

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص



عنوان البحث

أثر تطوير التدريب في تحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية في المملكة العربية
السعودية

إعداد الطالب/

عبد الوهاب مديش القيسي

الرقم الجامعي/

251002644

إشراف/

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

تعد المشاريع الحكومية من الركائز الحيوية لتحقيق الأهداف التنموية الطموحة التي تسعى إليها المملكة العربية السعودية، خاصة في ظل "رؤية المملكة 2030" التي تسعى إلى بناء اقتصاد مزدهر ومجتمع حيوي، وتحقيق التحول المؤسسي الفعّال. وتواجه الجهات الحكومية تحديات متكررة تتعلق بتأخر تنفيذ المشاريع، وضعف الجودة، وتجاوز التكاليف المقررة، وهو ما يُسلط الضوء على أهمية تطوير القدرات البشرية ورفع كفاءتها كأحد المحركات الرئيسية لتحسين أداء تنفيذ هذه المشاريع.

وقد أصبح من المسلم به أن تنمية الموارد البشرية وتطوير قدراتها تمثل عنصراً أساسياً في عملية تحسين الأداء المؤسسي، وخاصة في بيئة المشاريع الحكومية التي تتطلب مهارات دقيقة في الإدارة والتخطيط والمتابعة والتنفيذ. وفي هذا السياق، هناك اتجاه متزايد نحو التركيز على تدريب وتنمية الموارد البشرية لدى منظمات الأعمال، باعتبار أن التدريب هو أحد المحاور الإستراتيجية لتدعيم وتنويع مهارات وخبرات ومعارف العاملين في المنظمة، والذي يهدف إلى زيادة الإنتاجية والتحسين المستمر للأداء. (القحطاني، 2004)

ولقد أصبح التدريب في منظمات الأعمال الحديثة نشاطاً رئيسياً وجزءاً هاماً من تكاليف العمالة، حيث يعد تدريب الأفراد بحق من أهم أنواع الاستثمار في البشر (مصطفى، 2004، ص225). فمن الضروري ألا تنساق المنظمات وراء ما قد يُسمى بمجاعة موضة التدريب دون قناعة حقيقية بجدواه؛ لأن التدريب وسيلة لا غاية، والغاية هي حسن الأداء الذي ينعكس على الخدمات المقدمة (القريوتي، 2010، ص171). إن الغرض الأساسي من التقييم هو تحديد مدى فاعلية البرنامج التدريبي في تحقيق الأهداف التي تم تدريب العاملين من أجلها، وأن مديري الإدارات العليا يصنعون القرارات بناءً على تقييمهم للبرنامج التدريبي. وتُعتبر

عملية التقييم من المراحل الأساسية للبرامج التدريبية، وهي محاولة لفهم وتوضيح وكشف مدى تحقق أهداف البرامج التدريبية، من خلال سلسلة عمليات منظمة يمكن بها تشخيص نقاط الضعف ونقاط القوة في البرامج التدريبية. (عبد العاطي، 2003)

وفي ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل الحكومي، وخاصة في مجالات التحول الرقمي، والحاجة إلى الابتكار المؤسسي، وإدارة المشروعات التنموية الكبرى، بات من الضروري تبني مقاربات جديدة في تدريب الموظفين الحكوميين تركز على الجودة والاستدامة وقياس الأثر. فالتدريب لم يعد عملية هامشية أو تكميلية، بل أصبح عنصرًا استراتيجيًا يُسهم في بناء ثقافة مؤسسية قادرة على التعامل مع التحديات وتحقيق الكفاءة في الأداء.

