

Final Project 1
Code: MGM 496-PMG496
Project Template

Faculty of Management
Midocean University

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.....	
	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 المقدم ة

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 العامة 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 المؤسس ي 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 وملحوسة في مجالات جذب الكفاءات وتحفيز الموظفين وتعزيز فعالية الأداء المؤسسي كما تُعد 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 مُعمقة 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 وفعاليته 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 ومادى 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 يتوافق مع أهداف رؤية 2030 ؟
- . ماهو 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 ١: 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 كفاءتها وأدائها

1.7. فرضيات الدراسة

الفرضية الأساسية : توجد 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 يُسهم 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

منهج البحث:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعدّ من أكثر المناهج ملائمة لدراسة الظواهر الإدارية والاجتماعية حيث يسمح بوصف واقع إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي وتحليل العلاقة بين التحديات والفرص المتاحة وبين كفاءة الأداء المؤسسي . كما يُستخدم هذا المنهج لتحليل البيانات الكمية التي يتم جمعها من عينة الدراسة باستخدام أداة الاستبيان

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين العاملين في إدارات الموارد البشرية في الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية وخاصة في الوزارات والمؤسسات الحكومية التي تشهد تطورات إدارية وتطبيقات رقمية ضمن إطار رؤية 2030

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من موظفي الموارد البشرية في بعض الجهات الحكومية بحيث تمثل مختلف المستويات الإدارية (العليا،الوسطى، التنفيذية) وتم تحديد العينة بناءً على معادلات علمية تراعي حجم المجتمع ودرجة الثقة المطلوبة (عادة 95%) وهو امش الخطأ المقبولة

أداة الدراسة :

تم استخدام الإستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات وقد تم تصميمها بما يتوافق مع أهداف الدراسة وفرضياتها حيث تضمنت محاور تقيس :
. التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية
. السياسات والتشريعات المؤثرة في بيئة العمل
. الفرص المتاحة ضمن رؤية المملكة 2030
مستوى كفاءة الأداء المؤسسي

أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات شملت:

. التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية لتحليل الخصائص الديموغرافية ودرجة استجابات العينة

. اختبار (T-test) وتحليل التباين (ANOVA) لفحص الفروق
. معامل الارتباط (pearson) لتحليل العلاقة بين المتغيرات
. تحليل الانحدار (Regr)

1.10. الدراسة الميدانية

1.11. مخطط المشروع المقترح

3. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتضح من استعراض الدراسات السابقة على إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي مآزال تواجه مجموعة من التحديات التنظيمية والتقنية والتشريعية في مقابل ماتوفره رؤية 2030 من فرص استراتيجية لتطوير القدرات البشرية وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي. كما تكشف الأدبيات عن تركيز الباحثين على توظيف المناهج الوصفية والتحليلية والتطبيقية واعتماداً على أدوات كمية نوعية لاستقصاء أثر هذه التحديات والفرص على جودة الخدمات الحكومية ويشير ذلك إلى أهمية توجيه البحوث المستقبلية نحو تعميق دراسة العلاقة بين التحول الرقمي والسياسات الحكومية من جهة وكفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمات من جهة أخرى بما يدعم صانعي القرار في صياغة استراتيجيات أكثر فاعلية لإدارة الموارد البشرية في القطاع العام

2.2. المتغير المستقل

أولاً: التحديات الإدارية والتنظيمية التي تواجه إدارة الموارد البشرية

١ - الخلفية والتعريفات

تشير التحديات الإدارية والتنظيمية إلى مجموعة العوائق الداخلية المرتبطة بالهيكل التنظيمي أساليب القيادة وضعف التنسيق بين الإدارات وبطء الإجراءات التي تم رصدها في تقارير pec كأحد أهم محطات التحول للقطاع الحكومي نحو ثقافة أكثر شفافية وتفاعلية وقد عرّفت الأدبيات هذه التحديات بأنها القيود التي تقلل من قدرة إدارة الموارد البشرية على القيام بأدوارها بكفاءة مثل: تخطيط القوى العاملة، والتدريب والتطوير، إدارة الأداء

