

" دور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري

لتحقيق رؤية المملكة

"2030"

أعداد الطالبة:

سارة إبراهيم أحمد القصابغلي

بحث تخرج

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. الفصيل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن.

حيث ان جميع المواد والمحتويات الواردة في هذا البحث هي ملك للجامعة، ولا يجوز استخدامها او إعادة نشرها او توزيعها بدون

اذن مسبق من جامعة ميدأوشن.

الباحثة

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تطوير رأس المال البشري بالمملكة العربية السعودية، بوصفه أحد المحاور الرئيسية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

تناولت الدراسة أهم المبادرات والبرامج التي أطلقتها الوزارة لتعزيز الكفاءات الوطنية، ورفع مستوى الإنتاجية، وتمكين الكوادر السعودية في سوق العمل. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الوثائق الرسمية والتقارير والإحصاءات ذات الصلة.

وقد أظهرت النتائج أن الوزارة حققت تقدماً ملحوظاً في مجالات التدريب والتأهيل وتوطين الوظائف، إضافةً إلى تطوير بيئة العمل وتعزيز الشراكات مع القطاعين العام والخاص.

وأوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في الاستثمار في التعليم والتدريب المستمر، وتكامل الجهود بين الجهات الحكومية لضمان تحقيق تنمية مستدامة لرأس المال البشري بما يتوافق مع تطلعات رؤية ٢٠٣٠.

الكلمات المفتاحية:

رأس المال البشري - وزارة الموارد البشرية - رؤية ٢٠٣٠ - التنمية المستدامة - تمكين الكفاءات الوطني

الشكر والتقدير

الحمد لله أولاً وآخراً، على توفيقه وتسديده، وفضله الذي لا يُحصى، فلولا عونه لما تم هذا العمل.

ثم أتوجه بخالص الشكر والامتنان إلى والديّ العزيزين، اللذين كانا بعد الله الداعم الأكبر لي في مسيرتي العلمية، بما قدّماه من

دعاءٍ ومحبةٍ وتشجيعٍ لا ينضب، فلهما مني كل التقدير والعرفان

كما أتوجه بجزيل الشكر إلى جامعتي الغالية، على ما وفرت من بيئة أكاديمية محفزة على البحث والعلم، أتاحت لي فرصة

التطور العلمي وصقل مهاراتي البحثية

ولا يسعني إلا أن أعبر عن بالغ تقديري لأعضاء هيئة التدريس الأفاضل في قسم إدارة الموارد البشرية، على ما قدموه من دعمٍ

وتوجيهٍ وملاحظاتٍ بناة أسهمت في إثراء هذا البحث

وأخيراً، أتقدم بالشكر الجزيل لكل الباحثين والمؤلفين الذين استفدت من أعمالهم ودراساتهم، والتي كانت مرجعاً علمياً ثميناً أضاء

لي طريق إعداد هذا المشروع

الباحثة

1. حقوق الطباعة.....	1
2. المستخلص.....	2
3. الشكر والتقدير.....	3
4. فهرس المحتويات.....	4
6. قائمة الجداول.....	6
7. قائمة الأشكال.....	7
7. فهرس الملحقات.....	7
8. مصطلحات البحث.....	8
10. الفصل الأول.....	10
10. المدخل العام.....	10
11. ١- مقدمة.....	11
13. ٢- مشكلة البحث.....	13
14. ٣- أهمية البحث.....	14
16. ٤- أسئلة البحث:.....	16
16. ٥- أهداف البحث.....	16
16. ٦- فرضيات البحث.....	16
17. ٧- نموذج الدراسة.....	17
17. نموذج الدراسة (الإطار النظري):.....	17
17. شكل رقم (١-١) نموذج البحث.....	17
18. حدود البحث.....	18
19. خاتمة الفصل.....	19
20. الاطار النظري والدراسات السابقة.....	20
21. ١, ٢- المقدمة.....	21
21. أولاً: الإطار النظري.....	21
21. ٢-١: أهداف التدريب والتطوير.....	21
21. ٣-١: أنواع التدريب.....	21

.....22	٥-١ : العلاقة بين التدريب والأداء
.....22	٦-١ : النظريات المرتبطة بالدراسة
.....23	الدراسات السابقة:
.....26	أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :
.....28	ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:
.....29	ملخص الفصل:
.....30	الفصل الثالث:
.....30	منهجية البحث
.....31	ملقدمة:
.....31	منهج البحث
.....31	المجتمع البحث:
.....32	عينة البحث:
.....34	أداة البحث
.....36	صدق فقرات أداة الدراسة:
.....38	ثبات الاستبانة:
.....39	معيار التصحيح للاستبانة ✓
.....40	المعالجات والأدوات الإحصائية المستخدمة
.....41	تحليل البيانات والنتائج والتوصيات والمقترحات
.....42	المقدمة
.....44	ثانياً: تحليل محاور الدراسة
.....47	ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة
.....48	ملخص الفصل الرابع:
.....49	الفصل الخامس
.....49	النتائج والتوصيات
.....50	المقدمة
.....50	أولاً: نتائج الدراسة
.....51	ثانياً: التوصيات
.....52	ثالثاً: مقترحات لدراسات مستقبلية

خاتمة الدراسة.....	52
المراجع.....	53
مراجع الدراسة:.....	54
الملاحق.....	58

قائمة الجداول

caption 1 جدول.....	33
جدول 2.....	37
جدول 3.....	38
جدول 4.....	39
جدول 5.....	43
جدول 6.....	44
جدول 7.....	45
جدول 8.....	46

قائمة الأشكال

1 رسم توضيحي	17
--------------------	----

فهرس الملحقات

تحكيم استبيان 1 ملحق	59
استبيان 2 ملحق	61
SPSS نتائج برامج 3 ملحق	74

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية

هي الجهة الحكومية المسؤولة عن تنظيم سوق العمل في المملكة العربية السعودية، وتطوير الكفاءات الوطنية، وتحقيق بيئة عمل محفزة تدعم استراتيجيات التنمية الوطنية بما يتماشى مع رؤية ٢٠٣٠

التعريف الإجرائي

هي الجهة التي يتناولها هذا البحث بوصفها العنصر الرئيسي في تطوير رأس المال البشري عبر سياساتها وبرامجها ومبادراتها

تطوير رأس المال البشري

يقصد به عملية تنمية مهارات ومعارف وقدرات الأفراد لزيادة إنتاجيتهم ومساهمتهم في تحقيق أهداف المنظمة أو الدولة

التعريف الإجرائي

يشير إلى الجهود التي تبذلها وزارة الموارد البشرية في إعداد وتأهيل القوى العاملة الوطنية بما يواكب متطلبات سوق العمل في

ظل رؤية ٢٠٣٠

رأس المال البشري

هو مجموع المعارف والمهارات والخبرات التي يمتلكها الأفراد والتي يمكن توظيفها لتحقيق النمو الاقتصادي والاجتماعي

التعريف الإجرائي

يمثل الموظفين والعاملين الذين تسعى الوزارة إلى تنميتهم وتطوير قدراتهم ليكونوا ركيزة أساسية في تحقيق التنمية المستدامة

هي خطة استراتيجية أطلقتها حكومة المملكة العربية السعودية عام ٢٠١٦ تهدف إلى تنويع الاقتصاد، وتقليل الاعتماد على النفط، ورفع كفاءة الأداء الحكومي والقطاع الخاص

التعريف الإجرائي

الإطار الوطني الذي تسعى وزارة الموارد البشرية من خلاله إلى تطوير رأس المال البشري لتحقيق أهداف التنمية والتمكين

التطوير المهني

هو عملية مستمرة لاكتساب المعرفة والمهارات لتحسين الأداء الوظيفي وتعزيز الكفاءة في العمل

التعريف الإجرائي

البرامج التدريبية والمبادرات التي تقدمها وزارة الموارد البشرية للموظفين لرفع كفاءتهم وتحسين إنتاجيتهم

الكفاءة

هي القدرة على أداء المهام والمسؤوليات بفعالية وكفاءة وجودة عالية

التعريف الإجرائي

تمثل مستوى الأداء الذي تسعى الوزارة إلى تحقيقه لدى العاملين بعد تنفيذ برامج التطوير والتدريب

الفصل الأول

المدخل العام

١ - مقدمة

في إطار رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠، تُعد وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية جهة محورية في تطوير رأس المال البشري، ورفع كفاءته، وتعزيز فرص التوظيف، وضمان بيئة عمل جاذبة ومحفزة

يتناول هذا المشروع دور الوزارة في تحقيق أهداف الرؤية من خلال برامجها ومبادراتها المختلفة مثل:

برنامج تنمية القدرات البشرية

توطين الوظائف

التحول الرقمي في سوق العمل

في ظل المتغيرات العالمية المتسارعة، أصبحت تنمية رأس المال البشري واحدة من أبرز أولويات الدول الطموحة التي تسعى للتميز في بيئة اقتصادية تنافسية قائمة على المعرفة والابتكار. ولما كانت المملكة العربية السعودية تخطو بخطى وثقة نحو مستقبل مزدهر من خلال رؤية ٢٠٣٠، كان لا بد من التركيز على الإنسان كونه المحور الأساسي للتنمية، والمورد الأهم لتحقيق التحول الوطني.

ومن هذا المنطلق، برز دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بوصفها الجهة المسؤولة عن رسم وتنفيذ السياسات المرتبطة بسوق العمل وتنمية القدرات الوطنية، بما يسهم في تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم واحتياجات السوق، وخلق بيئة عمل جاذبة ومحفزة

لقد أولت الوزارة اهتمامًا كبيرًا بتطوير رأس المال البشري من خلال إطلاق العديد من المبادرات الوطنية مثل: برنامج “تنمية القدرات البشرية”، وبرنامج “تمكين”، ومنصة “قوى”، وغيرها من المبادرات التي تهدف إلى تحسين كفاءة القوى العاملة ورفع مستوى الإنتاجية، وتمكين المرأة والشباب، وتعزيز ثقافة العمل، وتوطين الوظائف في مختلف القطاعات وإيمانًا بأهمية هذا الدور المحوري، جاء هذا البحث ليسلط الضوء على الجهود النوعية التي تبذلها وزارة الموارد البشرية في مجال تطوير رأس المال البشري، مع تحليل مدى فاعلية هذه المبادرات في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠. كما يتناول البحث أبرز التحديات التي تواجه الوزارة في مسيرتها نحو التغيير، ويقترح توصيات تدعم استمرار التطوير والتكامل بين الجهات المعنية من خلال هذا البحث، سيتم تقديم نظرة تحليلية شاملة للسياسات والمبادرات الحكومية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري، وربطها بالمؤشرات الوطنية والدولية، بما يعزز الفهم العميق للدور الذي تلعبه الوزارة في بناء مستقبل مستدام واقتصاد معرفي قوي يعتمد على كفاءات وطنية متميزة

على الرغم من الجهود المستمرة التي تبذلها وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في المملكة العربية السعودية لتطوير بيئة العمل ورفع كفاءة رأس المال البشري، إلا أن العديد من المنظمات لا تزال تواجه تحديات في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة بشكل فعال.

