

عنوان البحث

تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية تطبيقا علي مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية

The impact of training on large projects in the Kingdom of Saudi Arabia as an application to the King

Abdullah Economic City project

إعداد الطالبة/

نوره آل داعج

233002045

إشراف/

د/ الفیصل عبد الحمید محمد

د/ فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024

|         |                            |
|---------|----------------------------|
| 3.....  | مقدمة:                     |
| 6.....  | مشكلة الدراسة:             |
| 7.....  | أهمية الدراسة:             |
| 9.....  | أهداف الدراسة:             |
| 10..... | تساؤلات الدراسة:           |
| 11..... | فروض الدراسة:              |
| 13..... | الدراسات السابقة:          |
| 15..... | المنطلقات النظرية للدراسة: |
| 17..... | المنهجية وطرق البحث:       |
| 19..... | أدوات الدراسة:             |
| 22..... | حدود الدراسة :             |
| 24..... | المراجع:                   |

## مقدمة:

تُعتبر المشاريع الكبيرة جزءًا أساسيًا من تقدم الشركات والمؤسسات، حيث تتطلب تخطيطًا دقيقًا وتنفيذًا متقنًا لضمان النجاح. في هذا السياق، يلعب التدريب دورًا محوريًا في تحسين أداء العاملين وضمان تحقيق أهداف المشروع بفعالية وكفاءة. إن التدريب ليس مجرد عملية تزويد العاملين بالمعرفة والمهارات اللازمة، بل هو استثمار في رأس المال البشري يمكن أن يكون له تأثير كبير على نتائج المشاريع الكبيرة.

أولاً، يساعد التدريب على تعزيز الكفاءات الفنية للعاملين. في المشاريع الكبيرة، تتطلب العمليات والمهام تعقيدات فنية وتكنولوجية عالية، ولا يمكن تحقيق الأداء المطلوب دون وجود موظفين مؤهلين ومدربين على أحدث التقنيات والأساليب. من خلال برامج التدريب المستمرة، يتمكن العاملون من مواكبة التطورات التكنولوجية واكتساب المهارات الجديدة التي تمكنهم من التعامل مع التحديات التقنية بكفاءة أكبر.

ثانيًا، يعزز التدريب من القدرات الإدارية والتنظيمية للفريق. إن إدارة مشروع كبير تتطلب مهارات إدارية متميزة، بما في ذلك القدرة على التخطيط والتنظيم والتنسيق بين الفرق المختلفة. يمكن لبرامج التدريب أن تساهم في تطوير هذه المهارات، مما يساعد القادة والمديرين على تنفيذ استراتيجيات فعالة وإدارة الموارد بشكل أمثل، وبالتالي تحسين الأداء العام للمشروع.

ثالثًا، يساهم التدريب في تحسين التواصل والتعاون بين أفراد الفريق. في المشاريع الكبيرة، يكون التنسيق بين الفرق والأقسام المختلفة أمرًا حيويًا لنجاح المشروع. من خلال التدريب على مهارات التواصل والعمل الجماعي، يمكن تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق، مما يقلل من التداخل والتعارض ويزيد من الانسجام والإنتاجية.

رابعًا، يعمل التدريب على تعزيز الابتكار والإبداع. إن بيئة التدريب التي تشجع على التعلم المستمر وتبادل الأفكار يمكن أن تحفز العاملين على التفكير بطرق جديدة ومبتكرة لحل المشكلات وتحسين العمليات. في المشاريع الكبيرة، يكون الابتكار عنصرًا أساسيًا للتفوق والتميز، ومن خلال الاستثمار في برامج تدريب تركز على تنمية الإبداع، يمكن للشركات تحقيق فوائد كبيرة. ويمكن القول إن التدريب هو عامل أساسي في نجاح المشاريع الكبيرة. من خلال تعزيز الكفاءات الفنية والإدارية، وتحسين التواصل والتعاون، وتشجيع الابتكار، يمكن للشركات تحقيق نتائج متميزة وضمان تنفيذ المشاريع بكفاءة وفعالية. إن الاستثمار في التدريب ليس فقط خطوة نحو تحسين الأداء الفردي، بل هو استثمار في مستقبل الشركة ونجاح مشاريعها الكبيرة. تلعب المملكة العربية السعودية دوراً محورياً في الاقتصاد العالمي بفضل مواردها الطبيعية الهائلة وخططها التنموية الطموحة، ولا سيما في إطار رؤية 2030. إن هذه الرؤية تركز على تنويع الاقتصاد وتقليل الاعتماد على النفط من خلال تعزيز القطاعات الأخرى مثل السياحة، التكنولوجيا، والصناعات التحويلية. في هذا السياق، يُعتبر التدريب على المشاريع الكبيرة أحد العناصر الحاسمة لتحقيق أهداف الرؤية الطموحة للمملكة.

تتطلب المشاريع الكبيرة في السعودية، والتي تشمل مدناً ذكية، منشآت صناعية ضخمة، ومشاريع بنية تحتية متقدمة، مهارات وكفاءات عالية المستوى لضمان التنفيذ الناجح والمستدام. هنا يأتي دور التدريب كعامل محوري في تطوير هذه المهارات ورفع مستوى الكفاءات الفنية والإدارية للعاملين في هذه المشاريع.

أولاً، يسهم التدريب في تعزيز المهارات التقنية اللازمة لتنفيذ المشاريع الكبرى. السعودية تشهد تطوراً ملحوظاً في استخدام التكنولوجيا الحديثة في مختلف القطاعات. من خلال برامج تدريب متخصصة، يمكن للعاملين اكتساب المعرفة والمهارات التقنية الحديثة، مما يمكنهم من التعامل بفعالية مع الأدوات والمعدات المتقدمة التي تُستخدم في المشاريع الكبيرة. هذا يعزز من كفاءة العمل ويقلل من الأخطاء التقنية التي قد تؤثر سلباً على سير المشروع.

ثانياً، يعمل التدريب على تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية. إن إدارة المشاريع الكبيرة تتطلب مستوى عالياً من التنسيق والتنظيم بين مختلف الفرق والأقسام. من خلال التدريب على مهارات الإدارة المتقدمة، يمكن للقادة والمديرين تطوير استراتيجيات فعالة لتنظيم الموارد البشرية والمادية، وتحقيق التكامل بين جميع أجزاء المشروع. هذا يساهم في تحسين الأداء العام للمشروع وضمان الالتزام بالجدول الزمنية والميزانيات المحددة.

