

أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع وإضافة الخبرات في
القطاع العام في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية

إعداد الطلاب

سعيد عوضه الشهراني - الرقم الجامعي (232001319)

محمد عائض ال محرز - الرقم الجامعي (232001750)

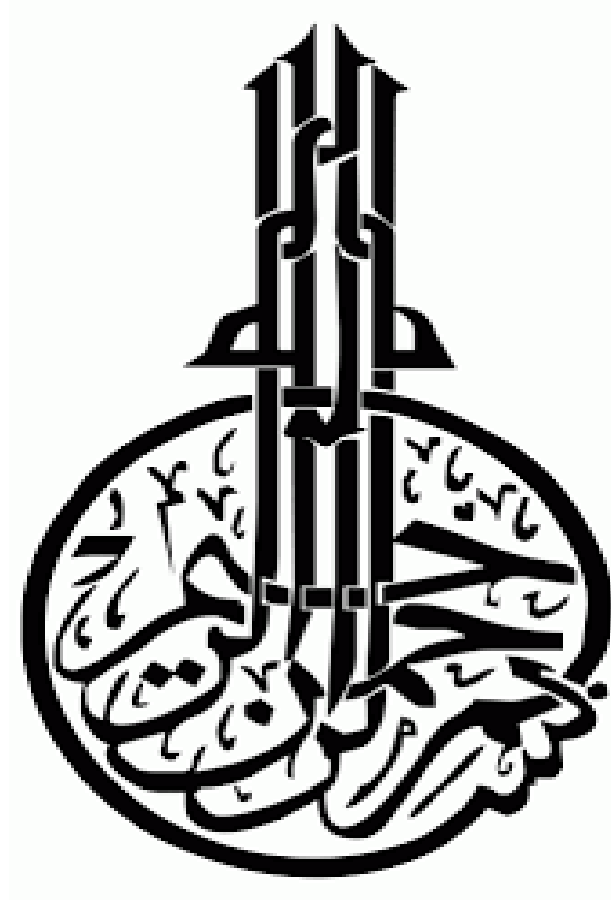
محمد علي ال عمر - الرقم الجامعي (232001760)

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صادق

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

1445/2024



شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي،

والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور /وليد عبد الجواد سليمان صديق

والأستاذ الدكتور /الفیصل عبد الحمید محمد حسن

على كل ما قدماه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع

دراستنا في جوانبها المختلفة

والشكر والتقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي

والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة

كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعنا الحظ بذكر أسمائهم راجين من المولى

عز وجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات أخرى

المستخلص (Abstract)

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر التدريب المستمر للعاملين على تحسين النتائج وإضافة الخبرات في مكتب المشاريع بالقطاع العام بمدينة أبها. وكما إنه يتمحور الهدف الرئيسي حول تقييم مدى تأثير برامج التدريب المستمر على كفاءة مكتب المشاريع وفعاليته في إنجاز المشاريع وتحقيق الأهداف المنشودة.

يُساهم هذا البحث في إثراء المعرفة حول أهمية التدريب المستمر في تحسين كفاءة مكتب المشاريع وفعاليته في القطاع العام، يقتصر هذا البحث على مدينة أبها في المملكة العربية السعودية، ولا يمكن تعميم نتائجه على جميع أنحاء المملكة. سوف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم بناء استبانة لجمع البيانات من عينة عشوائية من العاملين في مكتب المشاريع تكونت من (150) إلى (200) فرداً. وسوف يتم ذكر ملخص للإحصائية والتوصيات على لأهمية التدريب المستمر والعلاقة بين التدريب والإنتاجية وتراعي متطلبات واحتياجات سوق العمل.

وأوصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج ومن أهمها الاستمرار في توفير برامج التدريب المستمر حيث يُنصح بالاستمرار في توفير برامج التدريب المستمر لموظفي مكتب المشاريع في القطاع العام لضمان مواكبة التطورات في مجال إدارة المشاريع. كما توصي الدراسة إلى التركيز على المهارات الحديثة والمتطورة وعليه يجب التركيز على المهارات الحديثة والمتطورة في إدارة

المشاريع، مثل استخدام التكنولوجيا الحديثة وأساليب إدارة المشاريع الرشيدة. وكذلك توصي الدراسة إلى التركيز في تقييم برامج التدريب المستمر حيث يُنصح بتقييم برامج التدريب المستمر بشكل دوري لضمان تحقيقها للأهداف المرجوة.

الكلمات المفتاحية:

- التدريب المستمر
- مكتب المشاريع
- القطاع العام
- المنطقة الجنوبية
- مدينة أبها
- المملكة العربية السعودية

فهرس المحتوى

1.	المستخلص (Abstract)	4
2.	فهرس المحتوى	6
3.	قائمة الجداول	9
3.1	الفصل الأول: التمهيدى	9
3.2	الفصل الثانى: الإطار النظرى	9
3.3	الفصل الثالث: الإطار المنهجى	9
3.4	الفصل الرابع: الملخص (Summary)	9
	قائمة الجداول والرسومات البيانية	10
	الفصل الأول	11
	التمهيدى	11
1.	المقدمة	11
1.1	حول مدينة أبها	13
1.1.1.	التسمية	14
1.1.2	الموقع والسطح	14
1.1.3	المناخ	15
1.1.4	السكان	15
1.1.5.	التعليم	16
1.1.5.1.	نسبة المعلمين	16
1.1.5.2.	نسبة الطلبة	18
1.1.5.3	التعليم العالى (الجامعى) بمنطقة عسير	20
1.1.5.4	تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات لقطاع الخدمات التعليمية:	21

1.1.5.4.1.	نقاط القوة:	21
1.1.5.4.2.	نقاط الضعف:	22
1.1.5.4.3.	الفرص:	22
1.1.5.4.4.	التحديات:	23
1.1.6.	المراكز الإدارية التابعة لمدينة أبها	24
1.2.	أنواع الأساليب في إدارة المشاريع	25
1.2.1.	العلاقة بين انواع الاساليب في إدارة المشاريع وبين أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع وإضافة الخبرات في القطاع العام في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية	25
1.2.2.	ما هي انواع الاساليب في إدارة المشاريع	25
1.2.3.	ما هي أنواع المشاريع	27
1.2.4.	احتياج المشاريع المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية في القطاع العام	30
1.3.	أنواع التدريب:	31
1.4.	أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع وإضافة الخبرات في القطاع العام في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية	34
2.	مشكلة الدراسة	40
3.	أهمية الدراسة	41
4.	أهداف الدراسة	42
5.	تساؤلات الدراسة (الفروض)	43
6.	الدراسات السابقة	44
7.	المنهجية وطرق البحث	46
8.	أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)	47
9.	مجالات الدراسة	48
	الفصل الثاني	49
	الإطار النظري	49
1.	تمهيد	49

49	2.	مفهوم التدريب وأهميته.....
52	3.	مكتب المشاريع بالقطاع العام.....
53	4.	مقومات نجاح مكتب المشاريع.....
55		الفصل الثالث.....
55		الإطار المنهجي.....
55	1.	تمهيد.....
56	2.	منهج البحث.....
57	3.	مجتمع وعينة البحث.....
58	4.	أدوات جمع البيانات.....
60		الفصل الرابع.....
60		الملخص (Summary).....
60	1.	تمهيد.....
61	2.	عرض وتحليل النتائج الاستبانية.....
67	3.	عرض وتحليل النتائج مراجعة الوثائق.....
70	4.	الخلاصة والتوصيات.....
72	5.	المراجع والمصادر.....

قائمة الجداول

3.1. الفصل الأول: التمهيد

ويتضمن الفصل الأول (التمهيد) إلى المقدمة ومنهجية الدراسة وأهمية إجراء الدراسة ومشكلة الدراسة وسرد أسبابها والأهداف الرئيسية والفرعية للدراسة، والدراسات السابقة.

3.2. الفصل الثاني: الإطار النظري

يتناول الفصل الثاني إلى المفاهيم والدراسات السابقة مقومات نجاح مكتب المشاريع.

3.3. الفصل الثالث: الإطار المنهجي

يوضح الفصل الثالث (الإطار المنهجي) والأدوات وإجراءات الدراسة في هذا البحث.

3.4. الفصل الرابع: الملخص (Summary)

الفصل الرابع يتضمن، الملخص وفيه يوجز نتائج الدراسة، عرض وتحليل النتائج ويعرض نتائج الدراسة الميدانية، الخلاصة والتوصيات ويستخلص أهم نقاط الدراسة ويوصي بها، وفي النهاية المراجع والمصادر ويتم ذكر بقائمة المصادر المستخدمة.

قائمة الجداول والرسومات البيانية.

اسم الجدول	رقم الجدول
نسبة المعلمين في منطقة عسير (أبها) عن بقية مناطق المملكة العربية السعودية	جدول رقم (1)
نسبة الطلبة في منطقة عسير (أبها) عن بقية مناطق المملكة العربية السعودية	جدول رقم (2)
التعليم العالي (الجامعي) بمنطقة عسير	جدول رقم (3)
المعايير الأساسية لتحليل الردود الاستبيان.	جدول رقم (4)
الفصل الثاني: التدريب المستمر	جدول رقم (5)
الفصل الثالث: العلاقة بين التدريب والأداء	جدول رقم (6)
الفصل الرابع: التحديات والمقترحات	جدول رقم (7)
تمويل البحث والتطوير حسب القطاع لعام 2022	جدول رقم (8)
إجمالي الانفاق على البحث والتطوير حسب القطاع لعام 2021 وعام 2022	جدول رقم (9)
إجمالي عدد الباحثين في مجال البحث والتطوير لعام 2021 وعام 2022	جدول رقم (10)

الفصل الأول

التمهيد

تعتبر المقدمة أدناه جزء لا يتجزأ من التمهيد الفصل الأول، ولأهمية موضوع البحث في التعرف على أثر برامج التدريب المستمر على تطوير الأداء في مكتب المشاريع بالمنطقة الجنوبية. حيث تعتبر عملية التدريب أحد العوامل المؤثرة في تحسين الخدمات المقدمة وتحقيق أهداف مؤسسة مكتب المشاريع، وسوف يتم التطرق لأهم المفاهيم والنظريات المتعلقة بالتدريب الفعال وأثره على تعزيز الأداء التنظيمي، ستوضح أهمية التدريب في تطوير الكفاءات البشرية وتوليد المعرفة لدى العاملين.

1. المقدمة

تعتبر الموارد البشرية المؤهلة وذات الكفاءة العالية أحد أهم عناصر النجاح في العملية الإدارية والتنفيذية للمشاريع. وقد أكدت الدراسات على أهمية التدريب المستمر لرفع مستوى أداء العاملين وتحسين الخدمات المقدمة في المشاريع.

وتأتي هذه الدراسة للتعرف على أثر برامج التدريب المستمر لدى العاملين في مكتب المشاريع بالقطاع العام بمدينة أبها بالمملكة العربية السعودية. حيث سيتناول هذا الفصل الإطار التمهيدي للدراسة من خلال عرض مشكلة البحث وأهميته وأهدافه.

كما سيتضمن وصفا لمجالات الدراسة وأسئلتها وفرضياتها. إضافة إلى عرض آلية تنفيذ الدراسة وأدواتها المستخدمة لجمع البيانات.

كما اود في البداية ان اسرد بعض المعلومات العامة عن مدينة أبها. وذلك لان هناك علاقة بين ذكر المعلومات العامة عن مدينة أبها وبين بحث أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع في المنطقة الجنوبية بالمملكة العربية السعودية.

فذكر المعلومات العامة عن أبها مثل التسمية والموقع والسكان والمناخ يقدم إطارا عاما وخلفية عن المنطقة المستهدفة بالدراسة. كما أن ذكر بعض الجوانب التعليمية في المدينة يربطها بقطاع التدريب المستهدف بالبحث.

بينما يهدف البحث إلى قياس أثر برامج التدريب المستمر على تحسين الإنتاجية والكفاءة في مكتب المشاريع التابع للمنطقة، وهو أحد القطاعات الحكومية الهامة في المنطقة. وبذلك تقدم المعلومات العامة عن المدينة سياقاً وخلفية للقارئ عن المنطقة التي سيركز عليها البحث ونطاق عملها.

بالتالي هناك علاقة وثيقة بين ذكر البيانات العامة عن المدينة والبحث الميداني الذي سيركز على أحد قطاعاتها الحيوية.

1.1. حول مدينة أبها

مدينة أبها هي عاصمة منطقة عسير في المملكة العربية السعودية. تقع المدينة في جنوب غرب المملكة وتعتبر إحدى المدن الرئيسية في المنطقة الجنوبية. تتميز أبها بمناخها المعتدل وجمال طبيعتها الخلابة، حيث تحاط بجبال جدير التي تشكل مناظر طبيعية ساحرة.

