

عنوان البحث

استراتيجيات ادارة مخاطر الموارد البشرية في ظل روية المملكة ٢٠٣٠

إعداد الطالب/

علي منصور شبعان

243001741

إشراف/

فايز جراد

العام الدراسي:

2025

فهرس المحتوي

2.....	مقدمة:
3.....	مشكلة الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	أهداف الدراسة:

8.....	تساؤلات الدراسة
8.....	فروض الدراسة:
9.....	الدراسات السابقة:
12.....	المنطلقات النظرية للدراسة:
13.....	المنهجية وطرق البحث:
14.....	أدوات الدراسة:
15.....	حدود الدراسة:
16.....	المراجع:

المقدمة:

إن رؤية 2030، التي تسعى إلى تعزيز اقتصاد المعرفة، وتحقيق التنوع الاقتصادي، وتحسين بيئة العمل من خلال تنمية الموارد البشرية، تتسبب في تغييرات كبيرة في سوق العمل في المملكة العربية السعودية. ويتطلب تحقيق هذه الأهداف دراسة متأنية لإدارة مخاطر الموارد البشرية، حيث إن القضايا المتنامية بما في ذلك التحولات الديموغرافية، والتحول الرقمي، والتقدم التكنولوجي تتطلب أساليب فعالة للسيطرة على مخاطر القوى العاملة (Alnajim, 2024).

مع التركيز على المنظمات الرئيسية مثل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمنظمات في القطاعين العام والخاص، والهيئات الأكاديمية التي تسعى جاهدة لتطوير الكفاءات الوطنية وفقاً لمتطلبات سوق العمل، تحاول هذه الدراسة تقديم تحليل شامل لتطوير استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية في المملكة. كما يسلط التقرير الضوء على البرامج الحكومية بما في ذلك برامج التوطين، وتمكين المرأة في القوى العاملة، وتعزيز ريادة الأعمال كطرق لتحسين ظروف العمل وضمان استدامة الموارد البشرية (Alfawaire, 2021).

نظرًا للسرعة التي يحدث بها التحول الرقمي، فقد برز كمكون رئيسي لإدارة الموارد البشرية. يتم استخدام تحليل البيانات الضخمة، وأتمتة العمليات، وتقنيات الذكاء الاصطناعي لتعزيز إدارة المواهب وخفض المخاطر التشغيلية. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى تأثير التحول الرقمي على خفض مخاطر الموارد البشرية وتحسين الإنتاجية والاستدامة المؤسسية من خلال النظر في كيفية تعامل المؤسسات السعودية مع صعوبات التوظيف والتطوير المهني والاحتفاظ بالمواهب (Wahdaniah, 2023).

نظرًا لأن العديد من الدول، بما في ذلك الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، ساهمت بمعرفتها وقدراتها التكنولوجية لمساعدة إجراءات التوظيف والتدريب وتنمية رأس المال البشري في المملكة، فإن الدراسة تدرس أيضًا مساهمة التعاون الدولي في تعزيز استراتيجيات إدارة المخاطر البشرية. بالإضافة إلى ذلك، يتم فحص التدابير التنظيمية التي اتخذتها المملكة لضمان أماكن عمل أكثر استقرارًا، مثل قوانين العمل المعاصرة، والقوانين التي تعزز التوازن بين العمل والحياة، والقوانين التي تحمي حقوق الموظفين (Marchiori, 2022).

ويختتم البحث بتحديد الفرص والصعوبات الرئيسية التي يجب أن تتغلب عليها استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية في المملكة، بما في ذلك آثار الأتمتة على المهن التقليدية، والحاجة إلى التدريب المستمر، وسبل تعزيز الإبداع في مكان العمل. من أجل تحقيق رؤية 2030، التي تدعو إلى خلق اقتصاد مبني على كفاءات بشرية عالية المهارة وفريدة من نوعها، يتم أيضًا فحص استراتيجيات الحفاظ على الأداء المؤسسي في مواجهة التغيير الاجتماعي والاقتصادي (Olawale, 2024).

مشكلة الدراسة:

❖ المشكلة الرئيسية

إن الثورة الرقمية التي يشهدها الاقتصاد السعودي في ظل رؤية 2030 والتغيرات السريعة التي يشهدها سوق العمل جعلت من الضروري وضع خطط فعالة لإدارة المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية. ومن أجل الحفاظ على استدامة الموارد البشرية وتعزيز قدرتها التنافسية، يتعين على المؤسسات السعودية تنفيذ

استراتيجيات معاصرة لمعالجة الصعوبات المتزايدة التي يفرضها التحول الرقمي، وتأهيل الكوادر الوطنية، وإدارة التحولات الديموغرافية (Allamnakhrah, 2019).

❖ المشاكل الفرعية

- التحول الرقمي في سوق العمل ووظيفته في إدارة المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية

يعد التحول الرقمي أحد القوى الأساسية المتغيرة لسوق العمل، حيث تعتمد المنظمات بشكل متزايد على تحليل البيانات الضخمة وأتمتة العمليات والذكاء الاصطناعي لتعزيز إدارة الموارد البشرية. ومع ذلك، فإن غياب المهارات الرقمية بين أعضاء هيئة التدريس وغموض خطط التأهيل المهني والترقية لمواكبة التطورات قد يشكل مشاكل للمؤسسات السعودية. ومن أجل تحسين القدرات الرقمية للقوى العاملة وخفض المخاطر المرتبطة بتحويلات سوق العمل، يجب تطوير برامج التدريب (Kampoowale, 2025).