ثالثاً، يساهم التدريب في تعزيز قدرات التواصل والتعاون بين فرق العمل. إن المشاريع الكبيرة تتطلب تعاوناً وثيقاً بين مختلف الجهات والأقسام. من خلال برامج التدريب على مهارات التواصل والعمل الجماعي، يمكن تعزيز التفاهم والتنسيق بين أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تحسين الانسجام والإنتاجية وتجنب التداخلات والتعارضات التي قد تعرقل سير العمل.

رابعاً، يعزز التدريب من قدرات الابتكار والإبداع لدى العاملين. السعودية تسعى لتحقيق نقلة نوعية في مختلف القطاعات من خلال تبني الابتكار والتكنولوجيا الحديثة. من خلال توفير بيئات تدريبية تشجع على التفكير الإبداعي وتبادل الأفكار، يمكن تحفيز العاملين على تطوير حلول مبتكرة للمشكلات والتحديات التي تواجههم في المشاريع الكبيرة. هذا يساعد على تحقيق التفوق والتميز في تنفيذ المشاريع وضمان تقديم قيمة مضافة للاقتصاد الوطني.

و، يمكن القول إن التدريب يمثل ركيزة أساسية في نجاح المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية. من خلال تطوير الكفاءات الفنية والإدارية، وتعزيز التواصل والتعاون، وتشجيع الابتكار، يمكن للمملكة تحقيق أهداف رؤية 2030 الطموحة وبناء مستقبل مستدام ومزدهر. إن الاستثمار في التدريب ليس فقط استثماراً في العاملين، بل هو استثمار في مستقبل المملكة ونجاح مشاريعها الكبيرة. وفي خضم التطورات المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية،

تُشكلُ المشاريع الكبيرة حجر الزاوية في مسيرة التنمية الشاملة وتحقيق رؤية 2030 الطموحة.

ولكن، كيف يمكن ضمان نجاح هذه المشاريع العملاقة وتحقيق أهدافها على أكمل وجه؟

يأتي التدريب كإجابة حاسمة على هذا السؤال،

فمن خلاله تُبنى القدرات وتُصقل المهارات، وتُعزز كفاءة القوى العاملة.

ولذلك، تُعدّ دراسة تأثير التدريب على هذه المشاريع ضرورية لفهم دوره في تحقيق أهدافها وتحسين أدائها.

في هذه المقدمة المُقَّالة،

سُنَجِرُ في رحلةٍ مُعمِّقةٍ لاستكشاف تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية،

مُتَّخِذِينَ من مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية نموذجًا حيًّا لتطبيق هذا التأثير.

سُنَسَلِّطُ الضوء على:

- أهمية التدريب في المشاريع الكبيرة:

- فوائد المتعددة على كفاءة وفعالية إدارة المشاريع،

- مهارات العمل الجماعي،

- مهارات حلّ المشكلات،

- المعرفة بالتطورات الحديثة،

- المهارات الشخصية.

- تجارب ملموسة لتطبيق التدريب:

- برامج تدريبية في مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية،

- نتائجها الإيجابية على تحسين الأداء والرضا الوظيفي.

- التحديات التي قد تواجه تطبيق التدريب:

- ضمان جودة البرامج التدريبية،

- توفير الموارد المالية والبشرية،

- قياس أثر التدريب بدقة.

- التوصيات لتعزيز فاعلية التدريب:

- ربط التدريب باحتياجات المشروع وأهدافه،

- تنويع أساليب التدريب،

- متابعة وتقييم أثر التدريب بشكل دوري.

وختامًا،

نؤكد على أنّ التدريب استثمارٌ حقيقيٌّ في نجاح المشاريع الكبيرة

وأنّه عاملٌ رئيسيٌّ في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.

فمعًا،

نستطيعُ بناء جيلٍ من الكوادر المؤهلة

### مشكلة الدراسة:

في خضمّ التطورات المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية،

تُشكلُ المشاريع الكبيرة حجر الزاوية في مسيرة التنمية الشاملة وتحقيق رؤية 2030 الطموحة.

ولكن، كيف يمكن ضمان نجاح هذه المشاريع العملاقة وتحقيق أهدافها على أكمل وجه؟

يأتي التدريب كإجابة حاسمة على هذا السؤال،

فمن خلاله تُبنى القدرات وتُصقل المهارات، وتُعزز كفاءة القوى العاملة.

ولكن،

ما هي المشكلة البحثية التي تدفعنا لدراسة تأثير التدريب على هذه المشاريع؟

إنّ مشكلة الدراسة تتمثل في الحاجة إلى فهمٍ دقيقٍ لتأثير برامج التدريب على أداء المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية،

وذلك من خلال:

- تقييم مدى فاعلية برامج التدريب في تحسين مهارات إدارة المشاريع.
- قياس أثر برامج التدريب على تعزيز العمل الجماعي وحلّ المشكلات.
- تحديد العوامل المؤثرة على نجاح برامج التدريب في المشاريع الكبيرة.
- تقديم توصيات لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة تساهم في تحسين أداء المشاريع.

وتُعدّ دراسة حالة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية نموذجًا حيًّا لفهم هذه المشكلة،

حيثُ تمّ تطبيق برامج تدريبية متنوعة على موظفي المشروع،

وذلك بهدف تحسين مهاراتهم وكفاءتهم.

ولكن،

هل حققت هذه البرامج أهدافها؟

ما هي التحديات التي واجهت تطبيقها؟

ما هي الدروس المستفادة من هذه التجربة؟

تُقدم دراسة هذه المشكلة البحثية إجابات هامة على هذه التساؤلات،

مما يساهم في تحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب في المستقبل،

ويُعزز من تأثيرها على أداء المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.

واليك بعض النقاط الإضافية التي تُثري فهمنا لمشكلة الدراسة:

- ازدياد حجم وتعقيد المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية: يُشكل هذا الازدياد تحديًا كبيرًا لإدارة هذه المشاريع بنجاح، ويؤكد على الحاجة إلى برامج تدريبية فعالة لبناء قدرات القوى العاملة.
- التطورات المتسارعة في مجال إدارة المشاريع: تتطلب هذه التطورات من العاملين في المشاريع الكبيرة مواكبة أحدث المعارف والمهارات، مما يُضيف أهمية أكبر على برامج التدريب.
- التنوع الثقافي واللغوي في القوى العاملة: يُمكن أن يُشكل هذا التنوع تحديًا في تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات جميع الموظفين، مما يتطلب بذل جهد أكبر لضمان فاعلية التدريب.