تعتبر أبها مركزاً إدارياً وتجاريًا وثقافيًا في المنطقة. وتضم المدينة العديد من المؤسسات الحكومية والخدمات العامة مثل المستشفيات والمدارس والجامعات. كما تحتضن أبها عددًا من المراكز التجارية، والأسواق، والمطاعم، والمقاهي.

تعتبر السياحة من القطاعات المهمة في مدينة أبها، حيث يقصدها السياح للاستمتاع بجمال الطبيعة الغنية والمناظر الطبيعية الخلابة. يمكن زيارة جبل سودة الذي يعد أعلى قمة في المملكة العربية السعودية، ويوفر إطلالات رائعة على المنطقة المحيطة. كما يمكن زيارة حديقة الملك خالد والتمتع بالمساحات الخضراء والمنتزهات.

تشتهر أبها أيضًا بثقافتها التراثية والفنية، حيث يمكن زيارة قرية الحبله للاطلاع على التراث الفلكلوري والحرف اليدوية التقليدية. كما تستضيف المدينة الفعاليات الثقافية والفنية والمعارض التجارية. مدينة أبها هي مدينة جميلة وحيوية في المملكة العربية السعودية، تتميز بجمال طبيعتها وتاريخها وتقدم العديد من الخدمات والفرص للسكان والزوار.

1.1.1. التسمية

مدينة أبها حاضرة منطقة عسير، وإحدى كبريات مدن جنوب المملكة العربية السعودية. يكتنف الغموض التاريخ القديم للمدينة، وذكر بعض الباحثون أبها كانت تسمى (أبقا)، ولأنهـل كانت الموقع الذي تنطلق منه إبل بلقيس محملة بالهدايا للنبي سليمان عليه السلام. وأول من ذكر اسمها كان الهمداني (ق4هـ) في كتابة "صفة جزيرة العرب". ومن محطاتها التاريخية المهمة وقوعها تحت سيطرة المصريين مدة ستة أعوام بين سنتي 1233 – 1239هـ.

وأما التسمية فيحيطها الغموض، لكن يرى بعض الباحثين أن اسم "أبها" هو اسم للوادي، ثم سميت به المدينة وهو أشهر الأقوال، وبعض الأقوال ترتبط بالدلالة اللغوية، فتجعله مشتقا من البهاء، وهو الجمال.

1.1.2. الموقع والسطح

تقع مدينة أبها في منطقة عسير، جنوبي المملكة العربية السعودية، عند تقاطع خط الطول 30، 40 درجة شرقاً، وخط العرض 13. 18 درجة شمالاً، في مرتفعات السروات. وتشرف جروفها المطللة على السهول الساحلية (تهامة)، وجبال (السودة) ذات الغابات الكثيفة من جهة الغرب، وجبال وهضاب (القرعاء) و(الجرّة) من الجنوب والجنوب الشرقي. والهضاب والسهول الزراعية من جهتي الشرق والشمال.

وترتفع مدينة أمها عن سطح البحر 2200 متر، ويتجاوز ارتفاع أعلى قمة في منطقة (السودة) 3.000 م. وترتبطها رملية بشكل عام، وطينية في المناطق الزراعية. وتحدها من الشرق والشمال منطقة (خميس مشيط)، ومن الشمال الغربي (النَّماص)، ومن الغرب والجنوب الغربي منطقة (محايل).

1.1.3. المناخ

مناخ مدينة أمها معتدل بوجه عام طوال السنة، ولا تزيد درجة الحرارة صيفاً عن 30 درجة مئوية. أما في الشتاء، فتتميل إلى البرودة حيث تهبط درجة الحرارة إلى خمس درجات مئوية. ويبلغ معدل هطول الأمطار 500 مم، وهو من أعلى المعدلات في المملكة، حيث يتأثر المناخ بنظامي موسوم الأمطار الشتوي والموسمي، نظراً لوقوعها على جانبي خط الاستواء. والرياح السائدة فيها جنوبية غربية إلى غربية، وشمالية شرقية جافة في فصل الربيع.

1.1.4. السكان

وللعلاقة الكبيرة التي تربط سكان مدينة أمها من المهم ذكر بعض الإحصائيات التي تم ذكرها في منصة "هيئة تطوير منطقة عسير"، حيث بلغ إجمالي عدد السكان من الذكور بقرابة 210,864، وأما الإناث فقد وصل إجمالي السكان بقرابة 160,183 أنثى، وبهذا يصل عدد سكان بقرابة 371,047.

1.1.5. التعليم

تم افتتاح جامعة الملك خالد في أبها عام 1419هـ. وتضم 52 كلية علمية وأدبية وتعتبر جامعة الملك خالد من أكبر الجامعات في المملكة العربية السعودية من حيث عدد الطلاب والطالبات المنتسبين إليها حيث يصل إلى حوالي 85000 طالب وطالبة أيضا يوجد العديد من الكليات المتخصصة الكلية التقنية بأبها وجامعة الفيصل وكلية الأمير سلطان لعلوم السياحة والإدارة وعدد من المعاهد الأهلية التابعة للقطاع الخاص.

1.1.5.1. نسبة المعلمين

وبناء على البيانات المتاحة عبر الانترنت (البيانات المفتوحة في منصة وزارة التعليم) يمكن تحليل بيانات منطقة عسير بالمقارنة مع بقية المناطق على النحو التالي:

- تحتل منطقة عسير المرتبة 11 من حيث نسبة المعلمين إلى إجمالي المعلمين في المملكة، وهي نسبة مرتفعة نسبيا تتراوح بين 8.8% إلى 9.4% خلال السنوات 2016-2023.
- تكاد تكون منطقة عسير متوسطة الحجم مقارنة ببقية المناطق الأخرى مثل الرياض ومكة والشرقية والتي لها أعلى نسب.
- نسبة عسير أعلى من مناطق أخرى مثل القصيم، وجازان، وحائل، والباحة.
- الاتجاه العام لنسبة المعلمين في عسير هو الارتفاع بشكل طفيف خلال فترة البيانات.

○ منطقة عسير تحتل مرتبة متقدمة نسبيا بالنسبة لحجمها السكاني ومساحتها مقارنة بباقي المناطق.

لذا يمكن اعتبار أن نسبة المعلمين في منطقة عسير مرتفعة نسبيا، ولها أهمية كبيرة في قطاع التعليم بالمنطقة.

#	المؤشر	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	الترتيب
1	نسبة المعلمين في منطقة الحدود الشمالية إلى إجمالي المعلمين في المملكة	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	1.5%	20
2	نسبة المعلمين في منطقة تبوك إلى إجمالي المعلمين في المملكة	3.2%	3.1%	3.1%	3.2%	3.2%	3.2%	3.2%	3.1%	16
3	نسبة المعلمين في المرحلة الثانوية	52.6%	52.8%	52.5%	52.5%	52.3%	52.4%	51.7%	51.6%	1
4	نسبة المعلمين في المرحلة المتوسطة	51.6%	51.4%	51.2%	51.1%	50.7%	50.3%	49.4%	48.9%	2
5	نسبة المعلمين في القطاع الخاص بالمملكة	16.9%	17.9%	17.5%	17.5%	17.5%	15.1%	13.8%	14.8%	7
6	نسبة المعلمين بالمرحلة الابتدائية في القطاع الخاص	16.3%	17.2%	17.1%	17.0%	17.2%	15.3%	13.6%	14.9%	6
7	نسبة المعلمين بالمرحلة الثانوية في القطاع الخاص	16.8%	17.0%	16.4%	16.0%	15.7%	13.3%	13.2%	12.3%	9
8	نسبة المعلمين بالمرحلة المتوسطة في القطاع الخاص	10.8%	11.6%	11.4%	11.4%	11.5%	10.9%	11.3%	11.4%	10
9	نسبة المعلمين بمرحلة رياض الأطفال في القطاع الخاص	51.1%	55.5%	52.7%	53.5%	52.3%	42.8%	33.0%	39.6%	3
10	نسبة المعلمين في المنطقة الشرقية إلى إجمالي المعلمين في المملكة	13.0%	12.9%	12.6%	12.5%	12.7%	12.6%	12.5%	12.9%	8
11	نسبة المعلمين في منطقة الباحة إلى إجمالي المعلمين في المملكة	2.3%	2.2%	2.2%	2.2%	2.1%	2.2%	2.2%	2.1%	18
12	نسبة المعلمين في منطقة الجوف إلى إجمالي المعلمين في المملكة	2.4%	2.3%	2.4%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	17
13	نسبة المعلمين في منطقة الرياض إلى إجمالي المعلمين في المملكة	24.0%	23.7%	23.5%	23.3%	23.1%	22.9%	22.8%	22.9%	4
14	نسبة المعلمين في منطقة القصيم إلى إجمالي المعلمين في المملكة	5.8%	5.8%	5.9%	5.9%	5.9%	6.0%	6.1%	5.9%	13
15	نسبة المعلمين في منطقة المدينة المنورة إلى إجمالي المعلمين في المملكة	7.1%	7.5%	7.6%	7.5%	7.5%	7.5%	7.5%	7.5%	12
16	نسبة المعلمين في منطقة جازان إلى إجمالي المعلمين في المملكة	5.4%	5.4%	5.4%	5.3%	5.3%	5.3%	5.4%	5.4%	14

15	3.4%	3.5%	3.5%	3.4%	3.4%	3.3%	3.2%	3.1%	نسبة المعلمين في منطقة حائل إلى إجمالي المعلمين في المملكة	17
11	9.2%	9.3%	9.4%	9.1%	9.0%	8.9%	8.8%	9.2%	نسبة المعلمين في منطقة عسير إلى إجمالي المعلمين في المملكة	18
5	21.6%	21.5%	21.6%	21.9%	21.9%	22.2%	22.2%	21.2%	نسبة المعلمين في منطقة مكة المكرمة إلى إجمالي المعلمين في المملكة	19
19	2.0%	2.0%	2.0%	2.0%	1.9%	1.6%	1.6%	1.9%	نسبة المعلمين في منطقة نجران إلى إجمالي المعلمين في المملكة	20
جدول رقم (1)										

1.1.5.2. نسبة الطلبة

تحليل بيانات منطقة عسير مقارنة بباقي المناطق:

- تحتل منطقة عسير المرتبة 14 من حيث نسبة الطلبة إلى إجمالي الطلبة في المملكة.
 - نسبة الطلبة في عسير تتراوح بين 7.4% إلى 7.8% وهي نسبة مرتفعة نسبياً.
 - تكاد تكون منطقة عسير متوسطة الحجم مقارنة ببقية المناطق.
 - نسبة الطلبة في عسير أعلى من مناطق مثل الباحة، والجوف، والقصيم، وحائل.
 - الاتجاه العام لنسبة الطلبة في عسير هو الارتفاع خلال فترة البيانات.
 - منطقة عسير تحتل مرتبة متقدمة نسبياً فيما يخص عدد طلبتها.
- يمكن استنتاج أن منطقة عسير لها أهمية كبيرة في قطاع التعليم بالمملكة، بناء على هذه المقارنة مع بقية المناطق.