٢- التطوير والأبعاد

مع تطور الإدارة الحديثة أصبحت التحديات أكثر تعقيداً بسبب التغيرات البيئية والتكنولوجية

أهم أبعادها:

• ضعف المرونة في الهياكل التنظيمية

• البيروقراطية وتعقيد الإجراءات

• ضعف التنسيق والتكامل بين الإدارات

كما أظهرت التجارب المحلية مثل (SDAIA) ومصرف الراجحي ووزارة الصحة) بأن عمليات إعادة هيكلة هياكل العمل، وضوح الأدوار. وتحسين التكامل الإداري، تُسهم بفاعلية واضحة في رفع الكفاءة

٣- النظريات المرتبطة

ترتبط هذه التحديات

• بنظرية البيروقراطية لماكس ويبر التي توضح كيف أن كثرة الإجراءات قد تعيق الكفاءة حيث ربط بين التنظيم الرسمي القائم على القواعد والكفاءة مع تحذيره من الانزلاق نحو الروتينية الجامدة التي تُعرقل الأداء

• بنظرية النظم التي ترى أن أي خلل في أحد أجزاء النظام الإداري يؤثر في كفاءته العامة

٤- العلاقة بين المتغيرات

• دراسة Leadership Styles and Performance of Public Sector Organizations (2014) تؤكد أن نمط القيادة الذي يُعتمد في مواجهة التحديات الإدارية يؤثر

بشكل كبير على الأداء الوظيفي المؤسسي. فأسلوب القيادة الفعال يمكن أن يُخفف من آثار البيروقراطية ويُعزز من استيعاب التغيير وتحقيق الكفاءة

ثانياً: السياسات والتشريعات الحكومية المتعلقة بالموارد البشرية

١- الخلفية والتعريفات

هي الأطر النظامية (أنظمة الخدمة المدنية، الترقيات، الأجور) التي تنظم ممارسات الموارد البشرية في القطاع العام وتؤثر على التوظيف والتقييم والتطوير أعمال أكاديمية ترصد أثر هذه الأطر في تشكيل ممارسة HR في السعودية

٢- التطوير والأبعاد

شهد العقد الأخير تحديثات لتفعيل الكفاءة وتمكين رأس المال البشري تماشياً مع برامج الرؤية (مثل برنامج تنمية القدرات البشرية HCDP)

أهم أبعادها:

- سياسات الاستقطاب والتوطين
- إدارة الأداء والترقية
- الإنصاف والمزايا
- تمكين الفئات (المرأة- الشباب)

٣- النظريات المرتبطة:

- الشرعية المؤسسية: الامتثال للسياسات يمنح قبولاً اجتماعياً وتنظيماً
- العدالة التنظيمية: وضوح وعدالة السياسات يرفع الرضا والالتزام مما ينعكس على الأداء

٤- العلاقة بالمتغيرات الأخرى:

سياسات مرنة ومحفزة تُسهّل التحول الرقمي وتخفف التحديات التنظيمية وتفتح المجال لاستثمار فرص الرؤية فتنعكس إيجابياً على كفاءة الأداء المؤسسي

ثالثاً: مستوى تطبيق التحول الرقمي في العمليات الإدارية

١- الخلفية والتعريفات:

التحول الرقمي هو إعادة تصميم العمليات الحكومية وإعتماد المنصات والبيانات لرفع الكفاءة والشفافية وتجربة المستفيد
الاستراتيجية الوطنية للحكومة الرقمية (2023 -2030) حدّدت الرؤية والأهداف

٢- التطور والأبعاد:

يتقدم التحول الرقمي في الجهات الحكومية عبر

- بنية تحتية ومنصات
- التكامل والبيانات والحوسبة السحابية
- المهارات والتمكين
- الأمن السيبراني والحوكمة
- مع قياسات دورية للأداء الرقمي على مستوى الجهات

