

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة المشاريع



أثر برامج التدريب والتطوير لموظفي القطاع الخاص في منطقة الرياض

إعداد

جنى خالد الوتيد | ٢٣٢٠٠١٤٦٩

روان سلطان بن محمود | ٢٣٢٠٠٢٥٢٢

سعود محمد السويلم | ٢٣٢٠٠٢٥٤٧

إشراف/ د. وليد سليمان

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

٢٠٢٤

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر ونفقت

نشكر المولى - عز وجل - في البداية؛ فلا يستوي الشكر دون التوجه لرب البشر القادر على كل شيء.

كما نتوجه بالشكر إلى د. وليد سليمان ود. الفيصل عبد الحميد محمد حسن على تعاونهم وسعة صدرهم معنا فجزاهم الله خير الجزاء على جهودهم.

ولكل من ساعدنا في هذه الدراسة سواءً بالنصح أو المشورة أو المعلومة.

وأخيراً.. إن كنا قد أحسنا فهذا من فضل الله وتوفيقه، وإن كنا الأخرى فحسبنا أننا قد بذلنا قصارى جهدنا

وما نحن إلا بشر نصيب ونخطئ،

والكمال لله وحده، إليه يرجع الفضل كله وإليه يرجع الثناء كله.

فهرس المحتوى:

الرقم	المحتوى	الصفحة
١	المقدمة	
الفصل الأول: مشكلة الدراسة وأهميتها		
١,١	مشكلة الدراسة	
٢,١	أهمية الدراسة	
٣,١	أهداف الدراسة	
٤,١	تساؤلات الدراسة (الفروض)	
٥,١	الدراسات السابقة	
الفصل الثاني: المنهجية وطرق البحث		
١,٢	المنهجية وطرق البحث	
٢,٢	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)	
3.٢	مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زماني)	
4.2	الملخص	
5.2	لتوصيات	
6.2	المراجع والمصادر	

قائمة الجداول:

المستخلص: Abstract

الفصل الأول

المقدمة:

التدريب والتطوير في المنظمة بالإضافة إلى كونه وظيفة أساسية لإدارة الموارد البشرية، فإن التدريب والتطوير هو أيضا نظام فرعي للمنظمة. ما يضمنه في المنظمة هو التطوير المستمر لمهارات الموظفين. كما اعتادت عملية التعلم لوضع المعرفة في العمل عليها. بمعنى آخر، إنه الأساس الذي يمكن من خلاله توليد مخرجات عالية الجودة من الموظفين بشكل مستمر. بالنسبة لعدد من المنظمات، أصبحت المهمة المستمرة والأكثر شيوعا هي الحصول على أحدث مهارات الاتصال والمعرفة في إطار البيئة التي تتغير باستمرار. شعرت الشركات الكبيرة والصغيرة على حد سواء، بالحاجة الملحة لتحسين التكلفة بأي موارد محدودة لديها لتحسين إنتاجية وكفاءة الموظفين. والطريقة الوحيدة لتحقيق ذلك هي من خلال أساليب التدريب وأنشطة التطوير التي أثبتت جدواها وفعاليتها. طريقة حديثة وتقليدية للنظر.

إن عدم تدريب الموظفين يفتح الباب أمام العديد من المشكلات في مكان العمل وبعضها خطير إلى درجة أنه قد يتسبب في انهيار الشركات و سيتراجع مستوى الموظفين الذين لم يتلقوا تدريباً، إذ ستصبح مهاراتهم المهمة مجرد معارف عفا عليها الزمن، وسيعجزون عن مواكبة أحدث الوسائل والتقنيات المستخدمة في مجال عملهم. سيؤدي ذلك بدوره إلى عرقلة خطط الشركة للاستثمار في وسائل أحدث وأكثر فاعلية، مما يبطئ الإنتاجية في حين ينطلق المنافسون إلى الأمام. كما أن هذا من شأنه أن يجعل بيئة العمل مكاناً يشعر فيه الموظفون بعدم التقدير وقلة الحيلة. ومن المفهوم أن تدريب الموظفين قد يشكل عبئاً من منظور قيادة الشركة. لا يتوقف السبب عند التكلفة الإضافية التي يتطلبها التدريب – إذ إنها تناهز ألف دولار أمريكي أو يزيد للموظف الواحد بالنسبة للشركات المتوسطة – ولكنه أيضاً يستقطع جزءاً من وقت العمل، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية على المدى القصير. تحاول الشركات أحياناً أن تجد سبباً للتغلب على ذلك، كأن تُكفّف الموظفين بالتدريب في غير ساعات العمل أو تتركهم يواجهون مسألة التدريب بمفردهم، إلا أن ذلك غالباً ما يتسبب في مشاكل أخرى جسيمة بمكان العمل.

