



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / ماجستير

ادارة الموارد

البشرية

عنوان البحث

واقع تخطيط الموارد البشرية في وزارة
التعليم في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب/

عادل دخيل علي القلاوي

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي

2024

مقدمة:

مر التعليم في المملكة العربية السعودية بمراحل تاريخية ساهمت في تشكيله وتحديد ملامحه بدأت منذ دخول المؤسس - رحمه الله - مكة المكرمة 1343 وحينها تركزت الجهود على تنظيم وتحسين أوضاع التعليم الموجود آنذاك، ثم أعقب ذلك مرحلة الانتشار التي اتسمت بطابع السرعة والاهتمام

ومع اتساع مساحة البلد وانتشار التعليم والتوسع في إنشاء المدارس الحكومية تزايدت

الحاجة للكوادر البشرية وتزايدت أعدادهم مما اضطر الادارة التعليمية لستحداث جهاز يتولى

توفير الحاجات وسد العجز وادارة شؤون تلك الكوادر فظهرت (إدارة الموظفين) في أول هيكل

تنظيمي لوزارة المعارف عام 1373هـ

ومع تطور علم الادارة الحديث وتركيزه على المورد البشري و حرصه على تنميته كرافد

أصيل من روافد النمو الاقتصادي والاجتماعي ؛ ظهرت الحاجة لتطويرالانظمة بما يحقق

مطالب التنمية ويحافظ على هوية المجتمع ويحقق الميزة التنافسية للدولة

فجاء برنامج الملك سلمان -حفظه الله- لتنمية الموارد البشرية ليلبي هذه

الحاجة، و صدر الامر السامي رقم 9313 في 19/2/1437 ليحدث نقلة نوعية في إدارة

الموارد البشرية لجميع قطاعات الدولة ومنها التعليم لتبني المفاهيم الجديدة والتحول بأجهزة شؤون الموظفين من المهام التنفيذية إلى الوظائف والمهام الاستراتيجية التي ترقى العنصر

البشري وتعمل على تنميته واستثماره

ويؤكد القحطاني 2015 على كون تخطيط الموارد البشرية أحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على باقي الوظائف الأخرى حيث تمثل مخرجات هذه العملية

مدخلات لوظائف الاستقطاب والتعيين والتدريب وتقييم الأداء ص 40 ما أكد الشجيري 2016 لى علاقة تربط بين تخطيط الموارد البشرية وكفاءة أداء العاملين بالمنظمات.

مشكلة الدراسة:

تعاني وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية من تضخم مواردها البشرية حيث يبلغ عدد الكوادر التعليمية في التعليم العام-دون الكوادر الادارية-أكثر من 205 ألفا حسب تقرير هيئة الاحصاء 2019 وبذلك تتأكد حاجتها لإدارة استراتيجية للموارد البشرية تحسن استثمار هذا المورد الضخم وتضمن الاستفادة منه.

ويعد برنامج الملك سلمان -حفظه الله- لتنمية الموارد البشرية نقطة انطلاق وتحول لجميع القطاعات الحكومية من النموذج التقليدي لإدارة شؤون الموظفين إلى النموذج الحديث لإدارة الموارد البشرية الذي يركز على العنصر البشري ويستثمر فيه وتمثلت استجابة وزارة التعليم لهذا الأمر السامي بإصدارها قرار استحداث وكالة الموارد البشرية والادارات التابعة لها وربط هذه الوكالة مباشرة بمعالي الوزير ثم ربطها مؤخرًا بمساعد الوزير في الهيكلية المعتمدة بتاريخ

30/9/1440

أهمية الدراسة:

الاهمية العلمية:

1. تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية التخطيط الذي يعتبر عصب العملية الادارية وعليه تقوم بقية الوظائف والمهام.
2. تقدم هذه الدراسة معلومات عن واقع ممارسات وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم للتخطيط للموارد البشرية.
3. تقدم هذه الدراسة معلومات للباحثين، والمهتمين بإدارة الموارد البشرية وتخطيطها في القطاع الحكومي بصفة عامة وقطاع التعليم بصفة خاصة.
4. تسلط الضوء على المعوقات التي قد تعرقل تطبيق مفهوم شامل لإدارة الموارد البشرية بوزارة التعليم.

