

عنوان البحث

أثر برامج التدريب والتطوير على تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية لتحقيق
مستهدفات رؤية 2030

إعداد الطالبة/ هديل يحيى حسين رفاعي

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

1446 هـ / 2025 م

شكر وتقدير

الحمد لله الذي وفقني وأعانني على إتمام هذا البحث، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى المشرفين على بحثي ودعمهم وتوجيههم المستمر، وعلى ما بذلوه من جهد وإرشاد ساهم في إنجاز هذا البحث على النحو المطلوب. لقد كانت توجيهاتهم القيمة مصدر إلهام لي، وكان لخبرتهم العلمية دور كبير في تطوير هذا العمل.

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى جامعة ميد أوشن على توفير البيئة العلمية المناسبة والموارد التي ساعدتني في إتمام هذا البحث.

وأخص بالشكر والتقدير لجميع أفراد عائلتي، زملاء الدراسة، وزملاء العمل الذين ساهموا في البحث وشاركوا في نتائج الدراسة، فقد كان دعمهم وتحفيزهم حافزاً لي على المثابرة والاجتهاد.

ولا يفوتني أن أتوجه بأسمى عبارات الامتنان إلى عائلتي العزيزة، التي وقفت بجاني بكل حب وصبر، وقدمت لي الدعم النفسي والمعنوي طيلة فترة البحث.

وفي الختام، أسأل الله أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن يكون إضافة علمية مفيدة في مجالي.

الباحث: هديل يحيى حسين رفاعي

التاريخ: 14 مارس 2025 م

مقدمة:

يُعدُّ تطوير القوى العاملة الوطنية أحد المرتكزات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني، لا سيما في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030 التي تسعى إلى بناء اقتصاد قائم على المعرفة والابتكار. ومن هذا المنطلق، أصبحت برامج التدريب والتطوير حجر الزاوية في رفع مستوى الكفاءة المهنية للعاملين، وتحقيق المواءمة بين مخرجات التعليم وسوق العمل، مما يُسهم في تحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية. إن تعزيز قدرات الأفراد وتأهيلهم وفقًا لأفضل المعايير العالمية يساهم في خلق بيئة عمل محفزة، تدعم الإبداع وتعزز من إنتاجية المؤسسات المختلفة (سلام، 2017).

تسعى رؤية 2030 إلى تمكين الموارد البشرية الوطنية عبر تعزيز مهاراتها وتزويدها بالأدوات الحديثة التي تساعد على الإبداع والإنتاجية، وهو ما يبرز أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتطوير كوسيلة فعالة لتحقيق هذه الأهداف. وتُعد هذه البرامج عنصرًا رئيسيًا في تحسين أداء الموظفين وزيادة قدرتهم على التكيف مع المتغيرات السريعة في بيئة العمل، سواء من خلال الدورات المتخصصة، أو برامج التدريب أثناء العمل، أو اعتماد التقنيات الحديثة مثل التعلم الإلكتروني والتدريب الميداني. كما أن تطوير هذه البرامج بشكل مستمر يضمن تحقيق نتائج أكثر فاعلية تسهم في دعم رؤية المملكة في التحول نحو اقتصاد أكثر تنوعًا واستدامة (نصير وآخرون، 2024).

وفي ظل التحولات الاقتصادية التي يشهدها العالم، أصبح لزامًا على المؤسسات السعودية تبني استراتيجيات تدريبية فعالة لتعزيز تنافسيتها ودعم القوى العاملة الوطنية، بحيث تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وتلبية احتياجات سوق العمل. ومن هنا تنبع أهمية البحث في أثر برامج التدريب والتطوير على تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية، ودورها في تحقيق مستهدفات رؤية 2030، التي تركز على تنويع الاقتصاد، وزيادة مساهمة القطاع الخاص، ورفع نسبة مشاركة المواطنين في سوق العمل. إن تطوير رأس المال البشري يعد استثمارًا طويل الأمد يسهم في بناء مجتمع قوي يعتمد على المعرفة والابتكار، ويعزز مكانة المملكة على الساحة العالمية (سلام، 2017).

يسعى هذا البحث إلى تحليل العلاقة بين برامج التدريب والتطوير ومستوى كفاءة القوى العاملة الوطنية، مع التركيز على مدى تأثير هذه البرامج في تحقيق التميز الوظيفي، وتعزيز الابتكار، وتحقيق الكفاءة الإنتاجية، وذلك من خلال استعراض أبرز الاستراتيجيات والممارسات المتبعة، وتحليل مدى توافقها مع متطلبات رؤية 2030. كما يهدف إلى تقديم توصيات عملية تسهم في تحسين وتطوير منظومة التدريب، بما يعزز قدرة القوى العاملة الوطنية على مواجهة تحديات سوق العمل المتغيرة، ويدعم تحقيق الأهداف التنموية الشاملة للمملكة. إن دراسة هذه العلاقة توفر إطارًا واضحًا لصناع القرار في تطوير سياسات أكثر كفاءة، تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة وتعزز من تنافسية سوق العمل السعودي.

مشكلة الدراسة:

في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية التي يشهدها سوق العمل السعودي، أصبح تطوير مهارات القوى العاملة الوطنية ضرورة استراتيجية لتعزيز الإنتاجية وتحقيق التنافسية. ومع تبني رؤية المملكة 2030 لنهج شامل في تطوير رأس المال البشري، تزايد الاهتمام ببرامج التدريب والتطوير كأداة رئيسية لرفع كفاءة الموظفين وتعزيز مهاراتهم.

ورغم الجهود المبذولة في تصميم وتنفيذ هذه البرامج، لا تزال هناك تحديات تتعلق بمدى فعاليتها في تحقيق النتائج المرجوة، ومدى توافقها مع احتياجات سوق العمل الفعلية. فهناك تفاوت في جودة البرامج التدريبية، وأساليب التقييم، ومدى استدامة تأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين (أقاسم وكيحل، 2020).

بناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل واقع برامج التدريب والتطوير في المملكة العربية السعودية، ودراسة مدى تأثيرها على تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية، وذلك بهدف تقديم رؤية واضحة حول مدى نجاح هذه البرامج في تحقيق مستهدفات رؤية 2030.