٣- النظريات المرتبطة:

• نموذج تقبل التقنية (TAM (Davis,1989):
المنفعة المتصورة والسهولة المتصورة تقود التبني

• ابتكار / انتشار التقنية (Rogers):
خصائص الابتكار والسياق تؤثر في الانتشار المؤسسي

٤- العلاقة بالمتغيرات الأخرى:

التحول الرقمي يقلص التحديات التنظيمية (الأتمتة، شفافية الإجراءات) ويحتاج سياسات ممكنة ويُعد من أهم فرص الرؤية مما يُحسن كفاءة الأداء المؤسسي وجودة الخدمة

رابعاً: الفرص المتاحة من خلال رؤية المملكة 2030 لتطوير الموارد البشرية

١- الخلفيه والتعريفات:

تشمل برامج الرؤية لاسيما برنامج تنمية القدرات البشرية HCDP
الاستثمار في التعليم والمهارات والجاهزية لسوق العمل وتطوير رأس المال البشري كرافعة للأداء الحكومي

٢- التطوير والأبعاد:

- أبعاد الفرص
- تنمية المهارات والقيادة
 - تمكين المرأة والشباب
 - الشراكات مع القطاع الخاص
 - التحول الرقمي كبيئة ممكنة
 - الحوكمة وقياس الأثر
- وثائق VROs تجمل هذه المسارات

٣- النظريات المرتبطة:

• رأس المال البشري (Becker):

الاستثمار في التعليم / المهارة ترفع الإنتاجية

• التنمية المستدامة:

بناء القدرات المؤسسية والبشرية لتحقيق قيمة عامة طويلة الأجل

٤- العلاقة بالمتغيرات الأخرى:

فرص الرؤية تُفعل السياسات وتُسند التحول الرقمي وتساعد في معالجة التحديات التنظيمية والنتيجة النهائية هي ارتفاع كفاءة الأداء المؤسسي

2.3. المتغير التابع

كفاءة الأداء المؤسسي

١- الخلفية والتعريفات:

تعني قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف بأعلى إنتاجية وجودة وأقل كلفة ويقاس ذلك بمؤشرات التشغيل ، الجودة، رضا المستفيد، الفعالية

٢- التطور والأبعاد:

أبعاد شائعة:

- الكفاءة التشغيلية وإدارة التكاليف
- جودة الخدمات وتجربة المستفيد
- سرعة الإنجاز والموثوقية
- التعلم والمؤسسي والإستدامة

٣- النظريات المرتبطة:

- الجودة الشاملة (TQM (Deming/Juran/Oakland :

التحسين المستمر يقود أداءً أعلى

- الوكالة (Jense&Meckling):

مواءمة الحوافز والحوكمة ترفع الأداء

• القدرات الدينامكية/ الموارد؛

بناء القدرات ينعكس على الأداء

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تُعد كفاءة الأداء المؤسسي نتاجاً مباشراً للتفاعل بين العوامل التنظيمية والتشريعية والتقنية والبيئية المحيطة بالمؤسسات الحكومية، إذ تشير الأدبيات الإدارية إلى أن التحديات الإدارية والتنظيمية مثل البيروقراطية وضعف التنسيق الداخلي تشكل عائقاً أمام الإستغلال الأمثل للموارد، ما يعكس سلباً على كفاءة الأداء المؤسسي (Weber, 1947)

وبالمثل فإن السياسات والتشريعات الحكومية تمثل الإطار الذي يحدد كيفية إدارة الموارد البشرية، حيث أن وضوحها ومرونتها يساهمان في تعزيز جودة المخرجات المؤسسية، بينما تعدّ الصرامة والتعقيد أحد مصادر ضعف الكفاءة (Alghamdi, 2021)