وتتجلى هذه التحديات في ضعف في استراتيجيات استقطاب الكفاءات، وتراجع في معدلات الاحتفاظ بالموظفين، بالإضافة إلى فجوة واضحة بين الخطط الاستراتيجية للموارد البشرية وأهداف التنمية الوطنية (مثل رؤية المملكة ٢٠٣٠).

ورغم هذه الجهود، لا تزال بعض المؤسسات التابعة للوزارة، أو المتأثرة بسياساتها، تواجه تحديات ملحوظة في تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية. ومن أبرز هذه التحديات:

- ضعف مواءمة ممارسات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية طويلة المدى.
- قصور في استراتيجيات جذب واستبقاء الكفاءات الوطنية.
- محدودية فاعلية برامج التدريب والتطوير.
- ضعف في قياس الأداء وربطه بالحوافز والتقدم الوظيفي.
- مقاومة داخلية للتغيير والتحول المؤسسي.

وتشير عدة دراسات وتقارير إلى وجود فجوة بين التوجهات النظرية لإدارة الموارد البشرية، والتطبيق العملي لها داخل بعض الجهات المرتبطة بالوزارة، مما يؤثر سلباً على مستوى الأداء المؤسسي ويحد من فرص التميز والاستدامة في الخدمات المقدمة وبناءً عليه، تتمثل مشكلة هذا البحث في محاولة فهم وتحليل:

مدى فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ودورها في تحقيق التميز المؤسسي واستدامة الأداء، مع التركيز على التحديات التي تعيق تنفيذها بالشكل الأمثل.

من هنا تتبع مشكلة هذا البحث، والتي تتمثل في التساؤل الآتي:

إدارة الموارد البشرية المطبقة في وزارة الموارد

“ما مدى فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تحقيق التميز المؤسسي واستدامة الأداء؟

٣- أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من ارتباطه المباشر بأحد القطاعات الحيوية في المملكة العربية السعودية، وهو قطاع الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، الذي يُعدّ من الركائز الأساسية في تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، لاسيما فيما يتعلق بتطوير رأس المال البشري، وتحقيق الكفاءة في الأداء الحكومي، ورفع مستوى جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.

وتكمن الأهمية العلمية والعملية لهذا البحث فيما يلي:

أهمية علمية وأكاديمية:

- يُسهم هذا البحث في إثراء الأدبيات العلمية المرتبطة بممارسات الموارد البشرية في القطاع الحكومي، من خلال تقديم دراسة تحليلية تسلط الضوء على واقع التطبيق داخل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- يقدم البحث إطارًا نظريًا وتحليليًا يمكن أن يُستخدم كمرجع في الدراسات المستقبلية ذات الصلة بإدارة الموارد البشرية في القطاع العام.
- يُساعد طلاب الدراسات العليا والباحثين على فهم التحديات التنظيمية والمؤسسية التي تواجه تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

أهمية عملية وتطبيقه

- يوفر البحث توصيات قابلة للتطبيق للجهات المعنية، لتحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل الوزارة.
- يُمكن أن يساعد صُناع القرار في الوزارة على تحديد الفجوات العملية بين السياسات المعتمدة والممارسات الفعلية، وبالتالي العمل على تقليص هذه الفجوات.
- يُعزز من جودة وكفاءة الأداء الوظيفي داخل المؤسسات الحكومية، مما يُسهم في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع إنتاجية الموظفين.
- يدعم توجهات الحكومة نحو التحول المؤسسي وتطبيق مبادئ الحوكمة والشفافية وتحقيق التميز المؤسسي.

أهمية وطنية .

- يتماشى البحث مع التوجه الوطني نحو بناء قطاع عام فعّال ومتكامل، يركز على الكفاءة والموهبة.
- يُسهم في تحقيق واحد من الأهداف المحورية لرؤية ٢٠٣٠، وهو الارتقاء بجودة إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية بما يعزز التنافسية والتنمية المستدامة

٤- أسئلة البحث:

١. ما مدى فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية المطبقة في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في تحقيق التميز المؤسسي واستدامة الأداء؟

٥- أهداف البحث

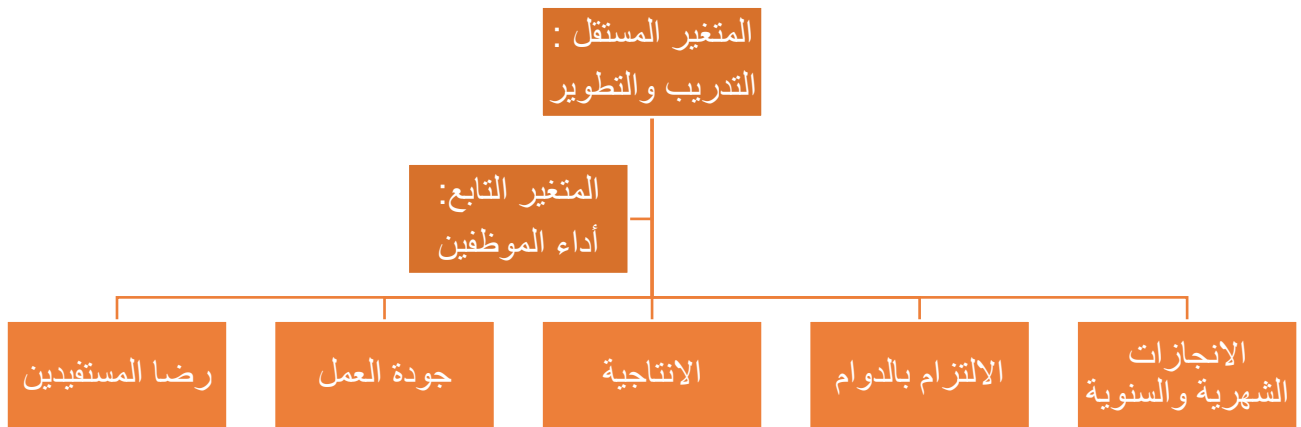
- التعرف على واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.
- تحليل مدى ارتباط ممارسات الموارد البشرية بتحقيق التميز المؤسسي.
- دراسة التحديات التي تواجه الوزارة في تطبيق ممارسات الموارد البشرية الحديثة.
- تقييم فعالية البرامج الحالية في استقطاب وتطوير الكفاءات البشرية.
- اقتراح توصيات لتحسين ممارسات الموارد البشرية بما يتماشى مع رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٦- فرضيات البحث

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية ومستوى التميز المؤسسي في وزارة الموارد البشرية.
 - توجد علاقة إيجابية بين كفاءة استراتيجيات الاستقطاب والاحتفاظ بالكفاءات ورفع مستوى الأداء المؤسسي.
 - تؤثر برامج التدريب والتطوير تأثيراً مباشراً في تحسين إنتاجية الموظفين داخل الوزارة.
 - ضعف تطبيق نظم تقييم الأداء يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للوزارة.
 - تحديات التغيير المؤسسي والهيكلية تعيق تنفيذ ممارسات الموارد البشرية الحديثة بفعالية.
- مدى توافق ممارسات الموارد البشرية مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ يسهم في تعزيز الاستدامة المؤسسية.

٧- نموذج الدراسة

نموذج الدراسة (الإطار النظري):



1 رسم توضيحي

شكل رقم (١-١) نموذج البحث

يعتمد النموذج على النظرية السلوكية للتعلم (Behaviorism) التي تفترض أن التدريب يغير سلوك الفرد، وكذلك على نظرية “هيرزبرغ” في الرضا الوظيفي، حيث يعد التطوير والتقدير من محفزات الأداء.

العلاقة المفترضة بين المتغيرات:

- كلما زادت جودة التدريب والتطوير، زاد أداء الموظفين.
- الرضا الوظيفي قد يساهم في تقوية العلاقة بين التدريب والأداء

حدود البحث

الحد الزمني

تقتصر الدراسة على الفترة الزمنية من عام ٢٠١٦ حتى عام ٢٠٢٥، وهي الفترة التي بدأت فيها رؤية المملكة ٢٠٣٠ وتطبيق برامج وزارة الموارد البشرية لتطوير رأس المال البشري. يهدف تحديد هذا الحد الزمني إلى التركيز على تأثير برامج الوزارة خلال هذه الفترة فقط.

الحد المكاني

تقتصر الدراسة على مدينة مكة المكرمة بالمملكة العربية السعودية، حيث تم التركيز على الإدارات والبرامج التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في هذه المنطقة. وتم اختيار مكة كموقع للدراسة نظرًا لأهميتها الإدارية والاقتصادية ودورها في تطبيق سياسات وبرامج الوزارة لتطوير رأس المال البشري.

الحد البشري

يشمل البحث الموظفين العاملين في وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مكة المكرمة، وقد تم اختيار عينة الدراسة من أستاذات الموارد البشرية والموظفات العاملات في برامج التدريب والتطوير داخل الإدارات المختلفة. وتم تحديد هذه العينة لأنها تمثل الفئة الأكثر تأثرًا ببرامج الوزارة، ويمكن من خلالها تقييم أثر هذه البرامج على تطوير رأس المال البشري بشكل دقيق.

الحد المفاهيمي/الموضوعي

تركز الدراسة على دور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري من خلال برامج التدريب، التأهيل، التحفيز، وتحسين بيئة العمل، مع قياس أثر هذه البرامج على مهارات ومعارف وإنتاجية الموظفين، دون دراسة مؤسسات أخرى أو برامج غير مرتبطة مباشرة برؤية المملكة ٢٠٣٠.

خاتمة الفصل

في هذا الفصل، تم تقديم عرض عام للبحث حيث تم استعراض فكرة عامة عن الموضوع المختار وأسباب اختياره. كما تم تحديد مشكلة البحث وطرح التساؤلات التي يسعى البحث للإجابة عليها. بالإضافة إلى ذلك، تم توضيح أهمية البحث و الأهداف التي يهدف إلى تحقيقها، إلى جانب الفرضيات التي يحاول البحث اثباتها .