وتسعى الحكومة السعودية عبر برامج ومبادرات عدة، مثل "برنامج تنمية القدرات البشرية"، و"التحول الوطني"، إلى رفع كفاءة العاملين في القطاع العام، وضمان تنفيذ المشاريع وفق الجدول الزمني والمواصفات المطلوبة. ومن هذا المنطلق، يتعاظم دور التدريب في تمكين الموظفين من أدوات وأساليب العمل الحديثة، وتعزيز مهاراتهم الفنية والسلوكية، وتوجيه جهودهم نحو تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة في تنفيذ المشاريع الحكومية. (الطعاني،

(2010)

مشكلة الدراسة:

على الرغم من المبادرات الحكومية الواسعة في المملكة العربية السعودية لتطوير أداء القطاع العام وتحسين كفاءة تنفيذ المشاريع، لا تزال العديد من المشاريع تواجه تحديات تتعلق بالتأخير، وتجاوز الميزانيات، وانخفاض جودة الإنجاز. ويُعزى جزء كبير من هذه التحديات إلى ضعف الجوانب البشرية، وبخاصة عدم كفاية التأهيل والتدريب المقدم للكوادر المنفذة للمشروعات. وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بالتدريب في الأجهزة الحكومية، إلا أن التساؤلات تظل قائمة حول مدى فاعلية هذه البرامج في تحقيق الأثر المرجو على مستوى الأداء التنفيذي للمشاريع. من هنا تنطلق مشكلة الدراسة من الحاجة إلى فحص العلاقة بين تطوير التدريب وتحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية في المملكة، واستكشاف مدى تأثير جودة وفاعلية البرامج التدريبية على تحسين نتائج المشاريع الحكومية من حيث الوقت والتكلفة والجودة.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من التوجه الوطني المتسارع نحو تحسين الكفاءة الحكومية، ورفع مستوى الأداء في تنفيذ المشاريع العامة، بما يتماشى مع مستهدفات "رؤية المملكة 2030". ويأتي التدريب كأداة مركزية في بناء القدرات البشرية وتحسين الكفاءة التشغيلية للمؤسسات الحكومية، ما يجعل دراسة أثر التدريب على تنفيذ المشاريع مسألة ذات أولوية بحثية وعملية.

وتتمثل أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

- يُسهم البحث في سد فجوة معرفية تتعلق بمدى فاعلية البرامج التدريبية في القطاع الحكومي، ويُقدم إطارًا تحليليًا يمكن الاستفادة منه في دراسات مستقبلية مماثلة.
- يمكن للجهات الحكومية وصناع القرار الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية، بما يعزز من جودة تنفيذ المشاريع وفعاليتها.
- يدعم البحث الجهود الوطنية الرامية إلى رفع كفاءة الإنفاق وتحقيق التميز المؤسسي، ويعزز من مبادئ الحوكمة وتحسين جودة الخدمات العامة.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

1. التعرف على مدى جودة البرامج التدريبية المقدمة للموظفين في الجهات الحكومية المنفذة للمشاريع.
2. إلقاء الضوء على أثر تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب على تحسين الأداء الزمني والمادي والتنفيذي للمشاريع.
3. التعرف على المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب في تحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية.
4. التعرف على كيف يمكن تحسين برامج التدريب لتكون أكثر ارتباطاً باحتياجات المشاريع وأهدافها.

تساؤلات الدراسة

تتبلور مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي:

إلى أي مدى يسهم تطوير التدريب في تحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية، منها:

5. ما مدى جودة البرامج التدريبية المقدمة للموظفين في الجهات الحكومية المنفذة للمشاريع؟

6. ما أثر تطوير مهارات الموظفين من خلال التدريب على تحسين الأداء الزمني والمادي والتنفيذي للمشاريع؟

7. ما المعوقات التي تحد من فاعلية التدريب في تحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية؟

8. كيف يمكن تحسين برامج التدريب لتكون أكثر ارتباطاً باحتياجات المشاريع وأهدافها؟

فروض الدراسة:

للإجابة على أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها، سيتم اختبار الفرضيات الآتية:

➤ الفرضية الرئيسة:

يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتطوير التدريب على تحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية في المملكة العربية السعودية.

➤ الفرضيات الفرعية:

- يوجد تأثير إيجابي لتخطيط البرامج التدريبية على الالتزام الزمني للمشاريع.
- يوجد تأثير إيجابي لتنمية المهارات الفنية والإدارية من خلال التدريب على جودة تنفيذ المشاريع.
- توجد معوقات تنظيمية وإدارية تحد من فاعلية برامج التدريب في الجهات الحكومية.

