

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / الإدارة العامة

عنوان المشروع

أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة

أسم الطالب

فهد علي إبراهيم عداوي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعتبر الموارد البشرية من أهم عناصر نجاح أي مؤسسة، حيث يعتمد تقدم المؤسسات على كفاءة موظفيها ومهاراتهم وقدرتهم على تنفيذ المهام بكفاءة واحترافية. و تواجه الشركات الصغيرة تحديات متزايدة في بيئة العمل المعاصرة، من أبرزها القدرة على المنافسة، والاحتفاظ بالموظفين الأكفاء، وتحقيق مستويات عالية من الإنتاجية.

ويُعد التدريب والتطوير دوراً محورياً ومن الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحسين أداء موظفيها وتعزيز قدراتهم. فالتدريب لا يقتصر على تزويد الموظف بالمهارات الفنية فقط، بل يشمل أيضاً تطوير المهارات السلوكية والإدارية التي تساهم في رفع كفاءة العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية وتحفيزهم على الابتكار والإبداع، وزيادة التزامهم وتحسين إنتاجيتهم

تواجه الشركات الصغيرة تحديات كبيرة في تطبيق برامج تدريب فعالة بسبب محدودية الموارد المالية والبشرية، وقلة الخبرة في تصميم البرامج التدريبية المناسبة، بالإضافة إلى تعدد المهام والمسؤوليات الإدارية.

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة، مع تحديد العوامل التي قد تؤثر على فعاليتها، وتقديم توصيات عملية للإدارة لتحسين جودة التدريب.

1.2. مشكلة الدراسة:

رغم إدراك الشركات الصغيرة لأهمية التدريب والتطوير، إلا أن هناك قصوراً في تطبيق برامج تدريبية فعالة تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي تتمثل المشكلة في:

- محدودية الموارد المالية والبشرية لتصميم برامج تدريبية متكاملة.
- ضعف الخبرة الإدارية في اختيار البرامج المناسبة لاحتياجات الموظفين.
- عدم وجود تقييم مستمر لفعالية التدريب.

■ فجوات على المستوى النظري :

- ❖ معظم الدراسات ركزت على المؤسسات الكبيرة، بينما لم تحظ الشركات الصغيرة بالاهتمام الكافي
- ❖ قلة الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين التدريب والتطوير وأداء الموظفين في الشركات الصغيرة تحديداً، حيث ان معظم البحوث السابقة على الشركات الكبرى أو المؤسسات الحكومية.
- ❖ هناك نقص في النماذج النظرية التي تفسر كيفية انتقال أثر التدريب إلى الأداء الفعلي للموظف، سواء من خلال التحفيز أو الرضا أو اكتساب المهارات الجديدة.
- ❖ قلة الدراسات التي تناولت أثر التدريب في سياق ثقافي محلي، مثل بيئة العمل في السعودية أو منطقة جازان تحديداً.

■ فجوات على المستوى التطبيقي:

- ❖ ضعف تطبيق برامج تدريبية منهجية في الشركات الصغيرة، غالباً بسبب محدودية الميزانية أو غياب التخطيط الاستراتيجي.
- ❖ غياب التخطيط لاستراتيجي وأدوات قياس واضحة لتقييم أثر التدريب على الأداء الفعلي للموظفين
- ❖ قلة التعاون بين الشركات الصغيرة ومراكز التدريب المتخصصة لتطوير برامج مهنية متناسبة مع طبيعة نشاطها.

السؤال البحثي :

- ما مدى تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين في الشركات الصغيرة؟ وما هي العوامل التي تحد من فعاليتها؟ • كيف يمكن قياس أثر التدريب على الأداء الوظيفي؟

1.3. أهمية الدراسة

■ على المستوى النظري:

- ❖ يساهم في سد الفجوة المعرفية المتعلقة بأثر التدريب والتطوير و كيفية انتقال أثر التدريب إلى الأداء من خلال متغيرات وسيطة مثل التحفيز والرضا الوظيفي في بيئة الشركات الصغيرة.
- ❖ يقدم إطارًا نظريًا يربط بين عناصر التدريب والأداء الوظيفي، مما يساعد في تطوير نماذج تحليلية جديدة.
- ❖ يدعم الدراسات المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية من خلال توفير بيانات ميدانية يمكن البناء عليها في إجراء دراسات مستقبلية حول تطوير رأس المال البشري في المنشآت الصغيرة.

■ على المستوى التطبيقي:

- ❖ يساعد أصحاب الشركات الصغيرة على فهم العلاقة بين الاستثمار في التدريب وتحقيق نتائج ملموسة في الأداء.
- ❖ يقدم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين جودة البرامج التدريبية
- ❖ يرفع مستوى الوعي لدى مديري الموارد البشرية حول أهمية قياس أثر التدريب وربطه بمؤشرات الأداء الفعلية .

1.4. قائمة المراجع (مبدئية):

علي، محمد. (2019). التدريب وتطوير الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. القاهرة: دار المعرفة.

العرifi، محمد. (2020). إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. الرياض: دار الفكر أحمد، سارة. (2021). "أثر التدريب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الصغيرة". مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 15(2)، 45-62.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Kogan Page.