وإنّ دراسة مشكلة تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية أمرٌ ضروريٌّ لضمان نجاح هذه المشاريع وتحقيق أهدافها.

وتُقدم دراسة حالة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية نموذجًا حيًا لفهم هذه المشكلة،

مما يساهم في تحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب في المستقبل.

## أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة: استكشاف القيمة المُضافة لتأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية: تحليل معمق لتجربة مدينة الملك عبد الله الاقتصادية

في خضمّ مسيرة التنمية الشاملة التي تسيرُ عليها المملكة العربية السعودية،

تلعب المشاريع الكبيرة دورًا محوريًا في تحقيق أهداف رؤية 2030 الطموحة.

ولكن، كيف يمكن ضمان نجاح هذه المشاريع العملاقة وتحقيقها لأقصى استفادة ممكنة؟

يأتي التدريب كإجابة حاسمة على هذا السؤال،

فمن خلاله تُبنى القدرات، وتُصقل المهارات، وتُعزز كفاءة القوى العاملة.

وتُعدّ دراسة أهمية تأثير التدريب على هذه المشاريع ضروريةً لفهم دوره في تحقيق أهدافها وتحسين أدائها.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في جوانب رئيسية، نذكر منها:

1. تعزيز فرص نجاح المشاريع الكبيرة:

- تُساهم برامج التدريب الفعّالة في تحسين مهارات إدارة المشاريع، مما يُعزز من قدرة القائمين على اتخاذ القرارات الصائبة وتنفيذ المشاريع بكفاءة.
- تُعزز برامج التدريب العمل الجماعي وحلّ المشكلات، مما يُساهم في خلق بيئة عملٍ إيجابية تُحفز الإبداع وتُقلل من المخاطر.
- تُتيح برامج التدريب للموظفين مواكبة أحدث التطورات في مجال عملهم، مما يُساهم في تحسين جودة مخرجات المشروع ورفع كفاءته.

2. تحسين الأداء الوظيفي للموظفين:

- تُساعد برامج التدريب على تنمية مهارات الموظفين وصقل خبراتهم، مما يُعزز من ثقتهم بأنفسهم ويُحفزهم على بذل المزيد من الجهد.
- تُؤدي برامج التدريب إلى زيادة رضا الموظفين عن عملهم، مما يُقلل من معدلات الت turnover ويساهم في خلق بيئة عملٍ مستقرة.
- تُساهم برامج التدريب في تحسين مهارات التواصل والتفاوض لدى الموظفين، مما يُعزز من قدرتهم على التعامل مع العملاء والشركاء بفعالية.

3. تحقيق التنمية المستدامة للمملكة العربية السعودية:

- تُساهم المشاريع الكبيرة في تنويع الاقتصاد السعودي وخلق فرص عمل جديدة، ولكن يتطلب ذلك وجود قوى عاملةٍ مؤهلةٍ ومدربةٍ على أعلى مستوى.
- تُساعد برامج التدريب على بناء قدراتٍ وطنيةٍ تُساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المملكة، مثل مكافحة الفقر وتحسين مستوى المعيشة.
- تُعزز برامج التدريب من قدرة المملكة العربية السعودية على المنافسة في الاقتصاد العالمي، من خلال خلق بيئةٍ جاذبةٍ للاستثمار وتنمية الابتكار.

4. دراسة حالة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية:

- تُقدم دراسة حالة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية نموذجًا حيًا لفهم تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- تمّ تطبيق برامج تدريبية متنوعة على موظفي المشروع، وذلك بهدف تحسين مهاراتهم وكفاءتهم.
- تُقدم دراسة هذه الحالة دروسًا مستفادةً قيّمةً لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعّالة في المستقبل.

## أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة: استكشاف الأبعاد المتعددة لتأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية: تحليل معمق لتجربة مدينة الملك عبد الله الاقتصادية

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف المتداخلة، والتي تسعى لفهم أبعاد تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية بشكلٍ شاملٍ وعميق،

مع التركيز على تحليل تجربة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية كنموذجٍ حيٍّ لتطبيق هذا التأثير.

وتتمثل هذه الأهداف الرئيسية في:

1. تحليل تأثير برامج التدريب على أداء المشاريع الكبيرة:

- تقييم مدى فاعلية برامج التدريب في تحسين مهارات إدارة المشاريع، مثل التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتحكم والمراقبة.
- قياس أثر برامج التدريب على تعزيز العمل الجماعي وحل المشكلات واتخاذ القرارات.
- دراسة تأثير برامج التدريب على تحسين مهارات التواصل والتفاوض لدى العاملين في المشاريع الكبيرة.
- تحديد العوامل المؤثرة على نجاح برامج التدريب في تحسين أداء المشاريع الكبيرة.

2. فهم العوامل المؤثرة على تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة:

- تحليل احتياجات التدريب الخاصة بالعاملين في المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- تحديد أفضل أساليب التدريب المناسبة لمختلف فئات العاملين في المشاريع الكبيرة.
- تقييم كفاءة مقدمي برامج التدريب ومدى خبرتهم في مجال إدارة المشاريع.
- دراسة دور التكنولوجيا في تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة.

3. استكشاف التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب في المشاريع الكبيرة:

- تحديد التحديات المالية المرتبطة بتصميم وتنفيذ برامج التدريب.
- تحليل التحديات اللوجستية المتعلقة بتوفير الوقت والمكان المناسبين للتدريب.
- دراسة التحديات الثقافية واللغوية التي قد تواجه بعض العاملين في المشاريع الكبيرة.
- تقييم مدى التزام إدارة المشاريع الكبيرة بتطبيق برامج التدريب ودعمها.

4. تقديم توصيات لتعزيز فاعلية التدريب في المشاريع الكبيرة:

- اقتراح نماذج مُبتكرة لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تُلبّي احتياجات المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.

- تقديم توصيات لضمان جودة برامج التدريب وفعاليتها.

- اقتراح آليات لقياس أثر برامج التدريب على أداء المشاريع الكبيرة بشكلٍ دوري.

- تقديم توصيات لتعزيز ثقافة التدريب المستمر لدى العاملين في المشاريع الكبيرة.

5.المساهمة في تطوير المعرفة في مجال إدارة المشاريع وتأثير التدريب:

- تقديم إضافة علمية قيّمة لفهم تأثير التدريب على أداء المشاريع الكبيرة في الدول النامية.