الدراسات السابقة:

➤ دراسة إسماعيل وآخرون، (2024)، بعنوان: "تصور مقترح لتعزيز دور التدريب في

تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية"

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتعزيز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. ولتحقيق هذا الهدف، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وذلك من خلال تحليل الأدبيات السابقة وتقديم إطار مفاهيمي شامل لمجالي التدريب وتنمية الموارد البشرية، وصولاً إلى بناء تصور عملي.

تكوّنت الدراسة من إطار عام شمل المقدمة، مشكلة الدراسة، أسئلتها، الأهداف، الأهمية، مصطلحات الدراسة، والدراسات السابقة، إضافة إلى ثلاثة محاور رئيسية:

- المحور الأول: تناول الإطار المفاهيمي للتدريب والتأهيل، من حيث المفهوم، الأهداف، الأهمية، الأنواع، والاعتبارات الأساسية المرتبطة به.
- المحور الثاني: تناول الإطار المفاهيمي لتنمية الموارد البشرية، من حيث مفهوم التنمية البشرية، أهداف ووظائف تنمية الموارد البشرية، والنماذج الاستراتيجية المعتمدة في إدارتها.
- المحور الثالث: قدم التصور المقترح لتعزيز دور التدريب، من حيث أهدافه، مبرراته، محاوره، ومتطلبات تنفيذه.

وقد توصلت الدراسة إلى إمكانية تعزيز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بالمملكة من خلال عدد من التوصيات أبرزها:

1. تفعيل المدخل الاستراتيجي للتدريب والتأهيل ليكون جزءاً من التخطيط المؤسسي طويل المدى.

2. تطبيق مراحل العملية التدريبية والتأهيلية بفعالية، ابتداءً من التحضير، مروراً بالتنفيذ، وانتهاءً بالتقييم والمتابعة.

3. توظيف ممارسات إدارة المعرفة في إدارة وتنمية الموارد البشرية، لتوثيق الخبرات وتبادل المعرفة داخل المؤسسات.

4. تعزيز توطن التدريب والتأهيل داخل المؤسسات الوطنية، وتقليل الاعتماد على الحلول الخارجية.

➤ دراسة الجوهرى، (2022)، بعنوان: "متطلبات تطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين"

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مفهوم التدريب الإلكتروني للمعلمين، وأهدافه، وأهميته، وخصائصه، وذلك بهدف الوصول إلى مجموعة من المتطلبات الضرورية لتطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والنقدي، لتحليل الأدبيات ذات الصلة ومناقشة جوانب التدريب الإلكتروني المختلفة.

وقد توصلت الدراسة إلى وجود مجموعة من المتطلبات الأساسية اللازمة لتطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين على مستوى المدخلات والعمليات والمخرجات، من أبرزها:

- إنشاء إدارة متخصصة للتدريب الإلكتروني داخل المؤسسات التعليمية.

- رقمنة العمليات الإدارية الخاصة بالتخطيط والتنظيم والتنفيذ والتقويم في مجال التدريب.

- توفير البنية التحتية التقنية اللازمة لإيصال التدريب الإلكتروني، وتشمل: خطوط اتصال الإنترنت عالية السرعة، أجهزة الحاسوب وملحقاتها التفاعلية، ومتصفحات الإنترنت الحديثة.

- مواءمة محتوى البرامج التدريبية مع طبيعة التدريب (تزامني أو غير تزامني)، لضمان تحقيق أهداف التدريب بكفاءة.

- اختيار فريق تدريبي مؤهل، يمتلك القدرة على إدارة منظومة التدريب الإلكتروني، وإعداد رؤية واضحة تتماشى مع رسالة وأهداف التدريب.

وأكدت الدراسة على ضرورة تبني الجهات المسؤولة لهذه المتطلبات والعمل على تنفيذها بشكل فعال، مع أهمية إشراك المجتمع المدني والقطاع الخاص (رجال الأعمال)، والاستفادة من الخبرات الدولية الرائدة في مجال التدريب الإلكتروني

➤ دراسة خزام، (2020)، بعنوان: "أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة حالة قسم

الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية)"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل واقع التدريب وأداء مندوبي الدعاية الطبية في شركة يونيفارما، مع التركيز على تحديد أثر التدريب بأبعاده المختلفة (الدورات التدريبية المتعلقة بالمعلومات العلمية، دورات مهارات البيع، التدريب أثناء العمل) على أداء هؤلاء المندوبين. كما سعت الدراسة إلى التعرف على أكثر أبعاد التدريب تأثيراً في

الأداء، ومدى وجود فروق دالة إحصائية في أبعاد التدريب والأداء وفقًا للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).

