

البحث الثالث

**دور التدريب في تنمية مهارات الشباب السعودي للالتحاق بسوق
العمل (دراسة ميدانية)**

إعداد

صالح بن عبد الله الحامد

مدرب تطوير الذات

ملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى بحث دور التدريب في تنمية مهارات الشباب السعودي للالتحاق بسوق العمل كدراسة ميدانية، وتكونت عينة الدراسة من طبق البحث الحالي على عينة عشوائية قوامها 100 من الجنسين (شباب وشابات) بعض المؤسسات والجمعيات التدريبية والخيرية غير الربحية والتي تقدم خدمات تدريبية للشباب السعودي، وطبقت على (مؤسسة العوهلى الخيرية- جمعية إبداع للموهبة والابتكار - أكاديمية الحنطي) بالقصيم و(مركز أساس المتميز - جمعية قمم الشبابية - جمعية جسور الشبابية) بجدة ، و(جمعية بصمة شباب التطوعية) بمكة ، و(جمعية شباب الطائف) بالطائف ، و(جمعية التوعية الوقائية للشباب بالرياض، بالمملكة العربية السعودية في خلال عام 1446هـ، وتم استخدام المنهج الوصفي ، وتوصلت نتائج المحور الأول : إلى أن الشباب الذي تم تدريبهم على مهارات سوق العمل جاءت استجاباتهم لتؤكد إكسابهم المهارة بدرجة عالية ، أما المحور الثاني الخاص بمهارات الذكاء الاجتماعي فقد جاءت استجابات أفراد العينة لتؤكد أن جميعها جاءت بدرجة عالية ، وبالنسبة لنتائج المحور الثالث الخاص بمهارات الاتصال الفعال ، فقد جاءت استجابات أفراد العينة بدرجة عالية ، أما المحور الرابع والخاص بمهارات سيجما ستة ، فقد جاءت استجابات أفراد العينة بدرجة عالية لتؤكد ، أن التدريب قادر على تخفيض التكاليف، ويحسن ثقافة التوجه بالتحسين المستمر ، وأخيرا فقد جاءت استجابات أفراد العينة في المحور الخامس الخاص بالمهارات الرقمية بدرجة عالية لتؤكد أن التدريب قادر على أن يسهل التواصل مع الجمهور، ويؤهل الموظفين الجدد لسوق العمل الرقمي بمهارات ، كما أوصت النتائج إلى أهمية قيام الجمعيات الشبابية بتدريب البراعم على تنمية المهارات القيادية لتخريج شباب تقود المجتمع السعودي في المستقبل ، وإجراء بعض الدراسات التي ترتبط بتنمية مهارات المرأة في المجتمع من خلال مشكلات المرأة في المجتمع .

الكلمات المفتاحية :

دور التدريب - مهارات الشباب السعودي - سوق العمل - دراسة ميدانية.

Abstract:

The current study aimed to investigate the role of training in developing the skills of Saudi youth to join the labor market as a field study. The study sample consisted of the current research applied to a random sample of 100 males and females (young men and women) from some non-profit training and charitable institutions and associations that provide training services to Saudi youth. It was applied to (Al-Awhali Charitable Foundation - Creativity Association for Talent and Innovation - Al-Hanati Academy) in Qassim and (Asas Distinguished Center - Qimmah Youth Association - Jusoor Youth Association) in Jeddah, (Basmat Youth Volunteer Association) in Mecca, (Taif Youth Association) in Taif, and (Preventive Awareness Association for Youth) in Riyadh, in the Kingdom of Saudi Arabia during the year 1446 AH. The descriptive approach was used, and the results of the first axis reached: that the youth who were trained in labor market skills responded to confirm that they had acquired the skill to a high degree. As for the second axis related to social intelligence skills, the responses of the sample members confirmed that all of them were to a high degree. As for the results of the third axis related to effective communication skills, they The sample members' responses were high, and as for the fourth axis, which is related to Six Sigma skills, the sample members' responses were high to confirm that training is able to reduce costs and improve the culture of continuous improvement orientation. Finally, the sample members' responses in the fifth axis, which is related to digital skills, were high to confirm that training is able to facilitate communication with the public and qualify new employees for the digital labor market with skills. The results also recommended the importance of youth associations training buds to develop leadership skills to graduate young people who will lead Saudi society in the future, and conducting some studies related to developing women's skills in society through women's problems in society.

Keywords: The Role of Training - Saudi youth Skills - Labor Market - Field Study.

مقدمة :

يشهد العالم تغييرات عالمية سريعة ومتلاحقة، وانفجار هائل في ثورة المعرفة والمعلومات والتكنولوجيا، وأصبحت المعرفة لا تقف عند حد معين من التطور والرقي، فالأنظمة التربوية والمعارف تتغير وتتطور حتى تتواكب مع متغيرات العصر وتستطيع أن تؤثر في الآخرين وتتأثر بهم. (الحريري، احمد، 2016ص1)

إن العنصر البشري له أهمية كبرى في المجتمع، وهو الذي يقوم بدفع بقية العناصر للعمل ، وهو أيضا يمثل العنصر الأساس في إحداث والتغيرات الضرورية لرفع الكفاءة والأداء في المجتمع(ابو النصر ، عصام،2024ص473)

ويلعب التدريب دورًا مهمًا ، لما له من القدرة على الارتقاء وتحقيق التهيئة والتكيف اللازمين للشباب لاستيعاب الجديد والحديث في مجالات عديدة ومتطورة وفي ظل ما يشهده العالم من نقلة حضارية هائلة شملت مختلف أوجه مجالات الحياة فإن إعداد الشباب للالتحاق بسوق العمل يتطلب إعادة النظر في برامج وأساليب تدريبيه ومن خلال تطوير تلك البرامج على فترات دورية في معظم المجالات الإدارية والفنية والتكنولوجية للتحقق من أن هذه البرامج تعالج احتياجاتهم للالتحاق بسوق العمل السعودي في ظل الانتشار الكبير في استخدام النظم الحديثة في تلك المهارات .(الرميحي ، صالح ،2022ص1)

وترجع أهمية تدريب الشباب في المجتمع السعودي في الوقت الحالي إلى أهمية جودة عناصر التدريب التي تقدم للشباب ونوعية المهارات التي يحتاجها سوق العمل بالمملكة العربية السعودية.

فالتدريب يحسّن الأداء ويرفع كفاءة الشباب على زيادة وتطوير معلوماتهم وتحسين قدراتهم ومهاراتهم، حيث إن مراحل التعليم المختلفة السابقة للعمل لا تكفي لإعدادهم لمهارات ومتطلبات سوق العمل ، فالتعليم يكسب الفرد المهارات الأساسية باعتباره شرطاً أساسياً لا غنى عنه في هذا العصر، ولكن لا يؤهله لسوق العمل في ظل تغيرات عالمية في مجال التدريب والتطوير .

مشكلة الدراسة :

وفي ضوء ما تقدم يمكن تحديد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي :

ما دور التدريب في تنمية مهارات الشباب للالتحاق بسوق العمل في المملكة العربية السعودية؟

ويتفرع منه التساؤلات التالية :

- 1- ما المفاهيم الاساسية لتدريب الشباب في المملكة العربية السعودية؟
- 2- ما هي مهارات سوق العمل التي تقدم للشباب في المملكة العربية السعودية؟
- 3- كيف يمكن التوصل إلى دور التدريب في تنمية مهارات الشباب للالتحاق بسوق العمل في المملكة العربية السعودية؟

أهداف الدراسة :

- 1- التعرف على المفاهيم الاساسية لتدريب الشباب بالمملكة العربية السعودية.
- 2- تحديد مهارات سوق العمل التي تقدم للشباب بالمجتمع بالمملكة العربية السعودية.
- 3- التوصل الى دور التدريب في تنمية مهارات الشباب للالتحاق بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية.

أهمية الدراسة :

اكتسبت الدراسة الحالية أهميتها من أهمية مهارات سوق العمل وكيف يمكن تدريب الشباب للتوصل إلى إكسابهم تلك المهارة في المجتمع بالمملكة العربية السعودية .
إن مجال الدراسة يتناول مدى فاعلية برامج تدريب الشباب للالتحاق بسوق العمل في الوطن الغالي المملكة العربية السعودية.
إسهام نتائج هذه الدراسة في تحقيق أهداف المجتمع في السعودية من خلال النهوض بالمهارات التي تقدم للشباب حتى يلتحق بسوق العمل .

منهج الدراسة :

يتم استخدام المنهج الوصفي حيث يتم من خلاله التعرف على دور التدريب في تنمية مهارات الشباب للالتحاق بسوق العمل في المملكة العربية السعودية.

أدوات الدراسة :

استخدم الباحث استبانة للتعرف على دور التدريب في تنمية مهارات الشباب للالتحاق بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية حيث تشمل المهارات الآتية :

حدود الدراسة : كانت حدود الدراسة فيما يلي :-

- **حدود موضوعية:** تقتصر الدراسة الحالية على التعرف على دور التدريب في تنمية مهارات الشباب للالتحاق بسوق العمل بالمملكة العربية السعودية.
- **حدود بشرية:** تقتصر الدراسة الحالية على اختيار عينة ممثلة للمجتمع المحلي من ، الشباب بالمملكة العربية السعودية ممن حضر برامج التدريب.
- ج - **حدود زمنية:** تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة الزمنية من عام 1446هـ.

مصطلحات الدراسة :

مفهوم التدريب:

التدريب مفهوم مركب يتكون من عدة عناصر فهو يعني التغيير إلى الأحسن أو تطوير في معلومات الفرد وقدراته ومهاراته وأفكاره وسلوكياته واتجاهاته وذلك بهدف إعداد الفرد إعداداً جيداً لمواجهة متطلبات سوق العمل .

ويعرف التدريب: بأنه يعني ذلك الجهد المنظم والمخطط لتزويد الأفراد بمعارف معينة وتحسين مهاراتهم وقدراتهم وتطويرها، وتغيير سلوكهم واتجاهاتهم بشكل إيجابي .

يعرف التدريب كذلك بأنه: عملية تهدف لإكساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها الإنسان، وتحصيل المعلومات التي تنقصه، والاتجاهات الصالحة للعمل والسلطة، والأنماط السلوكية والمهارات الملائمة، والعادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفايته في الأداء. لمواجهة متطلبات سوق العمل.

يعرف التدريب على أنه: جهد متكامل مستمر يهدف إلى إثراء أو تنمية معرفة الفرد ومهارته وسلوكه لأداء عمله بدرجة عالية من الكفاءة والفاعلية .أنه: عملية منتظمة ومستمرة خلال حياة الفرد تهدف إلى تعزيز مهارات سوق العمل .

وعرف التدريب أيضاً قدرة الفرد على تحقيق مستوى عال في أدائه ونموه المهني، يتم ذلك من خلال إكسابه معلومات ومهارات واتجاهات مرتبطة بمجال عمله أو تخصصه.

ومن خلال العرض السابق لتعريف التدريب نستطيع أن نتوصل الى الاتي :

- التدريب نشاط إنساني.
- التدريب نشاط مخطط له ومقصود.
- التدريب يهدف الى إحداث تغييرات في جوانب مختارة لدى المتدربين.
- التدريب ليس هدفاً في حد ذاته، وإنما هو عملية منظمة تستهدف تحسين وتنمية قدرات

واستعدادات الافراد، مما ينعكس أثره على زيادة أهداف المنظمة المحققة .(خضير ، احمد
2016،ص9)

سوق العمل السعودي:

سوق العمل: نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية. يوجد فيه باحثون عن العمل وعروض العمل، ويوجد فيه أصحاب الشركات الذين يخلقون مكان العمل ويبحثون عن اليد العاملة بمعنى عرض وطلب (زيدان اسماء،2021،ص382)

كما أن سوق العمل: الوظائف المتاحة في القطاع الحكومي والقطاع الأهلي(عامر ، طلال،
عثمان ، محمد ،2018،ص75).

سوق العمل: المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل وهو المجال العام الذي نجد به أنواع عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلاله العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف كأحوال عرض العمال وطلبهم والاختلافات الجغرافية والاختلافات في ساعات العمل وغير ذلك في ظروف تشغيل العمال.(السيد، حسين 2023 ص415)

يعرف سوق العمل إجرائياً : بأنه عملية العرض والطلب للوظائف التي يحتاجها المؤسسات سواء كان تهدف الى الربح أو لا تهدف الى الربح بالمجتمع السعودي .

ويقصد بمهارات سوق العمل:

في إطار هذه الدراسة ما يلي : مجموعة مكتسبة من المعارف والخبرات والاتجاهات والمهارات المتنوعة والتي تتعلق بسوق العمل سواء كانت مهارات عامة او مهارات مهنية متخصصة بما يساهم في براعة الشباب وقدراتهم على استخدام تلك المعارف والخبرات عند التحاقهم بسوق العمل بما يحقق الأهداف المنشودة على مستوى جميع الوظائف.

الشباب :

مفهوم الشباب: تشير قواميس اللغة العربية إلي الشباب علي أنهم جمع (شاب) وكذا(الشباب)،والشباب أيضا هي (الحدائة) وكذا (الشَّيبية) وهي خلاف (الشَّيب) تقول (شب) الغلام بالفتح (شباب) و(شبيبة) وامرأة (شابة)(الرازي ،1986،ص349).

هم مواطنو بالمملكة العربية السعودية الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 24 عامًا. وفق إحصاءات عام 2015 كان عدد السكان يُقدَّر بحوالي سبعة وعشرين مليون نسمة، وكان حوالي 19.11 % من السكان هم من الشباب بين سن 15 و 24.

