

## تحليل تأثير التدريب على إدارة المشاريع: دراسة تطبيقية في القطاع السياحي بالرياض، السعودية

اسم الطالب

وائل محمد العيط

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

## المقدمة:

تقف المملكة العربية السعودية كم منطقة جذب سياحي بارزة في المنطقة العربية والشرق الأوسط، حيث تأسر الزوار بتراتها التاريخية الغني وعروضها الثقافية المتنوعة والتطورات الحديثة. إن المزيج الفريد من التقاليد والابتكار الذي تتمتع به البلاد قد جعلها لاعباً رئيسياً في المشهد السياحي العالمي. تعتبر الرياض، العاصمة، التي تقع في موقع استراتيجي في قلب المملكة العربية السعودية، بمثابة مركز محوري يزيد من جاذبية البلاد السياحية. تمتد أهميتها على مستويات ومجالات مختلفة، مما يجعلها عنصراً حاسماً في قطاع السياحة الأوسع (الطحطوح، 2022).

تتمتع الرياض بأهمية استراتيجية في قطاع السياحة نظراً لدورها المتعدد الأوجه في مختلف المجالات. باعتبارها العاصمة، تعمل الرياض كمركز للأنشطة السياسية والاقتصادية والثقافية، مما يجعلها وجهة نابضة بالحياة. ويسهل موقعها المركزي الاتصال بمناطق مختلفة داخل الدولة، مما يحولها إلى نقطة التقاء لمختلف المصالح. إن موقع الرياض الاستراتيجي داخل المملكة العربية السعودية يزيد من تأثيرها في قطاع السياحة، ويشكل مسارها على المستويين المحلي والعالمي (الطحطوح، 2022).

تبرز المشاريع كركيزة أساسية في قطاع السياحة، حيث تجتذب اهتماماً كبيراً من المستثمرين وأصحاب المصلحة ومجموعة متنوعة من الأفراد، بما في ذلك السياح والمقيمين والمقاولين. وتشهد المناظر الطبيعية في الرياض على تأثير هذه المشاريع، بدءاً من تطوير المعالم البارزة وحتى المبادرات المبتكرة التي تهدف إلى تعزيز تجربة السياحة. لا يمكن إغفال أهمية المشاريع في قطاع السياحة، لأنها لا تساهم في التحول المادي للمدينة فحسب، بل أيضاً في حيويتها الاقتصادية والثقافية. ويرى المستثمرون فرصاً مربحة في المساهمة في البنية التحتية السياحية في الرياض، بينما يستفيد السكان والسياح من التجارب المعززة التي تجلبها هذه المشاريع (Algumzi, 2022).

إن للتدريب دوراً حاسماً في النجاح الشامل للمؤسسات والمشاريع ضمن قطاع السياحة في الرياض. ومع استمرار تطور المدينة كوجهة سياحية، يصبح الاستثمار في التدريب أمراً ضرورياً للبقاء في المقدمة في مشهد تنافسي. تعد برامج التدريب المصممة خصيصاً لتلبية الاحتياجات المحددة لصناعة السياحة ضرورية لتزويد المهنيين بالمهارات اللازمة لإدارة المشاريع بشكل فعال. وينبغي أن تشمل هذه البرامج المهارات التقنية والقيادية والشخصية لتلبية المتطلبات المتعددة الأوجه لقطاع السياحة. تتطلب الطبيعة المتطورة للصناعة اتباع نهج استباقي للتدريب، والنظر إليه ليس فقط كنفقات ولكن كاستثمار استراتيجي له تأثيرات بعيدة المدى على النجاح المستقبلي للمؤسسات والمشاريع (Algumzi, 2022).

يرتبط نجاح أو فشل المشاريع في قطاع السياحة في الرياض ارتباطاً وثيقاً بمستوى القوى العاملة. يعد الموظفون المهرة والأكفاء أمراً حيوياً للتغلب على تعقيدات تنفيذ المشروع، وضمان الكفاءة، وتحقيق النتائج المرجوة. إن جذب هذه المواهب والاحتفاظ بها يتطلب ممارسات استراتيجية للتوظيف وإدارة الموارد البشرية بشكل كفء. يعد تعزيز ثقافة متنوعة وشاملة في مكان العمل أمراً ضرورياً، لأنه لا يثري مجموعة المواهب فحسب، بل يجلب أيضاً مجموعة متنوعة من وجهات النظر للمشاريع. علاوة على ذلك، تعد مبادرات التدريب المستمر أمراً بالغ الأهمية لإبقاء القوى

العاملة على اطلاع بتطورات الصناعة والتقدم التكنولوجي، وتعزيز قدرتها على التكيف والمساهمة في نجاح المشروع (Ngetich & Migosi, 2023).