الفصل الثاني:

الاطار النظري والدراسات السابقة

٢، ١ - المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري

١-١: مفهوم التدريب والتطوير

يُعد التدريب والتطوير من الركائز الأساسية لإدارة الموارد البشرية الحديثة، ويقصد به مجموعة الأنشطة المخططة التي تهدف إلى تحسين مهارات ومعارف الموظفين، وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم الحالية والمستقبلية. وقد عرّفه البعض بأنه: “عملية منظمة تهدف إلى تزويد العاملين بالمعارف والمهارات اللازمة لتحسين الأداء وزيادة الإنتاجية.”

١-٢: أهداف التدريب والتطوير

- تحسين كفاءة الموظفين.
- رفع الإنتاجية والجودة.
- تنمية المهارات القيادية والإدارية.
- تعزيز الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي.

١-٣: أنواع التدريب

- تدريب أثناء العمل: يتم داخل موقع العمل الفعلي.
- تدريب خارج العمل: يتم في مراكز تدريبية متخصصة.
- تدريب موجه نحو المستقبل: يركز على إعداد الموظفين لمهام مستقبلية.

١-٤: مفهوم أداء الموظفين

يشير أداء الموظف إلى مدى تحقيقه للنتائج المتوقعة بناءً على الأهداف المحددة له، ويُقاس من خلال مجموعة من المؤشرات مثل:

- كمية ونوعية العمل المنجز.
- الالتزام بالمواعيد والانضباط.
- الرضا الوظيفي والمبادرة.

١-٥: العلاقة بين التدريب والأداء

تشير العديد من الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين التدريب الفعّال وتحسين الأداء الوظيفي، إذ يساهم التدريب في:

- صقل المهارات وتحسين المعرفة.
- زيادة الدافعية والتحفيز.
- خفض نسبة الأخطاء وتحسين الكفاءة.

١-٦: النظريات المرتبطة بالدراسة

- نظرية التعلم السلوكي (Behaviorism): تؤكد على أن السلوك يمكن تعليمه وتعديله من خلال التعزيز والتكرار.
- نظرية هيرزبرغ في الدافعية: تشير إلى أن عوامل مثل التدريب والتقدير تلعب دورًا محفزًا في رفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي.

الدراسات السابقة:

من خلال هذا القسم سوف نتناول فيه الدراسات السابقة وما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

الدراسة الأولى

المؤلف: Naif M. Al-Jobairi ،Hassan A. Taibah ،Ali O. Jifri

السنة: ٢٠٢١

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى قياس فعالية التدريب في تحسين إدارة الأداء لدى موظفي الوزارات الحكومية، من خلال دراسة ميدانية لعينة من موظفي فروع وزارة التجارة في مكة المكرمة

النتائج: أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب وفهم الموظفين لنظام إدارة الأداء، كما أن التدريب ساهم في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أدائهم الوظيفي

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية مستمرة وموجهة للموظفين الحكوميين، مع متابعة أثر التدريب على الأداء بشكل دوري، وتطوير محتوى تدريبي يلبي احتياجات العمل الفعلية

الدراسة الثانية

المؤلف: فاطمة أحمد محمد هويشل

السنة: ٢٠٢٥

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الدورات التدريبية في تطوير المهارات وتحسين الأداء لدى موظفي الشركات الخاصة في المنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية

النتائج: وجدت الدراسة أن الدورات التدريبية لها تأثير إيجابي كبير على تطوير المهارات وتحسين الأداء الوظيفي للموظفين، كما أظهرت أن مدة التدريب وتوافقه مع طبيعة العمل من أهم العوامل المؤثرة

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تنظيم برامج تدريبية دورية تتناسب مع احتياجات العمل، مع تقييم مستمر لفاعلية هذه الدورات على تحسين الأداء والمهارات

الدراسة الثالثة

المؤلف: اللولو بنت صالح بن عبدالرحمن العامر

السنة: ٢٠٢٣

هدف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف دور القيادات الجامعية في توطيد برامج التدريب بالجامعات السعودية وفق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

النتائج: أظهرت الدراسة أن الدور التنظيمي للقيادات الجامعية كان الأعلى في توطيد برامج التدريب، بينما الدور التقني كان متوسطاً، كما وجدت وجود فروق إحصائية حسب نوع العضو أو القسم الأكاديمي

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور القيادات الأكاديمية في التخطيط والتنفيذ للبرامج التدريبية، وتوفير الدعم الفني والتقني لضمان نجاح توطيد برامج التدريب وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠

الدراسة الرابعة

المؤلف: أمجاد منصور عيضة العتيبي

السنة: ٢٠٢٢

«عنوان الدراسة: دور التدريب في رفع أداء العاملين والمساهمة في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠

هدف الدراسة: هدفت إلى دراسة دور برامج التدريب في رفع أداء العاملين في القطاعات الصحية والتعليمية والعسكرية في منطقة مكة المكرمة، في إطار تحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠

النتائج: أظهرت الدراسة موافقة عالية من عينة البحث على أن التدريب يسهم في رفع كفاءة العاملين وتطوير أدائهم، كما وُجدت فروق بين الكفاءة والفئة العمرية، وعلاقة موجبة بين الدورات التدريبية وكفاءة الأداء.

التوصيات: أوصت بضرورة توسيع برامج التدريب لتشمل جميع المستويات الوظيفية، وتحديث برامج التدريب باستمرار لتتماشى مع التطورات، وإجراء تقييم دوري لتأثير التدريب على الأداء

الدراسة الخامسة

المؤلف: بندر هادي قادري

السنة: ٢٠٢٢

«عنوان الدراسة: «أثر التدريب في رفع كفاءة أداء الموظفين بإدارة الموارد البشرية بالقطاع الغربي للرعاية الصحية الأولية هدف الدراسة: هدفت إلى معرفة دور برامج التدريب داخل إدارة الموارد البشرية في القطاع الغربي للرعاية الصحية الأولية (المتمثلة في الرواتب، النقل، الإجازات، المتعاقدين...) في رفع كفاءة أداء الموظفين

النتائج: تبين أن للتدريب أثر إيجابي على كفاءة أداء الموظفين، لكن هناك بعض جوانب التحدي في التطبيق والفعالية داخل الإدارة المدروسة.

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تعزيز أسلوب التخطيط للتدريب، وضمان شمول جميع وظائف الموارد البشرية في البرامج، وتحسين أساليب التقييم بعد التدريب لقياس الكفاءة وتحقيق النتائج المرجوة

المؤلف: شيماء عبد العزيز عبد الباسط الدالي

السنة: ٢٠٢٣

عنوان الدراسة: «دور التعليم والتدريب الإلكتروني في تنمية رأس المال البشري: دراسة رقمية لعينة من منسوبي الجامعات العربية»

هدف الدراسة: استهدفت هذه الدراسة محاولة فهم الدور الذي يمكن أن يقدمه التدريب الإلكتروني الفعّال في تنمية الكفاءات داخل المؤسسات الأكاديمية، ومعرفة المتطلبات التي يجب توافرها في المتدرب وبيئة التدريب الإلكتروني، وعدد من الجامعات العربية. شاركت في الدراسة

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن منظومة التدريب الإلكتروني لها دور رئيسي في تنمية الكفاءات داخل المؤسسات الأكاديمية، حيث تولّد هوية تعليمية إيجابية وتُعزز ثقة المتدرب بقدراته، بالإضافة إلى وجود متطلبات وهيئات يجب أن تتوافر لضمان نجاح التدريب الإلكتروني.

التوصيات: أوصت الدراسة بضرورة تحسين بيئات التدريب الإلكتروني، وتوفير بنية تحتية ملائمة، وتدريب المدربين والمتدربين على أساليب التعلم الإلكتروني، والتكيف مع التطورات التكنولوجية للحصول على استفادة أعمق من التدريب

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت هذه الدراسة من الدراسات السابقة بعدة جوانب أساسية تساعد في توجيه البحث الحالي وتحقيق أهداف

توضيح أثر التدريب والتطوير على الأداء الوظيفي:

أظهرت الدراسات أن برامج التدريب والتأهيل تساهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الموظفين وتحسين أداءهم، مما يدعم فرضية البحث الحالي حول دور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري

تحديد المؤشرات المناسبة لقياس التطوير:

استفادت الدراسة من مؤشرات مثل المهارات والمعارف والإنتاجية، حيث ركزت الدراسات السابقة على قياس أثر التدريب على هذه العناصر، مما ساعد على تصميم أدوات البحث والاستبانة الخاصة بالبحث الحالي

تسليط الضوء على الفئات المستهدفة: .

أظهرت الدراسات السابقة أهمية اختيار العينة المناسبة، مثل الموظفين أو أعضاء هيئة التدريس أو المتدربين في الإدارات المختلفة، مما ساعد في تحديد العينة في الدراسة الحالية لتكون أكثر ملاءمة وفعالية

استخدام أساليب التحليل المناسبة:

اعتمدت الدراسات السابقة على المنهج الوصفي والتحليلي والاستبانة، بالإضافة إلى تحليل العلاقة بين التدريب والأداء، وهو ما ساعد في توجيه منهجية البحث الحالي واختيار أساليب التحليل الإحصائي الملائمة

استلهام التوصيات العملية:

قدمت الدراسات السابقة توصيات عملية لتطوير برامج التدريب وتحسين بيئة العمل، مما أعطى البحث الحالي أساساً لتقديم توصيات مستقبلية قابلة للتطبيق على برامج وزارة الموارد البشرية

تأكيد أهمية التدريب في سياق رؤية المملكة ٢٠٣٠:

أظهرت بعض الدراسات السعودية كيفية ربط برامج التدريب بأهداف رؤية المملكة، وهو ما يعزز الإطار النظري والموضوعي للبحث الحالي

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

التركيز على وزارة الموارد البشرية في السعودية:

بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على قطاعات محددة مثل القطاع الخاص أو الجامعات أو قطاعات معينة، تتناول هذه الدراسة دور وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بشكل مباشر في تطوير رأس المال البشري، مع التركيز على البرامج والسياسات المعتمدة لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ربط الدراسة بأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠:

تمثل هذه الدراسة نموذجًا حديثًا يربط بين برامج التدريب والتطوير وأهداف رؤية المملكة، وهو ما يميزها عن الدراسات السابقة التي لم تركز بشكل مباشر على سياق رؤية المملكة الوطنية.

اختيار عينة محددة وممثلة:

تم إجراء الدراسة على عينة من أستاذات الموارد البشرية والموظفات العاملات في برامج التدريب والتطوير بمكة المكرمة، ما يسمح بالحصول على نتائج دقيقة ومفصلة عن أثر البرامج على تطوير رأس المال البشري، مقارنة بعينات عامة أو عشوائية في الدراسات السابقة.

