

دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في القطاع الصحي السعودي

The role of human resources in achieving the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 in the Saudi health sector

الباحث/ عبد الله ناصر حمد آل مردف

ماجستير خدمات صحية، مديرية الشؤون الصحية بنجران، المملكة العربية السعودية

الدكتور/ عبد الرزاق بن معتوق

أستاذ دكتور، كلية الاقتصاد، جامعة بيشة، المملكة العربية السعودية

الدكتور/ عبدالحفيظ عثمان محمود*

أستاذ مشارك في طب المجتمع بجامعة كسلا، جمهورية السودان

*Email: mahmoudhafeez761@gmail.com

المستخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في القطاع الصحي. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى وصف وتحليل دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي وذلك للوصول إلى النتائج التي تساهم في تحسين الواقع وتطويره. تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة البالغ عددهم نحو (400) فرداً من العاملين بالقطاع الصحي السعودي. توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: إن وظيفة تخطيط الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي لها مكانة بارزة ضمن جدول أعمال القطاع، تتسم سياسات استقطاب الموارد البشرية وتعيينها في القطاع الصحي السعودي بموضوعيتها، وبأنها تعتمد على أسس علمية واضحة تساهم بشكل كبير في استقطاب الكفاءات، وتحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين المتقدمين، ويهتم القطاع الصحي السعودي بتدريب الموارد البشرية، وذلك عن طريق إقامة الدورات التدريبية للعاملين بالقطاع الصحي وفقاً لاحتياجات العاملين وذلك بهدف تطوير وتنمية مهارات العاملين في القطاع وذلك ضمن رؤية القطاع الصحي في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ويتبنى القطاع الصحي السعودي نظام تحفيز مادي ومعنوي جيد جداً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة إذ يتسم هذا النظام بكونه مبني على أسس ومعايير موضوعية، ويلعب القطاع الصحي دوراً بارزاً في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وذلك من خلال سعي الإدارة العليا في القطاع الصحي باستمرار إلى تحقيق أهداف رؤية 2030 في الارتقاء بالموارد البشرية وتشجيعها الموظفين العمل بروح الفريق الواحد.

كلمات مفتاحية: الموارد البشرية، القطاع الصحي، تكافؤ الفرص، رؤية المملكة.

The role of human resources in achieving the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 in the Saudi health sector

Abstract;

This study aimed to identify the role of human resources in achieving the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 in the health sector. To achieve this goal, the researcher used the descriptive and analytical approach, which aims to describe and analyze the role of human resources in achieving the Kingdom's vision 2030 in the health sector in order to reach results that contribute to improving and developing reality. The questionnaire was used as a tool to collect data from the study sample of about (400) individuals working in the Saudi health sector. This study found a set of results: the human resource planning function in the Saudi health sector has a prominent position in the sector's agenda. Policies for attracting and appointing human resources in the Saudi health sector are objective and based on clear scientific foundations that contribute greatly to attracting competencies. And the principle of equal opportunities has been achieved among applicants, and the Saudi health sector is interested in training human resources, by conducting training courses for health sector workers according to the needs of workers, with the aim of developing and developing the skills of workers in the sector within the vision of the health sector in achieving the goals of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 vision. The Saudi health sector adopts a very good material and moral stimulation system from the point of view of the study sample, as this system is characterized by being based on objective foundations and standards. The health sector plays a prominent role in achieving the vision of the Kingdom of Saudi Arabia 2030 through the continuous pursuit of the higher management in the health sector. To achieve the goals of Vision 2030 in upgrading human resources and encouraging employees to work in a team spirit.

Keywords: Human resources, health sector, equal opportunities, Kingdom vision.

1. مقدمة الدراسة:

لقد شكلت القيم والمفاهيم والمبادئ التي صاحبت قيام الثورة الصناعية أساسا لتحول المجتمعات إلى مجتمع صناعي، وما المنظمات والمؤسسات الحالية إلا مفاهيم كانت ضرورية حينها وانطلقت منها المنظمات في بناء وتطوير هياكل ووضع أسس لتطوير أدائها فالتغيرات العالمية التي حدثت بطريقة فجائية، تجاوزت قدرات هذه المنظمات على التكيف مع الواقع وجعلتها عاجزة عن مواصلة الأداء. هذا الأمر أدى إلى محاولة التفكير بتطوير أساليب إدارية تعتمد على المؤسسات الصناعية لتأخذ بالمستحدث منها، ومع الاستعمال ثبتت فاعليتها في الارتقاء بأداء المؤسسات، ولعل أحدث هذه الاتجاهات التي فرضت نفسيا بالقوة ولاقت قبول في معظم دول العالم هو ذلك المدخل الذي أطلق عليه مصطلح إدارة الجودة الشاملة (هواري، 2015، ص10).

