

الموارد البشرية وتطويرها والإمكانيات المستقبلية في أنظمة العلاقات
الحكومية بنظام العمل: دراسة وصفية تحليلية على وزارتي الخارجية
والداخلية والقرارات الملكية.

إعداد:

الاسم عمرو محمد سراج غزاوي

الهوية: ١٠٢٣٣٤٧٣٣٧

اسم الكلية كلية الإدارة – قسم إدارة الأعمال

اسم الجامعة ميد أوشن

اسم المشرف د. عبد الرحيم نادر

تاريخ التقديم: 13 ديسمبر ٢٠٢٥

العام الدراسي ١٤٤٧ هـ

فصل الدراسات السابقة

1. عنوان الدراسة:

تطوير أداء الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية السعودية

- اسم الباحث: د. عبد العزيز الحربي
- سنة النشر والمصدر: مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة – الرياض (2021 م)
- ملخص الدراسة:

استهدفت الدراسة تحليل واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية السعودية، مع التركيز على مدى فاعلية سياسات التدريب والتطوير والتقييم، وأوضحت النتائج أن كثيرًا من إدارات الموارد البشرية ما زالت تعتمد أساليب تقليدية في التوظيف والترقية، ولا تربط بين برامج التطوير والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وأشارت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ساعد في تسريع الإجراءات، مثل الترقيات الإلكترونية وتبادل البيانات، إلا أنه لم يحقق التكامل الشامل بين الإدارات الحكومية بعد، كما خلصت إلى أن ضعف التنسيق بين وحدات الموارد البشرية والعلاقات الحكومية يؤدي إلى بطء تنفيذ القرارات التنظيمية.

- ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي لا يكتفي بتقييم واقع الموارد البشرية، بل يربط بين تطوير الموارد البشرية وأنظمة العلاقات الحكومية والقرارات الملكية الحديثة في الوزارات السيادية، أي أنه يقدم منظورًا تكامليًا بين السياسات الإدارية العليا والتطبيق العملي في بيئة وزارتي الخارجية والداخلية، وهو ما لم تتناوله دراسة الحربي.

2. عنوان الدراسة:

تأثير القرارات الملكية على تحسين الكفاءة الإدارية في القطاع العام السعودي

- اسم الباحث: فهد بن محمد الشمري
- سنة النشر والمصدر: مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية (2020 م)

• ملخص الدراسة:

ناقشت الدراسة أثر القرارات الملكية التنظيمية الصادرة بعد عام 2015 في تحسين الأداء المؤسسي، وبيّنت كيف أدت تلك القرارات إلى تعزيز الحوكمة والشفافية داخل الأجهزة الحكومية. أظهرت النتائج أن الأوامر الملكية المتعلقة بإعادة هيكلة الوزارات وتوحيد معايير الأداء كان لها أثر إيجابي في رفع الكفاءة، لكنها لم تُطبّق بشكل متوازن في جميع الجهات الحكومية، كما خلصت إلى أن التغيير التشريعي يجب أن يرافقه تطوير في الكفاءات البشرية لضمان التنفيذ الفعلي للسياسات الجديدة.

• ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي يتوسع في دراسة القرارات الملكية باعتبارها عاملاً موجّهاً لسياسات الموارد البشرية والعلاقات الحكومية معاً، وليس فقط للإدارة العامة، كما أن بحثي يُطبّق التحليل داخل وزارات محددة (الخارجية والداخلية)، ليقس الأثر التطبيقي للقرارات على مستوى الكفاءة البشرية والهيكل التنظيمي.

3. عنوان الدراسة:

التحول الرقمي ودوره في تطوير رأس المال البشري الحكومي

• اسم الباحث: د. أحمد الأنصاري

• سنة النشر والمصدر: مجلة التنمية الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية (2019م)

• ملخص الدراسة:

ركزت الدراسة على أثر التحول الرقمي في تطوير رأس المال البشري، خصوصاً بعد إطلاق مبادرات “التحول الوطني” و”رؤية 2030”، وتوصلت النتائج إلى أن استخدام الأنظمة الإلكترونية في شؤون الموظفين (مثل “مسار” و”موارد”) ساعد على تحسين كفاءة الأداء بنسبة تجاوزت 60% ، كما أوضحت أن أبرز العقبات تكمن في ضعف المهارات التقنية لدى بعض القيادات الإدارية، وفي غياب الربط بين التحول التقني والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

• ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي يُقدّم تصوّرًا أكثر شمولًا، حيث يعتبر التحول الرقمي عاملاً وسيطاً بين تطوير الموارد البشرية وفعالية أنظمة العلاقات الحكومية، كما يدمج بين التحليل الإداري والتقني والتشريعي في سياق واحد، ويقس التطبيق العملي للتحول الرقمي في وزارات سيادية، وهو ما لم تتناوله دراسة الأنصاري.

