

مهارات بحثية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / سنية سبع



التكليف الثاني

مقدمة

اسباب اختيارها

مشكلة بحثية لمتغيرات في حدود ٥٠٠ كلمة
اهم ما يجب اخذه في الاعتبار

Chapter
01

إدارة المواهب بالجامعات السعودية في ضوء إدارة عمليات المعرفة
انموذج مقترح

الرابط

[pdfدكتوراة ادارة المواهب.](#)

تُعد المشكلة البحثية جوهر أي دراسة علمية فهي التي تُحدّد اتجاه البحث وتُبرّر الحاجة إليه وتكمن أهمية المشكلة في كونها تمثل فجوة معرفية أو قضية واقعية تتطلب فهماً أعمق أو حلاً مبتكراً فعندما تُصاغ المشكلة بشكل دقيق ومدرّوس فإنها تسهم في توجيه الباحث نحو أهداف واضحة ومنهجية فعّالة كما تضمن أن يكون للبحث قيمة علمية وعملية تُضيف للمجتمع أو القطاع المعني ومن هنا فإن اختيار مشكلة بحثية مهمة ومناسبة يُعد من أبرز عوامل نجاح الدراسة وجودة نتائجها.

أولاً / تحليل مقدمة الدراسة

نقاط القوة

Chapter 01

١- المعالجة المعرفية العميقة

المقدمة تناولت مفهومي إدارة المواهب وإدارة المعرفة بطريقة تحليلية ولم تكتف بالتعريف بل وضّحت التغيرات العالمية التي استدعت نشوء الحاجة إليهما.

٢- الربط المنهجي بين المفهوم والتطبيق

استخدمت الباحث ربطاً تدريجياً من المفهوم العالمي إلى التوجهات الدولية إلى الواقع السعودي إلى التطبيق في الجامعات.

٣- عرض واضح للإشكالية وتساؤلاتها

تم التعبير عن الإشكالية بوضوح من خلال وجود فجوة بين الخطط الوطنية والواقع التطبيقي وتم تدعيم الإشكالية بنتائج استطلاع ميداني.

٤- الإشارة إلى أهمية الدراسة

- أبرزت المقدمة أهمية الدراسة من عدة جوانب
- الأولى نظرية: كونها تتعامل مع مفاهيم إدارية حديثة.
 - الثانية تطبيقية: خدمة لواقع الجامعات السعودية.
 - الثالثة وطنية: مساهمة في تحقيق أهداف رؤية ٢٠٣٠.

٥- تحديد الأهداف بوضوح وتنظيم

الهدف الرئيس واضح جدًا في نهاية المقدمة وهو بناء نموذج تطبيقي لإدارة المواهب بالجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة.

Chapter
01

٦- تضمين قيمة ذاتية لاختيار الموضوع

أوضح الباحث أنه أجرى دراسة استطلاعية بنفسه وهي خطوة قوية تعكس اهتمامًا شخصيًا ومهنيًا بالموضوع.

٧- التنظيم الهيكلي للمقدمة

التنظيم الهيكلي مرتب بوضوح وبداية مفاهيمية وكذلك سياق عالمي ثم محلي وعرض الإشكالية والاستشهاد بدراسات سابقة ثم التمهيد لهدف الدراسة.

Chapter
01

نقاط الضعف

١- المعالجة المعرفية العميقة

كان من الممكن تعزيز العمق أكثر بإبراز التحديات النظرية أو الفكرية في الدمج بين المفهومين

٢- الربط المنهجي بين المفهوم والتطبيق

لم تُشر إلى المنهجية أو الأداة في الربط بين المفهوم والتطبيق الا في الأخير

٣- عرض واضح للإشكالية وتساؤلاتها

لم تُعرض أسئلة البحث صراحة داخل المقدمة بل تُركت لل فقرات التالية وكان من الأفضل الإشارة إليها بإيجاز لتعزيز الترابط المنطقي.

Chapter
01

٤- الإشارة إلى أهمية الدراسة

لم يُستخدم الباحث في المقدمة التقسيم المباشر بين الأهمية النظرية / والأهمية التطبيقية مما قد صُعّب على القارئ التمييز السريع بين المستويين.

٥- تحديد الأهداف بوضوح وتنظيم

لم تُدرج الأهداف التفصيلية في المقدمة وكان من الأفضل تلخيصها بإيجاز

٦- التنظيم الهيكلي للمقدمة

تحتاج المقدمة إلى فقرات مفصولة بصرياً بشكل أوضح مثل تقسيم كل محور بفاصلة أو عنوان فرعي لتعزيز سهولة التتبع.

ثانياً / الخلاصة

قدّمت الدراسة معالجة علمية متكاملة لموضوع إدارة المواهب في الجامعات السعودية مستندة إلى إطار نظري حديث يربط بين إدارة المواهب وعمليات إدارة المعرفة ومُدعّمة بتوجهات وطنية مثل رؤية ٢٠٣٠ كما تميزت بواقعيّتها من خلال إجراء دراسة استطلاعية سبقت البحث واختيار عينة تمثل عدداً من الجامعات مما يعزز من مصداقية النتائج رغم ذلك يُلاحظ غياب التساؤلات البحثية بشكل صريح في المقدمة وعدم وضوح الأهداف الفرعية في السياق النظري إضافة إلى ضعف إبراز الدوافع الذاتية لاختيار الموضوع كما أن التنظيم العام كان يحتاج إلى مزيد من التوضيح البصري لتيسير المتابعة وع ذلك تُعد الدراسة إضافة قيمة تسهم في تطوير إدارة المواهب بالجامعات السعودية وتدعم جهود التحول المعرفي.

ثالثاً / مقدمة بحثية (واقع إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية التحديات وآفاق التطوير)

تمثل إدارة الموارد البشرية أحد المحاور الحيوية التي تقوم عليها كفاءة المؤسسات في مختلف القطاعات حيث أصبحت العنصر الأهم في تحقيق التميز المؤسسي والاستجابة للتحديات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة ومع تطور الفكر الإداري وتزايد الاعتماد على المعرفة والابتكار أصبح من الضروري أن تتجاوز إدارة الموارد البشرية أدوارها التقليدية المقتصرة على التوظيف وشؤون الموظفين لتتحول إلى شريك استراتيجي يسهم في صياغة السياسات وتحقيق الأهداف الوطنية وعلى الرغم من أن التحولات الكبرى في الإدارة قد وجدت طريقها إلى كثير من مؤسسات القطاع الخاص إلا أن الواقع في القطاعات الحكومية خاصة في العالم العربي لا يزال يواجه جملة من التحديات من أبرز هذه التحديات مركزية القرار و ضعف مرونة الهياكل التنظيمية ومحدودية برامج التطوير والتأهيل و الاعتماد على الأقدمية بدلاً من الكفاءة و غياب أنظمة حديثة لإدارة الأداء والتحفيز وقد أسهمت هذه العوامل في تراجع فعالية الأداء المؤسسي في كثير من الأجهزة الحكومية وصعوبة تحقيق الاستفادة الكاملة من الكفاءات الوطنية



وفي المملكة العربية السعودية ومع إطلاق رؤية ٢٠٣٠م بدأت الدولة في إعادة هيكلة العديد من القطاعات الحكومية بما يعزز كفاءتها ويؤسس لإدارة موارد بشرية قادرة على تحقيق الأهداف التنموية فتم إنشاء وحدات متخصصة للموارد البشرية وتحديث لوائح الخدمة المدنية وإطلاق برامج لقياس الأداء وتطوير القيادات وغيرها من المبادرات التي تسعى لتحسين إدارة الكفاءات الوطنية وتهيئتها لسوق العمل المتغير وفي هذا السياق يأتي هذا البحث ليتناول واقع إدارة الموارد البشرية في القطاعات الحكومية التحديات وآفاق التطوير من خلال دراسة تحليلية تسعى إلى تشخيص الوضع القائم وتحديد أبرز الإشكاليات التي تعيق تفعيل الدور الاستراتيجي للموارد البشرية واقتراح مسارات عملية للإصلاح والتطوير في ضوء أفضل الممارسات الإدارية العالمية والتوجهات الوطنية الحديثة وتبرز أهمية هذا البحث من كونه يتناول قضية محورية تؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات الحكومية ومدى رضا المواطنين والمستفيدين عنها فضلاً عن أثرها في بناء بيئة عمل محفزة ومنتجة داخل القطاع العام فنجاح أي خطة تنموية يعتمد بشكل جوهري على مدى جاهزية الجهاز الإداري وكفاءة من يقوده وقد تم اختيار هذا الموضوع نتيجة ما لاحظناه من فجوة واضحة بين الخطط والاستراتيجيات المعلنة وبين واقع الممارسات اليومية في عدد من الجهات الحكومية مما ولد دافعاً قوياً للبحث في هذه الفجوة ومحاولة تقديم رؤية تسهم في تعزيز الاحترافية الإدارية وتدعم جهود الدولة في بناء جهاز حكومي عصري وفَعّال.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