البرنامج التدريبي :

يعرف البرنامج بأنه: "مجموعة من الأنشطة المرتبطة مع بعضها البعض والتي تهدف مجتمعة إلى إنجاز واحد أو أكثر من أغراض الخطة خلال فترة معينة"، وبذلك فالبرنامج التدريبي عبارة عن خطة تتضمن الإجراءات والمحتوى والمواد التدريبية، والتي تقدم في مواقف تعليمية خلال فترة زمنية محددة .

كما يعرف البرنامج التدريبي : بأنه "مجموعة مميزة ومنظمة من المقررات الدراسية التي تؤدي بعد الانتهاء منها إلى منح الدرجة الأكاديمية المرتبطة بهذا البرنامج

ويعرف البرنامج التدريبي : هو " تلك الخبرات العملية التعليمية المنظمة والمدعمة بالأنشطة والأساليب والتقنيات الموضوعية من قبل الخبراء بهدف تحسين الأداء⁰(اللجنة القومية لضمان الجودة و الاعتماد، 2007، ص3).

وفي ضوء ما سبق يعرف الباحث هذا المصطلح إجرائيًا في الدراسة الحالية بأنه مجموعة من الأنشطة والخبرات العملية التي تتضمن معلومات عن أهداف البرنامج ، والإطار العام للمحتوى العلمي، وكيفية تنفيذ هذا المحتوى، وما يتطلب ذلك من إمكانات مادية وبشرية، وما تشتمل عليه من قواعد قبول، وأساليب تطوير التدريب .

الدراسات السابقة :

فيما يلي عرض لأهم الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة وقد قسمها الباحث الى دراسات لها علاقة بالتدريب ، ودراسات لها علاقة بمهارات سوق العمل وهى كما يلي :

دراسة : ناصر، صباح(2024)

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي ، تحديد مستوى مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي ، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، واستخدام الدراسة منهج المسح الاجتماعي بالعينة العمدية للشباب بمحافظة القاهرة وعددهم (220) مفردة، وكذلك منهج المسح الاجتماعي الشامل للمسؤولين وعددهم (35) مفردة ،وقد طبقت الدراسة استمارة استبيان للشباب ، واستمارة استبيان للمسؤولين . وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أن مستوى آليات

الجمعيات مرتفعا ، كما أثبتت أن مستوى مهارات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بالمجتمع المحلي مرتفعا ، وأخيرا أثبتت أنه توجد علاقة طردية تأثيرية دالة إحصائيا بين آليات الجمعيات الاهلية و تنمية مهارات العمل التطوعي لدي الشباب بالمجتمع المحلي .
الكلمات المفتاحية :الاليات ، الجمعيات الاهلية، مهارات العمل التطوعي.

دراسة: العجلان ،عبد الرحمن(2022)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الكشف عن مستوى توافر المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم، والكشف عما إذا كان هناك فروق في مستوى توافر تلك المهارات تعزى إلى متغير العمر والجنس والحالة الوظيفية لأفراد العينة، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق هدف الدراسة . تمثل مجتمع الدراسة من طلبة كلية التربية بجامعة القصيم والبالغ عددهم 327 طالب وطالبة في جميع التخصصات في كلية التربية، تكونت عينة البحث الأساسية من 102 من طلبة الماجستير بكلية التربية في جامعة القصيم ، تم اختيارهم بالطريقة العنقودية العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن مستوى توافر المهارات القيادية والإدارية لدى طلبة الدراسات العليا أتى بدرجة مرتفعة لكن مستوى التوافر في المهارات الإدارية والقيادية كان أعلى قليلاً عند الذكور والموظفين، والفئة العمرية من 35 سنة فأعلى مقارنة بالفئات الأخرى، وتوصلت الدراسة الى عدة توصيات اهمها: توصي بضرورة الاهتمام بتطوير المهارات القيادية والإدارية لدى الطلبة أثناء المرحلة الجامعية وتشجيعهم على العمل التطوعي ليتمكنوا من تطبيق ما يتعلموه في الجانب النظري فيما يخص المهارات القيادية والإدارية.

دراسة : احمد ، رشيدة ، محمد ، عبير (2022)

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طالب الجامعات المصرية لسوق العمل ، وتم استخدام الدراسة المنهج الوصفي، والذي يعد أنسب المناهج لموضوع الدراسة، ولا يقتصر المنهج الوصفي على وصف الظاهرة وجمع البيانات فقط، بل يمكن من خلاله استخلاص الاداة المختلفة التي تتطوي عليها من خلال أداة الدراسة على جزء من الواقع ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها: الاهمية الاساسية للتطوير الوظيفي أنه مجموعة من العمليات تعتمد على القيام بمجموعة من الخطوات مثل، اكتشاف المهارات الذاتية .

دراسة : العدوانى ، مريم (2021)

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن آلية ونظم التدريب المهني في بعض الانظمة المتقدمة ، وآلية جودة نظام التدريب المهني فيها وسعت لتوضيح آلية سوق العمل ونظام التمويل لب ارمج التدريب المهني في هذه الدول ، وسبل وإجراءات التي يمكن من خلالها الاستفادة من خبرات نظام التدريب المهني في بعض الانظمة المتقدمة لتحسين نظام التدريب المهني في المجتمع الكويتي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، واعتمدت على الطريقة النوعية (أسلوب تحليل المحتوى النوعي الاستقرائي) لتحليل البيانات ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها : تأكيد الدول المذكورة فيها على أن الغرض الاساسي من التدريب المهني يشمل عدة جوانب فردية واجتماعية واقتصادية ، واعتبار جودة التعليم والتدريب المهني قضية أساسية ، وسعي هذه الدول لتطبيق معايير لجودة التدريب .

دراسة : السيد ، حسين (2021)

هدفت الدراسة الحالية الى اختيار فعالية دور الوحدات ذات الطابع الاستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل، وطبقت الدراسة علي عينة تجريبية قوامها(11)مبحوث من طلاب التدريب الميداني للفرقة الثالثة بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وتم استخدام المنهج التجريبي ، وأداة قياس " مقياس تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل " ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها: إلي فعالية دور مركز التطوير الوظيفي بجامعة حلوان في إكساب الشباب الجامعي المهارات العامة(مهارة إدارة الذات ، مهارة عمل الفريق ، مهارة القيادة ، مهارة البحث عن وظيفة) ، وأيضاً المهارات المهنية (مهارة الملاحظة العلمية ، مهارة التسجيل وكتابة التقارير ، مهارة التيسير ، مهارة التنسيق ، مهارة التقييم ، مهارة المتابعة) لتأهيلهم سوق العمل

دراسة :حسين ،سحر (2021)

هدفت الدراسة الحالي الى اختبار اثر التدريب كمتغير مستقل متمثل في أبعاده وسائل التدريب ، البرامج التدريبية ، الحاجات التدريبية(في اتصالات المنظمة كمتغير تابع وفق ابعادها (وسائل الاتصال ، مستوى الاتصال ، لغة الاتصال ، وذلك عن طريق تطبيق البحث على عينة من الأفراد العاملين في مديرية شباب ورياضة كربلاء)، وقد استخدمت الدراسة اسلوب العينة العشوائية بواقع (100) فرد. وتمثلت مشكلة البحث في هل للتدريب دور في تحسين اتصالات . وكانت اهمية البحث في تحديد اهم نقاط القوة والضعف لمديرية شباب ورياضة كربلاء وقد تم جمع البيانات المتعلقة بالجانب العملي للبحث عن طريق استبانة صممت بالاعتماد على مقاييس جاهزة واستخدمت مجموعة من الاساليب الاحصائية المناسبة لغرض تحليل البيانات واستخراج النتائج باستخدام برنامج.(spss .v24)

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها: توافر وسائل التدريب والاتصالات في مديرية شباب رياضة كربلاء بمستوى مرتفع، ويؤثر التدريب بدرجة كبيرة في الاتصالات، وتوصلت الدراسة الى عدة توصيات اهمها: ضرورة ان تقوم مديرية شباب رياضة كربلاء بإجراء تغييرات وتحسينات مناسبة في برامج التدريب المستقبلية لضمان مواكبتها للتطورات البيئية المختلفة.

دراسة : زيدان، اسماء (2021)

هدفت الدراسة الحالية الى الوقوف على أهم ملامح الثورة الصناعية الرابعة وانعكاساتها على التعليم الفني الصناعي ، واعداد قائمة بمهارات سوق العمل التي يجب توافرها في طلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمصر على ضوء الثورة الصناعية الرابعة، واستخدم البحث المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها: قائمة تكونت من اربع مهارات رئيسية (المهارات الشخصية)والثاني (مهارات التقنية) وثالثهما (مهارات اجتماعية) الرابعة (مهارات ادارة الموارد البشرية).

دراسة: رزق، اية (2019)

هدفت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على العلاقة بين التعليم وسوق العمل ، وان هناك علاقة استراتيجية وثيقة تحكمها العلاقة بين العرض والطلب في سوق العمل ، وتقوم هذه الدراسة بمحاولة توضيح اثر التعليم والتدريب في توازن سوق العمل المصري ، وبيان دور مؤسسات سوق العمل في ضبط وتعديل السوق ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : ارتفاع الحالات التي تم تصنيفها بنجاح في النموذج لتصل إلى 66% ، ضعف تحسين جودة نظام التعليم بما يتوافق مع النظم العالمية ، ندرة برامج تحقيق التوازن في سوق العمل المصرية.

دراسة : السيد ، فتحي ، (2016)

هدفت الدراسة الحالية الى وضع برنامج مقترح قائم على احتياجات سوق العمل وفاعليته في تنمية المهارات الاحصائية لدى طالب المدارس الثانوية ، وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج اهمها: إعداد قائمة بالمهارات الإحصائية التي تطلبها سوق العمل والتي بلغت 23 مهارة رئيسية و (122) مهارة فرعية، وتحليل المهارات المتضمنة بالمنهج الحالي لمقررات الإحصاء والتوصل الى (11) مهارة رئيسية و (69) مهارة فرعية.

دراسة : الفايد، تنيض (٢٠٢٢هـ):

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع النظام الحالي للتدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية ومعرفة أهم المشكلات التي تواجهه، ومدى مساعدة البرامج التدريبية المنفذة حالياً لبعض الاتجاهات الأساليب التدريبية

الحديثة، والوصول إلى نموذج مقترح لتطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية وقد خرجت الدراسة في نتائجها بديلين لنظام التدريب التربوي لمديري المدارس: أحدها: التطوير الجزئي الذي يعتمد على إنشاء اللجنة العليا لتدريب مديري المدارس المتوسطة والثانوية واللجان الفرعية. والبديل الآخر: التطوير الكلي الذي يعتمد نظاماً متكاملاً وإطاراً مرجعياً لنظام التدريب التربوي لمديري المدارس حيث يعتمد على إنشاء إدارة تسمى إدارة برامج التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية.

دراسة: أبو كريم، حمد (1437)

هدفت الدراسة إلى تقييم برامج الدورات التدريبية التي تعقد في مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين، والتعرف على المقترحات الضرورية لتطوير برامج الدورات التدريبية من خلال المقابلة الشخصية. استخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي لتحقيق هدف الدراسة من خلال الاستبانة والمقابلة الشخصية، أسفرت نتائج الدراسة عن حصول خمس فقرات على مستوى متوسط، وباقي الفقرات حصلت على مستوى عالي، ولم تحصل أية فقرة على مستوى متدني، وكان المتوسط العام على كامل أداة الدراسة ضمن المستوى عالي كما هي جميع المجالات. وأسفرت نتائج الدراسة من خلال المقابلة الشخصية على جملة من المقترحات التطويرية أهمها: الاستمرار بعمل البرامج التدريبية المقامة، وضرورة تنويع أساليب التقييم بحيث تشمل جميع عناصر البرنامج التدريبي، وضرورة مشاركة جميع المتدربين عند التخطيط للبرامج التدريبية، وإعادة النظر في مدة الدورة التدريبية لتصبح عام دراسياً بدلاً من فصل دراسي واحد، وأوصت الدراسة بجملة من التوصيات أهمها: التقييم المستمر للمتدربين أثناء الدورة وتزويد المتدربين بنتائج أدائهم في الدورة أولاً بأول، وأهمية التنسيق والتكامل فيما يتعلق بإعداد الدورات التدريبية بين كلية التربية ممثلة بمركز إعداد القيادات التربوية ووزارة التربية والتعليم.

دراسة: سالمان ، علي ٢٠١٨

هدفت الدراسة الحالية التعرف نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية، في ضوء خبرة كل من ماليزيا، مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وتوصلت إلى عدة نتائج أهمها ما يلي: أن عملية اختيار مديري المدارس الابتدائية ليست عملية سهلة لأن القيادة تتضمن العديد من الخصائص المهنية والشخصية التي يجب أن تتوفر في مدير المدرسة الابتدائية، أنه يتم اختيار مديري المدارس بناء على أسس واعتبارات شخصية وغير موضوعية وبدون تخطيط سليم مبنى على الطبيعة الفنية للوظائف الشاغرة وعلى الحاجة الفعلية للأداء الإداري، وهناك قواعد تنظيمية وضعت لترشيح مديري المدارس الابتدائية

وكذلك معايير الاختيار ولكن لا تستند على دراسة علمية وموضوعية. وبالنسبة للتدريب نجد أنه يعتمد كلية على الأساليب التقليدية كالمحاضرات النظرية دون استخدام وسائل حديثة، كما أن تنفيذ هذه الدورات التدريبية لمديري المدارس الابتدائية لم يخلو من المشكلات التي تعترض طريق التدريب والمتدربين، كما أن معايير الاختيار وبرامج التدريب الحالية تحتاج إلي مراجعة دقيقة ووضع استراتيجية ومنظومة طويلة المدى لإعداد مديري المدارس تستجيب لاحتياجات الواقع الفعلي وتتواكب مع التغييرات العالمية المعاصرة ، كما توصلت الدراسة إلى أهمية أن يتم اختيار مديري المدارس الابتدائية بشكل علمي ومنظم بناء على أسس علمية وموضوعية، ووضع آليات اختيار مناسبة يمكن اللجوء إليها عند اختيار مديري المدارس وإعادة النظر في أهداف البرامج التدريبية بحيث تهدف إلى اكساب المدير العديد من الكفايات المهنية والشخصية لمواكبة التحديات والمتغيرات العالمية.

