

المخلص

هدفت الدراسة إلى قياس دور تنمية الموارد البشرية بأبعادها (التدريب، التعليم، الحوافز)، في تطوير المسار الوظيفي بأبعاده (الترقية، التدوير الوظيفي، الثقافة التنظيمية)، وقياس مستوى توافر تنمية الموارد البشرية، وقياس مستوى توافر تطوير المسار الوظيفي في شركة النفط اليمنية فرع محافظة شبوة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما اعتمدت الدراسة على أسلوب الملاحظة والاستبانة لجمع المعلومات والبيانات من مجتمع الدراسة البالغ (٢٤٧) عامل وعاملة، وتم اختيار عينة عشوائية تكونت من (١٥١) مفردة، وزعت عليها استمارة الاستبانة، استُرجعت منها (١٤٥) استبانة، وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي (١٤٠) استبانة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمها:

أن مستوى توافر تنمية الموارد البشرية في شركة النفط اليمنية فرع محافظة شبوة كان ضعيفاً، كما كان مستوى توافر المسار الوظيفي ضعيفاً أيضاً، كما توصلت الدراسة إلى وجود دور ذي دلالة إحصائية معنوية لتنمية الموارد البشرية في تطوير المسار الوظيفي في شركة النفط اليمنية فرع محافظة شبوة. كما قَدَّمت الدراسة جملة من التوصيات، أهمها:

- رفع مستوى تنمية الموارد البشرية في الشركة وتعزيزه، وتشجيع العاملين على التنمية الذاتية من خلال التدريب، والتعليم، وورش العمل، والتدوير الوظيفي.
- وضع خطة سنوية لتدريب العاملين في الشركة وفق الاحتياجات الملحة، بالاستعانة بمراكز تدريبية متخصصة في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، ومتابعة النتائج بعد التدريب والتقييم لمعرفة الاستفادة من البرامج المنفذة.
- تشجيع العاملين في الشركة على مواصلة التعليم من خلال برامج التعليم الموازي، والتعليم المفتوح، والمنح الدراسية.
- إيجاد أساليب فعالة للحوافز المادية والمعنوية ترتقي إلى طموح العاملين.
- نشر مفهوم تطوير المسار الوظيفي وتوضيح أهدافه، وإعداد الخطط اللازمة لذلك.

Abstract

The study aimed to measure the role of human resources development in its dimensions (training, education, incentives), in the development of the career path in its dimensions (promotion, job rotation, organizational culture), and to measure the level of availability of human resources development, and to measure the level of availability of career path development in the Yemen petroleum Company branch Shabwah Governorate, the researcher used the descriptive analytical approach, and the study relied on the observation and questionnaire methods to collect information and data from the study population of (247) male and female workers, a random sample was selected consisting of (151) individuals, to which a questionnaire was distributed, from which (145) questionnaires were retrieved, and the number of questionnaires valid for statistical analysis was (140) questionnaires and the study reached a number of results, the most important of which are:

The level of availability of human resources development in the Yemen petroleum Company, Shabwah governorate branch was weak, and the level of availability of the career path was also weak. The study also found a statistically significant role for human resource development in developing the career path in the Yemen petroleum Company, Shabwah governorate branch.

The study made a number of recommendations, the most important of which are:

- Raise and enhance the level of human resources development in the company, and encourage employees to self-development through training, education, workshops, and job rotation.
- Developing an annual plan to train the company's employees according to urgent needs, with the help of training centers specialized in designing and implementing training programs, and following up the results after training and evaluation to know the benefit from the implemented programs.
- Encouraging employees of the company to continue their education through parallel education programs, open education, and scholarships.
- Finding effective methods for material and moral incentives that rise to the ambition of the workers.
- Spreading the concept of career path development, clarifying its objectives, and preparing the necessary plans for that.