مع نهاية القرن الماضي وبداية القرن الواحد والعشرون بدأت تواجه منظمات الأعمال العديد من المتغيرات والتحديات، ومن أبرزها العولمة والتطور التكنولوجي وجودة السلع والخدمات ورضا العملاء، لذلك يتطلب من تلك المنظمات التي ترغب في البقاء والاستمرار وتحقيق ميزة تنافسية ان تتعامل معها وال تتجاهلها وال تستسلم لها، ومن اهم ادواتها لمواجهة تلك التحديات هي مواردها البشرية ذات الكفاءة العالية (يوسف، وعلي، 2017، ص43). تعد الاستراتيجية خطة لتحليل الوضع التنافسي للمنظمة. وتهدف إلى تخصيص وتوظيف وتقييم الموارد المختلفة في المنظمة (مادية، بشرية، منظميه) وذلك من اجل إعطاء وتوفير الميزة التنافسية للمنظمة، إن الموارد المذكورة أعلاه هي ذات ارتباط وثيق بوظائف الموارد البشرية ولغرض الحصول على أعلى تأثير لها فان إدارة الموارد البشرية يجب ان تتكامل وتتطابق مع عملية الإدارة الاستراتيجية للمنظمة (الهاشمي، 2016، ص 27).

إن إدارة الموارد البشرية أصبحت في الوقت الحالي تواجه تحديات كبيرة بسبب التغيرات البيئية المتسارعة (اقتصادية، تكنولوجية، اجتماعية.....) التي جعلت هذه الإدارة ملزمة بتغيير المفاهيم والاستراتيجيات بشكل مستمر. تكيفا مع التطورات والتغيرات. لذلك كان لابد من وجود استراتيجية خاصة بإدارة الموارد البشرية تقوم بتخطيط واستخدام أنشطة الموارد البشرية من خلال العديد من الممارسات المتمثلة بالتوظيف، التعويض، تخطيط الموارد البشرية، تقييم الأداء، تدريب العاملين وتطوير مهاراتهم (محمد، 2016، ص3).

تتطور الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية بوتيرة متسارعة لمواكبة الاتجاهات العالمية وكذلك التحول الرقمي الجاري الآن في المملكة. وتقوم القوى العاملة المثقفة والمتعلمة والشابة في المملكة بقيادة هذه الرحلة وهي تجوب تغيرات التحول الرقمي وتتنقل عبر آثار العولمة. إن جذب واستقطاب المواهب وإشراكها وتطويرها والاحتفاظ بها يعيد تشكيل وضع ودور الموارد البشرية والتوقعات المرجوة منها.

أطلقت المملكة العربية السعودية برنامج التحول الرقمي كركيزة أساسية في رؤية المملكة ٢٠٣٠، والتي تهدف إلى بناء حكومة ومجتمع واقتصاد رقمي في ظل صناعة قائمة على الثورة الصناعية الرابعة. وتماشيا مع هذا، يدرك التنفيذيون في الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية الحاجة إلى برامج تحول كلا من مهارات القوى العاملة في مؤسساتهم وشركاتهم وكذلك طريقة عمل إدارة الموارد البشرية أيضا.

من هذا المنطلق تهدف هذه البحث الى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في القطاع الصحي السعودي.

1.1. مشكلة الدراسة:

بعد رؤية المملكة 2030 وبرنامج التحول الوطني 2020 وتطبيق برنامج الملك سلمان للموارد البشرية، أصبح إلزاميا تحول إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية السعودية بغية تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة مثل وصولها إلى المرتبة الخامسة في الحكومة الإلكترونية والمرتبة العشرين في فاعلية الحكومة. إن تحول الموارد البشرية من إدارة تقليدية إلى شريك أعمال استراتيجي، أصبح ضرورة استراتيجية من أجل خلق مؤسسات أكثر كفاءة وقائمة على الأداء وتعتمد على مهارات التعلم.

وضعت رؤية 2030 التوجهات والأهداف والالتزامات التي تسعى السعودية إلى تحقيقها في مختلف الأصعدة، حيث تبنت الرؤية تمكين كافة الوزارات والأجهزة والمؤسسات والهيئات مع كل ما يتوافق لتحقيق أهدافها التي تصل مع المواطنين وبهم إلى مستقبل زاهر وتنمية مستدامة. وفي سبيل ذلك أنشئت العديد من الأجهزة الممكنة والداعمة لإطلاق البرامج التي تحقق أهداف الرؤية من خلال رفع وتيرة التنسيق بين مختلف الأجهزة الحكومية وضمان سرعة الإنجازات في المشروعات والمبادرات، وتحقيق الاستدامة في العمل مع المراجعة الدورية لمستويات التنفيذ.

ومن هنا فإن برنامج التحول الوطني - أحد البرامج التنفيذية في تحقيق رؤية 2030 - تضمن تشكيل جناح استراتيجي وتنفيذي لعدة جهات حكومية تشارك في تحقيق الرؤية. إذ تعمل هذه الأجنحة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية المرتبطة بمستهدفات مرحلية حتى 2020. وصولاً إلى تحقيق مستهدفات الرؤية 2030.

من هذا المنطلق تتبلور مشكلة البحث في الإجابة عن السؤال الرئيسي الآتي: إلى أي مدى تساهم الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي؟

2.1. أسئلة الدراسة:

تجيب هذه البحث عن السؤال الرئيسي الآتي: إلى أي مدى تساهم الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي؟ ويتفرع من هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما هو تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية (استراتيجية التوظيف، استراتيجية التعويض، استراتيجية التدريب والتطوير) في دعم تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي؟
2. هل يمكن تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بالتوظيف، التعويض، التدريب والتطوير، لكي يحقق أفضل النتائج لتحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي؟
3. ما مدى توافق مستلزمات (متطلبات) تطبيق الموارد البشرية في القطاع الصحي وفق رؤية المملكة 2030؟

3.1. أهداف الدراسة:

تهدف هذه البحث الى التعرف بشكل رئيسي على: دولا الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي. ويتفرع من هذا الهدف الأهداف الفرعية الآتية:

- 1) التعرف على مفهوم وأهمية إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي.
- 2) دراسة تأثير استراتيجيات ادارة الموارد البشرية (استراتيجية التوظيف، استراتيجية التعويض، استراتيجية التدريب والتطوير) في دعم تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي.
- 3) التعرف على آلية تطوير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بالتوظيف، التعويض، التدريب والتطوير، لكي يحقق أفضل النتائج لتحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي.
- 4) التعرف على التحديات التي تواجه الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي.

