

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

تخصص إدارة الموارد البشرية



تطوير برامج التدريب في شركة أرامكو

إعداد الطالب/ بندر مطلق الشمري

إشراف/ أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تعتبر شركة أرامكو واحدة من أبرز الشركات العالمية في قطاع النفط والغاز، وتحظى بسمعة مرموقة كشركة رائدة في صناعة الطاقة. واحتلت أرامكو مكانة متقدمة في السوق العالمية بفضل استراتيجياتها الابتكارية والتزامها بالتميز والجودة. ومن أجل الحفاظ على مكانتها الريادية، تولي أرامكو أهمية كبيرة لتطوير موظفيها وتعزيز قدراتهم من خلال برامج التدريب والتطوير.

تعد برامج التدريب أداة حيوية في عملية تطوير الموظفين والطلاب وتعزيز أدائهم ورفع كفاءتهم في مجالات عملهم. وتشمل هذه البرامج توفير المعرفة والمهارات اللازمة لموظفي وطلاب الشركة. وفي حالة شركة أرامكو فإن تطوير برامج التدريب يعد جزءاً أساسياً من استراتيجيتها الشاملة للتطوير المستدام للموارد البشرية.

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل عملية تطوير برامج التدريب في شركة أرامكو، مع التركيز على العوامل المؤثرة في تصميم وتنفيذ هذه البرامج. سيتم تقييم الاحتياجات التدريبية وتحليل الأساليب والأدوات المستخدمة في توصيل المحتوى التدريبي. كما سيتم دراسة آليات تقييم فعالية برامج التدريب وتحديد أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها لتحسين جودة وتأثير برامج التدريب في شركة أرامكو.

تتضمن هذه الدراسة استخدام منهجية البحث الوصفي وجمع البيانات من مصادر متعددة، بما في ذلك المقابلات الشخصية مع الموظفين والمسؤولين في قسم التدريب والتطوير بالشركة. ستساهم النتائج المتوصل إليها في توفير رؤية

شاملة حول تصميم وتنفيذ برامج التدريب في شركة أرامكو وتقديم توصيات لتحسين هذه البرامج وزيادة فعاليتها.

مشكلة الدراسة:

تشهد شركة أرامكو تحديات متعددة في تطوير برامج التدريب التي تستهدف تحسين وتطوير موظفيها وطلابها. واحدة من هذه التحديات تكمن في تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للموظفين وتصميم برامج التدريب الفعالة التي تلبي تلك الاحتياجات. قد تواجه الشركة صعوبة في تحديد الفجوات في المهارات والمعرفة وتحويلها إلى برامج تدريبية مناسبة.

علاوة على ذلك، قد تواجه شركة أرامكو تحديات في توصيل المحتوى التدريبي بطرق فعالة ومناسبة لاحتياجات الموظفين والطلاب. قد يكون هناك ضرورة لتحسين طرق التدريب المستخدمة واستخدام أدوات وتقنيات مبتكرة لضمان تحقيق أقصى استفادة من برامج التدريب.

أهمية الدراسة:

تحليل وتقييم برامج التدريب التي تُقدم من قِبل شركة أرامكو السعودية ، وتحديد التحديات والمشكلات التي تواجه هذه البرامج، بالإضافة إلى تقديم مقترحات لتطويرها. يركز البحث على تطوير برامج التدريب في أرامكو بهدف تحسينها وتعزيز كفاءتها.

أهداف الدراسة:

١. تطوير إطار تصميم برامج التدريب المبتكر والفعال الذي يتناسب مع احتياجات شركة أرامكو، بما في ذلك تحديد الأهداف التعليمية واختيار وتنفيذ أساليب وأدوات التدريب الملائمة.
٢. دراسة وتحليل احتياجات التدريب في شركة أرامكو لتحديد المهارات والمعارف التي يحتاجها الموظفون لتعزيز أدائهم وتطوير قدراتهم.
٣. تحديد العوامل المؤثرة في فعالية برامج التدريب المطبقة في شركة أرامكو وتطوير أدوات ومقاييس لتقييم هذه البرامج وقياس تأثيرها على أداء الموظفين وتحقيق أهداف الشركة.
٤. دراسة استخدام تكنولوجيا التعلم والتدريب في شركة أرامكو وتقييم فعاليتها وتأثيرها على عملية التدريب وتطوير المهارات والمعارف .

