

دراسات نقدية (٣)

Prepared by

ادريس عبدالرحيم عثمان محمد
٢٠٢٢٠٠٥٦٧٠

Task (٦)



1

الاسبوع السادس	عمل مقارنة بين رسالتين دكتوراه في نفس المجال وتحديد أوجه التشابه والاختلاف بينهما	تسليم تقرير أسبوعي	يكون التسليم عبارة عن عرض فيديو مسجل مدته 5 دقائق مرفق به ملف PPT او PDF ويرفقه الطالب اسبوعيا على منصة "مودل" ويتناول في كل تسليم قضية بحثية في التخصص ، ويتم التصحيح من قبل ادارة الدراسات العليا.
----------------	--	--------------------	---

المجلة العربية للإدارة، مج 37، ع 2 - يونيو (حزيران) 2017

عوامل النجاح لتطبيق نظام إدارة الأداء في مؤسسات حكومة الامارات*

د. سالم جريب سالم الحارثي
مدير دائرة المشاريع شركة أبوظبي للنقل والتحكم
هيئة مياه وكهرباء أبوظبي
الإمارات العربية المتحدة

ملخص أطروحة الدكتوراه

في ظل الانفتاح على العالم والقفزات العظيمة في وسائل التواصل في السنين الأخيرة، أصبح العالم كقرية صغيرة، ونتج عن ذلك ارتفاع معدل الشفافية وازدياد الطلب على خدمات أفضل، سعت الحكومات وقبلها الشركات العامة والخاصة لتحسين أداءها. كل ذلك حفز الحكومات والشركات للبحث عن وسائل لرفع مستوى التنافسية وتحقيق التميز نحو تقديم خدمات متميزة. ظهر في العقود الأخيرة نظام تطوير ومراقبة الأداء المؤسسي لتحقيق التميز المؤسسي كواحد من أهم الأدوات والممارسات التي ساعدت كثير من الحكومات والمؤسسات والشركات على تطوير أداءها.

نظام تطوير ومراقبة الأداء نظام إداري تطور عبر السنين وظهرت الكثير من النماذج ضمن إطاره شهد بعضها نجاحا كبيرا كنظام بطاقات قياس الأداء المتوازن. وأصبح نظام مراقبة وتطوير الأداء أداة من أدوات التطوير المؤسسي التي يستخدمها المدراء لتخطيط وتطبيق الخطة الاستراتيجية وترجمة المحاور الاستراتيجية إلى أهداف ومؤشرات لمراقبة الأداء. نظام مراقبة وتطوير الأداء يتطلب جهود وتكاليف كبيرة لتطبيقه في المؤسسات بمختلف أنواعها، وقد لوحظ أن هناك حالات شهدت نجاحا كبيرا للنظام، كما أنه في حالات أخرى فشل ولم يحقق المتوقع. وحيث أن هناك توجه كبير نحو تطبيق التميز المؤسسي من خلال إدخال نظام تطوير ومراقبة الأداء وخصوصا في القطاع الحكومي في دولة الامارات وفي دول عربية أخرى، هدفت هذه الدراسة إلى استشراف الأخطار وعوامل الفشل التي يمكن أن تسبب هدر الجهود وضياح الاستثمارات من خلال إجراء بحث دقيق يحدد عوامل النجاح التي يجب مراعاتها عند إدخال نظام مراقبة وتطوير الأداء المؤسسي في دولنا. وتختلف هذه الدراسة عن دراسات أخرى في هذا المجال بأنها الوحيدة التي تمت في بيئة عربية وراعت الثقافة والعادات والتقاليد ونمط العمل والتواصل العربي.

المجلة العربية للإدارة، مج 35، ع1- يونيو (حزيران) 2015

تقييم مقاومة التغيير التكنولوجي لتحسين الأداء الوظيفي
في دولة الإمارات العربية المتحدة بالتطبيق على القطاعات العامة*

د. محمد الرئيس العامري

مدير موارد بشرية

شركة الفوعة للتمور

دولة الإمارات العربية المتحدة

ملخص أطروحة الدكتوراه

العولمة وإعادة الهيكلة والتكنولوجيا الجديدة المتطورة في كل قطاع، أحدثت تغييرات هائلة في جميع جوانب الأعمال التجارية والإدارية وأنماط الحياة البشرية. وتتمثل أهم التغيرات الكبرى التي حدثت في مجال الأعمال التجارية هي: التغيير التكنولوجي والابتكار لهما تأثير هام على الأداء الوظيفي، وهناك علاقة وثيقة بين التغيير التكنولوجي وإدارة الموارد البشرية والأداء التنظيمي.

والتغيير التكنولوجي له العديد من الآثار الايجابية والسلبية على أداء الموظفين وتهدف الدراسة الحالية إلى وضع إطار لتحديد العوامل التي تشير إلى مقاومة الموظفين للتغيير التكنولوجي وأسبابها وكيفية علاجها داخل القطاعات العامة بدولة الإمارات العربية المتحدة واستخدام هذا الإطار لتحديد فرص التحسين في الأداء الوظيفي.

كما تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد العوامل التي تدعو للتغيير التكنولوجي وكذلك الأسباب التي تؤدي إلى مقاومة التكنولوجيا وكيفية تحسين الأداء الوظيفي، من خلال وضع إطار لتقييم مقاومة الموظفين للتغيير التكنولوجي وتحديد الفرص للتحسين. بالإضافة إلى التحقق من صحة الإطار باستخدام التحليل الإحصائي ودراسة الحالات بدولة الإمارات العربية المتحدة من خلال المقابلات التي تمت مع المسؤولين في القطاعات العامة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن التطور التكنولوجي سبب رئيسي للتغيير وإن استخدام سياسة المكافأة والحوافز تؤثر على الموظفين والمديرين لقبول التغيير مع الاهتمام بتقديم البرامج التدريبية وغيرها من مصادر المعرفة للموظفين.

وأخيرًا اقترحت الدراسة توصيات صالحة للتغلب على مقاومة الموظفين للتغيير التكنولوجي والعمل على تحسين الأداء الوظيفي بالقطاعات العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

1

باستعراض الدراستين المقدمة، يمكن إجراء المقارنة التالية بينهما:

وجوه التشابه:

- كلا الدراستين تتناول موضوع تحسين الأداء الوظيفي والتميز في القطاع الحكومي في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- كلاهما يركز على دور العوامل التنظيمية والتكنولوجية في تحقيق هذا التحسين.
- كلتا الدراستين تسعى إلى تحديد العوامل الناجحة والفاشلة لتطبيق هذه المبادرات.

وجوه الاختلاف:

- الدراسة الأولى تركز على نظام إدارة الأداء كأداة رئيسية لتحقيق التميز الوظيفي، بينما الدراسة الثانية تركز على دور التطور التكنولوجي.
- الدراسة الأولى تتناول العوامل المؤثرة على نجاح تطبيق نظام إدارة الأداء، بينما الدراسة الثانية تركز على مقاومة التغيير التكنولوجي وسبل التغلب عليها.
- الدراسة الأولى تشمل جميع مؤسسات الحكومة الاتحادية في الإمارات، بينما الدراسة الثانية تركز على القطاعات الحكومية العامة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