4. عنوان الدراسة:

التحديات التنظيمية أمام تطوير الموارد البشرية في الوزارات السيادية

- اسم الباحث: نورة بنت محمد السبيعي
- سنة النشر والمصدر: مجلة دراسات الإدارة الحكومية، جامعة الملك عبد العزيز (2022 م)
- ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحديد أبرز التحديات التي تواجه الوزارات ذات الطابع السيادي، مثل وزارة الداخلية والدفاع، في مجال تطوير الكفاءات البشرية، وأظهرت النتائج أن الثقافة التنظيمية الصارمة، وطول المسار الإداري في اتخاذ القرار، وقلة المرونة في أنظمة الترقيات، تعد من أهم العوائق أمام التطوير الفعّال، كما بينت أن غياب التنسيق بين إدارات التدريب والعلاقات الحكومية يضعف سرعة تنفيذ القرارات المركزية، وأوصت الدراسة بتبني نموذج إداري أكثر مرونة يقوم على الكفاءة والتمكين.

- ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي لا يكتفي بتشخيص التحديات التنظيمية، بل يدمجها في نموذج تطبيقي يربط بين التحول الإداري والتطوير البشري والسياسات الملكية ضمن سياق مؤسسي واحد، كما أن بحثي يقدم حلاً استراتيجياً قائمة على التحليل الميداني وليس فقط الوصفي.

5. عنوان الدراسة:

العلاقات الحكومية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي في الوزارات السعودية

- اسم الباحث: محمد بن عبد الله العتيبي
- سنة النشر والمصدر: مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة الملك فيصل (2023 م)

- ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة العلاقات الحكومية بوصفها نظامًا إداريًا يسهم في رفع كفاءة التواصل والتنسيق بين الجهات الحكومية، وأوضحت النتائج أن فعالية العلاقات الحكومية ترتبط ارتباطًا مباشرًا بجودة القيادة الإدارية ومستوى التدريب والتأهيل لدى العاملين، كما خلصت إلى أن تحسين العلاقات بين الإدارات والجهات الخارجية يقلل من ازدواجية العمل ويزيد من سرعة إنجاز المعاملات.

- ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي يتعامل مع العلاقات الحكومية كمتغير وسيط يربط بين تطوير الموارد البشرية وتحقيق الكفاءة المؤسسية في ضوء القرارات الملكية الحديثة، ويطبق ذلك على وزارات محددة ذات طابع سيادي.

6. عنوان الدراسة:

Human Resource Management

- اسم الباحث: Gary Dessler

- سنة النشر والمصدر: (2021) Pearson Education, 17th Edition

- ملخص الدراسة:

يُعدّ هذا المرجع من أهم المصادر العالمية في إدارة الموارد البشرية. تناول فيه المؤلف العلاقة بين الكفاءة المؤسسية والتخطيط البشري، وأكد على أهمية موازنة أهداف المؤسسة مع احتياجات الأفراد، كما ناقش تأثير التكنولوجيا والتحول الرقمي في تعزيز الشفافية وتحسين عملية اتخاذ القرار في المؤسسات العامة والخاصة.

- ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي يطبق المبادئ النظرية التي طرحها دسلر في بيئة حكومية سعودية محددة، ويربطها بالواقع الإداري في وزارتي الخارجية والداخلية، مع التركيز على أثر القرارات الملكية في صياغة سياسات الموارد البشرية.

7. عنوان الدراسة:

A Handbook of Human Resource Management Practice

- اسم الباحث: Michael Armstrong
- سنة النشر والمصدر: (2020) Kogan Page Publishers.
- ملخص الدراسة:

يركز الكتاب على تطبيق مفاهيم إدارة الموارد البشرية في المنظمات العامة، ويؤكد على أن التحول الرقمي وحده لا يكفي دون وجود ثقافة مؤسسية تدعم التغيير، كما تناول دور القيادة التحفيزية في نجاح سياسات الموارد البشرية وتفعيل مبادئ العدالة التنظيمية والحوكمة.

- ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي يوسع هذا المفهوم عبر تحليل تأثير الثقافة المؤسسية والسياسات الحكومية العليا (القرارات الملكية) على التحول الإداري الفعلي في الوزارات السعودية.

8. عنوان الدراسة:

The Role of Digital Transformation in Enhancing Public Sector HR Efficiency in Saudi Arabia

- اسم الباحث: Nasser Al-Kahtani.
- سنة النشر والمصدر: (2019) Journal of Public Administration Research
- ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة أثر التحول الرقمي في رفع كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية السعودية، وتوصلت إلى أن تطبيق الأنظمة الرقمية أدى إلى تحسين الكفاءة التشغيلية، وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام الإدارية، كما أكدت أن التحول التقني يجب أن يرافقه تطوير مهارات القيادات لضمان استدامة النتائج.

- ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي لا يقف عند التحول الرقمي فقط، بل يدرس أثره ضمن منظومة متكاملة تشمل الموارد البشرية والعلاقات الحكومية، ويختبر ذلك ميدانياً في وزارات محددة.