- التحديات في وضع خطط إدارة مخاطر الموارد البشرية موضع التنفيذ

على الرغم من أن إدارة المخاطر البشرية أمر بالغ الأهمية لتحقيق الاستدامة المؤسسية، إلا أن العديد من المؤسسات تكافح لوضعها موضع التنفيذ بنجاح. المقاومة التنظيمية للتغيير، والسياسات غير الواضحة للحد من مخاطر العمل، والافتقار إلى الكفاءات القادرة على وضع الحلول الناجحة موضع التنفيذ هي بعض هذه الصعوبات. علاوة على ذلك، تتعرض الشركات لضغوط أكبر لضمان التكيف السريع مع متطلبات السوق بسبب التقدم السريع في التكنولوجيا. لذلك، لضمان استعداد القوى العاملة لمواكبة التحولات الاقتصادية، يجب تحسين برامج التدريب والتطوير المهني (Benn, 2014).

- كيف تتأثر ممارسات التوظيف والتطوير المهني بالتحول الرقمي

منذ ظهور الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات كمكونات رئيسية لإدارة المواهب وتقييم المرشحين، فإن التحول الرقمي له تأثير مباشر على ممارسات التوظيف. من أجل ضمان النمو المستمر للكفاءات الوطنية، أصبح التعلم المستمر ضروريًا أيضًا. يمكن للمنظمات خفض مخاطر نقص الكفاءات والمساعدة في إنشاء قوة عاملة جاهزة لمتطلبات سوق العمل المستقبلية من خلال تنفيذ تقنيات مثل التدريب الافتراضي والتعلم التكيفي، والتي تسمح للموظفين بتطوير قدراتهم باستمرار (Guerra, 2023).

- الصعوبات المرتبطة بالبنية التحتية الرقمية وكيف تؤثر على إدارة الموارد البشرية

على الرغم من أن بعض الشركات السعودية لا تزال تكافح من أجل تبني التحول الرقمي بشكل كامل، فإن البنية التحتية الرقمية تشكل عنصرًا حاسمًا في تحسين استراتيجية إدارة الموارد البشرية. وتشمل هذه الصعوبات عدم كفاية تكامل النظام الرقمي، وضعف الوصول إلى الإنترنت في بعض الأماكن، والافتقار

إلى استراتيجيات إدارة البيانات الضخمة المحددة جيدًا. يجب على المنظمات الاستثمار في بناء البنية التحتية الرقمية وتحسين دمج التكنولوجيا المعاصرة في أنظمة العمل من أجل ضمان إدارة فعالة للموارد البشرية (Alojail, 2023).

- إنشاء أماكن عمل ديناميكية وتحسين الاتصال عبر الإنترنت

إن إحدى أكبر القضايا التي تؤثر على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي في بيئات العمل الرقمية هي ضعف المشاركة. ونتيجة لذلك، تحتاج الشركات إلى تنفيذ تكتيكات تعزز بيئات العمل الديناميكية وتحسن التعاون بين الفرق الافتراضية. ويمكن تحقيق ذلك من خلال استخدام تقنيات الاتصال الرقمية التي تعمل على تحسين العمل الجماعي وأداء العمل، مثل أدوات التعاون ومنصات التعلم التعاوني والاجتماعات الافتراضية (Attaran, 2019).

أهمية الدراسة:

من أجل الحفاظ على استدامة القدرات الوطنية وتعزيز القدرة التنافسية المؤسسية، أصبح من الضروري الآن دراسة استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية في ضوء التطورات الاقتصادية والتقنية المتنامية التي تشهدها سوق العمل في المملكة العربية السعودية. تكتسب هذه الدراسة أهميتها لأنها تقدم فحصًا شاملاً لكيفية تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على وضع خطط عملية للتخفيف من المخاطر الناجمة عن تحول أسواق العمل. يمكن تقسيم أهمية الدراسة إلى مجموعتين رئيسيتين: الأهمية العملية والأهمية العلمية.

❖ الأهمية العلمية

تعد هذه الدراسة مساهمة علمية مهمة في مجال البحث في إدارة الموارد البشرية المعاصرة لأنها تساعد في توضيح العلاقة بين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية ودرجة تأثيره على استدامة الكفاءات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، تقدم إطارًا نظريًا يساعد الباحثين في فهم الإجراءات المتضمنة في دمج التكنولوجيا الرقمية في سياسات الموارد البشرية وتقييم مدى نجاحها في خفض المخاطر التشغيلية واستقرار سوق العمل السعودي (Sharma, 2023).

بالإضافة إلى ذلك، تساعد الدراسة في تسليط الضوء على الفرص والصعوبات المرتبطة بوضع تقنيات إدارة المخاطر البشرية موضع التنفيذ في أماكن العمل السعودية. ومن خلال دراسة التحديات التنظيمية والتقنية والبشرية التي تواجهها المؤسسات عند وضع خطط التحول الرقمي موضع التنفيذ، يمكن أن

يساعد ذلك أيضًا في توسيع نطاق تركيز البحوث المستقبلية حول كيفية إنجاز التحول الرقمي المستدام في قطاع الموارد البشرية. ويؤكد التقرير على كيفية تحسين الابتكار التقني والاستثمار في رأس المال البشري لتعزيز التنمية الاقتصادية المستدامة، مشددًا على أهمية موازنة سياسات إدارة الموارد البشرية مع الأهداف الوطنية لرؤية 2030 (Alsalman, 2025).

❖ الأهمية العملية

من الناحية العملية، تقدم هذه الدراسة تكتيكات وإجابات يمكن أن تساعد المنظمات السعودية في إنشاء أنظمة فعالة للتعامل مع المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية، مما يعزز أماكن العمل ويعزز الإنتاجية. بالإضافة إلى ذلك، من خلال ضمان توفير بيانات عمل رقمية مستدامة تعزز الإنتاجية وتزيد من استقرار سوق العمل، تساعد الدراسة صناع السياسات في وضع لوائح تدعم أساليب التوظيف المعاصرة (Alrashedi, 2024).

