

عنوان البحث

إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية استراتيجيات جديدة لجذب وتطوير المواهب في سوق العمل المحلي

إعداد الطالب/

وليد عبدالرحمن باجعفر

الرقم الجامعي/

243001336

إشراف/

د الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي

2025

قائمة المحتويات:

2	مقدمة:
3	مشكلة الدراسة:
5	أهمية الدراسة:
7	أهداف الدراسة:
9	تساؤلات الدراسة:
10	فرضيات الدراسة:
10	الدراسات السابقة:
13	المنطلقات النظرية للدراسة:
15	المنهجية وطرق البحث:
16	أدوات الدراسة:
18	حدود الدراسة:
21	المراجع:

مقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية العالمية والمحلية التي يشهدها السوق السعودي، أصبح من الضروري على الشركات والمؤسسات أن تواكب هذه التغيرات وأن تتبنى استراتيجيات فعّالة لإدارة رأس المال البشري، باعتباره أحد العوامل الأساسية التي تحدد نجاح أو فشل أي منظمة. إن التحديات التي تواجهها الشركات في سوق العمل السعودي تتطلب منظمات أكثر مرونة وقدرة على استقطاب وتطوير الكفاءات البشرية المحلية والعالمية، وهو ما يفرض على قادة الشركات تطوير استراتيجيات جديدة تواكب احتياجات السوق المتزايدة والمنافسة الشديدة على المواهب (Mense، 2018).

رأس المال البشري يعد من أكثر الأصول التي لا يمكن الاستغناء عنها في عالم الأعمال المعاصر، إذ أن تطور الشركات لا يعتمد فقط على التكنولوجيا أو الموارد المالية، بل يركز بشكل رئيسي على الكوادر البشرية التي تتمتع بالمهارات اللازمة لتنفيذ استراتيجيات المنظمة وتحقيق أهدافها. في هذا السياق، أصبح جذب وتطوير المواهب المحلية أحد التحديات الكبرى التي تواجهها الشركات في السعودية، مما يفرض ضرورة تبني أساليب مبتكرة لتحفيز الموظفين وتحقيق استدامة نموهم المهني (Marchiori، 2022).

تواجه الشركات السعودية العديد من التحديات في جذب وتطوير المواهب في سوق العمل المحلي، حيث تبرز عوامل متعددة مثل التنافسية في جذب الموظفين المميزين، متطلبات تطوير المهارات وفقاً للاحتياجات المتجددة في سوق العمل، والقدرة على التكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة في إطار رؤية المملكة 2030. تتضمن هذه التحولات تغييرات في الهيكل الاقتصادي، فضلاً عن تزايد الاعتماد على التقنيات الحديثة مثل الذكاء

الاصطناعي والتحول الرقمي، مما يفرض على الشركات أن تكون قادرة على تحديث استراتيجياتها باستمرار لتناسب هذا التحول السريع (Arulsamy، 2023).

كما أن التوجهات الحديثة في إدارة رأس المال البشري تتطلب من الشركات أن تتبنى أساليب جديدة في تدريب وتطوير الموظفين، مع التركيز على الابتكار في أساليب القيادة، وتعزيز ثقافة العمل الجماعي، وتطوير بيئة العمل بما يتماشى مع تطلعات الجيل الجديد من الموظفين الذين يتطلعون إلى بيئة مرنة ومناسبة لمطالباتهم الشخصية والمهنية. هذه العناصر تشكل محوراً أساسياً في استراتيجيات الشركات السعودية لتحقيق النجاح في جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، مما يعزز قدرتها التنافسية في السوق المحلي والدولي (Costa، 2023).

من هنا تبرز أهمية هذه الدراسة التي تهدف إلى تحليل الوضع الراهن لإدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية، وتقديم استراتيجيات جديدة وفعالة لجذب وتطوير المواهب بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل السعودي، وذلك في ظل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية التي تشهدها المملكة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة في التحديات الكبيرة التي تواجهها الشركات السعودية في إدارة رأس المال البشري بفعالية، في ظل التغيرات السريعة في بيئة العمل المحلية والدولية. يشهد السوق السعودي تحولات اقتصادية واجتماعية كبرى، وهو ما يتطلب من الشركات تبني استراتيجيات متطورة وجديدة لجذب وتطوير المواهب البشرية. وفي الوقت الذي تسعى فيه المملكة لتحقيق أهداف رؤية 2030، يظل جذب الكفاءات المتميزة من أكبر التحديات التي تواجه الشركات، إذ تتسارع عملية التحول الرقمي، وتغير احتياجات سوق العمل، وتزايد الحاجة إلى كوادر بشرية ذات مهارات متخصصة ومتنوعة. ومع ذلك، لا تزال العديد من الشركات تواجه صعوبة في استقطاب وتطوير تلك الكفاءات، مما يؤدي إلى تأثيرات سلبية على أدائها وقدرتها التنافسية.

تكمن المشكلة الأساسية في أن الشركات لا تتمكن من مواكبة التغيرات السريعة في طبيعة سوق العمل السعودي، ويعود ذلك إلى عدة أسباب، أبرزها ضعف استراتيجيات جذب وتطوير المواهب وتحديث أساليب التدريب والتطوير بما يتناسب مع احتياجات العصر. فالشركات التي لا تتبنى سياسات فعالة في إدارة رأس المال البشري تواجه تحديات في

بناء فرق عمل مؤهلة، مما يؤدي إلى قلة الإنتاجية والابتكار. علاوة على ذلك، قد تواجه الشركات صعوبة في الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين بسبب العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي قد تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي، إضافة إلى غياب بيئات العمل الداعمة للإبداع والتطور المهني.

المشاكل المترتبة على المشكلة الرئيسية

1. تواجه الشركات صعوبة في جذب الكفاءات المتميزة بسبب التنافسية الشديدة في سوق العمل، حيث يسعى العديد من الشركات المحلية والدولية لاستقطاب نفس المواهب. نتيجة لذلك، فإن الشركات التي تفتقر إلى استراتيجيات جذب فعالة أو حوافز جاذبة قد تجد نفسها غير قادرة على تأمين الموظفين الأكثر كفاءة.
2. من بين المشاكل الرئيسية التي تترتب على عدم إدارة رأس المال البشري بشكل جيد هو ارتفاع معدل دوران الموظفين الموهوبين. الشركات التي لا تقدم فرصاً كافية للنمو المهني أو لا تدير بيئة العمل بشكل يلبي احتياجات الموظفين قد تفقد أفضل كوادرها لصالح المنافسين.
3. تتغير احتياجات سوق العمل بسرعة بسبب التحولات التكنولوجية والاقتصادية، وإذا لم تتبنى الشركات استراتيجيات لتحديث المهارات بشكل مستمر، فإنها تواجه خطر فجوة بين المهارات المتاحة في سوق العمل وتلك المطلوبة من قبل الشركات، مما يؤثر على مستوى الإنتاجية.
4. الشركات التي تفتقر إلى استراتيجيات تطوير فعالة قد تشهد ضعفاً في مستوى الابتكار والإبداع بين موظفيها، خاصة إذا كانت بيئة العمل لا تدعم التفكير الإبداعي أو التطوير المستمر. هذا قد يؤدي إلى انخفاض القدرة التنافسية وحرمان الشركة من فرص النمو والتوسع.
5. في ظل المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المملكة، تواجه الشركات تحديات في التكيف مع هذه التغيرات. تطور الشركات في إطار رؤية المملكة 2030 يستلزم منها أن تكون قادرة على مواجهة التحولات في القطاعات الاقتصادية المختلفة، ومن بينها سوق العمل. الشركات التي لا تواكب هذه التحولات قد تجد نفسها في وضع غير قادر على التكيف مع بيئة العمل المتغيرة.