دراسة : العاصي، نهى (2017)

هدفت الدراسة إلى تطوير منظومة تدريب الإداريين بجامعة قناة السويس، وذلك من خلال التحليل واقع نظام التدريب بالنسبة للإداريين بالجامعة للتعرف على الجهات المسؤولة عن تدريب الإداريين بالجامعة، والبرامج التدريبية المنفذة، والصعوبات التي تواجه المنظومة الحالية لتدريب الإداريين ، ولتحقيق تلك الأهداف تستخدم الدراسة مدخل تحليل النظم، لتحليل منظومة تدريب الإداريين بالجامعة، وتستخدم الدراسة في ذلك المقابلات الفردية Interviews والمقابلات الجماعية groups Focus كأداة لتجميع بيانات عن واقع منظومة تدريب الإداريين بالجامعة، والصعوبات التي تواجهها وكيفية التغلب على تلك الصعوبات ، وبلغ مجموع عينة الدراسة 255 ا، منهم فرد 193 من الإداريين المتدربين، 27 من المسؤولين عن تنظيم البرامج بالجهات التدريبية المختلفة، و25 من المديرين بالبرامج التدريبية الخاصة بالإداريين، و10 من رؤساء الأقسام الإدارية بالكليات وبالإدارة المركزية بالجامعة ، كما عرضت الدراسة خبرات بعض الجامعات المتقدمة في مجال تدريب الإداريين، وذلك للمساعدة في وضع التصور المقترح لتطوير منظومة تدريب الإداريين بجامعة قناة السويس، وتوصلت الدراسة من خلال الدراسة الميدانية لواقع منظومة تدريب الإداريين إلى عدد من النتائج، من أبرزها وجود صعوبات عديدة تواجه منظومة تدريب الإداريين كتعدد الجهات المسؤولة عن تدريب الإداريين بالجامعة؛ مما استتبعه التكرار والتداخل في موضوعات البرامج التدريبية، وعدم وجود قاعدة بيانات خاصة بالإداريين المدربين أو من يستأهل التدريب، وضعف الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للإداريين.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال عرض الباحث للدراسات السابقة أن الباحث صنف الدراسات السابقة من الأحدث إلى الأقدم :

تم استعراض بعض الدراسات في مجال التدريب بصفة عامة ، فمنها ما تناول تحديد مستوى آليات الجمعيات الأهلية لتنمية مهارات العمل التطوعي لدى الشباب بالمجتمع المحلي ، وايضاً الكشف عن مستوى توافر المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم، ودور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طالب الجامعات المصرية لسوق العمل ، ومنها من تناول الكشف عن آلية ونظم التدريب المهني في بعض الانظمة المتقدمة ، وآلية جودة نظام التدريب المهني فيها وسعت لتوضيح آلية سوق العمل ونظام التمويل ، وايضاً اختيار فعالية دور الوحدات ذات الطابع الاستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل، واختبار اثر التدريب كمتغير مستقل متمثل في أبعاده وسائل التدريب ، البرامج التدريبية ، الحاجات التدريبية، والوقوف على أهم ملامح الثورة الصناعية الرابعة وانعكاساتها على التعليم الفني الصناعي ، واعداد قائمة بمهارات سوق العمل التي يجب توافرها في طلاب، المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمصر ، ومنها من سليلط الضوء على العلاقة بين التعليم وسوق العمل، ووضع برنامج مقترح قائم على احتياجات سوق العمل وفاعليته في تنمية المهارات الاحصائية لدى طالب المدارس الثانوية، ودراسة واقع النظام الحالي للتدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية ، وتقويم برامج الدورات التدريبية التي تعقد في مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين، ونظام اختيار وتدريب مديري المدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية، في ضوء خبرة كل من ماليزيا، مصر، وتطوير منظومة تدريب الإداريين بجامعة قناة السويس، وذلك من خلال التحليل واقع نظام التدريب بالنسبة للإداريين بالجامعة .

وقد اختلفت طريقة تناول كل باحث في دراسته عن الأخرى وتعددت أساليب التناول مع اختلاف المناهج المستخدمة والعينات وحدود البحث لتلك الدراسات فبعضها استخدم المنهج الوصفي وبعضها استخدم مناهج مختلفة تخدم دراسته ، وتصدت هذه الدراسات للتدريب ومهارات الشباب السعودي للالتحاق بسوق العمل، بالمعالجة الإحصائية والتحليل مما يؤدي إلى الوصول إلى بعض النتائج والتوصيات التي من خلالها أسهمت في وضع الباحث في موضوع التنفيذ لدراسته الحالية.

والخلاصة أن هناك أوجه تشابه واختلاف ، ما بين الدراسة الراهنة والدراسات السابقة ، كما تتشابه أغلب الدراسات السابقة في استخدامها للمنهج الوصفي ، كمنهج ملائم لطبيعة هذه الدراسة، وفي استخدامها الاستبانة ، كأداة للدراسة الميدانية .

ومن جانب آخر فقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في عدة جوانب منها :
- أن الدراسة الحالية استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة تضمنت قائمة تشمل مهارات سوق العمل السعودي وهذا غير موجود بالدراسات السابقة .

- أن الدراسة الحالية طبقت على الجمعيات والمراكز غير الهادفة للربح والتي تقدم برامج تدريبية للشباب في حين أن الدراسات السابقة طبقت على مؤسسات مختلفة .

وقد أسفر عرض ومناقشة الدراسات السابقة ، عن استفادة الدراسة الحالية من هذا العرض في الجوانب الآتية:

- أرشدت الباحث عن المراجع والدراسات السابقة للاستفادة منها في دراسته الحالية.
- ألفت الدراسات السابقة الضوء على عملية التدريب ، ومهارات سوق العمل، الأمر الذي يعين الباحث على تتبع المؤشرات التي تقدمها هذه الدراسات .
- استفادة الدراسة الحالية من تحليل نتائج الدراسات السابقة في تصنيف محاور الدراسة الميدانية.

المحور الاول: تدريب الشباب للالتحاق بسوق العمل في المملكة العربية السعودية:

مقدمة :

وجد عدة برامج مميزة في المملكة تدعم الشباب وتمكنهم في مجالات مختلفة وتسعى هذه البرامج إلى تعزيز وعي الشباب وتطوير مهاراتهم في مجالات البيئة والطاقة المتجددة والتنمية ، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030. ولكن مازلنا نحتاج إلى مزيد من الاستثمار في مسارات متنوعة أكاديمية ومهنية وبحثية في مواضيع الاستدامة المختلفة. لنشر هذه المعرفة وتوطين هذه المهارة، ينبغي على جميع القطاعات من الجهات الحكومية والخاصة وغير الربحية تبني وتقديم مثل هذه المسارات مثل ما قدمه بنك ساب قبل فترة قصيرة عند إطلاق (برنامج الأول للخريجين للاستدامة 2025)

يعتبر التدريب من العناصر الأساسية التي تسهم في تحقيق عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويعد التدريب من الوظائف الأساسية للعملية الإدارية ويسهم بشكل فعال في تنمية

الموارد البشرية ومصدراً من مصادر إعداد الكوادر البشرية القادرة على تحقيق الأهداف التربوية والإسهام بفاعلية في نجاح وتطوير كفاياتهم بما ينعكس ذلك ايجاباً على تطوير أداء مديري المدارس وزيادة الإنتاج ، وقد زاد الاهتمام بالتدريب في السنوات الأخيرة لما له من أهمية كبيرة لأي منظمة ، فهو يساعد على نجاح أية منظمة أو فشلها ، والتدريب وسيلة مهمة للحاق بركب التقدم التكنولوجي والثورات العلمية المتلاحقة .

مفهوم التدريب :

بالاطلاع على الأدبيات الخاصة بموضوع التدريب والكتابات المختلفة ، ونتائج الدراسات في مجاله توصل الباحث إلى المفاهيم الآتية :

مفهوم التدريب لغويًا: يقول بن منظور عن التدريب لغة: "رجل مدرب قد دربته الشدائد حتى مرن عليها وتدرّب على الصيد أي دربته أو تدرّبه ، وشيخ مدرب أي مجرب ، وأما الدرب فالمهارة ، يقال: درب يدرب دربا " (معجم لسان العرب لأبن منظور)

"وأصل الكلمة من درب بالشيء أي أعتاد ودرب عليه، ورجل مدرب ويدرب كمجرب ويجرب وقد دربته الشدائد حتى قوي عليها ". (زهران ، ايمان، 2018، ص 130)

المعنى الاصطلاحي للتدريب: اختلف الباحثون وخبراء التدريب حول تعريف التدريب ، فمنهم من عرف التدريب على أنه : التغيير أو التحسين أو التطوير، ومنهم من عرفه على انه الوسيلة الفعالة التي تمكن الفرد من استغلال إمكاناته وطاقاته الكامنة فيه، ومنهم من عرفه بأنه نشاط مستمر يهدف إلى إحداث تغييرات في معلومات الفرد وخبراته، وطرق أدائه، وسلوكه، واتجاهاته مما يجعله يزاول عمله بكفاءة عالية وبطريقة منظمة وإنتاجية عالية تكون العامل الأساسي في تحقيق التفاعل في الأجهزة التي يعملون فيها. ويعرف التدريب : بأنه النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله قادراً على مزاوله عمل ما بهدف الزيادة الانتاجية له. (خضير ، احمد 2016، ص9)

أهمية التدريب:

تظهر أهمية التدريب في تنمية معلومات الأفراد وصقل مهاراتهم وتعديل سلوكهم وتغيير اتجاهاتهم الأمر الذي يحقق على المدى البعيد تنمية شاملة متوازنة للقوى العاملة، كما ان التدريب مهم بالنسبة للمنظمة وذلك لأنه يحدد طبيعة الوظائف وتوصيفها وتحديد العناصر الأساسية لها لوضع خطط استراتيجية قصيرة المدى تحدد أهداف عملية الإعداد والتأهيل من

خلال التدريب وفقاً لأولويات احتياجات العاملين والمستجدات والتطورات السريعة في هذا العصر. (عصام حيدر، 2020ص 3)

تتجلى أهمية التدريب بعدة جوانب، منها تلبية الطلب المتزايد على فرص العمل في مجالات مختلفة، سواء في القطاعات الحالية أو الجديدة التي تستثمر فيها المملكة وشركاتها وصندوقها السيادي. كما يساهم التدريب في تحسين الكفاءة من خلال تعلم كيفية تحسين العمليات وتقليل الهدر وكفاءة الإنفاق، مما يؤدي إلى استخدام أفضل للموارد. بالإضافة إلى ذلك، يساهم في نشر الوعي بأهمية الاستدامة وتأثيرها الإيجابي على المجتمع والبيئة من خلال صوت المختصين في مؤسساتهم ومجتمعاتهم مما يخلق جيلاً واعياً قادراً على اتخاذ قرارات أكثر مسؤولية تجاه البيئة والمجتمع.

كما أن تمكين الشباب ليصبحوا قادة في المجتمع، مما يمكنهم على تمثيل المملكة والعمل كسفراء. وبناء المهارات المهنية، يكسب الشباب مهارات متخصصة مثل إدارة الموارد البيئية، وتقنيات الطاقة المتجددة، وإعادة التدوير، وتقييم الأثر البيئي والاجتماعي والسياحة، هذه المهارات تجعلهم قادرين على الانخراط في وظائف ترتبط بتخصصات مختلفة تجعلهم قادرين على الانخراط في سوق العمل. وتحفيزهم على الابتكار والتفكير الإبداعي لإيجاد حلول جديدة للتحديات التي تواجه الشباب. فتدريب الشباب يعود بالفائدة أيضاً على مؤسسات المجتمع (<https://maaal.com/2024/11/697458>) وتوطين الاستدامة.. تدريب وتمكين الشباب السعودي).

ومازلنا نحتاج إلى مزيد من الاستثمار في مسارات متنوعة أكاديمية ومهنية وبحثية في مواضيع الاستدامة المختلفة. لنشر المعرفة وتوطين المهارة، ينبغي على جميع القطاعات من الجهات الحكومية والخاصة وغير الربحية تبني وتقديم مثل هذه المسارات مثل ما قدمه بنك الأول ساب قبل فترة قصيرة عند إطلاق (برنامج الأول للخريجين للاستدامة 2025).

برامج التدريب:

برامج التدريب والتأهيل: تسعى الدولة عبر خططها لتطوير مهارات الشباب السعودي وتزويدهم بالكفاءات المطلوبة في سوق العمل من خلال برامج تدريبية متخصصة في مختلف المجالات.

برامج دعم ريادة الأعمال: تشجع الدولة الشباب على إنشاء مشاريعهم الخاصة من خلال توفير التمويل والاستشارات اللازمة، مما يساهم في خلق فرص عمل جديدة.

توطين الوظائف: تعمل التوجهات الوطنية على توطين الوظائف في القطاعات المختلفة، وإعطاء الأولوية للشباب السعودي في التوظيف.

