

قضايا بحثية 4-3

Prepared by
بسام محمد النخلي

تحت اشراف الدكتور
تمارا عادل



"أثر التخطيط والتطوير للمسار الوظيفي في تحسين أداء موظفي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت"

Chapter

01



مأخوذ من مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية
والقانونية

المجلد 6- العدد 2 / 30 يناير (2022)

اعداد الباحثة:

هيثم عبدالغفور مخصيد

معهد العالي للخدمات الإدارية
العامّة للتعليم التطبيقي والتدريب

الكويت



المهمة الرابعة

Chapter

02

المطلوب (اعداد تقرير عن آخر التطويرات والاتجاهات البحثية العالمية في
موضوع مشروع البحث)

التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

أحدث التطورات والاتجاهات البحثية العالمية في هذه الدراسة البحثية تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وأثره على أداء الموظفين:

تشهد السنوات الأخيرة تطوراً سريعاً في مجال إدارة الموارد البشرية، مما أدى إلى ظهور اتجاهات بحثية جديدة في مجال تخطيط وتطوير المسار الوظيفي وأثره على أداء الموظفين. سنستعرض أهم هذه التطورات والاتجاهات في تقرير مُفصّل:

1. التركيز على تجربة الموظف (Employee Experience)

تتجاوز الأبحاث الحديثة مجرد التركيز على أداء الموظف الملموس إلى التركيز على تجربته الشاملة في مكان العمل. وتُعرّف تجربة الموظف بأنها مجموع التفاعلات والتجارب التي يُعيشها الموظف خلال فترة عمله، وتأثير هذه التجارب على دافعيته وأدائه وولائه للمؤسسة. وتُركز الدراسات الجديدة على كيفية صياغة استراتيجيات تطوير المسار الوظيفي التي تعزز من تجربة الموظف، مما يؤدي إلى تحسين أدائه وولائه للمؤسسة.

التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

أمثلة على الاتجاهات البحثية:

قياس تأثير عوامل مكان العمل (الثقافة، القيادة، التواصل، التوازن بين الحياة العملية والشخصية) على تجربة الموظف وأدائه.

استخدام التقنيات الحديثة (مثل التحليلات البيانية والذكاء الاصطناعي) لتحسين فهم تجربة الموظف واتخاذ قرارات تطويرية أكثر دقة.

تصميم برامج تطوير المسار الوظيفي التي تراعي التنوع والشمولية وتُناسب احتياجات الموظفين من مختلف الأجيال والخلفيات الثقافية.

2. دمج التكنولوجيا في تخطيط وتطوير المسار الوظيفي:

تُستخدم التكنولوجيا حديثاً بشكل متزايد في جميع مراحل تخطيط المسار الوظيفي، من التقييم الذاتي وحتى التخطيط للمستقبل. تُوفّر المنصات الرقمية التفاعلية أدوات متطورة للتقييم الذاتي، والتخطيط للمسار المهني، وتتبع التقدم، والتواصل بين الموظفين والمدراء.

التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

أمثلة على الاتجاهات البحثية:

تقييم فعالية استخدام المنصات الرقمية في تخطيط المسار الوظيفي على مُختلف أبعاد الأداء (الإنتاجية، الابتكار، الرضا الوظيفي).

تحليل أثر استخدام التقنيات الذكية (مثل التحليلات التنبؤية) على دقة التخطيط للمسار الوظيفي.
دراسة الاختلافات في استخدام التكنولوجيا من قبل الموظفين من مختلف الأجيال والمستويات التعليمية.

3. التركيز على التعلم والتطوير المستمر (Continuous Learning & Development)

تؤكد الدراسات الأحدث على أهمية الاستثمار في التعلم والتطوير المستمر للموظفين، بحيث لا يُقتصر تطوير المسار الوظيفي على برامج تدريبية مُحددة، بل يشمل جميع فرص التعلم والتطوير التي يُمكن أن تُسهم في تحسين أداء الموظفين.

التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

أمثلة على الاتجاهات البحثية:

دراسة تأثير فرص التعلم والتطوير غير الرسمية (مثل التعلم الذاتي، والمشاركة في الشبكات المهنية) على أداء الموظفين.

تقييم فعالية مختلف استراتيجيات التعلم والتطوير (التدريب في المكان العمل، التدريب عن بُعد، التدريب على المهمة) على مختلف أبعاد الأداء.

التحليل للعلاقة بين الاستثمار في التعلم والتطوير المستمر، والميزة التنافسية للمؤسسات.

4. التركيز على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR)

تُولي الأبحاث الحديثة اهتمامًا متزايدًا للعلاقة بين استراتيجيات تخطيط المسار الوظيفي والمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، مع التركيز على كيفية دمج المبادئ الاستدامة في استراتيجيات التطوير والتعليم المستمر.

التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

أمثلة على الاتجاهات البحثية:

دراسة أثر دمج المبادئ الاستدامة في استراتيجيات تخطيط المسار الوظيفي على أداء الموظفين ورضائهم وعلاقتهم بالمؤسسة.

تحليل تأثير استراتيجيات التطوير المُستدامة على الميزة التنافسية للمؤسسات وجذب الكفاءات. بحث العلاقة بين ممارسات المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وتخطيط المسار الوظيفي، والولاء الوظيفي.

5. التركيز على التحليل البياني والذكاء الاصطناعي

تُستخدم التقنيات الذكية، مثل التحليل البياني والذكاء الاصطناعي، بشكلٍ متزايد لفهم العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي وأداء الموظفين بشكلٍ أكثر دقةً وكفاءة. تساعد هذه التقنيات على استخراج أنماط ومؤشرات مُخبأة في البيانات، مما يُسهم في اتخاذ قراراتٍ تطويرية أكثر فعالية.

التطورات والاتجاهات البحثية العالمية

أمثلة على الاتجاهات البحثية:

استخدام التحليلات البيانية للتنبؤ باحتياجات المؤسسة من الكفاءات في المستقبل، وبناء خطط تطوير المسار الوظيفي تناسب هذه الاحتياجات.

استخدام الذكاء الاصطناعي لتخصيص برامج التطوير والتدريب لكل موظف، مع مراعاة قدراته ومواهبه وطموحاته. تطوير نماذج تنبؤية للتوقع لأثر استراتيجيات تخطيط المسار الوظيفي على أداء الموظفين في مختلف القطاعات. هذه مجالات بحثية تتطور بشكل مستمر، ويمكن إجراء أبحاث متعددة في هذه المجالات لتحسين فهم العلاقة بين تخطيط المسار الوظيفي وأداء الموظفين وتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية. يُنصح الباحثين بإجراء بحث أكثر شمولية في هذه المجالات لتحديد الأبحاث المهمة والاتجاهات و الفجوات البحثية بدقة أكبر. وبشكل عام تُظهر أحدث الأبحاث العالمية في تخطيط وتطوير المسار الوظيفي تحولاً نحو التركيز على تجربة الموظف، ودمج التكنولوجيا، والتعلم المستمر، والاستدامة. وتُستخدم التقنيات الذكية للتحليل الدقيق للعلاقة بين تخطيط المسار وأداء الموظفين، مع التأكيد على أهمية الشمولية والتنوع في استراتيجيات التطوير. وتُبرز هذه الاتجاهات الحاجة إلى أبحاث أكثر تعمقاً في هذه المجالات



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