#	المؤشر	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	الترتيب
1	نسبة الطلبة في منطقة الحدود الشمالية إلى إجمالي الطلبة في المملكة	1.3%	1.3%	1.3%	1.4%	1.4%	1.4%	1.5%	1.5%	22
2	نسبة الطلبة في منطقة تبوك إلى إجمالي الطلبة في المملكة	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	3.3%	3.3%	3.3%	18
3	معدل طالب معلم في المرحلة الابتدائية	11.6	12.3	12.7	12.8	12.9	13.0	13.4	13.2	1
4	معدل طالب معلم في المرحلة الثانوية	10.6	10.6	11.1	10.9	11.1	11.7	12.0	12.0	3
5	معدل طالب معلم في المرحلة المتوسطة	10.8	11.0	11.2	11.2	11.6	12.1	12.3	12.9	2
6	نسبة الطالبات في المرحلة الثانوية	47.8%	48.4%	48.6%	49.1%	49.0%	48.7%	48.8%	49.0%	4
7	نسبة الطالبات في المرحلة المتوسطة	48.5%	48.5%	48.6%	48.7%	48.9%	48.9%	48.9%	48.9%	5
8	نسبة الطلبة في القطاع الخاص بالمملكة	17.9%	18.0%	17.1%	17.0%	17.0%	13.9%	13.1%	15.2%	9
9	نسبة الطلبة بالمرحلة الابتدائية في القطاع الخاص	16.7%	16.4%	15.8%	15.4%	15.7%	14.1%	12.7%	14.6%	12
10	نسبة الطلبة بالمرحلة الثانوية في القطاع الخاص	19.0%	18.3%	16.9%	16.6%	16.4%	14.6%	14.6%	15.1%	10
11	نسبة الطلبة بالمرحلة المتوسطة في القطاع الخاص	12.1%	12.6%	12.5%	12.2%	12.3%	11.5%	11.3%	11.7%	13
12	نسبة الطلبة بمرحلة رياض الأطفال في القطاع الخاص	52.9%	55.8%	51.8%	52.2%	46.8%	20.8%	19.6%	32.7%	6
13	نسبة الطلبة في المنطقة الشرقية إلى إجمالي الطلبة في المملكة	14.2%	14.1%	14.1%	14.3%	14.5%	14.6%	14.7%	14.9%	11
14	نسبة الطلبة في منطقة الباحة إلى إجمالي الطلبة في المملكة	1.4%	1.4%	1.3%	1.4%	1.3%	1.4%	1.3%	1.3%	23
15	نسبة الطلبة في منطقة الجوف إلى إجمالي الطلبة في المملكة	2.2%	2.2%	2.2%	2.3%	2.4%	2.4%	2.5%	2.5%	20
16	نسبة الطلبة في منطقة الرياض إلى إجمالي الطلبة في المملكة	24.6%	24.6%	24.4%	24.1%	24.0%	23.7%	23.8%	24.1%	7
17	نسبة الطلبة في منطقة القصيم إلى إجمالي الطلبة في المملكة	4.7%	4.7%	4.6%	4.7%	4.7%	4.7%	4.7%	4.7%	17
18	نسبة الطلبة في منطقة المدينة المنورة إلى إجمالي الطلبة في المملكة	7.2%	7.2%	7.2%	7.2%	7.1%	7.1%	7.1%	7.1%	15
19	نسبة الطلبة في منطقة جازان إلى إجمالي الطلبة في المملكة	5.4%	5.4%	5.5%	5.6%	5.7%	5.7%	5.6%	5.6%	16

20	نسبة الطلبة في منطقة حائل إلى إجمالي الطلبة في المملكة	2.5%	2.5%	2.5%	2.6%	2.6%	2.6%	2.7%	2.6%	19
21	نسبة الطلبة في منطقة عسير إلى إجمالي الطلبة في المملكة	7.5%	7.4%	7.5%	7.6%	7.7%	7.7%	7.8%	7.8%	14
22	نسبة الطلبة في منطقة مكة المكرمة إلى إجمالي الطلبة في المملكة	23.5%	23.8%	23.7%	23.3%	23.0%	22.9%	22.5%	22.2%	8
23	نسبة الطلبة في منطقة نجران إلى إجمالي الطلبة في المملكة	2.1%	2.1%	2.2%	2.2%	2.3%	2.3%	2.4%	2.4%	21
جدول رقم (2)										

1.1.5.3. التعليم العالي (الجامعي) بمنطقة عسير

جدول رقم (3)

الامارة او المحافظة	الجامعات الحكومية						الجامعات الاهلية			
	عدد						عدد			
	الجامعات	فروع	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس	الجامعات	فروع	الطلاب	أعضاء هيئة التدريس	الجامعات	فروع
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
ابها (مقر الأمانة)	1	0	18235	20698	1671	845	0	0	0	0
خميس مشيط	0	1	4289	4072	84	213	0	0	0	0
بيشة	1	0	2667	5896	238	205	0	0	0	0
النماص	0	1	505	2792	55	130	0	0	0	0
محايل	0	1	2432	6408	122	170	0	0	0	0
سراة عبيده	0	1	0	2376	16	73	0	0	0	0
تثليث	0	1	0	856	0	25	0	0	0	0
رجال المص	0	1	0	1098	0	35	0	0	0	0
أحد رفيدة	0	1	0	577	0	28	0	0	0	0
ظهران الجنوب	0	1	123	1251	10	84	0	0	0	0
بالقرن	0	1	724	2677	45	93	0	0	0	0
المجاردة	0	1	526	819	25	30	0	0	0	0
تنومه	0	1	477	0	25	0	0	0	0	0
الجملة	2	11	29978	49520	2291	1931	0	0	0	0

دليل الخدمات السادس عشر 2017 م _ منطقة عسير

يجتاز التعليم العالي في الوقت الحاضر مرحلة مهمة من مراحل تطوره المشهودة في المملكة العربية السعودية، وذلك تحقيقاً لرؤية خادم الحرمين الشريفين في إحداث نقلة نوعية وكمية.

حيث يوضح الجدول رقم (3) الجامعات الحكومية، وفروعها، وعدد الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس بمنطقة عسير، حيث

يبين الجدول وجود جامعتان على مستوى المنطقة، وأما بالنسبة لفروع الجامعات الحكومية فيوجد احدى عشر فرعاً، ولا يوجد جامعات أهلية في المنطقة.

كما إنه يبلغ عدد الطلاب الذكور إلى 29,978 طالب. وأما بالنسبة للإناث فقد بلغ عددهم 49,520 طالبة، وكما إنه بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس من جنس الذكور إلى 2291 عضو من هيئة التدريس، و1931 من الإناث.

1.1.5.4. تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات لقطاع الخدمات التعليمية:

وبعد البحث بشكل واسع عن التعليم في منطقة عسير ومدينة أبها حيث يقوم التحليل بالتركيز على نقاط القوة والضعف (عوامل داخلية) في قطاع الخدمات التعليمية في منطقة عسير وكذلك الفرص والتحديات (عوامل خارجية) التي قد تواجه قطاع الخدمات التعليمية مستقبلاً.

1.1.5.4.1. نقاط القوة:

○ توفر الخبرات والكفاءات العالية في التعليم العام والعالي والتي يمكن الاستفادة منها في توظيفها بما يتناسب مع

إمكانية، ودمج تلك الكفاءات لتصبح بيوت خبرة واستشارة في صالح التعليم.

○ توفير الدعم المالي لوزارة التعليم من خلال تخصيص ميزانية تعتبر الأعلى بين ميزانيات وزارات وقطاعات الدولة.

○ تكافؤ الفرص التعليمية والمساواة في الخدمات المقدمة من خلال توفر مدارس التعليم العام وتوفير الأماكن للطلاب كافة.

○ وضع آليات للتعاون مع مؤسسات إعداد المعلم.

○ وجود مراكز للتدريب أثناء الخدمة.

1.1.5.4.2. نقاط الضعف:

○ ضعف البنية التحتية في بعض المدارس وعدم مناسبتها للتعليم بالمناطق.

○ ضعف الحوافز المادية والوظيفية في سلم الأداء الوظيفي في مجال التعليم.

○ ضعف توظيف التقنية في التعليم والتعليم بالمناطق.

○ النقص في مؤسسات التعليم العالي حيث تملك جامعين فقط ولا يوجد في المحافظات سوى كليات تابعة للجامعة.

○ ارتفاع متوسط كثافة الطلاب في الفصل الواحد بمدارس التعليم العام بالمنطقة مما يؤثر يلبا على جودة التعليم.

1.1.5.4.3. الفرص:

○ النمو السكاني قد يشكل فرصة للتوسع في خدمات التعليم.

○ توفر خبرات وطنية مؤهلة، والقدرة على استقطاب أفضل الخبرات العالمية -أفراد ومؤسسات.

○ زيادة الإنفاق على المحتوى التقني في المدارس يمثل فرصة لرفع مستوى جودة التعليم.

- زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بجودة التعليم وتحسنه.
- إنشاء مراكز للتدريب المهني والتقني فرصة لتوسيع قاعدة الخدمات المقدمة في قطاع التعليم.
- توجه القطاع الخاص للمشاركة في دعم التعليم من خلال تفعيل المسؤولية المجتمعية.
- مطالبة أولياء الأمور والمجتمعات لنوعية عالية من التعليم لأبنائهم.

1.1.5.4.4. التحديات:

- نسبة كبيرة من المرافق التعليمية في مراحل التعليم العام المختلفة تقع ضمن مباني مستأجرة تفتقد للكثير من معايير التخطيط السليم وهذا قد يؤدي إلى انخفاض جودة الخدمة التعليمية المقدمة بالإضافة إلى ارتفاع التكاليف.
- متطلبات سوق العمل قد لا تكون بشكل ما تتفق مع المحتوى التعليمي الذي يحصل عليه الطالب مما قد يقوض دور قطاع الخدمات التعليمية في تلبية متطلبات سوق العمل بالمنطقة.
- النمو السكاني قد يمثل تهديد للقطاع في ظل وجود توسعات كبيرة في القطاع التعليمي بالمنطقة لخدمة هذا النمو السكاني المتزايد.
- الازدياد المستمر في أعداد الطلاب وهو ما يؤثر سلبا في تقديم الخدمات التعليمية وفق الجودة المتوقعة.
- مواكبة التطور المتسارع في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاسهام في إحداثها.
- بناء القدرات الفردية والمؤسسية للتكيف مع التغييرات المتسارعة، والاسهام في إحداثها.

○ تفعيل دور التعليم ومؤسساته في بناء الشخصية الصالحة بتفكيرها واتزانها ووسطيتها.

1.1.6. المراكز الإدارية التابعة لمدينة أبها

تبعاً لنظام المناطق الذي صدر في العام 1412هـ فإن منطقة عسير تتكون من 17 محافظة منها:-

سته محافظات من الفئة (أ)، و 11 محافظة من الفئة (ب) ، و 128 مركزاً منها 52 مركزاً من الفئة (أ) و 75 مركزاً من الفئة (ب).

حيث إن محافظات الفئة (أ) هي: خميس مشيط، بيشة، محايل، تثليث النماص، ظهران الجنوب.

بينما محافظات الفئة (ب) هي: سراة عبيدة، ورجال ألمع، وبلقرن، وأحد رفيدة، تنومه، بارق، والمجردة، طريب، البرك ، الحرجة ، الأمواه.

ويتبع مباشرة لإمارة منطقة عسير 20 مركزاً هي السودة، الشعف، مدينة سلطان، بللسمر، بللحمر، العرين، طبب، الربوعه ، مربه ، القحمة ، صدر وائله ، ردوم ، تمنية ، كحلا ، بيحان ، الماوين ، حوراء بللسمر ، الاثب ، الجهيفة ، تضراع .

1.2. أنواع الأساليب في إدارة المشاريع

1.2.1. العلاقة بين انواع الاساليب في إدارة المشاريع وبين أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب

المشاريع وإضافة الخبرات في القطاع العام في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية

هناك علاقة وثيقة بين أنواع أساليب إدارة المشاريع وأثر التدريب المستمر على تحسين النتائج في مكتب المشاريع، وذلك

على النحو التالي:

- تختلف أنواع أساليب إدارة المشاريع مثل الأسلوب التسلسلي والأسلوب القائم على الأدوار وغيرها.
 - نجاح تطبيق أي أسلوب من هذه الأساليب يتطلب تدريب العاملين عليه بشكل صحيح.
 - التدريب المستمر يساعد في اكتساب المهارات والخبرات اللازمة لتنفيذ أنواع الإدارة بكفاءة عالية.
 - مكتب المشاريع باعتباره الجهة المسؤولة عن إدارة المشاريع يحتاج لتدريب مستمر لتحسين الأداء.
 - يؤدي التدريب إلى تطوير المهارات الإدارية والفنية لدى العاملين مما يحسن النتائج.
- لذا فإن تطبيق أساليب إدارة المشاريع بكفاءة يرتبط بشكل وثيق ببرامج التدريب المستمر للعاملين في مكتب المشاريع، مما يساهم في رفع مستوى الأداء والنتائج.

1.2.2. ماهي انواع الاساليب في إدارة المشاريع

توجد العديد من الأساليب والإطارات المستخدمة في إدارة المشاريع. وفيما يلي بعض الأساليب الشائعة في إدارة المشاريع:

1. المنهج التقليدي (الشلال): وهو المنهج الأكثر تقليدية وشهرة في إدارة المشاريع. يتضمن تسلسل خطوات متسلسلة تشمل التحليل والتخطيط، والتنفيذ، والمراقبة، والتقييم.

2. المنهج البرمجي (التسليمات المتعددة): يتم تقسيم المشروع إلى مجموعة من التسليمات الصغيرة وتحديد جدول زمني محدد لكل تسليمة. تركز هذه الطريقة على تحقيق النتائج وتقديم التسليمات بشكل متكرر ومستمر.

3. إدارة المشاريع العابرة للوظائف (Agile): تستخدم في المشاريع التكنولوجية والبرمجية. تركز على التعاون والتفاعل المستمر بين الفرق والاستجابة للتغيرات المستمرة. تشمل أمثلة على هذه الأسلوب العابر للوظائف Scrum و Kanban.