6. العديد من الشركات تعاني من ضعف في برامج التدريب والتطوير التي لا تواكب الاحتياجات المستمرة للسوق، مما يؤدي إلى أن الموظفين لا يكتسبون المهارات الجديدة المطلوبة، أو أن الشركات لا تستثمر بشكل كافٍ في تطوير مهارات موظفيها بما يتناسب مع احتياجات العصر.

7. هناك فجوة قد تنشأ بين الأجيال المختلفة في بيئة العمل، خاصة مع دخول الجيل الجديد من الموظفين ذوي المهارات التكنولوجية الحديثة. عدم القدرة على بناء بيئة عمل متوازنة ودمج هذه الأجيال قد يؤدي إلى صراع داخلي وبيئة عمل غير منسجمة، مما يؤثر على مستوى الأداء العام للشركة (Rinaldhy، 2021).

بناءً على هذه المشاكل المترتبة على صعوبة إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية، يتضح أن السؤال الرئيسي الذي تنبني عليه هذه الدراسة هو: ما هي الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن تتبناها الشركات السعودية لجذب وتطوير المواهب البشرية في سوق العمل المحلي، في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية الحالية؟

أهمية الدراسة:

- أهمية الدراسة من الناحية العلمية:

تعتبر دراسة "إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية: استراتيجيات جديدة لجذب وتطوير المواهب في سوق العمل المحلي" من الدراسات المهمة على الصعيد العلمي نظرًا لما تتمتع به من أهمية في توجيه الفكر الأكاديمي نحو فهم التحديات المعاصرة التي تواجهها الشركات في مجال إدارة الموارد البشرية. تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تسلط الضوء على العلاقة الوثيقة بين إدارة رأس المال البشري وأداء الشركات في السوق السعودي، خاصة في ظل التحولات التي تشهدها المملكة، مثل التحول الرقمي والرؤية المستقبلية للمملكة 2030.

أولاً، من الناحية العلمية، تسهم هذه الدراسة في تقديم إطار علمي لدراسة الاستراتيجيات الحديثة في إدارة رأس المال البشري، وهي ما يعكس الاهتمام المتزايد بالأبحاث التي تربط بين الاستراتيجيات التنظيمية والابتكار في بيئة العمل. الدراسة تضيف إلى الأدبيات الحالية عن إدارة الموارد البشرية في السعودية والعالم العربي من خلال تسليط الضوء على التحديات المحلية الفريدة التي تواجه الشركات في جذب المواهب وتطويرها. كما أن الدراسة تستعرض أفضل الممارسات العالمية التي يمكن تكييفها لتناسب الثقافة المحلية في السعودية، مما يفتح المجال لتطبيق نتائج هذه الدراسة في السياقات المختلفة داخل الشركات السعودية.

ثانيًا، تساهم الدراسة في إثراء مجال الأبحاث الأكاديمية المتعلقة بالتحويلات الاجتماعية والاقتصادية في المملكة وتأثيراتها على سوق العمل، خاصة مع التغيرات التي تشهدها المملكة في إطار رؤية 2030. ومن خلال تحليل سبل إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية، يمكن تقديم مخرجات أكاديمية تساهم في تعزيز فهم ممارسات الشركات السعودية في مجال الموارد البشرية، خاصة تلك المتعلقة بتطوير البرامج التدريبية، وتحفيز الموظفين، وابتكار حلول لإدارة المواهب في بيئة العمل الحديثة.

هذه الدراسة توفر أداة للمختصين والباحثين في مجال إدارة الأعمال والموارد البشرية من أجل فهم أعمق للأدوات والاستراتيجيات الحديثة التي يمكن تبنيها في الشركات السعودية، وهو ما يعزز من قيمة هذا الموضوع في الدراسات الأكاديمية المستقبلية (Xuecheng, 2022).

- أهمية الدراسة من الناحية العملية:

من الناحية العملية، تعد هذه الدراسة ذا أهمية بالغة لأنها تقدم حلولاً عملية وقابلة للتطبيق للشركات السعودية في كيفية جذب وتطوير المواهب في سوق العمل المحلي، في ضوء التحديات التي تواجه هذه الشركات في بيئة العمل الحديثة. إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية تمثل أحد أكبر التحديات التي تواجهها في ظل التنافسية الشديدة في سوق العمل السعودي، حيث تعتبر المواهب البشرية أحد المحركات الرئيسية للتقدم والابتكار. لذلك، فإن فهم استراتيجيات جذب وتطوير المواهب يعد أمراً أساسياً لتحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للشركات على الصعيدين المحلي والدولي.

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في توفير حلول استراتيجية واضحة للشركات السعودية لتعزيز القدرة على جذب الكفاءات البشرية المتميزة والحفاظ عليها. من خلال تسليط الضوء على أحدث الأساليب في إدارة الموارد البشرية، يمكن للشركات أن تتبنى استراتيجيات مبتكرة لاستقطاب المواهب من خلال تحسين بيئات العمل، وتعزيز الحوافز، وتقديم برامج تدريبية فعالة، ما يساهم في رفع مستوى الإنتاجية داخل الشركات.

كما تساهم الدراسة في دعم قدرة الشركات على التأقلم مع التحويلات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة التي تشهدها المملكة، من خلال توفير رؤى عملية حول كيفية تحديث الاستراتيجيات الحالية لمواكبة احتياجات سوق العمل.

الشركات التي تنجح في تطبيق استراتيجيات فعّالة لإدارة رأس المال البشري ستتمكن من تطوير القدرة التنافسية، والابتكار المستمر، والتوسع في الأسواق المحلية والدولية.

الدراسة تقدم توصيات عملية حول كيفية تحفيز الموظفين المحليين ورفع مستوى مشاركتهم في عملية التطوير المؤسسي، مما يعزز من رضاهم الوظيفي واستقرارهم داخل الشركات. فالشركات التي تركز على الاستراتيجيات التي تتسم بالمرونة والابتكار في جذب المواهب واحتضانها تتفوق بشكل كبير على منافسيها (Mulyata، 2020).

أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية، وتطوير استراتيجيات فعّالة لجذب وتطوير المواهب في سوق العمل المحلي، في ظل التحديات والفرص الحالية. الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو تحليل الواقع الراهن لإدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية، وتقديم استراتيجيات جديدة تسهم في جذب وتطوير المواهب المحلية والعالمية، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع القدرة التنافسية. بناءً على هذا الهدف الرئيسي، تم تحديد خمسة أهداف فرعية كما يلي:

- الأهداف الفرعية:

1. تحليل الوضع الراهن لإدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية

يهدف هذا الهدف إلى تقديم تحليل دقيق للوضع الحالي لإدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية. يتضمن ذلك دراسة الأساليب والاستراتيجيات المتبعة في إدارة الموارد البشرية في هذه الشركات، بالإضافة إلى التحديات التي تواجهها في استقطاب وتطوير الكفاءات. سيشمل هذا الهدف فحصاً لممارسات التوظيف، التقييم، التدريب، والتحفيز في بيئة العمل السعودية، وتحليل مدى توافق هذه الممارسات مع المعايير العالمية واحتياجات السوق المحلي. من خلال هذا

التحليل، تهدف الدراسة إلى فهم كيف يمكن تحسين هذه الممارسات لتواكب التغيرات السريعة في سوق العمل السعودي، ولا سيما في ظل رؤية المملكة 2030 التي تدعو إلى تعزيز رأس المال البشري المحلي.

2. دراسة التحديات التي تواجه الشركات السعودية في جذب وتطوير المواهب المحلية

يهدف هذا الهدف إلى استكشاف التحديات التي تعترض الشركات السعودية في جذب وتطوير المواهب المحلية، وتحديد العوامل التي تؤثر سلبًا على قدرة الشركات في استقطاب الكفاءات. من أهم هذه التحديات هي البيئة الاقتصادية والاجتماعية، التي تتسم بتقلبات متسارعة في السوق السعودي، بالإضافة إلى تزايد المنافسة بين الشركات المحلية والدولية على الكفاءات البشرية. علاوة على ذلك، سيُشمل هذا الهدف استكشاف العوامل الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر على استعداد الأفراد للعمل في بعض القطاعات، وتحليل مدى قدرة الشركات على خلق بيئة عمل جاذبة وداعمة للمواهب المحلية، بما في ذلك برامج التدريب والتطوير والمزايا الوظيفية. من خلال ذلك، سيتم تسليط الضوء على الثغرات التي تحتاج الشركات إلى سدها لتحسين قدرتها على جذب الكفاءات المحلية.

3. استكشاف استراتيجيات الشركات العالمية في إدارة رأس المال البشري وتطبيقاتها في السوق السعودي

يتناول هذا الهدف دراسة استراتيجيات إدارة رأس المال البشري التي تعتمدها الشركات العالمية الناجحة، وكيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات في سياق الشركات السعودية. من خلال هذا التحليل، سيتم استكشاف كيفية استفادة الشركات السعودية من تجارب الشركات العالمية التي أظهرت نجاحًا في جذب المواهب وتطويرها، مثل تبني التكنولوجيا الحديثة في عمليات التوظيف والتدريب، وتنفيذ سياسات مرنة للعمل، واستخدام برامج تحفيزية مبتكرة. بالإضافة إلى ذلك، سيتطرق هذا الهدف إلى كيفية تكيف الشركات السعودية مع هذه الاستراتيجيات بما يتناسب مع البيئة الثقافية والاجتماعية المحلية، مما يساعد في تحسين استراتيجيات جذب وتطوير المواهب.

4. اقتراح استراتيجيات مبتكرة لجذب وتطوير المواهب البشرية في الشركات السعودية

يهدف هذا الهدف إلى تقديم مجموعة من الاستراتيجيات المبتكرة التي يمكن أن تتبناها الشركات السعودية لتحسين قدرتها على جذب وتطوير المواهب البشرية. ستشمل هذه الاستراتيجيات تقديم حلول جديدة فيما يتعلق بكيفية تحسين بيئة العمل، مثل استخدام التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والتدريب، وتبني برامج مرنة للعمل عن بعد أو العمل الهجين. كما سيتناول هذا الهدف كيفية تطبيق استراتيجيات تحفيزية مبتكرة

مثل مكافآت الأداء المرتبطة بالإنجازات، وبرامج التطوير المستمر التي تتيح للموظفين فرصًا للنمو المهني. كما سيتم التركيز على أهمية بناء ثقافة مؤسسية تشجع على الابتكار والإبداع، وتدعم التنمية المستدامة للموظفين على المدى الطويل.

5. تقييم أثر استراتيجيات جذب وتطوير المواهب على أداء الشركات السعودية

يهدف هذا الهدف إلى قياس وتحليل أثر تطبيق استراتيجيات جذب وتطوير المواهب على أداء الشركات السعودية. من خلال هذا التحليل، سيتم دراسة كيف يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تؤثر على مختلف جوانب أداء الشركات، مثل الإنتاجية، الابتكار، رضا الموظفين، ومستوى التفاعل بين الفرق المختلفة داخل الشركة. سيتضمن هذا الهدف جمع بيانات من الشركات السعودية التي طبقت استراتيجيات مبتكرة في جذب المواهب وتطويرها، واستخدام هذه البيانات لتقييم الفوائد المحتملة لهذه الاستراتيجيات على مستوى الأداء المؤسسي. كما سيتناول هذا الهدف أثر تحسين إدارة رأس المال البشري على قدرة الشركات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية، وبالتالي تعزيز قدرتها التنافسية في السوق المحلي والدولي.

تساؤلات الدراسة:

- السؤال الرئيسي للدراسة:

✓ ما هي الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن أن تتبناها الشركات السعودية لجذب وتطوير المواهب البشرية في سوق العمل المحلي، في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية الحالية؟

- الأسئلة الفرعية:

1. ما هو الوضع الراهن لإدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية؟
2. ما هي التحديات التي تواجهها الشركات السعودية في جذب وتطوير المواهب المحلية؟
3. ما هي استراتيجيات الشركات العالمية في إدارة رأس المال البشري وكيف يمكن تطبيقها في السوق السعودي؟
4. ما هي الاستراتيجيات المبتكرة التي يمكن أن تعتمد عليها الشركات السعودية لجذب وتطوير المواهب؟
5. ما هو أثر استراتيجيات جذب وتطوير المواهب على أداء الشركات السعودية؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية للدراسة:

- تتبع الشركات السعودية استراتيجيات غير فعّالة في جذب وتطوير المواهب البشرية في سوق العمل المحلي، مما يؤثر سلباً على قدرتها التنافسية وأدائها المؤسسي في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية الحالية.