دور التدريب والتطوير في بناء فرق عمل قوية وتعزيز الأداء المتميز يُعد التدريب والتطوير ذا أهمية بالغة على المستويين الفردي والتنظيمي، فمن الناحية الفردية، يُساهم التدريب والتطوير في تحسين أداء الفرد وزيادة مستوى المهارات والمعرفة، ويُمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الإنتاجية والفعالية الشخصية، مما يُعزز الرضا الوظيفي وتحفيز الموظفين على تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، وتفصيل في أهمية التدريب والتطوير والأثر على المنظمة والأفراد فيما يأتي:

○ رفع الإنتاجية

التدريب والتطوير له تأثير مباشر على إنتاجية المؤسسة وأدائها، إذ يمنح الموظفين فهماً أفضل لمسؤولياتهم والمعرفة والمهارات التي يحتاجون إليها للقيام بالعمل، وسيؤدي ذلك إلى تحسين ثقتهم والتي يُمكن أن تؤثر بشكل إيجابي على الأداء العام. وقد أشار تقرير قيمة التمكين لعام ٢٠٢٣ الصادر عن Seismic إلى أن أكثر من ٨٠٪ من الموظفين يعتقدون أن التدريب يُساعدهم على إبرام الصفقات وتحقيق أهدافهم.

لتقييم فعالية برامج تطوير الموظفين وتدريبهم، يُمكن للشركات اتباع مجموعة من التدابير أو الإجراءات، من بينها ما يأتي:

• قياس نتائج الأداء

وذلك لتقييم نتائج العمل لتحديد مستويات التحسين، من خلال إعطاء تقييمات ما قبل التدريب وبعده، ومطالبة الموظفين بمشاركة ما يتوقعونه من برامج التدريب والتطوير، وما إذا كانت جهود الشركة قد حققت تلك التوقعات.

• دراسة البيانات

مثل: الوقت المستغرق في دورة تدريبية أو معدلات التسرب للحصول على رؤى حول كيفية تفاعل الموظفين مع المحتوى.

• إجراء استطلاعات الرأي

إذ يُمكن لاستطلاعات الرأي داخل التدريب قياس معرفة الموظفين ومشاركتهم.

يُمكن أن تكون إنتاجية الموظف مؤشرًا على فعالية التدريب، وبعض الأمثلة على الطرق التي تُعزز بها برامج التدريب والتطوير إنتاجية الموظفين فيما يأتي:

• تحسين إدارة المهام

تُساعد برامج التدريب والتطوير الموظفين على إدارة المهام بشكل فردي أو جماعي، وذلك بالاعتماد على فهم أكبر للعمليات والأهداف المحددة بوضوح؛ نظرًا إلى أنَّ الموظفين على دراية جيدة بالمهارات المطلوبة لوظائفهم، فإنهم سيحتاجون إلى وقت أقل لإيجاد طرق لأداء المهام.

• استهداف المهارات المطلوبة

يُتيح توفير التدريب والتطوير للموظفين لأصحاب العمل تحديد المعرفة والمهارات التي يُريدون أن يتمتع بها موظفونهم، ويُمكن لبرامج التدريب والتطوير تثقيف الموظفين حول المهارات الجديدة أو تقديم تحديثات حول المهارات الحالية لتعزيز الإنتاجية.

• تشجيع التحسين المستمر

تتطلب تقنيات اليوم المتغيرة باستمرار تحسين المهارات على أساس منتظم، وتُوفر برامج التدريب والتطوير هذه الفرصة، وتُشجع هذه الجهود الابتكار والاستعداد لتحمل المخاطر لتحسين العمليات مع حاجة أقل للإشراف.

- غرس الثقة

لن يكون الموظفون الذين شاركوا في برامج التدريب والتطوير أكثر ثقةً في معارفهم وقدراتهم فحسب، بل سيكون مديروهم كذلك أكثر ثقة، إذ تُعزز هذه الثقة الشعور بالحماس والمسائلة عن نتائج العمل.