4. إدارة المشاريع المحددة مسبقًا (PRINCE2): إطار عمل قائم على المهام يستخدم لإدارة المشاريع في مجموعة متنوعة من الصناعات والقطاعات. يتضمن عناصر مثل تحديد المهام، وتخطيط الموارد، وإدارة المخاطر.

5. الإدارة المصفوفية: يتم تنظيم المشروعات وفقًا للفرق الوظيفية والفرق المشروعية، حيث يتم تعيين أعضاء الفرق من المجموعات الوظيفية المختلفة. يتم تحقيق التعاون والتنسيق عبر الفرق المختلفة.

6. إدارة المشاريع المبتكرة (Lean): تركز على تحقيق أقصى قيمة باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد والجهد. يتم التركيز على تحسين الكفاءة وإزالة الهدر وتحديد القيمة المضافة للعملاء.

7. إدارة المشاريع الاستراتيجية: تركز على تحقيق أهداف المشروعات ذات الأهمية الاستراتيجية للمؤسسات. يتم التركيز على التخطيط الاستراتيجي وتوجيه المشروع بما يتوافق مع أهداف المؤسسة.

هذه مجرد بعض الأساليب المشهورة في إدارة المشاريع، والاختيار المناسب للأسلوب يعتمد على نوع المشروع والصناعة والظروف والمتطلبات المحددة. قد يكون من الأفضل استشارة متخصص في إدارة المشاريع لتحديد الأسلوب الأنسب لمشروعك المحدد.

1.2.3. ما هي أنواع المشاريع

هناك العديد من أنواع المشاريع التي يمكن تنفيذها في مجموعة متنوعة من المجالات والصناعات. وفيما يلي بعض الأنواع الشائعة للمشاريع:

1. المشاريع التكنولوجية: تشمل تطوير وتنفيذ تقنيات وحلول تقنية مثل تطوير تطبيقات الجوال، وبناء مواقع الويب، وتصميم نظم المعلومات، وتحسين البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات.
2. مشاريع البناء والهندسة المدنية: تتضمن إنشاء وتطوير المباني والهياكل المدنية مثل العمارة، والجسور، والطرق، والمطارات، والمنشآت الصناعية، ومشاريع تحسين البنية التحتية الحضرية.
3. مشاريع التنمية والتجديد: تهدف إلى تنمية وتحسين المجتمعات والمناطق المحددة، مثل مشاريع تطوير المدن، وتحسين البنية التحتية الريفية، وتطوير المناطق السياحية.
4. مشاريع الطاقة والبيئة: تشمل إنشاء وتطوير مصادر الطاقة المتجددة مثل الطاقة الشمسية والرياح، ومشاريع إدارة النفايات والتخلص منها، وتحسين كفاءة استهلاك الطاقة.

5. مشاريع التصنيع والإنتاج: تشمل إقامة وتوسيع وتحسين وحدات التصنيع والإنتاج في مجالات مختلفة مثل

الصناعات الغذائية، والصناعات الكيماوية، والسيارات، والإلكترونيات.

6. مشاريع البحث والتطوير: تستهدف تطوير منتجات وتقنيات جديدة من خلال الأبحاث والاختبارات والتجارب. يمكن

أن تشمل هذه المشاريع مشاريع في المجالات العلمية والطبية والتكنولوجية.

7. مشاريع الأحداث والترفيه: تشمل تنظيم وإدارة الفعاليات والمؤتمرات والحفلات والمهرجانات والمعارض والمشاريع

الترفيهية مثل بناء المتنزهات والمنتجعات السياحية.

8. مشاريع التعليم والتدريب: تتعلق بتطوير وتنفيذ برامج التعليم والتدريب في مجالات مختلفة، بما في ذلك التدريب

المهني، والتعليم الجامعي، والتدريب التقني.

هذه مجرد بعض الأنواع الشائعة للمشاريع يتوفر العديد من أنواع المشاريع التي يمكن تنفيذها في مجالات مختلفة.

وفيما يلي بعض الأمثلة الإضافية على أنواع المشاريع:

9. مشاريع التسويق والإعلان: تشمل إنشاء حملات تسويقية وإعلانية لتعزيز منتجات أو خدمات معينة، وتنفيذ

استراتيجيات التسويق الرقمي والتواجد عبر وسائل الاعلام الاجتماعية.

10. مشاريع البحث والتحليل: تتعلق بإجراء دراسات وبحوث لفهم السوق وتحليل البيانات والاتجاهات، وتوفير تقارير

وتوصيات تساعد في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.

11. مشاريع المساعدة الإنسانية: تشمل تنفيذ مشاريع لمساعدة المجتمعات المحتاجة والمتأثرة بالكوارث الطبيعية أو

النزاعات، مثل توفير المساعدة الغذائية والرعاية الصحية والإسكان.

12. مشاريع البحث والاستكشاف العلمي: تتعلق بإجراء أبحاث علمية واستكشاف في مجالات مثل الفضاء، والبيئة،

والطب، وعلوم الحياة، وتكنولوجيا المعلومات.

13. مشاريع الزراعة والثروة الحيوانية: تشمل تطوير وإدارة المشاريع الزراعية ومزارع تربية الحيوانات، وتحسين تقنيات

الزراعة وتربية الحيوانات.

14. مشاريع الصحة والرعاية الطبية: تتعلق بتنفيذ مشاريع في مجال الرعاية الصحية، مثل إنشاء مستشفيات ومراكز

رعاية صحية، وتطوير تكنولوجيا طبية مبتكرة، وتعزيز الوعي الصحي.

15. مشاريع البحث والتطوير في الصناعة: تهدف إلى تطوير وتحسين عمليات الإنتاج والتصنيع في الصناعات المختلفة،

مثل الصناعات الثقيلة والصناعات التحويلية.

1.2.4. احتياج المشاريع المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية في القطاع العام

تعتبر مدينة أبها في المملكة العربية السعودية جزءًا من المنطقة الجنوبية، وهي تعتبر مركزًا إداريًا واقتصاديًا مهمًا في

المنطقة. توجد العديد من المشاريع التي يحتاجها القطاع العام في هذه المنطقة بما يلي:

1. البنية التحتية والتطوير الحضري: تتضمن مشاريع إنشاء الطرق والجسور والتحسينات العامة للبنية التحتية،

بالإضافة إلى توسيع وتطوير المناطق الحضرية وتحسين الخدمات العامة.

2. التعليم: تحتاج المنطقة الجنوبية إلى مزيد من المدارس والجامعات والمراكز التعليمية لتلبية احتياجات الطلاب

وتعزيز جودة التعليم في المنطقة.

3. الرعاية الصحية: تشهد قطاعات الصحة والرعاية الصحية في المنطقة زيادة في الطلب. وتحتاج إلى مزيد من

المستشفيات والمراكز الصحية والمرافق الطبية لتوفير خدمات صحية ذات جودة عالية للسكان.

4. السياحة والثقافة: تحظى المنطقة الجنوبية بموقع طبيعي جميل وثقافة غنية. وتحتاج إلى تطوير المشاريع

السياحية مثل الفنادق والمنتجعات السياحية والمتاحف والمعالم السياحية لاستقطاب السياح وتعزيز القطاع

السياحي.

5. النقل واللوجستيات: تحتاج المنطقة إلى تحسين وتوسيع البنية التحتية لقطاع النقل واللوجستيات، بما في ذلك

المطارات والموانئ والشبكات اللوجستية، لتعزيز التجارة وتسهيل حركة البضائع والأفراد.

6. الزراعة والموارد الطبيعية: تحتاج المنطقة إلى مشاريع لتعزيز الزراعة وتطوير قطاع الزراعة المستدامة، بالإضافة

إلى استغلال الموارد الطبيعية المحلية بطرق مستدامة وفعالة.

هذه مجرد أمثلة عامة على المشاريع التي يحتاجها القطاع العام في المنطقة الجنوبية، وتشمل الاحتياجات الفعلية

والمشاريع المحددة عوامل كثيرة مثل السياسات الحكومية والمتطلبات المحلية والأولويات الاقتصادية. يجب أن يتم تحديد

المشاريع الدقيقة وتخطيطها وتنفيذها بناءً على احتياجات المنطقة وتوجهات الحكومة المحلية.

1.3. أنواع التدريب:

1. التدريب التقني: يركز هذا النوع من التدريب على تطوير المهارات التقنية والتخصصية المطلوبة لأداء المهام

والمشاريع ذات الصلة. قد يشمل هذا التدريب تعلم استخدام أدوات وبرامج محددة، وتحسين المعرفة المتخصصة

في مجال إدارة المشاريع.

2. التدريب على المهارات القيادية وإدارة المشاريع: يهدف هذا النوع من التدريب إلى تطوير المهارات القيادية والإدارية

للأعضاء فريق مكتب المشاريع. ويشمل ذلك تعلم مهارات التخطيط والتنظيم، وتطوير القدرة على اتخاذ قرارات

استراتيجية، وتنفيذ الاتصال الفعال وإدارة الفرق.

3. التدريب على التواصل والتعاون: يهدف هذا النوع من التدريب إلى تعزيز مهارات التواصل والتعاون داخل فريق

مكتب المشاريع ومع العملاء والشركاء الآخرين. ويشمل ذلك تعلم تقنيات التواصل الفعال، وحل المشكلات بشكل

تعاوني، وإدارة التوترات والصراعات.

4. التدريب على إدارة الوقت والتنظيم: يركز هذا النوع من التدريب على تنمية مهارات إدارة الوقت والتنظيم

الشخصي. ويهدف إلى تعليم الفرق كيفية تحقيق أهدافها وإنجاز المهام في الوقت المحدد، وتحديد الأولويات

وتقدير الجدول الزمني للمشاريع.

5. التدريب على التفكير الاستراتيجي وحل المشكلات: يهدف هذا النوع من التدريب إلى تعزيز قدرات التفكير

الاستراتيجي ومهارات حل المشكلات لأعضاء فريق المشاريع. ويشمل ذلك تعلم تقنيات تحليل المشكلات، واتخاذ

القرارات الاستراتيجية، وتطوير الإبداع والابتكار في مجال إدارة المشاريع.

6. التدريب على إدارة التغيير: يركز هذا النوع من التدريب على تعزيز قدرات فريق المشاريع في التعامل مع التغييرات

الداخلية والخارجية بشكل فعال. ويشمل ذلك تعلم استراتيجيات إدارة التغيير، وتنمية أنواع التدريب تنوع

بشكل كبير وتختلف حسب الصناعة والمجالات المختلفة. إليك بعض الأنواع الشائعة للتدريب:

7. التدريب التقني: يركز على تعلم المهارات الفنية والتقنية المتعلقة بمجال معين. يمكن أن يشمل تدريبًا على

استخدام أدوات وبرامج محددة، أو تطوير المهارات في برمجة الحاسوب، قواعد البيانات، تصميم الويب وما إلى

ذلك.

8. التدريب على المهارات القيادية: يستهدف تطوير المهارات القائدة والإدارية للأشخاص الذين يش occupant

مناصب إدارية أو قيادية. يشمل هذا التدريب تعزيز المهارات في التخطيط واتخاذ القرارات، وتنمية القدرة على التواصل الفعال، وإدارة الفرق والقيادة التحفيزية.

9. التدريب على المهارات الشخصية: يهدف إلى تحسين المهارات الشخصية والتطوير الذاتي للأفراد. يمكن أن يشمل

تدريبًا على إدارة الوقت، وتحسين مهارات التواصل، وتعزيز الثقة بالنفس، وتطوير مهارات العرض والإلقاء.

10. التدريب التنظيمي: يستهدف تعزيز أداء المؤسسات والمنظمات بشكل عام. يمكن أن يشمل تدريبًا على تحسين

ثقافة المنظمة، وتعزيز التعاون والعمل الجماعي، وتطوير مهارات إدارة التغيير.

11. التدريب على التسويق والمبيعات: يركز على تطوير مهارات التسويق والمبيعات للمهنيين في هذا المجال. يمكن أن

يشمل تدريبًا على استراتيجيات التسويق، وتحليل السوق، وتقنيات البيع، والتفاوض.

12. التدريب المهني والتقني: يستهدف تنمية المهارات الفنية والمهنية للأفراد في مجالات محددة مثل الطب، والقانون،

والهندسة. يتميز هذا النوع من التدريب بتوفير المعرفة العملية والمهارات العملية المطلوبة في المهنة المحددة.

1.4. أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج على مكتب المشاريع وإضافة الخبرات في القطاع العام في المنطقة الجنوبية

(مدينة أبها) بالمملكة العربية السعودية

1. أثر التدريب المستمر على تحسين أداء مكتب المشاريع في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها) في القطاع العام:

a. أهمية التدريب المستمر في تعزيز أداء مكتب المشاريع في المنطقة الجنوبية.

