

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير موارد بشرية



تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في رفع كفاءة الموظفين في الشركات

إعداد

الطالب/ فلاح الرويشد

الرقم الأكاديمي / 243000369

إشراف

الدكتورة / علاء احمد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تواجه الشركات والمؤسسات في العصر الحالي صعوبات متسارعة في ظل تحولات التكنولوجيا والاقتصادية المتعاقبة، الأمر الذي يجعل الحاجة إلى تنمية الكفاءات البشرية مسألة ذات أهمية كبيرة لضمان استمرارية الأداء والميزة التنافسية. في هذا الإطار، أضحت برامج التدريب والتطوير من الدعائم الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات للنهوض بمهارات موظفيها وتحسين أدائهم.

يُعتبر تقدير نجاح برامج التدريب والتطوير خطوة أساسية لضمان تحقيق الغايات المنشودة من تلك البرامج، حيث لا يجدي مجرد تنفيذ الدورات التدريبية دون التأكد من مدى أثرها الفعلي على أداء العاملين وكفاءتهم. ويتضمن هذا التقدير دراسة مدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات الحديثة، وانعكاس ذلك على جودة العمل والإنتاجية، بالإضافة إلى رضا العاملين وتحفيزهم المتواصل.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية تقدير برامج التدريب، والطرائق المستعملة في ذلك، وتأثير هذه البرامج على تحسين كفاءة الموظفين في الشركات. كما تسعى إلى تقديم رؤية تحليلية حول العوامل التي تؤثر في نجاح برامج التدريب، بما يكفل الاستفادة القصوى من الموارد البشرية والمادية المستثمرة في هذا الميدان.

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات والشركات نحو تحسين أدائها ورفع إنتاجيتها عبر تنمية الموارد البشرية، على اعتبار أن العامل هو الركيزة الأهم في تحقيق الغايات التنظيمية. ومن أبرز الأساليب المستعملة لتحقيق هذا التحسين هي برامج التدريب والتطوير، والتي تهدف إلى زيادة كفاءة العاملين من خلال تزويدهم بالمعارف والمهارات المطلوبة.

على الرغم من التمويل المتزايد لهذه المبادرات، لكن الكثير من الشركات مازالت تصادف صعوبات في قياس مدى نجاح هذه البرامج وتأثيرها الفعلي على أداء الموظفين، الأمر الذي يثير تساؤلات حول ما إذا كانت هذه البرامج تُطبق بطريقة تحقق الغايات المنشودة، وهل تساهم بالفعل في تحسين كفاءة العاملين، أم أنها مجرد إجراءات صورية تستهلك الموارد دون عائد محسوس.

نستنتج أن مشكلة الدراسة في غموض نطاق فاعلية برامج التأهيل والتطوير التي تعرضها الشركات، وأثرها الفعلي على زيادة كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في عدد من الجوانب الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المؤسسة ونجاحها على المدى البعيد. فيما يلي أبرز النقاط التي توضح هذه الأهمية:

1. قياس العائد على الاستثمار.
2. تحسين جودة البرامج التدريبية.
3. تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية.
4. رفع كفاءة وأداء الموظفين.
5. تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.
6. دعم اتخاذ القرارات الإدارية.

أهداف الدراسة:

- تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في رفع كفاءة الموظفين داخل الشركات.

تساؤلات الدراسة

1. ما مدى فاعلية برامج التدريب والتطوير الحالية في المؤسسات في تعزيز كفاءة الموظفين؟
2. إلى أي حد تساهم برامج التأهيل في تنمية الكفاءات والمعارف المهنية لدى العاملين؟
3. ما تأثير برامج التأهيل والتطوير على الأداء العملي والإنتاج؟
4. هل تختلف فاعلية برامج التدريب باختلاف نوع التدريب (داخلي/خارجي، نظري/عملي)؟

فروض الدراسة:

دراسة العلاقة بين فاعلية برامج التدريب والتطوير وكفاءة الموظفين في الشركات.

الدراسات السابقة:

- أثر التدريب على رفع فاعلية أداء العاملين – تقييم بآراء المتدربين (2005).

الباحث: محمد الصالح قريشي.

المنهج: استبانة شملت 226 متدرباً و25 مشرفاً.

النتائج: أكد المشاركون أن البرامج كانت فعالة بدرجة مقبولة في نقل المهارات إلى بيئة العمل، حسب وجهات نظر المشرفين.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية رأس المال البشري
تفترض هذه النظرية أن التوظيف في الأفراد عبر التعليم والتأهيل يساعد في تحسين إنتاجيتهم، وبالتالي فإن التدريب يُنظر إليه كأداة لتعزيز كفاءة الموظفين وزيادة الربح من الاستثمار البشري داخل الشركات.
2. نظرية التعلم التنظيمي
تشير إلى أن المنظمات تتعلم وتتطور من خلال أفرادها. وكلما ازدادت كفاءة الموظفين ومعارفهم من خلال التأهيل، زادت قدرة المؤسسة على التأقلم والإبداع.
3. نظرية التحفيز
تركز هذه النظريات على أن تلبية حاجات الموظفين عبر فرص التطوير المهني يُسهم في تحفيزهم وزيادة رضاهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على الأداء والكفاءة.
4. نظرية النظم
تنظر إلى التدريب كجزء من منظومة متكاملة تشمل مدخلات (مثل تحديد المتطلبات)، عمليات (مثل التنفيذ والتدريب الفعلي)، ومخرجات (مثل رفع الأداء والكفاءة)، مما يساعد على التقييم الشامل للفعالية

المنهجية وطرق البحث:

تقييم فاعلية برامج التدريب والتطوير في تعزيز كفاءة الموظفين يستلزم اتباع منهجية بحث دقيقة ومنظمة تجمع بين الجوانب النظرية والعملية.

أدوات الدراسة :

1. الاستبيان.
2. الملاحظة المباشرة.
3. تحليل الوثائق والسجلات.
4. الاختبارات.
5. استطلاعات الرضا عن التدريب.

حدود الدراسة :

1. تركز الدراسة على فعالية برامج التدريب والتطوير فقط ، ولا تشمل موضوعات أخرى مثل التحفيز ، أو رضا الموظف ، أو إدارة الأداء.
2. تقتصر الكفاءة على الأداء الوظيفي (مثل الإنتاجية ، جودة العمل ، الالتزام) ، دون التطرق للكفاءة الشخصية أو الصحية.

المراجع:

- علي، أ. (دون تاريخ) تقييم برامج التدريب ودورها في تحسين أداء العاملين: دراسة حالة شركة البيادر العالمية. الجامعة الافتراضية السورية. تم الاسترداد من https://pedia.svuonline.org/pluginfile.php/763/mod_label/intro/20%في20%تحسين20%أداء20%العاملين20%دراسة20%حالة20%شركة20%البيادر20%العالمية.pdf
- بكه للتعليم. (بدون تاريخ). تدريب الموظفين وتطويرهم وبرامج التدريب لتعزيز الأداء وأنواعهم. تم الاسترداد من <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/تدريب-الموظفين>
- (دون تاريخ). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم. SJR Publishing. تم الاسترداد من <https://sjr-publishing.com/wp-content/uploads/2019/03/العاملين-وانتاجيتهم-1.pdf>