4.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه البحث في أن إنتاجية الموظف ومشاركته وثقافته من التحديات الشائعة التي تواجهها إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. وإن تحسين مشاركة الموظفين، وتعزيز تجربة الموظف ورسم ملامح ثقافة العمل الإيجابية أمر بالغ الأهمية لنجاح المنشأة، ومن ثم، فإن القرارات الحاسمة التي يترتب على التنفيذيين في الموارد البشرية اتخاذها اليوم (بالتعاون الوثيق مع الإدارة التنفيذية)، سيعيد تعريف القوى العاملة التي تقوم بمهام محددة إلى قوي عاملة مترابطة مبتكرة ومستقبلية.

تكتسب هذه البحث أهمية لأنها تتناول اهم الموضوعات الإدارية المعاصرة هو دور ادارة الموارد البشرية في مساعدة المنظمة في تطبيق أحد المداخل الإدارية الحديثة في القطاع الصحي السعودي. وكذلك نقص الكتابات العربية في مجال الاتجاهات والادوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

كما تتبع أهمية البحث من النظرة الحالية للمورد البشري بعده ميزة تنافسية، وشريك استراتيجي في المنظمة فضلا عن دوره الفاعل في تحقيق بيئة عمل تتمتع بالجودة الشاملة. لذلك يمكن تحديد أهمية البحث من جانبين يتمثل بتحديد مفهوم استراتيجية إدارة الموارد البشرية وعلاقتها باستراتيجية المنظمة، فضلا عن معرفة العلاقة القائمة بين إدارتي الموارد البشرية والجودة الشاملة في القطاع الصحي السعودي.

5.1. منهج الدراسة:

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد علي وصف وتحليل ظاهرة معينة من أجل تحسين الواقع وتطويره.

6.1. حدود الدراسة:

- الحدود الزمانية: سوف يقتصر تطبيق هذه البحث على العام الدراسي 2020م / 2021م.
- الحدود المكانية: سوف يقتصر تطبيق هذه البحث على القطاع الصحي بالمملكة العربية السعودية.

- الحدود الموضوعية: سوف تقتصر هذه البحث على دراسة الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في القطاع الصحي السعودي.
- الحدود البشرية: سوف تقتصر هذه البحث على العاملين في للقطاع الصحي السعودي.

7.1. مجتمع الدراسة، وأدواتها:

- مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع البحث من العاملين في القطاع الصحي السعودي.
- عينة الدراسة: سيقوم الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة.
- أداة الدراسة: سوف تعتمد هذه البحث على الاستبيان كأداة لتجميع البيانات.

8.1. إجراءات الدراسة:

بعد تحديد مشكلة البحث وتساؤلاته والمنهج العلمي المستخدم، سيقوم الباحث بالإجراءات التالية:

1. بناء استبيان دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي.
2. اختيار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي عشوائياً.
3. تطبيق استبيان البحث على عينة البحث.
4. تصحيح الأدوات وتفرغ البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
5. استخلاص النتائج وتفسيرها والتعقيب عليها ووضع التوصيات والمقترحات.

2. الإطار النظري

نشأة وتطور إدارة الموارد البشرية

تثبت الآثار الثقافية للحضارات القديمة أن هناك فكرة توجه بناء الموارد البشرية في هذه الحضارات، كما تطرح الأديان المقدسة فلسفة عميقة للموارد البشرية في مجال الأعمال، فقد يكون من الضروري للباحثين الحاليين أن يجدوا الأفكار بوضوح، والصلة بينها وبين الممارسات الفعالة الحالية.

ومع ظهور المنظمات وتطور احتياجات الإدارات، تستمر الوظائف الموكلة للقسم في التطور، وقد لعبت إدارة الموارد البشرية دوراً في حياة المنظمة، ولا تزال تلعب العديد من الأدوار، ومع تطورها التاريخي العظيم نمت بالتدرج لتصبح بدورها التطور الذي أنشأته العلوم المختلفة، وفي بدايتها العلوم الإدارية، وعلي الرغم من أن وقت و مكان بداية انطلاق إدارة الموارد البشرية غير واضح، إلا أنه مع بداية عام 1800م أو منذ وقت ليس عنه ببعيد ظهر عدد من المشكلات ضمن مسؤوليات إدارة الموارد البشرية، وأصبحت مستمرة في إنجلترا وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية، والدول الأخرى وأصبحت قيد المناقشة والتطبيق (سهيلة، 2003، ص48).