- يساعد التدريب على رفع مستوى الكفاءات والمهارات التقنية والإدارية لدى العاملين.
- يساهم في تحديث المعارف والمهارات بما يتماشى مع آخر التطورات في مجال إدارة المشاريع.
- يمكن من تطوير أساليب العمل وزيادة الإنتاجية لمواجهة المتغيرات المستقبلية.

b. تأثير التدريب المستمر على تحسين جودة وكفاءة أداء مكتب المشاريع.

- يساهم في تخفيض نسبة الأخطاء وتجنب المخاطر.
- يمكن من تحقيق الأهداف والمطالبات الزمنية والنوعية للمشاريع.
- يساهم في تحسين الخدمات المقدمة للمواطنين وزبائن المشاريع.

c. دور التدريب المستمر في تعزيز المهارات والمعرفة للموظفين في مكتب المشاريع.

○ يساهم في اكتساب مهارات جديدة تناسب طبيعة العمل.

○ يمكنهم من مواكبة التقدم التكنولوجي واستخداماته في المشاريع.

○ يساهم في رفع روح الفريق وزيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين.

2. دور التدريب المستمر في تعزيز كفاءة مكتب المشاريع وتحقيق النتائج المتميزة في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها):

a. أهمية تطوير الكفاءة في مكتب المشاريع في المنطقة الجنوبية. تساعد على تحقيق رسالة وأهداف المكتب بفاعلية،

ومواكبة التحديات والمتغيرات بكفاءة عالية.

b. دور التدريب المستمر في تعزيز الكفاءة الفردية والجماعية لأعضاء مكتب المشاريع. يساهم في اكتساب المهارات

والخبرات اللازمة لأداء المهمات بمستوى أعلى من الجودة والإنتاجية.

c. تحقيق النتائج المتميزة وتفوق التنظيم من خلال توظيف التدريب المستمر. يتيح للمكتب القيام بمشاريع ضخمة

ومعقدة، وتلبية احتياجات المجتمع، كما يدعم مكانة المكتب كهيئة رائدة في المنطقة الجنوبية.

وبذلك يعتبر التدريب أداة فعالة لتعزيز الكفاءة والوصول بمكتب المشاريع إلى أقصى درجات التميز.

3. تأثير التدريب المستمر على إضافة الخبرات وتطوير قدرات موظفي مكتب المشاريع في القطاع العام بالمنطقة الجنوبية:

a. أهمية تطوير قدرات وخبرات موظفي مكتب المشاريع في القطاع العام.

○ الارتقاء بكفاءة إدارة المشاريع:

● تحسين قدرة الموظفين على التخطيط والتنظيم، والتنفيذ، والمتابعة، والتقييم.

● استخدام أفضل الممارسات العالمية في إدارة المشاريع.

○ تعزيز مهارات حل المشكلات واتخاذ القرار.

○ رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

○ تحقيق أهداف المشاريع بكفاءة وفعالية.

○ توفير الوقت والموارد.

b. تأثير التدريب المستمر على تعزيز المعرفة والمهارات لدى الموظفين.

○ اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة والمتطورة في مجال إدارة المشاريع.

○ مواكبة التطورات المتسارعة في مجال إدارة المشاريع.

○ تعزيز مهارات التواصل والتفاوض والتعاون بين الموظفين.

○ رفع مستوى الوعي بأفضل الممارسات العالمية في إدارة المشاريع.

○ تحفيز الموظفين على التعلم المستمر والتطوير الذاتي.

c. تحسين تنفيذ المشاريع وتطوير قدرات الفريق من خلال التدريب المستمر.

○ تحسين جودة وفعالية تنفيذ المشاريع.

○ تقليل الأخطاء والاختلافات في المشاريع.

○ تحقيق وفورات في التكلفة.

○ رفع مستوى رضى أصحاب المصلحة عن المشاريع.

○ بناء فريق عمل متميز يتمتع بكفاءة عالية.

4. أهمية التدريب المستمر في تطوير مهارات فريق مكتب المشاريع وتعزيز الأداء في المنطقة الجنوبية (مدينة أبها):

a. أهمية تطوير مهارات أعضاء فريق مكتب المشاريع في المنطقة الجنوبية.

○ مواكبة التطورات المهنية والتقنية في مجال العمل.

○ تعزيز القدرات التنافسية للمكتب في حل المشكلات والرد على المستجدات.

○ رفع قدرة الفريق على تحمل مسؤوليات أكبر وأدوار قيادية مستقبلا.

b. تأثير التدريب المستمر على تحسين التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق.

○ تدريب الفريق على التواصل والعمل الجماعي.

○ تشجيع بناء علاقات إيجابية وتبادل الخبرات.

○ تحسين الانسجام والثقة بين أعضاء الفريق.

c. تحسين الأداء وتحقيق الأهداف المشتركة من خلال التدريب المستمر.

○ استثمار قدرات الفريق بكفاءة للوصول لأفضل النتائج.

○ تحمل المسؤوليات المشتركة وتقديم خدمات متكاملة للمجتمع.

5. تحسين الأداء وتعزيز الكفاءة من خلال التدريب المستمر في مكتب المشاريع بالمنطقة الجنوبية (مدينة أبها):

a. العلاقة بين التدريب المستمر وتحسين الأداء في مكتب المشاريع، حيث يساهم التدريب في اكتساب المهارات والخبرات

اللازمة لأداء المهام بكفاءة عالية وفق المعايير المطلوبة. كما يساعد على تحديد نقاط الضعف والعمل على تلافيها.

b. تأثير التدريب المستمر على تعزيز كفاءة المشاريع والعمليات، حيث يتيح للعاملين في المكتب استخدام أحدث

التقنيات والأساليب لإدارة المشاريع بكفاءة عالية. كما يساهم في تحسين جودة المخرجات والخدمات المقدمة.

c. استخدام التدريب المستمر كأداة للتحسين المستمر وتعزيز الكفاءة في مكتب المشاريع، يمكن من خلال برامج

التدريب المنتظمة متابعة التحسين المستمر للأداء وفق معايير الجودة، مما يضمن استدامة الكفاءة في العمل.

6. الية حسة لتقييم تأثير التدريب المستمر على تطوير مهارات وخبرات موظفي مكتب المشاريع في المنطقة الجنوبية:

a. اختيار المؤشرات والمعايير المناسبة لتقييم تأثير التدريب المستمر، مثل معدل الإنتاجية، ونسب التكاليف إلى

العائدات، ونسب المخطط إلى المنفذ من الأعمال، ومعدلات الخطأ، ونتائج المقابلات والاستبيانات.

b. تصميم آلية حسة فعالة لتقييم تطور مهارات وخبرات موظفي مكتب المشاريع، تشمل ملاحظة أداء الموظفين قبل

وبعد التدريب، وتطبيق اختبارات قبلية وبعدية، وجمع معلومات من الإدارات ذات العلاقة.

c. تحليل البيانات واستنتاج النتائج لتقديم تقييم شامل لتأثير التدريب المستمر، مقارنة المؤشرات قبل وبعد

التدريب، وتحليل مستوى التحسن والتطور، واستنتاج تأثير البرامج التدريبية على كفاءة المشاريع والعمليات.

7. استراتيجيات التدريب المستمر لتعزيز الأداء وتحقيق الاستدامة في مكتب المشاريع بالمنطقة الجنوبية:

a. تطوير استراتيجيات متكاملة للتدريب المستمر في مكتب المشاريع، وكذلك تشخيص احتياجات التدريب ووضع

خطط تدريبية شاملة ومدرسة لجميع المستويات الوظيفية.

b. توجيه الاستراتيجيات نحو تحقيق الأداء المتميز والاستدامة في المشاريع، وأيضاً تحديد الأهداف مثل تنمية

الكفاءات والقدرة على إدارة المشروعات بكفاءة عالية واستدامة.

c. تنفيذ ومراقبة استراتيجيات التدريب المستمر وتقييم نتائجها، وضمان تنفيذ برامج التدريب بالشكل الصحيح،

وتقييم نتائجها من خلال مؤشرات قياس الأداء وتحقيق الأهداف طويلة الأجل.

2. مشكلة الدراسة

لأهمية هذا الأمر والتدريب والتوعية والأثر في عملية التدريب المستمر على تحسين على مكتب المشاريع وإضافة الخبرات

في المشاريع بالمملكة العربية السعودية من الأسباب والمشاكل التي قد تكون وراء هذه:

< وجود شكاوى من بعض الجهات حول مستوى الخدمات المقدمة من قبل مقدم المشاريع بالقطاع العام.

< وجود استقالة عدد من العاملين أو انخفاض كفاءتهم مما يؤثر على الأداء.

< تراجع ملحوظ في مؤشرات إنجاز المشاريع وحل المشكلات بكفاءة عالية.

< قلة الدورات التدريبية للعاملين للوقوف على المستجدات المهنية.

< تخلف مهارات العاملين عن متطلبات سوق العمل والمشاريع الحديثة.

< ضرورة رفع قدرات العاملين لضمان تطور مستمر في الأداء والخدمات.

< عدم وجود دراسات سابقة حول أثر التدريب على أداء مثل هذه المؤسسات.

< الحاجة إلى التعرف على أفضل السبل لتحسين أداء مكتب المشاريع.

3. أهمية الدراسة

تعد الموارد البشرية المؤهلة ذات الكفاءة والخبرة من أهم عناصر النجاح في أي مؤسسة. وقد أكدت العديد من

الدراسات على أهمية التدريب المستمر لتطوير مهارات العاملين.

تسعى هذه الدراسة للتعرف على أثر برامج التدريب المتواصلة على أداء مكتب المشاريع بالقطاع العام في مدينة أبها. حيث

ستسهم في:

< التعرف على مدى تأثير التدريب المستمر على أداء مكتب المشاريع.

< رفع كفاءة العاملين وتنمية مهاراتهم لتلبية احتياجات سوق العمل.

< المساهمة في تحسين مخرجات وعمليات مكتب المشاريع.

< دعم قدرة مؤسسات القطاع العام على تلبية احتياجات المجتمع.

< توجيه المؤسسات إلى أهمية الاستثمار في رأس المال البشري.

- < مساعدة صانعي القرار في وضع خطط تدريبية فعالة.
- < سد النقص في الدراسات المحلية حول هذا الموضوع.
- < الاستفادة من نتائج الدراسة في تحسين آليات الأداء.
- < تشجيع الباحثين على دراسة قضايا مماثلة في مؤسسات أخرى.

4. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- < التعرف على مدى تأثير برامج التدريب المستمر في تحسين أداء مكتب المشاريع.
- < التحقق من أثر التدريب في رفع مستوى المهارات والخبرات لدى العاملين.
- < قياس مدى مساهمة التدريب في تحقيق أهداف مكتب المشاريع.
- < تقديم اقتراحات لوضع خطط تدريبية تلبى احتياجات سوق العمل.
- < الكشف عن مواضيع التدريب ذات الأولوية لدى العاملين.
- < تحديد أهم العقبات التي تحد من فاعلية التدريب.
- < صياغة توصيات لتطوير نظام التدريب بمكتب المشاريع.

5. تساؤلات الدراسة (الفروض)

1. تساؤلات الدراسة:

- 1.1. ما أثر برامج التدريب المستمر على مستوى أداء مكتب المشاريع؟
- 1.2. هل تساهم الدورات التدريبية في رفع مهارات العاملين وخبراتهم؟
- 1.3. ما مدى مساهمة التدريب في تحقيق أهداف مكتب المشاريع؟
- 1.4. ما أكثر مواضيع التدريب أهمية لدى العاملين بمكتب المشاريع؟
- 1.5. ما العقبات التي تحول دون فاعلية عملية التدريب؟

2. الفرضيات:

- 2.1. يوجد أثر إيجابي للتدريب المستمر على مستوى أداء مكتب المشاريع.
- 2.2. تساهم الدورات التدريبية في رفع مهارات العاملين وتنمية خبراتهم.
- 2.3. يحقق التدريب مساهمة فاعلة في تحقيق أهداف مكتب المشاريع.

6. الدراسات السابقة

○ دراسة ديما خزام (2019).

بعنوان أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات الدوائية.

حيث تم عمل البحث على 92 مندوب في قسم الدعاية في شركة يونيفارما، وكانت النتائج والتوصيات إلى التركيز على الاهتمام بالتدريب كطريقة لخلق الكوادر المدربة التي تعتبر ميزة تنافسية للشركة والتركيز على تقييم التدريب بعد انتهائه لتقييم مدى نجاحه بتحقيق الأهداف المطلوبة.

الاهتمام بالإضافة إلى التدريب بتنمية الموارد البشرية من خلال التحفيز والاستقطاب وإدارة الأداء والتوجيه وروح الفريق والفخر بالمنظمة

○ عمر بن عمار الطحطوح (2022).

