

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة اعمال



عنوان البحث

تحديات إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في السعودية

إعداد الطالب/ سلطان خالد مخلد العتيبي

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٥

مقدمة:

تُعد إدارة الموارد البشرية أحد الركائز الأساسية في نجاح أي منظمة، لاسيما في القطاعات ذات الطابع الأمني، مثل شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. ومع تزايد الاعتماد على هذه الشركات لضمان أمن المنشآت والمواقع الحساسة، برزت تحديات كبيرة تؤثر على فاعلية وكفاءة إدارة القوى العاملة داخل هذه الشركات، سواء من حيث الاستقطاب، التدريب، الالتزام، أو الاستبقاء.

يتسم قطاع الحراسات الأمنية بطبيعة عمل تتطلب مستوى عاليًا من الانضباط والجاهزية، في ظل ظروف تشغيلية قد تكون قاسية ومتغيرة. ومع ذلك، تواجه إدارات الموارد البشرية في هذا القطاع عددًا من المعوقات، مثل ارتفاع معدل دوران الموظفين، تدني مستويات الرضا الوظيفي، ضعف برامج التدريب، والقصور في أنظمة الحوافز. كما تلعب التشريعات الحكومية والتنظيمات الجديدة دورًا مباشرًا في تشكيل واقع هذه التحديات.

يهدف هذا البحث إلى استكشاف أبرز هذه التحديات، وتحليل أسبابها، وتقديم توصيات عملية لتحسين أداء الموارد البشرية في هذا القطاع الحيوي، بما يساهم في رفع مستوى الأمن والجودة في الخدمات المقدمة للجهات الحكومية.

مشكلة الدراسة:

تُعتبر شركات الحراسات الأمنية من الجهات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية لحماية منشأتها الحيوية وضمان الأمن داخل قطاعاتها. ومع التوسع المتزايد في الاعتماد على هذه الشركات، برزت العديد من التحديات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية فيها، والتي أصبحت تمثل عائقًا رئيسيًا أمام تحقيق الكفاءة التشغيلية والجودة في الأداء الأمني.

وتتمثل المشكلة الرئيسة في أن أغلب شركات الحراسات الأمنية تواجه صعوبات كبيرة في استقطاب الكفاءات المناسبة، نظرًا لانخفاض الرواتب، وغياب الحوافز الجاذبة، وضعف صورة الوظيفة في المجتمع. كما أن أغلب العاملين في هذا القطاع يفتقرون للتأهيل والتدريب المستمر، ما يؤدي إلى تدنٍ في مستوى الجاهزية والانضباط المهني، وهو ما ينعكس سلبيًا على جودة الخدمات الأمنية المقدمة.

بالإضافة إلى ذلك، يُلاحظ ارتفاع معدلات دوران الموظفين في هذا القطاع، نتيجة لضعف بيئة العمل، وقلة الاستقرار الوظيفي، وانخفاض الرضا العام، مما يشكل تحديًا إضافيًا أمام إدارات الموارد البشرية في الحفاظ على الكوادر الجيدة. كما تعاني هذه الشركات من عدم وجود خطط واضحة للتطوير المهني أو التدرج الوظيفي، وهو ما يجعل أغلب العاملين يفتقرون للدافعية طويلة الأمد.

علاوة على ما سبق، فإن الالتزام بأنظمة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، ومتطلبات العقود الحكومية، يزيد من الضغط على هذه الشركات لتطوير سياساتها الداخلية، وهو ما لا يتم بالشكل المطلوب في كثير من الأحيان. هذا التباين بين ما هو مطلوب من الجهات الحكومية، وما هو موجود فعليًا داخل شركات الحراسات الأمنية، يعكس فجوة كبيرة في إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى دراسة وتحليل معمق. ومن هنا، تنبع مشكلة الدراسة في محاولة فهم وتحليل أبرز التحديات التي تواجه إدارات الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية المتعاقدة مع الجهات الحكومية في السعودية، وتحديد أسبابها، وآثارها، والسعي نحو تقديم حلول واقعية قابلة للتطبيق في بيئة العمل المحلي.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول قطاعًا حيويًا يمس الأمن العام والخدمات الحكومية بشكل مباشر، وهو قطاع الحراسات الأمنية المتعاقد مع الجهات الحكومية في المملكة العربية السعودية. هذا القطاع يشهد توسعًا مستمرًا نتيجة التوجه الحكومي نحو التخصيص، وزيادة الاعتماد على شركات القطاع الخاص في تقديم الخدمات المساندة، ومنها الحراسات الأمنية.

وتكمن أهمية الدراسة في النقاط التالية:

١. دعم الأمن الوطني: تحسين إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات يسهم بشكل مباشر في رفع كفاءة الأفراد المكلفين بحماية المنشآت الحيوية.
٢. سد فجوة الأداء: تسلط الدراسة الضوء على التحديات الفعلية التي تعيق تحقيق الأداء الأمثل.
٣. مساعدة أصحاب القرار: توفر نتائج الدراسة قاعدة معرفية يمكن أن يستفيد منها متخذو القرار لتطوير السياسات.
٤. تعزيز بيئة العمل: تقترح الدراسة حلولاً لتحسين بيئة العمل وزيادة الرضا.
٥. قابلية التعميم: النتائج يمكن تطبيقها على شركات مشابهة في السياق المحلي أو الإقليمي.