وكما توضح حاجتهم إلى برامج تدريبية متخصصة تمكنهم من استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة وتحليل البيانات لاتخاذ قرارات أكثر دقة وكفاءة، تؤكد الدراسة أيضًا على أهمية تحسين مهارات الموارد البشرية لدى المديرين والقادة. وتقدم الدراسة أيضًا نصائح مفيدة حول كيفية معالجة الصعوبات التي تواجهها المؤسسات عند تنفيذ خططها للتحول الرقمي، بما في ذلك تعزيز إجراءات التوظيف القائمة على الذكاء الاصطناعي والتحليلات الرقمية، وخلق بيئات عمل مرنة، وتحسين أنظمة إدارة الأداء (Vaddepalli, 2023).

ومن خلال استخدام البيانات الضخمة ومنهجيات التحليل الرقمي، تعمل هذه الدراسة أيضًا على تعزيز إنشاء سياسات تنظيمية تساعد في تبسيط إجراءات التوظيف، وتنظيم الموارد البشرية بشكل استراتيجي، وضمان استدامة القوى العاملة في الدولة. وتساهم نتائج الدراسة في دمج التقنيات المعاصرة بشكل أفضل في ممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يحسن جودة خدمة الموظفين ويساعد في إنشاء بيئات عمل أكثر استقرارًا وفعالية.

أهداف الدراسة:

❖ الهدف الرئيسي

- مع التركيز على آثار التحول الرقمي والتحول التكنولوجية والاقتصادية في سوق العمل، تحاول هذه الدراسة دراسة ممارسات إدارة مخاطر الموارد البشرية في المملكة العربية

السعودية. وفي ضوء رؤية المملكة 2030، تهدف أيضًا إلى تقييم مدى نجاح السياسات والإجراءات التنظيمية في التخفيف من المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية وضمان استدامة الكفاءات الوطنية.

❖ الأهداف الفرعية

- باستخدام الممارسات الدولية الراسخة والأدبيات العلمية، حدد مفهوم إدارة مخاطر الموارد البشرية ودوره في خلق بيئات عمل مستدامة.
- من خلال البحث في ممارسات التوظيف وإدارة المواهب وبناء الكفاءات الوطنية ووظيفة التحليلات الرقمية في خفض مخاطر العمل، افحص كيف أثر التحول الرقمي على تكتيكات إدارة الموارد البشرية.
- دراسة الصعوبات التي تواجهها المؤسسات السعودية في إدارة مخاطر الموارد البشرية، بما في ذلك آثار التحول الرقمي على استقرار التوظيف وسوق العمل، والتغييرات القانونية، وعدم المساواة في المهارات الرقمية.
- تحديد نقاط القوة والضعف التي تؤثر على التنفيذ الناجح لاستراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية، وكذلك مدى استعداد البنية التحتية الرقمية للمؤسسات السعودية لدعمها.
- دراسة كيفية مساهمة إدارة مخاطر الموارد البشرية في إيجاد بيئة عمل أكثر ديناميكية واستدامة ومعرفة الأساليب والتقنيات المعاصرة التي يمكن استخدامها لزيادة استقرار العمال وإنتاجيتهم وكفاءتهم.
- دراسة كيفية تأثير تقنيات إدارة المخاطر البشرية على رؤية المملكة 2030 من خلال تقييم مدى مساعدتها في تعزيز التوسع الاقتصادي وتطوير اقتصاد المعرفة المبني على الابتكار والتكنولوجيا المتطورة.
- من خلال تقديم طرق إبداعية لضمان استدامة الموارد البشرية وتطوير السياسات التنظيمية وتحسين تكامل التكنولوجيا وإدارة القوى العاملة، تهدف هذه المقترحات إلى تحسين تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية في المؤسسات السعودية.

تساؤلات الدراسة

❖ السؤال الرئيسي

- كيف تؤثر تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية على خلق بيئات عمل مرنة وفقاً لرؤية 2030، وإلى أي مدى تساعد في جعل القوى العاملة في المملكة العربية السعودية أكثر استدامة؟

❖ الأسئلة الفرعية

- ماذا تنطوي عليه إدارة مخاطر الموارد البشرية، وكيف تساهم في استدامة القوى العاملة؟
- ما تأثير التحول الرقمي على نهج المؤسسات السعودية لإدارة المخاطر للموارد البشرية؟
- ما هي العقبات الرئيسية التي تواجه المؤسسات السعودية عند تطبيق تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية؟
- إلى أي مدى تمتلك المؤسسات السعودية البنية التحتية الرقمية اللازمة لدعم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وخفض المخاطر التشغيلية؟
- في ضوء التغيرات التكنولوجية والاقتصادية، ما الدور الذي تلعبه تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية في تعزيز استقرار الوظائف وتحسين بيئات العمل؟
- إلى أي مدى تؤثر إدارة مخاطر الموارد البشرية على أهداف رؤية المملكة 2030، وخاصة فيما يتعلق ببناء رأس المال البشري ورفع القدرة التنافسية لسوق العمل؟
- ما هي أفضل الممارسات والتكتيكات التي يمكن استخدامها لضمان استدامة القوى العاملة في المملكة وتحسين فعالية إدارة مخاطر الموارد البشرية؟

فروض الدراسة:

❖ الفرضية الرئيسية

- وفقاً لهذه الدراسة، فإن تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية ضرورية لتحسين استدامة القوى العاملة في المنظمات السعودية وتحقيق استقرار سوق العمل في مواجهة التغيير التكنولوجي والاقتصادي.