لجذب العمال المهرة والموظفين الأكفاء، يجب على المنظمات أن تعرض بيئة تعزز النمو والتطوير المهني. وينطوي تنويع القوى العاملة على خلق سياسات شاملة تشجع الأفراد من خلفيات مختلفة على المساهمة بوجهات نظرهم الفريدة. يتطلب الحفاظ على المواهب تنفيذ استراتيجيات الاحتفاظ التي تتجاوز الحوافز المالية، مع التركيز على ثقافة العمل الإيجابية وفرص التقدم الوظيفي. ويصبح التدريب حجر الزاوية في هذه العملية، ليس فقط لتعزيز المهارات الحالية ولكن أيضًا لإعداد القوى العاملة لمواجهة التحديات والفرص المستقبلية (القوفا، 2007).

عند الحديث عن إدارة المشاريع لا يمكن إغفال التأثير العميق للتدريب كعنصر أساسي في نجاح المشروع. تتعمق هذه الدراسة في مجال قطاع السياحة في الرياض، وتسعى إلى تحليل العلاقة المعقدة بين التدريب على إدارة المشاريع وأداء المشاريع السياحية. وتكمن نقطة التركيز في المتغير المستقل - التدريب على إدارة المشاريع - والذي يشمل ثلاثة أبعاد حاسمة: التدريب الفني، والتدريب على القيادة، والتدريب على المهارات الشخصية. تساهم هذه الأبعاد بشكل مجتمعة في تطوير مديري المشاريع المهرة المجهزين للتعامل مع تعقيدات قطاع السياحة (حديان وحديدان، 2022).

يشكل التدريب الفني جانبًا أساسيًا لإتقان إدارة المشاريع. في قطاع السياحة في الرياض، حيث تتطلب المشاريع الدقة والتخطيط المعقد، تعتبر المهارات الفنية ذات أهمية قصوى. يتضمن هذا البعد من التدريب على إدارة المشاريع نقل المعرفة في تخصيص الموارد، والتعامل المالي والتحليلي مع الميزانيات، وتقييم المخاطر، ومراقبة الجودة. يجب أن يمتلك مدير المشروع الماهر الخبرة اللازمة للمناورة من خلال التعقيدات اللوجستية لتنفيذ المشروع، بدءًا من التخطيط الأولي والجدولة وحتى التنفيذ السلس والتقييم الشامل. تتطلب الطبيعة المتطورة لقطاع السياحة فهم الأدوات والمنهجيات الخاصة بالصناعة، مما يضمن قدرة مديري المشاريع على التكيف مع التقنيات الناشئة. ولا بد من الإشارة إلى إن مواكبة أحدث التطورات في استراتيجيات التسويق الرقمي يزود مديري المشاريع بالترويج للمشاريع السياحية بشكل فعال، مما يعزز فطنتهم التقنية الشاملة (Elmezain et al., 2021).

ويشكل التدريب على القيادة بعدًا حاسمًا آخر للتدريب على إدارة المشاريع، وخاصةً في سياق قطاع السياحة في الرياض. وبما أن المشاريع السياحية غالباً ما تتضمن فرقاً وأصحاب مصلحة متنوعين، فإن مهارات القيادة الفعالة لا غنى عنها. يركز التدريب على القيادة على تنمية صفات مثل التواصل والتحفيز وحل النزاعات، وهي أمور ضرورية لتوجيه المشاريع نحو النجاح. وفي قطاع السياحة، حيث يعتبر رضا العملاء أمراً بالغ الأهمية، يحظى التدريب على القيادة بأهمية متزايدة. يمكن لمدير المشروع الذي يتمتع بمهارات قيادية جيدة أن يلهم ويوجه الفريق لتقديم تجارب استثنائية للسياح، وبالتالي المساهمة بشكل كبير في النجاح الشامل للمشاريع (Ibrahim & Daniel, 2019).

بالإضافة إلى المهارات التقنية والقيادية، يتناول التدريب على المهارات الشخصية الجانب الإنساني لإدارة المشاريع. في قطاع السياحة في الرياض، حيث تلعب الفروق الثقافية الدقيقة وديناميكيات العلاقات الشخصية دوراً مهماً، يعد التدريب على المهارات الشخصية أمراً لا يقدر بثمن. ويشمل هذا البعد مهارات الاتصال وإدارة الوقت والذكاء

العاطفي - وهي عوامل حاسمة للتعاون الفعال وتماسك المشروع. يمتد تأثير التدريب على المهارات الشخصية إلى ما هو أبعد من الجوانب الفنية والإجرائية، مع إدراك أهمية تعزيز العلاقات الإيجابية داخل الفريق ومع أصحاب المصلحة الخارجيين. في قطاع يحركه رضا العملاء، تصبح القدرة على التعامل مع الحساسيات الثقافية والمشاركة بفعالية مع مختلف أصحاب المصلحة عاملاً رئيسياً يؤثر على نجاح المشاريع السياحية (Najwani, 2023).