الحوافز المالية: تقدم الدولة حوافز مالية للمنشآت التي توظف الشباب السعودي، مما يشجع القطاع الخاص على المشاركة في هذه الجهود (تأهيل الشباب لسوق العمل السعودي <https://daalacademy.com>)

تصنيفات التدريب:

هناك تصنيفات متعددة للتدريب فهو يصنف وفقاً لمجاله كما يصنف وفقاً لطبيعته، أو أهدافه أو خصائصه ، فمن حيث التصنيف حسب المجال كالتدريب الإداري، والتدريب الفني، والتربوي والرياضي والعسكري أما نوع التدريب الذي نحن بصدده الآن فهو ما يصنف وفقاً لطبيعته أو أهدافه أو خصائصه .

التحديات التي تواجه تدريب الشباب السعودي :

واجه الشباب السعودي العديد من التحديات عند دخولهم سوق العمل، على الرغم من الجهود المبذولة في تأهيل الشباب لسوق العمل السعودي وتوفير فرص عمل مناسبة لهم. إليك بعض التحديات الرئيسية:

- عدم تطابق المهارات: غالباً ما توجد فجوة بين المهارات التي يكتسبها الخريجون الجدد والمهارات التي يطلبها سوق العمل، خاصة في المجالات التقنية والرقمية.
- قلة الخبرة العملية: يتطلب العديد من الوظائف خبرة عملية سابقة، مما يجعل من الصعب على الخريجين الجدد الحصول على وظائفهم الأولى.
- التركيز على الشهادات: غالباً ما تركز الشركات على المؤهلات الأكاديمية بشكل كبير، مما يقلل من أهمية المهارات العملية والخبرات الشخصية.
- ضعف البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات وضعف انتشار فنيات الاتصال السريع وقلتها وعدم كفاءتها بالمقارنة بوسائل الاتصال المتقدمة .
- مشاكل التقنية والتي تتمثل في عدم الوصول إلى المعلومات ، وانقطاع الشبكة المفاجئ نتيجة ضعفها .
- عدم توافر الأجهزة الكافية ، كما أن التدريب الحديث يتطلب أجهزة ذات مستوى عال ليتلاءم مع البرامج المتطورة .(عبد الحميد، يوسف، شعبان، وسحر، 2021، ص39)

لائحة التدريب في المملكة العربية السعودية:

وقد جاء بدليل تحديد وتحليل الاحتياجات التدريبية اتصالاتي (2025) إلى الإشارة إلى لائحة التدريب التي أصدرتها الوزارة في وقت سابق إلى أن الهدف من التدريب هو رفع كفاءة الأفراد إلى درجة تمكنهم من الالتحاق بوظائف مناسبة لسوق العمل ومن خلال ذلك أداء واجبات العمل بأفضل صورة ممكنة، وذلك من خلال تنظيم دورات تدريبية أو حلقات دراسية بقصد اكتساب الخبرة .

وتشمل اللائحة تحديد الراتب الشهري وبدل الانتداب والمكافآت والحوافز التي تتكفل بها المؤسسات تجاه الشباب المبتعثين إذا كان التدريب في الخارج، وكذلك بدل التنقلات والعلاج وغيرها من التكاليف التي تترتب على تدريبهم.

[/https://my-communication.com/training-needs](https://my-communication.com/training-needs)

أنواع التدريب :

شكل قضية تأهيل الشباب لسوق العمل السعودي أولوية كبرى، وتسعى الدولة وفقها الله جاهدة لتوفير فرص عمل مناسبة لهم. وقد اتخذت العديد من المبادرات والبرامج لتحقيق هذا الهدف، والتي يمكن تلخيصها في النقاط التالية:

1- التدريب قبل تولي مهام الوظيفة :

في هذا النوع من التدريب إما أن يكون المتدرب جديداً على العمل بعد تخرجه من الجامعة وقبل أن يدخل ميدان العمل ، أو أن يكون منقولاً من عمل آخر ليس لديه خبرة بالعمل الجديد مما يستدعي تدريبه على أدائه، وقد يتطلب ذلك تزويد المتدرب بكثير من الأسس والنظريات ، لذلك كان تهيئه العامل قبل تسلمه العمل له أهمية كبيرة جداً قبل وقوعه في أخطاء جسيمة تؤدي إلى إهدار المال .(عصام حيدر ،2020ص 13)

2- التدريب أثناء الخدمة :

يهدف هذا النوع من التدريب إلى بلورة القدرات الإدارية للعاملين، بهدف ممارسة الأعمال الإدارية وإكسابهم مهارات فنية جديدة، والى تطوير قدراتهم وخبراتهم .(عصام حيدر ،2020ص 1)

أ- **التدريب الإداري** : ويهدف إلى تكوين العناصر الإدارية في مختلف المستويات الإدارية وتزويدها بأحدث أساليب التنظيم والإدارة والاتجاهات الحديثة في علوم الإدارة .

ب- **التدريب الإرشادي** : ويهدف إلى تزويد المعينين الجدد بمعلومات عن عملهم وواجباتهم نحو الوظيفة وعلاقتهم بالوحدات الإدارية الأخرى التي لها علاقة بالوحدة التي يعملون بها ، كما يزودهم بمعلومات عن المنظمة ككل ودورها في المجتمع .

ج- **التدريب الإشرافي** : ويهدف هذا النوع من التدريب إلى زيادة مهارات المشرفين الحاليين لتقلد الوظائف الإشرافية ولتحمل مسئولية هذه الوظائف .

رابعاً: التخطيط للتدريب:

أي برنامج تدريبي لابد وان يبنى على مجموعة من الأسس الآتية "(فلسفية - تنظيمية - تربوية - سيكولوجية - اجتماعية) وذلك حتى تتحقق الأهداف المرجوة منه، وهذه الأسس متداخلة ولا يوجد حد فاصل بينها. (العاصي، نهى، 2017ص159)

2- تحديد الاحتياجات التدريبية :

إن عملية تحديد الاحتياجات التدريبية عملية مهمة للغاية وضرورية لتحقيق الهدف من البرامج التدريبية ، فعليه تعتبر الاحتياجات التدريبية هي إشارة البدء لأي مجهود يبذل للوصول إلي النجاح ، كما تعتبر الميزان الذي يرجح كفة التدريب ويصل به إلي تحقيق النجاح والاستمرار فيه.(زهران ، ايمان، 2016ص130)

3- أهداف التدريب :

تختلف أهداف التدريب أثناء الخدمة باختلاف نوع العمل ، ونوعية المتدربين وخلفيتهم الثقافية واختلاف البيئات والاحتياجات التدريبية ، لذلك يحتل موضوع التدريب درجة كبيرة من الأهمية، حيث يعتبر التدريب وسيلة فعالة في رفع كفاءة العامل في جميع مراحل عمله وتنمية قدراته ومهاراته وتزويده بمعلومات جديدة، وعنصراً مؤثراً في ترقية العامل وتولييه سلطات ومسئوليات أكبر.. (خضير ، احمد 2016،ص6)

وتشمل اهداف التدريب الاتي :

- 1- زيادة المعارف والمعلومات اللازمة ، للارتقاء بمستوى أداء الأعمال .
- 2- تنمية مهارات وقدرات العاملين في الوظائف التخصصية .
3. تعديل وتطوير اتجاهات وسلوك العاملين على اختلاف مستوياتهم .
4. تحسين مستوى الأداء الوظيفي .

المحور الثاني: المهارات اللازمة لتنمية الشباب للالتحاق بسوق العمل في المملكة العربية السعودية:

مقدمة:

تولى المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني اهتماماً كبيراً بتطوير برامجها وخططها التدريبية بما يحقق مواءمة مخرجات وحداتها التدريبية مع احتياجات سوق العمل باعتبار ذلك عنصراً أساسياً لمتطلبات التنمية. وانطلاقاً من الأهداف الإستراتيجية أولت المؤسسة إعداد وتصميم وتطوير البرامج والخطط التدريبية اهتماماً كبيراً لضمان مساهمة برامجها للنقد الملموس في قطاع الأعمال ولضمان إكساب المتدرب المهارات التقنية والمهنية التي تمكّنه من التعامل مع سوق العمل عملت المؤسسة على إعداد معايير المهارات المهنية والوطنية والبرامج والحقائب التدريبية حيث توصلت المؤسسة من خلال اتفاقيات التعاون الفنية مع عدد من الدول المتقدمة واستطلاع آراء أرباب العمل في القطاع الخاص إلى تحديد نوعية المهارات والتخصصات التي يحتاج إليها سوق العمل. وقامت المؤسسة بإعداد المعايير المهنية الوطنية لجميع المهن التي تدرج ضمن مهامها.. وقد تم الانتهاء من بناء أكثر من (270) معياراً مهنيّاً وتأليف وتعديل ومراجعة 791 حقيبة تدريبية لمختلف برامج المؤسسة التدريبية.(المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني ص4)

مهارات التفكير الابتكاري :

يمكن تقسيم مهارات التفكير الإبداعي إلى تفكير وابداع ، الاولى تشير إلى العقل أي انه يقوم بمعالجة المعلومات باعتبار انها مدخلات حسية ، اما الابداع فمفهومه أن يأتي الفرد في المجتمع بشيء جديد يستطيع من خلاله التنمية في مجالاتها المختلفة ، ولو نظرنا إلى الشخص المبدع لوجدناه يتميز عن الشخص العادي بخصائص، كحب الاستطلاع ، والمثابرة في حل المشكلات، الخيال الواسع، والتفكير الناقد، وعدم العدوانية، والطلاقة والمرونة والاصالة، ونتاج أفكار جديدة وأصيلة، ومعالجة القضايا بمرونة ويسر.(الخرابشة ، نانسي 2008ص8) فالشخص الذي يتميز بالتفكير الإبداعي يكون قادر على معالجة القصور في التنمية في شتى المجالات ، وخاصة عندما يلتحق بوظيفة .

خصائص الفرد الذي يفكر بشكل مثالي :

وللتفكير خصائص عديدة، فالفرد القادر على التفكير المثالي له خصائص يتميز بها عن غيره، وهذه الخصائص منها:

- أن يتصف الفرد بالتأمل، ورجاحة العقل.
- له رؤية ناقدة وجوهر ولا يكتفى بالنظرة السطحية عند التعامل مع المشكلات .
- أن يتوفر لديه الصدق، والثبات، والمثابرة، والجدية، والموضوعية في التفكير .
- أن يتصف بالتميز، والوضوح عند تعبيره عن رؤيته لشيء معين.
- عدم الانسياق وراء المشاعر والانفعالات ؛ إذ قد تكون مضللة، وخاطئة، وغير صائبة.

مهارات التواصل الفعال :

يتوقف نجاح المرء في الحياة على قدرته على الاتصال الفعّال؛ إذ أثبتت الدراسات أن (85%) من النجاح يُعزى إلى مهارات الاتصال، و(15%) منه فقط تعزى إلى إتقان مهارات العمل، ولكي نتواصل مع الآخرين ببراعة لا بدّ لنا من إتقان أساسيات التواصل، والقيام ببناء المكوّن الرئيس للاتصال الفعّال، وبالتالي فإنه ذلك النجاح يعود إلى قدرته على التعبير عن أفكاره ومشاعره بوضوح وله تأثير على الآخرين والقدرة على الاستماع الجيد للآخرين. (سعدت ، محمود ،2016ص1)

الاتصال : عبارة عن عملية انتقال وتبادل للمعلومات والعواطف والآراء والمشاعر والاتجاهات بين طرفين أو أكثر بشكل مفهوم وواضح، يتميز بالاستماع الجيد حتى يشعر الطرف الآخر بأن الرسالة قد وصلت بشكل مفهوم، فهي طريقة لعرض وجهات النظر المختلفة والاستماع بعناية واحترام الآراء الآخرين، لأن الاتصال يكون فعالاً عندما يقوم جميع الأطراف (المرسل والمستقبل) في الاتصال بتعيين معاني مماثلة للرسالة. (سعدت ، محمود ،2016ص7)

فإن التعبير الواضح من أجل تعزيز القدرة على التفاعل والعمل الجماعية داخل المجتمع، وحل المشكلات ، وإدارة الصراع بطريقة بناءة فالتواصل عملية انسانية من خلالها يتم انتقال الأفكار والمشاعر والقيم والسلوكيات من شخص لآخر؛ بغرض التوصل إلى اتفاق حول مجموعة من المشكلات، وهذا الاتفاق يسهل عمليات الإقناع والتأثير يتبين من ذلك أن الاتصال الفعال قادرا على تطبيق المعارف والعلوم النظرية، وتحويلها إلى ممارسات ملموسة في الواقع (القرني، يهن الله،2015،ص 154).

وبالتالي يسهل عملية قيادة فريق المشروع وبالتالي ، وبالتالي اذا اكتسب الشباب مهارات الاتصال فإنه يكون قادر على الالتحاق بوظيفة من الوظائف الاجتماعية في المجتمع بالمملكة العربية السعودية .

