

جامعة ميدأوشن
كلية : إدارة الأعمال

أثر مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030 على توظيف خريجي إدارة الأعمال
(دراسة تحليلية لبرامج التدريب التعاوني والشهادات المهنية)

إعداد الطالب :
بندربن علي صالح الصبي

إشراف :
الدكتور/ فايز جراد
الدكتور/ الفيصل حسن

العام الدراسي : 2026م

فهرس المحتويات :

الصفحة	الموضوع
2	أولاً- المقدمة
4	ثانيًا - مشكلة البحث
5	ثالثًا- تساؤلات البحث
6	رابعًا- أهداف البحث + خامسًا - أهمية البحث
7	سادسًا- مبررات اختيار الموضوع
8	سابعًا- حدود الدراسة + ثامنًا- متغيرات الدراسة والنموذج المفاهيمي المقترح
10	تاسعًا- المصطلحات المفاهيمية والإجرائية
12	عاشرًا - الإطار النظري المقترح للدراسة
13	الحادي عشر- الدراسات السابقة
14	الثاني عشر- فروض الدراسة
15	الثالث عشر-منهج الدراسة وإجراءاتها المقترحة
17	الرابع عشر- مجتمع الدراسة التفصيلي المقترح ومحاور القياس
18	الخامس عشر- النتائج المتوقعة مبدئيًا + السادس عشر- التقسيم المقترح للرسالة
20	المراجع الأولية

تمثل رؤية السعودية 2030 إطاراً وطنياً شاملاً لإعادة توجيه التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة، وقد وضعت الإنسان في مركز التحول، باعتباره الغاية والوسيلة معاً. وفي هذا السياق، لم يعد تطوير الموارد البشرية مجرد نشاط داعم للسياسات العامة، بل أصبح ركيزة استراتيجية لبناء اقتصاد أكثر تنوعاً وقدرة على المنافسة والاستدامة. ومن هنا برز برنامج تنمية القدرات البشرية بوصفه أحد برامج تحقيق الرؤية، مستهدفاً بناء قدرات المواطن السعودي منذ مراحل التعليم المبكر، مروراً بالتعليم الجامعي والتدريب، ووصولاً إلى التعلم مدى الحياة والمواءمة مع احتياجات سوق العمل المحلية والعالمية (رؤية السعودية 2030، 2016؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021).

ويتسق هذا التوجه مع أدبيات رأس المال البشري التي ترى أن التعليم والتدريب وتنمية المهارات ليست نفقات استهلاكية، بل استثمارات إنتاجية ترفع كفاءة الفرد، وتعزز قدرته على الحصول على فرص عمل أفضل، وتسهم في رفع إنتاجية الاقتصاد ككل. وقد رسخ Schultz وBecker هذا التصور حين ربطا بين الاستثمار في الأفراد وبين النمو الاقتصادي وتحسين الفرص المهنية والدخل والقدرة التنافسية. (Schultz, 1961; Becker, 1993)

وفي ضوء هذا التصور، لم تعد الجامعات الحديثة مطالبة بتقديم المعرفة النظرية المجردة فحسب، بل باتت مطالبة ببناء جاهزية مهنية حقيقية لدى الخريجين، بما يشمل المهارات التطبيقية، والقدرة على التكيف، وفهم متطلبات الوظيفة، والاندماج في بيئات العمل الواقعية. وهنا تتقدم مبادرات مثل التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية باعتبارها من أكثر الأدوات اقتراباً من سوق العمل، لأنها تترجم التعليم إلى ممارسة، وتدعم اكتساب الخبرة، وتمنح الخريج مؤشرات معترفاً بها على الكفاءة المهنية. (Oliver, 2015; Yorke, 2006)

وفي السياق السعودي تحديداً، يقدم صندوق تنمية الموارد البشرية التدريب التعاوني بوصفه منتجاً يوفر فرص تدريب عملية للطلاب والخريجين، ويهدف إلى تهيئتهم وتطويرهم بالخبرة العملية والمهنية وفق احتياج سوق العمل، مع التأكيد على أن من مزاياه تقليل الفجوة بين مؤهلات الفرد والمهارات المطلوبة. كما يقدم الصندوق منتج الشهادات المهنية الاحترافية بوصفه برنامجاً يشجع القوى العاملة الوطنية والباحثين عن عمل ومنظمات الأعمال على الحصول على شهادات مهنية معتمدة لتطوير المهارات والخبرات في المجالات المطلوبة في السوق، ويؤكد أن هذه الشهادات تستخدم في قرارات الاختيار والتعيين والترقية وتنمية المستقبل الوظيفي (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت).

وتزداد أهمية هذه القضية إذا نظرنا إلى البيانات الوطنية الخاصة بتوظيف الخريجين. فبحسب المرصد الوطني للعمل، بلغ عدد خريجي الجامعات السعودية في عام 2021 نحو 207.9 ألف خريج، وكان معظمهم من حملة البكالوريوس، كما حققت مجموعة تخصصات الأعمال والإدارة والقانون أعلى نسبة من إجمالي الخريجين المواطنين بنحو 32% وتشير نتائج التقرير كذلك إلى أن 41% من خريجي عام 2021 حصلوا على وظائف خلال سنة من التخرج على المستوى العام، ما يدل على أن الانتقال من الجامعة إلى سوق العمل ما يزال مجالاً مهماً للسياسات الداعمة، خصوصاً في التخصصات ذات الأعداد الكبيرة مثل الأعمال والإدارة (المرصد الوطني للعمل، 2024/2023).

