

جامعة افريقيا العالمية
كلية الدراسات العليا
كلية العلوم الادارية

فاعلية تصميم البرامج التدريبية فى تطوير اداء المنظمات

دراسة حالة الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء

2017--- 2016

بحث تكميلى لنيل درجة الماجستير فى ادارة الاعمال

إعداد الطالب: سليمان سراج خالد إشراف: د. فيصل محمد على

1439هـ - 2017 م

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

آية

قال تعالى ﴿ وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ
الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَآخَرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا
تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ
يُوفَّيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ ﴾

سورة الأنفال الآية (60)

الإهداء

الى التاريخ الذى لم يكتب
الى المسيرة التى لم تنقطع من العطاء
الى التى كبيرة فى تاريخها ومسيرتها وسيرتها
استاذة الاجيال الاستاذة /آمنة خالد محمد صالح

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين و الصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه
افضل الصلاة والسلام
الشكر لله الذى أعطى وأنعم والشكر اجزله لجامعة افريقيا العالمية لما قدمته حتى تم
إكمال مسيرتنا التعليمية بها والشكر لعمادة الدراسات العليا وكلية العلوم الادارية قسم
العلوم الادارية بجامعة افريقيا العالمية أخص بالشكر الدكتور فيصل محمد على لما قدمه
من نصح وإرشاد و توجيه وإشراف حتى تيسر إكمال هذا البحث كما نخص بالشكر
المهندس / مجاهد عمر العطايا واسرة الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء لتعاونهم فى
مسيرة البحث .

المستخلص :

تمثلت اهمية البحث فى الجانب العلمى فى تقييم مدى نجاح تصميم الدورات التدريبية فى تطوير اداء المنظمات اما فى الجانب العلمى التأكد من دور التقييم للدورات التدريبية فى تطوير الاداء وتمثلت مشكلة البحث فى البحث عن اثر تصميم البرامج التدريبية فى تطوير الاداء بالمنظمات وهدف البحث الى تحقيق طموح ورغبات العاملين من العملية التدريبية و تصميم برامج تدريبية مبنية على اهداف ومعلومات حقيقية و زيادة الاهتمام بعملية تصميم البرامج التدريبية وتمت صياغة عدة فروض الاهتمام بتصميم البرامج التدريبية يؤدى الى تطوير الاداء بالشركة السودانية لتوزيع الكهرباء والاهتمام بتخطيط التدريب يؤدى الى مزيد من ارتباط العاملين و ولاءهم للشركة والتدريب الكفاء بالشركة يؤدى الى تطوير الاداء بالشركة وهناك بعض القصور فى تصميم البرامج التدريبية مما يؤدى الى نفور العاملين من العملية التدريبية وتوصلت اهم نتائج الزمن المخصص للدورات التدريبية يحتاج مزيد من الضبط والتقييم والتدريب فى الفئات العمالية يحتاج لمزيد من الرعاية والاهتمام واختيار المتدربين للدورات يحتاج مزيد من التدقيق والضبط وزيادة عدد العاملين بادارة التدريب وتوصلت الى اهم التوصيات ربط التدريب بالترقية واختيار المتدربين على اسس من العلاقة الواضحة بين الدورة والمتدرب والعدالة والشفافيةفى توزيع فرص التدريب الداخلى و الخارجى .

Abstract

The importance of research in the scientific aspect in evaluating the success of the design of the training courses in the development of the performance of the organizations either in the practical side to ensure the role of evaluation of the training courses in the development of performance. The problem of research in the search for the impact of the design of training programs in the development of performance organizations and the goal of research to achieve ambition and desires. The employees of the training process and the design of training programs based on real objectives and information and increased attention to the design process of the training programs and has been formulated several duties to design the training programs lead to the development of the performance of the Sudanese Electricity Distribution Company Wah. The planning of training leads to more staff ties and loyalty to the company and efficient training in the company leads to the development of performance in the company and there are some shortcomings in the design of training programs, which leads to the reluctance of the staff of the training process and reached the most important results of the time allocated for training courses needs more control and assessment and training in the labor groups needs. For more care and attention and the selection of trainees for the courses needs more scrutiny and increase the number of employees in the management of training and reached the most important recommendations linking training by upgrading and selection of trainees on the basis of the clear relationship between the session Training, justice and transparency in the distribution of opportunities for internal and external training.

قائمة الاشكال

الصفحة	الشكل	الرقم
70	شكل بياني يوضح مساهمة الفرد في العملية الانتاجية	3/3/1
71	شكل بيان مميزات الفرد	3/3/2
83	الادارات والاقسام المساعدة	4/4/3
84	الهيكل التنظيمي	4/1/4
84	مشاريع رفع الجودة	6/1/5
85	الجهات الاستثمارية	4/1/6
91	شكل بياني يوضح النوع	4/3/7
92	شكل بياني يوضح الوظيفة	4/3/8
93	شكل بياني يوضح المؤهل العلمي	4/3/9
94	شكل بياني يوضح سنوات الخبرة	4/3/10
95	شكل بياني يوضح تلقى دورات تدريبية	4/3/11
96	شكل بياني يوضح عدد الدورات التدريبية	4/3/12

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
1/2/1	جدول احتياجات المنظمة واحتياجات الأفراد	25
4/2/1	جدول يوضح قيمة معامل ألفا كرونباخ لاختبار ثبات الاستبيان	88
4/2/2	جدول يوضح اوزان مقياس ليكارت الخماسي	89
4/2/3	جدول يوضح المتوسط المرجح	89
4/3/1	جدول يوضح النوع	91
4/3/2	جدول يوضح الوظيفة	92
4/3/3	جدول يوضح المؤهل العلمي	93
4/3/4	جدول يوضح سنوات الخبرة	94
4/3/5	جدول يوضح تلقى دورات تدريبية	95
4/3/6	جدول يوضح عدد الدورات التدريبية	96
4/3/7	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لعبارات المحور الاول	97
4/3/8	جدول يوضح الوسط الحسابى والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الاول	99
4/3/9	جدول يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الاول	101
	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لعبارات المحور الثانى	
4/3/10	جدول يوضح الوسط الحسابى والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثانى	102
4/3/11	جدول يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثانى	104
4/3/12	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لعبارات المحور الثالث	106
4/3/13	جدول يوضح الوسط الحسابى والانحراف المعياري	107

	والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الثالث	
109	جدول يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الثالث	4/3/14
110	التوزيع التكرارى والنسب المئوية لعبارات المحور الرابع	4/3/15
111	جدول يوضح الوسط الحسابى والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية لمربع كاي والاتجاه لفقرات المحور الرابع	4/3/16
115	جدول يوضح الاتجاه العام لمتوسط محور الدراسة الرابع	4/3/17

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	الآية
ب	الإهداء
ج	شكر وتقدير
د	المستخلص
هـ	<i>Abstract</i>
ز	قائمة الأشكال
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة المحتويات
الفصل الأول الإطار العام للبحث	
1	المبحث الأول: المنهجية
5	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
الفصل الثاني : التـدريب المفهوم والأهمية والأسس	
10	المبحث الأول : المفهوم والأهمية والأسس
19	المبحث الثاني : تصميم البرامج التدريبية
34	المبحث الثالث : تقييم البرامج التدريبية
الفصل الثالث : تطوير أداء المنظمات	
46	المبحث الأول : مفهوم وأهمية الأداء
57	المبحث الثاني : المبادئ والأهداف ومقابلة

	الأداء
70	المبحث الثالث : تقييم وقياس الأداء
	الفصل الرابع : دراسة الميدانية بالتطبيق على الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء
81	المبحث الاول : الشركة السودانية لتوزيع الكهرباء النشأة والتطور
84	المبحث الثانى: تحليل الاستثمار
88	المبحث الثالث : اختبار الفروض
	الخاتمة
113	النتائج
114	التوصيات
115	المصادر والمراجع
	الملاحق

الفصل الاول

منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الاول: المنهجية

المبحث الثانى: الدراسات السابقة

الفصل الاول

منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الاول :المنهجية

المقدمة:

العنصر البشري في المنظمات يعد من أهم العناصر كونه يمثل العنصر الأساسي في كفاءة وفاعلية المنظمات وركزتها الأساسية للتقدم والنجاح. فالمورد البشري بما له من قدرة على التفكير والإبداع وإدارة الموارد الأخرى سيظل صانع النجاح وقادر على الاستغلال الأمثل للموارد المحدودة والنادرة . يعد التدريب وسيلتنا لتطوير وتوجيه مهارات وقدرات العنصر البشري من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف التي تتفصه.

يعد الإهتمام المتزايد بالعملية التدريبية اعتراف بأهمية التدريب ودوره في رفع كفاءة وزيادة الإنتاجية وتنمية القدرة التنافسية للمنظمات.

حتى تحقق العملية التدريبية أهدافها كاملة فلا بد من الاهتمام بالعنصر البشري وإدارته بأسلوب يحقق تطويره وتقويم أداءه على أسس علمية سليمة.

يتناول البحث عملية فاعلية تصميم البرامج التدريبية في تطوير الاداء بالمنظمات لزيادة التركيز والاهتمام وحتى تتم العملية على أسس من المعرفة والعلم.

"فلقد أجبرت التطورات المتسارعة والتقدم في البحوث العلمية المنظمات علي البحث عن الوسائل الفعالة لتنظيم جهود العاملين فيها والحصول علي تعاونهم فبدأت إدارة المستخدمين تتسع وتكبر وتتخذ لها من المعاني ما لم يكن متوقعا .

وفي عام 1944م بدأت كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد أول برنامج علمي لتدريب المديرين ، وبذلك فتحت المجال لمزيد من البحوث في مجال التدريب".⁽¹⁾

اهمية البحث :-

تمثلت أهمية البحث فى الجانب العلمى فى تقييم مدى نجاح تصميم الدورات التدريبية فى تطوير أداء المنظمات اما فى الجانب العلمى التأكد من دور التقييم للدورات التدريبية فى تطوير الاداء

اهداف البحث:-

- 1/ تحقيق طموح ورغبات العاملين من العملية التدريبية
- 2/تصميم برامج تدريبية مبنية على اهداف ومعلومات حقيقية
- 3/زيادة الاهتمام بعملية تصميم البرامج التدريبية

مشكلة البحث:-

تمثلت مشكلة البحث فى البحث عن اثر تصميم البرامج التدريبية فى تطوير الاداء بالمنظمات بطرح سؤال رئيسي الى اى مدى يؤثر تصميم البرامج التدريبية فى تطوير

الاداء؟

- 1/ماعلاقة الاهتمام بتصميم البرامج التدريبية بتطوير الاداء؟
- 2/ما دور تخطيط البرامج التدريبية فى تطوير الاداء ؟
- 3/ماهى معوقات تصميم البرامج التدريبية لتطوير الاداء؟
- 4/مااسس التدريب الفعال لتطوير الاداء
- 5/ما اهمية الاتجاهات الحديثة فى التدريب وعلاقتها بتطوير الاداء
- 6/ما دور تخطيط التدريب فى ربط العاملين بالشركة والولاء لها
- 7/هل نجاح التدريب وتميزه يؤدي الى تطوير الاداء بالشركة

¹ عاطف محمد عبيد ، إدارة الأفراد ، الهيئة العامة لسنن المطابع الأميرية ، القاهرة، مصر ، 1971م ،ص م .