- توضيح التوقعات

يُمكن أن تُساعد برامج التدريب والتطوير المنظمات على توضيح توقعات الموظفين لديهم منهم، ويُعزز هذا الجهد ثقافة قائمة على الأداء يحدد فيها الموظفون أهدافًا قابلة للتحقيق بناءً على مبادئ تنظيمية محددة جيدًا.

- تعزيز مشاركة الموظفين

عندما يعلم الموظفون أنّ لديهم صاحب عمل داعماً، فإنّهم يكونون أكثر تفاعلاً وحماسةً بشأن الأداء على مستوى عالٍ، إذ يُظهر توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين أنّ صاحب العمل مستعد لدعم موظفيه طوال حياتهم المهنية.

- تحقيق أهداف المنظمة

التدريب والتطوير لهما أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المنظمة على مستوى المنظمة والأفراد، إذ يُساهم التدريب والتطوير في تطوير مهارات وكفاءة الموظفين، وعندما يتلقى الموظفون التدريب الملائم والتطوير المستمر، فإنّهم يكتسبون المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة بطرق فعالة، وهذا يُمكنهم من أن يكونوا قادرين على التعامل مع التحديات والمشكلات بشكل أفضل، وبالتالي يتم تحقيق الأهداف بطريقة أكثر نجاحًا.

يُساهم التدريب والتطوير في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين، وذلك من خلال توفير فرص التعلم المشترك والتنمية الشخصية، إذ يتم تعزيز التواصل والتفاعل بين أفراد الفريق، مما يؤدي إلى تحسين التعاون والعمل الجماعي، وبالتالي يتحقق تنسيق وتكامل أفضل.

- خلق بيئة عمل سعيدة

يُساعد التدريب والتطوير على تحسين رضا الموظفين ورفاهيتهم العامة، فعندما يشعر الموظفون بأنّ المنظمة تستثمر في تطويرهم وتُوفر لهم الفرص للتعلم والنمو، فإنّهم يشعرون بالتقدير والاهتمام، وهذا يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وتعزيز الرغبة في البقاء والمساهمة الإيجابية في بيئة العمل.

كما يعزز التدريب والتطوير روح الانتماء والاندماج في الشركة، فعندما يشعر الموظفون بأن لديهم فرصة للنمو والتطور المستمر داخل المنظمة، فإنهم يشعرون بأنهم جزء لا يتجزأ منها، مما يؤدي إلى تعزيز الانتماء المؤسسي والولاء الوظيفي.

○ تقليل معدل دوران الموظفين

تُظهر دراسة معهد العمل أنّ سمات العمل مثل التدريب تشكّلت كآسرع فئة نمو لأسباب الانتقال الطوعي - مرتفعة بنسبة ١١٧٪ منذ عام ٢٠١٣. وفي عام ٢٠١٩، قامت شركة التكنولوجيا التعليمية "Instructure" بإصدار نتائج استطلاع أظهر أنّ ٧٠٪ من الموظفين في الولايات المتحدة يقولون أنّهم على الأقل من المحتمل أن يتركوا صاحب العمل الحالي ويتقاضون دوراً جديداً مع صاحب عمل يستثمر في التدريب والتطوير.

التدريب والتطوير هو محرك رئيس في الاحتفاظ بالموظفين، إذ تؤكد جمعية إدارة الموارد البشرية (SHRM) على أنّه يجب على الشركات تدريب المديرين للحفاظ على تحفيز الموظفين ومشاركتهم وشعورهم بالتقدير. كما يُمكن أن تُساعد برامج التدريب والتطوير أيضاً على منع الإرهاق لدى الموظفين الذين ألقوا المهام الأولية، ويُمكن أن يؤدي توفير فرص النمو إلى تجديد الحافز عند الموظفين ومنحهم نظرة مستقبلية جديدة لعملهم.

إنّ الحفاظ على الموظفين المدربين جيداً يُؤتي ثماره بشكل كبير للشركات؛ لأنّ تكلفة دوران الموظفين يُمكن أن تكون عالية، وتشمل التكاليف تكاليف إنهاء الخدمة، مثل: مقابلات الخروج والوظائف الإدارية المتعلقة بإنهاء الخدمة وتعويضات نهاية الخدمة وتعويضات البطالة، وتتكون تكاليف الاستبدال من جذب المتقدمين، ومقابلات العمل، والاختبارات، ونفقات السفر والانتقال، والنفقات الإدارية قبل التوظيف، وتوفير معلومات التوظيف.