لتحقيق أهداف الدراسة، تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (109) مندوبًا طبيًا يعملون في مختلف المحافظات السورية، وتم استرداد (92) استبانة صالحة للتحليل بنسبة استجابة بلغت 85%. وقد استخدم الباحث برنامج التحليل الإحصائي SPSS لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

أهم نتائج الدراسة كانت على النحو التالي:

- وجود أثر إيجابي قوي للتدريب بأبعاده الثلاثة في تحسين أداء مندوبي الدعاية الطبية.
- تبين أن أكثر أبعاد التدريب تأثيرًا هو التدريب المرتبط بالمعلومات العلمية.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عناصر التدريب والمتغيرات الديموغرافية (الجنس، العمر، سنوات الخبرة).
- كما لم تُظهر النتائج فروقًا دالة إحصائية في أداء المندوبين تبعًا لهذه المتغيرات الديموغرافية.

وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتدريب مندوبي الدعاية الطبية على المهارات الإشرافية والإدارية، وذلك من أجل تأهيلهم للانتقال إلى المناصب الإدارية في حال الحاجة، وتفعيل مفهوم المسار الوظيفي داخل المؤسسة، بما يضمن استدامة الكفاءات البشرية ورفع جاهزيتها المستقبلية.

➤ دراسة أسعد، (2016)، بعنوان: "تقييم برامج التدريب ودورها في تحسين أداء العاملين"

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم البرامج التدريبية التي تلقاها العاملون في شركة البيادر العالمية في مختلف فروعها، مع التركيز على تحليل العلاقة بين هذه البرامج التدريبية وبين الأداء الوظيفي للعاملين. وقد اشتملت البرامج التي تم تقييمها على: مهارات التواصل البيعية، مؤشرات الأداء الرئيسة (KPI)، والموازنات.

تكوّن مجتمع الدراسة من موظفي شركة البيادر في كلّ من الإمارات العربية المتحدة، وقطر، وسلطنة عمان، ممن سبق لهم الخضوع لتلك البرامج التدريبية. وتم اختيار عينة مكونة من (75) موظفًا، ووزعت عليهم استبانة لقياس تأثير التدريب على الأداء. واعتمد الباحث على برنامج التحليل الإحصائي SPSS، مستخدمًا عددًا من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات واستخلاص النتائج.

وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، كان أبرزها:

- وجود قصور في فاعلية إدارة الموارد البشرية في تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية بالشركة.
- وجود أثر إيجابي لرضا الموظفين عن البرامج التدريبية على أدائهم الفردي.
- ساهمت البرامج التدريبية في زيادة المعارف النظرية لدى المشاركين.
- إلا أن انعكاس تلك البرامج على الأداء العملي للأفراد، وكذلك على الأداء الجماعي داخل فرق العمل، كان محدودًا وغير مرضٍ.

وفي ضوء هذه النتائج، قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، من أبرزها:

- ضرورة تعزيز دور إدارة الموارد البشرية في مجال التدريب.
- أهمية إنشاء قسم خاص بالبحث والتطوير داخل الشركة لدعم وتحسين جودة البرامج التدريبية.
- تحويل التدريب إلى عملية مستمرة وديناميكية، بحيث لا يقتصر على المناسبات أو البرامج الموسمية، لضمان تحقيق أثر فعلي على الأداء العام.