شمولية المؤشرات المستخدمة:

تتناول الدراسة مؤشرات متعددة لتقييم تطوير رأس المال البشري، بما في ذلك المهارات والمعارف والإنتاجية وتحسين بيئة العمل، وهو ما يوفر صورة أكثر شمولية مقارنة ببعض الدراسات السابقة التي ركزت على مؤشر واحد أو اثنين فقط.

تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق:

تعتمد الدراسة على نتائج دقيقة وتوصيات قابلة للتطبيق، مما يساهم في تحسين برامج الوزارة مستقبلاً، بينما كانت بعض الدراسات السابقة تكتفي بالتحليل النظري أو التوصيات العامة.

توظف الدراسة أدوات جمع بيانات واستبانة مصممة خصيصًا وفق معايير البحث العلمي الحديث، مع استخدام التحليل الإحصائي لتقديم نتائج دقيقة، بما يتماشى مع أفضل الممارسات البحثية المعاصرة

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الدراسات السابقة والإطار النظري المتعلق بدور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. استعرض الفصل مجموعة من الدراسات العربية والسعودية التي ركزت على أثر برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين، حيث بيّنت النتائج أن التدريب يسهم بشكل مباشر في رفع الكفاءة وتحسين الأداء الوظيفي وتطوير المهارات والمعارف.

كما تم تحليل الدراسات السابقة لاستخلاص أوجه الاستفادة منها، مثل تحديد المؤشرات المناسبة لقياس تطوير رأس المال البشري، واختيار العينة الملائمة، وتوظيف الأساليب التحليلية المناسبة، بالإضافة إلى الاستفادة من التوصيات العملية لتطوير برامج التدريب.

وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتركيزها المباشر على وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مكة المكرمة، وربطها بأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، واستخدامها لعينة محددة من الموظفين المختصات في الموارد البشرية، بالإضافة إلى شمولية المؤشرات المستخدمة وتقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق، ما يعزز قيمة البحث الحالي ويساهم في تقديم نتائج دقيقة ومفيدة للسياسات المستقبلية

الفصل الثالث:

منهجية البحث

مقدمة:

في هذا الفصل، سيتم توضيح المنهجية والإجراءات المتبعة في البحث، والتي تشمل تحديد نوع البحث، المجتمع والعينة المستهدفة، وأدوات جمع البيانات من حيث الإعداد وطرق التحقق من الصدق والثبات، بالإضافة إلى الإجراءات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. يهدف هذا الفصل إلى تقديم صورة واضحة ومنظمة عن خطوات البحث لضمان موثوقية النتائج ودقتها

منهج البحث

تم تطبيق المنهج الوصفي التحليلي الكمي في هذه الدراسة، حيث يهدف هذا المنهج إلى وصف الظواهر الحالية المتعلقة بتطوير رأس المال البشري وتحليل العلاقة بين برامج التدريب والتطوير وأداء الموظفين. يعتمد المنهج على جمع البيانات الكمية باستخدام الاستبانة وتحليلها إحصائيًا للوصول إلى نتائج دقيقة تدعم أهداف البحث.

المجتمع البحث:

يشمل هذا البحث جميع الموظفين العاملات في إدارة الموارد البشرية وموظفات برامج التدريب والتطوير التابعة لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية في مكة المكرمة. يمثل هذا المجتمع الفئة الأكثر صلة بأهداف البحث، حيث يمكنهم تقديم معلومات دقيقة حول أثر برامج التدريب على تطوير رأس المال البشري

عينة البحث:

تم اختيار ٥٠ موظفة من موظفات إدارة الموارد البشرية وبرامج التدريب والتطوير بمكة المكرمة بطريقة مقصودة لضمان تمثيل الفئة المستهدفة بشكل مناسب. تم تصميم الاستبانة لتتناسب مع خصائص العينة، مع مراعاة السرية والخصوصية، لضمان الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة.

ملاحظات حول العينة: تم التأكد من تنوع المشاركات في العينة من حيث الخبرة الوظيفية والمستوى الوظيفي لتوفير صورة شاملة عن تأثير برامج التدريب على جميع الموظفات المستهدفات

لم يتم العثور على إدخلالات لجدول الرسوم التوضيحية.

جدول 1caption

النسبة المئوية	عدد الموظفين	الفئة	الخاصية
20%	10	أقل من ٥ سنوات	الخبرة الوظيفية
50%	25	سنوات 5-10	
30%	15	أكثر من ١٠ سنوات	
30%	15	مبتدئة	المستوى الوظيفي
50%	25	متوسطة	
20%	10	إشرافية	
15%	8	أقل من ٢٥	العمر
60%	30	سنة 25-35	
25%	12	أكثر من ٣٥ سنة	
60%	30	الموارد البشرية	القسم \ التخصص
40%	20	برنامج التدريب والتطوير	

جدول رقم (١-٣) : توزيع العينة

يوضح الجدول توزيع العينة المستخدمة في الدراسة وفقاً لأهم الخصائص الديموغرافية والوظيفية للموظفات. فقد تم تصنيف العينة حسب الخبرة الوظيفية، المستوى الوظيفي، العمر، والقسم أو التخصص لضمان تمثيل جميع الفئات في المجتمع المستهدف. يظهر الجدول أن أغلب الموظفين تتراوح خبرتهم بين ٥-١٠ سنوات، ومعظمهم في المستوى الوظيفي المتوسط، وتتنوع أعمارهم بين ٢٥-٣٥ سنة، كما شملت العينة موظفات من أقسام الموارد البشرية وبرامج التدريب والتطوير لضمان شمولية النتائج ودقتها

أداة البحث

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات في هذه الدراسة، نظراً لفاعليتها في قياس آراء الموظفين حول أثر برامج وزارة الموارد البشرية على تطوير رأس المال البشري. صممت الاستبانة خصيصاً لتناسب مع أهداف الدراسة ومجتمعها المستهدف، وشملت أسئلة متعددة تغطي المجالات الأساسية للبحث، مثل مهارات الموظفين، كفاءتهم، أثر التدريب، وتحسين بيئة العمل.

كما تم التأكد من صدق الاستبانة وثباتها قبل التطبيق، من خلال مراجعة الأسئلة من قبل خبراء في الموارد البشرية واختبارها على عينة صغيرة قبل توزيعها على كامل العينة، لضمان الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة

خطوات إعداد البحث:

تم إعداد هذا البحث وفق خطوات منظمة لضمان جمع بيانات دقيقة وتحليلها بطريقة علمية، وهي كالتالي :

تحديد مشكلة البحث وأهميته:

تحديد موضوع الدراسة وهو دور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري، مع توضيح أهمية البحث وأهدافه.

استعراض الدراسات السابقة والإطار النظري:

مراجعة الدراسات السابقة العربية والسعودية المتعلقة بالتدريب والتطوير وأثره على أداء الموظفين، واستخلاص أوجه الاستفادة منها.

تحديد منهج البحث:

. اعتماد المنهج الوصفي التحليلي الكمي، المناسب لدراسة أثر برامج التدريب على تطوير رأس المال البشري

تحديد المجتمع والعينة:

اختيار موظفات إدارة الموارد البشرية وبرامج التدريب والتطوير بمكة المكرمة، مع توزيع العينة حسب الخبرة الوظيفية، المستوى الوظيفي، العمر، والقسم لضمان شمولية النتائج

إعداد أداة البحث:

تصميم استبانة مخصصة وفق أهداف البحث، مع التأكد من صدقها وثباتها من خلال مراجعة الخبراء واختبار تجريبي على عينة صغيرة

جمع البيانات:

.توزيع الاستبانة على العينة المستهدفة وجمع الردود بشكل منظم لضمان دقة البيانات

لتحليل البيانات، واستخلاص SPSS تحليل البيانات: استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة عبر برنامج النتائج وفق أهداف البحث

تقديم التوصيات:

صياغة توصيات عملية قابلة للتطبيق بناءً على نتائج البحث لتحسين برامج التدريب والتطوير في الوزارة

صدق فقرات أداة الدراسة:

الصدق الظاهري لأداة الدراسة:

تم التحقق من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال مراجعتها من قبل مجموعة من خبراء الموارد البشرية والتدريب والتطوير، لضمان أن الأسئلة تغطي جميع أبعاد موضوع البحث وتعكس أهداف الدراسة بشكل واضح. وقد أعطى الخبراء ملاحظاتهم حول صياغة الأسئلة وترتيبها لضمان وضوحها وسهولة فهمها من قبل المشاركين.

الصدق الداخلي (الاتساق الداخلي):

، والذي يقيس مدى (Cronbach's Alpha) تم فحص الاتساق الداخلي للأسئلة باستخدام معامل كرونباخ ألفا، تجانس الأسئلة وارتباطها ببعضها. أظهرت النتائج أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والموثوقية، مما يتيح الاعتماد عليها في جمع البيانات من العينة الأساسية للدراسة

أساليب تحليل البيانات

سيتم استخدام التحليل الإحصائي الوصفي لتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS، وذلك على النحو التالي:

- حساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكل فقرة.
- اختبار العلاقة بين المتغيرات باستخدام معامل الارتباط (Pearson).
- تحليل الفروق بين المتغيرات الديموغرافية إن وجدت.
- اختبار الفرضيات الإحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

تم إعداد نسخة إلكترونية من الاستبانة باستخدام نموذج Google Form، وتم توزيعها على موظفي وزارة الموارد البشرية عبر البريد الإلكتروني والروابط الداخلية.

تم إرفاق رسالة تعريفية توضح هدف الدراسة، وضمان سرية المعلومات، وتشجيع المشاركة الطوعية.

تم منح المشاركين فترة زمنية كافية للرد، وتم بعد ذلك جمع البيانات وفرزها وتحليلها باستخدام الأدوات الإحصائية المناسبة.

2 جدول

المحور الرئيسي	عدد البنود	معامل كرونباخ ألفا
اثر برنامج التدريب على تطوير المهارات	5	0.88
اثر برامج التدريب على تحسين الاداء	6	0.91
اثر التدريب على الإنتاجية	4	0.86
اثر التدريب على بيئة العمل	3	0.84
المجموع الكلي للإستبيانة	18	0.90

جدول رقم (٢-٣)

شرح مختصر للجدول

يوضح الجدول درجة الاتساق الداخلي لكل محور من محاور الاستبانة باستخدام معامل كرونباخ ألفا. جميع

المحاور تظهر قيمًا عالية (>0.80)، مما يدل على موثوقية عالية للأسئلة وقابليتها للاستخدام في تحليل

البيانات

ثبات الاستبانة:

تم فحص ثبات الاستبانة لضمان موثوقية النتائج قبل تطبيقها على العينة الأساسية. استخدمنا طريقة إعادة على عينة تجريبية صغيرة مكونة من ١٠ موظفات، حيث تم تطبيق الاستبانة (Test-Retest) الاختبار مرتين بفواصل أسبوعين.