المتغير التابع في هذه الدراسة هو أداء مشاريع قطاع السياحة - المقياس النهائي لتأثير التدريب على إدارة المشاريع. أداء المشروع متعدد الأوجه، مع مؤشرات تشمل الانتهاء في الوقت المناسب، والالتزام بالميزانية، ورضا أصحاب المصلحة، ونجاح المشروع بشكل عام. يعد إنجاز المشروع في الوقت المناسب معياراً حاسماً، لا سيما في قطاع غالباً ما تتأثر المواعيد النهائية فيه بالمتطلبات الموسمية أو أحداث محددة. يجب أن يكون مدير المشروع المدرب جيداً ماهراً في تحسين الموارد والعمليات لضمان تسليم المشاريع في الوقت المحدد، مما يزيد من تأثيرها على قطاع السياحة (Arshad et al., 2023). علاوة على ذلك، فإن الاعتبارات المالية لها أهمية قصوى في إدارة المشاريع، خاصة في قطاع السياحة حيث تكون الاستثمارات كبيرة. وينبغي أن ينعكس تأثير التدريب في قدرة مدير المشروع على الالتزام بالميزانيات دون المساس بالجودة، وإظهار آليات فعالة للتحكم في التكاليف المستفادة من خلال التدريب الفني. بالإضافة إلى ذلك، يعد رضا أصحاب المصلحة جانباً محورياً، مع الأخذ في الاعتبار المجموعة المتنوعة من أصحاب المصلحة في قطاع السياحة، من الهيئات الحكومية إلى المجتمعات المحلية والسياح. يلعب التدريب على المهارات القيادية والشخصية دوراً حاسماً في ضمان التواصل الفعال وإدارة العلاقات، والتأثير على التصور الإيجابي والرضا لجميع الأطراف المعنية (Ahmad Latiffi & Zulkiffli, 2021).

تمر المملكة العربية السعودية بمرحلة تحول تتميز بمجموعة من الابتكارات والمبادرات التي تمتد عبر مختلف القطاعات. أحدثت هذه الموجة من التطوير تأثيراً عميقاً على مشهد التدريب الفني والقيادي والشخصي. ويتوافق هذا التطور في منهجيات التدريب بسلاسة مع الهدف الشامل المتمثل في تعزيز دور المشاريع، وهو جانب محوري في رؤية المملكة العربية السعودية الطموحة 2030. وبينما تضع الدولة أنظارها على مستقبل متنوع ومستدام، فإن الزيادة في المشاريع، لا سيما في قطاع السياحة المزدهر، تؤكد الحاجة الماسة إلى زيادة التركيز على التدريب (Algumzi, 2022).

تمثل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 مخططاً تحويلياً، مما يمثل تأثيراً واضحاً على قطاع السياحة ويطلق العنان لفرص عمل واعدة. وقد أطلقت هذه المبادرة الحكيمة، التي تسترشد بمجموعة طموحة من الأهداف، سلسلة من التغييرات التي تهدف إلى جذب الاستثمارات، وتعزيز البنية التحتية، وضمان الاستدامة، وتعزيز المشاريع الناجحة، وتطوير المشاريع القائمة. تتطلب الطبيعة المتعددة الأوجه لرؤية 2030 وجود قوة عاملة ماهرة ومجهزة بالقدرات اللازمة للتعامل مع المتطلبات المتطورة للعصر الحديث (Algumzi, 2022).

وقد شهد قطاع السياحة، على وجه الخصوص، تحولاً كبيراً مدفوعاً برؤية 2030. وقد أدى التركيز على جذب الاستثمارات إلى إنشاء مشاريع سياحية متنوعة ومبتكرة، تعرض التراث الثقافي الغني والتطورات الحديثة للمملكة. ولم تساهم هذه الزيادة في المشاريع في نمو القطاع فحسب، بل فتحت أيضاً فرص عمل واعدة، تلبي تطلعات القوى العاملة المزدهرة في البلاد (Algumzi, 2022).

لتحقيق الأهداف المحددة في رؤية 2030، يصبح وجود قوة عاملة تتمتع بمهارات استثنائية أمرًا ضروريًا. ويتوقف نجاح جذب الاستثمارات، وتطوير البنية التحتية، وضمان الاستدامة، على كفاءة العمال المشاركين. ومع تطور متطلبات العصر الحديث، يصبح التدريب عنصرًا حاسمًا في تنمية القوى العاملة الماهرة القادرة على التكيف مع هذه التغييرات (Fokina et al., 2023).