➤ دراسة الأعمر، (2012)، بعنوان: "أثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية (أورانج): دراسة ميدانية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر التدريب والتنمية على أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية (أورانج). وقد اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي، بهدف وصف متغيرات الدراسة واختبار الفرضيات باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركة أورانج الأردنية ضمن المستويات الإدارية الثلاث: العليا، والوسطى، والدنيا، ممن سبق لهم الخضوع لبرامج تدريبية، وبلغ عددهم (2668) موظفًا. أما عينة الدراسة فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية طبقية، وبلغ حجمها (400) موظف. وقد أعدّ الباحث استبانة مكونة من (77) فقرة لجمع البيانات الأولية من العينة، واستُرْجِعَ منها (334) استبانة صالحة للتحليل، بنسبة استجابة بلغت 83.5%.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، كان من أبرزها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب والتنمية في تحسين أداء المتدربين في شركة أورانج، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وجود أثر دال إحصائيًا ل خطة التدريب والتنمية على أداء العاملين.

وجود أثر ذو دلالة إحصائية ل تحليل وتحديد الاحتياجات التدريبية والتنمية على أداء المتدربين.

وجود أثر دال إحصائيًا ل أساليب التدريب والتنمية المستخدمة على تحسين الأداء.

وجود أثر معنوي ل تقييم التدريب والتنمية على أداء العاملين في الشركة.

➤ دراسة أبوسليمة، (2007)، بعنوان: "مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية"

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية بمكتب الأونروا في غزة، وذلك من خلال تناول الجوانب المختلفة للعملية التدريبية، والتي شملت تحليل الاحتياجات التدريبية، وتخطيط التدريب، وتنفيذه، وتقييمه، بالإضافة إلى مدى دعم الإدارة لهذه العملية.

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الإداريين في المكتب الإقليمي للأونروا في غزة، والبالغ عددهم (430) موظفًا وموظفة. وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي بهدف الوصول إلى نتائج دقيقة ومبنية على بيانات موثوقة. وتم تطبيق الدراسة على عينة طبقية عشوائية بلغت نسبتها 40% من إجمالي المجتمع الأصلي، حيث بلغ حجم العينة (172 = n)، وبلغ معدل الاستجابة 82%، أي ما يعادل (n = 140).

اعتمدت الدراسة على أداة الاستبانة لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أن تحليل الاحتياجات التدريبية يتم وفق مبادئ تنمية الموارد البشرية، وبصورة مقبولة.
- أن عملية تخطيط التدريب تُمارَس في المكتب بمنهجية معقولة إلى حدٍّ ما.
- أما فيما يتعلق بتنفيذ البرامج التدريبية، فقد أظهرت النتائج فاعلية وكفاءة هذه المرحلة بدرجة إيجابية.
- كما بيّنت الدراسة أن تقييم التدريب يتم وفق معايير مهنية محددة، إلا أن هناك قدرًا من الغموض في ما يتعلق بمرحلة ما بعد التدريب، حيث لم يتمكن المشاركون من تكوين رأي واضح حيالها.
- كما أظهرت النتائج وجود دعم إيجابي من الإدارة العليا للعملية التدريبية.
 - وقد خلصت الدراسة إلى أن التدريب في مكتب الأونروا يُعد ذا درجة جيدة من الفاعلية، إذ ينعكس بشكل إيجابي على أداء المتدربين على المدى البعيد، ويسهم في تعزيز الإنتاجية كمّاً ونوعاً، بالإضافة إلى كونه وسيلة فعّالة لتطوير الذات وتنمية المهارات.
 - وفي ضوء النتائج، أوصت الباحثة بـ:
 - تفعيل دور إدارة التدريب لتعزيز فاعلية العملية التدريبية.
 - تحسين مستوى التخطيط وتحديد الاحتياجات التدريبية، بما يتوافق مع معايير إدارة الجودة الشاملة الخاصة بالتدريب.
 - الالتزام بالتقييم الشامل للتدريب (قبلي، وآني، وما بعد التدريب).
 - ربط نتائج التدريب بالتقييم السنوي للموظف، بما يساعد على تحديد الفئة المستهدفة للتدريب بدقة وكفاءة.

المنهجية وطرق البحث:

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وذلك بهدف تحليل العلاقة بين تطوير التدريب وتحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية في المملكة العربية السعودية، من خلال جمع البيانات الميدانية وقياس مدى تأثير عناصر التدريب (مثل التخطيط، التنفيذ، التقييم، الدعم الإداري) على مخرجات المشاريع من حيث الجودة، والالتزام الزمني، والكفاءة المالية.

