

العنوان باللغة العربية

التدريب ودوره في حل صراع إنخفاض الكفاءة الإنتاجية للعاملين في الشركات الصحية

العنوان باللغة الإنجليزية

**Training and its Role in Resolving the Conflict of Low Productive
Efficiency of Workers in Health Companies**

إعداد: حميده مانع الشمري

٢٣٢٠٠٠٤٩٦

إشراف: الدكتور وليد سليمان

الفصل الدراسي الأول للعام 2024

المقدمة

إن استراتيجيات الموارد البشرية والتي من بينها وأهمها إستراتيجية التدريب لها دور هام في تغيير الممارسات المرتبطة بوظائف إدارة الموارد البشرية وبالتالي التأثير على أداء المنظمة بشكل عام وخصوصاً في مجال تحقيق الميزة التنافسية، بحيث يجب أن تعمل استراتيجية التدريب في إطار أكبر يشمل الإستراتيجية على مستوى المنظمة ككل بجميع مستوياتها الادارية والتي هي عبارة عن تصور مبدئي للرؤية المستقبلية للمنظمة ورسم سياستها وتحديد غايتها على المدى البعيد وبيان وتحديد نقاط القوة والضعف وذلك بهدف اتخاذ القرارات الإستراتيجية الصحيحة. إن الفكرة الأساسية وراء التوجه الشامل والمتكامل لإدارة الموارد البشرية استراتيجياً هو التنسيق بين جميع موارد المنظمة بما فيها الموارد البشرية وذلك لضمان أن جميع ما تفعله سيؤدي إلى تنفيذ استراتيجيتها الرئيسية، ولا شك في أن تكامل جميع موارد المنظمة مع بعضها سيؤدي بالنهاية إلى نشوء قيمة إضافية أخرى لا يستطيع أي من هذه الموارد تكوينها لوحده، وهذا هو أحد الفوائد الأساسية الناجمة عن الإدارة الإستراتيجية لوظيفة التدريب الجيدة في المنظمة .تنبع مشكلة البحث في أنَّ هناك ضعف وقصور في برامج التدريب المتبعة في مؤسساتنا الإنتاجية , فالتطورات والتغيرات التكنولوجية المتجددة والمتسارعة تحتم على المنظمات متابعتها وإعداد برامج تدريبية تتناسب معها .

مشكلة البحث

تكمن المشكلة البحثية في الإجابة على السؤال التالي:

مادور التدريب في حل مشكلة إنخفاض الكفاءة الإنتاجية للعاملين في شركة الرياض فارما

الدوائية؟

ويمكن حصر مشكلة البحث من خلال التساؤلات التالية :

- 1- مادور التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين في شركة فارما الدوائية ؟
- 2- هل هنالك انخفاض لأداء العاملين في شركة فارما الدوائية ؟
- 3- هل هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وارتفاع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في شركة الرياض فارما الدوائية ؟

أهمية البحث

تنبع أهمية البحث العلمية من أهمية تدريب وتنمية الموارد البشرية في شركة الرياض فارما الدوائية ودور ذلك في تحقيق التنمية الاقتصادية وتحقيق رؤية ٢٠٣٠ في المملكة العربية السعودية، وتكمن الأهمية في قلة الدراسات السابقة لموضوع البحث و الذي بدوره يعتبر من المواضيع المهمة في نجاح العاملين في المؤسسات و المنظمات.

أهداف البحث

يهدف البحث بشكل رئيسي الى التعرف على دور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في شركة الرياض فارما الدوائية و يتفرع منه الأهداف التالية:

- 1- تحديد مستوي وفاعلية التدريب في شركة الرياض فارما الدوائية
- 2- التعرف على مدى اهتمام شركة الرياض فارما الدوائية بالكفاءة الإنتاجية للعاملين فيها.
- 3- التأكد من طبيعة علاقة الارتباط بين التدريب ورفع الكفاءة الإنتاجية في شركة الرياض فارما الدوائية.

فرضيات البحث

هناك دلالة ذو إحصائية لدور التدريب في رفع الكفاءة الإنتاجية.