وقد تطورت مبادرات التدريب المتوافقة مع رؤية 2030 مع مرور الوقت لتشمل المتطلبات المعاصرة مثل الرقمنة والاستدامة. يعكس دمج المهارات الرقمية في برامج التدريب التزام المملكة بالبقاء في طليعة التقدم التكنولوجي. ومع اعتماد قطاع السياحة بشكل متزايد على المنصات الرقمية للتسويق والإدارة وتجارب العملاء، يصبح العاملون المدربون في هذه المجالات فعالين في تحقيق النجاح (Fokina et al., 2023).

تعتبر الاستدامة جانبًا رئيسيًا آخر مدمجًا في برامج التدريب. ومع اكتساب الوعي البيئي أهمية عالمية، تعترف رؤية 2030 بأهمية الممارسات المستدامة في قطاع السياحة. إن تدريب العاملين على ممارسات السياحة المستدامة يضمن أن المشاريع لا تساهم في النمو الاقتصادي فحسب، بل تلتزم أيضًا بالمبادئ التي تحافظ على البيئة والسلامة الثقافية (الموجي، 2021).

في جوهر الأمر، يرتبط نجاح أهداف رؤية 2030 في قطاع السياحة بشكل معقد بالتطوير المستمر للمهارات بين القوى العاملة. ومع تحرك المملكة نحو إنشاء مشاريع ناجحة وتعزيز المشاريع القائمة، يصبح الاستثمار في التدريب ضرورة استراتيجية. يصبح العمال المدربون على الفروق الدقيقة في الرقمنة والاستدامة والمتطلبات المعاصرة الأخرى القوة الدافعة وراء تحقيق تطلعات رؤية 2030، مما يضمن بقاء قطاع السياحة في المملكة مرئيًا وتنافسيًا ومتوافقًا مع متطلبات العصر الحديث (المحيميد، 2017).

## مشكلة البحث:

تنبثق مشكلة البحث المطروحة من فجوة كبيرة في الدراسات الحالية، فهناك نقص في الأبحاث المتعلقة بالربط بين التدريب وإدارة المشاريع وخاصة المشاريع السياحية، ومع التركيز بشكل خاص على تأثير التدريب على نجاح المشروع وتكامل العناصر الحاسمة الثلاثة: التدريب الفني والقيادي والشخصي. على الرغم من المشهد المتطور بسرعة للمشاريع الحديثة، خاصة في سياق التطورات الأخيرة مثل رؤية 2030 والمبادرات السعودية المستدامة مثل مبادرة السعودية الخضراء ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر، إلا أن هناك فراغًا ملحوظًا في الدراسات الشاملة التي تتناول الاحتياجات التدريبية المتغيرة. وتؤكد المشاريع الطموحة مثل نيوم وذا لاين، المصممة كمدن ذكية، على الحاجة الملحة إلى إحداث نقلة نوعية في أساليب التدريب لتلبية متطلبات الرقمنة والتكنولوجيا والاستدامة (Algumzi, 2022).

تتصور رؤية 2030، وهي أجنحة تحويلية للمملكة العربية السعودية، مستقبلًا متنوعًا ومستدامًا. وتؤكد مبادرة السعودية الخضراء ومبادرة الشرق الأوسط الأخضر كذلك على الالتزام بالاستدامة البيئية. ومع ذلك، فإن الوتيرة السريعة لهذه التغييرات والتطورات خلقت فجوة ملحوظة في عناصر التدريب، مما يتطلب نوعًا جديدًا تمامًا من التدريب

يتماشى مع التقنيات الحديثة والممارسات المستدامة. إن ظهور مشاريع المدن الذكية، مثل نيوم وذا لاين، يستلزم وجود قوة عاملة ماهرة في التقنيات المتطورة والمبادئ المستدامة وأساليب القيادة المبتكرة (Algumzi, 2022).

وفي عصر الرقمنة والتكنولوجيا والاستدامة، يصبح التدريب أمراً ضرورياً لنجاح المشاريع الكبيرة، حيث يكون مستوى المخاطر أعلى، وحيث تكون الجهود المركزة أمراً بالغ الأهمية. قد لا تكون نماذج التدريب التقليدية كافية لمعالجة تعقيدات هذه المشاريع الحديثة، مما يتطلب نهجاً شاملاً يدمج الخبرة الفنية والفطنة القيادية والمهارات الشخصية. إن الحاجة إلى فهم أكثر شمولاً لكيفية تفاعل هذه العناصر الثلاثة ومساهمتها في نجاح المشروع هي مصدر قلق ملح لا تعالجه الأبحاث الحالية بشكل كافٍ (نصيرة والحبيب، 2019).