التطور التاريخي لإدارة الموارد البشرية

يمكن القول إنه بعد أن خضع العامل البشري للعديد من التطورات في الممارسة، فقد استقرت مفاهيم إدارة الموارد البشرية الحديثة، وهذه التطورات التاريخية هي كما يلي:

○ الثورة الصناعية:

ظهرت هذه الثورة في العالم الغربي في القرن الثامن عشر، وفي العالم العربي في القرنين التاسع عشر و العشرين، وكان من أهم سماتها ظهور الآلات والمصانع الكبيرة التي كانت تتطلب أحياناً عمال وأحياناً مهارات متخصصة، كما أن هذا قد يؤدي إلي ظروف عمل سيئة (ساعات عمل طويلة، ضوضاء، غبار، دخان، إلخ)، وقد أدى ذلك أيضاً إلي ظهور بعض المراقبين والمشرفين الذين يسيئون إليهم أحياناً تحت إشراف العمال، كما يؤدي الأمر أيضاً إلي الإشراف والعمل الروتيني والممل الوظيفي، مما يتطلب ضرورة تحسين ظروف العمال (محمد، 2014، ص23).

○ ظهور الحركات العمالية:

في ظل الظروف غير المواتية للثورة الصناعية، كان على العمال أن يواجهوا أرباب عملهم لكي يتحدوا، والتي تجلت على شكل انتفاضات عشوائية، ثم إضرابات منظمة، ثم تطورت إلى ظهور نقابات، واتحادات تطالب بحقوقهم وتتفاوض باسمهم فيما يتعلق بالأجور، وساعات العمل (سلطان، 2003، ص75).

○ الإدارة العلمية:

حاول فردريك تايلور (Fredrick Taylor) اعتماد عدة مبادئ، وأهمها تنظيم العلاقة بين المديرين والعمال، وتصميم العمل وفق قواعد الحركة وبحث الوقت، والاختيار المناسب للعمال، وتدريبهم، ومنحهم الأجور التحفيزية (محمد، 2014، ص25).

○ ظهور علم النفس الصناعي:

جاءت بعد حركة الإدارة العلمية اهتمام علماء النفس بدراسة بعض الظواهر مثل الإجهاد والإصابة، وكان أهم ما ركزوا عليه هو تحليل العمل الذي كان الغرض منه فهم الاحتياجات العقلية والجسدية، وركزوا أيضاً علي تطوير الاختبارات النفسية المناسبة للاختيار من بين الباحثين عم عمل، وقد حققت هذه الحملة نجاحاً كبيراً للشركات التي تستخدم أساليب التحليل الوظيفي والاختبار النفسي (سهيلة، 2003، ص50).

○ ظهور حركة العلاقات الإنسانية:

تركز الحركة على حقيقة أن إنتاجية العمال لا تتأثر فقط بظروف العمل المحسنة مثل (مثل الإضاءة وساعات العمل)، بل تتأثر أيضاً برعاية العمال، وطريقة الإشراف عليهم والخدمات المقدمة لهم، نشأت هذه الظاهرة من خلال التجارب في مصانع "هاوثورن" التي أشرف عليها "إلتون مايو" (الضمور، 2008، ص78).

○ البدء في ظهور بعض ممارسات إدارة الأفراد:

من أول المنظمات التي تبنت مفاهيم الإدارة العلمية وعلم النفس الصناعي والعلاقات الشخصية كانت المنظمات العسكرية والحكومية (أي موظفو الخدمة المدنية)، وكانت أهم الممارسات هي: تحديد شروط التعيين، واستخدام الاختبارات النفسية، وأنظمة الرواتب، وخدمات الموظفين والوقاية من الفصل التعسفي (الهيتمي، 2015، ص 49).

○ البدء في ظهور بعض المتخصصين في إدارة الأفراد:

توظف بعض الشركات الكبرى والجهات الحكومية والعسكرية عاملين في أنشطة مختلفة، وليس أفراداً، مثل الخبراء في مجالات التوظيف والتدريب، والأجور وخدمات الموظفين، والأمن الصناعي والرعاية الطبية والاجتماعية للعمال (الهيتمي، 2015، ص 49).

○ ظهور حركة العلوم السلوكية:

أثرت هذه الحركة (التي ظهرت في النصف الثاني من القرن العشرين) على تطوير الممارسة الشخصية للتكيف مع تطور العلوم السلوكية، مثل إثراء السلوك وتعظيمه، وتخطيط المسار الوظيفي ومراكز التقييم الإداري، في تغيير شكل العديد من الوظائف الإدارية للأفراد (الضمور، 2008، ص 49).

○ تدخل الدولة بالقوانين والتشريعات:

في العقود الأخيرة من القرن العشرين، أصدرت العديد من الدول تشريعات لإضفاء الشرعية علي العلاقة بين أصحاب الأعمال (أي المنظمات والشركات) والعاملين، وركزت هذه التشريعات على الحد الأدنى للأجور والتأمين والمعاشات، وصحة العاملين (الضمور، 2008، ص 50).

تعريف ادارة الموارد البشرية

عند تحديد مفهوم إدارة الموارد البشرية يكون للمديرين وجهات نظر مختلفة في الحياة الواقعية، يمكن تمييز وجهات نظر أساسيتين:

أ) وجهة النظر التقليدية:

يعتقد بعض المديرين إن إدارة الموارد البشرية ليست سوى جزء صغير من وظائف الوكالة تقتصر علي أداء المهام الإدارية الروتينية، علي سبيل المثال، الاحتفاظ بالمعلومات المتعلقة بالعاملين في ملفات وسجلات محددة، ومتابعة الجوانب المتعلقة بالعاملين، مثل الاحتفاظ بالحضور، مع وقت المغادرة والإنجازات والترقية، يبدو إن إدارة الموارد البشرية لا تهتم بهؤلاء المديرين، لأنهم يعتقدون أن هذا له تأثير ضئيل علي كفاءة الشركة ونجاحها، الأمر الذي انعكس علي الدور الذي يقوم به مدير إدارة الموارد البشرية، وعلى المركز التنظيمي للإدارة (الهزيمة، 2013، ص 24).