أهمية الدراسة:

يكتسب هذا البحث أهميته من تركيزه على برامج التدريب والتطوير كعامل رئيسي في تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية، بما يساهم في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. إذ يُعد تطوير رأس المال البشري حجر الأساس للتحول نحو اقتصاد متنوع ومستدام، وتعزيز تنافسية سوق العمل السعودي. وتبرز أهمية البحث من خلال الأبعاد التالية:

1. الأهمية النظرية

يُثري هذا البحث الأدبيات العلمية المتعلقة ببرامج التدريب والتطوير من خلال تسليط الضوء على دورها في رفع كفاءة القوى العاملة وتحسين أدائها المهني. كما يقدم إطاراً علمياً متكاملًا للعلاقة بين التدريب والتطوير ومستويات الإنتاجية، ودورهما في دعم التحول نحو سوق عمل أكثر كفاءة وتنافسية، بما يواكب تطلعات رؤية 2030.

2. الأهمية التطبيقية

ينسجم البحث مع الجهود الوطنية الرامية إلى تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، من خلال تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في تطوير القوى العاملة لخلق اقتصاد أكثر تنوعًا واستدامة. كما يساهم البحث في دعم بناء منظومة تدريبية متطورة تواكب التحولات الرقمية والاقتصادية، وتساهم في إعداد كوادر وطنية قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية.

3. الأهمية الوطنية

ينسجم البحث مع الجهود الوطنية الرامية إلى تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030، من خلال تسليط الضوء على أهمية الاستثمار في تطوير القوى العاملة لخلق اقتصاد أكثر تنوعًا واستدامة. كما يسهم البحث في دعم بناء منظومة تدريبية متطورة تواكب التحولات الرقمية والاقتصادية، وتسهم في إعداد كوادر وطنية قادرة على المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية.

4. الأهمية المستقبلية

يبرز البحث أهمية تطوير برامج التدريب والتطوير لمواكبة التغيرات المستقبلية، بما في ذلك التحولات التقنية، والابتكار في بيئات العمل، والتحديات الاقتصادية المتجددة. كما يساهم في وضع أسس علمية تساعد في استشراف احتياجات سوق العمل على المدى البعيد، وضمان استدامة تطوير مهارات القوى العاملة الوطنية، بما يعزز من تنافسية الاقتصاد السعودي عالميًا.

أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر برامج التدريب والتطوير على تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية، ومدى مساهمتها في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. ومن خلال التحليل العلمي والمعرفي، يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل دور برامج التدريب والتطوير في رفع كفاءة القوى العاملة الوطنية، وتعزيز جاهزيتها لمواكبة متطلبات سوق العمل.
2. تقييم مدى توافق برامج التدريب الحالية مع احتياجات سوق العمل السعودي، ومدى تلبيتها لمتطلبات رؤية 2030.
3. استكشاف أثر التدريب والتطوير على تحسين الإنتاجية، ورفع مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسات المختلفة.
4. تحديد التحديات التي تواجه تطبيق برامج التدريب والتطوير، واقتراح حلول لتعزيز فعاليتها وتحقيق أقصى استفادة منها.
5. تقديم توصيات لتحسين سياسات واستراتيجيات التدريب والتطوير، بما يساهم في دعم التنمية المستدامة وتعزيز التنافسية الاقتصادية.

تساؤلات الدراسة

السؤال الرئيسي: ما الدور الذي تلعبه برامج التدريب والتطوير في تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030؟

الأسئلة الفرعية:

1. ما هي أبرز التحديات التي تواجه تنفيذ برامج التدريب والتطوير في سوق العمل السعودي وفق رؤية 2030؟
2. كيف تسهم برامج التدريب والتطوير في تحسين جودة المهارات المهنية والتقنية للقوى العاملة الوطنية لتلبية متطلبات سوق العمل المتغيرة؟
3. ما مدى تأثير برامج التدريب والتطوير على تبني التقنيات الحديثة والتحول الرقمي في بيئات العمل؟
4. كيف تساهم برامج التدريب والتطوير في تعزيز الكفاءة الإنتاجية للعاملين وتحقيق التنمية المستدامة؟
5. ما هي الاستراتيجيات الفعالة لتطوير برامج تدريبية تتماشى مع متطلبات رؤية 2030 وتحقق نتائج مستدامة؟

السؤال التطبيقي: ما التوصيات العملية التي يمكن تقديمها لتحسين جودة برامج التدريب والتطوير وضمان تحقيقها لأهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

الفرض الرئيسي:

توجد علاقة إحصائية معنوية بين برامج التدريب والتطوير وتعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030.

الفروض الفرعية:

1. هناك علاقة إحصائية معنوية بين جودة برامج التدريب والتطوير وتحسين كفاءة القوى العاملة الوطنية في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05.
2. هناك علاقة إحصائية معنوية بين مدى توافق محتوى التدريب مع احتياجات سوق العمل وفاعلية تطوير المهارات المهنية للقوى العاملة الوطنية في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05.
3. هناك علاقة إحصائية معنوية بين استخدام التقنيات الحديثة، مثل التعلم الإلكتروني والذكاء الاصطناعي، وتحسين نتائج برامج التدريب والتطوير في المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05.
4. هناك علاقة إحصائية معنوية بين الاستثمار في برامج التدريب والتطوير ورفع إنتاجية القوى العاملة الوطنية في مختلف القطاعات بالمملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية 0.05.

الدراسات السابقة:

1. دراسة الزهراني (2024):

تناولت هذه الدراسة دور برامج التدريب في تطوير أداء العاملين في هيئة الإذاعة والتلفزيون بالمملكة العربية السعودية، حيث سلطت الضوء على مدى تأثير البرامج التدريبية على تحسين الأداء المهني وزيادة الإنتاجية. وأظهرت النتائج أن البرامج التدريبية المصممة وفق احتياجات العاملين تساهم بشكل كبير في تعزيز كفاءتهم وقدرتهم على مواجهة تحديات سوق العمل. كما توصلت الدراسة إلى أن التدريب المستمر يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزيز الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين الذين خضعوا لبرامج تدريبية متخصصة أظهروا تحسناً ملحوظاً في الأداء الوظيفي، وزيادة في معدلات الإنتاجية، بالإضافة إلى ارتفاع مستوى الدافعية المهنية. كما لوحظ أن المؤسسات التي تستثمر في التدريب تحقق ميزة تنافسية أكبر، مما يؤكد على أهمية دمج التدريب المستمر في استراتيجيات تطوير الموارد البشرية. وأوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية تتماشى مع احتياجات كل قسم داخل المؤسسة، بالإضافة إلى تعزيز استخدام التقنيات الحديثة في التدريب، مثل التعلم الإلكتروني والمحاكاة الافتراضية لضمان فاعلية البرامج التدريبية وتحقيق استدامتها. كما شددت على أهمية تقييم أثر هذه البرامج بشكل دوري للتأكد من تحقيق الأهداف المرجوة.

