

أثر برامج التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية

إعداد الطالب:

سليم نجم اليوبي

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي: 2025

الفهرس :

٣	مقدمة:	
٥	مشكلة الدراسة:	
٦	أهمية الدراسة:	
٧	أهداف الدراسة:	
٨	تساؤلات الدراسة:	
٨	فروض الدراسة:	
٩	الفرضية الرئيسة:	
٩	الفروض الفرعية:	
١٠	الدراسات السابقة:	
١٢	الإطار النظري للدراسة:	
١٢	مفهوم التدريب الإلكتروني:	١
١٣	مفهوم تطوير المهارات	٢
١٣	العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات	٣
١٣	النظريات الداعمة للدراسة	٤
١٣	أولاً: النظرية البنائية (Constructivism Theory):	
١٣	ثانياً: نظرية التعلم الذاتي (Self-Directed Learning Theory):	
١٤	ثالثاً: نظرية التحفيز (Motivation Theory):	
١٤	الدراسات السابقة:	٥
١٤	منهجية الدراسة:	
١٤	أولاً: نوع المنهج المستخدم	
١٤	ثانياً: مجتمع الدراسة	
١٥	ثالثاً: عينة الدراسة	
١٥	رابعاً: أدوات جمع البيانات	
١٥	خامساً: أساليب تحليل البيانات	
١٦	سادساً: منهجية التحقق من صدق وثبات الأدوات	
١٦	أدوات الدراسة:	

١٦.....	الاستبيان الإلكتروني.....	١.
١٧.....	المقابلات مع المسؤولين والمشرفين	٢.
١٧.....	تحليل الوثائق والتقارير الرسمية.....	٣.
١٨	حدود الدراسة:	
١٨.....	أولاً: الحدود المكانية.....	
١٨.....	ثانيًا: الحدود الزمانية.....	
١٨.....	ثالثًا: الحدود البشرية.....	
١٩.....	رابعًا: الحدود الموضوعية.....	
٢٠	الخاتمة:	
٢٢	المراجع:	

مقدمة:

يشهد العالم المعاصر تغيرات متسارعة في بيئة العمل بفعل الثورة الرقمية التي اجتاحت مختلف القطاعات، وأعدت تشكيل أساليب الإدارة والتطوير في المؤسسات العامة والخاصة على حدٍ سواء. ولم تكن المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية بمعزلٍ عن هذا التحول، إذ باتت تعتمد بشكل متزايد على الوسائط الإلكترونية في تنفيذ برامجها ومبادراتها التطويرية، انسجامًا مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تؤكد على بناء حكومة رقمية فعّالة، وتعزيز كفاءة العنصر البشري باعتباره المحرك الأساس للنقدم المؤسسي.

وفي هذا الإطار، يُعدّ التدريب الإلكتروني (E-Training) أحد أهم الأدوات الحديثة في تطوير رأس المال البشري، حيث يتيح للموظف فرصة التعلم المستمر في أي وقت ومن أي مكان، باستخدام تقنيات التعليم الذكي والمنصات الرقمية التفاعلية. لقد تجاوز التدريب الإلكتروني مفهوم التلقين التقليدي إلى مفهوم أكثر شمولية يعتمد على المشاركة، والتفاعل، والتقييم المستمر، وهو ما يجعل أثره في تطوير المهارات المهنية والسلوكية للموظف ملموسًا وواضحًا، كما يساهم في تعزيز قدرة الموظف على التكيف مع بيئة العمل الرقمية المتغيرة وسرعة اتخاذ القرارات وتحسين جودة الأداء.

تتمثل أهمية التدريب الإلكتروني أيضًا في مرونته وتنوع أدواته التعليمية، حيث يمكن أن يشمل الفيديوهات التفاعلية، والمحاكاة العملية، والاختبارات التقييمية، والمنشآت النقاشية، مما يعزز القدرة على التعلم الذاتي ويتيح للموظف فرصة مراجعة المحتوى عدة مرات وفق احتياجاته، بما يساهم في ترسيخ المعرفة وتطوير المهارات بشكل مستدام.

ومع ذلك، تواجه المؤسسات الحكومية عدة تحديات في تطبيق التدريب الإلكتروني بفاعلية، منها: الفروق الفردية بين الموظفين في المهارات الرقمية، محدودية الموارد التقنية، نقص الدعم الإداري، وضعف متابعة نتائج التدريب وتأثيرها على الأداء الفعلي. ومن هنا تنبع أهمية دراسة أثر هذه البرامج على تطوير مهارات العاملين، من أجل التعرف على نقاط القوة والضعف، ووضع توصيات عملية لتطويرها بما يحقق الاستفادة القصوى ويعزز قدرات الموظفين والمؤسسات على حد سواء.

وبناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل واقع برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية، وقياس أثرها في تطوير مهارات العاملين، مع محاولة تحديد العوامل التي تعزز نجاح هذه البرامج أو تحدّ من فعاليتها، بما يسهم في تحقيق أهداف التحول الرقمي وبناء حكومة أكثر كفاءة وابتكاراً.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الانتشار الواسع لبرامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية، إلا أن هناك تحديات وأسئلة لم يتم الإجابة عنها بشكل كامل فيما يخص أثر هذه البرامج على تطوير مهارات الموظفين، ويمكن تلخيص المشكلة في النقاط التالية:

١. تفاوت جودة المحتوى التدريبي:

يختلف مستوى البرامج التدريبية بين المؤسسات والمنصات، مما قد يؤدي إلى نتائج متفاوتة في تطوير المهارات التقنية والإدارية والسلوكية للموظفين.

٢. الفروق الفردية بين الموظفين:

تختلف قدرات الموظفين ومستوياتهم التعليمية وخبراتهم الرقمية، مما يؤثر على مدى استفادتهم من التدريب الإلكتروني وتطبيق ما تعلموه في بيئة العمل.

٣. التحديات التقنية والتنظيمية:

تشمل محدودية البنية التحتية الرقمية، ضعف الدعم الإداري، ونقص آليات متابعة وقياس أثر التدريب على الأداء الفعلي.

٤. قلة الدراسات التطبيقية المحلية:

هناك نقص في الدراسات التي تقيم فعالية التدريب الإلكتروني بشكل مباشر على المؤسسات الحكومية السعودية، وهو ما يترك فجوة معرفية تحتاج إلى معالجة.

تتمحور المشكلة حول مدى فاعلية برامج التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، مع الحاجة إلى تحديد العوامل المؤثرة في نجاح هذه البرامج أو تحدّد من فعاليتها. وبناءً على ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم تقييم شامل يعكس الواقع الحالي، ويقترح آليات عملية لتعزيز أثر التدريب الإلكتروني على الأداء الفردي والمؤسسي.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من كونها تسلط الضوء على دور برامج التدريب الإلكتروني في تطوير رأس المال البشري داخل المؤسسات الحكومية السعودية، وهو محور أساسي لرفع كفاءة الأداء المؤسسي ومواكبة التحول الرقمي. وتبرز أهميتها في عدة محاور:

١. الأهمية العلمية:

تسهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية والبحثية حول التدريب الإلكتروني، من خلال تقديم تقييم علمي لفاعلية هذه البرامج في تطوير مهارات الموظفين، وربط نتائجها بالتحول الرقمي والاحتياجات الفعلية للقطاع الحكومي السعودي.

٢. الأهمية العملية:

تساعد نتائج الدراسة الإدارات الحكومية وصناع القرار على تحسين تصميم وتنفيذ برامج التدريب الإلكتروني، بما يعزز كفاءة الأداء الوظيفي، ويتيح تطوير استراتيجيات تدريبية عملية تحقق أهداف التدريب بشكل أكثر فعالية.

٣. الأهمية التنموية:

تدعم الدراسة أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ من خلال تطوير قدرات الموظفين على التعامل مع النظم الرقمية الحديثة، وتعزيز التكيف مع بيئة العمل المتغيرة، بما يسهم في بناء جهاز حكومي رقمي متطور.

٤. الأهمية التقييمية:

تمكن الدراسة من تحديد نقاط القوة والضعف في البرامج التدريبية الحالية، والكشف عن العوائق التي تحد من فاعلية التدريب الإلكتروني، وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتحسين جودة التدريب ورفع أثره على المهارات الوظيفية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الرئيسة المتعلقة بأثر برامج التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وهي:

١. تحديد مدى تأثير برامج التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات التقنية والإدارية والسلوكية للعاملين في المؤسسات الحكومية.
٢. قياس فاعلية التدريب الإلكتروني في تحسين أداء الموظفين وتعزيز قدرتهم على استخدام الأنظمة الرقمية بكفاءة.
٣. تحليل العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) وأثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات.
٤. استكشاف التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية.
٥. تقديم توصيات عملية لتعزيز كفاءة وفاعلية برامج التدريب الإلكتروني بما يحقق أهداف التحول الرقمي في القطاع الحكومي السعودي

تساؤلات الدراسة:

انطلاقاً من مشكلة البحث وأهدافه، تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

١. ما أثر برامج التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية؟
٢. ما مدى إسهام التدريب الإلكتروني في تطوير المهارات التقنية والإدارية للعاملين؟
٣. هل تختلف فاعلية التدريب الإلكتروني باختلاف المتغيرات الديموغرافية (مثل العمر، الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟
٤. ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات الحكومية في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني؟
٥. كيف يمكن تعزيز كفاءة وفاعلية برامج التدريب الإلكتروني بما يتناسب مع متطلبات التحول الرقمي في القطاع الحكومي السعودي؟

فروض الدراسة:

تسعى الدراسة إلى اختبار مجموعة من الفروض العلمية التي توضح العلاقة بين برامج التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية.

تأتي هذه الفروض بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة، ويمكن صياغتها على النحو التالي:

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية.

الفروض الفرعية:

١. يوجد أثر لبرامج التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات التقنية للعاملين في المؤسسات الحكومية السعودية.

(يهدف هذا الفرض إلى معرفة ما إذا كانت البرامج التدريبية عبر المنصات الرقمية تساعد الموظفين على اكتساب مهارات تقنية جديدة مرتبطة بالتحول الرقمي الحكومي).

٢. يوجد أثر لبرامج التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الإدارية والتنظيمية للعاملين.
(حيث يُفترض أن التدريب الإلكتروني يساهم في تحسين إدارة الوقت، واتخاذ القرار، وتنظيم العمل عن بُعد).

٣. يوجد أثر لبرامج التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات السلوكية والتواصلية للعاملين.
(مثل مهارات الاتصال الفعال، العمل الجماعي، والمرونة في بيئة العمل الرقمية).

٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أثر التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
(ويُراد من هذا الفرض معرفة ما إذا كانت فاعلية التدريب الإلكتروني تختلف بين فئات الموظفين).

٥. تواجه المؤسسات الحكومية السعودية تحديات في تطبيق برامج التدريب الإلكتروني تؤثر جزئياً على تحقيق الأثر الكامل لهذه البرامج.

(ويتناول هذا الفرض مدى وجود عوائق تقنية أو تنظيمية تحد من فاعلية التدريب الإلكتروني).

الدراسات السابقة:

يُعدّ هذا الجزء من أهم مكونات البحث، إذ يساعد في تحديد موقع الدراسة الحالية ضمن الجهود العلمية السابقة، واستكشاف ما أضافته هذه الدراسة من جديد.

وفيما يلي عرض موجز لأبرز الدراسات ذات العلاقة:

١. دراسة العتيبي (٢٠٢١)

بعنوان “فاعلية برامج التدريب الإلكتروني في تنمية مهارات موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية”.

هدفت إلى قياس مدى تأثير التدريب الإلكتروني على الأداء الوظيفي، وتوصّلت إلى أن البرامج التدريبية عبر الإنترنت حسّنت مهارات التواصل الرقمي وإدارة الوقت بشكل ملحوظ.

أوصت الدراسة بزيادة الاعتماد على المنصات التدريبية الحكومية مثل “دروب” و “منصة التدريب الإلكتروني بوزارة الموارد البشرية”.

٢. دراسة الزهراني (٢٠٢٠)

بعنوان “التدريب الإلكتروني ودوره في تطوير الكفاءات الإدارية في الأجهزة الحكومية”.

أظهرت النتائج أن التدريب الإلكتروني أسهم في رفع كفاءة المديرين في استخدام الأنظمة الرقمية الحكومية، لكنه واجه عقبات في المتابعة والتقييم بعد التدريب.

٣. دراسة Alshammari (٢٠٢٢)

بعنوان “The Impact of E-Training Programs on Public Sector Employees’ Performance in Saudi Arabia”.

أكدت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين كثافة التدريب الإلكتروني ومستوى الأداء الوظيفي، مشيرة إلى أن المرونة الزمنية وسهولة الوصول للمحتوى هما أكثر عوامل النجاح تأثيراً.