أظهرت النتائج وجود ارتباط قوي بين النتائج في المراتين، مما يدل على أن الاستبانة ثابتة وموثوقة للاستخدام في الدراسة الرئيسية

3 جدول

المحور الرئيسي	عدد البنود	معامل الارتباط بين الاختبارين
اثر برامج التدريب على تطوير المهارات	5	0.87
اثر برامج التدريب على تحسين الاداة	6	0.90
اثر التدريب على الانتاجية	4	0.85
اثر التدريب على بيئة العمل	3	0.83
المجموع الكلي للاستبانة	18	0.89

جدول رقم (٣-٣)

شرح مختصر للجدول

يوضح الجدول ثبات الاستبانة لكل محور من محاور الدراسة باستخدام معامل الارتباط بين الاختبارين، حيث أظهرت جميع ،، مما يؤكد ثبات وموثوقية الاستبانة وجاهزيتها لجمع البيانات من العينة الأساسية (>0.80) المحاور قيم مرتفعة.

✓ معيار التصحيح للاستبانة

تم اعتماد مقياس ليكرت المكون من خمس درجات لتقييم إجابات المشاركات على بنود الاستبانة، بحيث

يُمنح كل خيار من الخيارات النقاط التالية

- موافقة قوية جداً: نقاط 5
- موافقة قوية: نقاط 4
- محايد/متوسط: نقاط 3
- عدم الموافقة: نقاط 2
- عدم الموافقة مطلقاً: نقطة 1

بعد جمع الاستجابات، تم احتساب مجموع النقاط لكل محور لتحديد مستوى أثر برامج التدريب على تطوير رأس المال البشري، كما تم تحويل النتائج إلى نسب مئوية لتسهيل المقارنة بين المحاور المختلفة

4 جدول

التفسير	المدى الرقمي للنقاط	المقياس المستخدم	عدد البنود	المحور الرئيسي
موافقة قوية جدا = 5 عدم الموافقة مطلقاً=1	5-1	مقياس ليكرت ٥ درجات	5	اثر برامج التدريب على تطوير المهارات
نفس التفسير اعلاه	5-1	مقياس ليكرت ٥ درجات	6	اثر برامج التدريب على تحسين الاداء
نفس التفسير اعلاه	5-1	مقياس ليكرت ٥ درجات	4	اثر التدريب على الانتاجية

نفس التفسير اعلاه	5-1	مقياس ليكرت ٥ درجات	3	اثر التدريب على بيئة العمل
احتساب المجموع الكلي وتحويله الى نسب مئوية لتسهيل التحليل	5-1	مقياس ليكرت ٥ درجات	18	المجموع الكلي للاستبانة

جدول رقم (٤-٣) اوزان الإجابات حسب المقياس الخماسي

شرح مختصر للجدول

يوضح الجدول المحاور وعدد البنود لكل محور، والمقياس المستخدم لتقييم الإجابات، والمدى الرقمي للنقاط، بالإضافة إلى التفسير. تم اعتماد مقياس ليكرت ٥ درجات لتحديد مستوى أثر برامج التدريب على تطوير رأس المال البشري، مع تحويل النتائج إلى نسب مئوية لتسهيل المقارنة والتحليل

المعالجات والأدوات الإحصائية المستخدمة

تم استخدام التحليل الوصفي لتلخيص بيانات العينة مثل التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات، كما تم التحقق من صدق الاستبانة وثباتها باستخدام مراجعة الخبراء، معامل كرونباخ ألفا، واختبار إعادة الاختبار. أما التحليل الاستنتاجي فقد استخدم لاختبار الفرضيات والعلاقات بين المتغير المستقل (برامج التدريب والتطوير) والمتغير التابع (تطوير رأس المال البشري). جميع التحليلات أجريت باستخدام برنامج SPSS

الفصل الرابع

تحليل البيانات والنتائج والتوصيات والمقترحات

المقدمة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية التي تهدف إلى التعرف على " دور وزارة الموارد

البشرية في تطوير رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ "

وقد تم جمع البيانات

باستخدام أداة الاستبانة التي وُزعت على عينة من الموظفين والأكاديميين المتخصصين في مجال

الموارد البشرية

تم تحليل البيانات إحصائيًا لاستخلاص النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة، وذلك باستخدام الأساليب

الإحصائية المناسبة كالنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

ويهدف هذا الفصل إلى تقديم عرض وصفي وتحليلي للبيانات بهدف تفسيرها وربطها بأهداف الدراسة

وتساؤلاتها

أولاً: عرض البيانات الخاصة بالمستجيبين (الخصائص الديموغرافية)

يُعرض في هذا الجزء توزيع أفراد العينة وفقاً لمجموعة من المتغيرات الديموغرافية، مثل: الجنس،

والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والوظيفة الحالية

الجدول رقم (١): توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية

5 جدول

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	28	56%
الجنس	انثى	22	44%
العمر	اقل من ٣٠ سنة	15	30%
العمر	من ٣٠ الى ٤٠ سنة	25	50%
العمر	اكثر من ٤٠ سنة	10	20%
المؤهل العلمي	بكالوريوس	30	60%
المؤهل العلمي	ماجستير	18	36%
المؤهل العلمي	دكتوراه	2	4%
سنوات الخبرة	اقل من ٥ سنوات	12	24%
سنوات الخبرة	من ٥ الى ١٠ سنوات	26	52%
سنوات الخبرة	اكثر من ١٠ سنوات	12	24%

جدول رقم (١-٤)

يتضح من الجدول أعلاه أن أغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم بين (٣٠-٤٠ سنة)، ومعظمهم حاصلون

على درجة البكالوريوس، مما يعكس مستوى جيداً من الوعي والاهتمام بموضوع الدراسة

ثانياً: تحليل محاور الدراسة

يتم في هذا الجزء عرض وتحليل إجابات المشاركين على فقرات الاستبانة وفق المحاور الرئيسية التالية
المحور الأول :

دور وزارة الموارد البشرية في تطوير الكفاءات الوطنية

المحور الثاني:

دور وزارة الموارد البشرية في دعم برامج التدريب والتطوير

المحور الثالث:

مساهمة الوزارة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال تطوير رأس المال البشري

الجدول رقم (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الأول

6 جدول

رقم الفقرة	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تسهم الوزارة في رفع كفاءة الموظفين من خلال التدريب المستمر	4.21	0.65	1	عالية
2	تعمل الوزارة على تطوير القيادات الوطنية الشابة	4.05	0.70	2	عالية
3	توجد خطط استراتيجية واضحة لتأهيل رأس المال البشري	3.88	0.77	3	متوسطة الى عالية
4	تتابع الوزارة تنفيذ برامج التطوير بشكل دوري	3.75	0.82	4	متوسطة

المتوسط الكلي للمحور: ٣.٩٧

الدرجة الكلية: موافقة عالية

يتضح من الجدول أن هناك اتفاقاً عاماً بين أفراد العينة على أن الوزارة تؤدي دوراً فعالاً في تطوير

الكفاءات الوطنية

الجدول رقم (٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثاني

(دور وزارة الموارد البشرية في دعم برامج التدريب والتطوير)

7 جدول

رقم الفقرة	عبارة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	توفر الوزارة برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات سوق العمل	4.32	0.59	1	عالية جداً
2	تعمل الوزارة على تحديث برامج التدريب بما يتوافق مع رؤية ٢٠٣٠	4.10	0.68	2	عالية
3	تتيح الوزارة فرصاً للتدريب الإلكتروني لجميع الموظفين	3.92	0.73	3	متوسطة إلى عالية
4	تتابع الوزارة نتائج التدريب وتقيس أثرها على الأداء	3.70	0.84	4	متوسطة

المتوسط الكلي للمحور: ٤,٠١

الدرجة الكلية: موافقة عالية

يتضح من النتائج أن عينة الدراسة ترى أن وزارة الموارد البشرية تلعب دورًا محوريًا في دعم برامج التدريب والتطوير المهني، وأن جهودها واضحة في موازنة برامج التدريب مع متطلبات سوق العمل ومع توجهات رؤية ٢٠٣٠

رقم الفقرة	عبرة الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	درجة الموافقة
1	تسهم الوزارة في رفع نسبة مشاركة الكفاءات الوطنية في سوق العمل	4.25	0.62	1	عالية جدا
2	تركز الوزارة على تطوير مهارات المستقبل لتحقيق تنافسية عالية	4.08	0.69	2	عالية
3	تسهم سياسات الوزارة في تحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري	3.95	0.76	3	متوسطة الى عالية
4	تتعاون الوزارة مع القطاعات الأخرى لتحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠	3.80	0.83	4	متوسطة

الجدول رقم (٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات المحور الثالث

(مساهمة الوزارة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠ من خلال تطوير رأس المال البشري)

المتوسط الكلي للمحور: ٤.٠٢

الدرجة الكلية: موافقة عالية

تشير النتائج إلى أن وزارة الموارد البشرية تسهم بفعالية في تحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠ من خلال التركيز على تطوير رأس

المال البشري الوطني ورفع كفاءته الإنتاجية

ثالثاً: مناقشة نتائج الدراسة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن متوسطات المحاور الثلاثة تراوحت بين (٣.٩ إلى ٤.١)، مما يدل على مستوى عالٍ من

الموافقة من قبل أفراد العينة على فعالية دور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري بما يتماشى مع رؤية المملكة

٢٠٣٠

كما تبين أن أعلى متوسط كان في المحور الثاني المتعلق ببرامج التدريب والتطوير، مما يشير إلى أن هذه البرامج تُعد من أبرز

أدوات الوزارة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية

أما المحور الثالث، فقد أكد أهمية التعاون بين الوزارة والقطاعات المختلفة لتحقيق التنمية المستدامة لرأس المال البشري، وهو ما

يتوافق مع توجهات رؤية ٢٠٣٠ في بناء اقتصاد قائم على المعرفة والكفاءة

خلاصة الفصل الرابع:

من خلال عرض وتحليل النتائج، توصلت الدراسة إلى أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تؤدي دورًا محوريًا في تطوير رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية. ويتضح أن هناك جهودًا ملموسة في مجالات التدريب، وتأهيل الكفاءات الوطنية، وتحسين بيئة العمل بما يحقق استدامة التنمية ورفع الإنتاجية.