علاوة على ذلك، تمتد الحاجة البحثية المستمرة إلى تطوير القوانين والتشريعات والسياسات المتعلقة بمعايير التدريب والتوظيف، خاصة في سياق استقدام العمال من الخارج. يتطلب التنوع الثقافي الذي تشهده المنطقة العربية، وخاصة في المملكة العربية السعودية والرياض، فهماً دقيقاً لكيفية تصميم برامج التدريب لتلبية احتياجات القوى العاملة المتنوعة، وضمان التكامل الفعال وتعزيز بيئة عمل شاملة (حيدر، 2020).

إن الفجوات البحثية في الدراسات السابقة كبيرة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى محدودية فرص التطوير والاستفادة من المحتوى القديم والمستهلك بشكل كبير. تتطلب وتيرة التغيير الحالية الابتكار المستمر والتحديث في منهجيات التدريب. هناك حاجة ملحة لهياكل أكثر مرونة في البحوث التي يمكن أن تتكيف مع الطبيعة المتطورة للمشاريع والصناعات. وينبغي أن يتحول التركيز من مجرد التكرار والتشابه في الدراسات إلى عرض قصص النجاح والتأكيد على التطوير والعمل الجاد والتدريب العملي. وينبغي للتعليم المستمر، وخاصة في الجانب التطبيقي، أن تكون له الأسبقية على القراءات النظرية، مع الاعتراف بأن تطبيق المعرفة في العالم الحقيقي أمر بالغ الأهمية في تحقيق نجاح المشروع (Owusu & Ochil, 2023).

إن مقاومة التغيير في مجال الأبحاث والدراسات السابقة والحالية تشكل عقبة كبيرة يجب معالجتها، مما يشكل فجوة معرفية ملحوظة. غالباً ما يؤدي التركيز التقليدي بالالتزام بالمعايير المعمول بها إلى إهمال العديد من الباحثين عن تبني التغيير والابتكار في عملية البحث، وكذلك في عرض المعلومات ونشرها. وتفرض هذه القيود حواجز تعيق استكشاف أبعاد جديدة في البحث، مما يخلق الحاجة إلى نقلة نوعية (Kobicheva, 2021).

غالباً ما يُظهر المشهد البحثي السائد نفوراً ملحوظاً من التغيير، وكثيراً ما يلتزم المجتمع الأكاديمي بالمنهجيات التقليدية. وتعيق هذه المقاومة الابتكار واستكشاف وجهات نظر جديدة، مما يحد من نطاق نتائج البحوث. ولا تقتصر الفجوة المعرفية على الموضوع فحسب، بل تمتد أيضاً إلى أساليب تقديم المعلومات ونشرها. يجب على الباحثين الاعتراف بالحاجة الملحة للتطور خارج حدود المعايير الراسخة واستكشاف أساليب بديلة لتعزيز تأثير وفائدة أبحاثهم (Kobicheva, 2021).

واستجابة لهذه التحديات، تسعى المساعي البحثية الحالية إلى تقديم المعلومات بطريقة ليست مبسطة للقارئ فحسب، بل سهلة الفهم أيضاً. يعد التعبير الواضح عن المشكلات واستكشاف الحلول المبتكرة جزءاً لا يتجزأ من هذه

العملية. الهدف هو سد الفجوة بين مقاومة التغيير وضرورة تطوير منهجيات البحث. ومن خلال تقديم التوصيات التي يمكن البناء عليها، يطمح الباحثون إلى تحويل نتائجهم إلى رؤى قابلة للتنفيذ، وتعزيز بيئة بحثية أكثر ديناميكية وقدرة على التكيف (Hassan et al., 2016).

تتضمن عملية البحث المستمر البناء على جهود الآخرين، وتحويل المعرفة الموجودة إلى أساس علمي لمزيد من الاستكشاف. على الرغم من ندرة الدراسات السابقة التي تربط مفاهيم التدريب وعناصره بإدارة المشاريع في العصر الحديث سريع التغير، خاصة في البيئة المرنة، إلا أن هناك التزاماً بالخروج عن القيود التقليدية. وينصب التركيز على إقامة اتصالات جديدة، وتعزيز التعاون متعدد التخصصات، وتبني منهجيات البحث المبتكرة (Hassan et al., 2016).

## أهمية البحث:

### الأهمية النظرية:

تكمن الأهمية النظرية للبحث في اهتمامه العميق بالتفاصيل المعقدة للتدريب والمشاريع، ونسج فهم شامل لهذه العناصر بطريقة تعزز التكامل الفعال. يسعى هذا البحث إلى تجاوز الحدود التقليدية لهذه المجالات، والتعمق في الفروق النظرية التي تدعم العلاقة بين التدريب وإدارة المشاريع. ومن خلال القيام بذلك، فإنه لا يساهم في الخطاب الأكاديمي فحسب، بل يعزز أيضاً قابلية التطبيق العملي للنتائج بناءً على الجهود النظرية المتكاملة، وبالتالي زيادة الفرص لتحقيق فائدة مجتمعية واسعة النطاق، واتخاذ قرارات مستنيرة، وإثراء أصحاب المصلحة (الأسناوي والسيد، 2020).

إن التدريب، كمفهوم متغير، يفتقر إلى قالب محدد وصارم، مما يجعله مجالاً ديناميكياً ومتطوراً وقابلاً للتطورات السريعة. يعترف هذا البحث بمرونة منهجيات التدريب، ويعترف بظهور مفاهيم ومصطلحات جديدة تشكل مشهده. وتكمن الأهمية النظرية في تشرح هذه العناصر الديناميكية، وتبسيط الضوء على الطبيعة المتطورة للتدريب في العصر الحديث، وخاصة في سياق إدارة المشاريع (عبد الفتاح، 2013).

إحدى المساهمات النظرية الرئيسية لهذا البحث هي استكشاف الأبعاد المتعددة الأوجه للتدريب في سياق المشاريع. تقليدياً، تم تقسيم التدريب إلى مهارات فنية وقيادية وشخصية. ومع ذلك، يهدف هذا البحث إلى سد هذه الفجوات المصطنعة وتقديم فهم أكثر شمولية للتدريب، مع الاعتراف بالتفاعل بين هذه الأبعاد. ويساهم هذا النهج من الناحية النظرية عن طريق كسر العوائق والحواجز في الفهم والمواءمة مع الواقع العملي للنظريات حيث تتطلب المشاريع توليفة من المهارات المختلفة (عبد الفتاح، 2013).

علاوة على ذلك، يؤكد البحث على الأهمية النظرية للنظر في الطبيعة المرنة والتكيفية لمفاهيم التدريب. في بيئة سريعة التغير، يجب أن يكون الإطار النظري ديناميكياً بدرجة كافية لاستيعاب الاتجاهات والتقنيات والمنهجيات الناشئة في التدريب. ومن خلال الاعتراف بهذه المفاهيم المتطورة واستكشافها، لا يعزز البحث الثراء النظري فحسب، بل يوفر أيضاً أساساً للابتكار المستمر في ممارسات التدريب (Valencia, 2007).

كما يتطرق البحث إلى الانعكاسات النظرية للتطورات المعاصرة في السياق السعودي، لا سيما رؤية 2030 والمبادرات المستدامة. إن فهم كيفية تأثير هذه الأطر على الأسس النظرية للتدريب وإدارة المشاريع أمر بالغ الأهمية لمواءمة المساعي المستقبلية مع الأهداف الوطنية الأوسع. وبشكل الاستكشاف النظري لهذه العناصر إطارًا لتكييف استراتيجيات التدريب لتلبية متطلبات المشاريع واسعة النطاق مع التركيز على أهمية التقنيات الحديثة والاستدامة في نموذج التدريب (Algumzi, 2022).

علاوة على ذلك، يحمل البحث أهمية نظرية من خلال الدعوة إلى الخروج عن المعايير التقليدية في عرض ونشر المعلومات. وإدراكًا لمقاومة التغيير داخل الأوساط الأكاديمية، يسعى البحث إلى تقديم طرق مبتكرة لتقديم المعلومات، مما يضمن ألا تقتصر الرؤى النظرية على الدوائر العلمية، بل يمكن الوصول إليها وفهمها لجمهور أوسع. يهدف هذا التحول في منهجية العرض إلى سد الفجوة بين الثراء النظري والفائدة العملية، مما يجعل البحث أكثر قابلية للتطبيق على صناع القرار والممارسين والباحثين الأكاديميين والمجتمع ككل (Valencia, 2007).

### الأهمية التطبيقية:

تعد الأهمية التطبيقية لهذا البحث أمرًا بالغ الأهمية، لأنه يهدف إلى سد الفجوة بين الرؤى النظرية والآثار العملية، وتقديم فوائد ملموسة لمختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك المنظمات ومديري المشاريع والموظفين وصانعي السياسات والمجتمع ككل. تكمن الأهمية العملية للبحث في قدرته على إعلام وتوجيه ممارسات العالم الحقيقي، مما يخلق تأثيرًا إيجابيًا على تنفيذ المشاريع ونجاحها، خاصة في السياق الديناميكي للمشهد المتطور في المملكة العربية السعودية (الطحطوح، 2022).