ب) وجهة النظر الحديثة:

يعتقد البعض الآخر من المديرين أن إدارة الموارد البشرية هي واحدة من أهم الوظائف الإدارية في الشركة، وهي لا تقل أهمية عن الوظائف الأخرى مثل التسويق والإنتاج والتمويل وكذلك لأهمية الموارد البشرية وتأثيرها على كفاءة إنتاج المنشأة، ومفهوم إدارة الموارد البشرية لتشمل الأنشطة الرئيسية وأهمها تحليل التوصيفات الوظيفية، تخطيط الموارد البشرية،

واستقطاب وجذب الموارد البشرية، بالإضافة إلى تحفيز الموارد البشرية، تطوير وتدريب الموارد البشرية، بالإضافة إلى النشاط التقليدي ذات الصلة بشؤون الموارد البشرية في المؤسسة (الهوري، 2015، ص 21).

ج) أهم التعاريف لإدارة الموارد البشرية:

تتباين تعاريف المفكرين والكتاب لمفهوم إدارة الموارد البشرية، وفيما يلي عرض لأهم هذه التعاريف

1. وهي الإدارة التي تؤمن بان العمال في مستويات مختلفة أو نشاطات المنشأة هم أهم الموارد ومن واجبها العمل على تزويدهم بجميع الطرق التي تمكنهم من إنجاز أعمالهم لما فيه مصلحتها ومصلحتهم وأن تتبعهم وتسهر عليهم دائماً لتضمن نجاحهم ونجاح الجمهور (صباح الخير، 2017، ص33).
2. إدارة الموارد البشرية هي سلسلة من القرارات المتعلقة بعلاقة العمل، وهذه القرارات تؤثر على كفاءة المنظمة وموظفيها (جرو، وبن خيرة، 2014، ص179).
3. يعرف فرانراش إدارة الموارد البشرية بأنها عملية اختيار الموارد البشرية العاملة في المنظمة واستخدامها وتطويرها وتعويضها (حسين، 2011، ص87).
4. يعرف فيليبو إدارة الموارد البشرية علي أنها جوانب التخطيط والتنظيم والتوجيه والتحكم في اكتساب وتطوير وتعويض وصيانة الموظفين لتحقيق الأهداف التنظيمية (سالم، ولخضاري، 2019، ص 10).

العوامل المؤثرة على إدارة الموارد البشرية العوامل الاقتصادية:

تؤثر حالة الاقتصاد الوطني والظروف المحيطة على الموارد البشرية، إلا أن المنظمات تميل إلى توسيع أنشطة إدارة الموارد البشرية خلال فترات الازدهار وتقليلها في فترات الكساد.

العوامل القانونية:

تؤثر العوامل القانونية على إدارة الموارد البشرية عن طريق التنقل من مجال يتحكم فيه مبدأ «دعه يعمل» الى مجال آخر مقيد بقوانين فدرالية وقوانين الولايات وهذا عن طريق تدخل التشريعات والقوانين لتحديد دور وحقوق المنظمات العمالية، والحد الأدنى للأجور والحد الأقصى لساعات العمل وجميع السياسات ذات الصلة من خلال التوظيف والمقابلات والاختبار والتدريب والسلامة والصحة والتوقيت والتقييم (الهاشمي، 2016، ص25).

○ العوامل الاجتماعية:

تأتي هذه العوامل عن طريق التغيرات الجوهرية في طريقة مفتشية الأفراد وطريقة تفكيرهم مما جعل نظرة الأفراد للدور الذي ينبغي أن تقوم به الحكومة في حياتهم قد يغير من اتجاه الاتساع (محمد، 2016، ص13).

○ العوامل التكنولوجية:

يعد التقدم التكنولوجي الذي حدث في المجتمعات حالياً قد رافقه تغيرات جذرية في القوى العاملة كنتيجة لتغير حاجات وما تتطلبه المنظمات وأهم هذه التغيرات الاتساع الدائم في الأوتوماتيكية وزيادة الاعتماد على التكنولوجيا الإلكترونية والحسابات (سهيلة، 2003، ص55).

أهمية إدارة الموارد البشرية

ترجع أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي (سلطان، 2003، ص33):

- ❖ تهتم بالموارد الأساسية في المؤسسة وهم الأفراد
- ❖ لا توجد منشأة من دون إدارة موارد بشرية
- ❖ تعمل على تنمية مهارات العمال في المنشأة
- ❖ تضع خطط التدريب المناسبة.
- ❖ بحث وحل المشاكل الشخصية.
- ❖ اختيار الأشخاص المناسبين.

أهداف إدارة الموارد البشرية

هناك نوعين من الأهداف هما المشاركة والفعالية (الحريري، 2012، ص22):

❖ المشاركة: وتتمثل فيما يلي:

- جذب واختيار الموارد البشرية التي تستطيع أن تحقق غايات المنشأة
- تعريف المنشأة بطريقة صحيحة حتى يريد الراغبين في العمل الانضمام إلى المؤسسة.
- الاحتفاظ بالأشخاص الناجحين في عمليات الاختيار.
- استقرار اليد العاملة في المؤسسة.