- الفرضيات الفرعية:

1. هناك ضعف في ممارسات إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية مما يؤدي إلى صعوبة جذب المواهب المحلية والكفاءات المطلوبة.
2. تواجه الشركات السعودية تحديات كبيرة في توفير بيئة عمل جاذبة تحفز الموظفين المحليين على الإبداع والنمو المهني.
3. استراتيجيات الشركات العالمية في إدارة رأس المال البشري يمكن أن تُطبق بنجاح في الشركات السعودية مع بعض التعديلات لتناسب الثقافة المحلية.
4. تبني استراتيجيات مبتكرة في جذب وتطوير المواهب مثل استخدام التكنولوجيا الحديثة والتدريب المستمر يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي في الشركات السعودية.
5. تطبيق استراتيجيات فعّالة لجذب وتطوير المواهب يؤثر إيجابياً على زيادة الإنتاجية والابتكار ورضا الموظفين في الشركات السعودية.

الدراسات السابقة:

تسعى دراسة (Alyamani، 2025) إلى استكشاف دور رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تحويل القوى العاملة من خلال استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. تركز الدراسة على كيفية تأثير هذه الرؤية على تجديد السياسات وتطوير بيئة العمل بما يتماشى مع اقتصاد متنوع قائم على المعرفة. أما بالنسبة للتصميم والمنهجية، فقد اعتمدت هذه الورقة البحثية على المنهج الوصفي القائم على دراسة الأدبيات الحالية والتقارير الحكومية، بالإضافة إلى تحليل البيانات الثانوية المتعلقة بالموارد البشرية في المملكة. تم التركيز على استراتيجيات مثل التحول الرقمي في الموارد البشرية مع تعزيز التوطين وتنمية المهارات الوطنية، بالإضافة إلى النظر في دور الشراكات الدولية، مثل التعاون مع منظمة العمل

الدولية. أظهرت نتائج الدراسة أن رؤية 2030 قد أسفرت عن تطور كبير في قطاع الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية، حيث تم اعتماد التقنيات الرقمية في إدارة الموظفين وكان هناك زيادة كبيرة في مشاركة المرأة في القوى العاملة. كما تبين أن التوطين وبرامج التدريب المستمر قد ساهمت في سد فجوات المهارات وتحقيق نمو مستدام في السوق المحلية. تشير النتائج أيضاً إلى أن رؤية 2030 ليست مجرد خطة اقتصادية، بل هي تحول شامل يُعيد تشكيل سوق العمل في المملكة. وتشير الدراسة إلى أن التحديات المتعلقة بالمهارات، والتكيف مع الأتمتة، وتغير توقعات القوى العاملة لا تزال قائمة. ومن المتوقع أن تُسهم استثمارات المملكة العربية السعودية في رأس المال البشري في تحقيق الاستدامة والنمو المستدام في المستقبل. أما فيما يتعلق بالآثار العلمية لهذه الدراسة، فإنها تؤكد على أهمية تبني استراتيجيات فعّالة في إدارة الموارد البشرية، مثل تفعيل الحلول الرقمية، وتعزيز مشاركة المرأة، وتطوير المهارات المحلية. كما يجب على الشركات والمؤسسات في المملكة التركيز على الابتكار، وتوفير التدريب المستمر، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لضمان النجاح في تحقيق أهداف رؤية 2030 وتحقيق تحول إيجابي في القوى العاملة بشكل مستدام.

لطالما كانت إدارة الموظفين الموهوبين موضوعاً شائعاً لعقود، حيث تسعى الشركات متعددة الجنسيات حول العالم جاهدةً لوضع خطة متكاملة وصوراً واضحة لمنهجيات إدارة المواهب الاستراتيجية التي تضمن احتفاظ الموظفين الموهوبين بها. وقد أدى انتشار إدارة المواهب داخل الشركات متعددة الجنسيات وبين صانعي القرار الاستراتيجي إلى تزايد أهمية فهم طبيعة ونطاق أنشطة ومبادرات إدارة المواهب في قطاع النفط والغاز في المملكة العربية السعودية. تُجري هذه الورقة مراجعةً أدبيةً شاملةً للأدبيات ذات الصلة للمساعدة في فهم وتحليل وجهات النظر والتعريفات المتعلقة بأنشطة إدارة المواهب. وقد تم تحليل أدبيات إدارة المواهب، واقتراح تقرير شامل عنها كجزء من هذه الورقة. علاوةً على ذلك، تم تحديد بعض المواضيع الرئيسية في أدبيات إدارة المواهب: فهم استراتيجيات إدارة المواهب، والنهج الداخلي المُستخدم، والتركيز الخارجي، وتحديات إدارة المواهب التي تواجهها الشركات متعددة الجنسيات. وتؤكد النتائج على أهمية معالجة تحديات تنمية المواهب والاحتفاظ بها، مثل الحاجة إلى فرص تدريب وتطوير أكثر فعالية، وأنظمة تقييم أداء أكثر فعالية. إذا لم تُعالج هذه التحديات، فقد تُعيق بشكل كبير قدرة المؤسسة على تنمية قوة عاملة تلبي المتطلبات المتطورة للقطاع. بناءً على نتائجنا، نُبرز بعض الثغرات في الدراسات السابقة. سيُتاح للباحثين والممارسين

الاستراتيجيين مناقشة الإجراءات العملية لإدارة العلامة التجارية التي يُمكنهم اتخاذها لمواجهة أي تحديات وعقبات من خلال اتباع خطوات عملية وإيجاد حلول فعّالة (Alshehri، 2024).

أحد العناصر الرئيسية للبرنامج التنموي الوطني السعودي الموضح في برنامج رؤية 2030 هو برنامج مؤسسة تنمية القدرات البشرية الذي يستهدف إعداد القادة والشعب السعودي للمستقبل من خلال تطوير مهاراتهم العالمية وضمان تعرض الشباب لبيئة مواتية في مراكز التعلم (كوساروفا، 2020). إن الدور المحوري للجامعات في تشكيل رأس المال البشري للأمة وتعزيزه أمر لا يمكن المبالغة فيه. يتعمق هذا البحث في الأبعاد المتعددة الأوجه لهذه العلاقة الحاسمة، ويحلل الآليات التي تساهم من خلالها الجامعات في تنمية رأس المال البشري وتعزيزه داخل الدولة. وبالاستناد إلى مراجعة شاملة للأدبيات الموجودة، يستكشف هذا البحث جوانب مختلفة لمشاركة الجامعة في العملية، بما في ذلك التعليم والبحث والابتكار ونشر المعرفة. ويبدأ البحث بتوضيح الإطار المفاهيمي المحيط برأس المال البشري وأهميته في استراتيجيات التنمية الوطنية. كما يتناول البحث القدرة التحويلية لمؤسسات التعليم العالي في تنشئة قوى عاملة ماهرة وقادرة على التكيف من خلال مناهج أكاديمية دقيقة، وفرص تعلم تجريبية، وتنمية مهارات التفكير النقدي. كما يبحث البحث في دور الجامعات كمراكز للبحث والابتكار، ورعاية التقدم التكنولوجي، وريادة الأعمال، والنمو الاجتماعي والاقتصادي. علاوة على ذلك، يتعمق البحث في التأثير المجتمعي الأوسع للجامعات، موضحاً دورها في تعزيز الحراك الاجتماعي، وتعزيز التنوع الثقافي، وغرس قيم المشاركة المدنية والمسؤولية. كما يُمعن النظر في فعالية السياسات الحكومية والأطر المؤسسية في الاستفادة من إمكانات الجامعات لتعزيز تنمية رأس المال البشري. ومن خلال تجميع شامل للأدلة التجريبية والأطر النظرية، يهدف هذا البحث إلى تقديم رؤى قيّمة لصانعي السياسات والمعلمين والجهات المعنية على حد سواء. ومن خلال توضيح الديناميكيات المعقدة للعلاقة بين الجامعة ورأس المال البشري، تسعى هذه الورقة إلى إثراء التدخلات والمبادرات الاستراتيجية الرامية إلى تسخير كامل إمكانات الجامعات كمحركات للتنمية والازدهار الوطنيين (Allothman، 2025).