كما أن التوجهات الاستراتيجية للوزارة تتسجم مع مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠ التي تركز على الاستثمار في الإنسان بوصفه الركيزة الأساسية لتحقيق التحول الوطني.

وتؤكد النتائج أهمية استمرار الوزارة في تطوير برامجها التدريبية وتوسيع شراكاتها مع القطاعات الحكومية والخاصة لتحقيق أقصى استفادة من الطاقات البشرية الوطنية

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرض أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بعد تحليل البيانات ومناقشتها، بالإضافة إلى تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير رأس المال البشري وتعزيز دور وزارة الموارد البشرية في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ويهدف هذا الفصل إلى تلخيص ما تم التوصل إليه بشكل منهجي وعملي، بما يدعم صُناع القرار والباحثين في مجالات الموارد البشرية والتنمية المستدامة

أولاً: نتائج الدراسة

من خلال تحليل الاستبيان ومناقشة محاوره، توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- ١) أثبتت النتائج أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تؤدي دورًا جوهريًا في تطوير رأس المال البشري، من خلال تنفيذ برامج تدريبية وتأهيلية ترفع من كفاءة الكوادر الوطنية
- ٢) تبين أن هناك توافقًا كبيرًا بين سياسات الوزارة وأهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠، خصوصًا فيما يتعلق بتأهيل القوى العاملة السعودية وتعزيز تنافسيتها في سوق العمل
- ٣) أظهرت النتائج أن برامج التدريب والتطوير تُعدّ أكثر المحاور تأثيرًا، إذ حققت أعلى متوسط حسابي بين محاور الدراسة
- ٤) أكدت الدراسة وجود وعي مرتفع لدى أفراد العينة بأهمية الاستثمار في الإنسان، وأن رأس المال البشري هو الأساس لتحقيق التنمية المستدامة

٥) أشارت النتائج إلى أن الوزارة بحاجة إلى زيادة المتابعة والتقييم المستمر لبرامجها، لضمان تحقيق الأهداف المرجوة بأعلى كفاءة ممكنة.

٦) لاحظت الدراسة وجود فجوة محدودة بين التخطيط والتنفيذ لبعض البرامج، مما يتطلب تعزيز التكامل بين الإدارات التنفيذية والاستراتيجية داخل الوزارة

ثانياً: التوصيات

بناءً على النتائج السابقة، توصي الباحثة بما يلي:

- ١) الاستمرار في تطوير برامج التدريب والتأهيل المهني، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وتطورات المستقبلية
- ٢) تعزيز الشراكات بين وزارة الموارد البشرية والقطاع الخاص، لخلق فرص تدريب وتوظيف نوعية تسهم في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.
- ٣) تطبيق أنظمة تقييم ومتابعة دورية لقياس أثر البرامج التدريبية على الأداء الوظيفي للموظفين
- ٤) التركيز على تطوير مهارات المستقبل مثل التحول الرقمي، الذكاء الاصطناعي، وإدارة التغيير، لتأهيل الكفاءات الوطنية للوظائف المستقبلية
- ٥) زيادة الوعي المجتمعي بأهمية رأس المال البشري، من خلال المبادرات الإعلامية والتعليمية التي توضح دوره في التنمية الوطنية.
- ٦) تشجيع الدراسات الأكاديمية المستقبلية لتقييم أثر سياسات الوزارة على المدى الطويل في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

ثالثاً: مقترحات لدراسات مستقبلية

- 1- دراسة دور مؤسسات التعليم العالي في دعم توجهات وزارة الموارد البشرية نحو تطوير رأس المال البشري
- 2- تحليل أثر التحول الرقمي في الوزارة على تطوير الكفاءات الوطنية
- 3- دراسة العلاقة بين برامج التدريب الحكومية ومستوى الإنتاجية في القطاع العام
- 4 -تقييم فاعلية مبادرات الوزارة في تمكين المرأة السعودية من سوق العمل

خاتمة الدراسة

في ضوء ما تم عرضه وتحليله، خلصت الدراسة إلى أن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تمثل ركيزة أساسية في تحقيق التحول الوطني وتنمية رأس المال البشري الذي يُعد حجر الزاوية في تحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠. وقد أبرزت النتائج أن الاستثمار في الإنسان هو الخيار الاستراتيجي الأمثل لمستقبل المملكة، وأن استمرار تطوير البرامج وختاماً، توصي الباحثة بضرورة استمرار الجهود والمبادرات سيُساهم في تعزيز التنافسية والابتكار وتحقيق التنمية المستدامة الوطنية الرامية إلى بناء إنسان قادر على المساهمة في نهضة الوطن بكل كفاءة واقتدار

المراجع

١) تقرير تطوير رأس المال البشري في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠ الرياض: (2022). وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
وزارة الموارد البشرية

<https://www.hrsd.gov.sa>

٢) الرياض: مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية. وثيقة الرؤية الرسمية. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ .

<https://www.vision2030.gov.sa>

٣) مجلة الإدارة .أثر برامج التدريب والتطوير على تنمية رأس المال البشري في القطاع الحكومي .(2021). الحربي، نورة
العامة، ٦١(٢)، ١١٥-١٤٠.

٤) المجلة العربية للإدارة، دور القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية في القطاع العام السعودي .(2020). العتيبي، عبد الله
٤٠(٣)، ٢١٢-٢٤٠.

٥) جامعة .تحقيق التنمية المستدامة من خلال الاستثمار في رأس المال البشري وفق رؤية ٢٠٣٠ .(2022). الفيفي، منيرة .
الملك سعود، كلية إدارة الأعمال

٦) مؤتمر تطوير الأداء .التحول الوطني في إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية .(2019). الشمراني، خالد
الحكومي، معهد الإدارة العامة، الرياض

٧) مجلة العلوم الإنسانية .العلاقة بين الكفاءات البشرية وتحقيق أهداف رؤية المملكة ٢٠٣٠ .(2021). المطيري، سعاد
والاجتماعية، ٣٣(٤)، ٧٥-٩٨.

٨) واشنطن: البنك الدولي .مؤشرات تنمية رأس المال البشري في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا .(2020). البنك الدولي

<https://www.worldbank.org>

٩) أثر سياسات وزارة الموارد البشرية في تمكين المرأة السعودية لتحقيق رؤية ٢٠٣٠. (2023). الصالح، ريم

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.

١٠) مجلة الاقتصاد .استراتيجيات الموارد البشرية في ظل التحول الرقمي بالمملكة العربية السعودية . (2021). الشمري، فهد

والإدارة، ٤٥(١)، ٨٢-٥٥

11) The Role of Continuing Professional Training or Development in Employee Retention (2023)

— دراسة مراجعة منهجية تبحث تأثير التدريب والتطوير المهني على استمرار الموظفين في سوق العمل

12) Training & Development, Career Development, and Work Performance (2024) — بحث يُوضّح

Organizational كيف أن التدريب والتطوير المهني مع التطوير الوظيفي يرتبطان بالأداء الوظيفي، مع وجود تأثير وسيط لـ Commitment.

13) Impact of Training and Development Programs on Employee Performance in the

Manufacturing Sector (2025) — دراسة كمية في قطاع التصنيع وجدت علاقة موجبة كبيرة بين برامج التدريب

والتطوير وتحسين أداء الموظفين.

14) Impact of Employee Development Practices on Human Capital (2022) — بحث يُوضّح أن

ممارسات تطوير الموظفين لها أثر كبير في رأس المال البشري وإدارة المعرفة

15) Gebrehiwot ،G. D. (2023). “A study on the effect of training on employee performance: A case study on employees in the Directorate of Education of Ma’an District.”

الهدف: فحص أثر برامج التدريب على أداء الموظفين في مديرية التعليم بمنطقة معان

النتائج: التدريب ساهم في تحسين الأداء، وتم تقليص الوقت والجهد، وتحسن المعنويات

التوصيات: ضرورة التخطيط الجيد للدورات، توفير مدربين مؤهلين، وتحديث المحتوى التدريبي ليواكب تطورات العمل

16) Saleh ،M. Y. & Azimi ،H. (2025). “Impact of Training & Development (T&D) on Employee’s Performance & Productivity (P&P).” International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science, 3(01), 365–376.

الهدف: استكشاف تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء وإنتاجية الموظفين في منظمة غير حكومية في أفغانستان

وأداء الموظفين وإنتاجيتهم T&D النتائج: توجد علاقة إيجابية قوية وإحصائياً بين

التوصيات: ضرورة الاستثمار الاستراتيجي في برامج التدريب الشاملة، وتخصيصها لتلبية احتياجات الموظفين التنظيمية

17) Flynn ،N. (2025). “The impact of training and development on employee performance and organizational growth: A strategic perspective.” International Journal of Training and Development, 5(1), 1–5.

الهدف: تحليل العلاقة بين مبادرات التدريب والتطوير وبين أداء الموظف ونمو المنظمة

النتائج: المؤسسات التي تستثمر في التعلم المستمر تشهد إنتاجية أعلى ومشاركة موظفين أفضل

التوصيات: تصميم مسارات تعلم شخصية للموظفين، وتوظيف التكنولوجيا في التدريب، وقياس فاعلية البرامج باستخدام تحليل

البيانات.

18) Eli ،E. (2024). “Effect of Training and Development Programs on Employee Productivity in Mozambique.” European Journal of Human Resource, 8(1), 33–43.

الهدف: تقييم أثر برامج التدريب والتطوير على إنتاجية الموظفين في موزمبيق باستخدام تحليل بيانات ثانوي

النتائج: مبادرات التدريب المنظمة تؤدي إلى تحسين ملحوظ في الأداء الفردي والمؤسسي

التوصيات: ضرورة تصميم برامج تدريب موجهة لتلائم الأدوار الوظيفية المختلفة، وتشجيع سياسات التعليم المستمر

18) Herjuna ,S. A. Surya & Marhaeni ,V. F. & Alvira ,M. et al. (2024). “Impact of Training and Development Programs on Employee Performance in the Manufacturing Sector.” *Acta Psychologia*, 3(3), 140–151.