تساؤلات الدراسة:

١. كيف يمكن تحسين برامج التدريب الحالية في شركة أرامكو وتحقيق أهداف الشركة؟

٢. ما هي أفضل الممارسات العالمية في تطوير برامج التدريب وكيف يمكن تطبيقها في سياق شركة أرامكو؟

٣. كيف يمكن تنفيذ تحليل احتياجات التدريب بشكل فعال لتحديد المهارات والمعارف اللازمة في شركة أرامكو؟

٤. ما هي الأدوات والتقنيات الحديثة التي يمكن استخدامها في تصميم وتقديم برامج التدريب في شركة أرامكو؟

فروض الدراسة:

-توفير آليات تقييم مستمرة لاحتياجات الموظفين والطلاب من خلال استبيانات مستهدفة ، توفير برامج تدريب مخصصة ومرنة لتلبية احتياجات فرق العمل المختلفة داخل الشركة، تعزيز التفاعل والمشاركة الفعالة للموظفين في عمليات تطوير البرامج التدريبية.

-استخدام تقنيات التعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد لتوفير تدريب مرن وفعال ، تطوير برامج تدريب مستمرة تعكس التقنيات والممارسات الحديثة في صناعة النفط والغاز .

-إجراء مقابلات واستبيانات مع الموظفين والإدارة لتحديد المهارات الحالية والمستقبلية المطلوبة ، تحليل بيانات الأداء وتقييمات الأداء السابقة لتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير وتدريب الاستفادة من خبراء المجال والمستشارين الخارجيين لتقديم رؤى متخصصة في تحليل احتياجات التدريب.

-استخدام منصات التعلم الإلكتروني والتعلم عن بعد لتوفير محتوى تدريبي قابل للوصول وقابل للتخصيص، استخدام الواقع الافتراضي والواقع المعزز لتوفير تجارب تدريبية واقعية وتفاعلية.

الدراسات السابقة:

- دراسة الشهراني (2013م) بعنوان: واقع البرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة بمدرسة الرياض الأهلية، هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة بمدرسة الرياض الأهلية، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وتكون مجتمع الدراسة من طالبات مرحلة الصف الثالث الثانوي بجميع أقسامه (أدبي - علمي - دبلوما أمريكية) بمدرسة الرياض الأهلية الخاضعة للبرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة وقد بلغ حجم عينة البحث (21) طالبة، واستخدمت الباحثة الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن التدريب كان يتم بأسلوب المناقشة أو المحاضرة ملائم جداً، وأن مدة البرنامج كانت كافية لتحقيق الأهداف، وأن المدربة أقامت علاقات من المودة والاحترام مع المتدربات، وأن نقص الأجهزة في مكان التدريب من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية مع ضرورة تنويع أساليب التدريب لمقابلة الحاجات المختلفة للمتدربات.

- دراسة الطاهر (2014 م) معرفة اساليب وطرق العاملين واثـر فاعلية البرامج التدريبية بشركة الزاوية لتكرير النفط، وتم استخدام المنهج الوصفي ، وتمثل مجتمع العينة (١١٠) من العاملين بالإدارة التنفيذية بالشركة محل الدراسة ، واستخدمت الباحثة اداة الاستبيان لجمع البيانات ، وتوصلت النتائج بأنه لا يوجد اختلاف في وجهه نظر العاملين كثيراً حول الأساليب والطرق المتبعة في البرامج التدريبية المعتمدة من فريق تصميم البرامج

التدريبية أو من قبل ادارة التدريب في المنظمة ، وايضا تم التوصل الي افضل وانسب الطرق وأكثرها اتباعا في البرامج التدريبية.