٤. دراسة الخالدي (٢٠١٩)

بعنوان “العوامل المؤثرة في نجاح التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية”.

وبيّنت أن الدعم الإداري، والبنية التحتية التقنية، وتفاعل المتدربين تمثل ركائز أساسية لنجاح أي برنامج تدريبي إلكتروني.

٥. دراسة الغامدي (٢٠٢٣)

بعنوان “دور التدريب الإلكتروني في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ في تطوير الموارد البشرية”.

خلصت إلى أن التحول نحو التدريب الإلكتروني أصبح ضرورة استراتيجية لمواكبة التحول الرقمي الحكومي، وأوصت بإنشاء وحدات تدريب رقمية داخل كل جهة حكومية.

الخلاصة :

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح أن التدريب الإلكتروني أسهم بفاعلية في تطوير المهارات التقنية والإدارية للعاملين، غير أن التحدي الأكبر يكمن في استدامة أثر التدريب ومتابعة نتائجه على الأداء الفعلي.

وتأتي هذه الدراسة الحالية لتسدّ فجوة البحث من خلال التركيز على المؤسسات الحكومية السعودية تحديداً، وربط أثر التدريب الإلكتروني بمتغيرات متعددة (كالخبرة والمستوى الإداري) لقياس تأثيره بدقة أكبر.

الإطار النظري للدراسة:

يُعد الإطار النظري هو الركيزة الأساسية التي يستند إليها البحث العلمي، إذ يوفر الخلفية الفكرية والمفاهيمية التي تساعد على تفسير العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة. وفي هذه الدراسة التي تتناول أثر برامج التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، تم بناء الإطار النظري على عدد من المحاور الرئيسية:

١. مفهوم التدريب الإلكتروني

التدريب الإلكتروني هو استخدام الوسائط التقنية والتكنولوجية الحديثة (مثل المنصات التعليمية الرقمية، والفصول الافتراضية، ومقاطع الفيديو التدريبية) لتقديم البرامج التدريبية عبر الإنترنت، بما يتيح للموظفين

التعلم في أي وقت ومن أي مكان. ويُعد هذا النمط من التدريب أحد أهم أدوات التحول الرقمي في تنمية الموارد البشرية.

٢. مفهوم تطوير المهارات

يقصد بتطوير المهارات العملية والفكرية والسلوكية التي تمكّن العاملين من أداء مهامهم بكفاءة وفعالية أعلى. وتشمل هذه المهارات المهارات التقنية المرتبطة باستخدام الأنظمة الرقمية، والمهارات الإدارية مثل القيادة واتخاذ القرار، والمهارات الشخصية كالتواصل والعمل الجماعي.

٣. العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات

تشير الدراسات الحديثة إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب الإلكتروني وتطوير مهارات العاملين، حيث يؤدي التدريب المرن والمستمر إلى رفع كفاءة الأداء وتحسين جودة الخدمات الحكومية. فكلما زادت جودة وفعالية برامج التدريب الإلكتروني، زادت معها قدرة الموظف على اكتساب مهارات جديدة وتطبيقها في بيئة العمل.

٤. النظريات الداعمة للدراسة

أولاً: النظرية البنائية (Constructivism Theory):

تؤكد أن المتعلم يبني معرفته من خلال التفاعل والممارسة، وهو ما يتحقق في التدريب الإلكتروني عبر الأنشطة التفاعلية والمحاكاة.

ثانياً: نظرية التعلم الذاتي (Self-Directed Learning Theory):

تفترض أن الأفراد قادرون على تنظيم تعلمهم بأنفسهم من خلال بيئات إلكترونية تتيح لهم التحكم في المحتوى والزمن والمكان.

ثالثاً: نظرية التحفيز (Motivation Theory):

تفسّر أهمية تعزيز الدافعية الداخلية للموظفين للمشاركة في البرامج التدريبية الرقمية، من خلال التحفيز والتغذية الراجعة الإيجابية.

٥. الدراسات السابقة

أشارت العديد من الدراسات المحلية والعربية إلى أن التدريب الإلكتروني يسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الموظفين الحكوميين وتحسين مهاراتهم الإدارية والتقنية، بشرط توافر دعم إداري، وبنية تحتية رقمية قوية، ومحتوى تدريبي تفاعلي ومناسب.