إحدى المساهمات التطبيقية الرئيسية لهذا البحث هي تركيزه على دمج التدريب الفني والقيادي والشخصي ضمن إطار إدارة المشروع. ومن خلال إدراك الترابط بين هذه الأبعاد، يوفر البحث رؤى عملية للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز مجموعة مهارات القوى العاملة لديها. وهذا النهج الشامل مفيد في معالجة التحديات المتعددة الأوجه التي تطرحها المشاريع، وخاصة في قطاع السياحة. يمكن للمؤسسات الاستفادة من هذه الأفكار لتصميم برامجها التدريبية، مما يضمن تزويد الموظفين بمجموعة مهارات شاملة للتعامل مع تعقيدات المشاريع الحديثة بفعالية (السكرانه، 2014).

ويضيف استكشاف البحث لتأثير رؤية 2030 والمبادرات المستدامة أهمية عملية. إن فهم كيفية تأثير هذه الأطر الحكيمة على متطلبات التدريب أمر بالغ الأهمية للمؤسسات التي تعمل على مواءمة استراتيجياتها مع الأهداف الوطنية الأوسع. يمكن لمديري المشاريع وصناع القرار استخدام هذه الأفكار لتطوير برامج التدريب التي لا تلبي الاحتياجات الفورية للمشاريع فحسب، بل تساهم أيضًا في تحقيق أهداف الاستدامة طويلة المدى الموضحة في هذه المبادرات. وتعزز هذه المواءمة قابلية التطبيق العملي لجهود التدريب، مما يضمن انسجامها مع الأجندة الوطنية الشاملة (السكرانه، 2014).

علاوة على ذلك، يتناول البحث الحاجة الملحة للتدريب على التقنيات الحديثة في سياق المملكة العربية السعودية، لا سيما في مشاريع مثل نيوم وذا لاين. تكمن الأهمية التطبيقية في توفير التوجيه حول كيفية قيام المنظمات بتكييف منهجيات التدريب الخاصة بها لدمج أحدث التطورات التكنولوجية. وبما أن هذه المشاريع تتطلب خبرة في

التقنيات المتطورة، فإن البحث يزود المؤسسات برؤى عملية لتصميم برامج التدريب التي تمكن القوى العاملة لديها من التفوق في هذه المجالات. وتضمن هذه القدرة على التكيف ألا يكون الموظفون ماهرين في التقنيات الحالية فحسب، بل إنهم مستعدون أيضًا للتطور التكنولوجي المستمر الذي يحدد المناظر الطبيعية للمشروعات الحديثة (نصيرة والحبيب، 2019).

إن التركيز على المرونة والقدرة على التكيف لمفاهيم التدريب في مواجهة التطورات السريعة يزيد من أهمية التطبيق. يمكن للمؤسسات التي تعمل في بيئة سريعة التغير باستمرار أن تستفيد من الأفكار حول كيفية تنظيم برامجها التدريبية لاستيعاب الاتجاهات الناشئة. يشجع البحث على اتباع نهج استباقي للتدريب الذي يتوقع الاحتياجات المستقبلية، وتوفير التوجيه العملي للمؤسسات التي تسعى جاهدة للبقاء في المقدمة في المشهد التنافسي (الأسناوي والسيد، 2020).

## قائمة المراجع:

### المراجع العربية:

الأسناوي، ج. ف. أ.، والسيد، إ. ج. (2020). سلسلة الإدارة الحديثة: التدريب الإداري، ط1، دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع،

[https://archive.org/details/20220106\\_20220106\\_1020/page/n1/mode/2up](https://archive.org/details/20220106_20220106_1020/page/n1/mode/2up)

حديدان، إ. م.، وحديدان، أ. م. (2022). التدريب على إدارة المشروعات الصغرى في مؤسسات التعليم العالي والمهني. مجلة دراسات الاقتصاد والأعمال، إصدار خاص بالمؤتمر الدولي لمخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل الليبي، 432-410. <http://mdr.misuratau.edu.ly/handle/123456789/1197> أو

<https://www.researchgate.net/publication/361119125>

حيدر، ع. (2020). التدريب والتطوير، ط1، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، دمشق.

[https://archive.org/details/20211211\\_20211211\\_1708/page/n3/mode/2up](https://archive.org/details/20211211_20211211_1708/page/n3/mode/2up)

السكرانه، ب. خ. (2014). القيادة الإدارية الفعالة، ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.

