

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر التدريب المستمر على أداء المشاريع في شركة STC بجدة

أسم الطالب:

نداء يحيى اليافعي

221002503

1 - مشروع التخرج

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف د.

عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة-جامعة ميدأوشن

2025- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.1.1. أسباب اختيار الموضوع.....
6	2.1. مشكلة البحث.....
7	3.1. أهمية البحث
7	1.3.1. أكاديميًا
8	2.3.1. تطبيقاً
9	12.1. قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد قطاع الاتصالات في المملكة العربية السعودية تحولات استراتيجية سريعة في ظل رؤية المملكة 2030، التي تهدف إلى بناء اقتصاد رقمي وتنافسي يعتمد على المعرفة والتقنية الحديثة (القحطاني، 2019). ويُعد هذا القطاع من أكثر القطاعات تطورًا وتغيّرًا، مما يستدعي تطويرًا مستمرًا للموارد البشرية من خلال استراتيجيات فعالة، من أبرزها التدريب المستمر (Brown, 2020). التدريب لم يعد نشاطًا ثانويًا، بل أصبح عنصرًا استراتيجيًا في إدارة رأس المال البشري، وداعمًا رئيسيًا لنجاح المشاريع وتحقيق الأهداف التشغيلية والتنموية للمؤسسات (García & López, 2018).

تُعد شركة الاتصالات السعودية (STC) من أكبر اللاعبين في هذا القطاع الحيوي، حيث تقود مبادرات وطنية ضخمة في التحول الرقمي، وتنفّذ مشاريع تقنية معقدة ذات طابع استراتيجي. وقد أولت الشركة اهتمامًا كبيرًا بتأهيل كوادرها المهنية من خلال التدريب المستمر، خصوصًا في فرعها بمدينة جدة الذي يشهد تركيزًا مكثفًا على مشروعات البنية التحتية وشبكات الاتصالات الرقمية المتقدمة (أبو راشد، 2018؛ المطيري، 2021).

رغم هذه الجهود، لا تزال هناك مؤشرات على تفاوت أداء المشاريع من حيث الجدول الزمني، ضبط التكاليف، وجودة المخرجات، مما يُثير تساؤلات حول مدى فاعلية برامج التدريب المقدّمة، ومدى ملاءمتها للاحتياجات الحقيقية للعاملين (Peterson, 2020؛ خان وعلي، 2022). فبعض الدراسات الحديثة أظهرت أن الأثر الإيجابي للتدريب لا يعتمد فقط على تنفيذه، بل على محتواه، وأسلوب تقديمه، ومدى تماشيهِ مع طبيعة العمل ومتطلبات المشروع (Martina, 2023؛ Miller, 2019).

من هنا، تنبع الحاجة الملحة لتحليل العلاقة بين التدريب المستمر وأداء المشاريع داخل بيئة تشغيل حقيقية مثل STC فرع جدة، مع الأخذ في الاعتبار أن هذا الموضوع ما زال يعاني من نقص واضح في الأدبيات المحلية والعربية، خصوصًا على مستوى الدراسات التطبيقية التي توظف البيانات الميدانية والنماذج التحليلية المعقدة (الشريف، 2022؛ عبد الله، 2020).

1.1.1 أسباب اختيار الموضوع:

1. الريادة المؤسسية لشركة STC في تنفيذ مشاريع تقنية معقدة يُوفر بيئة واقعية ثرية يمكن من خلالها استقراء العلاقة بين التدريب والأداء في أحد أهم قطاعات الاقتصاد الوطني.
2. ندرة الدراسات المحلية المتخصصة التي تتناول التدريب المستمر في سياق مشاريع الاتصالات تحديداً، خصوصاً باستخدام أدوات تحليل ميدانية تجمع بين الجانب الكمي والنوعي.
3. حاجة إدارة STC لصياغة استراتيجيات تدريبية قائمة على أدلة دقيقة ومؤشرات أداء واضحة تساعد في رفع الكفاءة وتحقيق أفضل عائد على الاستثمار في التدريب.
4. التحولات الاستراتيجية في المملكة نحو الاقتصاد المعرفي والتحول الرقمي تعزز من أهمية تطوير الكفاءات البشرية وربطها بشكل مباشر بمخرجات المشاريع.
5. الاهتمام الأكاديمي المتزايد بموضوعات إدارة المشاريع والتدريب في الجامعات السعودية، ما يمنح هذا البحث بعداً علمياً ومجتمعياً في آن واحد.

2.1. مشكلة البحث

بالرغم من وجود برامج تدريبية مستمرة في STC تهدف إلى تطوير مهارات العاملين في المشاريع، إلا أن واقع التنفيذ يكشف عن تفاوتات في أداء فرق العمل، خاصة في فرع جدة الذي يُعد من الفروع النشطة والميدانية. هذا التفاوت يبدو جلياً في التزام الفرق بالجدول الزمنية، وضبط ميزانيات المشاريع، وضمان جودة التنفيذ (Qureshi, 2018).

تشير الأدبيات إلى أن وجود تدريب لا يضمن وحده تحقيق أداء مرتفع، بل إن فاعلية التدريب ترتبط بمدى مواءمته لطبيعة المشاريع وتخصصات الأفراد (Peterson, 2020؛ Lee & Chen, 2017).

كما تؤكد دراسات مثل (Barnes, 2021) و (Martina, 2023) على أن التدريب المخصص المصمم وفقاً لاحتياجات واقعية يؤدي إلى تحسين ملموس في جودة الأداء والنتائج النهائية.

من هنا، تبرز مشكلة البحث في الحاجة إلى تقييم العلاقة بين التدريب المستمر، ومؤشرات الأداء الثلاثة للمشاريع (الجودة، الوقت، والتكلفة)، ضمن بيئة تشغيل حقيقية هي STC فرع جدة، والإجابة عن السؤال الرئيسي:

ما مدى تأثير التدريب المستمر على أداء المشاريع في شركة STC فرع جدة؟

3.1. أهمية البحث

1.3.1. أولاً:

الأهمية العلمية (الأكاديمية):

يُساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العربية المرتبطة بإدارة المشاريع وتنمية الموارد البشرية، من خلال توظيف إطار علمي قائم على مؤشرات أداء واقعية وميدانية (Ahmed, 2021؛ عبد الله، 2020).

إذ تفتقر الأدبيات المحلية إلى دراسات تطبيقية توضح تأثير التدريب المستمر في بيئة مشاريع تقنية معقدة مثل تلك التي تنفذها STC.

كما تستند هذه الدراسة إلى نموذج ثلاثي الأبعاد للأداء (الوقت، التكلفة، الجودة) وهو ما يمنحها قوة تحليلية وإمكانية للمقارنة مع الدراسات الدولية (Khan & Ali, 2022).

إضافة إلى ذلك، فإن الدراسة توظف مقاييس أداء متعددة (الجودة، الوقت، التكلفة) باعتبارها أبعاداً حيوية في تقييم نجاح المشاريع، ما يمنحها طابعاً تطبيقياً دقيقاً يمكن أن يُشكّل مرجعية للأبحاث المستقبلية.

2.3.1. ثانياً:

الأهمية التطبيقية (العملية):

تُوفر نتائج الدراسة مدخلاً عملياً لصنّاع القرار في STC لفهم الفجوات بين مخرجات التدريب والأداء الفعلي. حيث تساعد:

- في تقييم البرامج التدريبية الحالية وقياس فاعليتها من خلال مؤشرات أداء فعلية (Omar, 2021).
- في تصميم استراتيجيات تدريبية قائمة على التحليل الوظيفي والاحتياجات الحقيقية للفرق الفنية.
- في تعزيز ثقافة التعلم المؤسسي وربط جهود التدريب بنتائج ملموسة في أداء المشاريع (García & López, 2018).
- في تحديد الثغرات التنظيمية أو المهارية التي قد تحد من الاستفادة القصوى من جهود التدريب (Lee & Chen, 2017؛ القحطاني، 2019).

وباختصار، فإن هذه الدراسة لا تكتفي بإطار نظري، بل تقدم خريطة عملية قابلة للتنفيذ لتحسين أداء المشاريع داخل بيئة STC بجدة، وتساهم في بناء نموذج تدريبي متكامل يدعم الأهداف الاستراتيجية للشركة في ظل تحديات السوق والتكنولوجيا.