○ تحسين تجربة العملاء

يُساهم التدريب والتطوير في تطوير مهارات خدمة العملاء لدى الموظفين، فعندما يتلقى الموظفون التدريب اللازم لتحسين قدراتهم في التعامل مع العملاء، يُصبحون قادرين على تقديم خدمة متميزة وملائمة لاحتياجات العملاء، وهذا يُعزز رضا العملاء ويُؤدي إلى تحسين تجربتهم والاحتفاظ بهم مع إمكانية جذب عملاء جدد.

كما يُساعد التدريب والتطوير على تحسين مهارات التواصل والتفاعل مع العملاء، فعندما يتم تدريب الموظفين على فنون التواصل الفعال والتفاعل الإيجابي مع العملاء، يستطيعون التفاعل بشكل أفضل مع احتياجات العملاء وحل المشكلات والاستفسارات بكفاءة، وهذا يُؤدي إلى بناء علاقات مستدامة ومثمرة معهم.

- أهداف الدراسة.

الهدف الرئيسي من التدريب والتطوير في القطاع الخاص كان دائما توفير الموظفين الراغبين والمهرة لمختلف الفرق، هناك أربعة أهداف أخرى يجب على المرء أن ينظر إليها في هذا الصدد - التنظيمية والفردية والمجتمعية والوظيفية.

١. الأهداف التنظيمية: المساعدة في تحقيق الفعالية الفردية لضمان تحقيق المنظمات لأهدافها الأساسية.
٢. الأهداف الفردية: تمكين الموظفين من تحقيق أهدافهم الشخصية. وهذا بدوره سيساعد الفرد على المساهمة بشكل أفضل في المنظمة.
٣. الأهداف المجتمعية: التأكد من أن المنظمة مستعدة اجتماعيا وأخلاقيا لمواجهة تحديات واحتياجات المجتمع.
٤. الأهداف الوظيفية: الحفاظ على مساهمة القسم إلى المستوى الذي يتوافق مع احتياجات المنظمة.

- تساؤلات الدراسة (الفروض).

١. ما هو تأثير التدريب على أداء الموظفين في القطاع الخاص؟
٢. ما هي الفوائد المحتملة للتدريب في زيادة كفاءة العمل والإنتاجية في القطاع الخاص؟
٣. هل يؤدي التدريب إلى تحسين رضا الموظفين ومستوى الالتزام في العمل في القطاع الخاص؟
٤. ما هي العوامل التي تؤثر في فعالية التدريب في القطاع الخاص؟
٥. ما هي أفضل الممارسات في تنظيم وتنفيذ برامج التدريب في القطاع الخاص؟
٦. هل يوجد اختلاف في تأثير التدريب بين الشركات الصغيرة والشركات الكبيرة في القطاع الخاص؟
٧. كيف يمكن قياس تأثير التدريب في القطاع الخاص على المستوى الفردي وعلى المستوى الشامل للشركة؟
٨. هل يتطلب التدريب تكاليف كبيرة وهل تسترد الشركات استثماراتها في التدريب؟
٩. هل يؤدي التدريب إلى زيادة فرص الترقية والتطوير المهني للموظفين في القطاع الخاص؟
١٠. هل هناك عوامل خارجية تؤثر في تأثير التدريب في القطاع الخاص، مثل التغيرات في السوق أو التكنولوجيا؟

- الدراسات السابقة.

