

دراسة

" دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة

للإحصاء بالرياض "

The role of the Administrative Training Department in improving the

job performance of the employees of the General Authority for

Statistics in Riyadh

أعضاء الفريق:

1- سعود حمود الطواله 221001713 (قائد الفريق)

2- مضحي بنيه العنزي 221001263

3- عبد السلام حمدان الرويلي 221000837

المشرف:

د. وليد سليمان

2023 م

## فهرس المحتويات

| البيان                           | رقم الصفحة |
|----------------------------------|------------|
| الغلاف عنوان البحث               | 1          |
| فهرس محتويات البحث               | 2          |
| الفصل الأول الإطار العام للدراسة | 3          |
| 1- مقدمة                         | 4          |
| 2- مشكلة الدراسة                 | 5          |
| 3- أهمية الدراسة                 | 6          |
| 4- اهداف الدراسة                 | 7          |
| 5- فروض الدراسة                  | 8          |
| 6- متغيرات الدراسة               | 8          |
| 7- منهجية الدراسة                | 9          |
| 8- نطاق وحدود الدراسة            | 10         |
| 9- الخاتمة                       | 11         |
| 10- المراجع والمصادر المقترحة    | 12         |

## الفصل الأول الإطار العام للدراسة

- (1) مقدمة
- (2) مشكلة الدراسة
- (3) أهمية الدراسة
- (4) اهداف الدراسة
- (5) فروض الدراسة
- (6) متغيرات الدراسة
- (7) منهجية الدراسة
- (8) نطاق الدراسة
- (9) الخاتمة
- (10) المصادر والمراجع المقترحة

## 1/- المقدمة:

يعتبر التدريب من العوامل الهامة التي تساعد علي تنمية الموارد البشرية وما يتعلق بالأداء المتميز حيث يدور موضوع الدراسة حول دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض بالمملكة العربية السعودية. تعتبر إدارة التدريب إحدى إدارات الموارد البشرية تعتبر من أهم الأقسام الإدارية في إدارة الموارد البشرية لتركيزها على تدريب العنصر البشري الذي يعتبر أثمن مورد لدي الإدارة وأصل من أصولها وهو الأكثر تأثير في الأداء الخاص بالعاملين على الإطلاق ان توافر الموارد البشرية المدربة والمؤهلة والقادرة على تحقيق التفوق والتميز في الأداء يمثل تحديا حقيقيا امام إدارة التدريب الإداري حيث تعتبر ركن أساسي في غالبية المؤسسات والهيئات الإنتاجية والخدمية علي حد سواء حيث تهدف البرامج التدريبية إلى تحقيق الاستمرارية في العمل وقوية الجوانب الإبداعية والابتكارية وتعزيز القدرات التنظيمية ورفع الكفاءة الإنتاجية وتمكين الهيئات علي استقطاب وتأهيل الكفاءات اللازمة والقادرة علي مواكبة التحديات الحالية والمستقبلية وتعتبر سياسية التدريب من الوظائف التنفيذية الضرورية لإدارة التدريب الإداري وبصفة عامة لإدارة الموارد البشرية في الهيئة العامة للإحصاء بالريا كونها مرتبطة بالموارد البشري او الثروة البشرية الذي يعتبر من أهم الموارد في الهيئة وفي الوقت الحالي بدأت المؤسسات والهيئات في تركيز اهتمامها بعلميات التدريب وتنمية الثروة البشرية نتيجة للتطور الذي طرا في تكنولوجيا الاتصالات وثورة المعلومات وكان الغرض من التدريب هو عملية التحسين المستمر لمهارات المتدربين وتطوير قدراتهم من خلال توفير الظروف والبرامج التدريبية المناسبة للعمل مما يحقق فائدة للهيئة والمساهمة بقوة في تحقيق الأهداف المخططة إذ يستدل على مستوياته من خلال مؤشرات عديدة من أهمها الأداء والإنتاجية ان دور إدارة التدريب الإداري تعتبر باختصار هو الاستخدام الأمثل لعنصر المورد البشري المتوفر والاعتماد على مدي كفاءة وقدرات وخبرات هذا العنصر البشري ومدى قدرته علي التعلم للقيام بالأعمال المطلوبة ونتيجة ذلك على كفاءة الهيئة ونجاحها للوصول الي تحقيق الأهداف المخطط لها أصبح التدريب وتنمية المهارات البشرية معيار مهم من معيار النجاح لاي مؤسسة او هيئة من اجل تطوير وتأهيل قدرات وخبرات العاملين وأيضا كيفية انجاز الاعمال بكفاءة وفاعلية لتحقيق اهداف الهيئة وتحقيق رؤيتها ورسالتها والحفاظ علي جودة وتطوير خدماتها ومواكبتها للتطور عن طريق توفير موظفين مدربين ومؤهلين لتحقيق الاهداف المخطط لها وربط الاحتياجات التدريبية للأفراد وما يناسبها من برامج تدريبية تساعد على

