

ملخص للدراسات السابقة حول مستقبل التحول الرقمي

إعداد باحث الدكتوراه: خليل القرني

مقرر قضايا بحثية 3

تكليف - 2



قراءة تحليلية لموجز الأهداف،
المنهجيات، النتائج، والفجوات البحثية
لمستقبل التحول الرقمي في دراسات
الشفافية الأكاديمية واستراتيجيات الموارد
البشرية للدكتور سعد بن مفلح وباحثة
الدكتوراه نورة الصانع



المقدمة

Chapter

01

إطار الدراستين والعلاقة بينهما

إطار الدراستين:

1. الإدارة الرقمية كمدخل لتعزيز الشفافية الإدارية للجامعات السعودية
2. التحول الرقمي كمدخل استراتيجي لتطوير إدارة الموارد البشرية

خلاصة العلاقة:

تتمحور العلاقة بين الدراستين في بناء التميز المؤسسي؛ حيث توفر الأولى أدوات النزاهة والرقابة، بينما توفر الثانية آليات التمكين البشري اللازمة لتشغيل تلك الأدوات، وكلاهما يخدمان مستهدفات رؤية المملكة 2030

رؤية
VISION
2030
المملكة العربية السعودية
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

Chapter

02

أهداف البحث Research Objectives

دراسة الموارد البشرية (الصانع)

تطوير رأس المال البشري

تحليل واقع أتمتة الوظائف البشرية، وتصميم نموذج
استراتيجي يربط التحول التقني بالأداء لتحقيق الميزة
التنافسية المستدامة

دراسة الشفافية (دعجم)

حوكمة الجامعات

كشف دور الإدارة الرقمية في تفعيل أبعاد الشفافية
والمساءلة، وتحديد مدى إسهام الأنظمة والتشريعات في
ضمان العدالة الأكاديمية

Chapter

03

المنهجيات العلمية المتبعة

المعيار المنهجي	دراسة الشفافية (دعجم)	دراسة الموارد البشرية (الصانع)
المنهج العام	وصفي مسحي (ميداني)	وصفي تحليلي (وثائقي)
أدوات الجمع	استبانة إلكترونية مقننة	مراجعة المبادرات والنظم الوطنية
المجتمع	848 قائداً أكاديمياً بجامعات كبرى	المؤسسات والوزارات الحكومية

Chapter

04

أبرز النتائج Key Findings



إدارة التغيير

العائق الأكبر هو "مقاومة التغيير السلوكي"؛ غياب الاستراتيجيات الثقافية يعيق جني ثمار التحول التقني



فجوة التكامل

تطبيق الموارد البشرية الرقمي لا يزال "مجزأ"؛ التوظيف والتدريب متقدمان لكن ينقصهما الربط الاستراتيجي



كشف المسارات

الإدارة الرقمية ترفع معدلات الشفافية في اتخاذ القرار الأكاديمي والتدفق الحر للمعلومات بدرجة "عالية جداً"

Chapter

05

الاستنتاجات والتوصيات الختامية

- **الرقمنة صمام أمان:** لضمان النزاهة والعدالة في الجامعات السعودية
- **الربط الشامل:** ضرورة الانتقال من "الرقمنة الجزئية" إلى "التحول المتكامل" للموارد البشرية
- **بناء القدرات:** الاستثمار في الجاهزية النفسية والمهارية للموظف لمواكبة الأتمتة



Chapter

06

الاتجاهات البحثية المستقبلية Future Trends



- **الذكاء الاصطناعي التنبؤي:** التوجه نحو توظيف AI في قياس جودة وإنتاجية الموظف والتنبؤ بالاحتياجات الوظيفية
- **الحكومة الرقمية الذكية:** التركيز على الأنظمة اللامركزية لتعزيز الشفافية المطلقة في المؤسسات
- **تجربة الموظف الرقمية:** دراسة أثر الرفاه الرقمي والبيئات الافتراضية على الولاء المؤسسي

Chapter

07

الفجوات البحثية القائمة Research Gaps



- **قياس العائد الاقتصادي:** ندرة الدراسات السعودية التي تربط التكلفة التقنية بالجدوى المالية الفعلية للمؤسسات
- **الجاهزية السلوكية والتشغيلية:** قلة الأبحاث المعنية بقياس أثر مرونة الموظف ومقاومته النفسية للنظم المؤتمتة
- **أخلاقيات البيانات والخصوصية:** الحاجة لدراسات تفصيلية حول الأطر الأخلاقية والقانونية لاستخدام البيانات الكبيرة في الإدارة

المراجع للأبحاث:

الدراسة الأولى:

الإدارة الرقمية كمدخل لتعزيز الشفافية الإدارية للجامعات السعودية في ضوء الرؤية الوطنية

الدراسة الثانية:

التحول الرقمي كمدخل استراتيجي لتطوير إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)



شكراً لكم