ويكشف هذا الواقع أن كثافة الخريجين في تخصصات إدارة الأعمال لا تعني بالضرورة تحقق التوظيف السريع أو الملائم، بل قد تشير إلى منافسة أعلى داخل سوق العمل، وإلى حاجة أكبر لتمييز الخريج عبر الخبرة التطبيقية والمؤشرات المهنية المعتمدة. ولذلك فإن تحليل أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية لا ينطلق من كونهما عناصر تكميلية، بل من كونهما من الأدوات التي يمكن أن تؤدي دوراً جوهرياً في رفع الجاهزية الوظيفية، وتحسين قابلية التوظيف، وتسريع الانتقال إلى العمل، وتحسين مواءمة الوظيفة مع التخصص.

ومن زاوية أخرى، فإن موضوع الدراسة يكتسب أهمية خاصة لأن تخصص إدارة الأعمال من أكثر التخصصات التصاقاً بطبيعة الاقتصاد السعودي المتحول نحو التنوع، والقطاع الخاص، وريادة الأعمال، والخدمات، والتحول الرقمي، والإدارة المالية، والموارد البشرية، والتسويق، وسلاسل الإمداد، وغيرها من المسارات المهنية التي تحتاج إلى خريج يجمع بين التأهيل الأكاديمي والمرونة التطبيقية. ومن هنا فإن دراسة المبادرات التي يمكن أن تعزز توظيف خريجي هذا التخصص لا تقتصر فائدها على الطلبة والخريجين، بل تمتد إلى الجامعات والجهات الداعمة وأصحاب العمل وصناع السياسات.

وبناءً على ذلك، تتجه هذه الدراسة إلى فحص أثر بعض مبادرات تنمية رأس المال البشري في إطار رؤية السعودية 2030، وبخاصة برامج التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية، في توظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية، من خلال مقارنة تحليلية تسعى إلى الربط بين التوجه الوطني الكلي وبين النتائج التطبيقية على مستوى الخريج وسوق العمل.

ثانيًا - مشكلة البحث :

تنبع مشكلة البحث من وجود فجوة ظاهرة بين التوسع في مبادرات تنمية رأس المال البشري من جهة، وبين استمرار الحاجة إلى تحسين سرعة وجودة توظيف خريجي بعض التخصصات من جهة أخرى. فعلى الرغم من أن رؤية السعودية 2030 وبرنامج تنمية القدرات البشرية يؤكدان رفع تنافسية المواطن، وتعزيز مواءمة المخرجات التعليمية مع متطلبات السوق، فإن واقع التوظيف يشير إلى أن الانتقال من الجامعة إلى العمل لا يزال يواجه تحديات، خصوصًا في التخصصات التي تسجل أعدادًا مرتفعة من الخريجين مثل مجموعة الأعمال والإدارة والقانون (رؤية السعودية 2030، 2016؛ برنامج تنمية القدرات البشرية، 2021؛ المرصد الوطني للعمل، 2024/2023).

وتتعمق المشكلة حين نلاحظ أن المؤهل الجامعي وحده لم يعد كافيًا في كثير من الحالات لضمان الحصول على وظيفة مناسبة في وقت قصير، خاصة في ظل ارتفاع مستوى المنافسة، وتغير احتياجات أصحاب العمل، وتزايد التركيز على الخبرة العملية والمهارات الناعمة والقدرة على العمل ضمن فرق وفهم بيئات الأعمال الحقيقية. وفي هذا السياق، تبرز أهمية الأدوات التي تمنح الخريج ميزة تنافسية إضافية، مثل التدريب التعاوني والشهادات المهنية، إلا أن الأثر الفعلي لهذين البعدين على توظيف خريجي إدارة الأعمال في البيئة السعودية لا يزال بحاجة إلى مزيد من التحليل المنهجي. وتشير دراسة حديثة عن تصورات أصحاب العمل في السعودية إلى أنهم يولون أهمية واضحة للمعرفة والمهارات الصلبة والناعمة والقدرة على العمل ضمن مجموعات عند توظيف خريجي الأعمال، مع اهتمام مرتفع نسبيًا بالمهارات الناعمة والعمل الجماعي.

كما أن التدريب التعاوني والشهادات المهنية يظهران نظريًا بوصفهما آليتين فاعلتين في ردم الفجوة بين التعليم وسوق العمل؛ فالأول يعزز التعلم المدمج بالعمل ويقرب الطالب من الممارسة المهنية، والثاني يمنح الخريج دليلًا معياريًا على الكفاءة المهنية في مجال محدد. غير أن توافر هذه البرامج رسميًا لا يكفي وحده للحكم على فاعليتها، لأن الأثر يتوقف أيضًا على جودة التنفيذ، ومدى مواءمة التجربة التدريبية للتخصص، وارتباط الشهادة المهنية بحاجات السوق، ومدى وعي الخريجين بها واستفادتهم منها.