الاستفادة القصوى من كل فرد في الهيئة من خلال إدارة التدريب الإداري إحدى إدارات الموارد البشرية هذه الأسس والمبادئ تبدأ من التخطيط ثم التدريب والتغيير وكل ماله صلة بتدريب ورفع مستوى العنصر البشري

## 2/- مشكلة الدراسة:

يشهد العالم تغيرات متسارعة على جميع الأصعدة، سواء كانت اقتصادية أو تكنولوجية أو اجتماعية الأمر الذي انعكس على المؤسسات والهيئات مما أصبح لزاماً على الهيئة العامة للإحصاء أن تغير نظراتها للبيئة بما تحويه من متغيرات متعددة ومتنوعة حيث اجتهدت بوضع الخطط الإستراتيجية المختلفة والبرامج التدريب المتنوعة للتدريب أهمية كبيرة ومؤثرة في العصر الذي نعيشه وقد أفرزت التطورات الإدارية والعلمية والتكنولوجية في عصرنا الحالي الكثير من التحديات التي تقتضي ضرورة العمل لتطوير مهارات العاملين وترتكز مشكلة البحث على دراسة وتحليل مجموعة من البيانات للمساهمة في تفعيل دور إدارة التدريب الإداري علي الأداء مع كل المتغيرات والتحديات في البيئة الداخلية والخارجية للهيئة حيث يشهد العالم تغيرات متسارعة على جميع الأصعدة ,سواء كانت اقتصادية أو تكنولوجية أو اجتماعية الأمر الذي انعكس على المؤسسات والهيئات مما أصبح لزاماً على الهيئة التركيز علي دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض حيث اجتهدت بوضع الخطط الاستراتيجية المختلفة وتكمن مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على الأسئلة التالية:-

### السؤال الرئيسي:

- ما هو دور إدارة التدريب الإداري على أداء العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالرياض؟

### الاسئلة الفرعية:

- (1) هل هناك علاقة بين إدارة التدريب الإداري والبرامج التدريبية المخططة وبين مستوى أداء العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالرياض؟
- (2) كيف يمكن أن يؤثر إدارة التدريب الإداري في تنمية وتطوير المهارات واكتساب الخبرات لدى العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالرياض؟

3) هل تساعد ادارة التدريب الاداري في تكوين الاتجاهات الايجابية لزيادة الفاعلية في الهيئة العامة للإحصاء بالرياض؟

4) هل حققت إدارة التدريب الإداري البرامج التدريبية الموضوعية بواسطة تلك الهيئة العامة للإحصاء بالرياض أهدافها المرجوة والمخططة؟

