

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

تأثير التدريب على إنتاجية الموظفين في مكدونالدز الأردن

اسم الطالب

آيه طالب

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2024- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة1	3
المقدمة:1.1	4
مشكلة الدراسة:2.1	5
فجوات على المستوى النظري:1.2.1	5
فجوات على المستوى التطبيقي:2.2.1	5
أهمية الدراسة:3.1	6
على المستوى النظري:1.3.1	6
على المستوى التطبيقي:2.3.1	6
أسئلة الدراسة:4.1	8
أهداف الدراسة:5.1	8
فرضيات الدراسة:6.1	8
نموذج الدراسة:7.1	8
منهجية الدراسة:8.1	9
الدراسة الميدانية:9.1	9
مخطط المشروع المقترح:10.1	9
الفصل الثاني: الدراسات السابقة:2	10
المقدمة:1.2	10
المتغير المستقل:2.2	11
المتغير التابع:3.2	11
العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع:4.2	11
الخاتمة:5.2	12
قائمة المراجع	12

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تعد إنتاجية الموظفين أحد أهم عوامل نجاح أي منظمه في السوق الحديث، حيث يلعب التدريب دورا بارزا في تعزيز هذه الإنتاجية. يتناول هذا البحث تأثير التدريب على أداء الموظفين وقدرتهم على تحقيق الأهداف المنظمة.

التدريبات تمثل عملية تطويرية مستمرة تهدف إلى تحسين مهارات ومعرفة الموظفين، مما ينعكس إيجابيا على كفاءتهم وجودتهم في العمل.

من خلال توفير التدريب المناسب، يمكن للمؤسسات أن تعزز تحفيز الموظفين ورغبتهم في التفاني في أداء مهامهم بكفاءة أكبر.

يتطرق هذا البحث إلى التأثيرات الإيجابية للتدريب على مستوى الأداء الفردي للموظفين وكذلك على أداء القوى العاملة في المنظمة ككل.

فهم التأثير الكامل للتدريب على إنتاجية الموظفين يمثل تحديا استراتيجيا يمكن للمنظمات استغلاله لتحقيق ميزة تنافسية في سوق العمل المعاصر.

1.2. مشكلة الدراسة

عدم تدريب الموظفين بشكل جيد يمثل مشكلة جوهرية تؤثر على أدائهم وإنتاجيتهم بشكل كبير. فعندما يفتقرون إلى التدريب اللازم يواجهون صعوبات في تطوير المهارات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة.

بدون التدريب قد تظهر نقاط ضعف في أساليب العمل وفي فهم الإجراءات الأساسية، مما يؤدي إلى تكرار الأخطاء وزيادة الوقت المستغرق لإنجاز المهام. كما يمكن أن ينعكس هذا النقص في التدريب على مستوى رضا الموظفين عن العمل والثقة بقدراتهم، مما يؤثر سلباً على رغبتهم في المساهمة بفعالية في النجاحات العامة للمنظمة.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- **نقص المعرفة:** الموظفون قد يفتقروا إلى المعرفة الأساسية في مجال عملهم، مما يؤثر على فهمهم الكامل للمفاهيم والنظريات التي تدعم عملياتهم اليومية.
- **فهم غير كافي:** قد ينتج عن ذلك فهم غير كافي للسياسات والإجراءات النظامية، مما يؤدي إلى تنفيذ غير فعال للمهام وتباين في التفاعل مع المواقف المعقدة.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- **مهارات ضعيفة:** قد يكون هناك نقص في المهارات العلمية اللازمة لأداء المهم بكفاءة، مثل التقنيات الحديثة أو التواصل الفعال.
- **استخدام غير فعال للأدوات:** قد يفتقر الموظفون إلى استخدام الأدوات والتقنيات اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة، مما يؤثر على إنتاجيتهم وجودة العمل.

1.3. أهمية الدراسة

بشكل عام يمثل توفير تدريب شامل يغطي كلا من المستويات النظرية والتطبيقية استثماراً حيويًا في تطوير الموارد البشرية، حيث يعزز من قدرات الموظفين ويساهم في تعزيز الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمة.

