

أثر التدريب في أداء العاملين
تأثير فاعلية التدريب والتأهيل في تطوير وتحسين إنتاجية موظفي
شركة الشايح الدولية
المملكة العربية السعودية، المنطقة الشرقية

محمد جاسم العرادي

.....

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

ملخص البحث:

استهدف البحث الحالي دراسة العلاقة بين تأثير وفاعلية التدريب والتأهيل في تطوير وتحسين إنتاجية موظفي الشركة بأبعاده، (الدورات التدريبية العلمية – الدورات التسويقية – التدريب اثناء العمل – التدريب التطويري) في أداء موظفين القطاع التشغيلي في شركة الشايح الدولية، والتعرف على ابعاد التدريب الأكثر تأثيرا في الأداء والقوة التشغيلية، وأداء كل من الموظفين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (الجنس – العمر – سنوات الخبرة) وأهم ما في هذا البحث انه يوجد أثر إيجابي قوي للتدريب بعناصره في أداء الموظفين وأكثرها تأثيرا الدورات التدريبية العلمية

وانه لا يوجد فروقات ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية (الجنس – العمر – سنوات الخبرة)، وأهم ما أوصى به هذا البحث الاهتمام بتدريب الموظفين على المهارات الاشرافية والإدارية لتأمين الكوادر المؤهلة وقت الحاجة ولتمكين الموظفين من الانتقال الى مراحل وظيفية إدارية أي بوجود المسار الوظيفي المحدد

مقدمة البحث:

يعد التدريب من المفاتيح الأساسية لتطوير وتحسين أداء وكفاءة العاملين، من خلال تزويدهم بالمعلومات والمعارف التي تنقصهم، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وتعديل اتجاهاتهم وقناعاتهم، وذلك في سبيل رفع مستوى الكفاءة وتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية إلى أقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة، ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصراً رئيسياً في تنمية الموارد البشرية لتحقيق الغايات.

ونجاح التدريب في تحقيق أهدافه يتطلب عناية فائقة في التخطيط والتنفيذ والمتابعة ضماناً لتحقيق الغايات المنشودة، حتى يتمكن الفرد العامل من تأدية عمله بالشكل الأمثل (الخطيب، 2006، صفحة 287)

وربما من الأفضل للمنظمة أن تعمل على تحسين أداء العاملين لديها بشكل مستمر لتستطيع الصمود أمام المنافسين، حيث تعتمد القدرة التنافسية على مفهوم الأداء الذي قد يرتبط بمفهوم التدريب، عندما يحصل العاملون على التدريب الكافي قد يتحسن اداءهم في تنفيذ المهام الموكلة إليهم (الهدى عوض الله 2016)

وتزويد الفرد بالأساليب والخبرات والاتجاهات العلمية و العملية السليمة اللازمة لاستخدام المعارف و المهارات الحالية التي يمتلكها او الجديدة التي يكتسبها بما يمكنه من تقديم افضل أداء ممكن في وظيفته الحالية، ويعدده للقيام بالمهام الوظيفية المستقبلية وفق مخطط علمي لاحتياجاته التدريبية وانطلاقاً من السابق تهتم شركة الشايع بتدريب الموارد البشرية بوصفها ركيزة أساسية لتطوير أساليب العمل وتحسين الأداء لمواكبة كافة التطورات في مجال التشغيل ومجالات إدارة البيع بالتجزئة ومواكبة كافة التطورات والتغيرات الحاصلة في المجال التشغيلي في الاسواق وما يتعلق به (تسويق المنتجات، إدارة الموارد البشرية، المبيعات)

ويأتي هذا البحث للتأكيد على أثر التدريب في رفع مستوى وكفاءة وأداء العاملين من خلال دراسة حالة الشركة والسوق.

فهم التغييرات المقترحة وامتلاك المهارات اللازمة لتحقيقها، يتطلب نجاح أي عملية تغيير تدريباً مكثفاً وواسع النطاق، خلق بيئة تسودها المشاركة بين القيم الإنسانية و الالتزام الشخصي ، تلبيبة الحاجات المتغيرة باستمرار لعملائنا (د. عصام حيدر 2020)

ومن خلال التقرير السنوي للمنظمة العربية الاجتماعية في القاهرة عام 2003 ذكرت مجموعة من الإحصائيات حول التدريب في العالم