### 3/- أهمية الدراسة:

وتنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية وجود إدارة التدريب الإداري إحدى إدارات الموارد البشرية ودورها في تنمية وتطوير أداء الثروة البشرية خاصة في هذا الزمن الذي تعددت وتنوعت فيه الأنشطة والخدمات المقدمة والموجهة لخدمات قطاع كبير من مستخدمي البيانات والمعلومات الإحصائية وتركز على موضوع هام جدا يؤثر على قدرة الهيئة العامة للإحصاء بالرياض على تحقيق أهدافها من خلال موضوع التدريب حيث أن التدريب هو استثمار طويل الأجل لأهم الموارد البشرية من خلال تنمية وتطوير مهاراتهم والمعارف لدى العاملين ويؤدي بالتالي إلى تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية وتحقيق الهيئة لأهدافها وينبغي على إدارة التدريب الإداري والمعنية بالتدريب أن تصمم برامج تدريبية موجهة بشكل صحيح وذات أهداف شاملة وليست ضيقة أو محدودة بمعنى أن يعود التدريب بالفائدة على كل من الموظف والهيئة العامة للإحصاء بالتركيز على أهمية الموضوع المدروس وهو دور التدريب في تحسين أداء العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالرياض وتبرز أهميتها في :-

1) تسليط الضوء على إدارة التدريب الإداري وأهميتها في تحسين أداء العاملين بما يحقق الخطط الاستراتيجية المستهدفة للهيئة.

2) مدى نجاعة البرامج التدريبية في المؤسسات على أسس علمي ومنهجي التأكيد على دور التدريب ومدى فهم وزيادة تطوير ومهارات العاملين وكذا الوقوف على أحد أهم مجالات إدارة التدريب من خلال تقديم البرامج التدريبية وإلقاء الضوء على أهم عنصر من العناصر في الهيئة ألا وهو المورد البشري.

3) إن تبني استراتيجية للتدريب يعتبر خطوة رئيسية في تحديد الرؤية المستقبلية لإدارة الموارد البشرية ويساهم بالتالي في تحسين مستويات الأداء للعاملين ويساهم في تحقيق خطط الهيئة الاستراتيجية.

4) وتأتي أهمية هذه الدراسة أيضا في أنها سوف تساهم بتزويد المهتمين والمسؤولين بالمعلومات التي يحتاجونها وأهم المعوقات تحول دون ممارسة أنشطة التدريب وإيجاد الآليات والحلول المناسبة من أجل رفع مستوى أداء العاملين في الهيئة العام للإحصاء بالرياض.

#### 4/- أهداف الدراسة:

تهدف الهيئة العامة للإحصاء من خلال إدارة التدريب الإداري إحدى إدارات الموارد البشرية بالهيئة حيث تحرص على زيادة قدرات وصقل مهارات وتعديل سلوك العاملين بالهيئة بما يتناسب مع ظروف العمل المتطور بما لها من أثر في طرق إنجازهم لأعمالهم وأساليبه وبالتالي يزيد من الكفاءة الإنتاجية وأحد الوسائل هو التدريب المستمر والذي يساعد على التقدم في كافة أنشطة الهيئة العامة للإحصاء.

#### وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى:

- 1) التعرف إلى دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض.
- 2) دراسة تحليل وقياس أثر النشاط التدريبي لأداء العاملين، كونه يساهم في تنمية القدرات لزيادة الرفع من كفاءة الأفراد في الهيئة العامة للإحصاء.
- 3) كشف عن طبيعة ونوع البرامج التدريبية التي تنفذها الهيئة العامة للإحصاء من أجل خلق الاتجاهات الايجابية لزيادة الفعالية في تحسين مستوى أداء العاملين.
- 4) تحديد مواطن القصور والضعف في البرامج التدريبية من أجل التعرف على التحديات التي تعيق مجال إدارة التدريب الإداري في الهيئة العامة للإحصاء.
- 5) بيان مدى تبني إدارة التدريب الإداري في الهيئة للتكنولوجيا الحديثة كأساس لتطبيق برامج التدريب.
- 6) قياس طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد التدريب الإداري وأبعاد الأداء الوظيفي.
- 7) معرفة وتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للعاملين في مجال العمل الإداري والعمل على تطويرها للوصول إلى مستوى عال من تحسين الاداء الإداري.