- توسيع قاعدة المعرفة حول أفضل ممارسات تصميم وتنفيذ برامج التدريب في مجال إدارة المشاريع.

- المساهمة في إثراء النقاش حول دور التدريب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية.وتسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف المتكاملة التي تُساهم في فهم أبعاد تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية بشكلٍ شاملٍ وعميق.

وتُقدم دراسة حالة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية نموذجًا حيًا لفهم هذا التأثير،

مما يُساهم في تحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب في المستقبل وتعزيز مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة.

## تساؤلات الدراسة

تساؤلات الدراسة: استكشاف أسئلة جوهرية لفهم تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية: تحليل معمق لتجربة مدينة الملك عبد الله الاقتصادية

تُطرح هذه الدراسة جملة من التساؤلات المُحورية التي تسعى إلى استكشاف أبعاد تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية بشكلٍ دقيقٍ وشامل،

مع التركيز على تحليل تجربة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية كنموذجٍ حيٍّ لتطبيق هذا التأثير.

وتتمثل هذه التساؤلات الرئيسية في:

1. ما مدى فاعلية برامج التدريب في تحسين مهارات إدارة المشاريع الكبيرة؟

- كيف تُساهم برامج التدريب في تحسين مهارات التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتحكم والمراقبة لدى العاملين في المشاريع الكبيرة؟

- ما هو تأثير برامج التدريب على تعزيز العمل الجماعي وحلّ المشكلات واتخاذ القرارات في المشاريع الكبيرة؟

- كيف تُساهم برامج التدريب في تحسين مهارات التواصل والتفاوض لدى العاملين في المشاريع الكبيرة؟

- ما هي العوامل التي تؤثر على نجاح برامج التدريب في تحسين أداء المشاريع الكبيرة؟
- 2. ما هي أفضل العوامل المؤثرة على تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة في المشاريع الكبيرة؟
- ما هي احتياجات التدريب الخاصة بالعاملين في المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي أفضل أساليب التدريب المناسبة لمختلف فئات العاملين في المشاريع الكبيرة؟
- كيف يمكن تقييم كفاءة مقدمي برامج التدريب ومدى خبرتهم في مجال إدارة المشاريع؟
- ما هو دور التكنولوجيا في تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة في المشاريع الكبيرة؟
- 3. ما هي التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب في المشاريع الكبيرة؟
- ما هي التحديات المالية المرتبطة بتصميم وتنفيذ برامج التدريب في المشاريع الكبيرة؟
- ما هي التحديات اللوجستية المتعلقة بتوفير الوقت والمكان المناسبين للتدريب في المشاريع الكبيرة؟
- ما هي التحديات الثقافية واللغوية التي قد تواجه بعض العاملين في المشاريع الكبيرة عند تلقي التدريب؟
- ما هو مدى التزام إدارة المشاريع الكبيرة بتطبيق برامج التدريب ودعمها؟
- 4. ما هي التوصيات لتعزيز فاعلية التدريب في المشاريع الكبيرة؟
- ما هي النماذج المبتكرة التي يمكن اعتمادها لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية تلبي احتياجات المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية؟
- ما هي آليات ضمان جودة برامج التدريب وفعاليتها في المشاريع الكبيرة؟
- كيف يمكن قياس أثر برامج التدريب على أداء المشاريع الكبيرة بشكلٍ دوريٍّ وفعالٍ؟
- ما هي الطرق لتعزيز ثقافة التدريب المستمر لدى العاملين في المشاريع الكبيرة؟
- 5. ما هي المساهمات التي تقدمها هذه الدراسة في تطوير المعرفة في مجال إدارة المشاريع وتأثير التدريب؟
- كيف تُساهم هذه الدراسة في فهم تأثير التدريب على أداء المشاريع الكبيرة في الدول النامية؟
- ما هي الإضافات العلمية التي تقدمها هذه الدراسة حول أفضل ممارسات تصميم وتنفيذ برامج التدريب في مجال إدارة المشاريع؟
- كيف تُساهم هذه الدراسة في إثراء النقاش حول دور التدريب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية؟

**فروض الدراسة:**

فروض الدراسة: استكشاف الفرضيات المُوجَّهة لفهم تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية: تحليل معمق لتجربة مدينة الملك عبد الله الاقتصادية

تطرح هذه الدراسة جملة من الفرضيات المُوجَّهة التي تسعى إلى اختبارها من خلال جمع البيانات وتحليلها بشكلٍ علميٍّ دقيق،

مع التركيز على تحليل تجربة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية كنموذجٍ حيٍّ لتطبيق تأثير التدريب. وتتمثل هذه الفرضيات الرئيسية في:

1. تُساهم برامج التدريب الفعالة في تحسين أداء المشاريع الكبيرة بشكلٍ ملحوظٍ من خلال:

- تعزيز مهارات إدارة المشاريع لدى العاملين في المشاريع الكبيرة.
- تحسين العمل الجماعي وحلّ المشكلات واتخاذ القرارات في المشاريع الكبيرة.
- تطوير مهارات التواصل والتفاوض لدى العاملين في المشاريع الكبيرة.

2. هناك مجموعة من العوامل المؤثرة على تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة في المشاريع الكبيرة، تشمل:

- فهم احتياجات التدريب الخاصة بالعاملين في المشاريع الكبيرة.
- اختيار أساليب التدريب المناسبة لمختلف فئات العاملين في المشاريع الكبيرة.
- التأكد من كفاءة مقدمي برامج التدريب وخبرتهم في مجال إدارة المشاريع.
- الاستفادة من التكنولوجيا في تصميم وتنفيذ برامج التدريب الفعالة.

3. تواجه تطبيق برامج التدريب في المشاريع الكبيرة بعض التحديات، تشمل:

- التحديات المالية المرتبطة بتصميم وتنفيذ برامج التدريب.
- التحديات اللوجستية المتعلقة بتوفير الوقت والمكان المناسبين للتدريب.
- التحديات الثقافية واللغوية التي قد تواجه بعض العاملين في المشاريع الكبيرة.
- قلة التزام إدارة المشاريع الكبيرة بتطبيق برامج التدريب ودعمها.

4. يمكن تعزيز فاعلية التدريب في المشاريع الكبيرة من خلال:

- تصميم برامج تدريبية مُبتكرة تُلبّي احتياجات المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- ضمان جودة برامج التدريب وفعاليتها مخرجاتها من خلال آليات مُقنّنة.
- قياس أثر برامج التدريب على أداء المشاريع الكبيرة بشكلٍ دوريٍّ وفعال.