- 1- أكثر من 150 مليار دولار تنفق في كل سنة على التدريب في العالم
- 2- بريطانيا أنفقت 17.37 مليار جنيه إسترليني (2003) على التدريب
- 3- النمو السنوي في سوق التدريب يبلغ نحو 12%
- 4- متوسط الانفاق على التدريب في تزايد من 1.8% (1997) إلى 3.1% (2003)
- 5- يبلغ متوسط عدد الساعات التدريبية لكل موظف 30 ساعة في السنة

6- الشركات الناجحة تنفق على التدريب 5% لامن ميزانية الأجور

7- في دراسة قامت بها شركة موتورولا وجدت أن كل دولار يستثمر في التدريب يعود على المؤسسة بمقدار 30 دولارا (مسعود 2012 ص 118)

مشكلة البحث:

إن رأس المال البشري هم الأصول الرئيسية لكل مؤسسة، يعتمد إنجاز الصناعة والتشغيل على أدائهم، لذلك تدرك الإدارة العليا أهمية التدريب في الاستفادة من تحسين أداء الموظفين ورفع كفاءتهم، ولهذا يحتل التدريب أهمية قصوى بوصفه عنصرا رئيسيا في تنمية الموارد البشرية، كما تضعهم في مواجهة تحديات بيئة الأعمال التنافسية اليوم، وخاصة في قطاع البيع والتشغيل حيث المنافسة كبيرة والشركات وفي السعودية تزداد بشكل واضح، مما يؤكد أننا بحاجة لخلق ميزة تنافسية من خلال الاهتمام بتدريب الكوادر بشكل جيد

وشركة الشايح الدولية تهدف وتسعى دائما إلى خلق هذه الميزة من خلال كوادرها المدربة

إلا أنه خلال هذه السنة حدثت ظروف غير مسبوقة في عام 2023 أدت إلى الانخفاض في مستوى الاهتمام بالتدريب، ولكن خلال ربيع السنة الأولى من عام 2024 اتجهت الإدارة العليا لشركة الشايح للاهتمام بموضوع التدريب حيث تم تكوين لجنة خاصة لاستلام زمام الأمور والعمل على رفع مستوى التطوير من مندوبين ومشرفين ذو خبرات عالية على المهارات المتعلقة بالمهنة

ومن هنا تأتي أهمية البحث بدراسة وتقييم واقع التدريب (الدورات التدريبية العلمية، الدورات التدريبية على مهارات البيع، التدريب أثناء العمل) المعتمد في قسم التدريب و التطوير في شركة الشايح و أثره على تحسين أداء الموظفين

أهمية البحث:

أهمية البحث جانبين،

1-الأهمية النظرية: سيتناول هذا البحث أثر التدريب في أداء موظفي البيع والتشغيل وهذا يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة، ولكنني قمت باختيار أبعاد مختلفة للتدريب متعلقة بطبيعة مهنة المبيعات حيث يحتاج الموظف الجديد لدورات تدريبية على المعلومات العلمية ولدورات تدريبية على مهارات البيع ويتم اعتماد التدريب أثناء العمل لترسيخ المهارات المطلوبة ومن هنا تأتي الأهمية النظرية لهذا البحث حيث يتفرد بدراسة مجال الدعاية الطبية.

2-الأهمية العملية والتطبيقية: يمكننا القول بأن نتائج هذا البحث تساعد شركة الشايح في اتخاذ القرارات الإدارية بما يتعلق بموضوع التدريب وتنمية الموارد البشرية من خلال تحديد الجوانب الأكثر تأثيراً في أداء العاملين، فالاهتمام بكل جوانب التدريب من تحديد الاحتياجات التدريبية واختيار المدربين الأكفاء وتحديد محتوى الحقبة التدريبية الجيد واستخدام أساليب متنوعة بالتدريب، وتقييم التدريب بعد انتهائه، سيكون له الأثر الكبير في الاستفادة من الموارد المالية المخصصة للتدريب بالشكل الأمثل، والتدريب الفعال ينعكس بشكل إيجابي على أداء موظفي المبيعات، وبذلك تقديم قيمة مضافة للموظفين ليحظوا برضا العملاء وبالتالي الحفاظ على مركز الشركة في القطاع

المراجع:

الخطيب، رداح احمد، 2006، التدريب الفعال الطبعة الأولى دار عالم الكتب صفحة 287 عمان
الهدى عوض الله 2016 (دور التدريب في أداء العاملين) كلية الاقتصاد جامعة الإمام المهدي
د. عصام حيدر 2020 التدريب والتطوير الجامعة الافتراضية
المنظمة العربية الاجتماعية في القاهرة عام 2003
مسعود علي تايه 2012 دور تدريب الموارد البشرية في بناء القدرات القيادية الإدارية ص 118