❖ الفرضيات الفرعية

- من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين بيئات العمل، فإن تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية لها تأثير إيجابي على استقرار التوظيف.
- من خلال تحسين قدرة المؤسسات على التكيف مع التحولات التكنولوجية والاقتصادية، تعمل تقنيات إدارة المخاطر على تقليل احتمالية فقدان الوظيفة أو تدهور الأداء المؤسسي.
- نظرًا لأن توافر الأدوات والتكنولوجيا المعاصرة يؤثر على فعالية إدارة الموارد البشرية ويقلل من المخاطر التشغيلية، فإن البنية التحتية الرقمية هي أحد المكونات الرئيسية في نجاح استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية.
- قد تتأثر استدامة القدرات الوطنية بالصعوبات التنظيمية والفنية التي تواجهها المؤسسات السعودية عند وضع تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية موضع التنفيذ، فضلاً عن نقص المهارات الرقمية.
- تعتبر استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية حاسمة لتحقيق أهداف رؤية المملكة 2030 لأنها تعزز سياسات التوطين وتحسن تنمية المهارات وتساعد في خلق اقتصاد قائم على المعرفة.
- من خلال إنشاء برامج تدريبية متطورة، واستخدام البيانات الضخمة لتحليل الأداء، وتعزيز سياسات العمل، تساعد إدارة المخاطر البشرية الفعالة في تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

الدراسات السابقة:

من خلال تحليل وجهات نظر الخبراء، سعت الدراسة إلى تحديد تقييمات إدارة المخاطر للمنظمات التجارية في المملكة العربية السعودية وفقاً لرؤية 2030. في هذه الدراسة، تم تطبيق أسلوب دلفي وأسلوب تحليل المحتوى. شكلت العينة اثني عشر متخصصاً من المنظمات التجارية في المملكة العربية السعودية. من خلال إنشاء قائمة قياسية، تم إنشاء استبيان لاستخدامه كأداة للدراسة لجمع البيانات. وفقاً لنتائج الدراسة، تم إعداد أقل العوامل شيوعاً - تلك التي تقل نسبتها عن 25٪ - بسبب تأثيرها الضئيل على تقييم المخاطر. أظهرت نتائج الجولة الأولى تبايناً صارخاً في دعم أو انتقاد الخبراء للقائمة الأساسية لمكونات تقييم المخاطر في البيانات المؤسسية. أظهرت نتائج الدراسة أن كل عامل خطر تم تقييمه من قبل الخبراء باستخدام أسلوب دلفي حصل على نسبة مئوية أكبر من 90٪. وفقاً لـ 100٪ من الخبراء، كانت المكونات

الأكثر أهمية لجوانب تقييم المخاطر في منظمات الأعمال هي العناصر الفرعية لتقدير حجم المخاطر والمراقبة والتقييم (Allhidan, 2021).

يهدف برنامج إنشاء وتطوير القدرات البشرية، وهو أحد المكونات الرئيسية للبرنامج التنموي الوطني السعودي الموصوف في برنامج رؤية 2030، إلى تجهيز القادة والمواطنين السعوديين للمستقبل من خلال تعزيز كفاءاتهم العالمية والتأكد من تعرض الشباب لبيئة داعمة في المؤسسات التعليمية من المستحيل المبالغة في تقدير الدور الحاسم الذي تلعبه الجامعات في تشكيل وتعزيز رأس المال البشري للبلاد. تستكشف هذه الدراسة الجوانب المختلفة لهذه العلاقة المهمة، وتفحص الطرق التي تدعم بها الجامعات نمو وتحسين رأس المال البشري في الأمة. تدرس هذه الدراسة العديد من جوانب مشاركة الجامعة في العملية، مثل التعليم والبحث والابتكار ونشر المعرفة، وتفعل ذلك من خلال الاعتماد على تحليل موسع لمجموعة الأدبيات الحالية. يتم شرح الإطار المفاهيمي لرأس المال البشري وأهميته في استراتيجيات التنمية الوطنية في بداية الدراسة. كما تبحث في كيفية مساعدة البرامج الأكاديمية الصارمة وفرص التعلم العملي وتطوير مهارات التفكير النقدي لمؤسسات التعليم العالي في إنشاء قوة عاملة ماهرة ومرنة. بالإضافة إلى ذلك، يستكشف هذا البحث وظيفة الجامعات كمراكز للابتكار والبحث، وتعزيز الاختراقات التكنولوجية، والمسااعي الريادية، والنمو الاجتماعي، والاقتصادي. وعلى ذلك، يستكشف هذا البحث التأثير المجتمعي الأوسع للجامعات، ويوضح وظيفتها في تعزيز التنوع الثقافي، وتعزيز الحراك الاجتماعي، ونقل مبادئ المشاركة والمسؤولية المدنية. كما يبحث في مدى نجاح الأطر المؤسسية والسياسات الحكومية في استخدام قدرة الجامعات على تحسين تنمية رأس المال البشري. ومن خلال التوليف الدقيق للأطر النظرية والبيانات التجريبية، تسعى هذه الدراسة إلى تقديم معلومات ثاقبة لأصحاب المصلحة والمعلمين وصناع السياسات على حد سواء. ومن أجل الاستفادة الكاملة من الجامعات كمحركات للتقدم والازدهار الوطني، تهدف هذه الدراسة إلى إنشاء تدخلات ومبادرات استراتيجية من خلال توضيح الديناميكيات المعقدة للعلاقة بين الجامعة ورأس المال البشري (Allothman, 2025).

تتناول دراسة (M.A.Elfaqharani, 2024) كيفية تأثير الشركات المتعددة الجنسيات في المملكة العربية السعودية برؤية 2030. وتعد التغييرات في التشريعات واللوائح، والتعديلات الاستراتيجية، والتأثير على التنمية والقدرة التنافسية المجالات الرئيسية التالية التي سيتم التركيز عليها. ويستخدم التقرير تحليلًا موضوعيًا للتركيز على مجالات معينة حيث تشجع القواعد الجديدة الشركات المتعددة الجنسيات على مراجعة الامتثال الداخلي والأنظمة التشغيلية. وتوضح النتائج أن المنظمات تعمل على تغيير استراتيجياتها التشغيلية بشكل جذري استجابة للبيئة التنظيمية الجديدة. وتتأثر قرارات الاستثمار بهذه التطورات التشريعية. ويتم تخصيص المزيد من الأموال للمشاريع الإقليمية والتقنيات الصديقة للبيئة.