بعنوان أثر إستراتيجية النمو من خلال إتباع إستراتيجية التنوع على الحصة السوقية أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة.

بعنوان أثر إستراتيجية النمو من خلال إتباع إستراتيجية التنوع على الحصة السوقية أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة.

بينت نتائج الدراسة عن اهتمام العاملين في مشاريع القطاع العام بالمدينة المنورة وذلك بالحصول على الشهادة المهنية

الاحترافية PMP في إدارة المشاريع. كما بلغت نسبة الذكور في المشاريع إلى 86.9% مقارنة بالإناث بنسبة 13.1%.

كما إن الشهادات المهنية تلعب دور مهم وتعزز من مبدأ التدريب والتطوير والتعليم في نجاح المشاريع، حسب موقع PMI

بأن لدى المعهد قرابة الأكثر من 700 ألف عضو منتسب ومستفيد من المعايير والمنهجيات والشهادات والبحوث وفرص

التطوير والتطوع المهني في إدارة المشاريع.

○ ضرار عبد المجيد التوم العتيبي (2015).

بعنوان أثر إستراتيجيات التدريب على أداء الموظفين بمصرف الراجحي – أهما.

وكانت من توصياته بأن على الجهات المعنية التركيز لتضمين الدورات أبحاث علمية يغلب عليها الطابع التطبيقي الميداني،

كما إنه أوصي بإجراء المزيد من حلقات النقاش وتبادل الزيارات من جانب الموظفين بالقطاعات الأخرى وإقامة الورش

لتبادل وجهات النظر حول أهم المعوقات في مجال الاستفادة من مضمون الدورات التدريبية. وإجراء دراسة تفصيلية لأهم

احتياجات الموظفين المعنيين بالدورات والعمل على تلبية احتياجاتهم حسب الأولوية لمجال العمل. وكذلك الاستفادة من

المؤهلات العلمية العالية والخبرات العملية الطويلة للمدراء وذلك باتباع التخطيط الاستراتيجي السليم ووجود استراتيجية

واضحة تنبثق عنها إستراتيجية واضحة للوحدات الوظيفية المختلفة. وأيضاً ذكر بوجود وحدة متخصصة في المؤسسة للقيام بالمهام المرتبطة بالتدريب تخطيطاً وتنفيذاً ومتابعة البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة.

7. المنهجية وطرق البحث

تعتبر منهجية البحث من الأمور الحاسمة في تحقيق أهداف أي دراسة بشكل صحيح ودقيق. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة حول أثر التدريب على أداء مكتب المشاريع بمدينة أبها، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الدراسة.

كما سيتم الاعتماد على عدة طرق بحثية، منها:

- < الدراسة النظرية من خلال مراجعة الكتب والدوريات والرسائل ذات الصلة.
- < الدراسة الميدانية باستخدام استبانة لقياس آراء عينة من العاملين بمكتب المشاريع.
- < تطوير وتطبيق استبانة بعد التحقق من صدقها وثباتها.
- < جمع البيانات وتحليلها إحصائياً لاستخلاص النتائج.

8. أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

تعتبر أدوات جمع البيانات من الأمور الأساسية لضمان جمع المعلومات اللازمة لإثراء الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها.

ولهذا سيتم استخدام الأدوات التالية في هذه الدراسة:

الاستبانة:

العمل على إنشاء وتطوير استبانة لقياس مدى مساهمة التدريب في تحسين أداء مكتب المشاريع. تعد الاستبانة أحد أهم أدوات جمع البيانات في البحوث الوصفية، حيث يتم من خلالها جمع المعلومات من عينة من السوق والمجتمع السعودي بهدف الإجابة عن تساؤلات الدراسة. وتم تصميم استبيان يتكون من أقسام لجمع البيانات الشخصية والوظيفية والمتعلقة بالتدريب.

الوثائق والتقارير:

للاستفادة من البيانات والإحصائيات المتاحة. حيث تعد الوثائق والتقارير من المصادر الثانوية الهامة لجمع البيانات ذات الصلة بموضوع الدراسة. ويمكن شرح أداة الوثائق والتقارير التي تضمنت الوثائق والتقارير الحكومية والهيئات الرسمية ذات العلاقة بقطاع المشاريع.

تم الاطلاع على التقارير السنوية والدراسات والإحصائيات ذات الصلة. والتي ستساعد البيانات والإحصائيات في فهم طبيعة قطاع المشاريع وتطوره. كما تشتمل الوثائق إحصائيات عن أعداد المشاريع والعاملين وبرامج التدريب إن أمكن.

9. مجالات الدراسة

تحدد مجالات الدراسة من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية، هي:

أولاً: المجال البشري:

ستقتصر الدراسة على العاملين في مكتب المشاريع بالقطاع العام بمدينة أبها.

ثانياً: المجال المكاني:

ستقتصر الدراسة على المشاريع بالقطاع العام في المنطقة الجنوبية (منطقة عسير) بالمملكة العربية السعودية بمدينة أبها.

ثالثاً: المجال الزمني:

ستجرى الدراسة خلال الفترة ما بين شهر يناير 2024 - شهر أبريل 2024. حيث سيتم:

إعداد أدوات الدراسة والاستبانة خلال شهر يناير 2024 - شهر فبراير 2024

توزيع الاستبانة وجمع البيانات خلال شهر فبراير 2024 - شهر مارس 2024

تحليل النتائج وصياغة التوصيات خلال شهر أبريل 2024

وستقتصر الدراسة على هذه الحدود من مجالاتها البشرية والمكانية والزمانية.

الفصل الثاني

الإطار النظري

1. تمهيد

يعد الإطار النظري أحد الأسس المهمة لأي دراسة بحثية، حيث يسلط الضوء على المفاهيم والنظريات ذات العلاقة بموضوع الدراسة. وفي هذا الفصل، سيتم التركيز على مفهوم التدريب وأهميته وأنواعه وعملياته، كما سيستعرض مفهوم إدارة الأداء وطرق قياسه. كما سيتضمن عرضًا للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث. حيث سيتم الاستفادة من نتائجها والإشارة لأوجه الاتفاق والاختلاف. وتهدف هذه الخلفية النظرية إلى توفير إطار مفاهيمي واضح يساعد في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. بالإضافة لتقديم توجيه لوضع التوصيات المناسبة.

وسيتم تناول هذا الإطار بشيء من التفصيل والشرح في هذا الفصل.

2. مفهوم التدريب وأهميته.

تقوم مفهوم التدريب على أساس أن الإنسان مورد ثمين يجب الاستثمار فيه، حيث إن امتلاك المهارات والمعارف اللازمة أمر حاسم لضمان النجاح المؤسسي.

مفهوم التدريب: يعرف التدريب بأنه عملية مخطط لها تهدف إلى مساعدة الأفراد على اكتساب المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة.

ولأهمية التدريب وبشكل عام يساهم التدريب في رفع إنتاجية العمل وجودة الأداء. وفيما يلي بعض النقاط الإضافية حول مفهوم التدريب وأهميته في الإطار النظري:

1. يعتمد التدريب على مفهوم التعلم مدى الحياة. المهارات والمعرفة تصبح قديمة بسرعة، لذلك من الضروري التدريب والتطوير المستمر.

2. وهي تنظر إلى الموارد البشرية على أنها أصول تحتاج إلى الاستثمار للحفاظ على قيمتها وزيادتها. التدريب يعزز قدرات الموظفين ومساهماتهم.

3. تتطلب الطبيعة المتغيرة للعمل تطويرًا مستمرًا للمهارات للتعامل مع التقنيات والأساليب ومتطلبات العمل الجديدة. التدريب يبقي الموظفين ملائمين وقابلين للتكيف.

4. التدريب يعزز ثقافة التعلم والابتكار في المنظمات. إنه يحفز الموظفين ويعزز الالتزام من خلال منحهم مهارات وفرص وظيفية جديدة.

5. يؤدي التدريب المنتظم إلى إنتاجية أعلى وجودة أفضل وتقليل الأخطاء وتحسين خدمة العملاء بمرور الوقت. وهذا يفيد كلاً من الموظفين والمنظمة.

6. التدريب مهم لكل من الموظفين وأصحاب العمل. فهو يوسع قابلية التسويق للموظفين وفرص العمل. يكتسب

أصحاب العمل قوة عاملة أكثر مهارة ومعرفة وإنتاجية.

7. الهدف الفلسفي للتدريب هو تطوير الإمكانيات البشرية وتحسين الأداء الوظيفي من خلال اكتساب المهارات والمعرفة

المستمرة. وهذا يترجم إلى كفاءة وفعالية أعلى في العمل.

8. رفع كفاءة أداء العاملين ومهاراتهم.

9. تنمية معارف ومهارات العاملين بما يتماشى مع متطلبات العمل.

10. تعزيز الروح المعنوية والانتماء لدى العاملين.

11. الاستفادة من خبرات العاملين الجدد ورفع مستواهم.

12. مواكبة التغيرات التكنولوجية والمهنية في مجال العمل.

13. تحقيق أهداف المؤسسة وتلبية احتياجات العملاء.

باختصار، يعد التدريب استثمارًا استراتيجيًا يحقق عوائد في كفاءات الموظفين والرضا الوظيفي والأداء التنظيمي إذا تم

تنفيذه بشكل صحيح.

3. مكتب المشاريع بالقطاع العام.

وفيما يلي وصف وشرح عن مكاتب المشاريع في القطاع العام ضمن الإطار النظري لهذه الدراسة حيث تم ذكرها على

عدة نقاط:

- < تهدف مكاتب المشاريع إلى إدارة المشاريع الحكومية وإتمامها بكفاءة لخدمة الاحتياجات العامة. يؤثر عملهم بشكل مباشر على المواطنين والمجتمعات. وهم يعملون في إطار الخدمة العامة والمساءلة.
- < يجب إدارة الجداول الزمنية للمشروع وتكاليفه وتسليمه بكفاءة من الأموال العامة.
- < تتطلب مكاتب المشاريع مهارات متخصصة وفرق متعددة التخصصات للتعامل مع الجوانب الفنية والمالية والإدارية المختلفة للمشاريع المعقدة.
- < تم الاعتماد على تسليم المشاريع بنجاح باستخدام نهج إدارة المشاريع الاحترافي وأفضل الممارسات.
- < ويؤكد على اعتماد الأدوات والأساليب الحديثة لتخطيط وتنفيذ ومراقبة المشاريع بشكل منهجي. وهذا يضمن التنفيذ السلس ومراقبة الجودة.
- < يعد التطوير المستمر لمهارات الموظفين أمراً مهماً نظراً لأن إدارة المشاريع هي مجال ديناميكي ذو منهجيات وتقنيات متطورة.

< يساعد التدريب مكاتب المشاريع على البقاء على اطلاع دائم بالاتجاهات الجديدة والتغلب على التحديات والامثال للوائح وإكمال المشاريع لتحقيق أقصى قدر من التأثير الاجتماعي والاقتصادي.

أيضاً بأهمية الموظفين المتحمسين في تحقيق الأهداف. التدريب يعزز الرضا الوظيفي والالتزام بالخدمة العامة. ويهدف البرنامج إلى تنفيذ المشروع بكفاءة من خلال قوة عاملة ماهرة ومنتجة في مكاتب المشاريع في المنطقة الجنوبية وخارجها.

4. مقومات نجاح مكتب المشاريع.

وفيما يلي ملخص لعناصر نجاح مكتب المشاريع ضمن الإطار النظري لهذه الدراسة:

< الموارد البشرية الماهرة والمعرفة أمر بالغ الأهمية. يتضمن التدريب والتطوير المستمر حصول الفرق على أحدث المهارات التقنية والشخصية.

< هناك حاجة إلى القيادة الفعالة لتحفيز الفرق، وإدارة المشاريع المعقدة بشكل منهجي، وضمان تحقيق الأهداف والمواعيد النهائية.

< تضمن الثقافة والممارسات القوية لإدارة المشاريع اتباع عمليات موحدة وشفافة لجميع المشاريع.

< يعد اعتماد أساليب وأدوات إدارة المشاريع الحديثة أمراً مهماً للتخطيط والجدول الزمني والميزانية والتحكم في المشاريع بكفاءة.

< يساعد التواصل والتنسيق الممتازان داخل فرق المشروع ومع أصحاب المصلحة الآخرين على معالجة المشكلات بسلاسة.

< تدعم إدارة الأداء والمساءلة تحقيق مؤشرات الأداء الرئيسية. يتبع التقييم الدوري التقدم ويسلط الضوء على احتياجات التدريب.

< يتم تقدير الابتكار لإيجاد حلول جديدة وتبسيط العمليات واستخدام التقنيات لتحقيق نتائج أفضل.