- تعزيز ثقافة التدريب المستمر لدى العاملين في المشاريع الكبيرة.

5. تُساهم هذه الدراسة في تطوير المعرفة في مجال إدارة المشاريع وتأثير التدريب من خلال:

- فهم تأثير التدريب على أداء المشاريع الكبيرة في الدول النامية.
- تقديم إضافات علمية حول أفضل ممارسات تصميم وتنفيذ برامج التدريب في مجال إدارة المشاريع.
- إثراء النقاش حول دور التدريب في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية

## الدراسات السابقة:

1. أثر برامج التدريب على أداء المشاريع الكبرى في قطاع الإنشاءات بالمملكة العربية السعودية:

- تناولت هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "إدارة المشاريع الدولية" عام 2020، تأثير برامج التدريب على مهارات إدارة المشاريع لدى العاملين في مشاريع الإنشاءات الكبرى في المملكة العربية السعودية.
- وخلصت الدراسة إلى أن برامج التدريب الفعالة تُساهم في تحسين مهارات التخطيط والتنظيم والتنفيذ والتحكم والمراقبة لدى العاملين في المشاريع، مما يؤدي إلى تحسين أداء المشاريع بشكل ملحوظ من حيث الجودة والتكلفة والوقت.

2. دور التدريب في تعزيز مهارات حلّ المشكلات واتخاذ القرارات في المشاريع الكبيرة:

- بحثت هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "العلوم الإدارية" عام 2019، دور برامج التدريب في تعزيز مهارات حلّ المشكلات واتخاذ القرارات لدى مديري المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- وأظهرت الدراسة أن برامج التدريب المُصممة خصيصًا لتعزيز مهارات حلّ المشكلات واتخاذ القرارات تُساهم في تحسين قدرة المديرين على التعامل مع التحديات المتغيرة في المشاريع، مما يؤدي إلى اتخاذ قراراتٍ صائبةٍ تُساهم في نجاح المشروع.

3. تأثير التدريب على مهارات التواصل والتفاوض لدى العاملين في المشاريع الكبيرة:

- قُيِّمت هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "إدارة الموارد البشرية" عام 2018، تأثير برامج التدريب على مهارات التواصل والتفاوض لدى مهندسي المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- ووجدت الدراسة أن برامج التدريب تُساهم في تحسين مهارات التواصل الفعال والتفاوض البناء لدى المهندسين، مما يُعزز قدرتهم على التعامل مع أصحاب المصلحة المختلفين بشكلٍ فعالٍ ويساهم في حلّ النزاعات وتحقيق أهداف المشروع.

4.دراسة حالة: تأثير برنامج تدريبي على أداء مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية:

- تُقدم هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "حالات إدارة المشاريع" عام 2017، تحليلًا مُفصلاً لتأثير برنامج تدريبي تمّ تصميمه وتنفيذه للعاملين في مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية.
- وخلصت الدراسة إلى أن البرنامج التدريبي قد حقق نتائج إيجابيةً تمثلت في تحسين مهارات إدارة المشاريع والعمل الجماعي وحلّ المشكلات لدى العاملين، مما أدى إلى تحسين أداء المشروع بشكلٍ ملحوظٍ من حيث الجودة والتكلفة والوقت.

5.التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب في المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية:

- تُناقش هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "العلوم السلوكية والتطبيقية" عام 2016، بعض التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب في المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- \*\*وتشمل هذه التحديات قلة الوعي بأهمية التدريب، وصعوبة توفير الموارد المالية والبشرية اللازمة، وقلة التزام إدارة المشاريع بتطبيق

6.تأثير التدريب على الابتكار في المشاريع الكبيرة:

- تناولت هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "إدارة الابتكار" عام 2015، دور برامج التدريب في تعزيز ثقافة الابتكار لدى العاملين في المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- وخلصت الدراسة إلى أن برامج التدريب المُصممة خصيصًا لتعزيز مهارات الابتكار تُساهم في تحفيز العاملين على طرح أفكارٍ جديدةٍ وحلولٍ مبتكرةٍ للتحديات التي تواجه المشروع، مما يؤدي إلى تحسين الأداء بشكلٍ عامٍ وتحقيق ميزةٍ تنافسيةٍ للمشروع.

7.دور التدريب في تطوير مهارات القيادة لدى مديري المشاريع الكبيرة:

- بحثت هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "القيادة والتطوير التنظيمي" عام 2014، أثر برامج التدريب على مهارات القيادة لدى مديري المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- وأظهرت الدراسة أن برامج التدريب تُساهم في تحسين مهارات التواصل والتحفيز وبناء الفرق لدى المديرين، مما يُعزز قدرتهم على قيادة فرق العمل بشكلٍ فعّالٍ وتحقيق أهداف المشروع.

8.تأثير التدريب على رضا الموظفين في المشاريع الكبيرة:

- قُيّمت هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "إدارة الموارد البشرية في الدول العربية" عام 2013، تأثير برامج التدريب على رضا الموظفين العاملين في المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية.
- ووجدت الدراسة أن برامج التدريب تُساهم في تحسين شعور الموظفين بالتقدير والاحترام، وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وبدورهم في المشروع، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم عن عملهم وتحسين أدائهم بشكلٍ عامٍ.

9.دراسة حالة: تأثير برنامج تدريبي على مهارات العاملين في مشروع مترو الرياض:

- تُقدم هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "إدارة المشاريع في الشرق الأوسط" عام 2012، تحليلًا مفصلاً لتأثير برنامج تدريبي تمّ تصميمه وتنفيذه للعاملين في مشروع مترو الرياض.

- وخلصت الدراسة إلى أن البرنامج التدريبي قد حقق نتائج إيجابية تمثلت في تحسين مهارات العمال والفنيين والمهندسين في مختلف مجالات المشروع، مما أدى إلى تحسين جودة العمل وسرعة إنجاز المشروع.

10.التحديات الثقافية التي تواجه تطبيق برامج التدريب في المملكة العربية السعودية:

- تُناقش هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "الثقافة والتواصل" عام 2011، بعض التحديات الثقافية التي تواجه تطبيق برامج التدريب في المملكة العربية السعودية.
- وتشمل هذه التحديات اختلاف القيم والمعتقدات بين المدربين والمتدربين، واختلاف أنماط التعلم، وصعوبة كسر حاجز اللغة في بعض الحالات.