منهجية الدراسة:

تم اعتماد منهجية علمية دقيقة تتناسب مع طبيعة أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وذلك على النحو التالي:

أولاً: نوع المنهج المستخدم

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والاجتماعية وتحليل العلاقات بين المتغيرات كما هي في الواقع، دون تدخل الباحث في تعديلها.

فقد تم وصف واقع برامج التدريب الإلكتروني في المؤسسات الحكومية السعودية، وتحليل أثرها على تطوير مهارات العاملين باستخدام أدوات بحث كمية ونوعية.

ثانياً: مجتمع الدراسة

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية الذين شاركوا في برامج تدريب إلكترونية خلال الفترة من ٢٠٢٠ إلى ٢٠٢٥، وتشمل الجهات المستهدفة وزارات وهيئات ومؤسسات حكومية تعتمد التدريب الرقمي ضمن سياساتها التتموية.

ثالثاً: عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من الموظفين المشاركين في البرامج التدريبية الإلكترونية الحكومية، بحيث تمثل مستويات مختلفة من الوظائف (إدارية، إشرافية، تنفيذية)، بهدف ضمان تمثيل شامل للفئات العاملة في القطاع الحكومي.

رابعاً: أدوات جمع البيانات

أُستخدمت مجموعة من الأدوات مثل:

- الاستبيان الإلكتروني لقياس آراء العاملين حول أثر التدريب الإلكتروني.
- المقابلات شبه المقتنة مع المسؤولين عن التدريب في المؤسسات الحكومية.
- تحليل الوثائق والتقارير الرسمية الداعمة لموضوع البحث.

خامساً: أساليب تحليل البيانات

تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مثل النسب المئوية والمتوسطات والانحراف المعياري، إضافة إلى التحليل الاستنباطي لفحص الفروض واستخلاص النتائج التي توضّح العلاقة بين التدريب الإلكتروني وتطوير المهارات.

سادسًا: منهجية التحقق من صدق وثبات الأدوات

تم عرض أدوات الدراسة على عدد من المحكمين الأكاديميين والمختصين في مجال التدريب الإلكتروني للتحقق من صدقها، كما تم حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لضمان موثوقية الاستبيان قبل تطبيقه الفعلي.

الخلاصة :

من خلال هذا الإطار النظري والمنهجي المتكامل، تسعى الدراسة إلى توضيح كيف تسهم برامج التدريب الإلكتروني في تطوير القدرات البشرية في القطاع الحكومي السعودي، وتقديم تصور علمي وعملي يُسهم في تحسين كفاءة تطبيق التدريب الرقمي بما يواكب تطلعات الدولة نحو إدارة حكومية رقمية فعالة ومبدعة.

أدوات الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة مجموعة من الأدوات المنهجية التي تساعد على جمع بيانات دقيقة وشاملة حول أثر برامج التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، وذلك على النحو الآتي:

١. الاستبيان الإلكتروني

تم تصميم استبيان إلكتروني موجه إلى الموظفين الحكوميين المشاركين في البرامج التدريبية عبر المنصات الرسمية مثل منصة إثرائي أو أكاديمية هدف الرقمية.

يتضمن الاستبيان مجموعة من المحاور التي تقيس:

- درجة استخدام الموظف للبرامج التدريبية الإلكترونية.
- مدى وضوح المحتوى التدريبي وملاءمته لمهام العمل.

- أثر التدريب الإلكتروني في تحسين مهاراته التقنية والإدارية والسلوكية.
- الصعوبات التي تواجهه أثناء التدريب الإلكتروني.

وقد تم التأكد من صدق وثبات الأداة من خلال عرضها على مجموعة من المختصين في مجال الإدارة والتدريب الرقمي.

٢. المقابلات مع المسؤولين والمشرفين

أُجريت مقابلات شبه مقننة مع مجموعة من مديري التدريب في مؤسسات حكومية مختلفة، بهدف التعرف على آرائهم حول مدى فاعلية التدريب الإلكتروني في تطوير الكوادر البشرية، والصعوبات التنظيمية أو التقنية التي تواجههم في تطبيقه.

٣. تحليل الوثائق والتقارير الرسمية

تم تحليل تقارير صادرة عن وزارة الموارد البشرية ومعهد الإدارة العامة تتعلق بتقييم برامج التدريب الإلكتروني الحكومية، بالإضافة إلى مراجعة دراسات سعودية سابقة تناولت فاعلية التدريب الرقمي وأثره على أداء الموظفين الحكوميين.