< تساعد إدارة المعرفة على توثيق الدروس وأفضل الممارسات والذاكرة المؤسسية من أجل التحسينات المستمرة.

< تضمن مشاركة أصحاب المصلحة تلبية المشاريع لاحتياجات المجتمع وأولوياته لتحقيق عوائد اجتماعية واقتصادية أعلى.

< الحفاظ على معايير عالية من النزاهة والجودة والسلامة في تقديم المشاريع لخدمة المواطنين بكفاءة.

والهدف هو تقديم خدمة عامة ناجحة من خلال تسليم المشاريع في الوقت المحدد وفي حدود الميزانية مما يؤدي إلى

تعظيم الفوائد للمجتمع.

الفصل الثالث

الإطار المنهجي

1. تمهيد

فأن المنهجية متجذرة في المبادئ العلمية لتصميم البحث وجمع البيانات وتحليلها لتحقيق نتائج صحيحة وموثوقة. ويمكن لنهج الأساليب المختلطة الذي يجمع بين البيانات النوعية والكمية أن يوفر فهمًا شاملاً للموضوع. يجب أن يدعم الإطار عملية منهجية بدءًا من تطوير الأهداف والفرضيات والأسئلة وحتى الإبلاغ عن النتائج. وتضمن تقنيات أخذ العينات المناسبة أن تستهدف الدراسة السكان والسياقات الأكثر صلة. وأدوات جمع البيانات الصالحة والموثوقة مثل الدراسات الاستقصائية والمقابلات تستخرج رؤى ذات معنى من المشاركين. وتحليل العلاقات بين المتغيرات من خلال الأساليب الإحصائية يكشف عن العلاقات والتأثيرات. وتضيف البيانات النوعية من الأسئلة المفتوحة عمقًا وسياقًا للأرقام. وإن مراجعة الأبحاث والنظريات السابقة تضع الأساس للبناء على المعرفة الموجودة. وإن التحديد الواضح للنطاق والقيود يحافظ على الحدود الممكنة للدراسة. ويجب أن تكون التوصيات قائمة على الأدلة وعملية لضمان ترجمة المنهجية إلى فوائد ملموسة. وإن التحسين المستمر للأساليب مع ظهور تعلم جديد يدعم ممارسات البحث الصارمة والأخلاقية. الهدف الشامل هو المساهمة في صنع القرار من خلال منهجية مصممة تصميمًا جيدًا تعالج مشكلة البحث بشكل شامل.

2. منهج البحث.

فأنه النهج موضوعيًا، ومنهجيًا للوصول إلى نتائج صحيحة وموثوقة وقابلة للتعميم.

< هناك حاجة إلى الأساليب الكمية والنوعية للحصول على فهم متعمق لمشكلة البحث.

< إن التصميم التوضيحي المتسلسل للأساليب المختلطة حيث تعتمد البيانات النوعية على النتائج الكمية يمكن أن

يوفر رؤى قوية.

< يتوافق التصميم مع الافتراضات الفلسفية للبراغماتية باستخدام أساليب متعددة وعملية.

< يتم اختيار طرق البحث بناء على مدى ملاءمتها للإجابة على تساؤلات البحث.

< توجه النظرة العالمية ما بعد الوضعية القياس والتحليل الموضوعي للعلاقات بين المتغيرات.

< تدعم العدسة التفسيرية فهم وجهات نظر مختلفة من خلال المقابلات والأسئلة المفتوحة.

< يؤدي تثليث مصادر البيانات وطرقها إلى تعزيز مصداقية وصحة الاستنتاجات.

< يتسم الإطار بالمرونة للسماح بالتحسين المتكرر للطرق بناءً على النتائج المبكرة.

< تضمن ممارسات البحث الأخلاقية النزاهة والخصوصية والمشاركة الطوعية للموضوعات.

الهدف الشامل هو نشر أفضل التقنيات لمعالجة مشكلة البحث بشكل شامل وإضافة قيمة إلى هذا المجال.

3. مجتمع وعينة البحث.

مجتمع البحث:

سيكون المجتمع المستهدف لهذه الدراسة هو جميع الموظفين العاملين في مكاتب المشاريع المختلفة داخل القطاع العام في مدينة أبها إن أمكن، في المملكة العربية السعودية. ويشمل ذلك محترفين من مجموعة من الأدوار والمستويات مثل مديري المشاريع والمنسقين والمهندسين والإداريين وما إلى ذلك الذين يعملون في أنواع مختلفة من المشاريع.

عينة البحث:

استخدم البحث أسلوب أخذ العينات غير الاحتمالية لاختيار عينة تمثيلية من المجتمع المستهدف. على وجه الخصوص، سيتم استخدام العينات الهادفة/الحكومية لاختيار الحالات الغنية بالمعلومات التي يمكن أن تلقي أكبر قدر من الضوء على أسئلة البحث.

سيتم تحديد حجم العينة بناءً على مبادئ تشبع البيانات لضمان فهم متعمق للظواهر التي تتم دراستها. سيتم اختيار عينة أولية مكونة من 150 إلى 200 موظف عبر مؤسسات القطاع العام المختلفة ومكاتب المشاريع في مدينة أبها. سيتم ضمان التنوع من حيث الجنس وسنوات الخبرة والمؤهلات التعليمية وأدوار المشروع وما إلى ذلك إلى أقصى حد ممكن.

النهج الفلسفي:

وتتبنى الدراسة منهجاً فلسفياً عملياً. ويركز على تطبيق أساليب البحث المختلطة، الكمية والنوعية، لفهم مشكلة البحث بشكل أفضل من وجهات نظر مختلفة. ترى النظرة العالمية ما بعد الوضعية أن المعرفة غير كاملة وتعترف بتأثير الباحث على النتائج. ومع ذلك، فإنه لا يزال يهدف إلى أن يكون موضوعياً قدر الإمكان من خلال بروتوكولات منهجية وتقليل التحيزات.

الهدف هو توليد رؤى ذات معنى من خلال فرضيات ثابتة، وجمع البيانات وتحليلها بدقة، مع التعرف على الواقع المعقد مع المتغيرات المتعددة التي تؤثر على سياق البحث. سيتم استخدام كل من التحليل الإحصائي الوصفي والاستنتاجي لتحليل البيانات الكمية، في حين أن تقنيات التحليل المواضيع ستقوم بترميز النتائج النوعية وتصنيفها إلى أنماط وموضوعات.

4. أدوات جمع البيانات

فيما يلي مسودة منهج لأدوات جمع البيانات للدراسة المقترحة:

أدوات جمع البيانات:

< استبيان المسح: سيتم استخدام استبيان منظم لجمع بيانات كمية حول تصورات الموظفين وخبراتهم ومواقفهم.

سيسمح استخدام مقياس وتحليل الإحصائي للعلاقات. وباعتبارها أداة ما بعد الوضعية، فإنها تهدف إلى قياس

الحقائق الواقعية بشكل موضوعي.

استخدام أساليب مختلطة تعتمد بشكل استراتيجي على أسئلة البحث. في حين تهدف الاستبيانات إلى الموضوعية، فإن الأدوات النوعية تعترف بتأثير الباحث ووجهات النظر المتعددة. يساعد تثليث البيانات في التغلب على تحيزات الأساليب الفردية. يتم اتباع البروتوكولات المنهجية أثناء تفسير النتائج بمرونة بناءً على الفهم الناشئ من الميدان. الهدف هو استخلاص رؤى عملية ذات معنى من خلال الدقة والتعرف على الحقائق الذاتية.

< مراجعة الوثائق: سيتم تحليل وثائق المشروع والتقارير وسجلات التدريب ذات الصلة لقياس النتائج الملموسة بشكل موضوعي كمصادر بيانات ثانوية. وهي تتبنى منظور ما بعد الوضعية الذي يبحث عن أدلة موضوعية.

الفصل الرابع

الملخص (Summary)

1. تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى تلخيص الجوانب الرئيسية للدراسة البحثية بعنوان "أثر التدريب المستمر على تحسين النتائج في مكتب المشاريع وإضافة الخبرة في القطاع العام بالمنطقة الجنوبية (مدينة أبها) في المملكة العربية السعودية".

حيث تناولت الدراسة دور برامج التدريب والتطوير المستمرة في تعزيز أداء المشاريع وبناء كفاءات الموظفين العاملين في مختلف مؤسسات القطاع العام الموجودة في مدينة أبها. تم استخدام تصميم بحثي مختلط لتحقيق أهداف الدراسة.

عرض فصل النتائج الكمية والنوعية التي تم الحصول عليها من تحليل البيانات التي تم جمعها. كما تم تحديد المواضيع الرئيسية الناشئة عن المقابلات والمناقشات. وأجريت اختبارات إحصائية لفحص العلاقات بين المتغيرات ذات الاهتمام.

ويهدف هذا الفصل الموجز إلى تسليط الضوء بإيجاز على المكونات الرئيسية للبحث ونتائجه واستنتاجاته. وسيبدأ بنظرة عامة على مشكلة البحث وأهدافه. ثم سيقوم بتجميع المنهجية المستخدمة وتلخيص النتائج الرئيسية. وأخيراً، سيتم مناقشة استنتاجات وانعكاسات الدراسة على السياسات والممارسات في مجال التدريب في القطاع العام.

2. عرض وتحليل النتائج الاستبانة

يهدف من عرض وتحليل النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال تحليل البيانات الميدانية التي تم جمعها، وتحليلها

بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها. كما سيتم عرض النتائج وفقًا لأدوات الدراسة وأسئلتها، حيث سيتم

عرض النتائج الكمية المتعلقة بالاستبانة.

ويهدف هذا الفصل للإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافها من خلال عرض النتائج وتحليلها وفق المنهجية المتبعة.

فضلا أختَر الجنسية		
Please choose the nationality		
Non-Saudi	8	غير سعودي
Saudi	195	سعودي
فضلا أختَر نوع الجنس		
Please select the gender		
Female	63	أنثى
Male	140	ذكر
الفئة العمرية		
Age group		
18 to 28	28	18 to 28
29 to 38	142	29 to 38
39 to 48	24	39 to 48

49 to 59	8	49 to 59
60+	1	60+
الحالة التعليمية instruction status		
uneducated	1	غير متعلم
primary	0	ابتدائي
Intermediate	1	المتوسطة
high school	16	الثانوية
Bachelor's degree or more	185	درجة البكالوريوس أو أكثر
سنوات الخبرة Years of Experience		
1year to 5 years	74	سنة إلى 5 سنوات
6years to 12 years	87	6 سنوات إلى 12 سنة
13 years+	42	13 سنة وأكثر
جدول رقم (4)		

في الجزء الأول من الاستبيان تم العمل على المعايير الرئيسية والاسئلة وبناء الردود والاجابات من بقية الأقسام على

الدقة، كما تطرق الفصل الأول على البيانات الديمغرافية - مثل العمر والجنس والحالة الاجتماعية وما شابه ذلك.

والبيانات الشخصية - مثل التعليم وسنوات الخبرة في الوظيفة والجنسية.

○ تم عمل البحث على عدد 203 فرد من داخل المملكة العربية السعودية من المجتمع السعودي المتواجدين في المنطقة

الجنوبية (بمدينة أبها). حيث كان عدد الذكور يتجاوز الذين يعملون في المشاريع حيث كان عدد الذكور 140 رجل مقابل 63

من الاناث.

○ كما أن نسبة السعوديين في زيادة ملحوظة في مجال المشاريع حيث كان العدد السعوديين المتواجدين تصل إلى 195 مقابل

8 غير سعوديين.

○ اما فيما يتعلق في الفئة العمرية فإن النسبة الأكبر تعتبر في الفئة التي تتراوح من عمر 29 سنة إلى 38 سنة وهي تعتبر الفئة

الشباب وتليها الفئة الأصغر سن من 18 سنة إلى 28 سنة، ثم تليها الاعمار من 39 سنة وما فوق في هذا المسح.

○ ومن المؤشرات الأعلى هي إن عدد الأعلى من المشاركين في الاستبيان هم ذوي درجة البكالوريوس والشهادات العليا. وهذا

الامر يدل على زيادة في الوعي بالمشاريع واهميتها بشكل ملحوظ، ومما يحقق إلى نجاح المشاريع بالشكل الصحيح وبناء على

الجدول الزمني للمشاريع. وفي المقابل غان جميع المشاركين في المشاريع ذو خبرة في سوق العمل من 6 سنوات إلى 12 سنة ثم

أقل خبرة من سنة إلى 5 سنوات. وأما ذوي الخبرة الأعلى الأكثر من 13 سنة وأكثر كان عددهم 42 شخص.