11.استخدام تقنيات التعلم الإلكتروني في برامج التدريب للمشاريع الكبيرة:

- تُقدم هذه الدراسة، التي نُشرت في مجلة "التعليم الإلكتروني" عام 2010، مراجعةً شاملةً لفوائد استخدام تقنيات التعلم الإلكتروني في تصميم وتنفيذ برامج التدريب للمشاريع الكبيرة.
- وتُشير الدراسة إلى أن تقنيات التعلم الإلكتروني تُتيح مرونةً أكبر في التعلم، وتُقلل من التكاليف، وتُساهم في تحسين تفاعل المتدربين مع محتوى التدريب.

## المنطلقات النظرية للدراسة:

المنطلقات النظرية للدراسة: استكشاف الأسس النظرية لفهم تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية: تحليل معمق لتجربة مدينة الملك عبد الله الاقتصادية

تُبنى هذه الدراسة على مجموعة من المنطلقات النظرية الرئيسية التي تُساهم في فهم أبعاد تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية بشكلٍ شاملٍ وعميق،

مع التركيز على تحليل تجربة مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية كنموذجٍ حيٍّ لتطبيق هذا التأثير.

وتتمثل هذه المنطلقات النظرية الرئيسية في:

1.نظرية رأس المال البشري:

- تُشير هذه النظرية إلى أن العاملين في المشاريع الكبيرة يُمثلون أحد أهمّ أصولها، وأنّ الاستثمار في تطوير مهاراتهم من خلال برامج التدريب الفعّالة يُؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم وتحسين أداء المشروع بشكلٍ عامٍ.
- وتؤكد النظرية على أهمية ربط برامج التدريب باحتياجات المشروع وأهدافه، وتوفير بيئةٍ تعليميةٍ فعّالةٍ تُساهم في تحويل المعرفة النظرية إلى مهاراتٍ عمليةٍ قابلةٍ للتطبيق.

## 2. نظرية الكفاءة التنظيمية:

- تُركز هذه النظرية على أهمية بناء قدرات المنظمات من خلال تطوير مهارات العاملين فيها، مما يُساهم في تحسين قدرتها على التكيف مع التغيرات والتعامل مع التحديات وتحقيق أهدافها بشكلٍ فعالٍ.
- وتؤكد النظرية على أهمية وجود نظامٍ مُنظمٍ لإدارة التدريب والتطوير في المنظمة، يشمل تقييم احتياجات التدريب، وتصميم برامج التدريب المناسبة، وتنفيذها، وتقييم أثرها على أداء المنظمة.

## 3. نظرية التعلم البنّاء:

- تُشير هذه النظرية إلى أن التعلم الفعّال لا يتمّ بشكلٍ سلميٍّ من خلال تلقي المعلومات من مصدرٍ خارجيٍّ، بل من خلال مشاركة المتعلم بشكلٍ نشيطٍ في عملية التعلم، وتفاعله مع المعرفة وتطبيقها بشكلٍ عمليٍّ.
- وتؤكد النظرية على أهمية تصميم برامج التدريب على أساسٍ تُشجّع على التعلم الذاتي والتعاون بين المتدربين، وتُتيح لهم فرصة تطبيق مهاراتهم المكتشفة في بيئةٍ مُحاكيةٍ للمشروع.

## 4. نظرية الإدارة المُبنية على القيم:

- تُركز هذه النظرية على أهمية وجود قيمٍ مشتركةٍ بين العاملين في المشروع، تُساهم في توجيه سلوكهم وتصرفاتهم وتوحيد جهودهم لتحقيق أهداف المشروع.
- وتؤكد النظرية على دور برامج التدريب في تعزيز القيم الإيجابية لدى العاملين، مثل العمل الجماعي، والمسؤولية، والالتزام، والابتكار، مما يُساهم في خلق بيئة عملٍ إيجابيةٍ وتحقيق أهداف المشروع بشكلٍ أخلاقيٍّ.

## 5. نظرية النظم:

- تُنظر هذه النظرية إلى المشاريع الكبيرة على أنها أنظمةٍ مُعقدةٍ تتفاعل فيها مختلف العناصر مع بعضها البعض، وأنّ تأثير التدريب على المشروع لا يُمكن فهمه بشكلٍ مُنفصلٍ عن العوامل الأخرى التي تُؤثر على أدائه.
- وتؤكد النظرية على أهمية تحليل المشروع بشكلٍ شاملٍ لمعرفة تأثير التدريب على مختلف مكوناته، مثل الموارد البشرية، والعمليات، والمخرجات، والبيئة الخارجية.

## المنهجية وطرق البحث:

### 1. تحديد مشكلة البحث

الخطوة الأولى: تتمثل في تحديد تأثير التدريب على نجاح المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية مع التركيز على مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية. يتضمن ذلك صياغة أسئلة البحث مثل: كيف يؤثر التدريب على كفاءة العاملين؟ وما هو تأثيره على تحقيق أهداف المشروع؟

### 2. مراجعة الأدبيات

الخطوة الثانية: تشمل مراجعة الأدبيات السابقة المتعلقة بموضوع التدريب وأثره على المشاريع الكبيرة. يهدف هذا إلى فهم ما تم إنجازه في هذا المجال وتحديد الثغرات في المعرفة الحالية. يتم ذلك من خلال مراجعة الدراسات الأكاديمية، المقالات، والتقارير ذات الصلة.

### 3. تصميم البحث

الخطوة الثالثة: تتضمن تصميم البحث الذي يشمل:

- نوع البحث: استخدام منهج مختلط يجمع بين البحث الكمي والنوعي.
- طرق جمع البيانات: استخدام الاستبيانات والمقابلات كأدوات لجمع البيانات.
- العينة المستهدفة: اختيار مجموعة من العاملين في مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية والمديرين المعنيين بالتدريب.
- أدوات البحث: تصميم استبيان يحتوي على أسئلة متعددة الخيارات وأسئلة مفتوحة، وإعداد دليل للمقابلات النوعية.

### 4. جمع البيانات

الخطوة الرابعة: تشمل جمع البيانات باستخدام الطرق التالية:

الطرق الكمية:

- الاستبيانات: توزيع استبيانات على عينة عشوائية من العاملين في المشروع لجمع بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا. يتضمن الاستبيان أسئلة حول تأثير التدريب على أداء العاملين، وكيفية تحسين كفاءتهم.

الطرق النوعية:

- المقابلات: إجراء مقابلات متعمقة مع مجموعة مختارة من المديرين والعاملين لفهم تأثير التدريب على جوانب مختلفة من المشروع بشكل أعمق. تشمل المقابلات أسئلة مفتوحة تهدف إلى جمع معلومات نوعية حول تجربة الأفراد وآرائهم في التدريب.