منهجية البحث

استخدم منهج البحث وهو المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على السؤال البحثي وهو:
مادور التدريب في حل مشكلة انخفاض الكفاءة الإنتاجية للعاملين في شركة الرياض فارما الدوائية؟

ثم الإجابة على التساؤلات التالية :

- 1- مادور التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين في شركة فارما الدوائية ؟
- 2- هل هنالك انخفاض لأداء العاملين في شركة فارما الدوائية ؟

3- هل هناك علاقة ذات دلالة معنوية بين التدريب وارتفاع الكفاءة الإنتاجية للعاملين في شركة الرياض فارما الدوائية ؟

التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

تم مراجعة اسئلة المقابلة وترميزها وتفرغها وتحليل بياناتها بواسطة الحاسب الآلي وباستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) لمعالجة بيانات الدراسة إحصائيا من خلال:

- 1- حساب التكرارات والنسب المئوية لاستخراج صورة وصفية معيارية وتحليل المعلومات في ضوء أهداف وتساؤلات الدراسة. لكل فقرة من فقرات المقابلة.
- 2- اختبار كا² لاختبار دلالة الفروق بين المتوسطات.

حدود البحث

الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على المواضيع المتعلقة بالتدريب و انخفاض الكفاءة الإنتاجية

الحدود الزمانية: سيتم تطبيق الدراسة في الفصل الثاني للعام ١٤٤٥هـ

الحدود المكانية: في مدينة الرياض وجدة من المملكة العربية السعودية.

الحدود البشرية: من شركة الرياض فارما الدوائية وعددهم ١٢٨ موظف من مختلف الأقسام

الدراسات السابقة

دراسة أيمن حسن ديوب , 2002 , رسالة ماجستير غير منشورة بعنوان (التنمية الإدارية وأثرها على تطوير المسار الوظيفي) بالتطبيق على قطاع الدواء في مصر . وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، هناك علاقة بين التنمية الإدارية وكل من عملية الترقية الوظيفية وعمليات النقل الوظيفي التي تجري على نفس المستوى الإداري بين القيادات الإدارية، ووضع خطط التعاقب الوظيفية في هذه الشركات. نقص المعلومات الدقيقة والكاملة بالنسبة لخطط التنمية الإدارية وتطوير المسار الوظيفي، وعدم تقديم الشركات للبرامج التي تعرف المديرين بأهمية التنمية الإدارية وفرص التطوير المتاحة للمديرين تتفق شركات قطاع الأعمال العام وشركات القطاع الخاص بأن التنمية الإدارية تساهم في زيادة القدرات العملية والنظرية واكتساب مهارات وظيفية جديدة في مجال الوظيفة للمرشح، مما يساعده على إنجاز عمله بكفاءة أكبر.

دراسة وائل رمضان السليمان , 2007 , رسالة ماجستير غير منشورة بعنوان (أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية) دراسة ميدانية على مستشفيات وزارة التعليم العالي في السعودية . وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية بطريقة علمية رغم وعي الإدارة لأهمية هذه العملية ، وكثرة عدد المتدربين تحت إشراف مدرب واحد ينعكس سلباً على جودة العملية التدريبية و تنعكس جودة العملية التدريبية إيجاباً على جودة الخدمات الصحية .

دراسة إيمان قصاب , 2008 , رسالة ماجستير غير منشورة بعنوان (تطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء العاملين) حالة الحوافز في المصرف التجاري السعودي وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين سياسات إدارة الموارد البشرية وكفاءة أداء العاملين ، أن نظام الحوافز الموجودة في المصرف التجاري السعودي يحقق الغاية المرجوة منه .

دراسة جهاد الدحيات، (1999) بعنوان : تقييم فاعلية البرامج التدريبية في مراكز التدريب الخاصة من وجهة نظر المتدربين: دراسة تطبيقية على شركة فارما الدوائية التجارية الأردنية هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة فاعلية برامج التدريب في مراكز

التدريب الخاصة وتحليل واقع هذه البرامج، وكذلك التعرف على أساليب ومستويات تقييم برامج التدريب المتبعة لتحديد سلبياتها وإيجابياتها، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الأثر الذي تحدثه برامج التدريب على أداء العاملين في شركة فارما الدوائية التجارية الأردنية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة أن مراكز التدريب، وكذلك شركة فارما الدوائية التجارية الأردنية والتي شارك أفرادها في التدريب لا تهتم بتقييم أفرادها بعد التحاقهم بعملهم بفترة زمنية لمعرفة فائدة التدريب وما جناه المشارك نتيجة مشاركته بالتدريب . وأوصى الباحث بضرورة قيام مراكز التدريب وشركة فارما الدوائية بمتابعة وتقييم المتدربين بعد إنهائهم للتدريب وعودتهم إلى عملهم الفعلي بفترة زمنية معينة.

