

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أثر التدريب والتطوير المهني على تحسين أداء الموظفين
(دراسة تطبيقية على شركة أرامكو-الجبيل)

أسم الطالب

بيان فيصل المالكي

الرقم الجامعي

221001414

1- مشروع التخرج

كلية الإدارة -جامعة ميدأوشن

اشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

يونيو 2025- الفصل الدراسي الثالث- السنة الثالثة

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.1. المقدمة:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.2. مشكلة الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.3. أهمية الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.3.1. على المستوى النظري:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.4. أسئلة الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.5. أهداف الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.6. فرضيات الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.7. نموذج الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.8. منهجية الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.9. الدراسة الميدانية	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
1.10. مخطط المشروع المقترح	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	

خ

طأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

2.1. المقدمة:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
2.2. المتغير المستقل	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
2.3. المتغير التابع	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
2.5. الخاتمة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

قائمة المراجع..... خطأ! الإشارة المرجعية غير معرفة.

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

تتناول هذه الدراسة العلاقة بين التدريب والتطوير المهني وأداء الموظفين في شركة أرامكو بمدينة الجبيل الصناعية، حيث يعد تطوير الكفاءات البشرية من أبرز العوامل التي تؤثر في تحسين مستوى الأداء داخل بيئة العمل، سواء على المستوى الفردي والجماعي.

وفي ظل التغيرات التقنية المتسارعة والتحديات التنافسية في سوق العمل، تزداد الحاجة إلى استثمار الموارد البشرية، خلال برامج تدريبية فعالة وتطوير مستمر للمهارات، بما يسهم في رفع كفاءة الموظف وتمكينه من أداء مهامه بكفاءة عالية، ويعزز قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والتنموية.

1.1. المقدمة

يُعد التدريب والتطوير المهني أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق التميز في الأداء وتحسين إنتاجية الموظفين، في ظل بيئة عمل تتسم بالتغيرات المتسارعة والتحديات المستمرة. حيث أصبح الاستثمار في العنصر البشري أولوية استراتيجية للمنظمات الكبرى، مثل شركة أرامكو، لما له من أثر مباشر في رفع كفاءة الموظفين وتحسين جودة العمل.

ومع التقدم التقني والتغيرات في سوق العمل، بات من الضروري تبني برامج تدريبية فعالة تسهم في تطوير المهارات والقدرات الفردية والجماعية، وتواكب متطلبات الوظائف الحديثة. وتبرز أهمية هذا الموضوع في المملكة العربية السعودية تحديداً في ضوء رؤية 2030 التي تهدف إلى تنمية رأس المال البشري ورفع كفاءته كأحد ممكنات التحول الوطني.

وقد أشارت العديد من الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية بين جودة التدريب المهني وتحسين الأداء، سواء من خلال رفع مستوى الكفاءة الفنية أو من خلال تحسين مهارات التواصل والعمل الجماعي، مما يدفع المنظمات إلى تطوير برامج تدريب مستمرة وممنهجة ترتبط بالأهداف الاستراتيجية العامة.

وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع التدريب والتطوير المهني في شركة أرامكو بالجبيل، وقياس أثره الفعلي على أداء الموظفين، من خلال تحليل مدى الاستفادة من البرامج التدريبية، ومدى توافقها مع احتياجات العمل، وقدرتها على تحسين الأداء الفردي والمؤسسي بشكل عام.

1.2 مشكلة الدراسة

رغم الاهتمام المتزايد في السنوات الأخيرة بأهمية التدريب والتطوير المهني كأحد الأدوات الأساسية لرفع كفاءة العاملين وتحسين أدائهم، إلا أن العديد من الشركات، حتى الكبرى منها، لا تزال تواجه تحديات في تنفيذ برامج تدريبية فعالة تتناسب مع احتياجات الموظفين ومتطلبات العمل.

وتكمن إحدى أبرز الإشكالات في أن بعض المؤسسات تنظر إلى التدريب كإجراء روتيني وليس كأداة استراتيجية، مما يؤدي إلى ضعف العائد من تلك البرامج، سواء من حيث تحسين الأداء أو من حيث تطور الموظف مهنيًا. كما تعاني بعض الجهات من غياب التقييم الدقيق لأثر التدريب، وعدم وجود مؤشرات واضحة تقيس مدى انعكاسه على أداء الموظفين بشكل فعلي.