ويعد الحفاظ على الميزة التنافسية والمرونة الاستراتيجية أثناء التفاوض على إطار قانوني معقد أحد التحديات على الشركات الدولية. ومن خلال دراسة كيفية استجابة الشركات المتعددة الجنسيات في مجموعة من الصناعات للتغييرات القانونية وتحليل القطاعات المتنوعة، قدم البحث الحالي مساهمة. ويمكن لهذه الدراسة أيضاً أن تساعد صناعات السياسات في تحديد المجالات التي قد تؤدي فيها التغييرات التنظيمية، بما في ذلك الحد من البيروقراطية، إلى زيادة القدرة التنافسية للشركات المتعددة الجنسيات وكفاءتها، وبالتالي خلق بيئة عمل أفضل.

لقد أصبحت خصخصة صناعة الرعاية الصحية من خلال استخدام الشراكات بين القطاعين العام والخاص عنصراً أساسياً في رؤية المملكة العربية السعودية 2030. والهدف من هذه الدراسة هو تقديم نظرة عامة واسعة النطاق على تحول الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية منذ طرح رؤية 2030 الطموحة، مع تسليط الضوء على المشاكل التي يجب حلها والإجراءات التي يتعين اتخاذها لتحسين النظام الصحي في البلاد. بالإضافة إلى البيانات الثانوية الموجودة في التقارير الحكومية والسياسات ووثائق الاستراتيجية والبيانات الصحفية ذات الصلة، استندت مراجعة الأدبيات إلى فحص شامل للمقالات المنشورة وغير المنشورة التي تم العثور عليها باستخدام مصطلحات البحث التالية: "الرعاية الصحية السعودية"، "تحول الرعاية الصحية"، "رؤية السعودية: 2030"، "الشراكات بين القطاعين العام والخاص"، و"الخصخصة". لقد اتخذ برنامج التحول الوطني، الذي تحركه عوامل اجتماعية واقتصادية، خطوات استراتيجية لتطوير نظام الرعاية الصحية الخاص. وتشمل هذه المبادرات إنشاء مجموعات صحية، والمركز الوطني للخصخصة والشراكة بين القطاعين العام والخاص، وهو ممكن رسمي لخصخصة جميع القطاعات الحكومية، وقانون مشاركة القطاع الخاص الذي تمت الموافقة عليه مؤخراً، والذي يتضمن العديد من الممكنات التشريعية التي تهدف إلى زيادة ثقة المستثمرين في عملية الخصخصة. ويستمر مستقبل الرعاية الصحية، مثل العديد من الاقتصادات النامية الأخرى، في تقييم سياسات التغطية الشاملة مع احتواء التكاليف. وعلى الرغم من أن هذه الدراسة تُظهر كيف تقدم التشريع بشكل منهجي لدعم تحول قطاع الرعاية الصحية، إلا أنها تدعم أيضاً الحكمة والتحقيق في تحديد العقوبات التي تحول دون تنفيذ الشراكة بين القطاعين العام والخاص، وتنمية القوى العاملة السعودية، وتنفيذ وظيفة إدارة دورة الإيرادات الفعالة لسداد تكاليف الرعاية الصحية، وضمان حصول الفئات الضعيفة على رعاية صحية عالية الجودة. وعلى الرغم من أن الحكومة تبدو وكأنها وضعت خارطة طريق مع الإطار التشريعي، فإن الرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية تشرع في رحلة تحول محفوفة بالصعوبات. ومع تقدم هذه العملية المعقدة ومتعددة الأوجه، من الأهمية بمكان أن يكون هناك مراقبة وتعديلات مستمرة (Alasiri, 2022).

تتناول مقالة (Alnasser, 2024) الاستعراضية مشهد التحول الرقمي في المؤسسات السعودية، مع التركيز على الابتكارات والتكتيكات والتداعيات التي تتوافق مع رؤية 2030. ومع التركيز على الثقافة التنظيمية والقيادة وإدارة التغيير، يحلل هذا المقال القوى الكامنة وراء التحول الرقمي والعقبات التي تحول دون ذلك من خلال الاستعانة بمجموعة واسعة من الأدبيات. كما يناقش المقال التقنيات المبتكرة مثل التجارة الإلكترونية والذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء إلى جانب كيفية تأثيرها على الصناعات المختلفة. كما تدرس الدراسة الطرق التي تدعم بها مشاريع التحول الرقمي أهداف رؤية 2030، مثل التنمية الاجتماعية والابتكار والتنوع الاقتصادي. يقدم التقرير رؤى لأصحاب المصلحة للتنقل في التحول الرقمي مع دعم أهداف رؤية 2030 لاقتصاد متنوع قائم على المعرفة من خلال الجمع بين الدراسات السابقة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

وترتكز الأسس النظرية للدراسة على كيفية دعم تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية لاستدامة القوى العاملة وتحسين استقرار سوق العمل في المملكة العربية السعودية. واستنادًا إلى إطار نظري يوضح العلاقة بين إدارة المخاطر البشرية والتحويلات الاقتصادية والتكنولوجية في المملكة، تدرس الدراسة تقنيات الإدارة المعاصرة ونماذج إدارة المخاطر البشرية، فضلاً عن الفرص والصعوبات التي تنطوي عليها عملية وضع هذه الاستراتيجيات موضع التنفيذ في أماكن العمل (Alnamlah, 2024).