❖ الفعالية:

وهي تمكين الموظفين من إكمال العمل الذي يحتاجون إليه بنجاح ومثابرة، ويرتبط هذا بعوامل متعددة، بما في ذلك

1. تحفيز الأفراد
2. تنمية قدراتهم ومهاراتهم
3. إكسابهم مهارات ومواد جديدة لتحقيق هذا الهدف.
4. مساعدتهم على إيصال الأداء المتوقع.

وظائف إدارة الموارد البشرية:

أ) الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

الوظائف الأولى لإدارة الموارد البشرية: وتتمثل في: (بديسي، دبت، ص228):

- **تحليل العمل:** بمعنى أن هذه الوظيفة تحديد الأنشطة والمهام التي تتكون منها الوظيفة، وتحديد المسؤوليات الموكلة ليها، وتصميم الوظيفة بشكل مناسب، وتحديد مواصفات شاغلها.
- **تخطيط القوى العاملة:** بمعنى أن تحديد متطلبات المؤسسة من أنواع وأعداد العمال ويتطلب هذا تحديد احتياجات المنظمة من العمال وتحديد ما هو معروف ومتاح منها والمقارنة بينها لتحديد العجز والزيادة في القوى العاملة للمنظمة.
- **الاختيار والتعيين:** ومن اهتمامات هذه الوظيفة البحث عن العمال في سوق العمل وتصنيفهم عن طريق طلبات التوظيف والاختيار والمقابلات الشخصية وذلك من أجل وضع الفرد المناسب في المكان المناسب.
- **تصميم هيكل الأجور:** ويتضمن هذا العمل تحديد القيمة والأهمية النسبية لكل وظيفة، وتحديد أجورها وتحديد مستوي أجر الوظيفة، كما يتضمن أيضاً الإدارة السليمة لنظام الأجور لضمان التعويض عن القيم المختلفة والهيئات التي تعمل بشكل مختلف.

(ب) الوظائف الثانية:

وهي الوظائف التي جاءت بعد تحسين الفرد في عمله وتتمثل في (الضمور، 2008، ص57):

- **تصميم أنظمة الحوافز:** وهي إعطاء مقابل عادل للعمل المميز ومن الممكن تشجيع العمال على أدائهم الجماعي فتظهر الحوافز الفردية والحوافز الجماعية وهناك أيضاً حوافز على أداء المؤسسة ككل.
 - **تصميم أنظمة مزايا وخدمات العاملين:** تهتم المنظمة بإعطاء مزايا معينة لموظفيها مثل المعاشات والتأمين ضد المرض، والبطالة، كما تهتم المنظمات بتقسيم الخدمات المقدمة للعمال إلى خدمات مالية واجتماعية ورياضية وقانونية، والتي قد تمتد إلى الإسكان والمواصلات وغيرها.
 - **تقييم الأداء:** تهتم كل منظمة بتقييم أداء الموظفين لديها ويتم ذلك عن طريق طرق معينة وعادة ما يتم تقسيم مديري الأقسام، والغرض هو تحديد القدرة العامة للموظفين، وتحديد الغرض من تطوير الأداء.
 - **التدريب:** تقوم الشركة بممارسة أنشطة التدريب من أجل زيادة كفاءة الأشخاص ومعرفة ومهاراتهم وتوجيه واتجاهاتهم نحو أنشطة محددة على المؤسسة أن تحدد متطلبات المرؤوسين للتدريب وان تستخدم الطرق المناسبة وتقييم فعالية هذا التدريب (الهدى، 2018، ص 50).
 - **تخطيط المسار الوظيفي:** ترتبط هذه الوظيفة بالخطط الوظيفية المختلفة لموظفي المنظمة، وخاصة من حيث النقل والترقية والتدريب، مما يتطلب تحديد نقاط قوة وضعف شخصية الفرد.
- الوظائف المساعدة لإدارة الموارد البشرية (الهيبي، 2015، ص85):**

- ❖ **العلاقة مع النقابات:** ويتمثل دور هذه الوظيفة في إقامة علاقات مع المنظمات العمالية (النقابات) ومعالجة قضايا مثل الشكاوى والنزاعات العالمية والفصل من الخدمة.
- ❖ **أمن وسلامة العاملين:** تهتم بإجراءات الحفاظ على سلامة وأمن صحة العاملين حسن التعامل معهم.

❖ **ساعات وجداول العمل:** يتضمن هذا العمل تحديد ساعات العمل وفترات الراحة والإيجار وفق نظام يتناسب مع طبيعة المنظمة، وإنشاء نظام لضمان كفاءة العاملين.

رؤية المملكة العربية السعودية:

رؤية السعودية 2030 هي خطة تنمية ما بعد النفط، أعلنت عنها المملكة العربية السعودية في 25 إبريل 2016، وتتماز مع الخطة مع التاريخ المعلن لاستكمال تسليم 80 مشروعاً حكومياً كبيراً، وتحتاج إلي ما لا يقل عن 3.7 مليار ريال للمشروع والواحد وتصل إلى 20 مليار ريال، كما في مشروع مترو الرياض. وقد تم تنظيم الخطة من قبل مجلس الشؤون الاقتصادية والتنمية برئاسة الأمير محمد بن سلمان ورفعت إلي مجلس الوزراء برئاسة الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود للمصادقة عليها. ويتم تنفيذه بشكل مشترك من قبل القطاعين العام والخاص وغير الربحي.