وعليه فإن جوهر المشكلة يتمثل في أن هناك حاجة علمية وعملية إلى دراسة تحليلية تربط بين مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030، ممثلة في التدريب التعاوني والشهادات المهنية، وبين توظيف خريجي إدارة الأعمال، لمعرفة ما إذا كانت هذه المبادرات تؤدي بالفعل إلى رفع

فرص التوظيف، أو تحسين مواءمة الوظيفة، أو تقليل مدة الانتظار للحصول على عمل، أو تعزيز تنافسية الخريجين في سوق العمل السعودي.

وعليه يمكن التعبير عن المشكلة بالسؤال الرئيس التالي :

ما أثر مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030، ممثلة في برامج التدريب التعاوني والشهادات المهنية، على توظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية؟

ثالثاً- تساؤلات البحث :

ينبثق عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية :

1. ما واقع مبادرات تنمية رأس المال البشري المرتبطة بتوظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية؟
2. ما أثر التدريب التعاوني في تحسين فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال؟
3. ما أثر الشهادات المهنية الاحترافية في تعزيز فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال؟
4. هل توجد علاقة تكاملية بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية في رفع قابلية خريجي إدارة الأعمال للتوظيف؟
5. ما أبرز المعوقات التي تحد من استفادة خريجي إدارة الأعمال من هذه المبادرات؟
6. هل تختلف درجة أثر هذه المبادرات باختلاف الجنس، أو الجامعة، أو سنة التخرج، أو نوع جهة العمل، أو مستوى الوعي المهني لدى الخريج؟
7. إلى أي مدى تسهم هذه المبادرات في تحسين مواءمة الوظيفة التي يحصل عليها الخريج مع تخصص إدارة الأعمال؟

رابعًا- أهداف البحث :

تهدف الدراسة إلى ما يأتي :

1. التعرف إلى واقع مبادرات تنمية رأس المال البشري ذات الصلة بتوظيف خريجي إدارة الأعمال في المملكة العربية السعودية.
2. تحليل أثر التدريب التعاوني في تعزيز فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال.
3. تحليل أثر الشهادات المهنية الاحترافية في تعزيز فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال.
4. الكشف عن طبيعة العلاقة التكاملية بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية من جهة، وتوظيف خريجي إدارة الأعمال من جهة أخرى.
5. تحديد أبرز المعوقات التي تحد من استفادة الخريجين من هذه المبادرات.
6. اقتراح توصيات عملية يمكن أن تسهم في رفع مواءمة مخرجات إدارة الأعمال مع احتياجات سوق العمل السعودي.
7. تقديم تصور بحثي يمكن أن يفيد الجامعات والجهات الداعمة في تطوير سياسات دعم التوظيف المبني على الجاهزية المهنية.

خامسًا - أهمية البحث :

1. الأهمية العلمية :

تنبع الأهمية العلمية للدراسة من عدة اعتبارات. أولها أنها تربط بين ثلاثة حقول غالبًا ما تدرس منفصلة: رأس المال البشري، وقابلية التوظيف، والمبادرات التطبيقية الداعمة للانتقال إلى سوق العمل. وثانيها أنها تعالج موضوعًا سعوديًّا معاصرًا متصلًا مباشرة برؤية 2030، وليس موضوعًا نظريًّا عامًّا منفصلًا عن السياق الوطني. وثالثها أنها تركز على خريجي إدارة الأعمال بوصفهم من أكثر الفئات حضورًا في هيكل الخريجين، وهو ما يمنح الدراسة قيمة تفسيرية عالية. ورابعها أنها تسهم في سد فجوة بحثية تتعلق بدراسة الأثر المشترك للتدريب التعاوني والشهادات المهنية ضمن إطار واحد، بدل تناول كل متغير بصورة منفصلة.

2. الأهمية العملية :

أما الأهمية العملية فتتجسد في أن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد الجامعات وكليات إدارة الأعمال على إعادة تصميم التدريب التعاوني من حيث التوقيت، والمدة، وآليات الإشراف، وربط التدريب بمخرجات التخصص. كما يمكن أن تفيد صندوق تنمية الموارد البشرية والجهات ذات العلاقة في تقييم مدى وصول برامج الدعم إلى الفئات المستهدفة، ومدى انعكاسها على التوظيف الفعلي. كذلك، تفيد الخريجين والطلاب في اتخاذ قرارات أكثر وعياً بشأن المسارات المهنية التي تستحق الاستثمار، وتساعد أصحاب العمل وصناع القرار على فهم الأدوات الأكثر تأثيراً في رفع جاهزية الخريج السعودي.