من ناحية أخرى يعتبر التحول الرقمي أحد أهم العوامل الداعمة لتحسين الكفاءة، إذ يمكن المؤسسات من تبسيط الإجراءات وتيسير تقديم الخدمات بما يتوافق مع متطلبات الحوكمة الحديثة (Alatss, 2023)

كما أن الفرص المرتبطة برؤية المملكة 2030 تمثل بيئة داعمة لتطوير رأس المال البشري وتبني ممارسات مبتكرة في إدارة الموارد البشرية، الأمر الذي يعزز من قدرات المؤسسات الحكومية على رفع كفاءتها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية (saudi vision 2016, 2030)

وعليه يمكن القول بأن العلاقة بين هذه المتغيرات علاقة تأثير متبادل حيث تسهم المتغيرات المستقلة إيجاباً أو سلباً في تشكيل مستوى كفاءة الأداء فالتحديات التنظيمية غير المُعالجة تقلل من الأثر الإيجابي للتحول الرقمي والفرص المتاحة، بينما تدعم السياسات المرنة والمبادرات الاستراتيجية رؤية واضحة نحو تعزيز الكفاءة المؤسسية

2.5. الخاتمة

يتضح من إستعراض الدراسات السابقة أن إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي تواجه تحديات متعددة أبرزها التعقيدات التنظيمية والبيروقراطية وضعف المرونة الإدارية وهو ما أشار إليه (Weber (1947 في إطار البيروقراطية التي تبرز أثر الإجراءات المعقدة على كفاءة المؤسسات

كما بينت دراسات حديثة (Aghamdi,2021) أن التشريعات والسياسات الحكومية قد تكون سلاحاً ذو حدين، فهي تضع إطاراً نظامياً يحافظ على العدالة والشفافية لكنها في الوقت نفسه قد تعيق سرعة الإنجاز إن لم تكن مرنة أو محدثة بما يتوافق مع المتغيرات الحديثة

كذلك الأدبيات أن التحول الرقمي يمثل ركيزة أساسية في تحسين إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، حيث أظهرت دراسة (Alatas,2023) أن الاستثمار في الأنظمة الرقمية يساهم في تسريع العمليات وتقليل الأخطاء وتحسين جودة الخدمات

ومن ناحية أخرى أكدت مبادرات رؤية المملكة 2030 (Saudi Vision 2030,2016) على ضرورة استثمار رأس المال البشري كأحد المحركات الرئيسية للتنمية المستدامة، الأمر الذي يفتح آفاقاً واسعة أمام إدارات الموارد البشرية لتجاوز التحديات وتحولها إلى فرص استراتيجية تعزز كفاءة الأداء المؤسسي .

وبذلك يمكن القول إن الدراسات السابقة قدمت إطاراً معرفياً غنياً يربط بين التحديات التنظيمية والتشريعية والتقنية من جهة، وبين تحسين الأداء المؤسسي من جهة أخرى. إلا أن معظم هذه الدراسات تظل بحاجة إلى مزيد من التعمق في دراسة التكامل بين التحول الرقمي ورؤية 2030 باعتبارهما محورين رئيسيين يمكن من خلالهما الارتقاء بفاعلية وكفاءة المؤسسات الحكومية السعودية .

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

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

- Weber, M. (1947). The Theory of Social and Economic Organization. Free Press.
- Alghamdi, A. (2021). Human Resource Management Practices and Challenges in Saudi Governmental Institutions. International Journal of Public Administration, 44(6), 451–463.
- Al Attas, A. (2023). Digital Transformation and HRM Performance in Saudi Arabia's Public Sector. Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 11(2), 55–70.
- Saudi Vision 2030. (2016). Kingdom of Saudi Arabia Vision 2030. Government of Saudi Arabia.
- Al Attas, A. (2023). Enhancing Efficiency and Effectiveness in Saudi Public Sector Organizations: A Case Study Analysis. International Journal of Management and Applied Research, 12(2), 167–182.