2. دراسة الإثري وأحمد (2016):

ركزت هذه الدراسة على تطوير القوى العاملة وأثره في تحسين أداء المنظمات الحكومية في الكويت، من خلال تحليل واقع التدريب في المؤسسات الحكومية. وتوصلت الدراسة إلى أن التدريب المستمر والمتخصص يساهم في رفع كفاءة الموظفين وتحقيق استدامة الأداء التنظيمي، مما يبرز أهمية ربط برامج التدريب بمتطلبات العمل الفعلية. كما شددت الدراسة على ضرورة تقييم برامج التدريب بشكل دوري لضمان فعاليتها وتحقيق نتائج ملموسة في بيئة العمل.

أكدت نتائج الدراسة أن المنظمات التي توفر برامج تدريبية متخصصة لموظفيها تحقق تحسناً ملحوظاً في الأداء المؤسسي، وتتمتع بمعدل دوران وظيفي أقل، إلى جانب تعزيز قدرتها على الابتكار والتكيف مع التغيرات التنظيمية. كما تبين أن التدريب الفعال يساهم في زيادة معدل الرضا الوظيفي وتقليل الأخطاء التشغيلية، مما يعزز جودة العمل داخل المؤسسات الحكومية. وأوصت الدراسة بضرورة وضع استراتيجيات تدريب تستند إلى تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين، مع التركيز على الدمج بين التدريب التقليدي والتدريب الرقمي لضمان استيعاب جميع الفئات المستهدفة وتحقيق أفضل النتائج. كما دعت إلى ضرورة التعاون مع المؤسسات الأكاديمية والاستفادة من أحدث الممارسات في مجال تطوير الموارد البشرية.

3. دراسة الحروب (2023):

تناولت هذه الدراسة إدارة شؤون الموظفين ودورها في التطوير والتنظيم المؤسسي لموظفي البلديات، حيث أكدت أن سياسات التدريب الفعالة تساعد في تحسين أداء الموظفين وتعزيز قدراتهم في تنفيذ المهام بفعالية. وأوضحت الدراسة أهمية تكامل برامج التدريب مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسات لضمان تحقيق أقصى استفادة منها، كما أشارت إلى أن التدريب المستمر يعد أداة رئيسية لرفع مستوى الخدمات الحكومية وزيادة رضا المستفيدين.

خلصت نتائج الدراسة إلى أن البلديات التي تعتمد على برامج تدريب مستمرة تحقق تحسناً في مستوى الخدمات المقدمة للمجتمع، وزيادة في معدلات الإنتاجية، ورفع كفاءة الموظفين الإداريين والفنيين. كما تبين أن التدريب يساعد في تقليل الأخطاء التشغيلية وتعزيز جودة القرارات الإدارية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للبلديات. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشراكة مع المؤسسات الأكاديمية والتدريبية لتوفير برامج تدريبية متقدمة، بالإضافة إلى تطوير برامج تدريب داخلية تعتمد على المحاكاة العملية والورش التطبيقية لضمان تحقيق تعلم فعال ومستدام. كما أكدت على أهمية متابعة أثر هذه البرامج بشكل دوري لضمان توافيقها مع احتياجات العاملين والمؤسسات.

4. دراسة أقاسم وكبجل (2020):

ناقشت هذه الدراسة دور تنمية الموارد البشرية في بناء وتطوير رأس المال البشري، حيث أكدت أن الاستثمار في التدريب والتطوير يعد عنصراً رئيسياً في تحسين جودة الأداء المؤسسي وزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات في بيئات العمل المتغيرة. كما شددت على أهمية قياس أثر التدريب لضمان تحقيق أهدافه المرجوة، إذ أن تطوير الكفاءات المهنية يساهم في تعزيز الابتكار وتحسين بيئة العمل داخل المؤسسات. وأشارت الدراسة إلى أن التركيز على بناء مهارات الأفراد من خلال التدريب يؤدي إلى خلق بيئة عمل أكثر استدامة وإنتاجية، مما يعزز فرص نجاح المؤسسات على المدى الطويل.

أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تستثمر بشكل مستدام في التدريب تحقق نمواً في الأداء المؤسسي بنسبة تصل إلى 40% مقارنة بالمؤسسات التي لا تهتم بتطوير موظفيها. كما بينت الدراسة أن تطوير رأس المال البشري يساهم في تحقيق الابتكار وتحسين بيئة العمل، مما يؤدي إلى تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدل الدوران الوظيفي. وأكدت النتائج أن تطوير الموارد البشرية يجب أن يكون عملية مستمرة تتماشى مع التطورات التقنية ومتطلبات السوق لضمان تحقيق الاستدامة في الأداء المؤسسي، أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات تدريب مرنة تستجيب لمتغيرات السوق، مع التركيز على برامج بناء القدرات القيادية والمهنية، وذلك لضمان إعداد قوى عاملة قادرة على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة. كما شددت على أهمية استخدام أساليب حديثة في التدريب، مثل التدريب القائم على التكنولوجيا والمحاكاة العملية لضمان تحقيق أقصى فائدة من برامج التطوير المهني.

5. دراسة البشر وآخرون (2024):

ركزت هذه الدراسة على إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية في ضوء رؤية 2030، حيث استعرضت كيفية دمج ممارسات الموارد البشرية مع الاستدامة البيئية والاقتصادية، وهو ما يعكس ضرورة توجيه التدريب نحو تعزيز مهارات القوى العاملة في هذا الإطار لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة. وأوضحت الدراسة أن تطوير الكوادر البشرية من خلال برامج تدريبية تركز على الممارسات الخضراء يساهم في تعزيز ثقافة المسؤولية البيئية داخل المؤسسات، وتحقيق استدامة اقتصادية طويلة الأجل. كما أكدت أن المنظمات التي تتبنى ممارسات تدريب خضراء تتمتع بسمعة أفضل، وتحقق مكاسب مالية من خلال تحسين كفاءة استهلاك الموارد.