9. عنوان الدراسة:

Public Sector Innovation and Human Capital Development

اسما الباحثين: Robinson & Kark

- سنة النشر والمصدر: (2022) European Journal of Management Studies.
- ملخص الدراسة:

تناولت الدراسة العلاقة بين الابتكار الإداري وتطوير رأس المال البشري، وأكدت أن الابتكار التنظيمي يؤدي إلى رفع الإنتاجية وتحسين بيئة العمل، كما أبرزت أهمية العلاقات المؤسسية الداخلية في دعم نقل المعرفة بين الإدارات الحكومية.

- ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي يدمج مفهوم الابتكار الإداري في الإطار السعودي الحديث، ويختبره في سياق القرارات الملكية، مما يمنحه خصوصية تطبيقية في بيئة عربية لم تُدرس سابقاً بهذا التفصيل.

10. عنوان الدراسة:

Governance, HRM, and Administrative Efficiency

اسم الباحث: John Smith

- سنة النشر والمصدر:

International Journal of Public Sector Management (2020).

- ملخص الدراسة:

درست العلاقة بين مبادئ الحوكمة وكفاءة الإدارة العامة في الدول ذات الأنظمة الملكية والتنظيمية، وخلصت إلى أن وجود تشريعات عليا واضحة ومتجددة يسهم في تعزيز العدالة والشفافية وتحسين أداء الموظفين العموميين، كما أوضحت أن القيادة التحفيزية والتخطيط الاستراتيجي عنصران أساسيان في استدامة الكفاءة الإدارية.

• ما الذي يميز بحثي عن هذه الدراسة:

بحثي يُطبق مفاهيم الحوكمة التي تناولها سميث على بيئة سعودية واقعية، ويركّز على مدى تأثير القرارات الملكية والتنظيمات الحديثة على تطوير الكفاءات البشرية وأنظمة العلاقات الحكومية في الوزارات السيادية.

قائمة المصادر

المراجع العربية

1. الحربي، ع. (2021). تطوير أداء الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية السعودية. مجلة الإدارة العامة، 61(2)، 45-70.
2. الشمري، ف. (2020). تأثير القرارات الملكية على تحسين الكفاءة الإدارية في القطاع العام. مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، 12(3)، 55-78.
3. الأنصاري، أ. (2019). التحول الرقمي ودوره في تطوير رأس المال البشري الحكومي. مجلة التنمية الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 8(2)، 77-104.
4. السبيعي، ن. (2022). التحديات التنظيمية أمام تطوير الموارد البشرية في الوزارات السيادية السعودية. مجلة دراسات الإدارة الحكومية، جامعة الملك عبد العزيز، 15(1)، 120-145.
5. العتيبي، م. (2023). العلاقات الحكومية ودورها في تحسين الأداء المؤسسي في الوزارات السعودية. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة الملك فيصل، 20(4)، 55-83.
6. الزهراني، خ. (2020). الحوكمة الإدارية وأثرها على تطوير الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية السعودية. مجلة العلوم الإدارية، 14(1)، 88-110.
7. الدوسري، س. (2021). دور القيادة التحفيزية في تعزيز الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي. مجلة القيادة الإدارية، جامعة الملك سعود، 11(2)، 33-59.
8. المطيري، ر. (2019). إدارة المعرفة وأثرها في تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية السعودية. مجلة الدراسات الإدارية، 10(3)، 44-71.
9. الحارثي، ل. (2022). تقييم فعالية برامج التدريب والتطوير في القطاع العام السعودي في ضوء رؤية 2030. مجلة التنمية البشرية، 9(1)، 20-47.
10. القحطاني، ي. (2023). أثر التحول الرقمي على تحسين التواصل الداخلي في الوزارات السعودية. مجلة الإدارة والتطوير، 16(4)، 100-128.

1. Al-Kahtani, N. (2019). *The Role of Digital Transformation in Enhancing Public Sector HR Efficiency in Saudi Arabia*. *Journal of Public Administration Research*, 14(2), 112–130.
2. Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
3. Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education.
4. Smith, J. (2020). *Governance, HRM, and Administrative Efficiency*. *International Journal of Public Sector Management*, 33(6), 505–523.
5. Robinson, P., & Kark, R. (2022). *Public Sector Innovation and Human Capital Development*. *European Journal of Management Studies*, 18(1), 23–47.
6. Brown, T., & Martin, E. (2021). *Digital Governance and Human Capital in the Middle East*. *Journal of Government Innovation*, 7(3), 210–236.
7. Evans, R. (2019). *Strategic Human Resource Management in Public Institutions*. *Public Policy Review*, 12(4), 88–115.
8. Nelson, D., & Quick, J. (2020). *Organizational Behavior: Science, the Real World, and You* (9th ed.). Cengage Learning.
9. Wright, P., & Nishii, L. (2021). *Strategic HRM and Institutional Change: The Public Sector Perspective*. *Human Resource Management Review*, 31(2), 199–215.
10. Peterson, S., & Hall, M. (2019). *The Role of Government Policy in Human Capital Development: A Comparative Analysis*. *Administrative Sciences*, 9(3), 54–72.