الاهمية العلمية:

1. تقيس هذه الدراسة مستوى تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم.
2. تقيس هذه الدراسة درجة معوقات تطبيق تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم.
3. قد تسهم هذه الدراسة في صنع قرارات ترتبط بتخطيط الموارد البشرية على مستوى وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم والإدارات التابعة لها.
4. قد تسهم هذه الدراسة في تقديم مقترحات لتحسين وتطوير الأداء في وكالة الموارد

أهداف الدراسة:

تأتي أهداف هذه الدراسة متناغمة مع أسئلتها وتتمثل فيما يلي:

1. التعرف على واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم.

2. التعرف على المعوقات التي تواجه تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية

بوزارة التعليم.

3. تقديم مقترحات لتحسين وتطوير تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية

بوزارة التعليم.

تساؤلات الدراسة

تنبثق عن السؤال الرئيسي للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

_ ما واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم من وجهة

نظر العاملين بها؟

_ ما المعوقات التي تواجه تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية من وجهة

نظر العاملين بها؟

_ ما مقترحات التطوير والتحسين لتخطيط الموارد البشرية بوكالة الموارد البشرية من

وجهة نظر العاملين بها؟

فروض الدراسة:

قامت الباحثتان بمراجعة الدراسات السابقة والادبيات الخاصة بموضوع الدراسة ثم بناء

استبانة أولية وعرضها على 8 محكمين ثم على آراء المحكمين

تعديلها بناء ومن ثم

توزيعها على عينة الدراسة بعد اعتماد صورتها النهائية.

وقد اشتملت الاستبانة على جزئين:

يشمل البيانات الأولية لعينة الدراسة وفقا (الجنس، المؤهل العلمي، الجزء الاول: لمتغيرات

عدد سنوات الخبرة، عدد الدورات، الادارة التي يعمل بها

الجزء الثاني: ويتكون من محورين الاول: واقع تخطيط الموارد البشرية في وكالة التعليم

للموارد البشرية ويحتوي 18 عبارة

والمحور الثاني: المعوقات التي تواجه تخطيط الموارد البشرية في وكالة التعليم للموارد

البشرية ويحتوي 10 عبارات.

والمحور الثالث: مقترحات التطوير والتحسين لتخطيط الموارد البشرية بوكالة الموارد

البشرية والذي جاء في سؤال مفتوح.

وللإجابة على فقرات الاستبانة طلب من عينة الدراسة تقييم العبارات وفق تدرج ثلاثي درجة

عالية، بدرجة متوسطة، بدرجة ضعيفة

وللتحقق من صدق أداة الدراسة والتأكد من قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه الصدق

الظاهري (فقد تم عرضها على 8 محكمين وفي ضوء آرائهم تم حذف وتعديل فقرات

الاستبانة.

كما تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة عن طريق حساب معاملات ارتباط

بيرسون لقياس العالقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه

الدراسات السابقة:

قامت الباحثتان بالرجوع إلى عدد من الدراسات مما له صلة بموضوع الدراسة وفيما

يلي استعراض أحدث الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة:

دراسة الصنات 1437 هـ بعنوان " واقع تخطيط الموارد البشرية في إدارة تعليم القصيم من

وجهة نظر القادة التربويين "

هدفت الدراسة للتعرف على واقع تخطيط الموارد البشرية في إدارة تعليم القصيم من

وجهة نظر القادة التربويين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت

الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الاقسام، ومديرو الدوائر

في إدارة تعليم القصيم وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن واقع تخطيط

الموارد البشرية في إدارة تعليم القصيم من وجهة نظر القادة التربويين قد جاءت بدرجة كبيرة

للاداة ككل.