أكدت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تطبق برامج تدريبية متخصصة في الممارسات الخضراء تحقق أداءً بيئياً وتنظيماً أفضل، مع تحسين كفاءة الموظفين في تنفيذ استراتيجيات الاستدامة. كما أظهرت النتائج أن التدريب المتخصص في الاقتصاد الأخضر وتقنيات الإنتاج المستدام يساهم في تقليل التكاليف التشغيلية وتحقيق التوازن بين الربحية والمسؤولية الاجتماعية. وخلصت الدراسة إلى أن الاستثمار في تطوير مهارات القوى العاملة في هذا المجال يساعد في تحقيق تحول مؤسسي يتماشى مع متطلبات التنمية المستدامة. أوصت الدراسة بضرورة إدماج مفاهيم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في برامج التدريب المؤسسي، لضمان توافق القوى العاملة مع متطلبات التنمية المستدامة.

6. دراسة التركي (2023):

بحثت هذه الدراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالسلوك الأخضر لموظفي الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، حيث أكدت أن تبني استراتيجيات التدريب الحديثة يساهم في تحقيق أداء أكثر استدامة ومسؤولية بيئياً، مما يعزز من كفاءة القوى العاملة. كما شددت الدراسة على أن تعزيز وعي الموظفين حول الممارسات البيئية المستدامة من خلال التدريب يؤدي إلى تطوير ثقافة مؤسسية داعمة للاستدامة. وأشارت إلى أن تطبيق سياسات تدريبية متخصصة يساهم في تحقيق كفاءة تشغيلية أكبر، وتقليل استهلاك الموارد، وتحسين الأداء العام للمؤسسات الحكومية.

أكدت نتائج الدراسة أن المؤسسات الحكومية التي تعتمد على برامج تدريبية خضراء تحقق مستويات أعلى من الوعي البيئي، كما تزيد من التزام الموظفين بتطبيق الممارسات المستدامة داخل بيئة العمل. كما بينت أن السلوك الأخضر للموظفين يتحسن بشكل واضح عند دمج مفاهيم الاستدامة والمسؤولية البيئية في المناهج التدريبية.

أوصت الدراسة بضرورة إدراج مفاهيم إدارة الموارد البشرية الخضراء في الخطط التدريبية الحكومية لضمان تحقيق الأهداف البيئية المستدامة. كما دعت إلى استخدام أساليب تدريب تفاعلية مثل المحاكاة والتجارب العملية لزيادة التأثير الإيجابي لهذه البرامج. بالإضافة إلى ذلك، شددت على ضرورة تقييم أثر هذه البرامج بشكل مستمر لضمان تحقيقها للأهداف المرجوة في تعزيز الاستدامة المؤسسية.

7. دراسة حصوة والقحطاني (2022):

تناولت هذه الدراسة دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة، مع تطبيق على الشركة السعودية للكهرباء في منطقة عسير، حيث أشارت النتائج إلى أن برامج التدريب الفعالة تلعب دوراً محورياً في رفع مستوى الوعي البيئي لدى الموظفين وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. كما أوضحت أن المؤسسات التي تدمج التدريب البيئي في استراتيجياتها تحقق مستويات أعلى من الكفاءة التشغيلية، وتتمكن من تقليل بصمتها البيئية بشكل كبير. وأكدت الدراسة أن نشر ثقافة الاستدامة في المؤسسات يتطلب تبني برامج تدريبية مخصصة لرفع الوعي البيئي لدى الموظفين.

أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تعتمد على برامج تدريبية خضراء تسجل تحسناً في الأداء البيئي، وتقليل استهلاك الموارد، وزيادة كفاءة استهلاك الطاقة. كما تبين أن الموظفين الذين خضعوا لبرامج تدريب حول الاستدامة أظهروا سلوكاً أكثر التزاماً بتطبيق الممارسات البيئية داخل بيئة العمل، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز الاستثمار في البرامج التدريبية البيئية من خلال تصميم مناهج تدريبية متخصصة في تقنيات الاستدامة، كما دعت إلى التعاون بين المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص لتبادل أفضل الممارسات في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، شددت على ضرورة إطلاق مبادرات تدريبية تستهدف جميع مستويات الموظفين لضمان تحقيق تحول حقيقي نحو ثقافة مؤسسية مستدامة.

8. دراسة عبد العال والعربي (2023):

ناقشت هذه الدراسة إعادة بناء جدارات المورد البشري الحكومي بالمحليات من منظور سياسات التحول الرقمي، حيث قارنت بين التجارب السعودية والمصرية في هذا المجال. وأكدت الدراسة أن التحول الرقمي يتطلب برامج تدريبية متقدمة تضمن مواكبة الموظفين للتغيرات التكنولوجية، مما يعزز من كفاءتهم المهنية. كما سلطت الضوء على أهمية بناء مهارات رقمية متخصصة تمكن الموظفين من التعامل بكفاءة مع الأنظمة الإلكترونية الحديثة، مما يساهم في تحسين الأداء الحكومي وتسهيل تقديم الخدمات للمواطنين.

أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات الحكومية التي تستثمر في تطوير المهارات الرقمية لموظفيها تحقق تحسناً كبيراً في جودة الخدمات، وتقلل من معدلات الأخطاء التشغيلية، وتسرع من إنجاز المعاملات الحكومية. كما تبين أن التحول الرقمي الناجح يعتمد بشكل كبير على وجود برامج تدريب متخصصة تتناسب مع احتياجات الموظفين في مختلف القطاعات الحكومية، أوصت الدراسة بضرورة إنشاء برامج تدريبية رقمية متكاملة تتضمن التعلم التفاعلي والتدريب العملي على استخدام التقنيات الحديثة. كما دعت إلى تعزيز الشراكة مع الجامعات ومراكز البحث والتطوير لضمان نقل المعرفة الرقمية بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك، شددت على أهمية تطوير منصات تدريب إلكترونية ذكية تتيح للموظفين التعلم عن بُعد، مما يساهم في تحسين مهاراتهم الرقمية بشكل مستمر.

9. دراسة كريم، شودي، وبن لطيف (2019):

تناولت هذه الدراسة أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين من خلال تحليل البيانات الكمية، حيث ركزت على قياس مدى تأثير التدريب على الإنتاجية وتحسين كفاءة العمل داخل المؤسسات. وأشارت إلى أن التدريب المستمر يلعب دوراً رئيسياً في رفع مستوى أداء الموظفين، وتحفيزهم على تقديم أداء متميز، وزيادة ولائهم المؤسسي. كما أكدت أن المؤسسات التي تستثمر في التدريب تحقق نسبة نمو أعلى في الأداء مقارنة بتلك التي تهمل تطوير موظفيها.

أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين الذين خضعوا لبرامج تدريبية دورية أظهروا تحسناً كبيراً في مهاراتهم الفنية والإدارية، مما أدى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية داخل المؤسسة. كما بينت أن التدريب يعزز من روح الفريق، ويؤدي إلى تحسين جودة العمل وتقليل نسبة الأخطاء التشغيلية، أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج تدريب قائمة على التحليل الدقيق لاحتياجات الموظفين، مع التركيز على تقديم دورات تدريبية عملية تتناسب مع متطلبات الوظائف المختلفة. كما شددت على أهمية تقييم أثر التدريب بشكل مستمر لضمان تحقيق الأهداف المرجوة.

10. دراسة سال وراجا (2016):

ركزت هذه الدراسة على أثر التدريب والتطوير على أداء وإنتاجية الموظفين، حيث قامت بتحليل دور التدريب في تحسين أداء القوى العاملة وتعزيز كفاءتها في بيئات العمل المختلفة. وأوضحت أن التدريب الفعال يساهم في تحسين أداء الموظفين على المستويات الفردية والمؤسسية، وزيادة التزامهم الوظيفي، وتعزيز مهاراتهم التخصصية. كما شددت على أهمية وجود استراتيجيات تدريبية واضحة لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة.

أظهرت نتائج الدراسة أن الموظفين الذين حصلوا على تدريب مستمر أظهروا مستويات أعلى من الإنتاجية مقارنة بزملائهم الذين لم يخضعوا لأي برامج تدريبية. كما أن التدريب أدى إلى تحسين بيئة العمل، وزيادة رضا الموظفين، وتعزيز قدراتهم على التعامل مع التحديات اليومية في بيئة العمل، أوصت الدراسة بضرورة إدراج خطط تدريب واضحة في استراتيجيات الموارد البشرية داخل المؤسسات، مع التركيز على دمج تقنيات التعلم الحديثة مثل التدريب الإلكتروني والتدريب عن بُعد لضمان وصول المعرفة إلى أكبر عدد من الموظفين.

11. دراسة جهانزيب وبشير (2013):

تناولت هذه الدراسة أهمية برامج التدريب والتطوير وفوائدها لكل من الموظفين والمؤسسات، حيث قامت بتحليل أثر التدريب على رفع مستوى المهارات المهنية، وزيادة قدرة الموظفين على مواجهة التغيرات في سوق العمل. كما أكدت على أن التدريب المستمر يساهم في تعزيز الابتكار داخل المؤسسة، ورفع الروح المعنوية للموظفين، وتحقيق أداء مؤسسي أكثر كفاءة.

أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسات التي تستثمر في التدريب تحقق تحسناً واضحاً في مستوى الأداء العام، وتتمتع بقوة عاملة أكثر التزاماً وكفاءة. كما تبين أن التدريب يزيد من معدل الاحتفاظ بالموظفين، مما يقلل من معدلات دوران

العمالة، ويعزز الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة، أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريب متكاملة تجمع بين التعليم النظري والتطبيق العملي، مع التأكيد على تطوير المهارات القيادية والإبداعية للموظفين لضمان قدرتهم على تحقيق التميز الوظيفي.

12. دراسة نياتي، سيريجار، وبرايوجا (2021):

ناقشت هذه الدراسة تأثير التدريب على الأداء الوظيفي وتطوير المسار المهني، مع التركيز على دور التحفيز كمتغير وسيط. وأوضحت أن التحفيز يلعب دورًا حاسمًا في تعزيز فاعلية برامج التدريب، وزيادة دافعية الموظفين لتطوير مهاراتهم، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم في بيئة العمل. كما شددت الدراسة على أهمية تصميم برامج تدريبية تتناسب مع الأهداف المهنية طويلة المدى للموظفين.

أظهرت نتائج الدراسة أن التدريب الفعال يؤدي إلى تحسين الأداء بنسبة كبيرة، خاصة عندما يكون مصحوبًا بتحفيز معنوي ومادي للموظفين. كما تبين أن المؤسسات التي توفر بيئة تدريبية داعمة تحقق أداءً تنظيميًا أعلى، مع زيادة معدلات الابتكار والإبداع بين موظفيها، أوصت الدراسة بضرورة دمج استراتيجيات التحفيز ضمن برامج التدريب، مثل الحوافز المالية والتقدير الوظيفي، بالإضافة إلى توفير فرص التعلم المستمر، مثل ورش العمل المتخصصة والبرامج التدريبية المتقدمة.

13. دراسة أيانبونلي، أونودا، وأوزوزو (2024):

استعرضت هذه الدراسة الاستراتيجيات المبتكرة في إدارة الموارد البشرية لتحسين كفاءة القوى العاملة في الولايات المتحدة، حيث ركزت على كيفية توظيف الابتكار في تصميم برامج التدريب والتطوير لتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والإنتاجية. كما أكدت على أن المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات حديثة في التدريب تحقق تحسنًا ملحوظًا في جودة الأداء الوظيفي وزيادة في مستويات التحفيز والرضا الوظيفي.

أظهرت نتائج الدراسة أن استخدام أساليب تدريب تفاعلية مثل التعلم القائم على المشروعات والتعلم المدمج يعزز من قدرة الموظفين على اكتساب المهارات المطلوبة بسرعة وكفاءة. كما أكدت أن الابتكار في التدريب يؤدي إلى خلق بيئة عمل أكثر تحفيزًا وإبداعًا، أوصت الدراسة بضرورة اعتماد التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي في تطوير برامج التدريب، بالإضافة إلى تصميم مناهج تدريبية تتماشى مع الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل.

14. دراسة سينغ، سينغ، علم، وأغراوال (2022):

بحثت هذه الدراسة تأثير أهداف التنمية المستدامة على النمو الاقتصادي في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على دور التعليم والتدريب. وأوضحت أن تطوير رأس المال البشري من خلال برامج تدريبية متقدمة يساهم في دعم

الاقتصاد الوطني وزيادة الإنتاجية. كما أشارت إلى أن الاستثمار في التعليم والتدريب هو عامل رئيسي في تحقيق رؤية 2030، حيث يعمل على تأهيل القوى العاملة لمواكبة متطلبات سوق العمل الحديث.

أظهرت نتائج الدراسة أن التعليم والتدريب يؤثران بشكل إيجابي على تحقيق التنمية المستدامة، من خلال زيادة مهارات الأفراد وتحسين قدرتهم على العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية. كما أكدت أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير موظفيها تحقق نموًا اقتصاديًا أسرع وأكثر استدامة، أوصت الدراسة بضرورة تعزيز التكامل بين المؤسسات الأكاديمية والقطاع الصناعي لتطوير برامج تدريبية متخصصة، بالإضافة إلى توسيع نطاق برامج التدريب المهني والفني لضمان تأهيل القوى العاملة السعودية بشكل متكامل.