سادساً- مبررات اختيار الموضوع :

يمكن تبرير اختيار هذا الموضوع علمياً وعملياً من خلال العناصر الآتية :

- اتصاله المباشر بأحد أهم برامج تحقيق رؤية السعودية 2030، وهو برنامج تنمية القدرات البشرية.
- ارتباطه بقضية تمس شريحة واسعة من خريجي الجامعات، خاصة في تخصصات الأعمال والإدارة.
- أهميته لمرحلة الانتقال من الدراسة إلى العمل، وهي من أكثر المراحل حساسية في تكوين المسار المهني للخريج.
- قلة الدراسات العربية التي تجمع بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية في تفسير توظيف خريجي إدارة الأعمال ضمن السياق السعودي.
- إمكان تحويل نتائجه إلى توصيات تطبيقية قابلة للتنفيذ داخل الجامعات والجهات الداعمة للتوظيف.

سابعًا- حدود الدراسة :

1. الحدود الموضوعية :

تقتصر الدراسة على بحث أثر مبادرات تنمية رأس المال البشري في إطار رؤية السعودية 2030 من خلال بُعدين محددين: التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية، وذلك على توظيف خريجي إدارة الأعمال .

2. الحدود البشرية :

تتمثل في خريجي إدارة الأعمال من الجامعات السعودية الحكومية والأهلية، ويمكن أن تقتصر ميدانيًا على عينة من الخريجين الذين أنهوا دراستهم خلال فترة زمنية محددة، مع إمكان إشراك عينة مساندة من أصحاب العمل أو مسؤولي التوظيف عند الحاجة.

3. الحدود المكانية :

تطبق الدراسة في المملكة العربية السعودية، مع إمكانية التركيز على عدد من المناطق الرئيسية أو الجامعات ذات الكثافة العالية في مخرجات إدارة الأعمال.

4. الحدود الزمانية :

يمكن أن تغطي الدراسة الخريجين خلال السنوات 2022 – 2025 مثلاً، حتى يكون من الممكن رصد الأثر القريب نسبياً على التوظيف .

ثامناً- متغيرات الدراسة والنموذج المفاهيمي المقترح :

1. المتغير المستقل :

مبادرات تنمية رأس المال البشري، ويقاس من خلال بعدين :

- التدريب التعاوني
- الشهادات المهنية الاحترافية

2. المتغير التابع :

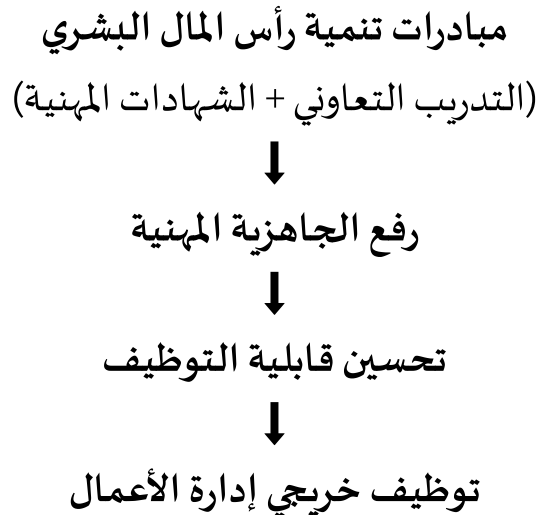
توظيف خريجي إدارة الأعمال، ويقاس من خلال مؤشرات مثل:

- الحصول على وظيفة خلال مدة محددة بعد التخرج

- مواءمة الوظيفة مع التخصص
 - جودة الفرصة الوظيفية
 - إدراك الخريج لتحسن فرصه بسبب التدريب أو الشهادة المهنية
3. المتغيرات الضابطة المحتملة :

- الجنس
- الجامعة
- سنة التخرج
- المعدل التراكمي
- نوع جهة العمل
- المنطقة
- التخصص الدقيق داخل إدارة الأعمال
- عدد الشهادات المهنية

4. النموذج المفاهيمي المقترح



ويمكن افتراض أن الجاهزية المهنية تمثل حلقة تفسيرية بين المبادرات وبين النتيجة النهائية الخاصة بالتوظيف .

تاسعاً- المصطلحات المفاهيمية والإجرائية :

أولاً- المصطلحات المفاهيمية :

1. رأس المال البشري :

يقصد برأس المال البشري مجموع المعارف والمهارات والخبرات والقدرات والسمات المنتجة التي يكتسبها الفرد عبر التعليم والتدريب والخبرة، والتي تنعكس على إنتاجيته وفرصه الاقتصادية والمهنية. ويعد هذا المفهوم من المفاهيم المؤسسة في الاقتصاد والتعليم والعمل، وقد ربطه Becker وSchultz بالاستثمار في الإنسان بوصفه مدخلاً لرفع الكفاءة والنمو وتحسين العائد الفردي والاجتماعي من التعليم والتدريب. وفي السياق السعودي، يتقاطع المفهوم مع توجه برنامج تنمية القدرات البشرية الذي يركز على بناء قدرات المواطن وتعزيز تنافسيته محلياً وعالمياً (Schultz, 1961; Becker, 1993) برنامج تنمية القدرات البشرية، (2021).