Chapter Two: Continuing training	No	Yes	الفصل الثاني: التدريب المستمر
Have you worked on any projects?	65	138	هل عملت في أي مشروع؟
Have you participated in training programs previously?	41	162	هل شاركت في برامج تدريبية سابقا؟

Did the training help you perform your tasks more efficiently?	14	189	هل ساعدك التدريب على أداء مهامك بكفاءة أعلى؟
Can you identify training topics that are useful in your business?	24	179	هل يمكنك تحديد الموضوعات التدريبية المفيدة في عملك؟

How useful are exercises for developing your job skills?	Count	عدد	ما مدى فائدة التدريبات لتطوير مهاراتك الوظيفية؟
1	10		1
2	3		2
3	31		3
4	48		4
5	111		5
جدول رقم (5)			

في الجزء الثاني من الاستبيان تم العمل على التدريب المستمر، وهو أي شكل من أشكال التعلم أو التنمية المهنية التي يشارك فيها الفرد بعد الانتهاء من التعليم الأساسي أو التدريب الأولي. ويهدف إلى مساعدة الأفراد على المحافظة على مهاراتهم ومعارفهم حديثة وذات صلة باحتياجات سوق العمل. وكانت نتيجة الإحصائية من هذا الأسئلة كالتالي:

○ هناك عدد 138 شخص في هذا الاستبيان قد عملوا من مشاريع مختلفة من أصل 203 شخص، حيث إن الأشخاص الذين

شاركوا في برامج تدريبية 162.

○ ومن إجمالي الأشخاص الذين شاركوا في هذا الاستبيان كان هناك ردود وهي إن التدريب والتعليم المستمر ساعدهم على

أداء مهامهم بكفاءة أعلى من غيرهم بنسبة تجاوزت 92%.

○ وفيما يتعلق بإمكانية تحديد الموضوعات التدريبية المفيدة في أعمال المشاركين في هذا الاستبيان كانت الردود 179 شخص

من أصل 203 بإمكانهم تحديد الموضوعات التدريبية التي يحتاجونها في تطوير مهاراتهم العملية والإنتاجية في المشاريع حسب

الجدول الزمني للمشروع. حيث كان الفائدة من التدريبات والتطوير المستمر تنعكس على المهارات في المشاريع حيث كان

الردود 111 شخص بأنها كانت مفيدة جدا وكانت النتائج في الأداء واضحة بشكل ممتاز. في درجة الفائدة التي كانت في

الاستبيان إجمالي 3 – 4 بما يقارب 79 شخص. 10 أشخاص لم يكون هناك فائدة في التدريب المستمر والتطوير.

Chapter Three: The relationship between training and performance	No	Yes	الفصل الثالث: العلاقة بين التدريب والأداء
Did you notice an improvement in your performance after participating in the training programs?	14	189	هل لاحظت تحسن في أدائك بعد المشاركة في برامج التدريب؟

Did the training help you carry out tasks more efficiently and on time?	12	191	هل ساعد التدريب على تنفيذ المهام بكفاءة أكبر وفي الوقت المحدد؟
Did the training reflect on the quality of services provided to citizens/clients	18	185	هل انعكس التدريب على نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين/العملاء؟
جدول رقم (6)			

○ هناك عدد الأكبر من الردود التي تتجاوز 90% من أصل ثلاثة أسئلة وهي:

< 189 شخص لاحظوا تحسن في أدائهم بعد المشاركة في برامج تدريبية.

< 191 شخص استفادوا من التدريب على تنفيذ المهام والعمال في المشاريع بكفاءة أكبر وفي الوقت المحدد.

< 185 شخص كانت ردودهم على إن التدريب انعكس على نوعية الخدمات المقدمة للمواطنين/العملاء بشكل جيد.

○ وكان في الفصل الأخير 136 شخص ممن واجهوا تحديات في تطبيق ما تعلمته من التدريب وهذا الامر مهما للغاية لمعرفة

ما هي التحديات التي تصعب وتعقد من تطبيق كل من تعلم في تطبيق على إنجاز المشاركين في تنفيذ المشاريع.

Chapter Four: Challenges and Proposals	Yes	Yes	الفصل الرابع: التحديات والمقترحات
--	-----	-----	-----------------------------------

Did you face challenges in applying what you learned from the training?	67	136	هل واجهت تحديات في تطبيق ما تعلمته من التدريب؟
جدول رقم (7)			

3. عرض وتحليل النتائج مراجعة الوثائق

الهيئة العامة للإحصاء جهة حكومية تتمتعُ بشخصية اعتبارية مُستقلة، يترأس مجلس إدارتها معالي وزير الاقتصاد والتخطيط، وعضوية كلٍّ من وزراء: الطاقة، والمالية، والموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والتعليم، والصناعة والثروة المعدنية، بالإضافة إلى عضوية مدير مركز المعلومات الوطني، ورئيس الهيئة العامة للإحصاء، واثنان من المتخصصين في مجال عمل الهيئة.

تمويل البحث والتطوير حسب القطاع لعام 2022م Research and Development funding by sector for 2022 (بالريال SR)			
Sector	التوزيع النسبي للتمويل	التمويل	القطاع
	Percentage distribution of Funding	Funding	
Government	58%	11,110,901,151	الحكومي
Private	39%	7,585,257,612	الخاص
Education	3%	558,534,506	التعليم*
Total	100%	19,254,693,269	الإجمالي

*يشمل منشآت التعليم العالي الحكومي والخاص.

جدول رقم (8)

تم إيجاد بعض الاحصائيات المتعلقة الإنفاق على البحث والتطوير للقطاع لعام 2021م و2022، حيث بلغ إجمالي نسبة التمويل لعام 2022 19,254,693,269 ريال سعودي، وكان الانفاق لجميع القطاعات الحكومي والخاص والتعليم (العالي الحكومي والخاص).

الإنفاق على البحث والتطوير حسب القطاع لعام 2021م و2022 2022 & Research and Development expenditure by sector for 2021 (بالريال SR)					
Sector	نسبة الإنفاق		الإنفاق		القطاع
	2022	2021	2022	2021	
Government	50%	50%	7,222,713,896	7,222,713,896	الحكومي
Private	35%	35%	7,584,046,995	5,149,999,998	الخاص
Education	15%	15%	4,447,932,378	2,139,201,391	التعليم
Total	100%	100%	19,254,693,269	14,511,915,285	الإجمالي

جدول رقم (9)

كما كان الانفاق على البحث والتطوير حسب القطاع للعامين 2021 و2022 للقطاعات الثلاثة (الحكومي والخاص والتعليم). حيث كانت نسبة الانفاق في القطاع الحكومي أنفقت الأعلى مبلغ حيث تم صرف مبلغ 7,222,713,896 ريال سعودي.

وارتفع اجمالي الانفاق لعام 2022 مبلغ 4,447,932,378 ريال سعودي حيث كان الفرق بين العاميين 2021 و2022 2,308,730,987 ريال سعودي.

إجمالي أعداد الباحثين في مجال البحث والتطوير لعام 2021م و 2022 م Total Number of Researchers in Research and Development field for 2021 & 2022		
إجمالي أعداد الباحثين		القطاع
2022	2021	
1,594	1,761	الحكومي
1,817	1,224	الخاص
26,756	21,823	التعليم
30,167	24,808	الإجمالي

كما كان إجمالي أعداد الباحثين في مجال البحث

والتطوير وللعامين 2021 و 2022 وكان عدد إجمالي

54,975 باحث، وكان إجمالي الباحثين للقطاع الحكومي

3,355 باحث، وللقطاع الخاص 3,041 باحث، وفيما

يتعلق بالقطاع التعليم الذي أخذ العدد الأكبر في عدد

الباحثين لعدد 48,579 باحث.

جدول رقم (10)

وكما كان عدد ارتفع في قطاع التعليم والخاص بشكل ملحوظ بين عامين 2021 و 2022. وفي المقابل كان القطاع

الحكومي في نقص في عدد الباحثين بين عامين 2021 و 2022.

4. الخلاصة والتوصيات

- تم إجراء الدراسة على عينة من 203 أفراد في مدينة أبها بالمملكة العربية السعودية.
- كان غالبية المشاركين من الذكور (68.5%) مقارنة بالإناث.
- شكل السعوديون نسبة عالية (96%) من المشاركين.
- أكبر نسبة من المشاركين تراوحت أعمارهم بين 29-38 سنة.
- غالبية المشاركين حاصلون على شهادة جامعية أو أعلى.
- خبرة معظم المشاركين تراوحت بين 6-12 سنة.
- معظم المشاركين شاركوا في برامج تدريبية وعملوا في مشاريع.
- أظهرت النتائج فائدة التدريب على تحسين الأداء والكفاءة.
- واجه عدد من المشاركين تحديات في تطبيق المهارات المكتسبة.
- نسبة المستفيدين من التدريب كانت مرتفعة تتجاوز 90% في بعض الأسئلة.
- من الضروري التعرف على أهم التحديات التي واجهها المشاركون في تطبيق المهارات المكتسبة من التدريب. وطرح أسئلة موجهة لاستقصاء هذه التحديات مثل: ماهي أبرز التحديات؟ وما أسبابها؟ وتحليل التحديات وتصنيفها مثل: تحديات مرتبطة بالمنظمة أو الفرد أو البيئة الخارجية.

○ وكذلك من الضروري الاخذ في عين الاعتبار عن نوع المواد التدريبية والتطويرية وجدول الزماني خلال فترة العمل

او فترة المشروع والتي تراعي متطلبات واحتياجات سوق العمل بالشكل الصحيح والاستفادة منها ويكون الناتج

بشكل إيجابي.

○ وجود العلاقة بين (البرامج التدريب ووسائل التدريب والاحتياجات التدريبية) من وجهة العاملين وكذلك الأداء في

الاعمال والمشاريع ومن جهة أخرى من ناحية الإدارة المختصة في التدريب والمدربين.

○ الطحطوح، عمر، عمار. (2022). أثر إستراتيجية النمو من خلال إتباع إستراتيجية التنويع على الحصة السوقية

أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات

الاقتصادية، المجلد 8(العدد2)، الصفحات 066-049.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/205329>

○ القوقا، إبراهيم، عبد المجيد. (2007). أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جدا في قطاع غزة.

(152) صفحة. <https://shorturl.at/bpJP8>

○ خزام، ديماء. (2019). أثر التدريب في أداء العاملين دراسة حالة قسم الدعاية الطبية في شركة يونيفارما للصناعات

الدوائية. (76) صفحة. <https://shorturl.at/orUW3>

○ عطية، خالد، ساجت. (2021). التدريب وأثره في تحسين اتصالات المنظمة دراسة تحليلية لآراء عينة من الموظفين

في مديرية شباب ورياضة كربلاء. (81) صفحة. <https://shorturl.at/iloPT>

○ العتيبي، ضرار عبد المجيد التوم. (2015). أثر إستراتيجيات التدريب على أداء الموظفين بمصرف الراجحي – أمها.

مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية ع16، 15 (2015): 239 – 280.

<http://search.mandumah.com/Record/862160>

○ الغامدي، خالد عبد الله المرباني. (2014). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام. دراسة حالة وزارة

الشؤون الاجتماعية – مكاتب الضمان بمنطقة الباحة. <https://shorturl.at/fkvDQ>

○ سامي، إيمان. (2019). الفرق بين التعليم التقليدي والتعليم الحديث. مقال منشور. <https://2u.pw/SDNFDnxH>

○ ملحم، أحمد عارف (2013، 24-25 إبريل). الأدوار المرتقبة للتعليم المستمر في ظل اقتصاد المعرفة. المؤتمر العلمي

الدولي التاسع (الوضع الاقتصادي العربي وخيارات المستقبل)، جامعة الزرقاء – الأردن مسترجع في: 24 نوفمبر 2015،

<https://2u.pw/1vNRTjSB>

○ العنزي، مقبل بن محمد مقبل (2023). أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقه على مصلحة مطابع الحكومة

في المملكة العربي السعودية)،

<chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ijrsp.com/pdf/issue-39/13.pdf>

○ أبو قرين، أحمد رمضان (2019) ، أثر استراتيجية التدريب في رفع أداء العاملين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة

الخارجية الليبية نموذجاً)، [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://etheses.uin-](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://etheses.uin-malang.ac.id/13093/1/17710033.pdf)

[malang.ac.id/13093/1/17710033.pdf](http://etheses.uin-malang.ac.id/13093/1/17710033.pdf)

Contributing to continuous training to improve the quality of office products with diverse experiences in hot drinks in the southern region (Abha city) in the Kingdom of Saudi Arabia

Preparation

Saeed Awadah Al-Shahrani - University ID (232001319)

Muhammad Ayed Al Mahrez - University ID (232001750)

Muhammad Ali Al Omar - University ID(232001760)

Supervision

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2023