دراسة تغريد الدخيل 1438 بعنوان " إدارة الموارد البشرية النسائية في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الامريكية: تصور مقترح"

هدفت الدراسة للتعرف على واقع إدارة الموارد البشرية النسائية في المملكة العربية السعودية وأبرز ملامحه التجربة الامريكية في إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم ومن ثم وضع تصور مقترح لادارة الموارد البشرية النسائية في وزارة التعليم في ضوء التجربة الامريكية وهي دراسة نظرية اعتمدت الباحثة على مسح الادب النظري والدراسات ذات العالقة واستعراض التجربة الامريكية في إدارة الموارد البشرية ووصفها وتحليلها وتصنيفها وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن إدارة الموارد البشرية النسائية في المملكة العربية السعودية تواجه عدد من المعوقات تتمثل في نقص فرص التوظيف، وضعف التخطيط

المنطلقات النظرية للدراسة:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال محاور الاستبيان الثالثة توصي الدراسة بما يلي:

1. تفعيل دور الوحدة الادارية المختصة بعملية تخطيط الموارد البشرية في وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم والمعتمدة

ممثلة في الادارة العامة لتخطيط الموارد البشرية لتشمل جميع الوظائف الادارية والتعليمية وتضمن التحول الاستراتيجي نحو إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث؛ وتكمن أهمية هذا التحول في قدرة هذه الادارة بما تملكه من صالحيات ومهام أن تتنبأ وتحدد احتياجات التنمية المهنية للكوادر الموجودة والمتوقعة في ضوء استراتيجيات وزارة كما أن هذه الادارة في حال التعليم للتحول الوطني تحقيق لرؤية المملكة عن الحصر التقليدي للعجز

ممارستها لصلحياتها ومهامها بشكل كامل - وبعيدا
والفائض- ستضمن خفض كلفة التدريب والتأهيل للموارد البشرية الموجودة والمتوقعة
ألن عملية حصر الاحتياج خضعت لمنهجية علمية مبنية على بيانات و معلومات
دقيقة، و أثمرت خطة محكمة تلحقها متابعة وتقويم لتنفيذها؛ مما يحقق كفاءة و انتاجية
أعلى، واجراءات عملية تحد من الهدر في التوظيف والتدريب.

المنهجية وطرق البحث:

خدمت الدراسة المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي الذي يهتم بوصف الظاهرة كما
كما استعانت الدراسة بعدد توجد في الواقع ولذلك فهو المناهج المناسب لتحقيق أهدافها، من
المراجع والمصادر ذات الصلة بتخطيط الموارد البشرية لاستخلاص مفهوم تخطيط الموارد
البشرية، وأهميته، وأهدافه والعوامل المؤثرة عليه ومراحله، كما استعانت بتلك المصادر في
بناء أداة الدراسة الاستبانة وذلك لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة وملاءمتها لحجم
العينة

أدوات الدراسة:

قامت الباحثتان بالرجوع إلى عدد من الدراسات مما له صلة بموضوع الدراسة وفيما
يلي استعراض أحدث الدراسات التي تناولت موضوع الدراسة:

دراسة الصنات 1437 هـ بعنوان " واقع تخطيط الموارد البشرية في إدارة تعليم القصيم من وجهة نظر القادة التربويين "

هدفت الدراسة للتعرف على واقع تخطيط الموارد البشرية في إدارة تعليم القصيم من وجهة نظر القادة التربويين، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الاقسام، ومديرو الدوائر في إدارة تعليم القصيم وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن واقع تخطيط الموارد البشرية في إدارة تعليم القصيم من وجهة نظر القادة التربويين قد جاءت بدرجة كبيرة للاداة ككل.