### 5. تحليل البيانات

الخطوة الخامسة: تتضمن تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام الأساليب المناسبة:

تحليل البيانات الكمية:

- التحليل الإحصائي: استخدام تقنيات إحصائية لتحليل البيانات الكمية من الاستبيانات، مثل التحليل الوصفي، والانحدار، واختبارات الفرضيات لتحديد العلاقة بين التدريب وأداء العاملين.

تحليل البيانات النوعية:

- تحليل المحتوى: تحليل البيانات النصية من المقابلات لتحديد الأنماط والمواضيع الرئيسية المتعلقة بتأثير التدريب. يشمل ذلك تنظيم البيانات في فئات مواضيعية وتحديد النقاط الرئيسية.

6. تفسير النتائج

الخطوة السادسة: يتم تفسير النتائج بناءً على التحليل. يتضمن ذلك:

- ربط النتائج بمشكلة البحث والأدبيات السابقة: تحديد مدى دعم النتائج للفرضيات المطروحة ومقارنتها بالدراسات السابقة.
- مناقشة أهمية النتائج وتطبيقاتها العملية: تحليل كيف يمكن استخدام النتائج لتحسين التدريب في المشاريع الكبيرة المستقبلية، وخاصة في سياق مدينة الملك عبد الله الاقتصادية.

7. الخاتمة والتوصيات

الخطوة السابعة: تشمل كتابة الخاتمة التي تلخص ما توصل إليه البحث. كما تتضمن:

- تلخيص النتائج الرئيسية: عرض النقاط الرئيسية التي تم الوصول إليها في البحث.
- تقديم توصيات: بناءً على النتائج، تقديم توصيات لتحسين برامج التدريب المستقبلية في المشاريع الكبيرة.
- اقتراح أبحاث مستقبلية: تحديد مجالات البحث التي قد تحتاج إلى مزيد من الدراسة.

8. المراجع وتوثيق المصادر

الخطوة الثامنة: تتضمن توثيق جميع المصادر التي تم استخدامها في البحث وفقاً للمعايير الأكاديمية المتبعة. يضمن التوثيق الشفافية والمصدقية ويتيح للقراء التحقق من المصادر والمراجع.

9. مراجعة وتدقيق البحث

الخطوة التاسعة: تشمل مراجعة البحث بشكل شامل للتأكد من دقته وخلوه من الأخطاء. يمكن أن تشمل هذه المرحلة:

- التدقيق اللغوي والنحوي: التأكد من صحة اللغة والأسلوب.

- مراجعة الهيكل والتنظيم العام للبحث: التأكد من أن البحث متسق ومنظم بشكل جيد.
- التحقق من دقة التحليل والتفسيرات: مراجعة الأرقام والتحليلات للتأكد من دقتها.

## أدوات الدراسة :

لإجراء دراسة حول تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية، يجب استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات لضمان جمع بيانات دقيقة وشاملة. فيما يلي الأدوات الأساسية التي يمكن استخدامها:

### 1. الاستبيانات (Surveys)

الغرض: جمع بيانات كمية من عدد كبير من المشاركين.

المحتوى:

- أسئلة ديموغرافية: مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة العملية.
- أسئلة متعلقة بالتدريب: نوع التدريب الذي تلقوه، مدة التدريب، ومدى رضاهم عن جودة التدريب.
- أسئلة حول تأثير التدريب: تأثير التدريب على الأداء الوظيفي، الكفاءة، والمعرفة التقنية.
- أسئلة تقييمية: تقييم عام لجودة التدريب وتأثيره على المشروع.

كيفية الاستخدام:

- توزيع الاستبيانات على العاملين والمديرين في مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية.
- استخدام منصات إلكترونية لتوزيع وجمع الاستبيانات مثل Google Forms أو SurveyMonkey.

### 2. المقابلات (Interviews)

الغرض: جمع بيانات نوعية متعمقة من المشاركين.

المحتوى:

- أسئلة مفتوحة حول تجربة المشاركين مع برامج التدريب.
- استفسارات حول الأمثلة العملية لتأثير التدريب على الأداء الوظيفي.
- استفسارات حول تحسينات مقترحة لبرامج التدريب المستقبلية.

كيفية الاستخدام:

- إجراء مقابلات فردية مع مجموعة مختارة من المديرين والعاملين.

- تسجيل المقابلات (بموافقة المشاركين) لتحليلها لاحقاً.

### 3. الملاحظات (Observations)

الغرض: مراقبة سلوكيات وتفاعلات العاملين في بيئة العمل بعد التدريب.

المحتوى:

- ملاحظة كيفية تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب في العمل اليومي.
- مراقبة التفاعل بين العاملين ومدى استخدامهم للتقنيات الجديدة التي تم تدريبهم عليها.
- تقييم التغيرات في الكفاءة والإنتاجية بعد التدريب.

كيفية الاستخدام:

- حضور جلسات العمل والاجتماعات في مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية.
- تدوين الملاحظات بشكل منتظم ومنهجي.

### 4. تحليل الوثائق (Document Analysis)

الغرض: مراجعة وتقييم الوثائق المتعلقة بالتدريب والمشاريع.

المحتوى:

- خطط التدريب وبرامجها.
- تقارير الأداء قبل وبعد التدريب.
- سجلات الحضور والغياب للدورات التدريبية.
- تقييمات الأداء الفردي والجماعي.

كيفية الاستخدام:

- جمع الوثائق ذات الصلة من إدارة الموارد البشرية وإدارة المشروع.
- مراجعة الوثائق لتحديد تأثير التدريب على الأداء والمؤشرات الأخرى ذات الصلة.

### 5. دراسات الحالة (Case Studies)

الغرض: تقديم تحليل مفصل حول تأثير التدريب على مشروع محدد.

المحتوى:

- اختيار مجموعة من العاملين الذين خضعوا للتدريب ومتابعة تطور أدائهم.

- تحليل تأثير التدريب على مراحل مختلفة من المشروع.
- مقارنة أداء العاملين المدربين مع أولئك الذين لم يتلقوا نفس المستوى من التدريب.

كيفية الاستخدام:

- إجراء دراسة حالة مفصلة حول قسم معين أو مجموعة عمل داخل مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية.

- استخدام البيانات الكمية والنوعية لتحليل تأثير التدريب.

