

جمهورية السودان
وزارة التعليم العالي والبحث العلمى
جامعة البحر الأحمر
كلية الدراسات العليا والبحث العلمى

أثر التدريب على أداء العاملين بهيئة الموانئ البحرية
(دراسة حالة: هيئة الموانئ البحرية – بورتسودان)
للفترة 2016-2018

بحث تكميلى مقدم لكلية الدراسات العليا والبحث العلمى
لنيل درجة الماجستير فى إدارة الأعمال

إعداد الطالب: ياسر بشارة محمد مختار
إشراف: د. عماد الدين محمد الحسين

2018 م

قائمة الموضوعات

الصفحة	الموضوع
"أ"	البسمة
"ب"	الآية
"ج"	الإهداء
"د"	الشكر و التقدير
"هـ - و"	قائمة الموضوعات
"ز"	قائمة الجداول
"ح"	قائمة الأشكال
"ط"	قائمة الملاحق
"ي"	مستخلص الدراسة باللغة العربية
"ك"	مستخلص الدراسة باللغة الإنجليزية
3-1	المقدمة
1	المقدمة
2	مشكلة الدراسة
2	أهمية الدراسة
2	أهداف الدراسة
2	فرضيات الدراسة
3	منهجية الدراسة
3	حدود الدراسة
3	مصادر المعلومات
3	هيكل الدراسة
22-4	الفصل الأول: التدريب
4	مفاهيم عامة حول التدريب والتخطيط للتدريب.
21	التجارب السودانية في التدريب.

المستخلص

تتناول الدراسة أثر التدريب على أداء العاملين بهيئة الموانئ البحرية. وقد هدفت الدراسة إلى إبراز مدى أهمية التدريب ودوره في عملية تحسين أداء العاملين بالهيئة وزيادة وعيهم.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي اعتمد على الاستبيان كأداة لجمع المعلومات.

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها: أن البرامج التدريبية تؤدي إلى زيادة قدرات المتدرب في أداء عمله، كما توجد علاقة ارتباط سلبية لمشاركة الإدارات في تحديد الاحتياجات التدريبية على أداء العاملين.

ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: ضرورة إشراك الأقسام والادارات المختلفة بالهيئة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية. ويجب على قسم تخطيط القوى العاملة بذل المزيد من الجهد والإهتمام بالمورد البشري بهيئة الموانئ البحرية.

ABSTRACT

This study deals with the impact of training, on the employee's performance at the Sea Ports Corporation (SPC). The basic research objective is to present the training importance and its role in improving employee's performance in SPC and increasing their comprehensions.

The researcher used the descriptive-analytic approach, which depended on the questionnaire method as a tool to collect the data.

Analyzing the collected data, led to some important findings; such as, the training programs leads to increase trainee's capabilities and their performance, in addition to a negative relationship to the engagement of the various departments, in the determination of training needs

The most important recommendations, is that there is a need for the engagement of the various departments, in the secretariat, in the determination of training needs. The man-power Planning Section must exert more effort for the human resources development.

مناقشة النتائج والتوصيات

من خلال الدراسة لموضوع أثر التدريب على أداء العاملين، تمت محاولة إسقاط ما تم التطرق إليه في الجانب النظري بمعالجة الأشكالية الرئيسية التي طرحت في المقدمة، ومعرفة نسبة هذا التأثير من خلال دراسة ميدانية لهيئة الموانئ البحرية بولاية البحر الأحمر -بورتسودان. أولاً: نتائج اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتأثير مشاركة الإدارات في تحديد الاحتياجات التدريبية على أداء العاملين".

أثبتت نتيجة التحليل وجود ضعف في عملية إشراك الإدارات والأقسام في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية بالهيئة. حيث أن 51% من المبحوثين يوافقون. مقابل 35% لا يوافقون على ذلك، في حين أن 14% من المبحوثين غير متأكدين. أنظر الجدول (22/4).

الفرضية الثانية:

" توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتأثير استخدام أساليب التدريب المتقدمة في البرامج التدريبية على أداء العاملين".

أثبتت نتيجة التحليل عدم صحة الفرضية أعلاه، حيث أنه لا تتوفر معينات عمل مواكبة ومرضية لطموحات للعاملين بالهيئة. حيث أن 39% من المبحوثين يوافقون. مقابل 50% لا يوافقون على ذلك، في حين أن 11% هم من المبحوثين غير متأكدين. أنظر الجدول (13/4).

الفرضية الثالثة:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية لتأثير التدريب في رفع مهارات المتدربين في أداء عملهم".

أثبتت الدراسة صحة هذه الفرضية، حيث أن 92% من المبحوثين يوافقون. مقابل 6% لا يوافقون، في حين أن 2% من المبحوثين غير متأكدين. أنظر الجدول (14/4).

ثانياً : التوصيات:

على ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن إقتراح التوصيات التالية على المسؤولين في هيئة الموانئ البحرية وإدارة التدريب بصفة خاصة:

- 1- ضرورة استخدام الأساليب والطرق الحديثة والمتقدمة لنقل الأفكار والمعلومات، في البرامج التدريبية.
- 2- ضرورة إشراك الأقسام والإدارات المختلفة بالهيئة في عملية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- 3- يجب على قسم تخطيط القوى العاملة بذل المزيد من الجهد والاهتمام بالموارد البشري بالهيئة.
- 4- حتمية ربط الترشيح للدورات التدريبية باحتياج العمل والمهارات اللازمة للأداء.
- 5- الاستمرار في النهج المتبع لإدارة التدريب بالهيئة وتطويره حتى تعم الفائدة على جميع الموظفين.
- 6- حتمية دعم عملية ترقى الموظفين في السلم الوظيفي عند إلتحاقهم ومشاركتهم في البرامج التدريبية.
- 7- ضرورة ترشيح المشاركين للبرامج التدريبية حسب احتياج العمل.

آفاق الدراسة:

هذه الدراسة يمكن أن تكون مرحلة تمهيدية لمواضيع مستقبلية، لذلك يمكن الإشارة إلى آفاق أخرى لهذه الدراسة وأقتراح بعض الدراسات:

- 1- أثر التدريب في تحقيق الرضا الوظيفي.
- 2- أثر التدريب في تحقيق الولاء الوظيفي.
- 3- أثر التدريب في تخطيط وتطوير المسار الوظيفي.