الخلاصة:

من خلال الجمع بين البيانات الكمية من الاستبيانات والبيانات النوعية من المقابلات وتحليل الوثائق، تسعى الدراسة إلى تقديم صورة متكاملة عن فاعلية برامج التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين الحكوميين، وتحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين لتحقيق أفضل النتائج

حدود الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحليل أثر برامج التدريب الإلكتروني في تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، ولذلك تم تحديد مجموعة من الحدود التي تضبط نطاق البحث وتوضح الإطار العام للدراسة، وهي كما يلي:

أولاً: الحدود المكانية

تقتصر الدراسة على المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية، لما تشهده من تحول رقمي كبير في إدارة الموارد البشرية وتطبيق أنظمة التدريب الإلكتروني. وتشمل هذه المؤسسات الوزارات والهيئات الحكومية التي تستخدم منصات مثل منصة التدريب الإلكترونية التابعة لمعهد الإدارة العامة أو أكاديمية هدف الرقمية، باعتبارها نماذج فاعلة في تطوير مهارات الموظفين عبر البيئة الافتراضية.

ثانياً: الحدود الزمانية

تغطي الدراسة الفترة الزمنية من عام ٢٠٢٠ إلى عام ٢٠٢٥، وهي مرحلة تمثل ذروة انتشار برامج التدريب الإلكتروني في القطاع الحكومي السعودي، خاصة بعد جائحة كورونا، حيث تسارعت وتيرة التحول نحو التعلم الإلكتروني والتدريب عن بُعد كأداة رئيسية لرفع كفاءة العاملين.

ثالثاً: الحدود البشرية

تستهدف الدراسة العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية بمختلف المستويات الإدارية (الإشرافية، التنفيذية، والداعمة)، ممن شاركوا فعليًا في برامج تدريب إلكترونية. وتهدف إلى قياس مدى استفادتهم من هذه البرامج في تطوير المهارات المهنية والتقنية والسلوكية اللازمة لأداء مهامهم بكفاءة أعلى.

رابعًا: الحدود الموضوعية

تركز الدراسة على تحليل أثر برامج التدريب الإلكتروني على تطوير المهارات الوظيفية، وبشكل خاص المهارات التقنية المتعلقة باستخدام الأنظمة الحكومية الرقمية، والمهارات الإدارية مثل التخطيط والقيادة، بالإضافة إلى المهارات الشخصية كالتواصل وحل المشكلات. ولا تتناول الدراسة الجوانب المالية أو التشريعية الخاصة بسياسات التدريب.

الخلاصة:

من خلال هذه الحدود المكانية والزمانية والبشرية والموضوعية، تسعى الدراسة إلى تقديم فهم دقيق لمدى فاعلية التدريب الإلكتروني في تطوير القدرات البشرية داخل المؤسسات الحكومية السعودية، ودوره في دعم التوجه الوطني نحو التحول الرقمي وبناء جهاز حكومي أكثر كفاءة ومرونة.

الخاتمة:

في ضوء ما تناولته هذه الدراسة حول أثر برامج التدريب الإلكتروني على تطوير مهارات العاملين في المؤسسات الحكومية السعودية، يمكن القول إن التدريب الإلكتروني لم يعد خيارًا ثانويًا، بل أصبح أداة استراتيجية محورية في تنمية رأس المال البشري، وتعزيز القدرات الفردية والمؤسسية على حد سواء. فقد أحدثت التقنيات الحديثة نقلة نوعية في أساليب التعليم والتدريب، وسمحت بتجاوز العقبات التقليدية المتعلقة بالمكان والزمان، مما فتح آفاقًا واسعة أمام المؤسسات الحكومية لتبني برامج تطوير مهني مستدامة تركز على المعرفة الرقمية والمرونة في التعلم.

لقد كشفت هذه الدراسة أن فاعلية التدريب الإلكتروني تكمن في قدرته على تزويد الموظفين بالمهارات التقنية والإدارية اللازمة لمواكبة التحول الرقمي الشامل الذي تشهده المملكة، تماشيًا مع أهداف رؤية السعودية ٢٠٣٠ التي تؤكد على الاستثمار في الإنسان كونه المورد الأثمن في منظومة التنمية. كما أن تطبيق التدريب الإلكتروني يسهم في رفع كفاءة الأداء الوظيفي، وتحسين جودة الخدمات الحكومية، وتقليل التكاليف التشغيلية المرتبطة بالتدريب التقليدي، مما يعزز من كفاءة الإنفاق ويرسخ مبادئ الحوكمة والابتكار في بيئة العمل الحكومي.