[https://archive.org/details/20220311\\_20220311\\_0058/mode/2up](https://archive.org/details/20220311_20220311_0058/mode/2up)

الطحطوح، ع. ع. (2022). أثر التدريب على تحسين نتائج إدارة المشاريع في القطاع العام بالمدينة المنورة. مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، 8(2)، 66-49.

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

عبد الفتاح، م. أ. (2013). موسوعة التدريب – الجزء الأول، نظرية التدريب: التحول من أفكار ومبادئ التدريب إلى واقع ملموس، ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.

[https://archive.org/details/20200521\\_20200521\\_2330/mode/2up](https://archive.org/details/20200521_20200521_2330/mode/2up)

القوقا، إ. ع. (2007). أثر التدريب على أداء المشروعات الصغيرة والصغيرة جداً في قطاع غزة: دراسة حالة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة. <https://mobt3ath.com/uplode/book/book-13769.pdf>

المحميد، ن. إ. س. (2017). إدارة المشاريع الاحترافية وفق منهجية PMI، ط2، فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، الرياض. [https://archive.org/details/17112016\\_201910](https://archive.org/details/17112016_201910)

الموجي، س. ع. (2021). دور التدريب الأخضر في تحقيق التنمية السياحية المستدامة. *المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة*، 3(5)، 94-118. <https://doi.org/10.21608/jihtha.2021.278893>

نصيرة، ب.، والحبیب، ث. (2019). التدريب الإلكتروني، سلسلة إصدارات مخبر تحليل و استشراف و تطوير الوظائف و الكفاءات في جامعة معسكر – الجزائر، مخبر لابداك، جامعة معسكر، الجزائر.

[https://archive.org/details/20210504\\_20210504\\_0043/mode/2up](https://archive.org/details/20210504_20210504_0043/mode/2up)

#### المراجع الأجنبية:

Ahmad Latiffi, A., & Zulkiffli, N. A. (2021). Sustainable Construction Projects: The Level of Understanding on Leadership Skills among Project Managers. *International Journal of Real Estate Studies*, 15(1), 39–48. <https://doi.org/10.11113/intrest.v15n1.7>.

Algumzi, A. (2022). Risks and Challenges Associated with NEOM Project in Saudi Arabia: A Marketing Perspective. *Journal of Risk and Financial Management*, 15(9). <https://doi.org/10.3390/jrfm15090381>.

Arshad, D. Q., Shabeena Ashraf, & Uzma Pervaiz. (2023). Impact of the Democratic Leadership Style of Project Manager on Project Success: The Mediating Role of Innovative Work Behavior. *Administrative and Management Sciences Journal*, 2(1), 65–75. [https://doi.org/10.59365/amsj.2\(1\).2023.66](https://doi.org/10.59365/amsj.2(1).2023.66).

Elmezain, M., Baduruzzaman, W., & Khoiry, M. (2021). The Impact of Project Manager's Skills and Age on Project Success. *Brazilian Journal of Operations*

& *Production Management*, 18, e2021950.  
<https://doi.org/10.14488/BJOPM.2021.017>.

Fokina, O., Ivanovskaya, Z., Mottaeva, A., & Khubaev, A. (2023). The conceptual role of leadership in project management. *E3S Web of Conferences*, 458.  
<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202345804020>.

Hassan, M., Kazaz, A., & Shibani, D. A. (2016). The Impact of Managers' Leadership Skills on Construction Project Performance in Dubai. *International Journal of Managerial and Financial Accounting*, 4, 1–22.  
<https://www.researchgate.net/publication/304307025>.

Ibrahim, U., & Daniel, C. (2019). Leadership Qualities and Styles for Successful Project Management in Nigeria. *European Journal of Business and Management*, 11(16). <https://doi.org/10.7176/EJBM/11-16-01>.

Kobicheva, A. (2021). Virtual project as a tool for leadership skills development. *E3S Web of Conferences*, 284, 09019.  
<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202128409019>.

Najwani, A. A. (2023). Uncovering the Soft Side of Project Management - the Impact of Project Manager's Soft Skills on Project Success. *Master's thesis in project management, Anglia Ruskin University*.  
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13047.29604>.

Ngetich, B., & Migosi, J. (2023). Management Practices and Sustainability of Training Programs: A Case of Digital Skills Training Projects in Kibera Slums, Nairobi City County, Kenya. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 19(3), 45-58. <https://dx.doi.org/10.21013/jmss.v19.n3.p1>.

Owusu, D., & Ochil, D. (2023). Project policy and project outcomes: The moderating role of project leadership. *Cogent Business & Management*, 10.  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2271606>.

Valencia, V. V. (2007). A Project Manager's Personal Attributes as Predictors for Success. *Theses and Dissertations*. 3022. <https://scholar.afit.edu/etd/3022>.