دراسة تغريد الدخيل 1438 بعنوان " إدارة الموارد البشرية النسائية في وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الامريكية: تصور مقترح "

هدفت الدراسة للتعرف على واقع إدارة الموارد البشرية النسائية في المملكة العربية السعودية وأبرز ملامحه التجربة الامريكية في إدارة الموارد البشرية في وزارة التعليم ومن ثم وضع تصور مقترح لإدارة الموارد البشرية النسائية في وزارة التعليم في ضوء التجربة الامريكية وهي دراسة نظرية اعتمدت الباحثة على مسح الادب النظري والدراسات ذات العلاقة واستعراض التجربة الامريكية في إدارة الموارد البشرية ووصفها وتحليلها وتصنيفها وقد خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها: أن إدارة الموارد البشرية النسائية في المملكة العربية السعودية تواجه عدد من المعوقات تتمثل في نقص فرص التوظيف، وضعف التخطيط

حدود الدراسة:

لحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة على وكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: طبقت هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الاول من العام

الحدود الموضوعية: ركزت الدراسة على واقع وظيفة تخطيط الموارد البشرية والمعوقات التي
1441-1440

تواجهها بوكالة الموارد البشرية بوزارة التعليم وقدمت مقترحات لتطوير وتحسين تخطيط
الموارد البشرية بها.
الحدود البشرية:

طبقت هذه الدراسة على الموظفين والموظفات في وكالة الموارد البشرية في
وزارة التعليم.

المراجع:

- رضوان، محمود. 2013 م الاستراتيجيات الاساسية في إدارة الموارد البشرية، القاهرة:
المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- سليمان، دينا. 2016 م أثر كفاءة عملية تخطيط الموارد البشرية على الاداء التنظيمي.
المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، 7 ملحق، 827-855.
- الشجيري، وسام 2017 م العالقة بين تخطيط الموارد البشرية والثقافة التنظيمية وتأثيرها على
كفاءة العاملين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة النيلين، الخرطوم

الصنات، عبد العزيز 1337 هـ واقع تخطيط الموارد البشرية في إدارة تعليم القصيم من وجهة نظر القادة التربويين. بحث تكميلي لنيل الماجستير غير منشور، جامعة أم القرى، مكة المكرمة. عباس، سهيلة. 2011 إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي ط2، الاردن، دار وائل للنشر والتوزيع.

عبد الجواد، نور الدين. 2008 التعليم الاهلي، في عبد العزيز السنبل (محرر) نظام التعليم في المملكة العربية السعودية 473-511 الرياض، دار الخريجي للنشر والتوزيع. عبوي، زيد 2017 الاستراتيجية الحديثة في إدارة التخطيط والتطوير. عمان: دار المعتر للنشر والتوزيع.

عقيلي، عمر 2009 م دارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

فليه، فاروق، الزكي، أحمد 2004 م

معجم مصطلحات التربية لفظا واصطلاحا، السكندرية:

دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر.

القحطاني، محمد. 2012 م ادارة الموارد البشرية: نحو منهج استراتيجي متكامل. الرياض: مكتبة العبيكان للنشر.

المراجع الاجنبية:

French, Wendell L. (2003 (Human Resource Mannagemented.

Boston: Houghton Mifflin Company.

De-Nisi, Angelo S. and Griffen, Rickey W. (2005 (Human Resource

Management 2 .ed. Boston: Houghton Mifflin Company .

Gary J. Convertino, (2008 (APerspective on Current Human

Resources Practices by Human Resource Executives at Institutions of

Higher Education .Unpublished Ph.D. Dissertation, Johnson& Wales

University. Providence, Rhode Island.

Ozturk, sevim. (2015). Human Resources Management in Education

Faculties of State Universities in Turkey .International Journal of

Enironmental & Science Education ,(5)11 ,(,)931-948)

IYEM, Cemal,& SAVASIR, Sinem(2017) Human Resources

Professionals' Point of ViewsOnApplying of the Human Resources

Planning:'Example of İşbir Synthetic, International Journal of Academic

Research in Business and Social Sciences, Vol. 7, No. 5