8) تقديم مجموعة مقترحات وتوصيات يمكن من خلالها تفعيل وتحسين الاداء الإداري.

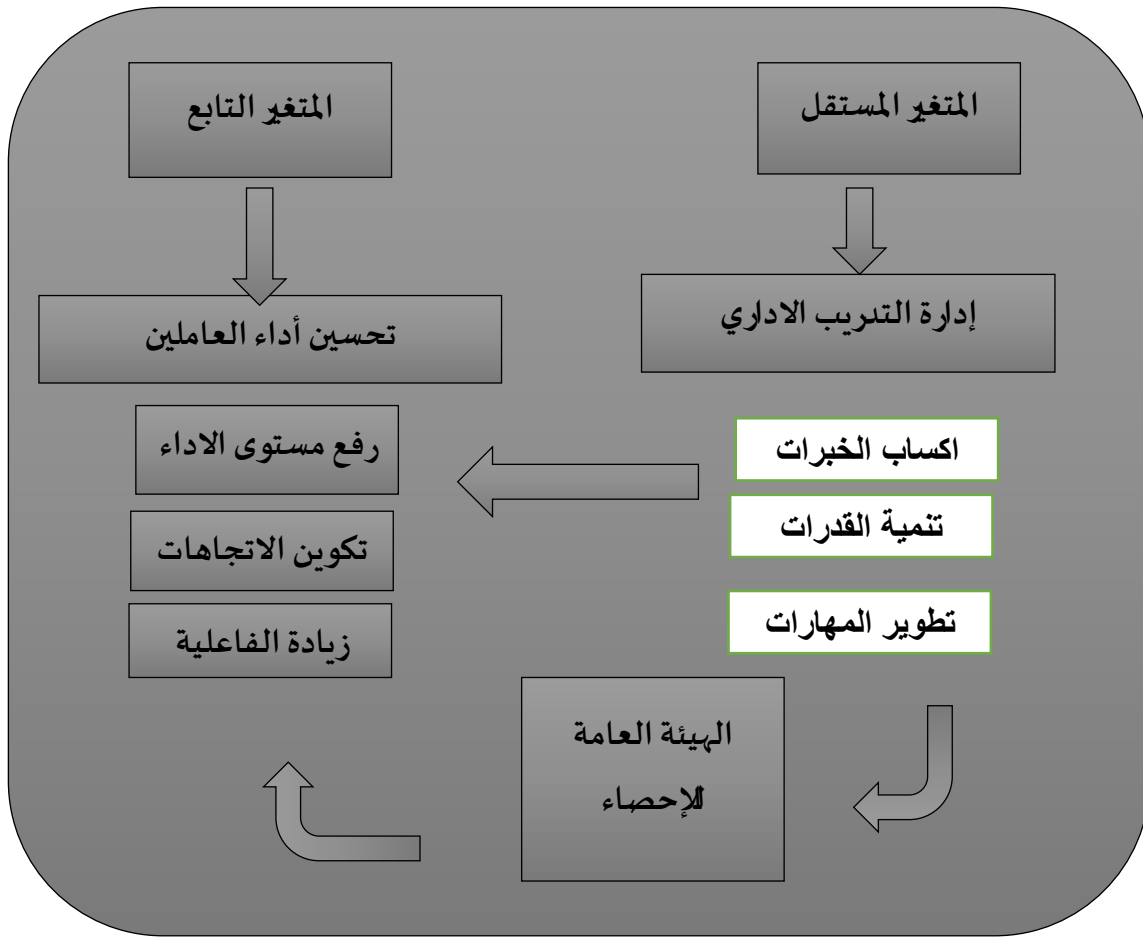
#### 5/- فروض الدراسة:

- 1) إدارة التدريب الإداري تؤدي الى مساهمة إيجابية على رفع وتحسين مستوى العاملين في الهيئة العامة للإحصاء بالرياض.
- 2) هنالك علاقة بين فشل البرامج التدريبية المتوفرة أو الجاهزة والفشل في تحقق تحسين أداء العاملين الوظيفي.
- 3) تطبق الإدارة التدريب الإداري في الهيئة العامة للإحصاء التدريب بتدرج كبير من خلال دورات التدريب في الإدارة نفسها.
- 4) توجد علاقة إيجابية بين التدريب وتحسين الاداء الإداري في الهيئة العامة للإحصاء بالنظر الى رفع من مستوى اتقان العاملين لأعمالهم.
- 5) هنالك علاقة بين النقص في عدد المدربين المتخصصين وعدم نجاح الدورات التدريبية.
- 6) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في اتجاهات المبحوثين في القطاع الإداري لقطاع التدريب حول مستوى التدريب تعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية).

#### 6/- متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: - إدارة التدريب الإداري

المتغير التابع: - تحسين أداء العاملين



## 7/- منهجية الدراسة:

اتبع الباحثون في هذا الدراسة الأسلوب الوصفي التحليلي (هو طريقة لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف بطريقة علمية ومن ثم الوصول إلى تفسيرات منطقية لها دلائل وبراهين تمنح الباحثون القدرة على وضع أطر محددة للمشكلة ويتم استخدام ذلك في تحديد نتائج الدراسة) من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة من خلال استخدام الطرق العلمية في جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها من أجل معرفة وتحديد دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض

### باستخدام عدة خطوات:

أولاً: تعريف المشكلة موضوع الدراسة وهي دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض.

ثانيا: تجميع البيانات ذات الصلة عن طريق الاستبانة الخاصة بموضوع الدراسة.

ثالثا: تم الاعتماد على مجموعة من الكتب والمراجع في كتابة المادة العلمية وعمل الإطار النظري للدراسة وأيضا التقارير الدورية ومعلومات من شبكة المعلومات الانترنت.

رابعا: اما لجانب التطبيقي فتم الاعتماد على نتائج الاستبانات وتلخيصها وتبويبها ووصفها واستخلاص المعلومات منها.

## 8/- نطاق وحدود الدراسة:

الحد الزمني للبحث: 2023م.

الحد المكاني للبحث: إدارة التدريب الإداري بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض.

الحد البشري: العاملين في المستويات الإدارية المختلفة (عليا - وسطى - دنيا) بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

الحد العلمي: دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض في المملكة العربية السعودية.

## 9/- الخاتمة:

ان التغيرات الكبيرة والتي تم فيها حدوث طفرة كبيرة من التطور في وسائل الاتصال والاتصالات في كافة المجالات واكتشاف أنماط جديدة تسمح بالقيام بأعمال ونظرا لما تتميز به تلك التكنولوجيا الحديثة من ابتكار أساليب وبرامج الجاهزة خلقت نوع من التفاعل بين الافراد والمؤسسات نتج عن ذلك تحولات كبيرة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية في كافة الإدارات العامة والخاصة مما استدعي العمل علي تطوير مهارات العاملين في الإدارة عن طريق التدريب والتطوير لتلك الكوادر عن طريق دراسة دور إدارة التدريب الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين بالهيئة العامة للإحصاء بالرياض في تنمية الثروة البشرية في الهيئة العامة للإحصاء بمحافظة الرياض بالمملكة العربية السعودية حيث تركز الدراسة في اهتمام الادارة بتدريب الموارد البشرية ومتابعة وتقييم أداء الافراد قبل وبعد التدريب عن طريق تصميم نظام خاص يمكن الإدارة من التعرف علي مستويات أداء الافراد وكيف يمكن علاج المشاكل المرتبطة بالأداء وتفعيل أساليب التدريب أثناء الخدمة حيث أن ذلك يوفر كثير من المال والجهد والوقت وذلك بتأهيل مدربين داخل الهيئة العامة للإحصاء بالرياض والاستفادة منهم في تقديم البرامج التدريبية وتري أن نجاح الهيئة وسمعتها يعتمد علي مدي اهتمام الادارة بالبرامج التدريبية التي تعد وتقدم للعاملين بأنها مهمة جدا تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة المهارات وتحسين الأداء وأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بتحقيق أهداف الادارة تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية تدريب الموارد البشرية ودورها في تطوير وتحسين أداء العاملين بالهيئة ونظرا ول تداخل الهياكل والوظائف التنظيمية وما ينتج عن ذلك من تعدد المشكلات والمهارات والقدرات التي يتطلبها كل ذلك للتعامل معها. تهدف الدراسة إلى أهمية التدريب وتطوير وتحسين المهارات السلوكية الفنية والإدارية للثروة البشرية في الهيئة العامة للإحصاء بما يتوافق مع احتياجات الإدارة لتحقيق الخطط المستهدفة لكلا من العاملين والهيئة العامة للإحصاء.