تُعدّ تنمية الموارد البشرية، وتحديداً تدريب القوى العاملة وتنمية المواهب في دولة الإمارات العربية المتحدة، ونتائجها، الأهداف الرئيسية لدراسة (Barhama Al Afifi، 2016) وقد ركّزت هذه الدراسة على جوانب مختارة من استراتيجيات السياسات العامة لتنمية القوى العاملة ورأس المال البشري في الدولة. وبشكل أكثر تحديداً، تهدف هذه الدراسة إلى دراسة فعالية برامج المنح الدراسية المختلفة في دولة الإمارات العربية المتحدة في تنمية القوى العاملة.

وتتناول الدراسة كيف كان لاستراتيجيات تنمية رأس المال البشري للمواطنين الإماراتيين، مع التركيز بشكل خاص على برامج المنح الدراسية الجامعية، آثار إيجابية على تطوير المواطنين الذين أكملوا برامجهم بنجاح خلال العقد الماضي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

إن دراسة "إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية: استراتيجيات جديدة لجذب وتطوير المواهب في سوق العمل المحلي" تستند إلى عدد من المنطلقات النظرية التي تعزز فهمًا أعمق للمواضيع التي تتناولها، وتساعد في تفسير وتحليل مختلف الأبعاد المرتبطة بإدارة الموارد البشرية. وفيما يلي عرض لهذه المنطلقات النظرية التي تشكل الإطار الذي يعتمد عليه الباحث في توجيه الدراسة وتحليل نتائجها:

1. نظرية رأس المال البشري

تعتبر نظرية رأس المال البشري أحد الركائز الأساسية التي تستند إليها هذه الدراسة. وفقًا لهذه النظرية، يُنظر إلى العمالة البشرية على أنها استثمار يمكن أن يساهم في تحسين الإنتاجية الاقتصادية من خلال التعليم، التدريب، والتطوير المهني. هذه النظرية تفترض أن استثمار الشركات في تدريب وتطوير موظفيها لا يعزز من مهاراتهم فحسب، بل يساهم أيضًا في تعزيز قدراتهم على الابتكار وزيادة الأداء المؤسسي. لذلك، فإن جذب وتطوير المواهب البشرية في الشركات السعودية يجب أن يكون بمثابة استثمار طويل الأجل يساهم في رفع القدرة التنافسية والابتكار (Rasure, 2024).

2. نظرية الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

هذه النظرية تركز على أهمية التوافق بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وفقًا لهذه النظرية، يجب أن تكون سياسات الموارد البشرية جزءًا لا يتجزأ من التخطيط الاستراتيجي العام للشركة. وبالتالي، فإن جذب وتطوير المواهب لا ينبغي أن يُنظر إليه كأمر منفصل، بل يجب أن يكون جزءًا من استراتيجية شاملة تهدف إلى تحسين الأداء العام للشركة وتحقيق أهدافها المستقبلية. تطبق هذه النظرية في سياق الشركات السعودية عبر

تحسين طرق استقطاب المواهب المحلية وتطويرها بما يتناسب مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية الراهنة، مثل رؤية المملكة 2030 (Caylan، 2024).

3. نظرية الدافع والتحفيز (نظرية ماسلو والهرم الاحتياجات)

تلعب الدوافع والتحفيزات دورًا محوريًا في جذب وتطوير المواهب البشرية في أي منظمة. وفقًا لنظرية ماسلو للاحتياجات، يتم ترتيب احتياجات الأفراد في هرم تبدأ باحتياجات فسيولوجية أساسية مثل الأجر، ثم تنتقل إلى الاحتياجات النفسية والاجتماعية مثل الانتماء والاحترام، وأخيرًا إلى احتياجات تحقيق الذات. بناءً على هذه النظرية، تشجع الشركات على تقديم بيئات عمل جاذبة تكون قادرة على تلبية احتياجات موظفيها على جميع المستويات، من خلال توفير حوافز مادية ومعنوية تساهم في تحفيزهم وتحقيق الإبداع والابتكار داخل بيئة العمل. في السياق السعودي، ينبغي على الشركات تبني استراتيجيات تحفيزية تتناسب مع احتياجات الموظفين المحليين بما يساهم في بناء بيئة عمل مستدامة ومرنة تشجع على النمو المهني (Shikalepo، 2020).

4. نظرية القدرة على التكيف (التكيف التنظيمي)

في بيئة العمل المعاصرة، التي تتميز بالتغيرات السريعة في المجال الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي، يجب على الشركات أن تكون قادرة على التكيف مع هذه المتغيرات. نظرية القدرة على التكيف تشير إلى قدرة الشركات على تطوير سياسات واستراتيجيات مرنة تسمح لها بالتفاعل مع التغيرات في السوق ومتطلبات العمالة. في إطار هذه النظرية، تتعين على الشركات السعودية تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية لتتمكن من التكيف مع التحولات السريعة التي تشهدها المملكة، مثل الانتقال إلى الاقتصاد الرقمي وتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، التي تدعو إلى تحسين مهارات وكفاءات القوى العاملة المحلية (Cakmak، 2023).

5. نظرية القيادة التحويلية

تركز نظرية القيادة التحويلية على دور القيادة في تحفيز الموظفين نحو التميز والإبداع من خلال إلهامهم وتوجيههم بشكل يتجاوز التوقعات التقليدية. في هذا الإطار، يعتبر القائد بمثابة محفز للتغيير ويؤثر في الموظفين ليحققوا إمكاناتهم الكاملة. بالنسبة للشركات السعودية، فإن تبني القيادة التحويلية يعزز من قدرتها على جذب المواهب وتحفيزهم على تقديم أفضل ما لديهم، من خلال توفير بيئات عمل تحفز الإبداع وتعزز من تطوير الكفاءات. تساهم

هذه النظرية في فهم كيفية استخدام الشركات للقيادة كأداة استراتيجية لتعزيز تطور رأس المال البشري وتطويره بما يتلاءم مع تطلعات الموظفين والشركة على حد سواء (Gupta، 2024).