- دراسة القحطاني (2018م)واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطالب التعليم العام في إطار المسؤولية الاجتماعية. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطالب التعليم العام، وكذلك التعرف على المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطالب التعليم العام، إضافة إلى التعرف على المقترحات لتطوير البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطالب التعليم العام واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستُخدمت الاستبانة كأداة لجمع بيانات الدراسة وتكون مجتمع وعينة الدراسة من جميع المتدربين في المنطقة الشرقية في محافظتي الظهران والخبر والبالغ عددهم (1500) طالب، وقد طبقت الاستبانة على (449) طالبًا . وأسفرت الدراسة عن عدد من النتائج أهمها :أن هناك موافقة بدرجة عالية بين عينة الدراسة من طالب التعليم العام بمحافظتي الظهران والخبر على واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية في اطار المسؤولية الاجتماعية، حيث يأتي أداء المدربين والسمات الشخصية لهم بالمرتبة الأولى ، يليها البيئة التدريبية ومدة وتوقيت البرامج التدريبية، وبالمرتبة الثالثة تأتي أساليب التدريب المستخدمة .وأن من أبرز أساليب

التدريب المستخدمة بالبرامج المقدمة من شركة أرامكو السعودية هي المحاضرة، المناقشة، حل المشكلات، المشاغل العلمية. وأن هناك العديد من المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية من أبرزها : قلة التنوع في أساليب التدريب، ضعف الربط بين المحتوى التدريبي والواقع التعليمي أثناء تصميم البرامج التدريبية، قلة الوقت المخصص للجوانب التطبيقية، نقص الحوافز التشجيعية للمتدربين في البرامج التدريبية.

- دراسة الحميدي (2023م) أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم "دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة"، هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى البرامج التدريبية بالوحدات الطبية في مدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية وقياس مستوى كفاءة العاملين وإنتاجيتهم بالوحدات الطبية في مدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية. وتوضيح أهمية استخدام البرامج التدريبية مع العاملين في مدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية، وكان ذلك من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي حيث اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على أداء الاستبيان حيث يتم توزيعها على عينه عشوائية طبقية للعاملين في المستشفيات الثلاث بمدينة الملك سلمان بالمدينة المنورة الذي كان عددهم 100 من العاملين، وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS في تحليل البيانات وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين

وانتاجيتهم في المستشفيات الثلاث بمدينة الملك سلمان بالمدينة المنورة،
وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التدريبية، التي تم
الحصول عليها بمدينة الملك سلمان الطبية وبين كفاءة العاملين
وانتاجيتهم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

المبحث الأول: برامج التدريب

أولاً: برامج التدريب

الفرع الأول : مفهوم التدريب

التدريب: يعتبر التدريب عملية تصميم لمساعدة الأفراد على اكتساب المعرفة
والمهارات والاتجاهات الضرورية لتطوير أدائهم لواجبات الوظائف التي
يشغلونها، فالتدريب جهود مخططة يتم وضعها لمساعدة العاملين على اكتساب
المهارات والقدرات والمعارف والسلوكيات التي لها علاقة بالعمل، وذلك بهدف
تطبيقها وزيادة كفاءته وانتاجية العاملين ويعتبر التدريب عملية مخططة لتغير
سلوكية وإكساب مهارات ومعارف من خلال خبرة تعليمية وذلك لبلوغ أداء فعال
في مجالات أو أنشطة معينة لتطوير قدرات المتدربين وتحقيق احتياجات
المؤسسة من القوى العاملة والمؤهلة (الغامدي 2013).

الفرع الثاني: أهمية التدريب :

يؤكد أبو النصر (2114م، ص21) على أن التدريب مهم إلى المنظمة أيًا كان نوعها، أو حجمها، أو مجال عملها، أو مستواها، أو نوع المنتج الذي تقدمه .

كما أورد عثمان (2112م، ص 3-4) العديد من النقاط عن أهمية التدريب، منها :

- تسهم في تنمية قابلية المتدرب واستعداده للدخول في مجال المهنة والعمل .
- مواكبة تطور مجالات العمل، وملاحقة للتغيرات السريعة في عالم اليوم وحاجات المجتمع.
- يبعث الثقة في النفس الإنسانية عند شعورها بكفاءتها.