|                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) احمد نبيل فرحات 2013م (قياس انتاجية الموظفين وطرق رفعها)                                                                                |
| (2) أمينة مرابطي 2022م - الحوافز ودورها في تحسين أداء الموظفين.                                                                             |
| (3) البلوشي، يعقوب بن يوس 2016م العلاقة بين التدريب والأداء الوظيفي للعاملين، دراسة تطبيقية على شؤون البلاط السلطاني بسلطنة عمان.           |
| (4) د / هاشم حمدي رضا 2016م (التميز الإداري في منظمات الأعمال).                                                                             |
| (5) د- بشير العلاق 2014م (الإدارة الحديثة نظريات ومفاهيم).                                                                                  |
| (6) د- صلاح التلاوي 2021م (الإدارة الاستراتيجية في منظمات الاعمال).                                                                         |
| (7) د. عمار بن عايشي 2016م- اتجاهات التدريب المعاصرة وتقييم أداء الموظفين.                                                                  |
| (8) د. محمد أحمد علي 2021م تقويم أداء العاملين في إطار الجودة الشاملة                                                                       |
| (9) د. محمد الصيرفي 2011- قياس وتقييم أداء الموظف                                                                                           |
| (10) د. محمد سيد حمزاوي 2013م (الإدارة الحديثة للموارد البشرية في المؤسسات العامة).                                                         |
| (11) د. وليد حامد راشد العامري 2016م تقييم وتطوير نظام تقييم أداء الموظفين عمان الأردن                                                      |
| (12) يوسف كامل عايد الزيايدي، 2016 أثر البيئة الداخلية على الأداء الاستراتيجي: دراسة على شركات صناعة الاستخراج الأردنية،                    |
| (13) سلوى محمد عبد الباقي صالح 2009 أثر التدريب على الرضا الوظيفي                                                                           |
| (14) محمد عبد الغني حسن هليل 2015م- موسوعة التدريب -1- التدريب. الأسس والمبادئ.                                                             |
| (15) مخيمر، شيرين عبد العزيز جميل 2017م القدرات الإبداعية للمديرين وعلاقتها بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الشركة المصرية للاتصالات،     |
| (16) عزيز عبد الله المطيري 2016م أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الدوائر الحكومية في منطقة تبوك، |
| (17) وليد حميد رشيد الأميري 2006م تقييم وتطوير نظام تقويم أداء العاملين عمان الأردن.                                                        |

18) يونس، عبد الله، سعيد صالح 2015 أثر البيئة الداخلية في الأداء الوظيفي للعاملين بالمصارف  
السودانية،

19) Belchior, Patricia da Cunha (2015) *Performance-based Tools for Assessing Functional Performance in Individuals with Mild Cognitive Impairment, The Open Journal of Occupational Therapy,*

20) Kenneth Jackson "8 Ways to Increase Productivity in the Workplace"2018

21) Khalaf, Alba (2016): *A Training Program Based on Meta-cognitive Strategies to Measure its Impact on Developing Lexical knowledge*