6. نظرية الموارد والقدرات (RBV)

نظرية الموارد والقدرات (Resource-Based View) تعتبر أن الموارد الفريدة التي تمتلكها الشركات هي التي تمنحها ميزة تنافسية. يشمل ذلك، على وجه الخصوص، رأس المال البشري. من خلال هذه النظرية، تعتبر الشركات أن موظفيها المهرة وذوي الكفاءات العالية هم من الموارد الأساسية التي تمكنها من التميز في السوق. وبالتالي، يجب على الشركات السعودية استثمار الموارد البشرية بشكل استراتيجي من خلال توفير بيئات عمل ملائمة، وبرامج تدريب متخصصة، وأدوات تحفيزية للمحافظة على مواهبها وتعزيز إنتاجيتها. إن تطبيق هذه النظرية يساعد الشركات على تعزيز القدرة التنافسية من خلال الاستثمار الأمثل في مواردها البشرية الفعالة (Gerhart، 2021).

7. نظرية التوظيف الفعال

تركز نظرية التوظيف الفعال على البحث عن الموظف الذي يتناسب بشكل مثالي مع متطلبات الوظيفة وكذلك ثقافة المنظمة. التوظيف الفعال يتطلب أن تتبنى الشركات استراتيجيات قوية لجذب المهارات المطلوبة وتوظيفها بشكل يعزز من قدرات المنظمة. بالنسبة للشركات السعودية، يتعين عليها تبني أساليب توظيف مبتكرة مثل استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات الاختيار، وإجراء تقييمات دقيقة تتعلق بالكفاءات المطلوبة في وظائف المستقبل. كما ينبغي لهذه الشركات أن تولي اهتمامًا خاصًا للمواءمة الثقافية بين الموظفين وبيئة العمل، مما يساهم في تعزيز الاستقرار المهني وتحقيق أعلى مستويات الأداء (Suliya، 2023).

المنهجية وطرق البحث:

في هذه الدراسة، تم اختيار المنهج الكمي كمنهج رئيسي للبحث، حيث يُعد هذا المنهج من أكثر الأساليب شيوعًا في الدراسات التي تتعامل مع المتغيرات القابلة للقياس والتحديد بشكل دقيق. يساعد المنهج الكمي في الحصول على بيانات كمية قابلة للتحليل والإحصاء، مما يعزز من قدرة الدراسة على اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج الموضوعية.

والموثوقة. تعتمد المنهجية الكمية على استخدام أدوات قياس دقيقة لدراسة الظواهر وتحليلها بشكل منهجي، بما يساهم في تفسير العلاقة بين المتغيرات المرتبطة بإدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية.

- المنهج الكمي وأسباب اختياره:

تم اختيار المنهج الكمي في هذه الدراسة لأنه يناسب الأهداف البحثية التي تسعى إلى قياس وفحص أثر استراتيجيات جذب وتطوير المواهب على أداء الشركات السعودية في سوق العمل المحلي. حيث يتطلب الموضوع تحليل البيانات بشكل دقيق لإيجاد علاقات سببية بين المتغيرات المدروسة. يعتمد المنهج الكمي على جمع البيانات باستخدام أدوات بحث منضبطة مثل الاستبيانات والاستطلاعات، وهو ما يتناسب مع طبيعة الدراسة التي تهدف إلى جمع بيانات من عينات واسعة وتحليلها بشكل إحصائي.

كما أن المنهج الكمي يوفر مرونة في إجراء القياسات والمقارنات عبر استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة التي تتيح اختبار الفرضيات واستخلاص النتائج التي يمكن تعميمها على نطاق واسع. بالتالي، يساعد المنهج الكمي في تقديم إجابات دقيقة حول أسئلة الدراسة، خاصة المتعلقة بكيفية تأثير استراتيجيات إدارة رأس المال البشري على أداء الشركات السعودية وقدرتها التنافسية في سوق العمل المحلي.

أدوات الدراسة:

في هذه الدراسة، تم استخدام مجموعة من الأدوات البحثية التي تساعد على جمع البيانات بطريقة دقيقة وفعالة، بما يتيح الإجابة على تساؤلات الدراسة واختبار فرضياتها بشكل موثوق. تم اعتماد منهجية كمية في البحث، ولذا كانت الأدوات المختارة تتماشى مع هذا التوجه، حيث كان الاستبيان المغلق هو الأداة الرئيسية في جمع البيانات، مع استخدام بعض الأدوات المساندة مثل المقابلات شبه المنظمة والمراجعة الوثائقية. سيتم شرح الأدوات التي تم استخدامها بالتفصيل فيما يلي.

- الاستبيان المغلق

الاستبيان المغلق هو الأداة الرئيسية التي تم استخدامها في هذه الدراسة لجمع البيانات من المشاركين في الشركات السعودية. يعد الاستبيان المغلق من أدوات البحث الكمي الأكثر شيوعاً نظراً لقدرته على جمع البيانات من عدد كبير

من المشاركين بطريقة منظمة وقابلة للتحليل الإحصائي. يعتمد هذا النوع من الاستبيانات على أسئلة يتم تزويد المشارك بخيارات إجابة محددة مسبقًا، مما يسهل تحليل النتائج واستخلاص الاستنتاجات.

في هذه الدراسة، تم تصميم الاستبيان ليشمل أسئلة متنوعة تغطي جميع جوانب الموضوع محل البحث. تم تقسيم الأسئلة إلى عدة فئات: أولاً، الأسئلة الديموغرافية التي تتعلق بمعلومات أساسية عن المشاركين مثل العمر، والجنس، والمستوى التعليمي، والخبرة المهنية. تهدف هذه الأسئلة إلى توفير معلومات مهمة لفهم الخصائص الفردية للمشاركين وكيفية تأثير هذه الخصائص على إجاباتهم. ثانيًا، تم تضمين أسئلة تتعلق باستراتيجيات جذب المواهب التي تستخدمها الشركات السعودية، بما في ذلك الأساليب التكنولوجية، والحوافز المقدمة، واستراتيجيات الإعلان عن الوظائف. ثالثًا، ركزت الأسئلة على الممارسات المتبعة في تطوير الموظفين، مثل البرامج التدريبية المستمرة وفرص النمو المهني. وأخيرًا، تضمنت الأسئلة أيضًا قياس تأثير استراتيجيات جذب وتطوير المواهب على الأداء المؤسسي، مثل الإنتاجية والابتكار ورضا الموظفين.

تتمثل ميزة استخدام الاستبيان المغلق في أنه يتيح جمع البيانات بشكل موحد من جميع المشاركين، مما يعزز دقة التحليل ويسهل تطبيق الأدوات الإحصائية المناسبة لاختبار الفرضيات. كما أن مقياس ليكرت المستخدم في الإجابة على الأسئلة – والذي يتراوح من "موافق تمامًا" إلى "غير موافق تمامًا" – يتيح قياس درجة الاتفاق أو الاختلاف بين المشاركين، مما يسهل تصنيف وتحليل البيانات.

