

أثر التحولات في سوق العمل على تطوير استراتيجيات الموارد البشرية في القطاع

الخاص السعودي في ضوء رؤية 2030

الاسم / فهد مبارك فهد المبارك

الفصل الدراسي الخامس

الفهرس

3	الفصل الاول
3	المقدمة
4	1.1 المقدمة
5	1.2 مشكلة الدراسة وأسئلتها:
6	1.3 أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):
8	1.4 أهداف الدراسة:
8	1.5 فرضيات الدراسة:
9	1.6 مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية
11	1.7 حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)
12	المراجع

الفصل الاول

المقدمة

1.1 المقدمة

شهد سوق العمل العالمي تغيرات جوهرية خلال العقود الأخيرة، مدفوعة بعوامل متعددة شملت التطورات التكنولوجية، التحولات الاقتصادية، والتغيرات الديموغرافية (العمري، 2019). هذه التغيرات أسهمت في إعادة تشكيل استراتيجيات التوظيف، حيث أصبح من الضروري تبني نظم إدارة مرنة تستوعب التطورات الحديثة، مثل الأتمتة، الذكاء الاصطناعي، والعمل عن بُعد (منصور، 2025).

وفي ظل التحولات المتسارعة، أصبحت المؤسسات مطالبة بتطوير سياسات موارد بشرية تتوافق مع طبيعة سوق العمل الجديد، لضمان تحقيق التنافسية والاستدامة في بيئات الأعمال المختلفة. على المستوى الإقليمي، لم تكن الدول العربية بمنأى عن هذه التحولات، حيث بدأت الحكومات في تبني سياسات اقتصادية تسهم في تنويع مصادر الدخل، تعزيز الاقتصاد الرقمي، وتمكين القوى العاملة المحلية (الحربي، 2025). وتُعد المملكة العربية السعودية مثالاً بارزاً على هذه الاتجاهات، لا سيما في ضوء الإصلاحات الاقتصادية التي جاءت ضمن رؤية 2030، والتي تهدف إلى تقليل الاعتماد على النفط، وتشجيع الاستثمار في قطاعات مختلفة، بما فيها القطاع الخاص (منصور، 2025).

ونتيجة لهذه التحولات، تأثرت استراتيجيات الموارد البشرية بشكل ملحوظ، حيث أصبح لزاماً على الشركات إعادة هيكلة سياساتها بما يتماشى مع المعايير الجديدة لسوق العمل. وفي القطاع الخاص السعودي، بدأت المؤسسات في تبني ممارسات حديثة لمواكبة التغيرات، مثل نظم التوظيف الذكية، برامج التدريب المتقدمة، وأساليب الاستقطاب القائمة على الكفاءة بدلاً من المؤهلات التقليدية (العمري، 2019).

ومع ذلك، ما زالت هناك تحديات كبيرة تواجه إدارة الموارد البشرية، مثل التوازن بين توظيف الكفاءات السعودية والحفاظ على الخبرات الأجنبية، تطوير مهارات القوى العاملة بما يتناسب مع الاحتياجات

المستقبلية، وضمان بيئة عمل محفزة للإبداع والابتكار (الحربي، 2025). كل هذه العوامل تجعل دراسة أثر التحولات في سوق العمل على استراتيجيات الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة، حيث توفر تحليلات معمقة تساعد في فهم الاتجاهات الحالية واستشراف المستقبل لضمان تحقيق النجاح المستدام في بيئة الأعمال السعودية.

وعلى الرغم من تبني المؤسسات السعودية عدداً من الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، لا تزال التحديات قائمة في تحقيق المواءمة الكاملة بين هذه الاستراتيجيات ومتغيرات السوق، خصوصاً في القطاع الخاص. وهنا تبرز الفجوة العلمية التي تسعى هذه الدراسة إلى سدّها، من خلال تحليل مدى فعالية الحلول القائمة ومدى قدرة الشركات على التكيف مع التحولات الهيكلية في سوق العمل السعودي.

1.2 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يشهد سوق العمل السعودي تغيرات هيكلية ملحوظة نتيجة التحولات الاقتصادية والتشريعية التي فرضتها رؤية 2030، والتي تهدف إلى تعزيز التوطين، تنويع الاقتصاد، ورفع كفاءة بيئات العمل داخل القطاع الخاص. هذه التغيرات ألقت بظلالها على إدارة الموارد البشرية، حيث باتت المؤسسات بحاجة إلى تطوير استراتيجيات جديدة لضمان استدامة الأداء واستقطاب الكفاءات المحلية بما يتماشى مع متطلبات السوق المتغيرة.

ورغم الجهود المبذولة لتحسين ممارسات الموارد البشرية، يواجه القطاع الخاص في المملكة تحديات عديدة، أبرزها التوازن بين العمالة الوطنية والوافدة، الحاجة إلى تطوير المهارات، وزيادة معدلات التوظيف في القطاعات غير النفطية. لذا، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى تحليل انعكاسات تحولات سوق العمل على استراتيجيات الموارد البشرية، مع التركيز على القطاع الخاص، وتحديد مدى فعالية الحلول المعتمدة للتكيف مع هذه التغيرات.

مشكلة الدراسة :وتتمثل مشكلة الدراسة في البحث عن مدى تأثير التحولات المتسارعة في سوق العمل السعودي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع الخاص، في ضوء برامج التوطين والتحول الرقمي. وتركز المشكلة على فجوة تطبيقية تتعلق بكيفية مواءمة السياسات المعتمدة في الموارد البشرية مع الديناميكيات الجديدة في سوق العمل، إضافة إلى فجوة في قياس الأثر، تتعلق بغياب دراسات تحليلية كمية توضح مدى كفاءة هذه السياسات واستجابتها للتحولات التقنية والتنظيمية الحالية. بناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

أسئلة الدراسة:

1. ما أبرز التحولات التي يشهدها سوق العمل السعودي في ظل رؤية 2030؟
2. كيف أثرت هذه التحولات على استراتيجيات التوظيف والاستقطاب داخل القطاع الخاص و ما مدى تكيف سياسات الموارد البشرية مع متطلبات العمل الجديدة ؟
3. ما العوائق التي تواجه مؤسسات القطاع الخاص في مواءمة سياسات الموارد البشرية مع تحولات سوق العمل ؟
4. كيف يمكن تعزيز تنمية المهارات والاستدامة الوظيفية لضمان توافق العمالة الوطنية مع احتياجات السوق؟
5. ما دور التحول الرقمي والتكنولوجيا الحديثة في إعادة هيكلة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات؟

1.3 أهمية الدراسة (النظرية والتطبيقية):

• الأهمية النظرية :

تكمن الأهمية النظرية للدراسة في توسيع الفهم الأكاديمي لكيفية تأثير التحولات الهيكلية في سوق العمل السعودي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، خاصة في ظل برامج التوطين والتحول الرقمي. ويُقترح تأطير الدراسة ضمن نظرية رأس المال البشري التي تركز على الاستثمار في المهارات والمعرفة كوسيلة لتعزيز الأداء

المؤسسي، إلى جانب نظرية التكيف التنظيمي التي توضح قدرة المؤسسات على الاستجابة للتغيرات البيئية بشكل مرن ومستدام. دمج هذين الإطارين يوفر أساسًا نظريًا متكاملًا لفهم سلوك المنظمات السعودية في التعامل مع متطلبات العمل الحديثة وتحديات استقطاب الكفاءات وتطويرها في بيئة متغيرة. ومن أبرز الجوانب التي تسهم فيها هذه الدراسة نظريًا:

- الإثراء المعرفي لمجال إدارة الموارد البشرية، عبر تقديم تحليل عميق لكيفية تأثير التغيرات الهيكلية على الممارسات الإدارية.

- تطوير الأطر النظرية المرتبطة باستراتيجيات الموارد البشرية، من خلال استناد البحث إلى نظريات مثل رأس المال البشري، التكيف الاستراتيجي، والقيادة التحويلية.

- المساهمة في الدراسات المستقبلية عبر توفير تحليل مقارنة يمكن أن يكون أساسًا لأبحاث أخرى تتناول موضوعات التوظيف، الاستدامة الوظيفية، والتحول الرقمي داخل المؤسسات.