معوقات الاتصال:

وللاتصال معوقات تعوق الفرد عند التعامل في مجال التنمية وللتغلب عليها يمكن استخدام وسائل كثيرة منها :

- أن يحدد الفرد الهدف من عملية الاتصال داخل المجتمع بشكل واضح وصريح.
- أن يستخدم وسائل الاتصال المناسبة سواء كانت لفظية ، أو كتابية لتحقيق الهدف من الاتصال .
- توضيح البيانات والمعلومات التي تستخدم في عملية الاتصال .
- أن يستخدم الفرد قنوات الاتصال المتعارف عليها بحيث لا تتعرض الرسالة لسوء الفهم .
- تهيئة الجو المناسب لعملية للاتصال لتحقيق الهدف .
- تدريب الافراد على تنمية مهارات الاتصال لاستخدامها في عمليات التفكير. (عبد اللطيف، محمود 2012، ص 139)

مهارات الذكاء الاجتماعي

مفهوم الذكاء الاجتماعي: هو قدرة الفرد على فهم وإدراك الآخرين، ونواياهم وأهدافهم ومشاعرهم والتميز بينهما إضافة إلى الحساسية لتعبيرات الوجه والصوت والإيماءات، ومن ثم القدرة على الاستجابة لهذه الإيماءات بطريقة إجرائية من خلال التفاعل والاندماج معهم. (Parrington, Carol ,2005.p 421)

يشير مفهوم الذكاء بصورة عامة إلى القدرات العقلية التي تمكّن الأشخاص من التعلم وتذكر المعلومات واستخدامها بطريقة ملائمة والتوصل إلى حلول ملائمة للمشكلات المختلفة واكتساب اللغة واستخدامها وإصدار الأحكام الدقيقة واكتشاف أوجه الشبه والاختلاف بين موضوعات الخبرة الحسية أو الفكرية أو الاجتماعية واستخدام أنواع التجريد أو الوصول إلى المفاهيم العامة والاستدلال (عسقول خليل ،2016، ص17)

يتضمن هذا الذكاء النظر إلى خارج الذات نحو سلوك الآخرين ومشاعرهم ودوافعهم، وهو القدرة على إدراك الحالات المزاجية للآخرين والتمييز بينها وإدراك نواياهم، ودوافعهم ومشاعرهم، ويتضمن كذلك الحساسية لتعبيرات الوجه والصوت والإيحاءات والمؤشرات المختلفة التي تؤثر في العلاقات الاجتماعية، ولهم القدرة على لعب دور القيادة والتنظيم والتواصل والوساطة والمفاوضات، ويحتاج الشباب الاداء الاجتماعي، وهو ما ينطبق على البائع في المحل التجارية، والموظف في شركة او مؤسسة اجتماعية او تعليمية، موظف استقبال، مدرس، باحث اجتماعي، فهو يحتاج لكل منهما أن يتعامل مع الآخر بصفة عامة ويعد احد اهم انواع الذكاءات (بوزان، تونى، 2007، ص5)

خصائص الذكاء الاجتماعي:

تشير الدراسات النفسية إلى مجموعة من الخصائص النفسية التي تميز الافراد ذوي الذكاء الاجتماعي ومنها:

- 1- الثقة بأنك تتصرف علي طبيعتك.
 - 2- فهم الحياة، أي معرفة الواجهة التي تسير بها.
 - 3- الاهتمام الدائم بالآخرين.
 - 4- احترام الآخرين.
 - 5- التعاطف والقدرة على قراءة لغة الجسد واستخدامها للقيام بهذا الامر.
 - 6- معرفة الوقت المناسب للتحدث والأصغاء
 - 7- التوجه الايجابي . (احمد، احمد، 2021، ص45)
- مهارات سيجما ستة: Sigma Six للإدارة وتقليل الهدر.

سيجما ستة مصطلح، ويركز على قياس عيوب المنتج أو العملية ويمثل مقياساً للانحراف وتظهر تلك الانحراف من خلال شكل التوزيع أو الانتشاء حول المتوسط. (عبد العزيز، عبد العاطي، 2014، ص382)

تنشأ ستة سيجما في يوم وليلة وإنما هي امتداد لتطور علم الإدارة وممارساته في الغرب وفي اليابان منذ نهاية السبعينات. ولا يقتصر تطبيق الستة سيجما على المنظمات السلعية فقط، ولكن يمكن تطبيقها في كافة أنواع المنظمات الخدمية والفكرية ومن كل الأحجام. وتمكن الستة سيجما المنظمات من تحسين عملياتها الأساسية من خلال تصميم وتطوير ومراقبة أنشطة التشغيل اليومية، بحيث يتم تقليل التالف والفاقد من الموارد بأنواعها (الوقت / الطاقات الذهنية / الموارد المادية) وفي ذات الوقت يتم تلبية احتياجات ومتطلبات وتوقعات العميل.

والمنظمة التي حققت مستوي الستة سيجما تقدم منتجاً خال من العيوب تقريبا لأن نسبة العيوب عند مستوي الستة سيجما هي 3.4 عيباً لكل مليون فرصة أي أن نسبة المطابقة (الدقة) تصل إلي 99.99966%. وتقوم فلسفة الستة سيجما على فكرة أنه إذا كانت المنشأة قادرة على قياس عدد العيوب الموجودة في عملية ما ، فإنها تستطيع بطريقة علمية أن تمنع حدوث تلك العيوب وتقترب من نقطة الخلو من العيوب.

مفهوم سيجما ستة:

هي استراتيجية أعمال يتم استخدامها لتحسين الربحية والكفاءة والفاعلية لكل العمليات من أجل تلبية توقعات واحتياجات المستهلكين، كما انها هي منهجية رسمية لقياس وتحليل وتحسين ثم رقابة العمليات و ليست نظاما للجودة مثل إدارة الجودة الشاملة T.Q.M. أو الأيزو ISO ، ولكن يمكن النظر إليها : كرؤية ، وفلسفة ، ونموذج ، كما انها منهجية إحصائية متكاملة تهدف إلي تحقيق الكمال ، وهي مدخل منظم لاتخاذ القرارات ومساعدة الأفراد على تحسين العمليات ، وهي طريقة ذكية لإدارة العمل تصنع العملاء أولاً وتستخدم الحقائق والبيانات وصولاً إلي حلول أفضل . (عبد العزيز ، عبد العاطي ، 2014ص395)

مميزات سيجما ستة:

- توصل الباحثون إلي أن المؤسسات التي طبقت الستة سيجما حققت المزايا التالية :
- تحسين رضا المستهلكين .
- تخفيض معدل العيوب في عمليات الإنتاج .
- تخفيض التباين في عمليات الخدمة الرئيسية .
- تحسين ثقافة التوجه بالتحسين المستمر .
- تقليل وقت دورة تقديم الخدمة.
- تخفيض التكاليف .
- تساعد على اتخاذ القرارات.
- تقوم على فكرة العمل بذكاء بدل من العمل الجاد.
- تعمل على الفهم الصحيح للخدمات المقدمة.
- زيادة وتحسين حصة السوق . (عبد الستار ، ايمان ، 2024ص177)

المهارات الرقمية:

تعد المهارات الرقمية امرا حاسما للخريجين الذين يسعون للحصول على فرص عمل ، فمع التطور التكنولوجي المستمر الذي يشهده العالم يتطلب من الخريجين أن يكونوا مجهزين بمجموعة من المهارات الرقمية التي تمكنهم مع التفاعل مع بيئة العمل الجديدة (دليل المهارات التي يحتاجها سوق العمل ص68)
أهمية المهارات الرقمية :

لم يكن أحد يتوقع قبل خمسين عامًا كيف ستدور أنماط حياتنا اليوم حول الأجهزة المحمولة والعالم الرقمي، لقد أصبحت التكنولوجيا متكاملة بشكل جذري في الحياة اليومية بحيث لا يمكننا تصور حياتنا بدون هذه التكنولوجيا، وبالتالي القدرة على التعامل مع هذه الأجهزة والتقنيات الرقمية بشكل مفيد وفعال سيمكننا من عيش لحظات أكثر متعة، ويعطينا إنتاجية وكفاءة وجودة ودقة أكثر، ويساعدنا على تطوير أعمالنا أو تغيير مهنتنا بعد أن غيرت عاداتنا وسلوكنا وتفكيرنا وأسلوب عيشنا .

لقد غيرت التقنية الرقمية من نمط حياتنا، ومن طريقة تفكيرنا، ومن أسلوب عيشنا، بل حتى من سلوكنا، ودخلت التطبيقات الرقمية كل تفاصيل حياتنا، حتى أضحي معظم الناس، ونحن منهم، مدمنين على شاشة الحاسب، بل نقضي أكثر من نصف يومًا عليها، وربما أكثر، وننام ونستيقظ على الشاشة الصغيرة، ونقضي يومنا في العالم الأزرق وأصبحت الحواسيب الصغيرة (الهواتف الذكية)، هذا الجهاز الصغير لا يفارقنا حتى في نومنا، بل وغدًا جزء لا يمكن فصله عن أي جزئية في حياتنا، محدثة ثورة في كيفية استهلاكنا وإنتاجنا وعملنا .

كل المؤسسات والشركات والمدارس وقطاع الأعمال تدرك أن المهارات الرقمية ضرورية للموظفين في العصر الرقمي، وبالتالي هي دائمة البحث عن الشخص الذي يمتلك المهارات الرقمية في القرن 21 ، فمن المهم أكثر من أي وقت مضى أن يكون الموظفون الجدد مؤهلين لسوق العمل الرقمي بمهارات متعددي التخصصات ولديهم مهارات رقمية متنوعة.

1- مفهوم المحتوى الرقمي:

يطلق المحتوى الرقمي على أي محتوى تم تحويله إلى صيغة رقمية أو إلكترونية، ويعامل في توزيعه وتخزينه وبيعه والربح منه كما يتم التعامل مع الأشياء الرقمية الغير ملموسة. يتم التعامل مع المحتوى الرقمي والوصول إليه عن طريق الأجهزة الإلكترونية مثل الهواتف الذكية والأجهزة اللوحية والحواسيب .

يظهر المحتوى الرقمي بأشكال عديدة ويشمل الألعاب الإلكترونية والصور والفيديوهات والصوتيات والكتب الإلكترونية وغيرها من المحتويات الغير ملموسة التي لا تنتقل إلا بشكل رقمي. يمكن لأي شخص أن ينشئ محتوى رقمي وبيعه عبر الإنترنت والربح منه بسهولة.

لذلك ستجد أن المحتوى الرقمي يدخل في جميع الأوساط على وسائل الإنترنت، فهو يتميز بكونه يعطي قيمة مضافة للجمهور. فهو يعتبر رسالة تريد توصيلها للجمهور باستخدام أحد الوسائل المفضلة والمناسبة للتعبير عنها بشكل أفضل باستخدام الصور أو الكلمات المناسبة.

اهمية صناعة المحتوى الرقمي

المحتوى الرقمي من أبرز ما ظهر حديثاً في العصر الحالي، ويرجع ذلك لأهميته الكبيرة التي ظهرت في جوانب عديدة.

ترجع اهمية المحتوى الرقمي إلى :

- 1- الوصول العالمي والتواصل الواسع.
- 2- سهولة التواصل مع الجمهور.
- 3- التحسين من خطة التسويق.
- 4- تحسين محركات البحث.
- 5- تتبع الأداء وتحليل البيانات.

خطوات صناعة المحتوى الرقمي في مواقع التواصل الاجتماعي:

تعد شبكات التواصل الاجتماعي من أهم منتجات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وأكثرها شعبية، فقد أصبحت جزء من الحياة المعاصرة، كما انعكست آثارها على جوانب المجتمع المادية والروحية، والقيم والمعايير، وأنماط الحياة وعلى ذلك فقد أحدثت شبكات التواصل الاجتماعي تغييرات جذرية في العملية الاتصالية وأطرافها المختلفة، بالإضافة إلي استحداث عدد من المفاهيم الاتصالية ونظراً لثراء هذه الشبكات، فإنها توفر بدائل اتصالية عديدة، سواء بالنسبة إلي الاستخدامات العامة والخاصة. (Tamara L,2015,pp.184,185)

لذا فإن الشباب من أهم الفئات الأكثر استخدام شبكات التواصل الاجتماعي، حيث يميل الشباب إلى استخدامها بسبب ما تحققه لهم من إشباع لحاجات ورغبات لا يستطيعون تحقيقها بوسائل أخرى، وهم أكثر فئة عرضة للتحويلات والتغيرات المنتشرة عبر شبكات التواصل الاجتماعي، مما يجعل الشباب يتأثر بالمضامين التي تحملها سواء أكانت إيجابية أم سلبية، والتي تؤثر فيهم بشكل كبير، حيث إن التواصل مع شبكات التواصل الاجتماعي في الواقع سلاح

ذو حدين، ولعل من أبرز التطبيقات وأشهرها التي تجذب كثير من الشباب ويستخدمونها في الوقت الحاضر عبر شبكات التواصل الاجتماعي لسهولة استخدامه، ومرونة القيود المفروضة على الاشتراك فيه هي تويتر (خليل، ونجلاء، 2022ص588)

تعرف شبكة تويتر بأنها أحد شبكات التواصل والعالم الموجود على الإنترنت، وهو من الشبكات الاجتماعية التي تمكن مستخدميها من إرسال النص القائم على المشاركات وقراءته، التي تصل إلى أكثر من مائة وأربعين حرف.(عامر، قندلجي، 2020ص358)

وتشمل خطوات صناعة المحتوى الرقمي الاتي :

- 1- تحدد الهدف من إنشاء صفحتك على أي وسيلة من وسائل التواصل الاجتماعي.
 - 2- تحدد الجمهور الذي تستهدفه على منصات التواصل الاجتماعي، والذي ستخصه بالإعلانات والحملات الدعائية. يجب عليك أن تدرس جمهورك وتعرف أهم صفاته واحتياجاته.
 - 3- اختيار شكل المحتوى الذي ستقدمه على وسائل التواصل سواء كانت صور أو فيديوهات أو نصوص أو هجينا منهم.
 - 4- بتنظيم محتوى النشر ووضع جدول ثابت ومنظم. استخدم أدوات الجدولة ليكون الأمر سهلاً.
 - 5- بجانب النشر الأساسي، اعقد العديد من التفاعليات مع الجمهور بمختلف أشكالها؛ سواء كانت مسابقات أو استطلاعات أو غيرها. اهتم بالتواصل معهم والرد على رسائلهم وتعليقاتهم لكي تحافظ على التفاعل المستمر.
 - 6- لا تغفل عن متابعة أدائك مع الجمهور بشكل مستمر. احرص على استخدام الأدوات المناسبة ومراقبة التفاعل وبقية المؤشرات بشكل دائم.
- مهارات إنشاء خدمة رقمية فعالة والتحكم بها وإدارتها.

مفهوم الخدمات الرقمية:

يمكن تعريف الخدمات الرقمية على أنها خدمة يتم تقديمها بشكل إلكتروني وهي الصورة الغالبة لتلك الخدمة، وفي الأغلب تقدم عبر الإنترنت، وتشمل العديد من الخدمات مثل عمليات البث للسلسلات المفضلة لديك، وإدارة الأعمال الخاصة بك وشؤون الشركة التابعة لك من خلال تطبيق، والحصول على مجموعة من الخدمات الأخرى المتعلقة بالحوسبة والتجارة الرقمية مثل الاستشارات الرقمية، وبنية المؤسسة التابعة لك، والبرمجيات المفتوحة للحكومة، والعديد من الدوائر الرقمية، وعمليات المساندة والدعم. / <https://beyond.com.sa>

مميزات الخدمات الرقمية:

عند الحديث عن مميزات الخدمات الرقمية يجب أن يدور في ذهنك سؤال من مميزات الخدمات الإلكترونية؟ وفي تلك الفقرة سوف نعمل بكل سهولة على الإجابة على هذا السؤال بمجموعة من المعلومات السهلة والبسيطة، ومن مميزات الخدمة الرقمية ما يلي:

- السهولة التامة والراحة: يمكن بكل سهولة إجراء المعاملات الخاصة بالمستخدمين من خلال الوصول إلى الخدمات الإلكترونية الخاصة بها في أي وقت وفي أي مكان، وبالتالي توفر عليهم الوقت والمجهود اللازم للقيام بتلك العملية.
- التكاليف القليلة: يمكنك توفير العديد من التكاليف المتعلقة بالإدارة التشغيلية، كما أنه يمكنك تقليل الحاجة إلى المكاتب والأجهزة والعديد من البرمجيات بجانب أيضا تقليل عدد الموظفين كل هذا يمكن أن يساعدك في تقليل الوقت والمال.
- التقليل من الأخطاء: الخدمات الإلكترونية يمكنها التحكم في إدارة الأعمال التشغيلية وبالتالي تمنح المستخدمين فرص التحقق من المعلومات ومراجعة البيانات وتصحيح قبل الإرسال وكل هذا يقلل من نسبة الخطأ بشكل كبيرة.
- زيادة الكفاءة: تحسين الكفاءة الإنتاجية يعتمد بشكل كبير على الإدارة الجيدة، حيث تتيح مميزات الخدمات الرقمية العمل بشكل سريع وبدقة، والقيام بتسهيل التعاون بين المؤسسات الحكومية والخاصة. <https://beyond.com.sa/>

- مهارات تسويق الخدمات الرقمية بشكل مبدع ومفيد:

ظهر التسويق الرقمي كجزء من الاستراتيجيات التسويقية للمؤسسات، يساعد على التفاعل مع موضوعات ومفاهيم معينة كان من الصعب التعامل معها باستخدام الوسائل التقليدية فهو طريقة مبتكرة وفعالة للتواصل مع المستخدمين وللوصول إلى أهداف المؤسسة وكيفية تعزيز صورتها من خلال رسالتها وأهدافها المجتمعي، وسمى أيضا التسويق عبر الانترنت، وهو الترويج للعلامة التجارية للمؤسسة للتواصل مع المستخدمين باستخدام الانترنت وغيره من أشكال الاتصالات الرقمية كقناة تسويقية تفاعلية (قطب، ميسون واخرون، 2023ص655)

الخدمات : وهي مجموعة الخدمات المقدمة عبر الإنترنت؛ والإنترنت هي بحق أم الخدمات؛ بحيث تقدم من خلالها مجموعة من الخدمات مثل الصيانة وخدمات استشارية وخدمات صحية وتعليمية وغيرها. وتتميز هذه الخدمات بأنها غير ملموسة وهي غير قابلة للتخزين كما يصعب تأدية بعضها عبر الإنترنت مثل خدمات التغليف والنقل .

فوائد التسويق الرقمي:

- 1- بناء العلامة التجارية.
- 2- التوسع الجغرافي.
- 3- تعزيز تجربة المستخدم عبر الهواتف الذكية.
- 4- التكيف مع التكنولوجيا.
- 5- اتصالات مع المستخدمين وقت الازمات.
- 6- تحسين رضا المستخدم.
- 7- خلق النمو وتحقيق الاستدامة.
- 8- تحديد الوصول للمستخدم المستهدف. (قطب، ميسون واخرون ،2023ص 658 - 657)

مهارات استخدام الأجهزة والتقنيات الرقمية بشكل كفؤ وصيانتها:

- فيما يلي بعض النصائح التي تساعدك على البقاء منتبهاً أثناء استخدام الأجهزة الرقمية:
- لا يمكنك الوصول إلا إلى المحتوى وتفعيل الإشعارات التي تحتاجها حقاً . حدد بوعي المحتوى الذي تريد الوصول إليه على جهازك. كما يجب أن تتحمل مسؤولية تصفية الإشعارات والتنبيهات.
 - تجنب المحتوى الذي تعلم أنه سيثير ردود فعل سلبية . إذا كان هناك محتوى تعلم أنه سيثير غضبك، ويدفعك إلى الانغماس في أفكارك وعواطفك، فتجنبه. لن تضع يدك في النار. وعلى نفس المنوال، لا تتنازل عن طاقتك أو توازنك بتعرض نفسك لمحتوى صعب.
 - إذا أمكن، استخدم أجهزة رقمية عالية الجودة . سيكون من الأسهل بكثير أن تظل منتبهاً إذا كنت تعمل على جهاز سريع وسهل الاستخدام، بدلاً من جهاز بطيء ومعقد. عندما يبدو أن التكنولوجيا تعمل ضدك، يصبح من الصعب أكثر أن تظل منتبهاً.

- قم بتكوين أجهزتك لتسهيل استخدامها . هناك الكثير مما يمكنك فعله لتبسيط استخدام الأجهزة، بما في ذلك إزالة التطبيقات غير المرغوب فيها وتوفير مساحة للمساعدة في جعل الجهاز أسرع.
- حافظ على بعض الانتباه إلى أنفاسك أو أحاسيسك الجسدية . هذه تقنية عملية تُستخدم لتصبح أكثر وعياً وتحافظ على وعيك.
- كن على دراية بأفكارك ومشاعرك . راقب أفكارك ومشاعرك أثناء استخدام الأجهزة. إذا لاحظت أن أفكارك تتحول إلى سلبية أو تشعر بمشاعر غير سارة، فتوقف عن استخدام الجهاز للحظة.
- راقب المقاومة الداخلية . إذا وجدت نفسك في حالة مقاومة أثناء استخدامك للجهاز ، فهذا يعني أن هناك شيئاً ما يحتاج إلى التغيير. قد تظهر المقاومة الداخلية عندما يشعر الجسم بعدم الراحة أو عندما تحتاج إلى استراحة من الاستخدام.
- انتبه إلى المسافة بينك وبين الشاشة . بالنسبة للأجهزة التي تحتوي على شاشات، توجد مسافة بين عينيك والشاشة. انتبه إلى هذه المسافة في نفس الوقت الذي تنظر فيه إلى الشاشة. يساعدك الوعي بهذه المسافة على البقاء منتبهاً.
- خذ فترات راحة من استخدام جهازك . باختصار، انظر بعيداً عن الشاشة كل بضع دقائق. أرح عينيك أو انظر إلى شيء آخر في بيئتك المادية.
- غير المظهر الجمالي لأجهزتك . غير الخلفية أو شاشة التوقف بين الحين والآخر؛ أو أعد ترتيب الأيقونات بطريقة تتناسب مع استخدامك الحالي. سيساعدك هذا على الحفاظ على تجربتك الرقمية جديد-<https://insighttimer.com/blog/the>

الدراسة الميدانية:

بعد أن تناول الباحث الإطار النظري للدراسة، سيتناول الجانب الميداني للدراسة من حيث إجراءاتها ونتائجها والتي تشمل على تحقيق أهداف الدراسة ،وبناء الأداة المستخدمة فيها، ومراحل هذا البناء، وخطواته، وكذلك إجراءات ضبط الأداة (من حيث الصدق والثبات)، وإعدادها للتطبيق، وتحديد عينة الدراسة، وتطبيق الدراسة الميدانية. هذا بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي سيتم استخدامها في الدراسة، ثم يلي ذلك عرضاً لنتائج تلك الدراسة الميدانية.

إجراءات الدراسة:

تصميم وبناء أداة الدراسة:

فى ضوء ما توافر لدى الباحث من دراسات تعلق بتدريب دور التنمية مهارات الشباب السعودي للالتحاق بسوق العمل صممت محاور الاستبانة لتشمل ثمانية من المهارات بـ 46 عنصر .

وتم عرضت القائمة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أساتذة الجامعات ومراكز التدريب، وطلب منهم إبداء الرأي في الاستبانة من حيث:

1- مدى كفاية المحاور الاساسية.

2- مدى كفاية عناصر كل محور .

3- مدى انتماء العنصر للمحور الذى يندرج تحته.

وفى ضوء ملاحظات السادة المحكمين تم استبعاد بعض عناصر الاستبانة التي من الصعب أن تتحقق وغير مرتبطة بالمحور ، كما تم إجراء بعض التعديلات في صياغة المحاور الاساسية للمهارات لتكون أكثر وضوحاً، وتعديل بعض المحاور وحذف عناصر مكررة لتصبح محاور الاستبانة بالشكل المشار اليه بالجدول التالي وفى ضوء تلك التعديلات تم الاقتصار على(5) محاور و(40) عنصر.

جدول رقم (1)

محاور الاستبانة وعدد العناصر

المحور	المهارات	عدد العناصر
الاول	مهارات التفكير الابتكاري.	6
الثاني	مهارات الذكاء الاجتماعي.	6
الثالث	مهارات الاتصال الفعال	6
الرابع	مهارات سيجما ستة	10
الخامس	المهارات الرقمية.	12
	أجمالي المهارات	40

جدول رقم (2)

بيان معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة

المحور	المهارة	معامل الثبات
الاول	مهارات التفكير الابتكاري.	%83
الثاني	مهارات الذكاء الاجتماعي.	%85
الثالث	مهارات الاتصال الفعال	%82
الرابع	مهارات سيجما ستة	%87
الخامس	المهارات الرقمية.	%86

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات مقبول إحصائياً لارتفاع النسب المئوية حيث تراوحت ما بين %82 %87 وقد قام الباحث بطباعة الاستبانة للتطبيق الميداني .

صدق قائمة المهارات : اكتفى الباحث بصدق المحتوى وصدق المحكمين مع الوضع في الاعتبار بان الباحث حدد درجة القطع التي سوف يتم قبول المهارة عليها أو رفضه على أساس %70.

عينة الدراسة:

طبق البحث الحالي على عينة عشوائية قوامها 100 شاب/ة من شباب المؤسسات والجمعيات التدريبية والخيرية غير الربحية والتي تقدم خدمات تدريبية للشباب السعودي، وطبقت على (مؤسسة العوهلى الخيرية- جمعية ابداع للموهبة والابتكار - اكااديمية الحنطي) بالقصيم و(مركز اساس المتميز - جمعية قمم الشبابية - جمعية جسور الشبابية) بجدة ، و(جمعية بصمة شباب التطوعية) بمكة ، و(جمعية شباب الطائف) بالطائف ، و(جمعية التوعية الوقائية للشباب) بالرياض، بالمملكة العربية السعودية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات:

بعد أن قام الباحث بتفريغ الاستبانة من خلال الاستجابات التي حصل عليها الباحث، قام بتحليل البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام عدة أساليب إحصائية لمعالجة البيانات، ومن تلك الأساليب:

- الجداول التكرارية لمعالجة البيانات .

- النسب المئوية.

3- الوزن النسبي لتحديد الأهمية النسبية، والمناسبة في كل عبارة تتضمن استجابات من ثلاث درجات وذلك في التطبيق بالمعادلة :-

$$ك (موافق) \times 3 + ك (إلى حد ما) \times 2 + ك (غير موافق) \times 1$$

الوزن النسبي = .

مجموع التكرارات

جدول رقم (3)

يوضح المقياس ذا الثلاث درجات

مستوى الأهمية	درجة الأهمية
كبيرة	3 - 2.5
متوسطة	2.4 - 1.5
منخفضة	1.4 - 1

نتائج الدراسة الميدانية:

مهارات سوق العمل: مجموعة مكتسبة من المعارف والخبرات والاتجاهات المتنوعة والتي تتعلق بسوق العمل سواء كانت مهارات عامة او مهارات مهنية متخصصة بما يسهم في براعة الشباب وقدراتهم على استخدام تلك المعارف والخبرات عند التحاقهم بسوق العمل بما يحقق الأهداف المنشودة على مستوى جميع الوظائف.

بسؤال افراد العينة من الشباب عن إلى أي مدى يسهم التدريب في تنمية مهارات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية ؟

الرجاء من سعادتكم وضع علامة (✓) امام ما تراه مناسب من العبارات الآتية:

جدول رقم (4)

يوضح استجابات افراد العينة من الشباب وعددهم 100 شاب/ة من حضروا برامج تدريبية

مستوى الدلالة	الرتبة	الوزن النسبي	الاستجابة						العبارة	م
			درجة منخفضة		درجة متوسطة		درجة كبيرة			
			%	ك	%	ك	%	ك		
المحور الاول : مهارات التفكير الابتكاري.										
عالية	3	2.7	8	8	12	12	80	80	التدريب يجعلك قادراً على التفكير المثالي.	1
عالية	1	2.9	0	0	13	13	87	87	التدريب يجعلك قادراً على تقديم المشورة.	2
عالية	5	2.5	20	20	11	11	69	69	التدريب يجعل لديك رؤية ناقدة .	3
متوسطة	6	2.0	43	43	17	17	40	40	التدريب يجعلك تتعامل مع المواقف بشكل سطحي .	4
عالية	4	2.7	7	7	14	14	79	79	التدريب يوفر لك المثابرة.	5
عالية	2	2.8	7	7	9	9	84	84	التدريب يجعلك تمتلك الموضوعية في التفكير.	6
المحور الثاني :مهارات الذكاء الاجتماعي										
عالية	4	2.7	6	6	20	20	74	74	التدريب يجعلك تتصرف علي طبيعتك.	7
عالية	1	2.9	1	1	11	11	88	88	التدريب يجعلك تفهم الحياة، أو معرفة الواجهة التي تسير فيها.	8
عالية	2	2.9	4	4	6	6	90	90	التدريب يجعلك تهتم وتحترم الاخرين.	9
عالية	3	2.8	5	5	11	11	84	84	التدريب يجعلك قادراً على معرفة الوقت المناسب للتحدث والأصغاء .	10
عالية	5	2.7	12	12	4	4	84	84	التدريب يوجهك بشكل إيجابي تجاه المجتمع.	11
عالية	6	2.7	3	3	21	21	76	76	التدريب يساعدك على لعب دور القيادة في المجتمع .	12
المحور الثالث : مهارات الاتصال الفعال										
متوسطة	6	2.4	12	12	9	9	69	69	التدريب يجعلك تحدد الهدف من عملية الاتصال بشكل واضح.	13
عالية	2	2.6	9	9	22	22	70	70	التدريب يجعلك تستخدم وسائل الاتصال المناسبة.	14
عالية	4	2.5	16	16	18	18	66	66	التدريب يجعلك تعبر عن أفكارك ومشاعرك بوضوح.	15
عالية	3	2.6	8	8	20	20	72	72	التدريب يجعلك تؤثر في الاخرين.	16
عالية	5	2.5	18	18	14	14	68	68	التدريب يجعلك تستمع جيد للأخرين.	17
عالية	1	2.9	0	0	11	11	89	89	التدريب يجعلك تجيد الإنصات الجيد للأخرين.	18

المحور الرابع : مهارات سيجما ستة										
متوسطة	10	2.0	17	17	23	23	60	60	التدريب قادر على تحسين رضا المستهلكين.	19
عالية	6	2.6	11	11	22	22	67	67	التدريب يخفض معدل العيوب في عمليات الإنتاج .	20
متوسطة	9	2.4	19	19	26	26	55	55	التدريب يخفض التباين في عمليات الخدمة الرئيسية.	21
عالية	2	2.7	6	6	14	14	80	80	التدريب يحسن ثقافة التوجه بالتحسين المستمر.	22
عالية	3	2.7	7	7	14	14	79	79	التدريب يقلل من وقت دورة تقديم الخدمة.	23
عالية	1	2.9	1	1	11	11	88	88	التدريب قادر على تخفيض التكاليف.	24
عالية	4	2.7	9	9	15	15	76	76	التدريب يساعد على اتخاذ القرارات.	25
عالية	5	2.7	9	9	12	12	79	79	التدريب قادر على أن يجعلك تفكر بذكاء .	26
عالية	7	2.6	19	19	5	5	76	76	التدريب يجعلك تفهم الخدمات المقدمة بشكل صحيح.	27
عالية	8	2.5	23	23	9	9	68	68	التدريب قادر على زيادة وتحسين حصة السوق.	28
المحور الخامس : مهارات المهارات الرقمية.										
عالية	6	2.5	10	10	34	34	56	56	التدريب يجعلنا قادرين على التعامل مع التقنيات الرقمية بشكل مفيد وفعال.	29
متوسطة	11	2.3	20	20	35	25	55	55	التدريب يساعدنا على تغيير مهنتنا بعد أن غيرت عاداتنا وسلوكنا وتفكيرنا وأسلوب عيشنا.	30
عالية	2	2.7	11	11	13	13	76	76	التدريب يؤهل الموظفين الجدد لسوق العمل الرقمي بمهارات متعددي التخصصات .	31
عالية	3	2.7	11	11	12	12	77	77	التدريب يمكن أي شخص أن ينشئ محتوى رقمي وبيعه عبر الإنترنت بسهولة.	32
عالية	7	2.5	19	19	14	14	67	67	التدريب على المحتوى الرقمي يساهم في تتبع الأداء وتحليل البيانات.	33
متوسطة	12	2,3	29	29	16	16	55	55	التدريب على المحتوى الرقمي يوصل الى العالمية.	34
عالية	1	2.8	5	5	7	7	87	87	التدريب على المحتوى الرقمي يسهل التواصل مع الجمهور.	35
عالية	4	2.7	11	11	12	12	77	77	التدريب على المحتوى الرقمي يحسن من خطة التسويق.	36
عالية	5	2.7	11	11	11	11	78	78	التدريب على المحتوى الرقمي يحسن محركات البحث.	37
عالية	8	2.5	12	12	22	22	66	66	التدريب يساهم في إنشاء خدمة رقمية فعالة والتحكم بها وإدارتها.	38
عالية	9	2.5	19	19	16	16	65	65	التدريب ينمي مهارات تسويق الخدمات الرقمية بشكل مبدع ومفيد.	39
عالية	10	2.5	15	15	18	18	67	67	التدريب يساعد على تنمية مهارات استخدام الأجهزة الرقمية بشكل كفؤ وصيانتها.	40

تحليل الدراسة الميدانية :

استجابات افراد العينة المختارة لجميع المحاور جاءت بالترتيب حسب ما جاء بالوزن النسبي

كما يلي :

الوزن النسبي	مهارات التفكير الابتكاري	المحور الاول
2.9	التدريب يجعلك قادراً على تقديم المشورة .	1
2.8	التدريب يجعلك تمتلك الموضوعية في التفكير .	2
2.7	التدريب يجعلك قادراً على التفكير المثالي .	3
2.7	التدريب يوفر لك المثابرة .	4
2.5	التدريب يجعل لديك رؤية ناقدة .	5
2.0	التدريب يجعلك تتعامل مع المواقف بشكل سطحي .	6
الوزن النسبي	مهارات الذكاء الاجتماعي	المحور الثاني
2.9	التدريب يجعلك تفهم الحياة، أو معرفة الواجهة التي تسير فيها.	1
2.9	التدريب يجعلك تهتم وتحترم الاخرين.	2
2.8	التدريب يساعدك على لعب دور القيادة في المجتمع .	3
2.7	التدريب يجعلك تتصرف على طبيعتك .	4
2.7	التدريب يوجهك بشكل إيجابي تجاه المجتمع.	5
2.7	التدريب يجعلك قادراً على معرفة الوقت المناسب للتحدث والأصغاء .	6
الوزن النسبي	مهارات الاتصال الفعال	المحور الثالث
2.9	التدريب يجعلك تجيد الإنصات الجيد للآخرين .	1
2.6	التدريب يجعلك تستخدم وسائل الاتصال المناسبة.	2
2.6	التدريب يجعلك تؤثر في الاخرين .	3
2.5	التدريب يجعلك تعبر عن أفكارك ومشاعرك بوضوح.	4
2.5	التدريب يجعلك تستمع جيد للآخرين .	5
2.4	التدريب يجعلك تحدد الهدف من عملية الاتصال بشكل واضح.	6
الوزن النسبي	مهارات سيجما ستة	المحور الرابع
2.9	التدريب قادر على تخفيض التكاليف.	1
2.7	التدريب يحسن ثقافة التوجه بالتحسين المستمر .	2
2.7	التدريب يقلل من وقت دورة تقديم الخدمة.	3
2.7	التدريب يساعد على اتخاذ القرارات.	4
2.6	التدريب يخفض معدل العيوب في عمليات الإنتاج .	5
2.6	التدريب يجعلك تفهم الخدمات المقدمة بشكل صحيح.	6
2.5	التدريب قادر على زيادة وتحسين حصة السوق.	7
2.4	التدريب يخفض التباين في عمليات الخدمة الرئيسية.	8
2.0	التدريب قادر على تحسين رضاء المستهلكين.	9

المحور الخامس	المهارات الرقمية	الوزن النسبي
1	التدريب على المحتوى الرقمي يسهل التواصل مع الجمهور .	2.8
2	التدريب يؤهل الموظفون الجدد لسوق العمل الرقمي بمهارات .	2.7
3	التدريب يمكن أي شخص أن ينشئ محتوى رقمي وبيعه عبر الإنترنت .	2.7
4	التدريب على المحتوى الرقمي يحسن من خطة التسويق .	2.7
5	التدريب على المحتوى الرقمي يحسن محركات البحث .	2.7
6	التدريب يجعلنا قادرين على التعامل مع التقنيات الرقمية بشكل مفيد .	2.5
7	التدريب على المحتوى الرقمي يساهم في تحليل البيانات .	2.5
8	التدريب يساهم في إنشاء خدمة رقمية فعالة .	2.5
9	التدريب ينمي مهارات تسويق الخدمات الرقمية بشكل مبدع .	2.5
10	التدريب يساعد على تنمية مهارات استخدام الأجهزة الرقمية .	2.5
11	التدريب يساعدنا على تغيير مهنتنا بعد أن غيرت عاداتنا	2.3
12	التدريب على المحتوى الرقمي يوصل الى العالمية .	2.3

نتائج الدراسة :

اثبتت الدراسة الميدانية أن الشباب الذي تم تدريبهم على مهارات سوق العمل جاءت استجاباتهم لتؤكد اكسابهم المهارة بدرجة عالية مما يدل على أن التدريب ينمي المهارات، وهذا ما أكد عليه الاطار النظري ، بأن من اهداف التدريب انه يزود المعلومات ، وينمي المهارات ، ويصقل الامكانيات ، ويغير اتجاهات ، ويعدل سلوكيات الشباب الى الاحسن .

فقد أكد المحور الاول الخاص بالتفكير الابتكاري، بأن التدريب قادر بدرجة عالية على أن يكون الشباب بعد التدريب قادر على تقديم المشور، وأن يمتلك الموضوعية في التفكير، وقادراً على التفكير المثالي، ويوفر له المثابرة، ويجعل لديك رؤية ناقدة وقد يرجع ذلك الى أن المهارات السابقة مهارات حياتية يمكن اكتسابها من التعامل مع الاخرين داخل المجتمع، فإن التدريب ينقل هذه المهارة ويعله يفكر بشكل ابتكاري ، كما جاءت استجابات افراد العينة بدرجة متوسط بأن الشباب تتعامل مع المواقف بشكل سطحي، وقد يعود ذلك الى أن المواقف قد لا تكون ذات اهمية بالنسبة لهم .

أما المحور الثاني الخاص بمهارات الذكاء الاجتماعي فقد جاءت استجابات افراد العينة لتؤكد ان جميعها جاءت بدرجة عالية مما يؤكد ايضا بأن الشباب قادر تفهم الحياة، واحترام الاخرين، ولعب دور القيادة في المجتمع ، وانه يتصرف علي طبيعتك، وأن التدريب يجعلك قادرًا على معرفة الوقت المناسب للتحدث والأصغاء، واخيرا فإن التدريب يوجهه بشكل إيجابي تجاه المجتمع، وقد يعود ذلك الى المحور الاول الذي اكد على أن الشباب يفكر بشكل فيه ابتكار مما يجعل لديه ذكاء اجتماعي بدرجة عالية .

والمحور الثالث الخاص بمهارات الاتصال الفعال ، فقد جاءت استجابات افراد العينة بدرجة عالية لتؤكد ان التدريب قادرين على أن يجعل الشباب يجيد الإنصات الجيد للآخرين، ويستخدم وسائل الاتصال المناسبة، وانه قادر على التأثير في الاخرين، ويعبر عن أفكاره ومشاعره بوضوح، ويستمتع جيد للآخرين ، ويجعله يحدد الهدف من عملية الاتصال بشكل واضح فقد جاءت بدرجة متوسط وقد يرجع ذلك الى اهمية عملية التدريب في اكسابهم تلك المهارات وان عملية الاتصال تمارس بشكل يومي في المجتمع مما يؤكد شروط التعلم الجيد والتي تشمل النضج والدافعية والممارسة .

أما المحور الرابع والخاص بمهارات سيجما ستة ، فقد جاءت استجابات افراد العينة بدرجة عالية لتؤكد ، أن التدريب قادر على تخفيض التكاليف، ويحسن ثقافة التوجه بالتحسين المستمر، ويقلل من وقت دورة تقديم الخدمة، ويساعد على اتخاذ القرارات، وقادر على أن يجعل الشباب تفكر بذكاء، ويخفض معدل العيوب في عمليات الإنتاج، ويجعل تفهم الخدمات المقدمة بشكل صحيح ، وقادر على زيادة وتحسين حصة السوق، وقد جاءت بدرجة متوسط كل من ، انه قادر على تحسين رضا المستهلكين، ويخفض التباين في عمليات الخدمة الرئيسية وقد يرجع ذلك إلى أن مهارات سيجما ستة من المهارات التي تقلل الهدر وتركز على قياس عيوب المنتج مما يؤكد اهمية اكساب الشباب تلك المهارة .

واخيرًا المحور الخامس الخاص بالمهارات الرقمية فقد جاءت استجابات افراد العينة بدرجة عالية لتؤكد ، أن التدريب قادر على أن يسهل التواصل مع الجمهور، ويؤهل الموظفون الجدد لسوق العمل الرقمي بمهارات ، ويمكن أي شخص أن ينشئ محتوى رقمي وبيعه عبر الإنترنت، ويحسن من خطة التسويق، ويحسن محركات البحث، قادرين على التعامل مع التقنيات الرقمية بشكل مفيد، ويسهم في تحليل البيانات، ويسهم في إنشاء خدمة رقمية فعالة ، وينمي مهارات تسويق الخدمات الرقمية بشكل مبدع، ويساعد على تنمية مهارات استخدام الأجهزة الرقمية، حيث جاء كل من أن التدريب يوصل الى العالمية، ويساعدنا على تغيير مهنتنا بعد أن غيرت عاداتنا بدرجة متوسط .