- المقابلات شبه المنظمة

على الرغم من أن الاستبيان المغلق كان الأداة الأساسية في جمع البيانات، فقد تم أيضًا استخدام المقابلات شبه المنظمة كأداة داعمة لجمع بيانات نوعية إضافية. تتيح المقابلات شبه المنظمة للمشارك الفرصة للتعبير بحرية عن آرائه وتجاربه، مما يوفر أبعادًا إضافية للموضوع قد لا تكون واضحة من خلال الأسئلة المغلقة. تعتمد المقابلات شبه المنظمة على أسئلة مفتوحة تسمح للمشارك بالحديث عن موضوعات معينة بشكل موسع، وهو ما يساعد الباحث في الحصول على إجابات مفصلة وغنية.

المقابلات في هذه الدراسة كانت موجهة بشكل رئيسي لمسؤولي الموارد البشرية والقادة في الشركات السعودية. وتمحورت الأسئلة حول كيفية تصورهم لاستراتيجيات جذب وتطوير المواهب، وما هي التحديات التي يواجهونها في تطبيق هذه الاستراتيجيات، وأي جوانب يرون أنها بحاجة إلى تحسين. كما تم استفسارهم عن أثر هذه الاستراتيجيات على أداء الشركات، وكيفية قياس هذا الأثر. توفر المقابلات نظرة أعمق حول كيفية تطبيق الشركات السعودية لممارسات إدارة

رأس المال البشري، وتساعد في فهم الممارسات غير الملموسة أو الغير مرئية التي قد تكون مؤثرة في نجاح هذه الاستراتيجيات.

ميزة المقابلات شبه المنظمة هي أنها تتيح مرونة في جمع المعلومات وعمقًا في الفهم، حيث يمكن للباحث تعديل أسئلته وفقًا لردود المشاركين، مما يمكنه من استكشاف جوانب إضافية لم يتم التطرق إليها في الاستبيان. كما أن المقابلات تسمح بجمع بيانات نوعية لا يمكن قياسها إحصائيًا ولكنها تساهم في إضافة سياق وتفسير غني للنتائج التي يتم الحصول عليها من الاستبيان.

- المراجعة الوثائقية

في إطار البحث، تم أيضًا الاستعانة بالمراجعة الوثائقية كأداة مكملية للمعلومات المستخلصة من الاستبيانات والمقابلات. تتضمن المراجعة الوثائقية فحص وتحليل الوثائق الرسمية مثل التقارير السنوية للشركات، والدراسات الداخلية المتعلقة بإدارة رأس المال البشري، وسياسات الموارد البشرية، والبيانات الإحصائية المتاحة التي تتعلق بالجوانب الاستراتيجية لتطوير المواهب.

تساعد المراجعة الوثائقية في توفير خلفية تاريخية حول كيفية تعامل الشركات السعودية مع إدارة رأس المال البشري، وكيف تطورت ممارسات التوظيف والتطوير عبر الزمن. كما تساهم في توثيق السياسات الرسمية التي تتبعها الشركات في جذب وتطوير المواهب، مما يسمح بمقارنة ما يتم في الواقع مع الاستراتيجيات المعلنة. تتيح هذه الأداة أيضًا فحص البيانات التي قد لا تكون متاحة بسهولة عبر المقابلات أو الاستبيانات، مثل معلومات عن كيفية تخصيص الشركات للموارد في برامج تدريبية أو استثمارها في تحسين بيئة العمل.

الميزة الأساسية لهذه الأداة تكمن في أنها تتيح للباحثين تحليل السياسات والإجراءات الرسمية التي تنفذها الشركات، مما يمكنهم من مقارنة الممارسات الرسمية مع آراء الموظفين والممارسات الفعلية التي يتم تطبيقها. وبالتالي، توفر المراجعة الوثائقية صورة شاملة عن الوضع التنظيمي لشركات معينة في ما يتعلق بإدارة رأس المال البشري.

حدود الدراسة:

تعد تحديد حدود الدراسة أحد العناصر الأساسية التي تحدد نطاق البحث وتوضّح المجالات التي تركز عليها الدراسة، مع مراعاة الجوانب البشرية والزمانية والمكانية. في دراسة "إدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية: استراتيجيات

جديدة لجذب وتطوير المواهب في سوق العمل المحلي"، تم تحديد الحدود الخاصة بالدراسة بشكل دقيق لضمان تموضع الدراسة ضمن نطاق معقول وواقعي، بما يساهم في تحقيق الأهداف المرجوة منها بشكل كامل ودقيق.

- الحدود البشرية

الحدود البشرية للدراسة تشير إلى الأشخاص الذين سيتم استهدافهم من قبل الباحث للحصول على البيانات المتعلقة بإدارة رأس المال البشري في الشركات السعودية. وتهتم هذه الدراسة بشكل أساسي بالموظفين والمسؤولين في قطاع الموارد البشرية في الشركات السعودية.

ستركز الدراسة بشكل خاص على الموظفين العاملين في مختلف الشركات السعودية الذين هم جزء من عملية جذب وتطوير المواهب داخل هذه الشركات. يتضمن هذا البحث الموظفين في مستويات إدارية متنوعة، بدءاً من الموظفين التنفيذيين إلى المديرين والمشرفين على فرق العمل. إن دراسة آراء هؤلاء الموظفين تساهم في فهم كيفية تقييمهم للسياسات المتبعة في جذب وتطوير المواهب، ومدى رضاهم عن هذه السياسات ومدى تأثيرها على أداء الشركات.

ستستهدف الدراسة المسؤولين عن الموارد البشرية في الشركات السعودية، خاصةً من لديهم خبرة في تصميم وتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية. هؤلاء الأفراد هم أصحاب الخبرة في رسم سياسات التوظيف، وتطوير الكفاءات، وبناء برامج تدريبية وتطويرية، وهم الذين يمكنهم تقديم رؤى معمقة حول التحديات التي يواجهونها في إدارة رأس المال البشري وسبل تحسين هذه السياسات لتتناسب مع احتياجات سوق العمل السعودي المتغير.

إذن، الحدود البشرية لهذه الدراسة تقتصر على الأشخاص العاملين داخل الشركات السعودية، وخاصةً الموظفين الذين يتعاملون مباشرة مع استراتيجيات جذب وتطوير المواهب، وأيضاً المسؤولين عن الموارد البشرية الذين يتخذون القرارات المتعلقة بهذا المجال.

- الحدود الزمانية

الحدود الزمانية للدراسة تشير إلى الفترة الزمنية التي سيتم خلالها جمع البيانات وتحليلها. ومن المهم في أي دراسة تحديد الإطار الزمني بشكل دقيق، حيث يؤثر الزمن بشكل كبير على النتائج والتفسيرات التي يمكن استخلاصها.