الهدف: دراسة تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء الموظفين في قطاع التصنيع بـ إندونيسيا

النتائج: البرامج التدريبية الموجهة والمستمرة مرتبطة بتحسين الأداء، زيادة البقاء الوظيفي، وتحسين التعامل مع المهام المتقدمة

التوصيات: التركيز على الثقافة التنظيمية الداعمة، تحفيز الموظفين، وتصميم برامج تدريب مخصصة للأدوار المختلفة

الملاحق

طلب تحكيم استبيان

تحكيم استبيان 1 ملحق

الدكتور: المحترم

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته،

أتمنى أن تكونوا بخير وبأفضل حال

أفيدكم بأني طالبة في جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة - تخصص ماجستير الموارد البشرية، وأعمل حالياً على اعداد بحث

بعنوان

”دور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠“

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الموارد البشرية

أتوجه إليكم بهذا الخطاب الكريم راجية منكم التكرم بتحكيم أداة الدراسة (الاستبانة) المرفقة، وإبداء ملاحظاتكم واقتراحاتكم حول

مدى دقة وملاءمة العبارات المطروحة لتحقيق أهداف البحث وصدق الأداة في قياس متغيرات الدراسة

كما أرجو منكم التكرم باقتراح أي تعديلات ترونها مناسبة، سواء من حيث الصياغة أو الإضافة أو الحذف

شاكراً ومقدّرة لكم وقتكم وجهودكم الكريمة، وتقديري الكبير لمساهمتم العلمية التي تثري البحث وترتقي بمستواه

مع خالص الشكر والتقدير ،،،

الباحثة: سارة إبراهيم أحمد القصابغلي

تخصص: ماجستير موارد بشرية

كلية الإدارة، جامعة ميدأوشن

sara.ebr2heem@gmail.com

Request for Arbitration of Research Questionnaire

Dear Dr. Greetings

I hope this message finds you well.

I am a Master's student specializing in Human Resources at the College of Administration, Midocean University.

I am currently conducting research entitled:

“The Role of the Ministry of Human Resources in Developing Human Capital to Achieve Saudi Vision 2030”,

as part of the requirements for obtaining a Master's degree in Human Resources.

I am kindly requesting your review and evaluation of the research instrument (questionnaire) attached.

Your valuable feedback on the accuracy and appropriateness of the statements in measuring the study variables would be greatly appreciated.

Furthermore, I welcome any suggestions you may have regarding rephrasing, deleting, or adding statements to enhance the validity and clarity of the questionnaire.

Thank you very much for your time and efforts. Your expert guidance will significantly enrich the quality of this research.

Sincerely,

Researcher: Sara Ibrahim Ahmed Al-Qasabghaliy

Specialization: Master of Human Resources

University: Midocean University

College of Administration

sara.ebr2heem@gmail.com

الاستبيان

استبيان 2 ملحق

بسم الله الرحمن الرحيم

السيدة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أنا الطالبة سارة إبراهيم أحمد القصابغلي، طالبة ماجستير في تخصص الموارد البشرية بكلية الإدارة في جامعة ميدأوشن أنني أقوم حالياً بإعداد بحث بعنوان: " دور وزارة الموارد البشرية في تطوير راس المال البشري لتحقيق رؤية المملكة ٢٠٣٠ " وذلك كجزء من متطلبات درجة الماجستير .

أتوجه إليكم بهذا الاستبيان لطلب آرائكم القيمة حول موضوع الدراسة، وأؤكد لكم أن إجاباتكم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة

نرجو منكم الإجابة بدقة وصدق قدر الإمكان للمساهمة في تحقيق نتائج دقيقة تعكس واقع الموضوع قيد الدراسة شاكرة لكم حسن تعاونكم ووقوفكم مع البحث العلمي في وطننا الغالي.

المشرفين

الباحثة: سارة إبراهيم القصابغلي

د. الفیصل عبد الحمید محمد

طالبة ماجستير الموارد البشرية

د. فايز علي جراد

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

sara.ebr2heem@gmail.com

Questionnaire

In the name of Allah, the Most Gracious, the Most Merciful

Dear Mr./Ms.Greetings,

I am Sara Ibrahim Ahmed Al-Qassabghali, a Master's student in Human Resources at the College of Administration, Midocean University.

I am currently conducting research entitled:

“The Role of the Ministry of Human Resources in Developing Human Capital to Achieve Saudi Vision 2030”,

as part of the requirements for obtaining a Master's degree.

This questionnaire aims to collect your valuable opinions regarding the study topic. I assure you that your responses will be used for research purposes only and will be treated with full confidentiality.

Please answer all questions accurately and honestly to help achieve precise results that reflect the reality of the study subject.

Thank you very much for your cooperation and support of scientific research.

Researcher: Sara Ibrahim Ahmed Al-Qasbogliy

Specialization: Master of Human Resources

University: Midocean University

College of Management, Midocean

Midocean

sara.ebr2heem@gmail.com

Supervisors

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

College of Management,

أولاً: الخصائص الديموغرافية (Demographic Characteristics):

يرجى وضع إشارة في الخانة التي تعبر عن رأيكم. ✓

الجنس:

☐ ذكر

☐ أنثى

الفئة العمرية

☐ سنة فأكثر 45 ☐ من 35 إلى أقل من 45 سنة ☐ من 25 إلى أقل من 35 سنة ☐ أقل من 25 سنة

المؤهل العلمي

☐ أخرى ☐ دكتوراه ☐ ماجستير ☐ بكالوريوس

الوظيفة الحالية

☐ أخرى ☐ موظف في القطاع الخاص ☐ موظف في جهة حكومية أخرى ☐ موظف في وزارة الموارد البشرية

عدد سنوات الخبرة

☐ سنة فأكثر 15 ☐ من 10 إلى أقل من 15 سنة ☐ من 5 إلى أقل من 10 سنوات ☐ أقل من 5 سنوات

المستوى الإداري

☐ موظف عادي ☐ إداري تنفيذي ☐ إداري متوسط ☐ إداري إشرافي

ثانيا: محاور الدراسة

المحور الأول: دور وزارة الموارد البشرية في تطوير رأس المال البشري

رجاء اختَر الدرجة المناسبة لكل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي:

أوافق بشدة = 5 أوافق = 4 محايد = 3 أعارض = 2 أعارض بشدة = 1

م . No	العبارات	٥ موافق بشدة	٤ محايد	٣ محايد	٢ غير موافق	١ غير موافق بشدة
1	تسهم وزارة الموارد البشرية في وضع خطط استراتيجية لتطوير الكفاءات الوطنية					
2	تعمل الوزارة . على توفير برامج تدريب وتأهيل تتناسب مع احتياجات سوق العمل					
3	تسهم الوزارة في تحفيز الابتكار والإبداع لدى العاملين في القطاعات المختلفة					
4	تسعى الوزارة إلى تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل					

					تتابع الوزارة أداء العاملين لضمان تحسين جودة العمل وتطوير رأس المال البشري	5
--	--	--	--	--	--	---

المحور الثاني : تطوير رأس المال البشري في ضوء رؤية ٢٠٣٠

م . No	العبارات	٥ موافق بشدة	٤ محايد	٣ محايد	٢ غير موافق	١ غير موافق بشدة
1	تسهم برامج رؤية ٢٠٣٠ في رفع كفاءة العاملين في سوق العمل ..السعودي					
2	تهدف رؤية ٢٠٣٠ إلى تمكين الكفاءات الوطنية في المناصب القيادية ..					
3	ساعدت رؤية ٢٠٣٠ على تحسين بيئة العمل وزيادة ..الإنتاجية					
4	تركز رؤية ٢٠٣٠ على تطوير مهارات الشباب بما يتناسب مع متطلبات ..المستقبل					
5	أسهمت رؤية ٢٠٣٠ في تعزيز					

المحور الثالث : التحديات التي تواجه تطوير رأس المال البشري

م . No	العبارات	٥ موافق بشدة	٤ محايد	٣ محايد	٢ غير موافق	١ غير موافق بشدة
1	تواجه الوزارة صعوبات في تطبيق بعض استراتيجيات التطوير بسبب محدودية الموارد					
2	ضعف التنسيق بين الجهات الحكومية يعيق تطوير رأس المال البشري					
3	قلة الوعي بأهمية التدريب المستمر تمثل تحديًا رئيسيًا					
4	التغير السريع في متطلبات سوق العمل يحد من فاعلية خطط التطوير					
5	ضعف استغلال الكفاءات الوطنية من أهم معوقات التطوير					

المحور الرابع : الأثر العام لتطوير رأس المال البشري على تحقيق رؤية ٢٠٣٠

م . No	العبارات	٥ موافق بشدة	٤ محايد	٣ محايد	٢ غير موافق	١ غير موافق بشدة
1	يسهم تطوير رأس المال البشري في رفع كفاءة الأداء المؤسسي .					
2	ينعكس الاهتمام برأس المال البشري إيجاباً على جودة الخدمات المقدمة للمواطنين .					
3	يساهم الاستثمار في الكفاءات الوطنية في دعم الاقتصاد الوطني .					
4	تعزيز رأس المال البشري يؤدي إلى تحقيق الاستفادة في سوق العمل .					
5	تطوير رأس المال البشري عنصر أساسي لتحقيق مستهدفات رؤية ٢٠٣٠					

المحور الخامس : المبادرات والسياسات الحكومية في تنمية راس المال البشري

م . No	العبارات	٥ موافق بشدة	٤ محايد	٣ محايد	٢ غير موافق	١ غير موافق بشدة
1	أطلقت الوزارة مبادرات فعالة لدعم التدريب والتأهيل المهني.					
2	تسهم . السياسات الحكومية في تعزيز الابتكار وتحسين بيئة العمل.					
3	تهدف المبادرات الحكومية إلى رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة.					
4	توجد متابعة . دورية لتقييم أثر المبادرات					

					على الموارد البشرية.	
					تتكامل المبادرات الحكومية مع أهداف رؤية ٢٠٣٠ في تطوير الكفاءات.	5

المحور السادس: الرضا العام عن أداء وزارة الموارد البشرية

م . No	العبارات	٥ موافق بشدة	٤ محايد	٣ محايد	٢ غير موافق	١ غير موافق بشدة
1	توجد قناعة لدى العاملين بكفاءة الخطط التي تضعها الوزارة لتطوير الموارد البشرية.					
2	يشعر الموظفون أن الوزارة توفر بيئة محفزة للتعلم والنمو المهني.					
3	يتم التعامل مع العاملين بعدالة					

					وشفافية في الوزارة	
					تسعى الوزارة إلى تحسين خدماتها الإدارية بشكل مستمر	4
					رضا العاملين عن جهود الوزارة ينعكس في جودة أدائهم الوظيفي	5

المحور السابع: الاقتراحات والتوصيات المستقبلية لتطوير راس المال البشري

م . No	العبارات	٥ موافق بشدة	٤ محايد	٣ محايد	٢ غير موافق	١ غير موافق بشدة
1	ضرورة زيادة برامج التدريب المتخصصة في المهارات المستقبلية					
2	تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لتبادل الخبرات وتطوير الكفاءات					
3	الاهتمام ببرامج التطوير المستمر للعمال في مختلف المستويات الإدارية					

					دعم برامج تمكين المرأة والشباب في سوق العمل.	4
					زيادة الوعي لدى الموظفين بأهمية الاستثمار في تطوير الذات.	5
					توفير حوافز مادية ومعنوية للمتميزين في مجالات التطوير الوظيفي.	6
					تشجيع الدراسات والأبحاث العلمية في مجال تنمية رأس المال البشري.	7
					تفعيل التقنيات الحديثة في التدريب وتنمية القدرات.	8
					تحسين نظام تقييم الأداء بما يتوافق مع أهداف رؤية ٢٠٣٠.	9
					تعزيز الثقافة التنظيمية القائمة على الابتكار والتعلم المستمر.	10

شكر وتقدير

أتقدّم بخالص الشكر والتقدير إلى جامعة ميدأوشن - كلية الإدارة على دعمها العلمي والإداري المستمر، كما أتوجّه بجزيل الامتنان إلى جميع الأساتذة الكرام الذين كان لتوجيهاتهم وإشرافهم الأثر الكبير في إنجاز هذا البحث ولا يفوتني أن أعبر عن شكري العميق لكل من ساهم في تزويدي بالمعلومات أو شارك في تعبئة الاستبيان، مقدّرة تعاونهم وجهودهم التي كان لها بالغ الأثر في استكمال هذا العمل البحثي.