التعريف الاجرائي : يقصد بها في هذه الدراسة مجموعة البرامج والسياسات التي تستهدف رفع جاهزية خريجي إدارة الأعمال مهنيًا ضمن إطار رؤية السعودية 2030، وسيجري قياسها من خلال بُعدين محددين هما: التدريب التعاوني والشهادات المهنية الاحترافية .

2. التدريب التعاوني :

التدريب التعاوني هو نمط من أنماط التعلم المدمج بالعمل يربط بين الدراسة النظرية وبين التطبيق في بيئة مهنية حقيقية، بما يسمح للطلاب أو الخريج بتجريب الممارسة المهنية واكتساب خبرات عملية ومهارات سلوكية ومهارية لا يكفي التعليم الصفّي وحده لبنائها. وفي الأدبيات الحديثة، يرتبط هذا المفهوم بفكرة Work-Integrated Learning التي تؤكد أن التعلم الأكثر فاعلية في دعم التوظيف هو التعلم الذي يقارب سياقات العمل الحقيقية أو يتصل بها مباشرة. كما يعرف صندوق تنمية الموارد البشرية التدريب التعاوني بأنه منتج يوفر فرصًا تدريبية عملية، ويهيئ ويطور الطلاب بالخبرة العملية والمهنية وفق احتياج السوق، ويسهم في تقليل الفجوة بين المؤهلات والمهارات المطلوبة (Oliver, 2015; صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت).

التعريف الاجرائي : يقصد به إجرائيًا درجة استفادة خريج إدارة الأعمال من تجربة تدريب منظم مرتبطة بتخصصه قبل التخرج، ويقاس عبر مؤشرات مثل:

- ملاءمة جهة التدريب للتخصص
- مدة التدريب

- جودة الإشراف
 - تنمية المهارات العملية
 - المساهمة في بناء العلاقات المهنية
 - الإسهام في تحسين فرص الحصول على وظيفة
3. الشهادات المهنية الاحترافية :

الشهادات المهنية الاحترافية هي شهادات تمنحها جهات مهنية متخصصة ومعتمدة لإثبات امتلاك الفرد لمعارف ومهارات معيارية في مجال مهني معين، وغالبًا ما ترتبط بالاختبارات المهنية أو متطلبات ممارسة الوظائف أو التطور الوظيفي. وتكتسب هذه الشهادات أهميتها من كونها تقدم إشارة موثوقة نسبيًا لأصحاب العمل بشأن كفاءة الفرد واستعداده المهني. ويعرّف صندوق تنمية الموارد البشرية برنامج دعم الشهادات المهنية الاحترافية بأنه برنامج يهدف إلى تشجيع وتحفيز القوى العاملة الوطنية والباحثين عن عمل ومنظمات الأعمال على الحصول على شهادات معتمدة لتطوير المهارات والخبرات في المجالات المطلوبة في السوق، كما يؤكد أن الشهادة المهنية وسيلة للدلالة على مستوى الفرد ومهارته المهنية بما يخدم الاختيار والتعيين والترقية وتنمية المستقبل الوظيفي (صندوق تنمية الموارد البشرية، د.ت).

التعريف الاجرائي : يقصد بها إجرائيًا حصول خريج إدارة الأعمال على شهادة مهنية احترافية واحدة على الأقل، أو شروعه الجاد في الحصول عليها، في مجال ذي صلة بالتخصص، ويقاس من خلال:

- نوع الشهادة
- مدى ارتباطها بتخصص إدارة الأعمال
- الجهة المانحة
- توقيت الحصول عليها
- إدراك الخريج لأثرها في التوظيف والتنافسية المهنية

4. القابلية للتوظيف / توظيف الخريجين :

يشير مفهوم القابلية للتوظيف إلى ما يمتلكه الخريج من إنجازات ومهارات وفهم وسمات شخصية تجعله أكثر قدرة على الحصول على عمل مناسب والمحافظة عليه والتطور فيه، وهو لا يساوي مجرد التوظيف بوصفه نتيجة نهائية، بل يشمل مجمل الاستعدادات التي تجعل الفرد مؤهلًا للدخول إلى سوق العمل بفاعلية. ويؤكد Yorke أن القابلية للتوظيف مجموعة من المنجزات التي تمثل شرطًا ضروريًا -وإن لم يكن كافيًا وحده- للحصول على العمل، في حين يربط Oliver بين القابلية

للتوظيف وبين بناء مهارات وفهم وسمات شخصية من خلال مهام تعليمية أصيلة وقريبة من الواقع المهني. (Yorke, 2006; Oliver, 2015).

التعريف الاجرائي : يقصد به إجرائيًا حصول الخريج على وظيفة مدفوعة الأجر خلال مدة زمنية محددة بعد التخرج، وليكن خلال 12 شهرًا، مع الأخذ في الاعتبار:

- ارتباط الوظيفة بالتخصص
- نوع جهة العمل
- مستوى الرضا عن المواءمة الوظيفية
- إدراك أثر التدريب أو الشهادة المهنية في الحصول على الوظيفة

عاشراً - الإطار النظري المقترح للدراسة :

1. نظرية رأس المال البشري :

توفر هذه النظرية الأساس الأكثر ملاءمة للدراسة؛ لأنها تنظر إلى التعليم والتدريب والخبرة المهنية بوصفها استثمارات في الفرد ترفع إنتاجيته وقيمته في السوق. وبناء على ذلك، يمكن تفسير التدريب التعاوني والشهادات المهنية باعتبارهما شكلين من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري، إذ يضيفان بعدًا تطبيقيًا ومعياريًا للمؤهل الأكاديمي.

