

التكليف الثاني

المقدمة

اشراف :

د. سنيه سبع

إعداد وتقديم :

م. خالد بن عبدالله الخميس

٤١٠٠٢١١١



مهارات بحثية

عنوان البحث

“

أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد
البشرية
نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان



معلومات البحث



01

إعداد



محمد بن أحمد محمد الفزاري

إشراف



د. محمد عباس ديوب

د. منذر مرهج



الجامعة



جامعة تشرين بالجمهورية العربية
السورية

المقدمة

تعتبر الموارد البشرية بسلطنة عمان كغيرها من البلدان واحدة من أهم الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة واستدامتها حيث تقوم بدور محوري في العملية الإنتاجية، لذا تمثل تنمية الموارد البشرية إحدى المقومات الرئيسية لصقل وتحريك القدرات وتنمية الكفاءات البشرية في جوانبها العلمية والمهنية والسلوكية، لتلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل من الطاقة البشرية على مختلف المستويات والتخصصات التي تفي بالمتطلبات التنموية.

إنراكا لأهمية هذا الجانب من جوانب التنمية، فقد حظيت إدارة الموارد البشرية وقضايا العمالة والتعليم والتأهيل والتدريب بأهمية خاصة ضمن أهداف وسياسات استراتيجية التنمية طويلة المدى للفترة (1970 - 1995)، وتشير تجربة تلك الفترة إلى أن السلطنة قد حققت تقدماً ملحوظاً فيما يتصل بتوسيع سوق العمل وزيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية فيه وتأهيلها.

فعلى الرغم من التحسن الكبير الذي طرأ على المؤشرات المرتبطة بسوق العمل وإدارة الموارد البشرية خلال الفترة السابقة، إلا أن هناك مجموعة من التحديات التي تواجه قطاع العمل والتعميم. وللتغلب على تلك التحديات أولت الرؤية المستقبلية للاقتصاد العماني: عمان 2020 اهتماماً خاصاً بإدارة وتنمية الموارد البشرية، وتأهيل القوى العاملة الوطنية، وقد تمثلت الرؤية المستقبلية للموارد البشرية في تكوين موارد بشرية عمانية متطورة ذات قدرات ومهارات تستطيع مواكبة التطور التقني والتكنولوجي وإدارة التغيرات التي تحدث فيه بكفاءة عالية، وكذلك مواجهة الظروف المحلية والعالمية المتغيرة باستمرار، وبما يضمن المحافظة على العادات والتقاليد العمانية.

فقد جاء هذا الاهتمام نتيجة الاهتمام الذي ساد العالم في السنوات الأخيرة من القرن العشرين من تغييرات اقتصادية واجتماعية وسياسية وتكنولوجية وثقافية، حيث صاحب هذه التغييرات تحديات كبيرة لا سبيل لمواجهتها إلا بامتلاك التكنولوجيا الحديثة والإدارة المتطورة وإنتاج المعرفة وإتقان استخداماتها في مجالات العمل بالمنظمات كافة، بما يساعد على تنمية قدراتها التنافسية، حيث من المتوقع أن تستمر هذه التحديات خلال القرن الحالي.

فلا شك أن لهذه التغييرات آثاراً ملموسة وجوهرية على النظم الإدارية بوجه عام، وإدارة برامج وسياسات الموارد البشرية بوجه خاص، الأمر الذي يتطلب من القائمين عليها ضرورة التعرف على هذه التغييرات والآثار التي ستفرزها، والبحث عن المداخل والأساليب التي تمكن من الحد من التأثيرات السلبية لهذه التغييرات وتعظيم الاستفادة من التأثيرات الإيجابية لها.

مشكلة البحث

من خلال الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحث فإن برامج وسياسات إدارة الموارد

مقدمة

في العصر الحديث، أصبحت الثورة التكنولوجية المعاصرة عاملاً محورياً يؤثر على مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. فقد أصبحت التكنولوجيا أداة قوية تدفع بالتغيير في كيفية تصميم وتنفيذ برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، خاصة في الدول النامية مثل سلطنة عمان. حيث تمثل هذه الثورة فرصة لتحسين كفاءة وفعالية الموارد البشرية من خلال تحسين العمليات والتواصل وتحليل البيانات واتخاذ القرارات الاستراتيجية. من هنا، تبرز الحاجة لتقييم أثر هذه التغيرات التكنولوجية على سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية في سلطنة عمان، بهدف فهم مدى توافقها مع متطلبات العصر الرقمي ومدى قدرتها على تحقيق التنمية المستدامة.