١ - دراسة احمد بشير بعنوان (اثر التدريب على الأداء بالمؤسسات العامة) سنة ٢٠٠٦

وهدف هذه الدراسة الى توضيح اثر التدريب على أداء العاملين بؤسسة الخطوط الجوية العربية السعودية بالملكة وإبراز عملية الاستثمار للكادر البشري داخل المؤسسة عن طريق التدريب كما هدفت الى تشخيص المشكلة وذلك بتقديم عمليات التدريب بالمؤسسة وتحديد مواطن الضعف والقوة فيها وذلك في اطار نموذج لتطوير الأداء التدريبي في المؤسسة

٢ - دراسة الرفاعي : أنجزت هذه الدراسة بعنوان اثر التدريب اثناء الخدمة على أداء وسلوك الموظفين المستفيدين من التدريب بدولة الكويت وهدفت هذه الدراسة الى الوقوف على مدى الأثر الذي تتركه الدورات التدريبية لدى المتدربين وكذلك مدى التغييرات التي تطرا على أوضاعهم الوظيفية المختلفة وتوصلت الدراسة الى نتيجة مفادها ان التدريب اثناء الخدمة له الأثر الكبير في تحسين الأداء الوظيفي وكذلك زيادة كفاءة المتدربين واتقانهم لاعمالهم وصقل مهاراتهم وزيادة انتمائهم للوظيفة والمنظمة

٣- دراسة قريشي محمد صالح بعنوان (تقييم فعالية برامج تدريب الموارد البشرية ٢٠٠٥ دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية لعتاد الاشغال العمومية فرع مركب المجارف والرافعات وتناولت التساؤل الرئيسي – ما مدى فعالية برامج التدريب في المنظمات ماهي الخطوات الأساسية لعملية التدريب وتشكلت عينة الدراسة من فئات العمالية الثلاثة أعوان التنفيذ أعوان التحكم وكذلك الإطارات وقد بلغ عدد مفردات عينة التدريب ٢٢٦ فرد

٤-دراسة فضيلة بلالي ونجوى علاهم بعنوان دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة والتي توصلت الى توضيح مفهوم التدريب بأنواعه اذ يساهم في تحقيق كفاءة عالية للمؤسسات

الفصل الثاني

- دراسات المسح (Survey Studies): تستخدم دراسات المسح لجمع البيانات من عينة واسعة من المشاركين في الشركات الخاصة. يتم توزيع استبيانات تحتوي على أسئلة تتعلق بتجارب التدريب وتأثيرها على الأداء والرضا والابتكار. يتم تحليل البيانات المجمعة بواسطة الإحصاءات للتوصل إلى النتائج والتوصيات.
- دراسات المقارنة (Comparative Studies): تعتمد هذه الدراسات على مقارنة مجموعتين أو أكثر من الشركات الخاصة، إحداها تتلقى برامج تدريب محددة والأخرى لا. يتم قياس الأداء والمؤشرات الأخرى في المجموعات المقارنة ومقارنتها لتحديد أثر التدريب.
- دراسات التجربة (Experimental Studies): تهدف هذه الدراسات إلى قياس أثر التدريب عن طريق تصميم تجربة تجريبية. يتم تقسيم المشاركين إلى مجموعتين، حيث تتلقى مجموعة واحدة التدريب وتكون المجموعة الأخرى مجموعة ضابطة. يتم قياس الأداء والمؤشرات الأخرى لكل مجموعة ومقارنتها لتحديد تأثير التدريب.
- دراسات الحالة (Case Studies): تعتمد هذه الدراسات على تحليل حالات فردية أو مجموعات صغيرة من الشركات الخاصة. يتم جمع البيانات من مصادر متعددة مثل مقابلات، وثائق، وتقارير. يتم تحليل البيانات لفهم التأثيرات المحتملة لبرامج التدريب.
- البحث النوعي (Qualitative Research): يستخدم البحث النوعي المقابلات والملاحظات وتحليل المحتوى لفهم تجارب الموظفين ومدى تأثير التدريب على سلوكهم وتحسين أدائهم. يركز البحث النوعي على فهم العمق والسياق ويعتبر تكميليًا للدراسات الكمية.

- أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

- استبيانات (Surveys) استخدام استبيانات لجمع البيانات من الموظفين في القطاع الخاص.
- مقابلات (Interviews) تعتبر المقابلات أداة قوية لفهم تجارب الموظفين وتأثير التدريب عليهم.

- مجالات الدراسة (بشري، مكاني، زمني).