2. مدخل القابلية للتوظيف :

يفسر هذا المدخل العلاقة بين ما يمتلكه الخريج من مهارات ومنجزات وبين قدرته على دخول سوق العمل. ويفيد هذا المدخل في توضيح أن التوظيف ليس نتيجة عشوائية، بل يتأثر بدرجة كبيرة بمستوى الجاهزية، والمهارات الناعمة، والخبرة التطبيقية، والقدرة على تقديم دليل على الكفاءة المهنية.

3. مدخل التعلم المدمج بالعمل :

يفيد هذا المدخل في تفسير أثر التدريب التعاوني، لأنه يركز على أن التعلم يصبح أكثر فاعلية عندما يقترب من الممارسة المهنية الفعلية، وأن المهام التعليمية الأصيلة والقريبة من السياق الواقعي تسهم في رفع جاهزية الخريج، لا سيما حين تقترن بالتأمل والتقويم والتغذية الراجعة المهنية .

4. الربط النظري بين المتغيرات :

يمكن صياغة العلاقة النظرية في الدراسة على النحو الآتي:

كلما ارتفع استثمار الخريج في أدوات تنمية رأس المال البشري ذات الصلة المباشرة بسوق العمل، مثل التدريب التعاوني والشهادات المهنية، ارتفع مستوى جاهزيته المهنية، وتحسنت قابلية توظيفه، وزادت احتمالات حصوله على وظيفة مناسبة في وقت أقصر وبمواظمة أفضل.

الحادي عشر- الدراسات السابقة :

1. الدراسات المرتبطة بالتدريب التعاوني:

تُعد دراسة اليافي والهاجري (2021) من الدراسات العربية القريبة من موضوع البحث، إذ تناولت اتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة الأعمال السعودية، ونشرت في مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية. وتفيد هذه الدراسة في إبراز التدريب التعاوني بوصفه جزءاً من بنية الإعداد المهني في بيئة الأعمال السعودية، كما تمنح البحث الحالي أساساً عربياً لفهم قيمة التدريب التعاوني من زاوية الممارسة الأكاديمية والبيئة المهنية المحلية .

2. الدراسات المرتبطة بالشهادات المهنية :

أما دراسة الرقيب (2020/2021) بعنوان دور الجامعات السعودية في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية كمنفذ أساسي لسوق العمل، فتمثل مرجعاً مهماً في بيان دور المؤسسات الجامعية في تعزيز الوعي بالشهادات المهنية، وربطها بفرص الدخول إلى سوق العمل. وعلى الرغم من تركيزها على المحاسبة، فإنها تقدم أساساً مفاهيمياً مهماً يمكن الاستفادة منه في تعميم الفكرة على خريجي إدارة الأعمال، خاصة من حيث دور الجامعة في التحفيز والتأهيل المهني المبكر .

3. الدراسات المرتبطة بقابلية توظيف خريجي الأعمال :

تشكل دراسة (AL-Mutairi, Naser, & Al Taweel (2025) مرجعاً مباشراً للدراسة الحالية؛ لأنها بحثت في العوامل التي يراها أصحاب العمل مهمة عند توظيف خريجي كليات الأعمال في السعودية. وقد بينت أن أصحاب العمل يمنحون أهمية واضحة للمعرفة، والمهارات الصلبة، والمهارات الناعمة، والقدرة على العمل ضمن مجموعات، مع تركيز مرتفع على العمل الجماعي والمهارات الناعمة. وتكتسب

هذه الدراسة أهمية خاصة لأنها تنقل النقاش من زاوية الجامعة أو الخريج إلى زاوية صاحب العمل، وهو ما يساعد الدراسة الحالية في تفسير كيف يمكن للتدريب التعاوني والشهادات المهنية أن يرفعا فرص التوظيف فعليًا .

4. دراسات نظرية مساندة:

تسند الدراسة كذلك إلى أدبيات القابلية للتوظيف والتعلم المدمج بالعمل، مثل أعمال Yorke (2006) و Oliver (2015)، والتي تؤكد أن فرص العمل لا تتحدد بالمؤهل الأكاديمي وحده، بل بقدرة الخريج على البرهنة على امتلاكه مهارات وفهم وسمات قابلة للنقل والتطبيق داخل العمل. كما تبرز هذه الأدبيات دور التعلم القريب من الواقع المهني في بناء قابلية التوظيف .

