

مهارات بحثية

Prepared by

أمل الحربي



Chapter

01

لثورة التكنولوجية المعاصرة و على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد
البشرية "نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان"



إعداد :

محمد أحمد محمد الفزاري

إشراف :

الدكتور محمد عباس ديوب ودكتور منذر مرهج

بحث أعد درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال

<https://www.mobt3ath.com/uplode/book/book-372.pdf>

Chapter
01

مشكلة الدراسة :

إن برامج السياسات إدارة الموارد البشرية بسلطنة عمان التي ما زالت في طور إعدادها أو تنفيذها المبدئي دون إمكانية تأكيد أو تعديل مساراتها في الأجل القصير على مواجهة تحديات الثورة العلمية والتكنولوجية المتنامية حيث تشير التقارير الصادرة إلى وجود الكثير من المشكلات التي تواجه قطاع التعليم والتدريب والبحث العلمي نحو تحقيق أهدافها إنك تطور العلمي والتكنولوجي على المستوى العالمي خاصة داخل الدول المتقدمة ينمو بمعدلات مرتفعة وفوق كل توقعات إدارة وتنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية بسلطنة عمان مما أدى إلى خلق فجوة بشرية بين المعرفة المتراكمة والقدرة على استخدامها سواء في حال المشاكل المرتبطة بها أو اقتناص فرص التنمية التي تتيحها وبات من الواضح أن التنمية الحقيقية تحتاج لموارد بشرية أكثر تأهيلاً تدرك طبيعة التحديات التي تفرضها التقنيات التكنولوجية المعاصرة في ضوء ما سبق يتضح أن هناك فجوة حقيقية بين معدلات التطور التكنولوجي وبين معدلات نمو وتطور الموارد البشرية مما يحتم علينا الوقوف على واقع أداء الموارد البشرية لمعرفة الأسباب التي أدت إلى هذه الفجوة والعمل على ردمها بما يحقق عملية التوازن بينهما الأمر الذي يؤكد على إعداد دراسة علمية متخصصة تهدف إلى تقييم تلك البرامج والسياسات من خلال المحاور الرئيسية التي سنتناولها في هذا البحث وهي التعليم والتدريب والبحث العلمي للوقوف على مدى النجاحات المحققة والسي لتفعيلها والإخفاقات المدركة والسي لتجنبها أو الحد من آثارها وانعكاساتها السلبية

تحليل صياغة مشكلة الدراسة :

ركزت على :

الثورة التكنولوجية كظاهرة حديثة

علاقتها بتقييم السياسات والبرامج في إدارة الموارد البشرية
تطبيقها على حالة وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان

مدى وضوح المشكلة :

كانت المشكلة واضحة في بيان وجود فجوة بين تطورات تكنولوجية وبين كيفية تقييم السياسات في إدارة الموارد البشرية (أي الوزارة أدخلت بعض أنظمة التكنولوجيا لكن لم تقيم فعاليتها بما يكفي)

مدى مراعاة الباحث لاعتبارات اختيار المشكلة :

المشكلة مهمة لأنها تمس قطاعا حيويا (التعليم)

مناسبة للبيئة العمانية حيث يجري التحول الرقمي في التعليم والإدارة

صياغة المشكلة لها صلة مباشرة بالأولويات الوطنية (رؤية عمان ٢٠٤٠)

قابلية للقياس والبحث الميداني

لكن :

صياغتها قد تكون طويلة جدا ومتشعبة (الثورة التكنولوجية وتقييم السياسات وإدارة الموارد البشرية ووزارة التربية) وهو ما قد يجعلني طاقة البحث واسعا وصعب التعمق
كان من الأفضل حصرها مثلا في نظام محدد أو برنامج بعينه بدلا من الإطار الواسع
هل الباحث كان موفقا ؟

اعتبره موفقا بنسبة جيدة جدا حوالي ٨٠%
أولا ركز على مشكلة عملية
ثانيا صاغها بلغة علمية

ثالثا اختار بيئة مناسبة (وزارة التربية)
لكن بحاجة لضبط المصطلحات أكثر لأن عبارة "الثورة التكنولوجية المعاصرة" واسعة جدا وكان يمكن
تضييقها لتكون أكثر تحديدا مثل (التحول الرقمي أو الذكاء الاصطناعي)

صياغة مشكلة دراسية جديدة بمتغيرات جديدة من اختياري :
سأضع مشكلة دراسية جديدة من نفس الإطار العام لرسالة الدكتوراه التي اقترحتها في هذه المهمة ولكن بمتغيرات معاصرة مختلفة

أثر ثقافة الابتكار التنظيمي على فاعلية استراتيجيات التوظيف في القطاع الحكومي :دراسة ميدانية على الوزارات الخدمية في سلطنة عمان

صياغة مشكلة البحث المقترحة :
رغم ما تبذله الوزارات الخدمية في سلطنة عمان من جهود لتحسين سياسات التوظيف واستقطاب الكفاءات فإن فعالية هذه السياسات ما زالت محدودة بسبب ضعف ثقافة الابتكار التنظيمي وعدم توظيف الإبداع المؤسسي في استراتيجيات التوظيف وإدارة الكفاءات ويظهر ذلك في استمرار اعتماد أساليب تقليدية في الاستقطاب وقلة فرص تطوير آليات توظيف مبتكرة تتواءم مع المتغيرات الحديثة وسوق العمل التنافسي
ومن هنا تبرز المشكلة البحثية في مدى تأثير ثقافة الابتكار التنظيمي على كفاءة وفعالية استراتيجيات التوظيف في الوزارات الحكومية العمانية مع محاولة التعرف على معوقات نشر هذه الثقافة وسبل تفعيلها بما يحقق أهداف التوظيف الحكومي المستقبلي

اعتبارات اختيار المشكلة الجديدة :

أولا حديثة ومواكبة رؤية عمان ٢٠٤٠
ثانيا تركيز على ثقافة الابتكار كقيمة إدارية مطلوبة
ثالثا مرتبطة بكفاءة التوظيف وهو موضوع دائم الأهمية
رابعا قابلة للقياس والاختبار ميدانيا



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