أسباب اختيار هذه المقدمة

١. الوضوح والشمولية: المقدمة توضح بجلاء السياق العام للبحث وتسلط الضوء على أهمية الموضوع بالنسبة للسلطنة، ما يسهم في جذب اهتمام القارئ.
٢. تحديد الهدف: توضح المقدمة الهدف الرئيسي للبحث وهو تقييم تأثير التكنولوجيا على إدارة الموارد البشرية، مما يساعد على تحديد نطاق البحث بوضوح.
٣. ربط المقدمة بالسياق المحلي: التركيز على سلطنة عمان يجعل المقدمة ذات صلة ومهمة لفهم التطورات في هذا البلد تحديداً.

الانتقادات

- قد تكون المقدمة عامة بعض الشيء، مما قد يستدعي التوسع في بعض التفاصيل التقنية أو الإحصائيات لدعم الأهمية.
- قد تحتاج المقدمة لذكر التحديات أو العقبات التي قد تواجه تنفيذ هذه السياسات التكنولوجية الجديدة في عمان، مما يضيف عمقاً أكبر للبحث.

أهم ما يجب أخذه بالاعتبار عند كتابة مقدمة الدراسة البحثية

١. السياق والأهمية: يجب توضيح خلفية الموضوع وأسباب دراسته، مع التركيز على الأهمية العملية والعلمية له.
٢. التحديد والوضوح: تحديد مشكلة البحث بوضوح وتوضيح أهداف الدراسة بشكل مباشر.
٣. الدراسات السابقة: تقديم لمحة سريعة عن الأدبيات والدراسات السابقة التي تم تناولها في نفس الموضوع لإبراز الفجوة التي يسعى البحث لسدها.
٤. الإشارة إلى المنهجية: إعطاء لمحة موجزة عن المنهجية التي سيتم استخدامها، لتوضيح طريقة تناول البحث للمشكلة.

يواجه العالم اليوم تسارعاً غير مسبوق في التطور التكنولوجي، مما يؤثر بشكل مباشر على كيفية إدارة المنظمات لمواردها البشرية. في ظل هذه الظروف، يهتم الباحث بدراسة العلاقة بين اعتماد التقنيات الحديثة وتحسين أداء البرامج والسياسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية في سلطنة عمان. المتغيرات التي سيهتم بها الباحث تشمل مستوى اعتماد التكنولوجيا في الإدارة، ومدى تأثيرها على كفاءة الموظفين ورضاهم الوظيفي، وتأثيرها على التخطيط الاستراتيجي وتنمية المهارات. يهدف الباحث من خلال هذه الدراسة إلى تحليل هذه المتغيرات بهدف تقديم توصيات عملية لتعزيز دور التكنولوجيا في تحسين أداء الموارد البشرية في سلطنة عمان.



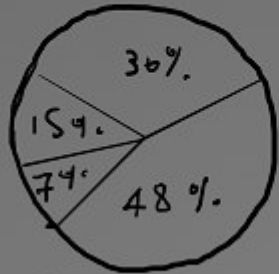
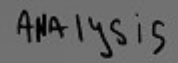
Chapter

مقدمة خاصة بالباحث لمتغيرات بحثية يهتم بها

الخلاصة

مقدمة الدراسة تُعد جزءًا أساسيًا من البحث العلمي، فهي تقدم خلفية عامة عن الموضوع وتوضح أهمية الدراسة وأهدافها وتساهم في وضع القارئ في سياق البحث. تلعب المقدمة دورًا في شرح المشكلة التي يتناولها البحث، وأسباب اختيار هذه المشكلة، وتأثيراتها المتوقعة على المجال المدروس أو المجتمع. كما تساعد المقدمة في تحديد نطاق البحث وحدوده، وتوضيح الفجوات البحثية التي يسعى الباحث لمملئها. من خلال المقدمة، يمكن للقارئ أن يفهم السياق الذي تُجرى فيه الدراسة، والأسئلة البحثية التي يهدف الباحث إلى الإجابة عليها، مما يخلق إطارًا عامًا يساعد في توجيه الدراسة وتحليل نتائجها في نهاية المطاف.

شكرًا لكم



idea

management

Vision

Sal Medica

... التي لها و

\$ \$ \$

Money

↑