١. إدارة الموارد البشرية: دراسة كيفية تأثير التدريب على تطوير المهارات والقدرات لدى الموظفين في مجال إدارة الموارد البشرية.
٢. إدارة الأعمال: دراسة تأثير التدريب على قدرات القيادة والإدارة في القطاع الخاص.
٣. التسويق والمبيعات: دراسة تأثير التدريب على مهارات التسويق والمبيعات في القطاع الخاص.
٤. التكنولوجيا والابتكار: دراسة تأثير التدريب على تطوير المهارات التكنولوجية والقدرة على الابتكار في القطاع الخاص.
٥. المالية والمحاسبة: دراسة تأثير التدريب على فهم المالية والمحاسبة في القطاع الخاص.
٦. الجودة والإدارة الاستراتيجية: دراسة تأثير التدريب على تطوير نظم إدارة الجودة والإدارة الاستراتيجية في القطاع الخاص.

الملخص: Summary

في سوق اليوم المتغير باستمرار، لم تكن أهمية التدريب والتطوير أثناء العمل أكبر من أي وقت مضى .

باختصار، يُعزز التدريب والتطوير الابتكار والتغيير، وعندما يتلقى الموظفون التدريب المستمر، فإنهم يتعلمون أحدث الأساليب والتقنيات والممارسات في مجال عملهم، وهذا يُمكنهم من تحسين العمليات وتطوير أفكار جديدة للتحسين المستمر.

بالتالي، يتم تعزيز التجديد والابتكار في المنظمة، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق النتائج المتميزة.

التدريب والتطوير هو خطوة أساسية لضمان قدرة الموظفين على القيام بوظائفهم بشكل صحيح وفعال. إنها أيضا طريقة لإبقاء الموظفين على اطلاع دائم بأحدث وأكبر معلومات الشركة والاتجاهات وأفضل الممارسات لأدوارهم. يتلقى هذا البحث نظرة فاحصة على سبب أهمية التدريب والتطوير للموظفين وكيف يمكن لمؤسستك تقديم تدريب فعال وجذاب يؤثر بشكل إيجابي على الإنتاجية.

باختصار، التدريب والتطوير لهما دور حاسم في تقليل معدل دوران الموظفين، فعندما يشعر الموظفون بالرضا والارتباط العاطفي بالمؤسسة، وعندما يكتسبون المهارات اللازمة لتنفيذ المهام بكفاءة والتطور المهني، فإنهم يكونون أكثر رغبة في الاستمرار وتحقيق النجاح في بيئة العمل الحالية.

التوصيات:

يؤدي التدريب والتطوير إلى بناء بيئة عمل جاذبة ومحفزة، مما يعزز الرضا الوظيفي ويحفز الموظفين على تحقيق أهدافهم وتطوير إمكاناتهم الشخصية والمهنية، لذلك فإن الاستثمار في التدريب والتطوير يُعد استثمارًا حاسمًا لتعزيز النجاح والاستدامة للمنظمة وتحقيق التميز في سوق العمل.

١. ضرورة العمل على انتهاز مبدأ التجديد في التدريب والتطوير وعدم تكراره وذلك نظراً لأهميته الكبيرة على الأفراد وأدائهم الوظيفي كذلك على تطوير نوعية الخدمات المقدمة من قبل القطاع الخاص.
٢. العمل على تلبية حاجات الموظفين النفسية والاجتماعية والمادية من خلال إعادة النظر في الرواتب والمكافئات والحوافز المقدمة لهم كذلك الاهتمام بسلم الترقيات وذلك لما له من أثر عظيم على ترسيخ روح الانتماء لديهم.
٣. ضرورة الاستفادة من تجارب الدول والمجتمعات الناجحة في مجال التدريب والتطوير الوظيفي في القطاع الخاص لديها ومحاولة أخذ العبر والدروس من هذه التجارب بما يحقق المصلحة المؤسسية.

المراجع والمصادر:

- ✓ Importance of Training and Development In An Organization.
- ✓ Importance of Training and Development for Employees.
- ✓ The Importance of Training & Development in the Workplace.
- ✓ The importance of training.

✓ احمد زياد غانم, , أثر التدريب على أداء العاملين في القطاع الخاص , كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية , جامعة النجاح الوطنية
فلسطين ٢٠١٠ م.

Midocean University

College of Management

Department of Project Management



**The impact of training and development programs for private sector employees in the Riyadh
region**

Prepared by:

Jana Khalid Alwutayd | 232001469

Rawan Sultan BinMahmoud | 232002522

Saud Mohammed Alsuwaylim | 232002547

Supervised by: Dr. Waleed Sulaiman

Dr. Al Faisal Abdualhamed Mohammed Hasan

Year: 2024