

جامعة ميداووشن

كلية الادارة

عنوان المشروع:

استدامة الموارد البشرية كطريق للولاء الوظيفي في ظل
رؤية 2030:

قسم التخصص:

ادارة المشاريع

اسم الطالبة:

اروى محمد الصيادي

استدامة الموارد البشرية كطريق للولاء الوظيفي في ظل
رؤية 2030:

المقدمة :

تُعَدُّ ممارسات الموارد البشرية المستدامة من الاتجاهات الحديثة التي تسعى المؤسسات إلى تبنيها من أجل تحقيق التوازن بين الكفاءة الإنتاجية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. وفي ظل التحول الكبير الذي تشهده المملكة العربية السعودية من خلال رؤية 2030، أصبح الاهتمام بإدارة الموارد البشرية المستدامة عنصراً

أساسياً في تطوير أداء القطاع الخاص. وفي مدينة جدة، التي تُعدّ من أبرز المراكز الصناعية في المملكة، يواجه القطاع الصناعي تحديات متزايدة تتعلق بالاحتفاظ بالكوادر البشرية الماهرة، نتيجة المنافسة العالية بين الشركات وتغيّر متطلبات سوق العمل. لذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر ممارسات الموارد البشرية المستدامة على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات الصناعية بمدينة جدة، مع التركيز على تطبيق هذه الممارسات ضمن إطار تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى خلق بيئة عمل محفزة وجاذبة للكفاءات الوطنية

مما يسهم في تحقيق ميزة تنافسية طويلة الأمد للمنشآت السعودية.

مشكلة البحث:

تواجه العديد من الشركات في القطاع الخاص بمدينة جدة تحديات متزايدة في الحفاظ على الكفاءات البشرية المتميزة، نتيجة التغيرات الاقتصادية والمنافسة العالية في سوق العمل. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير ممارسات الموارد البشرية، إلا أن معدلات دوران الموظفين ما زالت تشكل عقبة أمام استدامة الأداء المؤسسي. ومن هنا تبرز مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر ممارسات الموارد البشرية المستدامة على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع الخاص بمدينة جدة في ظل رؤية المملكة 2030؟ ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية، مثل: ما أبرز ممارسات الموارد البشرية المستدامة المطبقة في شركات القطاع الخاص؟ إلى أي مدى تسهم هذه الممارسات في تعزيز الولاء الوظيفي والاستقرار المهني؟ ما الدور الذي تلعبه رؤية 2030 في دعم وتطوير ممارسات الموارد البشرية المستدامة في المملكة؟

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية المستدامة واستراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، من خلال تقديم إطار تحليلي يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية ذات الصلة، خصوصاً في سياق التحول الوطني نحو تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تبرز الأهمية التطبيقية في إمكانية استفادة إدارات الموارد البشرية في الشركات الخاصة من نتائج هذا البحث لتطوير سياساتها واستراتيجياتها، بما يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء الوظيفي، وتحقيق الاستدامة المؤسسية من خلال المحافظة على الكفاءات الوطنية. كما يمكن أن تستفيد الجهات الحكومية من النتائج لدعم سياسات التوطين وتنمية رأس المال البشري بما يتوافق مع مستهدفات الرؤية

نموذج تطبيقي شركة أرامكو السعودية

تُعد شركة أرامكو السعودية نموذجاً رائداً في تطبيق ممارسات الموارد البشرية المستدامة، إذ تركز فلسفتها الإدارية على الاستثمار في العنصر البشري بوصفه أهم أصولها. وتعمل الشركة على تنفيذ برامج تدريب وتأهيل متقدمة للموظفين، وتطبيق سياسات تمكين ومكافآت عادلة تشجع على الإبداع والالتزام. كما تولي اهتماماً خاصاً ببرامج المسؤولية الاجتماعية وتحسين جودة الحياة، بما يخلق بيئة عمل مستقرة ومحفزة تساهم في الاحتفاظ بالكفاءات الوطنية. وتنسجم جهود أرامكو مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تطوير الكوادر البشرية وتعزيز الاستدامة المؤسسية

ومن خلال هذي المبادرات المتكاملة. تجسد ارامكو احد النماذج البارزة في تطبيق مفهوم الاستدامة البشرية ضمن رؤية المملكة 2030. وتساهم بشكل فاعل في تطوير الكوادر الوطنية.

قائمة المراجع

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير عن 1. ممارسات الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية في ظل رؤية 2030.

الخالدي، نورة. (2022). إدارة الموارد البشرية المستدامة. 2. وأثرها على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص السعودي. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.

العتيبي، عبدالله. (2021). أثر ممارسات الموارد البشرية 3. . 1.
على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات السعودية. المجلة العربية
للإدارة.

2.

3. 4. Saudi Aramco. (2024). Sustainability Report.
Dhahran, Saudi Arabia.

4.

5. 5. Vision 2030. (2024). Human Capability
Development Program. Official Website of Vision
2030.

Alghamdi, M. (2020). Sustainable HR Practices in .6
Saudi Private Sector: Challenges and Opportunities.
.International Journal of Human Resource Studies

□

□