في هذه الدراسة، تم تحديد الفترة الزمنية من 2024 إلى 2025 كإطار زمني لإجراء البحث. وتم اختيار هذه الفترة بشكل أساسي لأن سوق العمل السعودي يشهد تغييرات كبيرة في هذه المرحلة، وذلك نتيجةً للعديد من الإصلاحات الاقتصادية والإدارية التي تشهدها المملكة، خاصة في إطار رؤية السعودية 2030 التي تهدف إلى تعزيز التنوع الاقتصادي وزيادة استدامة الشركات من خلال تحسين بيئة العمل وتطوير رأس المال البشري. إن هذه الفترة الزمنية تجعل من الممكن دراسة تأثير الإصلاحات الحالية على استراتيجيات جذب وتطوير المواهب في الشركات السعودية.

تأخذ الدراسة في الحسبان التطورات التقنية التي تحدث بشكل متسارع، مثل تطبيق تقنيات الذكاء الصناعي في الموارد البشرية، والتغيرات في توقعات الموظفين من حيث بيئة العمل، مما يعكس احتياجات السوق بشكل مستمر. فترة الدراسة تستمر لعامين كاملين، مما يسمح بالبحث في كيفية تطور هذه الاستراتيجيات بمرور الوقت وتأثير هذه التغيرات على الشركات.

- الحدود المكانية

الحدود المكانية تشير إلى المناطق الجغرافية التي سيتم التركيز عليها في الدراسة. بالنسبة لهذه الدراسة، سيتم التركيز بشكل رئيسي على الشركات السعودية في المملكة العربية السعودية. لا تشمل الدراسة الشركات أو الكيانات خارج المملكة؛ فهدف الدراسة هو فهم كيفية إدارة رأس المال البشري في السوق المحلي للسعودية، وتأثير السياسات المتبعة في هذا المجال على الأداء المؤسسي.

نظرًا لتنوع بيئات العمل بين المناطق المختلفة في السعودية، فإن الدراسة ستشمل شركات من مناطق جغرافية متنوعة، مثل الرياض، جدة، الدمام، والشرقية. وتهدف الدراسة إلى توفير صورة شاملة عن كيفية تبني الشركات لاستراتيجيات جذب وتطوير المواهب عبر مختلف المناطق، حيث قد تختلف التحديات والفرص المتاحة من منطقة إلى أخرى وفقًا لاحتياجات السوق المحلي، ووجود فرص اقتصادية متباينة، وبيئة العمل التي قد تكون أكثر تطورًا في بعض المدن الكبرى مقارنة بالمناطق الأخرى.

وعلى الرغم من أن الدراسة تركز على الشركات في المملكة العربية السعودية فقط، إلا أن النتائج المستخلصة قد تكون ذات دلالة ليس فقط على الشركات في السعودية، بل أيضًا قد تُقدم رؤى قابلة للتطبيق في الدول الخليجية أو الدول الأخرى التي تشهد بيئات عمل مشابهة.

المراجع:

- Allothman, A. T. (2025). Universities as Centers for Boosting Human Capital: A Descriptive Analytical Study of the Realization of Vision 2030 In Saudi Arabia. Retrieved from <https://ecohumanism.co.uk/joe/ecohumanism/article/view/6507>
- Alshehri, A. (2024). The Effect of Talent Management in Saudi Oil and Gas MNCs: Strategies and Challenges. Retrieved from <https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=135778>
- Alyamani, K. (2025). Transforming Saudi Arabia's workforce: HR management strategies in action. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/389696292_Transforming_Saudi_Arabia's_workforce_HR_management_strategies_in_action
- Arulsamy, A. S. (2023). Employee Training and Development Enhancing Employee Performance -A Study. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/373775939_Employee_Training_and_Development_Enhancing_Employee_Performance_-A_Study
- Barhama Al Afifi. (2016). Strategies and public policy models of effective human capital, talents and workforce development : an investigation into the effectiveness of different scholarship programmes in the United Arab Emirates, UAE. Retrieved from <https://repository.londonmet.ac.uk/919/>

- Cakmak, Z. (2023). Adapting to Environmental Change: The Importance of Organizational Agility in the Business Landscape. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/374163347_Adapting_to_Environmental_Change_The_Importance_of_Organizational_Agility_in_the_Business_Landscape
- Caylan, S. (2024). Role of Human Resource Management on Strategic Management. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/378432385_Role_of_Human_Resource_Management_on_Strategic_Management
- Costa, J. (2023). Leadership Styles and Innovation Management: What Is the Role of Human Capital? Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/368321797_Leadership_Styles_and_Innovation_Management_What_Is_the_Role_of_Human_Capital
- Gerhart, B. (2021). The Resource-Based View of the Firm, Human Resources, and Human Capital: Progress and Prospects. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0149206320978799>
- Gupta, R. (2024). Transformational Leadership in Strategic Management: Catalyzing Change and Innovation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/387116712_Transformational_Leadership_in_Strategic_Management_Catalyzing_Change_and_Innovation
- Marchiori, D. (2022). The relationship between human capital, information technology capability, innovativeness and organizational performance: An integrated approach. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/358343807_The_relationship_between_human_capital_information_technology_capability_innovativeness_and_organizational_performance_An_integrated_approach
- Mense, E. G. (2018). The Development of Global Higher Education in a World of Transformation. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/329967874_The_Development_of_Global_Higher_Education_in_a_World_of_Transformation
- Mulyata, J. (2020). To Explore the Effect of Talent Management Developments in Saudi Healthcare Sector. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/342014055_To_Explore_the_Effect_of_Talent_Management_Developments_in_Saudi_Healthcare_Sector
- Rasure, E. (2024). What Is the Human Capital Theory and How Is It Used? Retrieved from <https://www.investopedia.com/ask/answers/032715/what-human-capital-and-how-it-used.asp>
- Rinaldhy, M. A. (2021). The Importance of Talent Management and the Challenges It Faces. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/353109897_The_Importance_of_Talent_Management_and_the_Challenges_It_Faces
- Shikalepo, E. E. (2020). The Role of Motivational Theories in Shaping Teacher Motivation and Performance: A Review of Related Literature. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340923164_The_Role_of_Motivational_Theories_in_Shaping_Teacher_Motivation_and_Performance_A_Review_of_Related_Literature

Suliya, W. (2023). EFFECTIVE RECRUITMENT PROCESSES
FOR EFFECTIVE ORGANIZATIONAL CULTURE -A
STUDY. Retrieved from



https://www.researchgate.net/publication/373045116_EFFECTIVE_RECRUITMENT_PROCESSES_FOR_EFFECTIVE_ORGANIZATIONAL_CULTURE_-A_STUDY

Xuecheng, W. (2022). Factors Affecting Employee's Retention: Integration of Situational Leadership With Social Exchange Theory. Retrieved from
<https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9309793/>

Midocean University

Management College

Specialization in Project Management

Research Title

Human Capital Management in Saudi Companies: New Strategies for Attracting and Developing Talent
in the Local Labor Market

Prepared by/

Waleed Abdul Rahman Bajafar

University Number/

243001336

Supervisor/

Dr.Alfaisal Abdelhameed Mohame

Dr.Fayez Ali Jrad

Year

2025