أهداف الدراسة:

- تحليل التحديات الأساسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية
- تحديد العوامل المؤثرة في فعالية الأداء داخل هذه الشركات .
- تقييم مدى التزام الشركات بالأنظمة الحكومية .
- استكشاف آراء الموظفين والإداريين حول بيئة العمل
- تقديم توصيات عملية لتحسين ممارسات الموارد البشرية .

تساؤلات الدراسة

- ما أبرز التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية في شركات الحراسات الأمنية؟
- ما مدى كفاءة السياسات الحالية لإدارة الموارد البشرية؟
- ما أسباب ارتفاع معدل دوران الموظفين في هذا القطاع؟
- كيف تؤثر بيئة العمل والحوافز على الرضا الوظيفي؟
- ما مدى التزام هذه الشركات بلوائح وزارة الموارد البشرية؟
- ما المقترحات الممكنة لتحسين إدارة الموارد البشرية في هذه الشركات؟ .

فروض الدراسة:.

- ١ . توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة إدارة الموارد البشرية وجودة الخدمات الأمنية .
- ٢ . تؤثر بيئة العمل والحوافز على رضا العاملين .
- ٣ . ضعف التدريب يرتبط بارتفاع معدل دوران الموظفين
- ٤ . الالتزام بالتشريعات يسهم في رفع كفاءة الموارد البشرية .
- ٥ . وضوح المسار الوظيفي يعزز من استقرار الموظفين
- ٦ . تدني الرواتب يعيق جذب الكفاءات إلى هذا القطاع.

الدراسات السابقة:

- تم الاطلاع على عدة دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية في بيئة الحراسات الأمنية، ومنها
- دراسة العتيبي (٢٠٢٠): ركزت على التحديات داخل المملكة، وأبرزت ضعف التأهيل والحوافز
 - دراسة الهاجري (٢٠١٨): ناقشت تدني الرضا بسبب الأجور وساعات العمل.
 - دراسة أحمد ومحمود (٢٠١٧): ربطت التدريب بجودة الأداء الأمني
 - دراسة: Smith & Jones (2019) طرحت نظرة عالمية على تحديات الأمن المتعاقد عليه.
- خلاصة: أغلب الدراسات كشفت عن فجوة في إدارة الموارد البشرية، لكن الحاجة لا تزال قائمة لدراسة ميدانية مخصصة للسياق الحكومي في السعودية.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة على عدد من النظريات الإدارية والسلوكية لتفسير التحديات، ومنها

- (a) نظرية الموارد البشرية: تركز على العنصر البشري كأصل استراتيجي
- (b) نظرية الدافعية (هرزبرغ): تفرق بين الرضا والسخط.
- (c) نظرية التوقعات (فرووم): توضح العلاقة بين الجهد والنتائج
- (d) نظرية التوافق التنظيمي: تبين أهمية تطابق الموظف مع بيئة العمل.
- (e) نموذج SWOT: لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. خلاصة: هذه الأطر النظرية توفر أساسًا علميًا لفهم وتحليل التحديات في إدارة الموارد البشرية.

المنهجية وطرق البحث:

- اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بهدف وصف الواقع وتحليله بشكل علمي
- مجتمع الدراسة: شركات الحراسات الأمنية المرتبطة بعقود حكومية في السعودية.
 - العينة: قصدية تشمل موظفين ومديرين
 - الأداة: استبانة محكمة ومقسمة إلى ٤ محاور
 - تحليل البيانات: باستخدام برنامج SPSS لاستخراج التكرارات، المتوسطات، الفروق، والارتباطات.

أدوات الدراسة :

تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية، واحتوت على:

١. بيانات ديموغرافية
٢. أسئلة حول واقع الموارد البشرية .
٣. أسئلة عن التحديات الإدارية .
٤. محور لقياس الالتزام باللوائح الحكومية.

تم التحقق من صدق الأداة عبر المحكمين، وثباتها باستخدام معامل كرونباخ ألفا.

حدود الدراسة :

١. حدود موضوعية: تركز على إدارة الموارد البشرية فقط
٢. حدود مكانية: المملكة العربية السعودية .
٣. حدود زمانية: خلال العام الجامعي ١٤٤٦ هـ / ٢٠٢٥ م .
٤. حدود منهجية: استخدام المنهج الوصفي وأداة الاستبانة فقط.

المراجع:

١. خالد العتيبي . (٢٠٢٠). تحديات إدارة الموارد البشرية في شركات الأمن الخاصة.
٢. فهد الهاجري . (٢٠١٨). رضا العاملين في شركات الحراسات الأمنية.
٣. سامي احمد ، ياسر محمود ، (٢٠١٧). أثر التدريب على الأداء الأمني
٤. وزارة الموارد البشرية. (٢٠٢٢). الدليل الإرشادي لتطوير بيئة العمل
٥. Smith, A. & Jones, M. (2019). HR Challenges in Contracted Security Services.
٦. Dessler, G. (2020). Human Resource Management.
٧. Vroom, V.H. (1964). Work and Motivation.
٨. وزارة الداخلية. (٢٠٢١). اللائحة التنظيمية لشركات الحراسات الأمنية.