- الأهمية التطبيقية :

على الصعيد العملي، تتيح هذه الدراسة فرصة لتطوير أدوات قياس جديدة في إدارة الموارد البشرية، مثل مؤشرات أداء لقياس درجة مرونة الموارد البشرية داخل مؤسسات القطاع الخاص، ومدى قدرتها على التكيف مع متغيرات السوق. ويمكن أن تشمل المؤشرات المقترحة عناصر مثل:

- زمن الاستجابة للتغيرات التنظيمية.

- معدل تطوير المهارات الرقمية لدى الموظفين.

- مدى فاعلية برامج التدريب مقابل مؤشرات التحول الرقمي.

- قدرة فرق الموارد البشرية على إعادة هيكلة أنظمة التوظيف وفقًا للتحديات التقنية والتشريعية.

ومن خلال هذه المؤشرات، يمكن للمؤسسات تقييم مدى كفاءة سياساتها وتحديد الفجوات التشغيلية بدقة أكبر، مما يساهم في دعم صناع القرار داخل القطاع الخاص لصياغة استراتيجيات أكثر مرونة وابتكارًا تتماشى

مع أهداف رؤية 2030.

1.4 أهداف الدراسة:

1. تحليل تأثير التحولات في سوق العمل السعودي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص.
2. تقييم مدى تكيف سياسات الموارد البشرية مع المتغيرات الاقتصادية والتنظيمية.
3. قياس أثر التطورات التقنية والتحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية.
4. استكشاف آليات تطوير المهارات وتعزيز الاستدامة الوظيفية لضمان توافق القوى العاملة الوطنية مع متطلبات سوق العمل الحديث.
5. تقديم توصيات استراتيجية قابلة للتنفيذ لمؤسسات القطاع الخاص، تساعد في تحسين سياسات الموارد البشرية.
6. تصميم إطار إداري لدعم التكيف الاستراتيجي للموارد البشرية في بيئات العمل المتغيرة.

1.5 فرضيات الدراسة:

تمثل فرضيات هذه الدراسة الأساس الذي يتم من خلاله اختبار العلاقة بين التحولات في سوق العمل واستراتيجيات الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي، وهي مستندة إلى النظريات الإدارية والاقتصادية ذات الصلة.

الفرضيات:

1. تؤثر التحولات الاقتصادية والتشريعية في سوق العمل السعودي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في مؤسسات القطاع الخاص تأثيرًا دالًا إحصائيًا، مما ينعكس على سياسات التوظيف والاستقطاب وآليات التشغيل الداخلي.
2. يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للتحويل الرقمي على فاعلية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك تطبيق أنظمة التوظيف الذكية، التحليل المؤسسي، والتدريب الإلكتروني.
3. تسهم برامج التوطين في إعادة تشكيل آليات استقطاب الكفاءات وتطوير المهارات داخل المؤسسات الخاصة، بدرجة تؤثر إحصائيًا على مؤشرات الأداء الوظيفي واستدامة القوى العاملة.
4. يُتوقع وجود علاقة دالة إحصائية بين قدرة الموارد البشرية على التكيف التنظيمي وبين مستوى مرونتها في التعامل مع تغيرات سوق العمل، وذلك وفق متغيرات حجم المؤسسة ونوع القطاع.
5. يساهم بناء مؤشرات أداء مرنة في تحسين قياس كفاءة استراتيجيات الموارد البشرية، بحيث تؤثر هذه المؤشرات تأثيرًا دالًا إحصائيًا في قدرة المؤسسات الخاصة على التكيف مع الرؤية الوطنية ومتطلباتها التشغيلية.

1.6 مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الإجرائية

1. سوق العمل السعودي

- التعريف الاصطلاحي: يشير إلى البيئة الاقتصادية التي تشمل العرض والطلب على الوظائف في المملكة العربية السعودية، متأثرًا بالعوامل الاقتصادية، الاجتماعية، والتشريعية مثل سياسات التوطين والتحول الرقمي (العمري، 2019).