وفي ضوء هذه التحديات، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين التدريب والتطوير المهني من جهة، وتحسين الأداء الوظيفي من جهة أخرى، داخل بيئة عمل صناعية كبيرة مثل شركة أرامكو في مدينة الجبيل، خاصة مع التوجهات الحديثة التي تعتمد على تطوير رأس المال البشري كركيزة لتحقيق التميز المؤسسي.

1.2.1 فجوات على المستوى النظري

تفتقر بعض الدراسات إلى إطار نظري متكامل يربط بشكل مباشر بين مخرجات التدريب ومؤشرات الأداء الفردي، خصوصًا في السياقات الصناعية مثل قطاع الطاقة، مما يبرز الحاجة إلى تطوير نماذج تفسر بوضوح هذه العلاقة.

1.3.1 فجوات على المستوى التطبيقي

تواجه بعض المؤسسات فجوات تطبيقية تحد من فاعلية التدريب، مثل ضعف ربط البرامج التدريبية بالأهداف الفعلية للوظيفة، وغياب أدوات دقيقة لقياس أثر التدريب على الأداء. كما أن بعض البرامج تُنفذ دون تحليل واضح للاحتياجات أو متابعة بعد التدريب.

كيف تؤثر هذه الفجوات على استفادة الموظفين من التدريب وانعكاسه على أدائهم في بيئة العمل؟

1.3 أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة في السنوات الأخيرة، خاصة منذ إطلاق رؤية المملكة 2030، إلى تطوير رأس المال البشري ورفع كفاءته بما يواكب التحولات الاقتصادية والتقنية المتسارعة. فقد أصبح التدريب والتطوير المهني من الأدوات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التميز وتحسين الأداء الوظيفي، لا سيما في بيئات العمل الصناعية مثل شركة أرامكو.

ومع التطورات التي شهدتها سوق العمل السعودي منذ عام 2016، ازدادت الحاجة إلى دراسات تطبيقية تقيس الأثر الفعلي للتدريب على الأداء، وتوضح ما إذا كانت البرامج التدريبية تنعكس فعلاً على إنتاجية الموظف، ومدى توافقها مع متطلبات الوظيفة الفعلية. كما تبرز أهمية الدراسة في تقديم تصور علمي لقياس فاعلية التدريب وربط نتائجه بالأهداف الإستراتيجية للمنظمة

1.3.1 على المستوى النظري

تسهم هذه الدراسة في إثراء الجانب النظري المرتبط بمجال تنمية الموارد البشرية، من خلال تقديم إطار علمي يربط بين التدريب والتطوير المهني وتحسين الأداء. كما تساعد في توسيع الفهم حول كيفية بناء برامج تدريبية فعالة تستند إلى تحليل الاحتياجات، وتسهم في تطوير الأداء الفردي والجماعي. وتقدم أيضاً مخرجاً معرفياً يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية تتعلق بقياس أثر التدريب على الكفاءة الوظيفية

1.3.2 على المستوى التطبيقي

تكتسب هذه الدراسة أهميتها التطبيقية من استخدامها نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب، والذي يُعد من أشهر النماذج في قياس أثر التدريب على الموظفين. ويُقيم هذا النموذج التدريب من خلال أربعة مستويات:

(1) رضا المتدرب،

(2) ما تم تعلمه،

(3) تغير السلوك في بيئة العمل،

(4) النتائج التنظيمية المحققة.