التوصيات:

توصى الدراسة الحالية بالاتي :

- 1- قيام الجمعيات الشبابية بتدريب البراعم على تنمية المهارات القيادية لتخريج شباب تقود المجتمع السعودي في المستقبل .
- 2- اجراء بعض الدراسات التي ترتبط بتنمية مهارات المرأة في المجتمع من خلال مشكلات المرأة في المجتمع .

المراجع:

- أبو كريم، احمد (1437): تقويم برامج مركز تدريب القيادات التربوية في كلية التربية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر المتدربين، مجلة العلوم التربوية ع5 .
- احمد ، رشيدة ، محمد ، عبير (2022) دور مراكز التطوير الوظيفي في تأهيل طالب الجامعات المصرية لسوق العمل، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، مج16، ع9.
- احمد، احمد ،(2021) مج27 ع. اغسطس، ج4.
- استكشاف مميزات الخدمات الرقمية وتأثيرها على الأعمال
<https://beyond.com.sa>
- بوزان ، تونى، (2007) قوة الذكاء الاجتماعي ، مكتبة جرير ، السعودية .
- الحريري، احمد (٢٠١٦) : تصور مقترح لتطوير برنامج القيادة التربوية في جامعة الطائف، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع: ١٦٩ ج4.
- حسين ،سحر (2021) التدريب واثره في تحسين اتصالات المنظمة دراسة تحليلية لا راء عينة من الموظفين في مديرية شباب ورياضة كربال المقدسة، بحث مقدم إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد . جامعة كربلاء كجزء من متطلبات نيل درجة الدبلوم العالي في ادارة المشاريع.
- الخرايشة ، نانسي (2008) اثر استخدام بعض مهارات التفكير الإبداعي في تحصيل طلبة الصف الثالث الأساسي والاحتفاظ بالمعلومة في تدريس مادة العلوم في المدارس الخاصة في العاصمة عمان ، ماجستير في المناهج وطرق التدريس ، جامعة الشرق الاوسط.
- خريج قسم تكنولوجيا التعليم والتعلم في ضوء احتياجات سوق العمل، مجلة بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع11.
- خضير ، احمد(2016) التدريب الاداري منظور عملي للإصلاح الاداري فى المنظمات العامة، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة.
- خليل ،ونجلاء، (2022) الشباب وشبكات التواصل الاجتماعي التحديات والتداعيات : توتير نموذجاً، جملة كلية الآداب - جامعة المنصورة، ع72 .
- دليل المهارات التي يحتاجها سوق العمل، سلسلة دورات تطويرية ، دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي .العراق .
- الرازي ، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر (1996). مختار الصحاح ، القاهرة :مكتبة الثقافة الدينية، ط.1.

- رزق، اية (2019) أثر سياسات التعليم والتدريب على سوق العمل في مصر خلال الفترة 2000 - 2015، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التخطيط القومي.
- الرميحي ، صالح ، (2022) تطوير برامج تدريب مديري مدارس المرحلة المتوسطة في مدينة بريدة في ضوء مجتمعات التعلم بالمملكة العربية السعودية، المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، ع (71)، ج2.
- زهران ، ايمان (2016): تطوير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي التعليم الأساسي الخاص علي ضوء احتياجاتهم التدريبي، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع 171، ج4.
- زيدان اسماء (2021) مهارات سوق العمل اللازمة لطلاب المدارس الثانوية الفنية الصناعية بمصر على ضوء الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات تنميتها، المجلة التربوية ، عدد مايو، مج1-85.
- سالماني ، علي (2018): ور مقترح لتطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة كلية التربية ، مجلد 34 ، عدد 2 ، ص2.
- سعدات ، محمود ، (2016) مهارات الاتصال الفعال، شبكة الالوكة .
- السيد ، فتحي ، (2016) برنامج مقترح قائم على احتياجات سوق العمل وفاعليته في تنمية المهارات الإحصائية لدى طالب المدارس الثانوية، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، عين شمس.
- السيد، حسين (2023) دور الوحدات ذات الطابع الاستراتيجي بالجامعة في تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل ، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية ، ع 63 ، ج2.
- العاصي، نهى (2017) تصور مقترح لتطوير منظومة تدريب الإداريين بجامعة قناة السويس في ضوء خبرات بعض الجامعات المتقدمة، مجلة الإدارة التربوية ع12 .
- عامر، قندلجي (2020) الاعلام والمعلومات والانترنت، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الاردن.
- عبد الحميد، يوسف ،شعبان وسحر (2021)المهارات الرقمية اعادة التفكير في التعليم والتدريب في العصر الرقمي ، المهارات الرقمية والنماذج الجديدة للتعليم، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية جامعة الفيوم ، ع27.
- عبد الستار ، ايمان ، (2024) تطبيق 6 سيجما لقياس جودة خدمات المكتبات ،المجلة المصرية لعلوم المعلومات ، مج11، ع1.

- عبد العزيز، عبد العاطي، (2014) متطلبات تطبيق منهجية سيجما ستة لتحسين أداء الجهاز الإداري بكلية التربية بحفر الباطن، جامعة الامام، المجلة التربوية العدد الثامن والثلاثون.
- العجلان، عبد الرحمن (2022) مستوى توافر المهارات الإدارية والمهارات القيادية بوصفها أحد متطلبات سوق العمل لدى طلبة الماجستير في كلية التربية بجامعة القصيم، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، مج 19 ع 3.
- العدواني، مريم (2021) طبيعة تدريب سوق العمل لمخرجات التعليم في بعض الأنظمة التعليمية المتقدمة (تحليل محتوى) رسالة ماجستير، اصول التربية، جامعة الكويت.
- ابو النصر، عصام (2024) التدريب وتنمية الموارد البشرية، مجلة الدراسات الافريقية، مج 46 ع 3، ج 1.
- عسقول خليل، (2016) الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة غزة.
- عصام، حيدر: (2020) التدريب والتطوير، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، ص 3.
- عطية عيساوي، واخرون (2021) تأثير صناع المحتوى على الطلبة عبر وسائط التواصل الاجتماعي، مجلة التكامل في بحوث علوم الاجتماعية والرياضية، مج 5، ع 2.
- الفايد، تتيضب (٢٠٢٢هـ): تطوير نظام التدريب التربوي لمديري المدارس المتوسطة والثانوية في المملكة العربية السعودية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة الرياض جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الاجتماعية.
- قطب، ميسون واخرون، (2023) فاعلية التسويق الرقمي في تعزيز الخدمات الرقمية للمؤسسات الحكومية المصرية، مجلة العمارة والفنون والعلوم الإنسانية، مج 8، ع 42.
- اللجنة القومية لضمان الجودة و الاعتماد (2007) "دليل إرشادي لإعداد المعايير الأكاديمية القياسية القومية للتعليم العالي في مصر"، وزارة التعليم العالي.
- معجم لسان العرب لأبن منظور.
- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، الموامة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل (تجربة المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بالمملكة العربية السعودية)
- ناصر، صباح (2024) آليات الجمعيات الاهلية وتنمية مهارات العمل لتطوعي لدي الشباب بالمجتمع المحلي، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية - جامعة الفيوم، ع 35.

- Parrington, Carol (2005). Multiple Intelligences and Leadership: A Theoretical Perspective, Unpublished Doctoral Dissertation, University of Denver, Colorado.p 421.
- Tamara L,(2015) Gillis and Kirsten Johnson , Younger Journalists More Likely to Use Social Media , 0 (Newspaper Research Journal , Volume 36 , Issue 2 , 13 July

الملاحق

ملحق رقم (1)

قائمة بأسماء السادة المحكمين

الوظيفة	الاسم	
مدرب معتمد بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية .	أ . د/ محمد الصبي	
المشرف على كليات محافظة عنيزة بالمملكة العربية السعودية .	أ . د/ محمد السلامة	
المشرف على اكااديمية الحنطي بالمملكة العربية السعودية	أ . د/ محمود الكومي	
مدرب معتمد بوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية .	أ . د/ محمود ملكاوي	
المشرفة على كلية العلوم والآداب- بالبدائع- المملكة العربية السعودية.	أ . د/ حنان المطيري	

ملحق رقم (2)

(استبانة)

دور التدريب في تنمية مهارات الشباب السعودي للالتحاق بسوق العمل

(دراسة ميدانية)

----- / سعادة الأستاذ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يقوم الباحث / صالح بن عبد الله الحامد بدراسة بعنوان دور التدريب في تنمية مهارات الشباب السعودي للالتحاق بسوق العمل (دراسة ميدانية) ويستلزم الأمر إعداد قائمة بالمهارات التي يحتاجها الشباب للالتحاق بسوق العمل.

والمطلوب من سعادتكم التكرم بقراءة أبعاد وبنود الاستبانة بدقة، والتعبير عن آرائكم قرين الاستجابة المتاحة ، وهي (تتحقق بدرجة كبيرة- تتحقق بدرجة متوسطة- تتحقق بدرجة ضعيفة) .

والباحث يشكر لسعادتكم جهدكم الكريم في اتمام الدراسة الحالية .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الباحث

مهارات سوق العمل: مجموعة مكتسبة من المعارف والخبرات والاتجاهات المتنوعة والتي تتعلق بسوق العمل سواء كانت مهارات عامة او مهارات مهنية متخصصة بما يسهم في براعة الشباب وقدراتهم على استخدام تلك المعارف والخبرات عند التحاقهم بسوق العمل بما يحقق الأهداف المنشودة على مستوى جميع الوظائف.

بسؤال افراد العينة من الشباب عن إلى أي مدى يسهم التدريب فى تنمية مهارات سوق العمل بالمملكة العربية السعودية ؟

الرجاء من سعادتكم وضع علامة (✓) امام ما تراه مناسب من العبارات الاتية:

الاستجابة			العبارة
درجة ضعيفة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	
			المحور الاول : مهارات التفكير الابتكاري.
			1- التدريب يجعلك قادراً على التفكير المثالي.
			2- التدريب يجعلك قادراً على تقديم المشورة .
			3- التدريب يجعل لديك رؤية ناقدة .
			4- التدريب يجعلك تتعامل مع المواقف بشكل سطحي .
			5- التدريب يوفر لك المثابرة.
			6- التدريب يجعلك تمتلك الموضوعية في التفكير.
			المحور الثاني : الذكاء الاجتماعي
			1- التدريب يجعلك تتصرف على طبيعتك.
			2- التدريب يجعلك تفهم الحياة، أو معرفة الواجهة التي تسير فيها.
			3- التدريب يجعلك تهتم وتحترم الاخرين.
			4- التدريب يجعلك قادراً على معرفة الوقت المناسب للتحدث والأصغاء.
			5- التدريب يوجهك بشكل إيجابي تجاه المجتمع.
			6- التدريب يساعدك على لعب دور القيادة في المجتمع .
			المحور الثالث : مهارات الاتصال الفعال
			1- التدريب يجعلك تحدد الهدف من عملية الاتصال بشكل واضح.
			2- التدريب يجعلك تستخدم وسائل الاتصال المناسبة.
			3- التدريب يجعلك تعبر عن أفكارك ومشاعرك بوضوح.
			4- التدريب يجعلك تؤثر في الاخرين.
			5- التدريب يجعلك تستمع جيد للآخرين.
			6- التدريب يجعلك تجيد الإنصات الجيد للآخرين.
			المحور الرابع : مهارات سيجما ستة
			1- التدريب قادر على تحسين رضاء المستهلكين.
			2- التدريب يخفض معدل العيوب في عمليات الإنتاج .
			3- التدريب يخفض التباين في عمليات الخدمة الرئيسية.
			4- التدريب يحسن ثقافة التوجه بالتحسين المستمر.
			5- التدريب يقلل من وقت دورة تقديم الخدمة.
			6- التدريب قادر على تخفيض التكاليف.
			7- التدريب يساعد على اتخاذ القرارات.
			8- التدريب قادر على أن يجعلك تفكر بذكاء .
			9- التدريب يجعلك تفهم الخدمات المقدمة بشكل صحيح.
			10- التدريب قادر على زيادة وتحسين حصة السوق.

المحور الخامس : المهارات الرقمية.			
			1- التدريب يجعلنا قادرين على التعامل مع التقنيات الرقمية بشكل مفيد وفعال.
			2- التدريب يساعدنا على تغيير مهنتنا بعد أن غيرت عاداتنا وسلوكنا وتفكيرنا وأسلوب عيشنا.
			3- التدريب يؤهل الموظفين الجدد لسوق العمل الرقمي بمهارات متعددة التخصصات.
			4- التدريب يمكن أي شخص أن ينشئ محتوى رقمي وبيعه عبر الإنترنت بسهولة.
			5- التدريب على المحتوى الرقمي يسهم في تتبع الأداء وتحليل البيانات.
			6- التدريب على المحتوى الرقمي يوصل الى العالمية.
			7- التدريب على المحتوى الرقمي يسهل التواصل مع الجمهور.
			8- التدريب على المحتوى الرقمي يحسن من خطة التسويق.
			9- التدريب على المحتوى الرقمي يحسن محركات البحث.
			10- التدريب يسهم في إنشاء خدمة رقمية فعالة والتحكم بها وإدارتها.
			11- التدريب ينمي مهارات تسويق الخدمات الرقمية بشكل مبدع ومفيد.
			12- التدريب يساعد على تنمية مهارات استخدام الأجهزة الرقمية بشكل كفؤ وصيانتها.