

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

جامعة ميدأوشن كلية الإدارة

قسم / تخصص

بكالوريوس إدارة عامة



عنوان المشروع

إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي : التحديات والفرص

أسم الطالب

فاطمة عبده الشريف

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د . عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي

الفصل الدراسي الثالث ٢٠٢٥

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
2.1. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
2.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي	6
3.1. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
2.3.1. على المستوى التطبيقي:	7
4.1. أسئلة الدراسة	8
5.1. أهداف الدراسة	8
6.1. فرضيات الدراسة	8
7.1. نموذج الدراسة	8
8.1. منهجية الدراسة	9
9.1. الدراسة الميدانية	9
10. مخطط المشروع المقترح	1
9	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1	1
	0
1. المقدمة: 2.	
11	

.....2.2. المتغير المستقل	11
.....3.2. المتغير التابع ع	11
.....4.2. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع ع	11
.....5.2. الخاتمة	12
.....قائمة المراجع	12

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشمل المقدمة الخمس مراحل لكتابة المقدمة

تكتب المقدمة في صورة فقرات فق ط

تعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تستند إليها المؤسسات الحكومية وعنصراً فعالاً في تحقيق الكفاءة التنظيمية وضمان جودة الخدمات العامه وتعزيز فاعلية العمل الحكومي كما يؤكد الغامدي، أ.، & العتيبي، خ. (2021). في دراستهما على دور إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي في القطاع الحكومي لذلك فإن إدارة الموارد البشرية هي المحرك الأساسي لأي منظمة

وفي ظل مايشهده العالم من تطورات متسارعه في بيئة العمل الحديث وتزايد التحديات التقنية والإدارية بات من الضروري إعادة النظر في تقييم الممارسات والسياسات المرتبطة بالموارد البشرية داخل القطاع الحكومي والعمل على تحديثها بما يتوافق مع متطلبات المرحلة الراهنة والتوجهات المستقبلية وكما أوضح الزهراني، ن. (2021). أثر التحولات التنظيمية على كفاءة إدارة الموارد البشرية في الجهات الحكومية

وعلى الرغم من الجهود المبذولة خلال السنوات الماضية لتطوير أنظمة الموارد البشرية في القطاع الحكومي إلا أن هناك تحديات مازال قائمة بين الممارسات الحالية وبين متطلبات التطوير الإداري في العصر الحديث والذي يعيق تحقيق الأداء المؤسسي المطلوب ومن أبرز التحديات:

ضعف سياسات الإستقطاب والتوظيف وقصور برامج التدريب والتطوير المهني وعدم مواكبة أنظمة إدارة الموارد البشرية للتطورات العالمية وتدني مستويات التحفيز والرضا الوظيفي وبالتالي يؤدي إلى ضعف الأداء التنظيمي وتراجع جودة الخدمات المقدمة

تتمثل هذه الدراسة في الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما أبرز التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي؟ وما الفرص المتاحة لتطويرها ؟

كشفت الدراسات السابقة عن إهتمام الباحثين بهذا الموضوع من زوايا متعددة وتشير نتائج هذه الدراسات إلى وجود قصور بين النظرية والتطبيق في ممارسات الموارد البشرية الحديثة

ومع أهمية هذه الجهود البحثية وقيمتها إلا أنها تناولت الجوانب الجزئية والمحددة للمشكلة دون النظر بشمولية وبذلك تعاني من عدة أوجه قصور منها:

نقص ملحوظ في الدراسات الميدانية الحديثة التي تتناول واقع إدارة الموارد البشرية في ظل التحول الوطني ولا سيما في سياق رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠

وتكمن هذه الدراسة إلى سعيها لتقديم توصيات عملية لصانعي القرار وتقديم نموذج متكامل لتحليل التحديات والفرص وربط الجانب النظري بالتطبيقات العملية ورفع كفاءة الكوادر البشرية وتحقيق التميز المؤسسي

تهدف هذه الدراسة لتقديم رؤية كاملة وتحليل أبرز التحديات واستكشاف الفرص المتاحة لتطويرها وتقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز فاعلية الإدارة العامة بما يدعم مسيرة الإصلاح الإداري ويسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة

1.2. مشكلة الدراسة

يتم كتابة مقدمة بسيطة في شكل فقرة

يتم تقسيم المشكلة الى فجوات نظرية وعملية

رغم الأهمية المتزايدة والتقدم الواضح لإدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي إلا أن هناك فجوات ملحوظة على المستوى النظري والتطبيقي

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

فمن الناحية النظرية لا تزال معظم المفاهيم والنماذج المرتبطة بإدارة الموارد البشرية مستمدة من بيئة القطاع الخاص مما يضعف أو يحد من قدرتها على تفسير الظواهر الإدارية التي تواجه القطاع الحكومي . كما أن معظم الدراسات تناولت موضوع التحديات والفرص بشكل منفصل دون تقديم إطار شامل يربط بين الجانبين في سياق تحليلي متكامل تسهم في تطوير سياسات وممارسات فعالة