15. دراسة سلام (2022):

تناولت هذه الدراسة تحولات سوق العمل السعودي في ظل رؤية 2030 من منظور ديموغرافي، حيث قامت بتحليل التغيرات في التركيبة السكانية للقوى العاملة ومدى تأثيرها على برامج التدريب والتطوير. وأوضحت أن سوق العمل السعودي يشهد تحولات كبيرة تتطلب تعزيز برامج التدريب لرفع مهارات العاملين وزيادة نسبة مشاركة الكوادر الوطنية في مختلف القطاعات.

أظهرت نتائج الدراسة أن الاستثمار في التدريب والتطوير يساهم في تحقيق تحول إيجابي في سوق العمل، من خلال تحسين جودة الموارد البشرية ورفع مستويات الإنتاجية. كما أكدت أن برامج التدريب يجب أن تكون مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، أوصت الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات تدريب تستهدف الفئات العمرية المختلفة داخل سوق العمل، مع التركيز على تعزيز التعليم المستمر وتوفير فرص إعادة التدريب للموظفين لضمان تحقيق استدامة مهنية.

تشير الدراسات السابقة إلى الدور المحوري الذي تلعبه برامج التدريب والتطوير في تحسين كفاءة القوى العاملة الوطنية، ورفع الإنتاجية، وتعزيز التنافسية المؤسسية. كما تؤكد على ضرورة تصميم برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات سوق العمل، واعتماد التكنولوجيا الحديثة في التدريب، وتحليل أثر التدريب لضمان استدامة نتائجه.

من خلال تحليل هذه الدراسات، يتضح أن الاستثمار في التدريب والتطوير ليس مجرد عملية تعليمية، بل هو استراتيجية تنموية مستدامة، تساهم في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 من خلال إعداد كوادر وطنية قادرة على مواكبة تحديات المستقبل وتحقيق التنمية الشاملة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

يعتمد هذا البحث على مجموعة من المنطلقات النظرية التي تفسر العلاقة بين برامج التدريب والتطوير وتعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية، ودورها في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. ومن خلال هذه الأطر النظرية، يمكن فهم كيف يؤثر التدريب على تحسين كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم وتعزيز قدرتهم على التكيف مع متغيرات سوق العمل. كما أن هذه المنطلقات تساعد في تقديم إطار علمي يمكن من خلاله تحليل مدى فعالية برامج التدريب الحالية ومدى توافقها مع احتياجات المؤسسات وسوق العمل في المملكة. وفيما يلي أبرز المنطلقات النظرية التي تستند إليها الدراسة (سلام، 2017).

1. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

تؤكد هذه النظرية أن الموارد البشرية هي أحد الأصول الرئيسية لأي منظمة، وأن الاستثمار في تطويرها يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والأداء المؤسسي. فوفقاً لهذه النظرية، كلما حصل الأفراد على فرص تدريب وتطوير، زادت مهاراتهم ومعرفتهم، مما يساهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية. كما أن الاستثمار في تنمية رأس المال البشري لا يقتصر فقط على تحسين الأداء الوظيفي، بل يمتد ليشمل تعزيز روح الابتكار، وزيادة القدرة التنافسية للأفراد والمؤسسات. وبذلك، يعد التدريب أداة رئيسية لرفع مستوى كفاءة القوى العاملة السعودية، وتحقيق متطلبات سوق العمل وفق رؤية 2030، حيث يمكن لهذه البرامج أن تساهم في خلق بيئة عمل مستدامة تدعم التحول نحو اقتصاد معرفي قائم على الكفاءة والمهارات المتطورة (البشر وآخرون، 2024).

2. نظرية التعلم التنظيمي (Organizational Learning Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن المؤسسات التي تستثمر في التعلم المستمر تكتسب ميزة تنافسية من خلال تحسين مهارات موظفيها. وتلعب برامج التدريب والتطوير دوراً محورياً في تمكين الموظفين من اكتساب معارف جديدة، وتعزيز قدراتهم المهنية، وزيادة جاهزيتهم للتكيف مع التطورات السريعة في بيئة العمل. كما أن التعلم التنظيمي لا يقتصر على الأفراد فحسب، بل يمتد إلى تطوير ثقافة مؤسسية قائمة على الابتكار، والمشاركة في المعرفة، والاستفادة من الخبرات السابقة. وبالتالي، فإن تطبيق هذه النظرية في المؤسسات السعودية يساهم في تحقيق الابتكار المؤسسي ورفع كفاءة القوى العاملة بما يتماشى مع مستهدفات رؤية 2030. علاوة على ذلك، فإن بناء بيئة عمل داعمة للتعلم المستمر يعزز استراتيجيات تدريب مرنة وفعالة تلبى احتياجات القوى العاملة. (الزهراني، 2024).

3. نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب (Kirkpatrick Model of Training Evaluation)

يعد هذا النموذج من أهم الأطر المستخدمة لتقييم فعالية برامج التدريب والتطوير، حيث يقيس تأثير التدريب على أربعة مستويات رئيسية:

1. ردود الفعل (Reaction): قياس مدى رضا الموظفين عن البرامج التدريبية، وتحديد مدى توافقها مع توقعاتهم واحتياجاتهم.
2. التعلم (Learning): تقييم مدى اكتساب الموظفين للمعارف والمهارات المطلوبة، وتحديد مدى تحسينهم بعد انتهاء البرامج التدريبية.
3. السلوك (Behavior): تحليل مدى تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل، ومدى تأثير التدريب على طريقة أداء الموظفين لمهامهم اليومية.
4. النتائج (Results): قياس تأثير التدريب على أداء المؤسسة وتحقيق أهدافها، ومدى مساهمة التدريب في تحسين الإنتاجية وتحقيق التنافسية في السوق.

يساعد هذا النموذج في تحليل مدى فاعلية برامج التدريب والتطوير في رفع مهارات القوى العاملة الوطنية، وتوجيه الجهود نحو تحسين جودة التدريب بما يدعم تحقيق رؤية 2030. كما أن تقييم أثر التدريب بناءً على هذا النموذج يضمن تحسين استراتيجيات التدريب المستقبلية، وبتيح للمؤسسات إمكانية تعديل برامجها التدريبية وفقاً للنتائج الفعلية التي تحققها، مما يعزز من كفاءة واستدامة عملية التطوير المهني (الإثري وأحمد، 2016).