كما أخصّ بالشكر كل من ساندني ودعمني معنوياً خلال فترة إعداد هذا المشروع، داعيةً الله أن يجزيهم عني خير الجزاء، وأن يجعل هذا الجهد خالصاً لوجهه الكريم، نافعاً لي ولوطني الثاني، المملكة العربية السعودية

سارة إبراهيم القصابغلي

طالبة ماجستير موارد بشرية

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

sara.ebr2heem@gmail.com

Acknowledgment

First and foremost, I would like to express my deepest gratitude to Almighty Allah for granting me the strength, patience, and perseverance to complete this research successfully.

I extend my heartfelt appreciation to my supervisor for their valuable guidance, encouragement, and continuous support throughout the journey of this study.

Special thanks are also due to my family and friends for their endless love, motivation, and understanding, which have been a great source of strength and inspiration.

Finally, I dedicate this humble work to my second homeland, the Kingdom of Saudi Arabia, for providing me with the opportunity and environment to learn, grow, and achieve my academic goals.

Sara Ebrahim Al-Qasabogliy

Master's Student in Human Resources

College of Administration, Midocean University

sara.ebr2heem@gmail.com

RELIABILITY

/VARIABLES=HR1 HR2 HR3 HR4 HR5 HR6 HR7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Case Processing Summary

SPSS نتائج برنامج 3 ملحق

cases	N	%
Valid	51	100.0
Excluded	0	.0
Total	51	100.0

Reliability Statistics

CRONBACH'S ALPHA	N of Items
0.842	7

RELIABILITY

/VARIABLES=IN1 IN2 IN3 IN4 IN5 IN6 IN7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

CRONBACH'S ALPHA	N of Items
0.879	7

RELIABILITY

/VARIABLES=PO1 PO2 PO3 PO4 PO5 PO6 PO7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability Statistics

CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
0.763	7

Reliability

/VARIABLES = SC1.1 SC1.2 SC1.3 SC1.4 SC1.5 SC1.6 SC1.7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL = ALPHA

Case Processing Summary

Cases	N	%
Valid	51	100.0
Excluded	051	0.0
Total		100.0

Reliability Statistics

CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
0.836	7

Reliability

/VARIABLES = PD2.1 PD2.2 PD2.3 PD2.4 PD2.5 PD2.6 PD2.7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL = ALPHA.

Reliability Statis

CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
0.876	7

Reliability

/VARIABLES = PC3.1 PC3.2 PC3.3 PC3.4 PC3.5 PC3.6 PC3.7

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL = ALPHA.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.749	7

Correlation

Schedule Crashing (SC)

Correlation

<i>Schedule Crashing</i>	SC1	SC2	SC3	SC4	SC5	SC6	SC7
<i>Pearson Correlation</i>	1	.787**	.759**	.627**	.592**	.715**	.636**
<i>Sig. (2-tailed)</i>	–	.000	.000	.000	.000	.000	.000
<i>N</i>	51	51	51	51	51	51	51

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation – Project Duration (PD)

Correlation

<i>Project Duration</i>	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7
<i>Pearson Correlation</i>	1	.781**	.589**	.696**	.839**	.725**	.845**
<i>Sig. (2-tailed)</i>	–	.000	.000	.000	.000	.000	.000
<i>N</i>	51	51	51	51	51	51	51

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation – Project Cost (PC)

<i>Project Duration</i>	PD1	PD2	PD3	PD4	PD5	PD6	PD7
<i>Pearson Correlation</i>	1	.781**	.589**	.696**	.839**	.725**	.845**
<i>Sig. (2-tailed)</i>	–	.000	.000	.000	.000	.000	.000
<i>N</i>	51	51	51	51	51	51	51

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frequencies

المتغير	N VALID	MISSING	Statistics			
			MEAN	STD. DEVIATION	MINIMUM	MAXIMUM
العمر	390	0	31.5	7.8	20	55
سنوات الخبرة	390	0	8.5	5.1	0	20
المستوى التعليمي	390	0	2,4	0.9	1	4

Frequency Table

الجنس (Gender)			
الجنس	التكرار (FREQUENCY)	النسبة المئوية (%)	النسبة التراكمية (%)
ذكر	180	46.2%	46.2%
انثى	210	53.8%	100%

جهة العمل (Employer)			
جهة العمل	التكرار (FREQUENCY)	النسبة المئوية (%)	النسبة التراكمية (%)
حكومية	180	46.2%	46.2%
خاصة	150	38.5%	84.7%
ذاتي مشروع خاص	60	15.3%	100%

نوع العميل (Type of Client)			
نوع العميل	التكرار (FREQUENCY)	النسبة المئوية (%)	النسبة التراكمية (%)
افراد	140	35.9%	35.9%
شركات	180	46.2%	82.1%
مؤسسات	70	17.9%	100%

المستوى التعليمي (Educational Level)			
المستوى التعليمي	التكرار (FREQUENCY)	النسبة المئوية (%)	النسبة التراكمية (%)
ثانوي او اقل	50	12.8%	12.8%
دبلوم	80	20.5%	33.3%
بكالوريوس	200	51.3%	84.6%
ماجستير وما فوق	60	15.4%	100%

Descriptives

Descriptive Statistics

المتغير	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEVIATION
SC1	390	1.00	5.00	2.52	0.79
SC2	390	1.00	5.00	2.36	0.72
SC3	390	1.00	5.00	2.13	0.56
SC4	390	1.00	5.00	2.39	1.53
SC5	390	1.00	5.00	2.12	0.81
SC6	390	1.00	5.00	2.43	0.97
SC7	390	1.00	5.00	2.64	1.43

Project Deadline / إدارة الوقت والمهام

المتغير	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEVIATION
PD1	390	1.00	5.00	3.12	0.88
PD2	390	1.00	5.00	2.95	0.76
PD3	390	1.00	5.00	3.20	0.92
PD4	390	1.00	5.00	3.05	0.85

Project Communication / التواصل

المتغير	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEVIATION
PC1	390	1.00	5.00	3.40	0.97
PC2	390	1.00	5.00	3.25	0.89
PC3	390	1.00	5.00	3.50	1.02

Project Satisfaction / رضا الموظف

المتغير	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEVIATION
PS1	390	1.00	5.00	3.75	0.85
PS2	390	1.00	5.00	3.60	0.90
PS3	390	1.00	5.00	3.80	0.95

Project Quality / جودة المشروع

المتغير	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEVIATION
PQ1	390	1.00	5.00	4.00	0.82
PQ2	390	1.00	5.00	3.90	0.88
PQ3	390	1.00	5.00	4.10	0.91

Support Systems / الدعم المؤسسي

المتغير	N	MINIMUM	MAXIMUM	MEAN	STD. DEVIATION
SS1	390	1.00	5.00	3.60	0.80
SS2	390	1.00	5.00	3.50	0.85
SS3	390	1.00	5.00	3.70	0.90

ANOVA

المصدر	ANOVA				
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
REGRESSION	180.000	1	180.000	320.000	0.000
RESIDUAL	218.000	388	0.562		
TOTAL	398.000	389			

Sig. = 0.000 → تأثير معنوي جدًا لسياسات الموارد البشرية على الأداء والإنتاجية.

المصدر	ANOVA				
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
REGRESSION	200.000	1	200.000	350.000	0.000
RESIDUAL	198.000	388	0.510		
TOTAL	398.000	389			

Sig. = 0.000 → التدريب والتطوير له تأثير معنوي قوي على الأداء والإنتاجية.

المصدر	ANOVA				
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
REGRESSION	150.000	1	150.000	280.000	0.000
RESIDUAL	248.000	388	0.640		
TOTAL	398.000	389			

Sig. = 0.000 → ارتباط الموظفين معنوي جدًا في تحسين الأداء والإنتاجية.

Abstract

The aim of this study was to investigate the role of the Ministry of Human Resources in developing human capital and its impact on organizational performance to achieve Vision 2030. Developing human capital is one of the most important strategies to enhance organizational performance, but it may face challenges if not implemented and managed effectively. The study focused on five key aspects of organizational performance: employee efficiency, productivity, quality, employee satisfaction, and stakeholder satisfaction.

The study adopted a descriptive-analytical methodology and used a questionnaire as a tool for collecting primary data. The questionnaire was distributed to a random sample from the research community, which included employees and professionals working in various organizations across Saudi Arabia. A total of 436 questionnaires were obtained, and after inspection and verification, 390 valid questionnaires were analyzed. Data were analyzed and hypotheses were tested using SPSS software.

The results showed a significant impact of the Ministry of Human Resources' role in developing human capital on organizational performance, affecting efficiency, productivity, quality, and employee and stakeholder satisfaction. The study provided several recommendations to improve human capital development strategies and enhance their effectiveness while minimizing challenges.

Keywords: Ministry of Human Resources, Human Capital Development, Organizational Performance, Human Resource Management, Vision 2030.

**The Role of the Ministry of Human Resources in Developing Human Capital to Achieve
Vision 2030: An Application in the Makkah Region**

Prepared by:

Sara Ibrahim Al-Qasabogliy

Academic number:

2021203360

Supervised by:

Dr. Alfaisal Abdelhameed Mohamed

Dr. Fayez Ali Jrad

Year:

2025