يساعد توظيف هذا النموذج في تقديم تقييم عملي لمدى فاعلية برامج التدريب في شركة أرامكو، ويساهم في تطوير البرامج بناءً على نتائج واقعية مرتبطة بتحسين الأداء

1.4 أسئلة الدراسة

أسئلة البحث الفرعية:

1. ما دور التدريب والتطوير المهني في تحسين أداء الموظفين في شركة أرامكو؟
2. ما مدى توافق البرامج التدريبية مع احتياجات الموظفين ومتطلبات الوظيفة؟
3. ما الآليات المستخدمة في تقييم أثر التدريب داخل بيئة العمل؟
4. ما مدى مساهمة التدريب في تطوير الكفاءة الفردية والجماعية؟
5. هل تختلف فعالية التدريب بين الإدارات أو الوظائف داخل شركة أرامكو؟

1.5 أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر التدريب والتطوير المهني على أداء الموظفين، من خلال تقييم مدى فاعلية البرامج التدريبية، وتحديد مدى توافقها مع احتياجات العمل، ومدى انعكاسها على تحسين الأداء داخل شركة أرامكو بالجبيل. كما تهدف إلى تقديم توصيات عملية تساهم في رفع كفاءة التدريب وتعزيز دوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة

الأهداف الفرعية:

- 1: تحليل واقع برامج التدريب والتطوير المهني في شركة أرامكو.
- 2: تقييم أثر التدريب على أداء الموظفين من جوانب متعددة
(الإنتاجية، المهارات: السلوك المهني)
- 3: تحديد مدى ملائمة محتوى التدريب لاحتياجات الوظائف الفعلية.
- 4: تقييم أدوات قياس أثر التدريب المستخدمة داخل الشركة.
- 5: تقديم مقترحات لتحسين البرامج التدريبية بما يعزز من كفاءة الأداء الوظيفي ويدعم التوجه نحو تحقيق رؤية المملكة 2030

1.6 فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يؤثر التدريب والتطوير المهني بشكل إيجابي على أداء الموظفين في شركة أرامكو -الجبيل

الفرضيات الفرعية:

1: يؤثر التدريب على المهارات الفنية بشكل إيجابي على أداء الموظفين في شركة أرامكو -الجبيل.

2: يؤثر التدريب على المهارات السلوكية والإدارية بشكل إيجابي على أداء الموظفين.

3: يؤثر نظام تقييم الاحتياجات التدريبية بشكل إيجابي على أداء الموظفين.

4: يؤثر تنوع وسائل وأساليب التدريب بشكل إيجابي على أداء الموظفين.

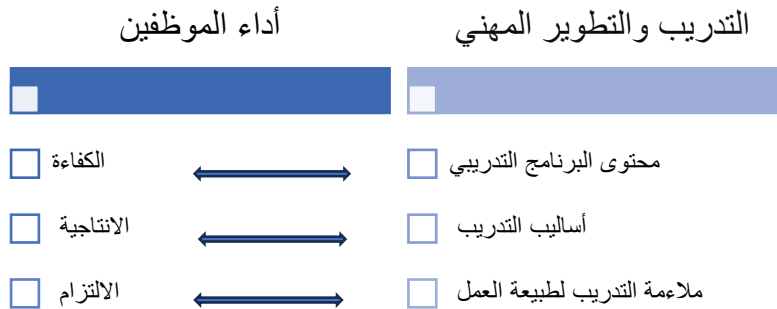
5: يؤثر برامج التطوير المهني المستمر على تحسين جودة الأداء الوظيفي للموظفين.

1.7 نموذج الدراسة

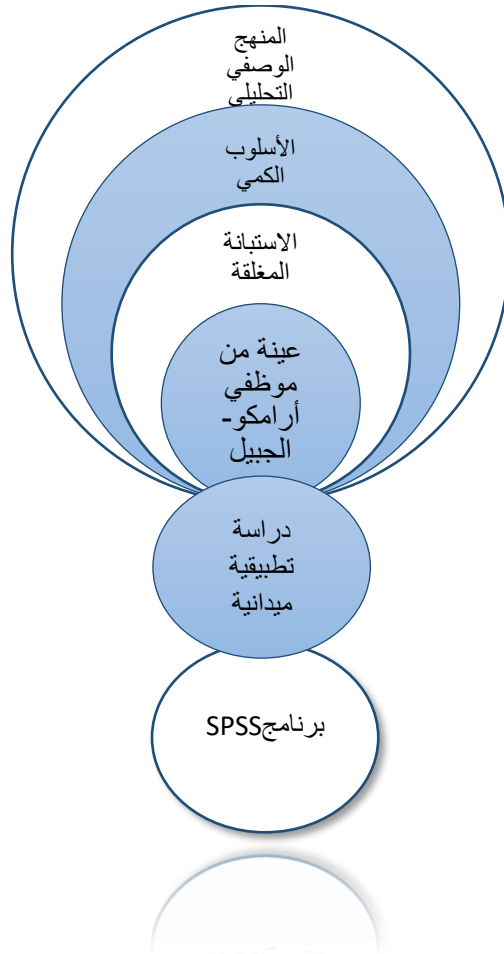
يعتمد نموذج الدراسة على توضيح العلاقة بين المتغير المستقل (التدريب والتطوير المهني)، والمتغير التابع (أداء الموظفين).