في 2 رمضان 1437 هـ - 7 يونيو 2016 م وافق مجلس الوزراء السعودي على خطة التحول الوطني، وهي إحدى خطط "رؤية المملكة 2030".

حول رؤية السعودية 2030

ركزت المملكة العربية السعودية في خطتها على عدة نقاط (موقع الرؤية، 2021):

- **صندوق سيادي:** ستعمل المملكة جاهدة لتحويل صندوق الاستثمار العام السعودي إلي صندوق سيادي بأصول تتراوح من 2 تريليون دولار أمريكي إلى 2.5 تريليون دولار أمريكي مما يجعله أكبر "صندوق سيادي في العالم. أوضح الأمير محمد أن المملكة العربية السعودية ستصبح دولة استثمارية كبرى من خلال الصندوق الذي سيكون القوة الدافعة الرئيسية للعالم وليس المنطقة فقط، وسيصبح مسيطر على أكثر من 10% من القدرة الاستثمارية في العالم، ويبلغ حجم ممتلكاته أكثر من 3% من الأصول العالمية.
- **التحرر من النفط:** يمكن للسعودية أن تعيش بدون نفط بحلول عام 2020، حتى لو كان سعر النفط 30 دولاراً أمريكياً أو أقل، فلا يزال بإمكانها تحقيق هذه الخطة الاقتصادية، وبسبب الطلب العالمي يكاد يكون من المستحيل أن تتجاوز أسعار النفط 30 دولاراً أمريكياً، تهدف الخطة إلي زيادة الإيرادات غير النفطية من حوالي 43.5 مليار دولار أمريكي سنوياً إلى 267 مليار دولار أمريكي سنوياً بزيادة ستة أضعاف، كما تهدف إلي زيادة حصة الصادرات غير النفطية من نسبة 16% من الناتج المحلي حالياً إلى 50% من إجمالي الناتج. تسعى المملكة العربية السعودية إلى تحسين وضعها مما يجعلها واحدة من أكبر 15 اقتصاداً في العالم بدلاً من موقعها الحالي في المرتبة العشرين. من حيث الطاقة ستبني المملكة العربية السعودية مجمعا ضخما للطاقة الشمسية في شمال البلاد، وستركز الصناعة السعودية على مزاياها وتتجنب العيوب مثل نقص المياه من خلال الاستثمار المباشر في مصر والسودان.
- **طرح أرامكو بالبورصة:** ستقدم المملكة العربية السعودية أقل من 5% من الأسهم المكتتب بها علناً في شركة النفط الوطنية العملاقة أرامكو في البورصة وسيتم استخدام عائدات الإصدار في تمويل الصندوق السيادي للمملكة العربية

السعودية، وأن أرامكو جزء من المفاتيح الرئيسية للرؤية للصندوق السيادي. طرح جزء من الشركة للاكتتاب سيؤدي إلي عدة فوائد أهمها الشفافية، إذا طرحت أرامكو في السوق يعني يجب أن تعلن عن قوائمها تحت إشراف البنوك السعودية وكل المحللين والمفكرين السعوديين، وكل البنوك العالمية. يتوقع أن تتجاوز القيمة الإجمالية لأرامكو أكثر من 2 تريليون دولار أمريكي.

• **البطاقة الخضراء:** أعلن ولي العهد السعودي الأمير محمد بن سلمان أن المملكة العربية السعودية ستطبق نظام البطاقة الخضراء في غضون خمس سنوات لتحسين بيئة الاستثمار، حيث سيتمكن النظام العرب والمسلمين من العيش في المملكة العربية السعودية لفترة طويلة، وستفتح المملكة العربية السعودية السياحة لجميع المجموعات العرقية علي أساس قيم ومعتقدات البلاد، تعتقد أنه حتي إذا ارتفع سعر النفط فوق 70 دولارا للبرميل مرة أخرى، فسيتم أيضاً تنفيذ الإصلاحات الشاملة المخطط لها، بما في ذلك نظام البطاقة الخضراء.

• **ثلاثون مليون معتمر:** تخطط المملكة العربية السعودية لزيادة عدد المعتمرين سنويا من 8 ملايين إلى 30 مليوناً بحلول عام 2030. بالإضافة إلى تطوير البنية التحتية والاستثمار في مكة المكرمة، فإن أعمال تطوير البنية التحتية مثل مطار جدة الجديد ومطار الطائف ستندعم الخطة على الأراضي المحيطة بالحرم المكي.

وأعلن ولي عهد المملكة العربية السعودية أن السعودية ستبني أكبر متحف إسلامي في العالم وسيكون مقره في الرياض، للسماح لغير المسلمين لزيارته.

• **التوظيف والقطاع الخاص:** تهدف الخطة إلى زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من 22% إلى 30%، وخفض معدل البطالة في المملكة العربية السعودية من 11.6% إلى 7%. وتأمل المملكة في زيادة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي من 3.8% حالياً إلى 5.7%.