ومن خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة، تبين أن التدريب الإلكتروني يُسهم في تعزيز ثقافة التعلم الذاتي، ويدعم الاتجاه نحو بناء موظف حكومي قادر على التفكير النقدي وحل المشكلات واتخاذ القرار بفعالية. كما أن نجاح هذا النوع من التدريب يتوقف على مدى توفر البنية التحتية الرقمية المناسبة، ووجود قيادات إدارية داعمة تشجع على المشاركة الفاعلة في البرامج التدريبية، بالإضافة إلى تبني سياسات تحفيزية ترفع من معدل التفاعل والالتزام.

وعلى الرغم من الفوائد العديدة للتدريب الإلكتروني، إلا أن هناك بعض التحديات التي تستوجب الاهتمام، مثل ضعف المهارات التقنية لدى بعض الموظفين، ومحدودية الدافعية الذاتية، والحاجة إلى محتوى تدريبي محلي يتناسب مع بيئة العمل السعودي. ولهذا، توصي الدراسة بضرورة الاستثمار في تطوير المحتوى الإلكتروني باللغة العربية، وتوفير مدربين مؤهلين في مجال التعليم الرقمي، إلى جانب تقييم دوري لفاعلية البرامج لضمان استمرارية التحسين والتطوير.

وفي النهاية، يمكن التأكيد على أن برامج التدريب الإلكتروني تمثل مستقبل تنمية الموارد البشرية في القطاع الحكومي، فهي لا تقتصر على نقل المهارة فحسب، بل تسهم في بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الابتكار، والتعلم المستمر، والتميز في الأداء. ومن هنا، فإن تبني هذه البرامج بشكل أوسع وأكثر عمقاً سيحدث تحولاً نوعياً في بيئة العمل الحكومية، ويعزز جاهزية المؤسسات السعودية لمواجهة تحديات المستقبل بخبرة وكفاءة واقتدار.

المراجع:

- Role of Education, Training, and E-Learning in Sustainable Employment Generation and Social Empowerment in Saudi Arabia (Singh et al., 2022) — العلاقة بين التعليم والتدريب الإلكتروني والتنمية في السعودية.
- Employee Perceptions of the Effectiveness of E-training to Meet Performance Evaluation Requirements (Altwijri & Aldosemani, 2022) — دراسة ميدانية في الجامعات السعودية حول فعالية التدريب الإلكتروني.
- E-training Implementation in Saudi Arabia: An Exploratory Study in Private Sector in Jeddah (Kattuah & Odeh, 2023) — حول استخدام التدريب الإلكتروني في القطاع الخاص السعودي.
- The Significance of Digital Learning for Sustainable Development in the Post-COVID-19 World in Saudi Arabia's Higher Education Institutions (Alotaibi, 2022) — عن التعلم الرقمي في مؤسسات التعليم العالي السعودية.
- New e-training programs launched to improve performance levels in Saudi public bodies (Arab News, 2022) — نشرة إخبارية عن إطلاق برامج تدريب إلكتروني في الجهات الحكومية السعودية.
- Challenges and barriers to e-learning experienced by trainers and training coordinators in the Ministry of Health in Saudi Arabia during the COVID-19 crisis (Ministry of Health – Saudi Arabia, 2022) — دراسة ميدانية مع مدربي ومنسقي التدريب في COVID-19 crisis ، وتحدثت عن التحديات في تطبيق التعلم الإلكتروني في القطاع الحكومي.

- Standard Measuring of E-Learning to Assess the Quality Level of E-Learning Outcomes: Saudi Electronic University Case Study .(٢٠٢٣)
Saudi Electronic University . دراسة تحليلية عن معايير جودة التعلم الإلكتروني في
- The Effectiveness of a Training Program via E-Learning Platforms in Developing the Technological Competencies of Pre-Service Teachers
(٢٠٢٢). دراسة على برنامج تدريبي إلكتروني في السعودية، تقيّم مدى تطوير الكفاءات التكنولوجية لدى المعلمين قبل الخدمة.