تستند إدارة مخاطر الموارد البشرية إلى عدد من نظريات الإدارة المعاصرة، مثل نظرية التكيف التنظيمي، ونظرية رأس المال البشري، ونظرية الإدارة الاستراتيجية، حيث تعتمد على استخدام البيانات والتحليلات الرقمية للتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات المتعلقة بالتوظيف والتطوير الوظيفي. وفي ضوء التغييرات المستمرة في سوق العمل، تسعى هذه النظريات إلى تقديم نماذج إدارية تساعد الشركات على التكيف مع التحويلات الرقمية السريعة وإنشاء إجراءات إدارة الموظفين القابلة للتكيف (Schuler, 2014).

ترتبط إدارة المخاطر البشرية أيضًا بأفكار مثل التعلم التنظيمي وإدارة المواهب واستراتيجيات التوظيف الرقمية لأن هذه النظريات تسلط الضوء على أهمية خلق بيئات عمل ديناميكية تتكيف مع عوامل السوق ومتطلبات اقتصاد المعرفة. وهنا يأتي التحول الرقمي في مجال إدارة الموارد البشرية، فهو يساعد على تحسين إجراءات التوظيف، وخلق آليات لتقييم الأداء، وخلق بيئات عمل أكثر استدامة، وكل ذلك من شأنه أن يقلل من المخاطر التشغيلية ويضمن استقرار سوق العمل (Gadzali, 2023).

بالإضافة إلى ذلك، تأتي الأسس النظرية للدراسة من نماذج إدارة المخاطر البشرية العالمية، والتي تقيم آثار التقدم التكنولوجي على استدامة القوى العاملة وتقرر أفضل السبل لتبني سياسات للتعامل مع قضايا التوظيف. وتشمل هذه النماذج، التي تساعد على توقع الصعوبات المستقبلية وخلق حلول استباقية تعمل على تحسين مرونة سوق العمل السعودي، نماذج تحليل التوظيف التنبؤي، وتحليل البيانات الضخمة في الموارد البشرية، وإدارة المخاطر الاستراتيجية (Jajuga, 2024).

تتداخل القوانين والإجراءات المؤسسية التي تحكم بيئات العمل في المملكة العربية السعودية مع إدارة مخاطر الموارد البشرية لأنها تتطلب إنشاء أطر تنظيمية واضحة، وسياسات متكاملة لحماية حقوق العمال، وآليات لضمان التوازن بين الابتكار التكنولوجي ومتطلبات سوق العمل. تعتبر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية ضرورية لمساعدة المؤسسات السعودية على التغلب على العقبات المتعلقة بالتوظيف، وتحقيق استقرار القوى العاملة، وتحسين القدرة التنافسية لمختلف قطاعات الاقتصاد الوطني من خلال تنفيذ نماذج مرنة لإدارة المخاطر وفقاً لرؤية المملكة 2030.

تهدف هذه الدراسة إلى إعطاء فهم أعمق لاستراتيجيات إدارة المخاطر البشرية التي تساهم في التحول الناجح والدائم في سوق العمل السعودي، بما يتماشى مع رؤية المملكة 2030، والتي تهدف إلى تطوير قطاع الموارد البشرية كركيزة أساسية للاقتصاد المعرفي.

المنهجية وطرق البحث:

تم استخدام الأسلوب التحليلي الوصفي في هذه الدراسة لاستكشاف كيف تساعد استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية في تحقيق استدامة القوى العاملة وتعزيز استقرار سوق العمل في المملكة العربية السعودية. يحاول هذا النهج توفير معرفة كاملة بتأثير تقنيات إدارة المخاطر على استدامة الموارد البشرية، من خلال توصيف الظاهرة قيد البحث علمياً، وفحص المشكلات التي تواجه المؤسسات السعودية في تطبيق هذه الاستراتيجيات. تم اختيار أسلوب البحث هذا لأنه يسمح بتحليل العلاقة بين استراتيجيات إدارة مخاطر الموارد البشرية والتحول الاقتصادي والتقني في سوق العمل السعودي.

كما يسمح بفحص كفاءة السياسات الحالية، وتحديد الإجراءات التنظيمية التي يمكن اتخاذها للحد من مخاطر العمل وتعزيز استدامة القدرات الوطنية. طرق جمع البيانات الاستبيانات المغلقة والموجهة تم توزيع الاستبيانات على مديري الموارد البشرية والقيادات المؤسسية وخبراء إدارة المخاطر في المؤسسات السعودية، بهدف جمع بيانات كمية حول تصوراتهم للتحديات التي تواجه إدارة المخاطر

البشرية، وفعالية السياسات الحالية، وتأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية. وقد تم تحليل هذه البيانات باستخدام تقنيات إحصائية مناسبة لاختبار فرضيات البحث، مما ساهم في تقديم رؤية دقيقة لفعالية استراتيجيات إدارة المخاطر البشرية المطبقة حالياً. والمقابلات شبه المنظمة تم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة من خبراء الموارد البشرية وصناع القرار في المؤسسات السعودية للحصول على رؤى تفصيلية حول التكتيكات المستخدمة في إدارة مخاطر الموارد البشرية. وركزت هذه المقابلات على دراسة التقنيات الفعالة التي تستخدمها المؤسسات للحفاظ على استدامة القدرات الوطنية، والمشاكل التي تواجهها في ظل التحولات الرقمية والاقتصادية.

وتحليل الوثائق والتشريعات تم تحليل سلسلة من الوثائق الرسمية والقواعد التنظيمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المملكة، بما في ذلك الخطط الاستراتيجية الصادرة عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، والمبادرات الحكومية المرتبطة برؤية المملكة 2030. وساعد هذا التحقيق في تقييم مدى توافق القواعد الحالية مع متطلبات سوق العمل، وكذلك القضايا التي تحول دون التنفيذ الفعال لتقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية. الجمع بين البيانات النوعية والكمية من خلال التحليل العلمي الشامل ودمج البيانات الكمية والنوعية، تقدم هذه الدراسة فهماً كاملاً للطرق التي تؤثر بها تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية على قابلية سوق العمل السعودي للاستمرار على المدى الطويل. كما تساعد من خلال تقديم اقتراحات قابلة للتنفيذ يمكن للمنظمات السعودية تطبيقها عملياً لضمان استدامة موظفيها، وتعزيز القدرة التنافسية، وخفض المخاطر المرتبطة بالتغيرات التقنية والاقتصادية.

