج التدريب على رفع مستوى إنتاجية الموظفين في شركة درعة للعبور بمنطقة الرياض. من خلال تقييم فعالية البرامج التدريبية المطبقة واستكشاف علاقتها بإنتاجية العمل، تهدف الدراسة إلى ملء الفجوة المعرفية في الأدبيات البحثية المتعلقة بتأثير التدريب على إنتاجية الموظفين في سياق الشركات السعودية.

النتائج المتوقعة من هذه الدراسة لا تقتصر على تقديم فهم أعمق لتأثير التدريب على إنتاجية الموظفين فحسب، بل تشمل أيضًا توفير إرشادات عملية للشركات التي تسعى إلى تحسين برامج التدريب الخاصة بها. من خلال التوصيات المستندة إلى البيانات، يمكن لشركة درعة للعبور وغيرها من المؤسسات تعزيز استراتيجيات التدريب والتطوير لديها، بما يؤدي إلى تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والكفاءة.

إن الأهمية النظرية والعملية لهذه الدراسة تتجاوز حدود الشركة المدروسة لتشمل الأدبيات العلمية وممارسات إدارة الموارد البشرية على نطاق أوسع. يُتوقع أن تسهم النتائج في تعزيز الفهم النظري حول فعالية التدريب، كما يُأمل أن تقدم رؤى قيمة للمديرين وصانعي السياسات المعنيين بتطوير الموارد البشرية وتحسين الإنتاجية.

في الختام، تعكس هذه الدراسة التزامًا بتعزيز ممارسات التدريب والتطوير في البيئة العملية، مع التأكيد على الحاجة إلى مواصلة البحث والتقييم لتحديد أفضل الاستراتيجيات والتقنيات التي يمكن أن تساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز رضا وإنتاجية الموظفين.

المراجع

- أثر برامج التدريب على تحسين أداء الموظفين: دراسة تحليلية مقارنة. (2016). مجلة الدراسات الإدارية،.
- العمري، سارة. (2022). أثر التدريب على أداء العاملين في محافظة جرش. مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، الصفحات 12(2)، 1-18.
- د. عبد الله بن ناصر بن علي الغفيلي. (2012). التدريب وأثره على أداء الموظفين. الرياض: دار جامعة الملك سعود للنشر.
- د. عبد الوهاب عبد اللطيف. (2019). طرق البحث العلمي.
- عبد السلام، أحمد. (2023). أثر تدريب الموارد البشرية على كفاءة الأداء. مجلة العلوم الإدارية، الصفحات 30(2)، 1-20.
- عبد السلام، أحمد. (2023). أثر تدريب الموارد البشرية على كفاءة الأداء. مجلة العلوم الإدارية، الصفحات 30(2)، 1-20.
- مركز البحوث والدراسات، جامعة القاهرة. (2018). طرق البحث العلمي. تم الاسترداد من
contentFront:
SubSec&https://cu.edu.eg/ar/page.php?pg=contentFront/SubSectionData.php
tionId=206