التعقيب على الدراسات السابقة

يتضح من عرض الدراسات السابقة أن :

- التدريب التعاوني يمثل بعدًا مهمًا في بناء الجاهزية المهنية.
- الشهادات المهنية تشكل أداة داعمة للتنافسية والاعتماد المهني.
- أصحاب العمل في قطاع الأعمال يعطون وزنًا مرتفعًا للمهارات العملية والناعمة والعمل الجماعي.
- لا تزال هناك حاجة إلى دراسات تجمع المتغيرين معًا داخل إطار سعودي مرتبط برؤية 2030.

الفجوة البحثية :

تتمثل الفجوة البحثية في ندرة الدراسات التي تفحص أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية معًا على توظيف خريجي إدارة الأعمال تحديدًا في المملكة العربية السعودية، ضمن إطار مبادرات تنمية رأس المال البشري ورؤية السعودية 2030. ومن هنا تنطلق هذه الدراسة لسد هذه الفجوة.

الثاني عشر- فروض الدراسة :

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مبادرات تنمية رأس المال البشري في رؤية السعودية 2030 وتوظيف خريجي إدارة الأعمال.
2. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب التعاوني على توظيف خريجي إدارة الأعمال.

3. يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للشهادات المهنية الاحترافية على توظيف خريجي إدارة الأعمال.
4. يوجد أثر تكاملي موجب بين التدريب التعاوني والشهادات المهنية في تعزيز فرص توظيف خريجي إدارة الأعمال.
5. تختلف درجة تأثير مبادرات تنمية رأس المال البشري على توظيف خريجي إدارة الأعمال باختلاف مستوى استفادة الخريجين منها.
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير أثر هذه المبادرات تعزى إلى بعض المتغيرات الديموغرافية والأكاديمية مثل الجنس، والجامعة، وسنة التخرج.

الثالث عشر- منهج الدراسة وإجراءاتها المقترحة :

1. منهج الدراسة :

يتلاءم مع هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ لأنه الأنسب لدراسة الظواهر الاجتماعية والتعليمية والمهنية كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات بين متغيراتها، والكشف عن اتجاهات الأفراد وتقديراتهم لأثر البرامج والمبادرات. كما يمكن دعم هذا المنهج بقدر محدود من التحليل المقارن بين فئات الخريجين وفقاً لمستوى الاستفادة من التدريب التعاوني أو الشهادات المهنية.

2. أسلوب الدراسة :

يمكن أن تعتمد الدراسة على الأسلوب الكمي أساساً من خلال استبانة موجهة إلى خريجي إدارة الأعمال، مع إمكان إضافة أسلوب نوعي محدود عبر مقابلات شبه مقننة مع بعض مسؤولي التوظيف أو مشرفي التدريب أو مسؤولي البرامج الجامعية، إذا رغبت الباحث في تعميق التفسير.

3. مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في خريجي إدارة الأعمال في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية خلال فترة زمنية محددة، وليكن من 2022 إلى 2025.

4. عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة من مجموعة من خريجي إدارة الأعمال في الجامعات السعودية الحكومية والأهلية، ممن تخرجوا خلال الفترة من 2022م إلى 2025م. وستُختار العينة بطريقة عشوائية طبقية؛

لضمان تمثيل الفئات المختلفة من أفراد المجتمع وفق متغيرات مثل نوع الجامعة والجنس وسنة التخرج. ويُتوقع أن يتراوح حجم العينة بين 300-400 خريج وخريجة، وهو حجم مناسب لتحقيق أهداف الدراسة وإجراء التحليلات الإحصائية اللازمة.

5. أداة الدراسة :

الأداة الرئيسة المقترحة هي الاستبانة، ويمكن أن تتكون من المحاور الآتية:

1. البيانات الأولية.

2. واقع الاستفادة من التدريب التعاوني.

3. واقع الاستفادة من الشهادات المهنية.

4. مؤشرات توظيف الخريج.

5. المعوقات والتحديات.

6. المقترحات التطويرية.

6. صدق الأداة وثباتها :

يقترح عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين المتخصصين في الإدارة والموارد البشرية والقياس، للتحقق من الصدق الظاهري وصدق المحتوى، ثم إجراء دراسة استطلاعية وحساب معامل الثبات باستخدام ألفا كرونباخ.

7. أساليب التحليل الإحصائي :

ستُحلل بيانات الدراسة باستخدام برنامج SPSS، من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة، وتشمل: التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية؛ لوصف خصائص العينة ومستوى استجاباتها. كما سيُستخدم معامل ارتباط بيرسون للكشف عن العلاقات بين المتغيرات، ومعامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات الأداة، واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة وفقاً للمتغيرات الديموغرافية والأكاديمية، إضافة إلى تحليل الانحدار الخطي البسيط والمتعدد لاختبار أثر التدريب التعاوني والشهادات المهنية في توظيف خريجي إدارة الأعمال.