أدوات الدراسة:

ولفهم أفضل لكيفية مساهمة تقنيات إدارة مخاطر الموارد البشرية في استدامة القوى العاملة واستقرار الوظائف في المؤسسات السعودية، استخدمت هذه الدراسة مزيجاً من أدوات البحث الكمية والنوعية لجمع وتحليل البيانات بدقة. وبسبب التركيز التحليلي للدراسة، تم اختيار هذه الأدوات للتحقيق في إمكانات وصعوبات وضع استراتيجيات إدارة المخاطر موضع التنفيذ مع تقديم بيانات شاملة حول مدى تأثير هذه الاستراتيجيات على سوق العمل واستدامة الموارد البشرية.

نظراً لأنه سيتم إنشاء استبيان لمديري الموارد البشرية والخبراء وصناع القرار في المؤسسات السعودية، فهو أحد التقنيات الأساسية المستخدمة في هذه الدراسة. والغرض من هذا الاستبيان هو تقييم معرفتهم بمبادئ إدارة مخاطر الموارد البشرية وأساليبها والصعوبات التي يواجهونها في هذا المجال. ستغطي الأسئلة مجموعة متنوعة من الموضوعات الأخرى، بما في ذلك مدى استخدام الأدوات الرقمية في تحليل

المخاطر وإدارة الموارد البشرية، ومدى نجاح تقنيات إدارة المخاطر البشرية في تقليل الصعوبات التشغيلية، ومدى رضا القادة والموظفين عن إجراءات إدارة المخاطر التي تتبعها مؤسساتهم.

ولفهم كيفية تأثير إدارة المخاطر على استدامة الموارد البشرية بشكل أفضل، ستشارك مجموعة من خبراء الموارد البشرية ومديري الأعمال ومتخصصي استراتيجية إدارة المخاطر في مقابلات شبه منظمة. وستتناول هذه المقابلات تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية، والعقبات التي تواجهها المنظمات عند تنفيذ تقنيات إدارة المخاطر المتطورة، والحلول المحتملة لضمان استدامة القوى العاملة وتقليل مخاطر التوظيف.

وسيتم أيضًا فحص الخطط الاستراتيجية وقوانين وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية وغيرها من الوثائق والتقارير الرسمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. وتتمثل أهداف هذا التحليل في فهم التغييرات التنظيمية التي تؤثر على إدارة مخاطر الموارد البشرية، وتقييم مدى تلبية الأساليب الحالية لمتطلبات سوق العمل السعودي، وتحديد أي فجوات أو لوائح تتطلب التعديل من أجل تعزيز استدامة الموارد البشرية.

سيتم تقييم البيانات المجمعة من الاستبيانات إحصائيًا من خلال التحليل الكمي من أجل تقديم تحليل شامل. ثم سيتم فحص النتائج باستخدام برنامج تحليل إحصائي لاستخلاص استنتاجات دقيقة فيما يتعلق بالعلاقة بين استدامة القوى العاملة وتكتيكات إدارة مخاطر الموارد البشرية. بالإضافة إلى ذلك، سيتم فحص الوثائق والمقابلات باستخدام التحليل النوعي من أجل فهم الاتجاهات والسياسات في هذا المجال.

تهدف الدراسة إلى تقديم فهم شامل لواقع تكتيكات إدارة مخاطر الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية من خلال الاستفادة من أدوات البحث هذه. وتماشياً مع أهداف رؤية المملكة 2030، والتي تتمثل في خلق اقتصاد قائم على المهارات البشرية والابتكار، تسعى الدراسة أيضًا إلى تقديم اقتراحات قابلة للتنفيذ لتعزيز لوائح إدارة المخاطر، وتحسين ظروف العمل، وزيادة استدامة القوى العاملة.

حدود الدراسة:

❖ الحدود البشرية:

تقتصر هذه الدراسة على قادة الموارد البشرية، والمسؤولين عن التخطيط الاستراتيجي، وصناع القرار في المؤسسات السعودية (الحكومية والخاصة وغير الربحية). ونهدف إلى استقصاء آراءهم حول التحديات والمخاطر المتعلقة بالموارد البشرية في سياق رؤية 2030. كما تشمل الدراسة خبراء

ومستشارين في مجالات إدارة الموارد البشرية، والتطوير التنظيمي، وإدارة المخاطر، للحصول على رؤية متعمقة حول أفضل الممارسات والاستراتيجيات الفعالة لإدارة مخاطر الموارد البشرية.

❖ الحدود الزمانية:

تغطي هذه الدراسة الفترة الزمنية الحالية والمستقبلية المتوقعة حتى عام 2030، مع التركيز على تحليل التحديات والمخاطر الناشئة في مجال الموارد البشرية والمتوافقة مع أهداف رؤية المملكة. سيتم تحليل البيانات المتعلقة بالتغيرات في سوق العمل، والتحول الاقتصادي، والتطورات التقنية، وتأثيرها على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. كما ستأخذ الدراسة في الاعتبار الدروس المستفادة من التجارب السابقة في إدارة المخاطر، والتكيف مع المتغيرات.

❖ الحدود المكانية:

تركز هذه الدراسة على المؤسسات العاملة في المملكة العربية السعودية، عبر مختلف القطاعات (الحكومي، الخاص، وغير الربحي). سيتم التركيز على المؤسسات التي تتبنى رؤية 2030 كإطار استراتيجي لها، وتسعى إلى تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية لديها لمواكبة متطلبات الرؤية. سيتم تحليل التحديات والفرص الخاصة بكل قطاع، مع الأخذ في الاعتبار التنوع في بيئات العمل وأحجام المؤسسات.