5. نظرية الحافز والاحتياجات (Motivation and Needs Theory)

تستند هذه النظرية إلى دراسات ماسلو وهيرزبيرج، والتي تؤكد أن التدريب يلعب دوراً مهماً في تحفيز الموظفين من خلال تلبية احتياجاتهم المهنية وتطويرهم الوظيفي. فعندما يحصل الموظفون على فرص تدريبية متقدمة، فإن ذلك يعزز من رضاهم الوظيفي، ويرفع من مستوى التزامهم المؤسسي، ويزيد من دافعيتهم للعمل بكفاءة أعلى. كما أن الموظفين المدربين بشكل جيد يشعرون بمستوى أعلى من الثقة بالنفس، مما يساهم في رفع معدلات الإنتاجية وتحسين جودة الأداء المؤسسي، ومن هذا المنطلق، فإن تصميم برامج تدريب تتناسب مع احتياجات القوى العاملة السعودية يساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر إنتاجية وابتكاراً، ما يدعم مستهدفات رؤية 2030 في تطوير رأس المال البشري. إضافة إلى ذلك، فإن تعزيز الحوافز المرتبطة بالتدريب، مثل تقديم شهادات معتمدة أو فتح آفاق جديدة للتطور الوظيفي، يساهم في رفع مستوى الاهتمام بالمشاركة في برامج التدريب وتعزيز الفاعلية التنظيمية للمؤسسات (التركي، 2023).

6. نظرية الموارد الديناميكية (Dynamic Capabilities Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن المنظمات القادرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل هي تلك التي تستثمر في تطوير موظفيها بشكل مستمر. وترتبط برامج التدريب والتطوير بشكل مباشر بتحسين قدرة المؤسسات على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، مما يعزز من مرونة سوق العمل، ويدعم تحقيق الاستدامة والتنافسية وفق رؤية 2030. كما أن تدريب القوى العاملة الوطنية على المهارات الرقمية والتكنولوجية يساهم في تحقيق التحول الرقمي ورفع كفاءة الأداء الحكومي والقطاع الخاص في المملكة (عليان والقحطاني، 2023).

وتبرز أهمية هذه النظرية في تشجيع المؤسسات على تطوير برامج تدريبية مرنة تستجيب للتغيرات المتسارعة في سوق العمل، مما يضمن أن القوى العاملة تمتلك المهارات والكفاءات اللازمة لمواكبة المستجدات في مختلف القطاعات. كما أن الاستثمار في تنمية الموارد البشرية وفق هذه النظرية يساهم في تعزيز الابتكار المؤسسي، وتحقيق تكامل فعال بين الموظفين والتكنولوجيا الحديثة، مما يجعل القوى العاملة الوطنية أكثر جاهزية لمواجهة تحديات المستقبل.

المنهجية وطرق البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم وصف وتحليل أثر برامج التدريب والتطوير على تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية، ومدى مساهمتها في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. يستخدم البحث الأساليب الكمية والنوعية لجمع البيانات، من خلال الاستبيانات الموجهة إلى الموظفين والمديرين، والمقابلات مع الخبراء في مجال الموارد البشرية والتدريب، بالإضافة إلى تحليل الوثائق والتقارير الرسمية ذات الصلة.

يتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة مثل برنامج SPSS لاختبار الفرضيات وقياس العلاقات بين التدريب والتطوير وتحسين الأداء الوظيفي. كما يتم تطبيق التحليل النوعي للمقابلات لاستخلاص رؤى حول فعالية استراتيجيات التدريب والتحديات المرتبطة بها. يقتصر نطاق الدراسة على المملكة العربية السعودية، ويركز على القطاعات التي تعتمد على برامج التدريب لتعزيز كفاءة موظفيها.

مجتمع الدراسة وعينتها

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المؤسسات التي تعتمد على برامج تدريب وتطوير لتعزيز كفاءة موظفيها. كما تشمل الدراسة المسؤولين عن تصميم وتنفيذ هذه البرامج، مثل مديري الموارد البشرية، ومدربي التطوير المهني، والقيادات الإدارية في المؤسسات السعودية.

عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية تتكون من 150-200 مشارك من الموظفين والمديرين العاملين في القطاعات الحكومية والخاصة، لضمان تمثيل شامل لمختلف الفئات المستهدفة في سوق العمل السعودي.

أدوات الدراسة :

لضمان دقة البحث وموثوقية نتائجه، سيتم الاعتماد على أكثر من أداة لجمع البيانات، بما في ذلك:

1. الاستبيانات:

سيتم تصميم استبيان موجه إلى الموظفين والمديرين لقياس مدى تأثير برامج التدريب والتطوير على تحسين مهارات القوى العاملة.

يتضمن الاستبيان أسئلة مغلقة ومفتوحة لقياس مستوى الرضا عن البرامج التدريبية، ومدى توافقها مع احتياجات العمل، وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

2. المقابلات الشخصية:

سيتم إجراء مقابلات نصف موجهة مع مديري الموارد البشرية والمدربين المهنيين للحصول على رؤى معمقة حول فعالية استراتيجيات التدريب المستخدمة والتحديات التي تواجه تطبيقها.

3. تحليل الوثائق والتقارير:

مراجعة التقارير الرسمية، والدراسات السابقة، والإحصاءات الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومؤسسات التدريب المهني، ومراكز الأبحاث، والتي تسلط الضوء على أثر التدريب والتطوير في تحقيق أهداف التنمية البشرية بالمملكة.

4. أساليب تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، سيتم تحليلها باستخدام أساليب تحليل إحصائية ونوعية لضمان تقديم نتائج موثوقة ودقيقة، وذلك على النحو التالي:

التحليل الإحصائي الكمي:

سيتم استخدام برنامج SPSS أو برامج إحصائية مماثلة لتحليل البيانات المستمدة من الاستبيانات، بهدف قياس العلاقة بين برامج التدريب وتحسين أداء القوى العاملة.

تطبيق الاختبارات الإحصائية مثل تحليل التباين (ANOVA) والانحدار الخطي لفحص تأثير التدريب على مستوى الكفاءة والإنتاجية.

التحليل النوعي:

سيتم تحليل بيانات المقابلات الشخصية باستخدام التحليل الموضوعي (Thematic Analysis) لاستخلاص الأنماط والتوجهات في آراء المشاركين حول فعالية برامج التدريب والتطوير.

سيتم تصنيف النتائج وفق محاور محددة مثل تحديات التدريب، فعالية المناهج التدريبية، ومستوى تطبيق المهارات المكتسبة في بيئة العمل.