ويتم تمثيل العلاقة من خلال استبانة تقيس أثر عناصر التدريب والتطوير المهني (كمتغير مستقل) على أداء الموظفين (كمتغير تابع)، ويُقاس الأداء من خلال مؤشرات مثل الكفاءة، الإنتاجية، والالتزام.

نموذج الدراسة



1.8 منهجية الدراسة



1.9 الدراسة الميدانية

م تحديد مجتمع الدراسة ليشمل جميع موظفي شركة أرامكو في مدينة الجبيل، وذلك لكونها من أكبر الشركات التي تعتمد بشكل منهجي على برامج التدريب والتطوير المهني، وتولي اهتمامًا كبيرًا بتنمية قدرات العاملين ورفع كفاءتهم بما ينعكس على الأداء المؤسسي

أما عينة الدراسة، فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية لتشمل موظفين من إدارات مختلفة مثل: الموارد البشرية، التدريب والتطوير، التشغيل، والصيانة، لضمان تمثيل واقعي لبيئة العمل داخل الشركة. وقد تم تصميم أداة الدراسة على شكل استبانة مغلقة، تم توزيعها على الأفراد الذين لديهم معرفة كافية بتجربة التدريب وتطبيقاته داخل الشركة.

وقد تضمنت الاستبانة ثلاثة محاور رئيسية، هي:

1. البيانات الشخصية والوظيفية للمستجيب، مثل القسم، عدد سنوات الخبرة، والمستوى الوظيفي.
2. تقييم برامج التدريب من حيث المحتوى، أساليب التنفيذ، التكرار، ومدى الارتباط بالمهام الفعلية
3. تقييم أثر التدريب على الأداء من حيث الكفاءة، الإنتاجية، الالتزام، والتطور المهني.

تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وتم الاستناد إلى مؤشرات كمية لقياس أثر التدريب مثل:

مستوى تحقيق الأهداف، نسبة الالتزام بالدوام، إنتاجية الموظف، وتقييم الأداء السنوي.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين جودة التدريب والتطوير المهني، وبين تحسين أداء الموظفين في أرامكو – الجبيل، كما لوحظ أن البرامج المصممة وفقًا لاحتياجات فعلية ومرتبطة بالوظيفة، تحقق أثرًا أكبر مقارنة بالبرامج العامة أو التقليدية.

وفي ضوء هذه النتائج، توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، من أبرزها:

ضرورة الربط بين تحليل الاحتياجات التدريبية وتصميم البرامج، تنوع أساليب التدريب لتناسب مختلف أنماط التعلم لدى الموظفين، وقياس أثر التدريب بشكل دوري باستخدام مؤشرات أداء دقيقة.

كما توصي الدراسة بتبني ثقافة التطوير المستمر، وربط الترقيات بمدى تفاعل الموظف مع التدريب، واستخدام أنظمة إلكترونية لمتابعة وتقييم الأثر التدريبي، بما يساهم في تحقيق أهداف الشركة وتنمية رأس المال البشري بشكل فعال

مخطط المشروع المقترح

1.10

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات
الفصل الثالث: منهجية الدراسة
الفصل الرابع: التحليل الإحصائي لبيانات الاستبانة
الفصل الخامس: النتائج، التوصيات، الخاتمة

1. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.1. المقدمة:

1.2. المتغير المستقل

1.3. المتغير التابع

1.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

1.5. الخاتمة

قائمة المراجع