8.2. قائمة المراجع

1. أبو راشد، محمد. (2018). تحليل الفجوة التدريبية في شركات الاتصالات السعودية. المجلة العربية للموارد البشرية، 6(3)، 90-110.
2. القحطاني، ناصر. (2019). الكفاءة الإدارية والتدريب في بيئة العمل السعودية. الرياض: دار طويق للنشر.
3. المطيري، بدر. (2021). العلاقة بين التدريب وجودة الأداء الوظيفي في STC. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز.
4. الشريف، عبد الله. (2022). تقييم أثر برامج التدريب المهني في مشاريع التحول الرقمي. المجلة العربية للإدارة، 18(1)، 66-82.
5. عبد الله، أحمد. (2020). أثر التدريب في تحسين كفاءة الموظفين في شركات الاتصالات. المجلة السعودية للإدارة، 5(2)، 123-140.
6. أحمد، ك. (2021). فعالية تطوير المهارات في قطاع الاتصالات. المجلة العربية للأعمال، 7(1)، 15-32.
- Ahmed, K. (2021). The effectiveness of skill development in the telecommunications sector. Arab Journal of Business, 7(1), 15-32.
7. بارنز، ج. (2021). من التدريب إلى التحول: تقييم الأثر على فرق المشاريع الرقمية. مجلة التعلم المؤسسي، 7(4)، 55-67.
- Barnes, J. (2021). From training to transformation: Evaluating impact on digital project teams. Journal of Enterprise Learning, 7(4), 55-67.
8. براون، أ. (2020). أثر التدريب المستمر على نجاح المشاريع. مجلة إدارة المشاريع، 12(3)، 45-60.
- Brown, A. (2020). The impact of continuous training on project success. Journal of Project Management, 12(3), 45-60.

9. غارسيا، ب.، ولوبيز، ر. (2018). التعلم المستمر والأداء التنظيمي. المجلة الأوروبية للتدريب والتطوير، 42(4)، 256–275.
- García, P., & López, R. (2018). Continuous learning and organizational performance. *European Journal of Training and Development*, 42(4), 256–275.
10. خان، س.، وعلي، ي. (2022). مقاييس أداء المشاريع: التكلفة، الوقت، الجودة. المجلة الدولية لإدارة المشاريع، 40(6)، 528–543.
- Khan, S., & Ali, Y. (2022). Project performance metrics: Cost, time, quality. *International Journal of Project Management*, 40(6), 528–543.
11. لي، ج.، وتشن، هـ. (2017). كثافة التدريب وأداء الموظفين: تحليل قطاعي. المجلة الآسيوية للإدارة، 9(2)، 88–102.
- Lee, J., & Chen, H. (2017). Training intensity and employee performance: A sectoral analysis. *Asian Journal of Management*, 9(2), 88–102.
12. مارتينا، ل. (2023). تنمية المهارات في الصناعات التقنية المتقدمة: الأثر على كفاءة تنفيذ المشاريع. مجلة تطوير المسار المهني، 48(3)، 199–218.
- Martina, L. (2023). Upskilling in high-tech industries: Effects on project efficiency. *Journal of Career Development*, 48(3), 199–218.
13. ميلر، س. (2019). ربط تنمية الموارد البشرية بالمؤشرات الرئيسية لأداء المشاريع. المراجعة الدولية لتنمية الموارد البشرية، 14(1)، 29–40.
- Miller, S. (2019). Linking human resource development to project KPIs. *International HRD Review*, 14(1), 29–40.
14. عمر، ي. (2021). العائد على الاستثمار في التدريب ومؤشرات أداء المشاريع. مجلة الدراسات التنظيمية، 11(2)، 145–158.
- Omar, Y. (2021). Return on investment in training and project performance indicators. *Journal of Organizational Studies*, 11(2), 145–158.

15. بيترسون، ج. (2020). ربط التدريب بنتائج المشاريع: تحليل طولي. المجلة الفصلية للتدريب والتطوير، 15(4)، 77-90.

Peterson, G. (2020). Linking training to project outcomes: A longitudinal analysis. Training & Development Quarterly, 15(4), 77-90.

16. قريشي، م. (2018). نماذج التحسين المستمر في قطاع الاتصالات السعودي. المجلة السعودية للأعمال، 5(1)، 101-120.

Qureshi, M. (2018). Continuous improvement models in Saudi Arabia's telecom sector. Saudi Journal of Business, 5(1), 101-120.