المراجع:

- Afnan Alnajim .(2024) .The Role and Impact of Saudi Vision 2030 in Leadership Development . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/379436769_The_Role_and_Impact_of_Saudi_Vision_2030_in_Leadership_Development
- Ahmed Ali Alasiri .(2022) .Healthcare Transformation in Saudi Arabia: An Overview Since the Launch of Vision 2030 . تم الاسترداد من
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/11786329221121214>
- Ahmed Khalid Alrashedi .(2024) .The Key Sustainable Strategies Criteria for Effective Human Resource Management Practices . تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/16/12/5250>
- Alhasan Allamnakhrah .(2019) .The need for a fundamental shift in the Saudi education system: Implementing the Saudi Arabian economic vision 2030 . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/333313215_The_need_for_a_fundamental_shi

ft_in_the_Saudi_education_system_Implementing_the_Saudi_Arabian_economic_vision_2030

Universities as Centers for Boosting Human Capital: A Descriptive .(2025) .Amel Thafer Alothman
Analytical Study of the Realization of Vision 2030 In Saudi Arabia
تم الاسترداد من
<https://ecohumanism.co.uk/joe/ecohumanism/article/view/6507>

Human Resource Digital Transformation (HRDT): A Study Of Innovation .(2023) .Apurva Sharma
And Capability Through Digitalization And Individual Factors
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/381846880_Human_Resource_Digital_Transformation_HRDT_A_Study_Of_Innovation_And_Capability_Through_Digitalization_And_Individual_Factors

A Study on the Role of Leaders in Achieving Sustainable .(2024) .Arwa Ali Alnamlah
Competitiveness and Sustainability During Change
تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/16/22/9978>

Navigating Digital Transformation in Alignment with Vision 2030: A Review .(2024) .Asem Alnasser
of Organizational Strategies, Innovations, and Implications in Saudi Arabia
تم الاسترداد من
<https://jklst.org/index.php/home/article/view/148>

The Legislative Impact of Vision 2030 on Multinational Companies .(2024) .Ashraf M.A.Elfaqharani
in Saudi Arabia
تم الاسترداد من
<https://jhumansecurity.com/menuscrypt/index.php/jhe/article/view/182>

The Impact of Technological Advancements on HR Practices in .(2025) .Asmahan Ibrahim Alsalman
Saudi Arabian Organizations
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/388047561_The_Impact_of_Technological_Advancements_on_HR_Practices_in_Saudi_Arabian_Organizations

The relationship between human capital, information technology .(2022) .Danilo Marchiori
capability, innovativeness and organizational performance: An integrated approach
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/358343807_The_relationship_between_human_capital_information_technology_capability_innovativeness_and_organizational_performance_An_integrated_approach

Risk management assessment in business organizations in .(2021) .Ebtehal Saleh Freeh Allhidan
the Kingdom of Saudi Arabia according to 2030 vision a study of expert opinions
تم الاسترداد من
<https://www.cabidigitallibrary.org/doi/full/10.5555/20220161407>

The Effect of Strategic Human Resource and Knowledge Management on .(2021) .Fieras Alfawaire
Sustainable Competitive Advantages at Jordanian Universities: The Mediating Role of
Organizational Innovation
تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/13/15/8445>

Factors Influencing the Successful Digital Transformation of Human .(2025) .Isha Kampooowale
Resource Management in the Organization
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/388580275_Factors_Influencing_the_Successful_Digital_Transformation_of_Human_Resource_Management_in_the_Organization

The impact of digital transformation on talent management .(2023) .José Manuel Montero Guerra
تم الاسترداد من

https://www.researchgate.net/publication/366682192_The_impact_of_digital_transformation_on_talent_management

The Role of Artificial Intelligence Technology in Predictive Risk .(2024) .Krzysztof Jajuga
Assessment for Business Continuity: A Case Study of Greece
تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2227-9091/12/2/19>

Critical Success Factors and Challenges in Adopting Digital .(2023) .Mohammed Alojail
Transformation in the Saudi Ministry of Education
تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/15/21/15492>

Technology and Organizational Change: Harnessing the Power of Digital .(2019) .Mohsen Attaran
Workplace . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/334811355_Technology_and_Organizational_Change_Harnessing_the_Power_of_Digital_Workplace

Risk management and HR practices in supply chains: Preparing for the .(2024) .Olufunke Olawale
future . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/380208442_Risk_management_and_HR_practices_in_supply_chains_Preparing_for_the_future

Human resource management and organizational effectiveness: .(2014) .Randall S. Schuler
Yesterday and today . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/270798201_Human_resource_management_and_organizational_effectiveness_Yesterday_and_today

Human Resource Management Strategy in Organisational Digital .(2023) .Silvy Sondari Gadzali
Transformation . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/373350003_Human_Resource_Management_Strategy_in_Organisational_Digital_Transformation

The Future of Work: Implications of Artificial Intelligence on Hr .(2023) .Surendar Vaddepalli
Practices . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/376186700_The_Future_of_Work_Implications_of_Artificial_Intelligence_on_Hr_Practices

Organizational change for corporate sustainability, Third edition .(2014) .Suzanne Benn
من
https://www.researchgate.net/publication/292358605_Organizational_change_for_corporate_sustainability_Third_edition

Human Resource Management Transformation in the Digital Age: Recent .(2023) .Wahdaniah
Trends and Implications . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/376436926_Human_Resource_Management_Transformation_in_the_Digital_Age_Recent_Trends_and_Implications

Mid-Ocean University

College of Management

Risk Management Major

Research Title

Human Resources Risk Management Strategies considering Saudi
Vision 2030

Prepared by the Student/

Ali mansour Shabaan

243001741

Supervised by/

Fayez Jrad

Academic Year:

2025