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

أما على الصعيد التطبيقي فلا تزال العديد من المؤسسات الحكومية تواجه صعوبات وتحديات حقيقية وملموسة في مجالات جذب الكفاءات وتحفيز الموظفين وتعزيز فعالية الأداء المؤسسي كما تعد محدودية توظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية أحد العوامل التي تعيق تحسين كفاءة الخدمات العامة مما ينعكس سلباً على جودة الأداء الحكومي واستجابته لمتطلبات التنمية الإدارية

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيس ي

في ضوء ماسبق من معطيات تبرز ضرورة إجراء دراسة تحليلية معمقة تسعى إلى الإجابة عن التساؤل التالي

مأبرز التحديات التي تعترض إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي؟ وما الفرص الممكنة التي يمكن توظيفها لتجاوز تلك التحديات ؟

1.3. أهمية الدراسة

1.4.

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول موضوعاً جوهرياً يمس كفاءة القطاع الحكومي وفعاليتته وهو إدارة الموارد البشرية

1.4.1. على المستوى النظري:

وتتجلى الأهمية العلمية الدراسة لسعيها لسد فجوة قائمة في الأدبيات وتتمثل في غياب إطار نظري متكامل يربط بين التحديات والفرص في إدارة الموارد البشرية داخل السياق الحكومي

وذلك نظراً لإعتماد الدراسات السابقة على نماذج مطورة في بيانات القطاع الخاص مما يحد من ملائمتها للقطاع العام

1.4.2. على المستوى التطبيقي:

أما على المستوى العملي فتكمن أهمية هذه الدراسة في قدرتها على تزويد صناع القرار في الجهات الحكومية برؤية تحليلية تساعد في تطوير السياسات والممارسات الإدارية بما يساهم في تحسين جودة الخدمات ورفع كفاءة الأداء المؤسسي

1.5. أسئلة الدراسة

سؤال البحث الرئيسي

ما التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي بالمملكة العربية السعودية وما مدى فاعلية الفرص والإستراتيجيات المتاحة في التغلب على هذه التحديات لتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي؟

الأسئلة الفرعية

- . ما أبرز التحديات التنظيمية والإدارية التي تعيق فاعلية إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي؟
- . كيف تؤثر التشريعات والسياسات الحكومية في تشكيل بيئة عمل الموارد البشرية في القطاع العام؟
- . إلى أي مدى تؤثر التكنولوجيا والتحول الرقمي تحدياً أو فرصة أمام إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية؟
- . ماهي الفرص المتاحة لتعزيز أداء إدارة الموارد البشرية بما توافقت مع أهداف رؤية 2030 ؟
- . ما هو أثر تحسين إدارة الموارد البشرية على جودة الأداء المؤسسي وفاعلية تقديم الخدمات العامة؟

1.6. أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي:

تحليل التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي

الهدف الفرعي ٣: دراسة تأثير التشريعات والسياسات الحكومية على كفاءة وفاعلية ممارسات إدارة الموارد البشرية

الهدف الفرعي ٢: تقييم مدى جاهزية القطاع الحكومي لتبني ممارسات الموارد البشرية الحديثة والتقنيات الرقمية

الهدف الفرعي ٣: استكشاف الفرص المتاحة أمام إدارات الموارد البشرية لتعزيز فاعلتها وأدائها

1.7. فرضيات الدراسة

الفرضية الأساسية: جد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية ومستوى كفاءة الأداء المؤسسي في القطاع الحكومي

الفرضية الفرعية ١:

تؤثر السياسات والتشريعات الحكومية بشكل إيجابي ومهم على فاعلية ممارسات إدارة الموارد البشرية وذلك يسهم في تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحكومية

الفرضية الفرعية ٢:

يساهم تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة والتقنيات الرقمية في تعزيز مستوى إستعداد وجاهزية الأجهزة الحكومية وتحسين أدائها المؤسسي

الفرضية الفرعية ٣:
تشكل الفرص المتاحة ضمن إطار رؤية 2030 عاملاً محورياً في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية وتطوير الأداء التنظيمي في القطاع الحكومي

8.1. نموذج الدراسة

المتغيرات المستقلة:

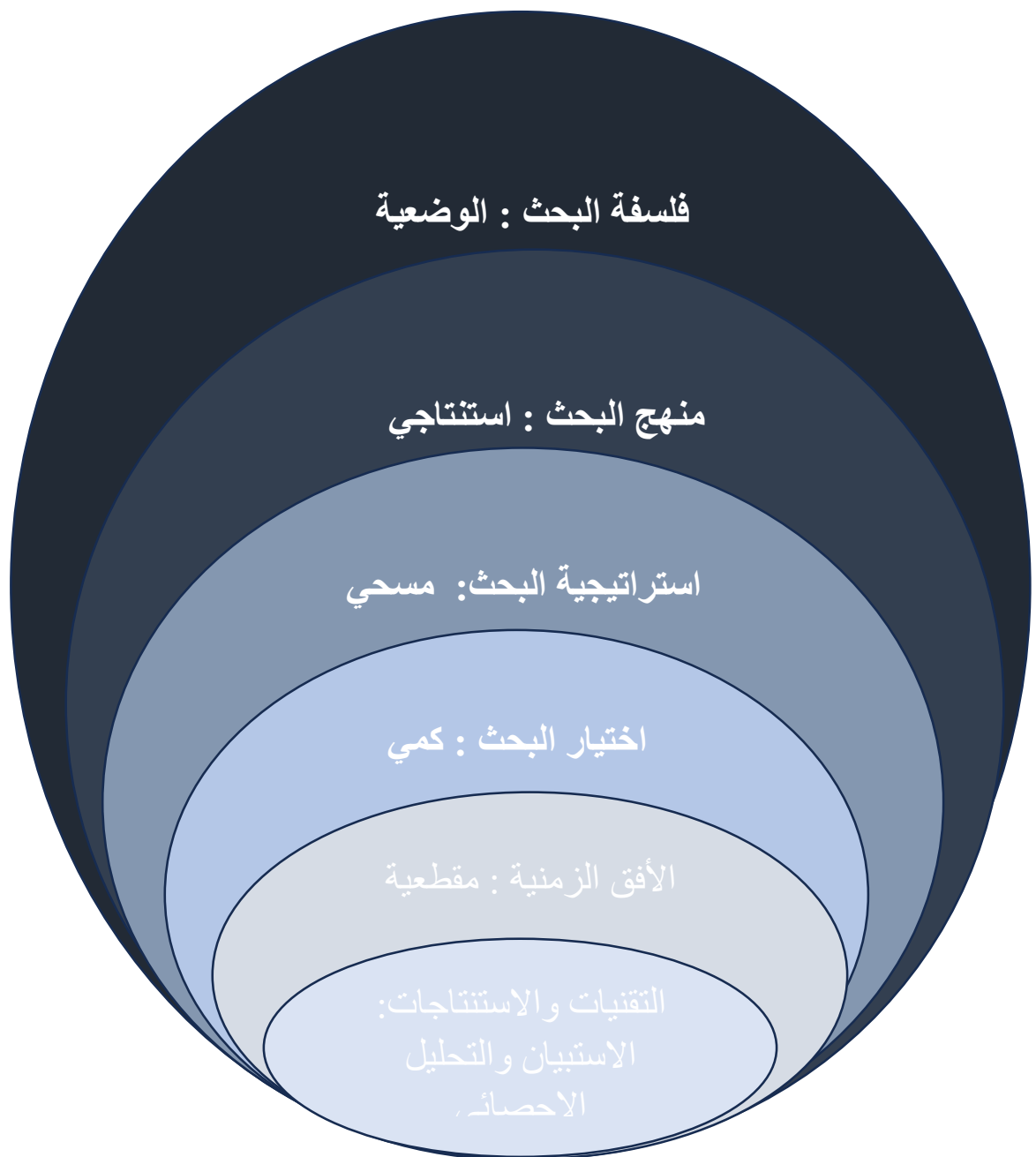
- ١ التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجه إدارة الموارد البشرية
- ٢ السياسات والتشريعات الحكومية المتعلقة بالموارد البشرية
- ٣ مستوى تطبيق التحول الرقمي في العمليات الإدارية
- ٤ الفرص المتاحة من خلال رؤية المملكة 2030 لتطوير الموارد البشرية

المتغير التابع:

كفاءة الأداء المؤسسي

1.9. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث: وضعية
- منهج البحث: استنتاجي
- استراتيجية البحث: مسحي
- اختيار البحث: كمي
- الأفق الزمنية: مقطعية
- التقنيات والإجراءات: الاستبيان والتحليل الإحصائي



1.10. الدراسة الميدانية

تمثل الدراسة الميدانية في هذا البحث المرحلة التطبيقية التي تهدف إلى جمع بيانات واقعية من الميدان عبر استبانة وقد تم تصميم الاستبانة بعناية لتشمل محاور رئيسية تساعد في تطوير فهم أعمق للتحديات والفرص في إدارة الموارد البشرية الحكومية وصولاً إلى نتائج وتوصيات عملية قابلة للتطبيق

واعتمدت في هذه الدراسة على مقياس ليكرت الخماسي لتسهيل التحليل الإحصائي وبقدر كبير من السرية لبيانات الموظفين المشاركين واستخدامها فقط لأغراض البحث العلمي

1.11. مخطط مقترح المشروع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل لإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

الغامدي، أ.، & العتيبي، خ. (2021). دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة

الزهراني، ن. (2021). [رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية]