

## الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

برغم أن الدراسات السابقة تتشابه مع هذه الدراسة في تناولها موضوع تقويم التدريب، واشتراكها في كثير من أدبيات البحث، كما وأنه قد أفادت هذا الدراسة في معرفة وجهات النظر المختلفة في موضوع الدراسة إلا أن هناك اختلاف بينها وبين الدراسة الحالية في النقاط التالية:

1- تناولت الدراسات السابقة قطاع الخدمات كمعهد الإدارة العامة، والاتصالات السعودية حيث تعد من القطاعات الحكومية (القطاع العام)، بينما تناولت الدراسة الحالية قطاع الصناعات الثقيلة كشرركات الاسمنت حيث تعد شركات مساهمة (القطاع الخاص).

2- اقتصرت الدراسات السابقة على التدريب الإداري لتلك القطاعات، بينما أخذت الدراسة الحالية التدريب الإداري والفني معاً.

3- تناولت الدراسات السابقة حدود جغرافية ضيقة اقتصرت على مدينة واحدة وإدارة واحدة، بينما الدراسة الحالية، شملت الحدود الجغرافية جميع مناطق المملكة العربية السعودية بحكم تباعد شركات الاسمنت فتعددت الإدارات وتنوعت الآراء.

4- أهتم الباحثون في الدراسات السابقة على تقويم مجرد النتائج التلقائية لأنشطة التدريب، من وجهة نظر المتدربين، والمدربين، والمشرفين، خلال مرحلة التنفيذ فقط، بينما تناقش الدراسة الحالية تقويم النشاط التدريبي بشمولية تتضمن جميع مراحلها.

5- تضمنت الدراسات السابقة مجموعة من النتائج والتوصيات المحدودة، بينما أضافت هذه الدراسة نتائج وتوصيات أخرى مختلفة فيها جانب من العمق نتيجة شمولية التناول.

لما كان الغرض من الدراسة هو تقويم أثر التدريب الإداري والفني في شركات الاسمنت السعودية، للوقوف على مدى فعالية البرامج المنفذة في رفع كفاءة الإنتاجية للعاملين فقد انتهجت الدراسة نهجاً نظرياً وتطبيقياً حتى يمكن الاسترشاد بالأصول والقواعد العلمية في تقويم التدريب، وبناء عليه أمكن التوصل إلى نتائج عامة للدراسة تتمثل في التالي:

1. بالرغم من تعدد واختلاف المفاهيم والتعاريف حول التدريب فهي جميعاً تتفق في المضمون والهدف من التدريب، فهو نشاط مخطط ومنظم يهدف إلى تنمية المهارات والقدرات لدى الأفراد ورفع كفاءتهم الإنتاجية.
2. إن العملية التدريبية هي نشاط متكامل ينطوي على خطوات علمية يجب مراعاتها عند ممارسة نشاط التدريب تتمثل في مراحل التخطيط .
3. أن هناك قصور لدى القائمين على نشاط التدريب في شركات الاسمنت السعودية في بعض أدوار العملية التدريبية من تخطيط وتنفيذ وإشراف على البرامج التدريبية، مما تسبب عنه انخفاض درجة مساهمة البرامج التدريبية في تحقيق أهدافها، حيث لم تظهر الدراسة أن هناك وحدة إدارية متخصصة تستخدم عملية التخطيط.
4. لا تحظى عملية تحديد الاحتياجات التدريبية في شركات الاسمنت السعودية باهتمام القائمين على هذا النشاط طبقاً للأسس العلمية، ويتضح ذلك من إتباع غالبيتهم لطرق غير موضوعية ودقيقة في اختيار المرشحين للتدريب، وعدم ممارستها لتحليل التنظيم، والوظائف، والأفراد.
5. لا تحظى عملية تصميم البرامج التدريبية في شركات الاسمنت السعودية باهتمام القائمين على هذا النشاط طبقاً للأسس العلمية، ويتضح ذلك في كل من عدم وضوح الأهداف التدريبية، وأساليب التدريب المتبعة، وحوافز التدريب، والمدة الزمنية المخصصة للتدريب، واختيار المدربين. والميزانية المعتمدة للتدريب.
6. لا يمارس القائمون على النشاط التدريبي في شركات الاسمنت السعودية عملية التقويم إلا في أضيق الحدود، يتضح ذلك من تجاهل الإدارة للمتدربين بعد عودتهم من البرامج التدريبية عدم شمولية التقويم لكافة عناصره، عدم وجود بيئة عمل مناسبة للتطبيق.