ويرى (الحميدي، 2023، ص 7) أهمية التدريب تتمثل فيما يلي:

- نقل احتمالية إصابة العمال أثناء العمل عندما يتلقون التدريب الذي يساهم في إيجاد طرق أكثر أمانًا لتشغيل الآلات والمعدات الأخرى.
- المساهمة بالتطوير التكنولوجي: لأهميتها في تطوير التكنولوجيا، يجب أن ينظر إلى التدريب على أنه إجراء ينبع من التقدم، مع الاستفادة من مجموعة متنوعة من الأساليب المبتكرة
- إعداد الناس لتحديات عملهم، سواء الآن أو في المستقبل، من خلال تفعيل دور الإدارة الجيدة من خلال استخدام التدريب كأداة مناسبة للرقابة والتخطيط.

الفرع الثالث: أنواع تدريب الموارد البشرية:

تختلف أنواع التدريب باختلاف معيار التصنيف، ويمكن توضيح ذلك كما يلي

- التدريب وفقاً لعدد المتدربين، وينقسم إلى:

1. تدريب فردي

2. تدريب جماعي.

- التدريب وفقاً لمكان التدريب، وينقسم إلى:

1. التدريب في موقع العمل.

2. التدريب خارج موقع العمل.

- التدريب وفقاً للهدف، وينقسم إلى:

1. أهداف عادية: تساعد التنظيم في الاستمرار بمعدلات الكفاءة المطلوبة.

2. أهداف حل المشكلات: تكشف عن مشكلات محددة تعاني منها المنظمة وتحللها وتصمم برامج تدريبية بغرض حلها ومعالجتها.

3. أهداف ابتكارية: تهدف إلى تحقيق نتائج غير عادية ومبتكرة ترفع مستوى الأداء في التنظيم نحو مجالات وآفاق لم يسبق التوصل إليها.

- التدريب وفقاً لوقت التنفيذ، وينقسم إلى:

1. التدريب قبل الخدمة: أي التدريب الإعدادي آخر سنوات الدراسة وقبل مزاولة العمل.
2. التدريب أثناء الخدمة: أي التدريب بعد مزاولة العمل. (خير، 2017).

الفرع الرابع: أساليب التدريب:

يذكر الباحثون مجموعة من الأساليب التدريبية يمكن إجمالها فيما يلي :

1. المحاضرة :أسلوب الطرح التقليدي ويتم من خلاله نقل المعلومات والخبرات من المدرب إلى المتدرب بشكل مباشر.
2. تمثيل الأدوار :توفير مواقف عملية، وإشراك المتدرب كطرف مباشر فيها يواجه مثيرات مختلفة، ويطلب منه تقديم الاستجابات العملية لها كما لو كان يواجهها حقيقة.

3. الورشة التدريبية :توزع موضوعات الدراسة (حل مشكلة، أو تطوير منتج أو آلية للعمل..) على مجموعة أو عدد من المجموعات بحيث تقوم المجموعة بدراسة ما يطلب منها ثم عرضه على جميع المتدربين وأخذ

التغذية الراجعة منهم، ويُفضَّل أن يكون للمجموعة رئيس ومقرر ومتحدث باسمها.

4. **حلقات النقاش:** حوار يدور بين المتدربين حول موضوع أو مشكلة ، ويكون دور المدرب توجيه الحوار وإدارته، وإتاحة الفرصة لأكبر عدد من المتدربين لطرح آرائهم وعرض تجاربهم.

5. **العصف الذهني:** يطلب من المتدربين تقديم أفكارهم بشكل حر ودون نقد للأفكار، وتُقَيَّد ثم تفرز وتُقيَّم بعد ذلك، ويهدف هذا الأسلوب إلى استخراج أفكار إبداعية لحل مشكلة أو تطوير منتج.

6. **الفيديو:** يتم عرض مقطع من فلم تعليمي، ويطلب من المتدربين التعليق عليه أو النقاش حوله، بهدف الوصول إلى فكرة أو رؤية مشتركة. وأحيانا يتم تصوير ممارسة المتدربين لنشاط تدريبي بالفيديو ليُعرض على المتدربين بعد ذلك من أجل تحقيق التغذية الراجعة.

7. **الزيارات الميدانية:** يقوم المتدربون بزيارة ميدانية لمنشأة أو مؤسسة لتحقيق أهداف محددة، وكتابة تقرير عن الزيارة، ويمكن أن تعقد حلقات نقاش بعد الزيارة.