حدود الدراسة :

1. **الحدود الموضوعية:** تقتصر هذه الدراسة على تحليل أثر برامج التدريب والتطوير على تعزيز مهارات القوى العاملة الوطنية، ومدى مساهمتها في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030. ولا تتناول الدراسة عوامل أخرى قد تؤثر على أداء القوى العاملة، مثل بيئة العمل، والحوافز المادية، ومستويات القيادة الإدارية.
2. **الحدود الزمنية:** تغطي الدراسة العام الحالي 2025، حيث يتم جمع البيانات وتحليلها خلال هذه الفترة، مما يعني أن النتائج تعكس واقع برامج التدريب والتطوير كما هو مطبق في المؤسسات السعودية خلال هذا العام. وقد تتغير نتائج الدراسة في المستقبل مع تطور استراتيجيات التدريب وسياسات الموارد البشرية.
3. **الحدود الجغرافية:** تقتصر الدراسة على المملكة العربية السعودية، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على دول أخرى ذات أنظمة تدريب مختلفة أو بيئات اقتصادية وتنظيمية مغايرة. كما أن البحث يركز على قطاعات محددة داخل المملكة.
4. **الحدود البشرية:** يقتصر البحث على عينة من الموظفين والمديرين العاملين في القطاعات الحكومية والخاصة التي تعتمد على برامج تدريب وتطوير رسمية. وبالتالي، فإن الدراسة لا تشمل الفئات العمالية غير الرسمية أو المستقلة.

المراجع:

- الزهراني، عبد الله بن أحمد سعيد. (2024). دور برامج التدريب في تطوير أداء العاملين في هيئة الإذاعة والتلفزيون بالمملكة العربية السعودية. مستودع جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الإثري، إبراهيم العمر جاسم صالح، وأحمد. (2016). تطوير القوى العاملة وتطوير أداء المنظمات: دراسة تحليلية عن واقع التدريب في المؤسسات الحكومية الكويتية. مجلة كلية التربية (أسيوط)، 32(1)، 589-624.
- أحمد، فتحي عبد العزيز، سليمان، إلهام أحمد عبد اللطيف، وأميمة. (2012). برنامج مقترح للتدريب التعاوني لتلبية متطلبات سوق العمل في مجال صناعة الملابس الجاهزة بالمملكة العربية السعودية. مجلة بحوث التربية النوعية، 2012(27)، 389-420.
- الحروب، سائدة نايل. (2023). إدارة شؤون الموظفين ودورها في التطوير والتنظيم المؤسسي لموظفي البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 4(3)، 1055-1068.
- الكركي، ذكاء محمود محمد. (2022). إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير التنظيمي لموظفي البلديات. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 3(9)، 546-565.
- عبد جاسم، عبد الرسول عبد. (2014). التنمية المستدامة وضرورات تطوير مهارات العاملين. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 2014(4).
- سلام، فريد. (2017). دور آلية التدريب في تثمين مهارات القوى العاملة. مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، 10(10)، 110-127.
- نصير، رهام ارشيد، العجلوني، إبراهيم طه، وأحمد، عبد السلام علي. (2024). نماذج تطوير القوى العاملة في التعليم التقني: دراسة مقارنة بين الدول المتقدمة والعربية. المجلة الأفروآسيوية للبحث العلمي (AAJSR)، 371-، 384.
- أقاسم، خ.، & كيحل، س. ب. (2020). دور تنمية الموارد البشرية في بناء وتطوير رأس المال البشري. جامعة أحمد دراية – أدرار.
- البشر، س. غ.، العامري، م. ص.، آل فهاد، س. ب.، & القحطاني، إ. س. ع. (2024). إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات السعودية في ضوء رؤية 2030. مجلة الفنون والأدب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، 155-172.
- التريكي، ر. (2023). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بالسلوك الأخضر لموظفي الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية: دراسة استطلاعية. المجلة العربية للإدارة، 20-1.
- حصوصة، أ.، & القحطاني، م. (2022). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على الشركة السعودية للكهرباء في منطقة عسير. مجلة القيمة المضافة لاقتصاديات الأعمال، 4(1)، 1-19.
- عليان، م.، & القحطاني، ه. إ. س. (2023). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في ظل مبادرات رؤية المملكة العربية السعودية 2030: دراسة نظرية. المجلة العربية للإدارة، 20-1.

- عبد العال، م. م.، & العربي، م. (2023). إعادة بناء جدارات المورد البشري الحكومي بالمحليات من منظور سياسات التحول الرقمي: دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية والمملكة العربية السعودية. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 24(1)، 263-304.
- الرابعي، ر. (2022). الحكومة الرقمية في ضوء برامج التحول الرقمي وتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030: هيئة الحكومة الرقمية أنموذجًا. المجلة العربية الدولية لتكنولوجيا المعلومات والبيانات، 2(2)، 15-62.

Reference

- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Bin Latif, W. (2019). The impact of training and development on employees' performance: An analysis of quantitative data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 3(2), 25-33.
- Sal, A., & Raja, M. (2016). The impact of training and development on employees' performance and productivity. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 5(7).
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*, 5(2).
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The effect of training on work performance and career development: The role of motivation as an intervening variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385-2393.
- Ayanponle, L. O., Awonuda, K. F., & Asuzu, O. F. R. E. (2024). A review of innovative HR strategies in enhancing workforce efficiency in the US. *International Journal of Science and Research Archive*, 11(1), 817-827.
- Singh, H. P., Singh, A., Alam, F., & Agrawal, V. (2022). Impact of sustainable development goals on economic growth in Saudi Arabia: Role of education and training. *Sustainability*, 14(21), 14119.
- Alothman, A. T. (2025). Universities as centers for boosting human capital: A descriptive analytical study of the realization of Vision 2030 in Saudi Arabia. *Journal of Ecohumanism*, 4(2), 1585-1592.
- AlArjani, A., Modibbo, U. M., Ali, I., & Sarkar, B. (2021). A new framework for the sustainable development goals of Saudi Arabia. *Journal of King Saud University-Science*, 33(6), 101477.
- Li, L. (2024). Reskilling and upskilling the future-ready workforce for Industry 4.0 and beyond. *Information Systems Frontiers*, 26(5), 1697-1712.
- Salam, A. A. (2022). Saudi Arabia's labor market transitions to thrive Vision 2030: A demographic appraisal. In *The Palgrave Handbook of Global Social Problems* (pp. 1-22). Palgrave Macmillan.