الرابع عشر- مجتمع الدراسة التفصيلي المقترح ومحاور القياس :

1.محور التدريب التعاوني : يتضمن عبارات تقيس :

- مدى ارتباط جهة التدريب بالتخصص
- جودة المهام التدريبية
- الإشراف والتوجيه
- اكتساب مهارات التواصل والعمل الجماعي
- فهم بيئة العمل
- أثر التدريب في بناء الثقة المهنية

2. محور الشهادات المهنية : يتضمن عبارات تقيس:

- وعي الخريج بالشهادات ذات الصلة
- عدد الشهادات المهنية التي حصل عليها
- ارتباط الشهادة بالتخصص
- أثر الشهادة في التقديم الوظيفي
- أثر الشهادة في تمييز السيرة الذاتية
- أثر الشهادة في رفع الثقة المهنية

3. محور التوظيف : يتضمن مؤشرات مثل:

- الحصول على وظيفة خلال 12 شهرًا
- مواءمة الوظيفة مع التخصص
- مستوى الرضا عن الوظيفة الأولى
- مستوى الاستفادة من التدريب/الشهادة في الحصول على الوظيفة
- إدراك الخريج لارتفاع تنافسيته في السوق

الخامس عشر- النتائج المتوقعة مبدئيًا :

من المتوقع -نظريًا- أن تكشف الدراسة عن:

- وجود أثر إيجابي للتدريب التعاوني في رفع جاهزية الخريج، خصوصًا في المهارات التطبيقية وفهم بيئة العمل.
 - وجود أثر إيجابي للشهادات المهنية في تمييز الخريج مهنيًا لدى أصحاب العمل.
 - أن الأثر الأعلى قد يظهر عندما يجتمع التدريب التعاوني مع الشهادة المهنية بدل الاكتفاء بأحدهما.
 - وجود معوقات مثل ضعف الوعي ببعض الشهادات، أو عدم مواءمة بعض فرص التدريب مع التخصص، أو محدودية الوصول إلى البرامج ذات الجودة العالية.
- هذه نتائج متوقعة نظريًا، وستبقى خاضعة للاختبار الميداني بمشيئة الله تعالى .

السادس عشر- التقسيم المقترح للرسالة :

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- المقدمة
- مشكلة الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- أهداف الدراسة
- أهمية الدراسة
- حدود الدراسة
- مصطلحات الدراسة
- فروض الدراسة
- النموذج المفاهيمي

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

- المبحث الأول: تنمية رأس المال البشري في الفكر الإداري والاقتصادي
- المبحث الثاني: مبادرات تنمية القدرات البشرية في رؤية السعودية 2030
- المبحث الثالث: التدريب التعاوني وعلاقته بالجاهزية المهنية
- المبحث الرابع: الشهادات المهنية وعلاقتها بالتنافسية الوظيفية
- المبحث الخامس: توظيف خريجي إدارة الأعمال وقابلية التوظيف
- المبحث السادس: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

الفصل الثالث: الدراسة الميدانية

- منهج الدراسة
- مجتمع الدراسة وعينتها
- أداة الدراسة
- إجراءات الصدق والثبات
- أساليب المعالجة الإحصائية
- عرض النتائج
- مناقشة النتائج
- التوصيات والمقترحات

قائمة أولية بالمراجع :

أولاً: المراجع العربية :

- (1) رؤية السعودية 2030. (2016). رؤية السعودية 2030 ([Saudi Vision 2030](#)) .
- (2) برنامج تنمية القدرات البشرية. (2021). خطة تنفيذ برنامج تنمية القدرات البشرية 2021–2025 ([Saudi Vision 2030](#)) .
- (3) صندوق تنمية الموارد البشرية. (د.ت.). التدريب التعاوني ([hrdf.org.sa](#)) .
- (4) صندوق تنمية الموارد البشرية. (د.ت.). منتج الشهادات المهنية الاحترافية ([hrdf.org.sa](#)) .
- (5) المرصد الوطني للعمل. (2023/2024). تقرير توظيف الخريجين في سوق العمل السعودي: خريجو الجامعات لعام 2021 وتوظيفهم حتى نهاية عام 2022 ([api.nlo.gov.sa](#)) .
- (6) اليافي، رندة سلامة، والهاجري، سارة سعد. (2021). دراسة تحليلية لاتجاهات طالبات ومشرفات التدريب التعاوني في بيئة الأعمال السعودية. مجلة جامعة شقراء للعلوم الإنسانية والإدارية ([search.mandumah.com](#)) .
- (7) الرقيب، هند عبد الله. (2020/2021). دور الجامعات السعودية في تأهيل وتحفيز خريجي برامج المحاسبة للحصول على الشهادات المهنية كمنفذ أساسي لسوق العمل ([asjp.cerist.dz](#)) .

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 8) Becker, G. S. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3rd ed.). ([University of Chicago Press](#))
- 9) Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17. ([jstor.org](#))
- 10) Oliver, B. (2015). Redefining graduate employability and work-integrated learning: Proposals for effective higher education in disrupted economies. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 6(1), 56–65. ([Library](#))
- 11) Yorke, M. (2006). Employability in Higher Education: What It Is, What It Is Not. ([advance-he.ac.uk](#))

- ¹²⁾ AL-Mutairi, A., Naser, K. N., & Al Taweel, I. R. (2025). Employers perception of factors determining business graduates' employability: Evidence from Saudi Arabia. *Journal of Posthumanism*, 5(1), 441–460. ([Journal of Posthumanism](#))