دراسة شذى عبيدات، (2003) بعنوان: واقع استراتيجيات وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع استراتيجيات وظائف إدارة الموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية ومنها وظيفة التدريب، وكذلك التعرف على أهم المشاكل والمعوقات التي تقف أمام البنوك الأردنية وهي بصدد تبني النظرة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها المختلفة. وقد توصلت هذه الدراسة إلى النتائج الآتية، أن البنوك الأردنية لديها مقدرة متوسطة في الربط بين إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب والتخطيط الاستراتيجي للبنك ككل. أن تطبيق وظيفة التدريب للموارد البشرية في البنوك الأردنية تتم بدرجة عالية . و أن من أهم المعوقات التي تعيق تبني البنوك الأردنية النظرة الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأنشطتها المختلفة ومنها وظيفة التدريب هي ضعف قيم الثقافة المنظمة التي تدعم مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الإستراتيجية، وضعف التنسيق والتعاون بين دائرة الموارد البشرية والوحدات الوظيفية الأخرى.

التعليق على الدراسات السابقة:

إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها، تحاول تناول نشاط التدريب من منظور استراتيجي لشركة فارما الدوائية بحيث تأخذ بعين الاعتبار ضرورة وجود تكامل بين استراتيجية المنظمة العامة وبين استراتيجيات الموارد البشرية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، حيث أن غالبية الدراسات السابقة وخصوصاً العربية تناولت موضوع التدريب من منظور تقليدي وليس استراتيجي، حيث أن هذه الدراسة تركز على البعد

الاستراتيجي لوظيفة التدريب وبذلك فهي تحاول معرفة مدى إتباع شركة فارما الدوائية للتخطيط الاستراتيجي ووجود استراتيجية واضحة للشركة تضم مجموعة من الاستراتيجيات الوظيفية ومنها استراتيجية الموارد البشرية والتي تنبثق عنها استراتيجية التدريب. تناقش هذه الدراسة وتحاول التعرف على كيفية اختيار البرامج التدريبية في لشركة فارما الدوائية ودور العملية التدريبية على العاملين بالشركة.

المصادر والمراجع

- 1- إدريس، تاييت عبد الرحمن، (2003) ،بحوث التسويق أساليب القياس والتحليل واختيار الفروض، القاهرة، الدار الجامعية.
- 2- أبو قحف، عبد السلام ، (2001)، اقتصاديات الأعمال والاستثمار الدولي، مصر، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية.
- 3- الديوه جي، أبي سعيد ، (2001)بحوث التسويق ، عمان ،دار المطبوعات والنشر.
- 4- ديسلر، جاري ،(2021) إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد العال، الرياض. دار المريخ للنشر.
- 5- زكي محمود هاشم، (2001)، إدارة الموارد البشرية ، الكويت، ذات السلاسل للطباعة والنشر 2.
- 6- الشرفاوي، علي، (2001)إدارة النشاط الإنتاجي مدخل التحليل الكمي، تاييس، الدار الجامعية.
- 7- توفيق، عبد الرحمن ، (1998)، تقسيم التدريب، القاهرة، مركز الخبرات (المهنية)بميك).
- 8- مصطفى، عماد الدين حسن ، (2013)، نحو مدخل متطور للتدريب والتنمية في المؤسسات العصرية، المنتدى المصرفي التاسع والأربعون، المعد العالي للدراسات المصرفية والمالية، الخرطوم، مارس
- 9- McConnell, John (2006), "How to Identify your Organization's Training Needs", American Management Association
- 10- Monday, R. Wayne,(2005) Robert M, Noe, & Premeaut, Shane R, "Human Resource Management", Ninth Edition, Prentice Hall, USA