وقد تم اختيار هذا المنهج نظرًا لملاءمته لطبيعة الموضوع، حيث يتيح وصف الظاهرة قيد الدراسة كما هي، ومن ثم تحليلها واستخلاص العلاقات بين متغيراتها من خلال أدوات إحصائية مناسبة.

أدوات الدراسة :

ستستخدم الدراسة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، وقد تم إعدادها بناءً على مراجعة الأدبيات والنماذج النظرية ذات الصلة بمجالَي التدريب وإدارة المشاريع.

كما سيتم التحقق من صدق ومصدقية الاستبانة من خلال عرضها على مجموعة من الخبراء المتخصصين، وكذلك قياس ثبات الأداة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، بما يضمن دقة النتائج ومصدقية التحليل الإحصائي.

حدود الدراسة:

• الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على دراسة أثر تطوير التدريب بوصفه متغيراً مستقلاً، على تحسين تنفيذ أداء المشاريع الحكومية كمتغير تابع، دون التطرق إلى باقي العوامل الأخرى المؤثرة في أداء المشاريع مثل التمويل أو البيئة التنظيمية.

• الحدود المكانية:

تُركّز الدراسة على المشاريع الحكومية المنفذة داخل المملكة العربية السعودية، في عدد من الوزارات أو الهيئات أو المؤسسات العامة التي تعتمد التدريب ضمن برامجها التطويرية.

• الحدود الزمانية:

تغطي الدراسة الفترة الزمنية من بداية عام 2023 إلى منتصف عام 2025، وهي الفترة التي شهدت توسعاً في مبادرات التدريب الحكومية ضمن برامج "رؤية المملكة 2030".

• الحدود البشرية:

يتمثل مجتمع الدراسة في الموظفين الحكوميين العاملين في إدارات المشاريع أو الموارد البشرية أو أولئك الذين خضعوا لبرامج تدريبية مرتبطة بالمشاريع. وتم اختيار عينة عشوائية طبقية منهم للمشاركة في الدراسة.

المراجع:

- الجوهري، محمد السيد أحمد أحمد، 2022، متطلبات تطوير منظومة التدريب الإلكتروني للمعلمين، جامعة بني سويف، مجلة كلية التربية، عدد يوليو، الجزء الثالث.
- أبو سلمية، باسمه علي حسن، 2007، مدى فاعلية التدريب في تطوير الموارد البشرية في مكتب الأونروا الإقليمي بغزة، الجامعة الإسلامية بغزة، عمادة الدراسات العليا، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال.
- أسعد، علي، 2016، تقييم برامج التدريب ودورها في تحسين أداء العاملين، دراسة حالة شركة البيادر العالمية، الجامعة الافتراضية السورية.
- خزام، ديماء، 2020، أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية)، الجمهورية العربية السورية، وزارة التعليم العالي، الجامعة الافتراضية السورية.
- عبد العاطي، حسن البائع محمد، 2003، برنامج مقترح لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين بكلية التربية -جامعة الاسكندرية- على بعض استخدامات شبكة الانترنت وفة لاحتياجاتهم التدريبية، <http://www.zulfiedu.gov.sa/forum/showthread.php?t=229>
- القحطاني، عبد الله بن سعيد بن ناصر آل سودة، 2004، التدريب أثناء العمل في الأجهزة الأمنية، دراسة ميدانية على مراكز شرطة مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الطعاني، حسن، 2010، التدريب الإداري المعاصر، دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

- الأعمر، علاء عبد المجيد، 2012، أثر التدريب والتنمية في أداء المتدربين في شركة الاتصالات الأردنية (ورانج): دراسة ميدانية، جامعة الشرق الأوسط، قسم إدارة الأعمال، كلية الأعمال.
- إسماعيل، سارة محمد، شهد، عبد الخالق الحفظي، بدرية محمد علي، بدر، صالح العبدى محمد، 2024، تصور مقترح لتعزيز دور التدريب في تنمية الموارد البشرية بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، كلية إدارة الأعمال، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية، المجلد 44، العدد 1.