1.3.1. على المستوى النظري:

تدريب الموظفين على المستوى النظري يشمل تعزيز فهمهم للمفاهيم والنظريات التي ترتبط بمجال عملهم دون الدخول في التطبيقات الفعلية. هذا النوع من التدريب يركز على تحسين المعرفة النظرية والفهم العميق للموضوعات التي يتعاملون معها يوميًا في العمل. تهدف أهمية تدريب الموظفين على المستوى النظري إلى:

- **بناء أساس قوي من المعرفة:** يساعد الموظفين على فهم أفضل للنظريات والمفاهيم الأساسية التي تنظم مجال عملهم. هذا يمكنهم من فهم الإطار النظري الذي يحكم الممارسات والسياسات داخل المنظمة.
- **تعزيز الفهم العميق:** يمكن للموظف الاستفادة من التدريب النظري في تعميق فهمهم للمسائل المعقدة والتحديات التي تواجههم بشكل أكثر نقدية وتطوير حلول أكثر تعقيداً واستراتيجية.
- **تعزيز الاستعداد للتغيير:** يمنح التدريب النظري الموظفين القدرة على التأقلم مع التغييرات السريعة في بيئة العمل. فهمهم العميق للنظريات يمكنهم من التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية والتكيف معها بشكل أفضل.
- **تحفيز التفكير الابتكاري:** يساعد التدريب النظري الموظفين على تعزيز قدرتهم على الابتكار والتفكير الإبداعي. فهمهم للنظريات يمكنهم من إيجاد حلول جديدة وفعالة للتحديات التي تواجههم.
- **تعزيز الثقة بالنفس:** من خلال بناء قاعدة من المعرفة النظرية، يمكن للموظفين أن يكونوا أكثر ثقة بقدراتهم ومساهماتهم في العمل. هذا يؤدي إلى رفع مستوى رضاهم الشخصي والمهني.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تدريب الموظفين على المستوى التطبيقي يركز على تطبيق المعرفة والمهارات النظرية التي اكتسبوها في سياقات عملية وحقيقية. هذا النوع من التدريب يعزز القدرة العملية للموظفين على تطبيق المفاهيم والمهارات في أداء مهامهم اليومية بكفاءة. أهمية تدريب الموظفين على المستوى التطبيقي تتضح من خلال:

- **تحويل المعرفة إلى مهارات عملية:** يساعد التدريب على المستوى التطبيقي الموظفين على تحويل المعرفة النظرية إلى مهارات عملية يمكن استخدامها في حل المشكلات وتنفيذ المهام بكفاءة وفعالية.
- **تعزيز الفعالية في الأداء:** يمكن للتدريب التطبيقي تحسين أداء الموظفين من خلال تطبيقهم للتقنيات الجديدة والأساليب الفعالة في سياقات العمل الحقيقية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الجودة.

- **تعزيز التفاعل والتعلم العملي:** يوفر التدريب التطبيقي فرصًا للموظفين للتعلم من خلال التجارب العملية والتفاعل مع التحديات الحقيقية التي يواجهونها في العمل، مما يعزز من تفاعلهم وتطوير مهاراتهم بشكل أكبر.
- **تحسين قدرات التكيف والتكامل:** يساعد التدريب على المستوى التطبيقي الموظفين على تطوير قدراتهم على التكيف مع التغييرات السريعة في البيئة العملية، والتكامل بين مختلف الأنشطة والوظائف داخل المنظمة.
- **تعزيز رضا الموظفين والانخراط:** من خلال تحسين مهاراتهم وزيادة قدراتهم التطبيقية، يشعر الموظفون بالرضا عن عملهم وبالثقة في قدراتهم، مما يؤدي إلى زيادة الانخراط والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

قائمة المراجع:

1. Baldwin, Timothy T., and John K. Ford .1
Transfer of training: A review and"
".directions for future research
:(2011) Personnel Psychology 64, no. 2
63-105.

2. Salas, Eduardo, and Kevin C. Stagl .
Design training systematically and"
".follow the science of training
Industrial and Organizational
Psychology 7, no. 2 (2014): 253-260.

3. Kirkpatrick, Donald L., and James D .
Kirkpatrick. Implementing the four
levels: A practical guide for effective
.evaluation of training programs
Berrett-Koehler Publishers, 2016.

4. Goldstein, Irwin L., and Kevin N. Ford .
Training in organizations: Needs
assessment, development, and
evaluation. Cengage Learning, 2017.

5. Noe, Raymond A. Employee training .
and development. McGraw-Hill
Education, 2017.

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It's Never Too Late to START. Just Begin! Best
of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa
Elashry