○ التعريف الإجرائي: يتمثل في تحليل المؤشرات الاقتصادية والتوظيفية داخل المؤسسات السعودية، ودراسة تأثير الإصلاحات الحكومية على ديناميكيات العرض والطلب في سوق العمل الخاص (منصور، 2025).

2. استراتيجيات الموارد البشرية

○ التعريف الاصطلاحي: هي مجموعة الممارسات التنظيمية المستخدمة في إدارة المواهب، التوظيف، التدريب، وتطوير الأداء لضمان استدامة الشركات وتحقيق الأهداف التشغيلية (الحربي، 2025).

○ التعريف الإجرائي: يقصد بها السياسات والتقنيات التي تعتمد عليها الشركات الخاصة في السعودية لمواءمة عمليات التوظيف والتدريب مع التحولات الاقتصادية ورؤية 2030 (منصور، 2025).

3. التوطين

○ التعريف الاصطلاحي: يشير إلى سياسة تهدف إلى إحلال العمالة الوطنية مكان العمالة الأجنبية، من خلال توفير برامج تدريبية وتطويرية لتعزيز مشاركة المواطنين في سوق العمل (العمري، 2019).

○ التعريف الإجرائي: يتمثل في دراسة نسبة السعوديين العاملين في القطاع الخاص ومدى تأثير برامج التوطين على تحسين فرص التوظيف والكفاءة التشغيلية للمؤسسات (الحربي، 2025).

4. التحول الرقمي

○ التعريف الاصطلاحي: هو عملية دمج التكنولوجيا الحديثة في بيئات العمل، بهدف تحسين كفاءة العمليات وتقليل التكاليف وزيادة سرعة الإنتاجية (منصور، 2025).

○ التعريف الإجرائي: يقصد به تبني الشركات السعودية أنظمة رقمية في إدارة الموارد البشرية مثل الذكاء الاصطناعي، تحليل البيانات، والأتمتة لتحسين الاستقطاب والتطوير المهني (الحربي، 2025).

5. الاستدامة الوظيفية

○ التعريف الاصطلاحي: هي قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالموظفين وتنمية مهاراتهم لضمان استمرارية الأداء التنظيمي وتحقيق النمو المؤسسي (العمري، 2019).

○ التعريف الإجرائي: يتمثل في تحليل مدى استقرار القوى العاملة في المؤسسات الخاصة، ومعدل دوران الموظفين وتأثير برامج التطوير على تعزيز رضاهم الوظيفي واستمراريتهم المهنية (الحربي، 2025).

1.7 حدود الدراسة: (المكانية ، الزمانية ، البشرية)

الحدود المكانية:

تركز هذه الدراسة على القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، حيث يتم تحليل تأثير التحولات في سوق العمل على استراتيجيات الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة داخل المملكة، مع التركيز على القطاعات الحيوية مثل الاتصالات، التقنية، التمويل، والصناعة.

الحدود الزمانية:

تغطي الدراسة الفترة من 2020 إلى 2025، مما يسمح بتحليل التحولات التي طرأت على سياسات التوظيف، التوطين، والتحول الرقمي خلال هذه السنوات، بالتزامن مع الأهداف المرحلية لرؤية السعودية 2030.

الحدود البشرية:

تشمل الدراسة مديري الموارد البشرية، خبراء التوظيف، والعاملين في القطاع الخاص، حيث يتم جمع البيانات من أفراد لديهم خبرة مباشرة في سياسات التوظيف، التحول الرقمي، واستراتيجيات التوظيف داخل المؤسسات السعودية.

المراجع

- العمري، يوسف محمد موسى. (2019). (مستقبل سوق العمالة في المملكة العربية السعودية في ضوء المتغيرات العالمية. المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية، 25، 43-65.
- الحربي، خالد. (2025). (أثر التحولات الاقتصادية على سوق العمل السعودي. مجلة جسر للموارد البشرية.
- منصور، هدى. (2025). (تحولات سوق العمل السعودي في ظل الإصلاحات الاجتماعية ورؤية 2030. صحيفة الجزيرة.