8. **الممارسة العملية:** يمارس المتدرب العمل بصورة حقيقية، ويُتَابَع ويوجَّه

أثناء أدائه للعمل، ويقيم في نهاية الفترة، وغالباً ما يتم تطبيق هذا الأسلوب في آخر سنوات الدراسة، وأول أشهر العمل.

9. **فترة التجربة:** وتكون في بداية استلام الفرد للعمل، بحيث يمارس المهام

بشكل فعلي ويكون الفرد هذه الفترة تحت إشراف مباشر، ليتم بعد ذلك تقييمه.

10. **المكتب المجاور:** ويناسب للموظف الجديد حيث يجلس بجوار

موظف قديم فترة محددة لمراقبة سلوكه وتصرفاته.

11. **المشاركة في أعمال اللجان:** يشترك المتدرب في لجان تتبع العمل

كوّنت أصلاً لتحقيق أهداف تتعلق بالعمل كحل مشكلة أو تطوير منتج أو نحو ذلك، ويكون اشتراك الموظف فيها من أجل الاستفادة من طاقاته واكتشافها، وأسلوباً من أساليب تطويره.

12. **الإنترنت:** أسلوب من أساليب التدريب الذاتي، وله طرق ومستويات

مختلفة أسهلها الاتصال المباشر مع المدرب من خلال الإنترنت.

13. **التدريب المبرمج:** أسلوب من أساليب التدريب الذاتي، يستطيع المتدرب تدريب نفسه من خلال برنامج حاسوبي معد سلفاً، يسمح بتقسيم المعلومات إلى أجزاء صغيرة وترتيبها منطقياً بحيث يستجيب لها المتدرب ويتأكد مباشرة من صحة استجابته حتى يصل في النهاية إلى السلوك المطلوب. (حيدر، 16، 2020-18).

ثانياً: المشكلات التي تواجه البرامج التدريبية:

أولاً: لا توجد طريقة علمية لتحديد متطلبات التدريب، ويكون ذلك للأسباب التالية:

- لا ترى الإدارة العليا قيمة في تقييم فجوات التعلم.
- التحرك بسرعة لتطوير برامج التدريب، لأن القيام بذلك سيوفر الموارد لتقييم الاحتياجات الفعلية .
- إعطاء الأولوية للعدد الهائل من المدربين على كفاءتهم الفردية أو جودة عاداتهم المتأصلة.
- تكليف أولئك الذين يفتقرون إلى الخبرة والذين لا يرغبون في تلقي التدريب .

ثانياً: صعوبة الحصول على معلومات وإحصاءات خاصة بالموارد البشرية لتحديد الاحتياجات التدريبية.

ثالثاً: ندرة وجود برنامج تدريبي يتصف بالشمول؛ فكل جهة قسم له اجتهاداته الخاصة به في مجال التدريب .

رابعاً: عدم اقتناع القيادات العليا بأهمية التدريب.

خامساً: عدم كفاية الإمكانيات الأزمة للتدريب من تجهيزات ووسائل إيضاح.
(القحطاني، 2018).

المبحث الثاني:

برامج التدريب التي تقدمها شركة أرامكو :

أولاً: برنامج التدريب الجامعي

توفر أرامكو السعودية فرصاً تدريبية لمرحلة الامتياز لعدد محدود من الطلاب السعوديين المتفوقين دراسياً سواء في جامعات داخل المملكة أو خارجها، إلى جانب الطلاب الملتحقين بالكليات الصناعية/الفنية ومعهد الإدارة العامة.

يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة المشاركين على اكتساب الخبرات العملية، واستيفاء متطلبات التخرج في الجهات التعليمية التي ينتسبون إليها. وعند انتهاء فترة البرنامج يتم تقييم المشاركين فيه لتحديد إجمالي الدرجات التي حصلوا عليها لحساب نقاط التدريب المطلوبة من قبل الجهة التعليمية.

ثانيا: برنامج التدرج للمرحلة الثانوية

يساعد هذا البرنامج المشاركين به على اكتساب المهارات المطلوبة للوظائف التشغيلية والإدارية والكتابية وأعمال الصيانة. حيث يساهم في تدريب خريجي وخريجات الثانوية السعوديين، وإعدادهم للالتحاق بوظائف مختلفة بحسب مستوياتهم الأكاديمية في أرامكو السعودية. يوفر البرنامج للمشاركين والمشاركات التدريب على المهارات الأكاديمية والوظيفية اللازمة لضمان نجاحهم في وظائفهم المستقبلية. إن الفترة الزمنية للبرنامج تختلف حسب المسار الوظيفي، ولكن عادة تستغرق عامين. يشمل التدريب الأكاديمي اللغة الإنجليزية والرياضيات ومهارات الكمبيوتر، والصحة والسلامة. إن التدريب على المهارات الوظيفية يعتمد على المسار الوظيفي الذي يتبع له المشارك.

ثالثا: برنامج التدريب المهني

ويهدف هذا البرنامج إلى مساعدة المشاركين على اكتساب الخبرات العملية، واستيفاء متطلبات التخرج في الجهات التعليمية التي ينتسبون إليها. وعند انتهاء

فترة البرنامج يتم تقييم المشاركين فيه لتحديد إجمالي الدرجات التي حصلوا عليها
لحساب نقاط التدريب المطلوبة من قبل الجهة التعليمية.

المنهجية وطرق البحث:

منهج الدراسة :

تم استخدام المنهج الوصفي في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي فلقد
تم الاعتماد على المنهج الإحصائي المعتمد على التكرار والنسب .

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من طلاب المتدربين في شركة أرامكو.

عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من (30) طالب وطالبة من المدربين في شركة أرامكو .

أدوات الدراسة :

تعتبر الاستبانة أحد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل
الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم،
وتعتبر من أهم الوسائل المتبعة في جمع المعلومات ، فقامت الباحثات بتكوين

استبانته في هذا العنوان (تطوير برامج التدريب في شركة أرامكو) ، وتكونت الاستبانته من (15) فقرة، وكانت الإجابة عليها تدريجيا ، (أوافق بشدة ، أوافق ، لا أوافق ، لا أوافق بشدة) .

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية : اقتصر هذا البحث على دراسة تطوير برامج التدريب في شركة أرامكو.

الحدود المكانية : شركة أرامكو

الحدود الزمانية : تمت دراسة الموضوع في الفصل الصيفي من العام الجامعي 1446هـ -2024م.

المراجع:

- الشهراني، نورة عبد الوهاب آل مقرن. (2103). واقع البرامج التدريبية بمركز الأمير سلمان لبناء القادة بمدرسة الرياض الأهلية. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الطاهر، سلمى (2014) طرق واساليب تدريب العاملين وأثرها في فاعلية البرامج التدريبية " دراسة حالة على شركة الزاوية التكرير النفط (مصفاة الزاوية)، المجلة الليبية للدراسات، دار الزاوية للكتاب، بحث، ع، ISSN 2521_8395.
- الحميدي، عبدالله مستور مبارك. (2023). أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم "دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة" المجلة العمية لنشر البحوث ، ISSN-E: 2639-5274.
- الغامدي، خالد (٢٠١٣). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام دراسة حالة وزارة الشؤون الاجتماعية مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، رسالة ماجستير، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية.

- أبو النصر، مدحت. (2014م). مراحل العملية التدريبية تخطيط وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية. ط(1)، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

- عثمان، محمد الصائم. (2.12). تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة. ط(1) .بيشة: مكتبة الخبتي الثقافية.

- خير، جهاد الطيب محمد (٢٠١٧). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة ميدانية على محلية شندي، رسالة ماجستير، جامعة شندي، كلية الدراسات العليا والبحث العلمي، شندي.

- حيدر، عصام. (202). التدريب والتطوير. من منشورات الجامعة الافتراضية السورية الجمهورية العربية السورية.

- القحطاني، محمد بن علي بن عبد الرحمن آل زالف. (2018). واقع البرامج التدريبية المقدمة من شركة أرامكو السعودية لطالب التعليم العام

في إطار المسؤولية الاجتماعية. مجلة البحث العلمي في التربية، ع(19).
ص ص(31-77).