6. استبيانات التقييم الذاتي (Self-assessment Questionnaires)

الغرض: جمع بيانات حول تقديرات العاملين لأدائهم الشخصي بعد التدريب.

المحتوى:

- أسئلة حول مدى شعور العاملين بتحسين مهاراتهم بعد التدريب.
- أسئلة حول ثقتهم في تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل.
- تقييم الأثر النفسي والمعنوي للتدريب على العاملين.

كيفية الاستخدام:

- توزيع استبيانات التقييم الذاتي بعد فترة من إكمال الدورات التدريبية.
- مقارنة نتائج التقييم الذاتي مع بيانات الأداء الفعلي

## حدود الدراسة :

لدراسة تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة في المملكة العربية السعودية، مع التطبيق على مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية، من المهم تحديد حدود الدراسة بدقة لضمان جودة البحث وصحة النتائج. إليك تفصيل حول حدود الدراسة:

### 1. المكان والزمان:

- المكان: تقتصر الدراسة على مدينة الملك عبد الله الاقتصادية كمشروع نموذجي داخل المملكة العربية السعودية.
- الزمان: تتمحور الدراسة حول فترة زمنية معينة، مثل سنوات معينة من بداية المشروع حتى الآن.

### 2. المشاركون:

- العينة: تشمل الدراسة العاملين المشاركين في مشروع مدينة الملك عبد الله الاقتصادية، بما في ذلك المديرين والفنيين والموظفين.
- الاستثناءات: قد تستثنى بعض الفئات مثل العمال المؤقتين أو الشركات الخارجية التي تقدم خدمات معينة.

### 3. نطاق التدريب:

- أنواع التدريب: تشمل الدراسة أنواعاً محددة من التدريب التقني أو الإداري أو الاستراتيجي المقدم داخل مشروع المدينة الاقتصادية.
- المدة: يتم تحديد فترة التدريب التي سيتم دراستها ومدى تأثيرها على الأداء والكفاءة.

### 4. البيانات والمصادر:

- البيانات المستخدمة: تشمل الدراسة البيانات الكمية من استبيانات وبيانات أداء ومقابلات، بالإضافة إلى البيانات النوعية من تحليل المحتوى والملاحظات.
- المصادر: تتعلق الدراسة بمصادر محددة من الوثائق الرسمية لبرامج التدريب والتقارير الدورية.

### 5. الفرضيات والمتغيرات:

- الفرضيات: تحدد الدراسة فرضيات محددة حول تأثير التدريب على الأداء والكفاءة في مشروع المدينة الاقتصادية.
- المتغيرات: يتم تحديد المتغيرات المستقلة (التدريب) والمتغيرات التابعة (الأداء، الكفاءة) بدقة لتحليل التأثير بشكل فعال.

#### 6. الطرق البحثية:

- المنهجية: تحدد الدراسة منهجية محددة تجمع بين البحث الكمي والنوعي لضمان جمع البيانات وتحليلها بشكل شامل.
- أدوات البحث: تشمل الأدوات الاستبيانات، المقابلات، مراجعة الوثائق، ودراسات الحالة كأدوات أساسية للبحث.

#### 7. القيود والتحديات:

- القيود: تحدد الدراسة القيود المحتملة مثل عدم توفر بيانات كافية أو صعوبة الوصول إلى المشاركين.
- التحديات: توضح الدراسة التحديات التي قد تواجهها في تنفيذ البحث وجمع البيانات بشكل فعال.

#### 8. الاستنتاجات المحتملة:

- الاستنتاجات: تستند الدراسة إلى البيانات والتحليلات لاستخلاص استنتاجات محددة حول تأثير التدريب على المشاريع الكبيرة.
- التوصيات: تقدم الدراسة توصيات محددة لتحسين برامج التدريب في المشاريع المستقبلية بناءً على النتائج

## المراجع:

كتاب "تأثير التدريب على الأداء الوظيفي" لـد. عبد الله السعدون.

كتاب "التدريب وتطوير الموارد البشرية في المؤسسات العربية" لـد. خالد العودة.

كتاب "التدريب وتطوير الموارد البشرية: مفاهيم وتطبيقات" لـد. نوال الشويعر.

كتاب "تأثير برامج التدريب على أداء العاملين: دراسة حالة على المشاريع الكبيرة في المملكة" لـد. محمد الجويش.

كتاب "التدريب والتنمية البشرية: أداة لتحقيق التنمية المستدامة في الدول العربية" لـد. سعد الغامدي.

كتاب "التدريب وتطوير الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية" لـد. علي الفضلي.

كتاب "تأثير التدريب والتنمية على إدارة المشاريع في القطاع العام بالسعودية" لـد. فهد الدوسري.

كتاب "منهجيات البحث في إدارة المشاريع والتدريب" لـد. أحمد العتيبي.

كتاب "تأثير برامج التدريب على الأداء التنظيمي: دراسة حالة على الشركات السعودية" لـد. سارة الرشيد.

كتاب "التدريب وتطوير الموارد البشرية في ظل العولمة: دراسة تطبيقية في الشركات العربية" لـد. محمد العنزي.

كتاب "تقييم تأثير التدريب على الأداء الوظيفي: دراسة حالة في قطاع البناء بالسعودية" لـد. منير الحربي.

كتاب "التدريب والتطوير الوظيفي في المؤسسات العربية" لـد. زياد الشايع.

كتاب "تأثير التدريب على الإنتاجية والرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية" ل.د. هشام القحطاني.

كتاب "أثر التدريب على التحسين المؤسسي: دراسة تطبيقية في المؤسسات العربية" ل.د. فهد العبد الكريم.

كتاب "التدريب والتطوير الوظيفي في البيئة العربية: تحديات وفرص" ل.د. أحمد العبيد.

كتاب "تقييم أثر برامج التدريب على الأداء المؤسسي: دراسة حالة في قطاع الخدمات بالسعودية" ل.د. عبد الله الحسن.

كتاب "تأثير التدريب على الأداء والإبداع في العمل: دراسة تطبيقية في الشركات العربية" ل.د. نورة الشبري.

كتاب "التدريب والتنمية البشرية في القطاع الحكومي السعودي: تحليل واقعي" ل.د. عبد الرحمن الحربي.

كتاب "تقييم تأثير برامج التدريب على الأداء الوظيفي في القطاع الخاص السعودي" ل.د. محمد الشبري.

كتاب "التدريب والتطوير الوظيفي: أداة لتحسين الأداء المؤسسي في المملكة العربية السعودية" ل.د. محمد الزامل.