• **صناعة عسكرية:** تقوم المملكة العربية السعودية بتأسيس شركة قابضة للصناعات العسكرية مملوكة بالكامل للحكومة، والتي سيتم إطلاقها في السوق السعودية لاحقاً ومن المتوقع إطلاقها في نهاية 2017.

• **الإسكان والمشروعات:** ستعمل الحكومة السعودية جاهدة لإعادة تنظيم قطاع الإسكان والمساهمة في زيادة نسبة الملكية للسعوديين، بالإضافة إلى ذلك، سيستمر الاتفاق على مشاريع البنية التحتية، لكن التوقعات الاقتصادية لعام 2030 لن تتطلب ارتفاع الإنفاق الحكومي، ستنشئ المملكة العربية السعودية مكتباً لإدارة المشاريع الحكومية تتمثل وظيفته في تسجيل جميع الخطط والأهداف والبدء في تحويلها إلى أرقام وقياس الأداء المنتظم، ومراقبة عمل الجهات الحكومية والخطط الحكومية والتوافق الحكومي لتحقيق الأهداف.

• **مكافحة الفساد:** أنشأت الحكومة السعودية لجنة لمكافحة الفساد برئاسة ولي العهد السعودي محمد بن سلمان آل سعود.

أهداف رؤية السعودية 2030:

أهداف بحلول 2020 م (النشرة التفصيلية لبرامج الرؤية، 2018):

- أكثر من (450) نادي مسجل للهواة يقدم أنشطة ثقافية وأنشطة ترفيهية متنوعة وفق أساليب منظمة وعمل احترافي.
- رفع نسبة الأسر التي تملك منازل من 50% إلى 70% بحلول عام 2030، بما لا يقل عن (20%).
- تدريب أكثر من (500) ألف موظف حكومي عن بعد وتأهيلهم لتطبيق مبادئ إدارة الموارد البشرية في الجهات الحكومية.

أهداف بحلول 2030 م (النشرة التفصيلية لبرامج الرؤية، 2018):

- زيادة الطاقة الاستيعابية لاستقبال المعتمرين من (8 ملايين إلى 30 مليون معتمر
- مضاعفة عدد المواقع الأثرية المسجلة لدي اليونسكو
- تصنيف (3) مدن سعودية ضمن أفضل (100) مدينة في العالم
- زيادة الإنفاق على الثقافة والترفيه للأسر في المملكة من (2.9%) إلى (6%)
- زيادة نسبة الأشخاص الذين يمارسون الرياضة مرة واحدة على الأقل أسبوعياً من (13%) إلى (40%)
- زيادة مؤشر رأس المال الاجتماعي من المرتبة (26) إلى المرتبة (10)
- زيادة متوسط العمر المتوقع من (74) إلى (80) عاماً.
- تخفيض معدل البطالة من (11.6%) إلى (7%)
- زيادة مساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي من (2%) إلى (35%)
- زيادة نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل من (22%) إلى (30%)
- توسيع نطاق الاقتصاد ونقله من المرتبة العالمية (19) إلى المراتب الـ (15) الأولى عالمياً.
- زيادة نسبة المحتوى المحلي في صناعة النفط والغاز من (40%) إلى (75%)
- زيادة قيمة أصول صناديق الاستثمار العامة من (600) مليار إلى (7) تريليونات ريال.

- الانتقال من الترتيب (25) في مؤشر التنافسيّة العالمي إلى أحد المراكز الـ (10) الأولى.
 - زيادة نسبة الاستثمار الأجنبي المباشر في الناتج المحلي الإجمالي من (3.8%) إلى المتوسط العالمي (5,7%)
 - زيادة مساهمة القطاع الخاص في الناتج المحلي الإجمالي من (40%) إلى (65%)
 - رفع ترتيب المملكة العربية السعودية في مؤشر الأداء اللوجستي من المرتبة (45) إلى (25) عالمياً و(1) في المنطقة.
 - زيادة نسبة الصادرات غير النفطية من (16%) إلى (50%).
 - زيادة الإيرادات الحكومية غير النفطية من (163) ملياراً ريالاً إلى (1) تريليون ريال سنوياً.
 - الوصول من المركز (82) إلى المركز (20) في مؤشر فاعلية الحكومة.
 - الوصول في مؤشر الحكومة الإلكترونية من المركز (36) إلى المراكز الـ (5) الأولى.
 - زيادة نسبة مدخرات الأسرة من إجمالي الدخل من (6%) إلى (10%).
 - زيادة مساهمة القطاع غير الربحي في الناتج المحلي الإجمالي من أقل من (1%) إلى (5%).
 - استقطاب (1) مليون متطوع في القطاع غير الربحي كل عام مقابل (11) ألف متطوع حالياً.
- برامج الرؤية:

هو نظام تخطيطي مترابط يمثل مسار العمل لتحقيق الرؤية تحت إشراف المجلس الاقتصادي والإيماني، ومن خلال إتباع الحوكمة وتفعيل إجراءات المتابعة وإجراءات التنفيذ، وهي (النشرة التفصيلية لبرامج الرؤية، 2018):

- خطة التحول الوطني 2020
- البرنامج الوطني لقيادة الشركات.
- خطة لتحقيق التوازن المالي
- برنامج صندوق الاستثمارات العامة
- خطة الإسكان
- خطة تطوير القطاع المالي
- خطة الشراكة الاستراتيجية
- خطة خدمة الحجاج والمعتمرين
- خطة جودة الحياة

• خطة التخصيص

- خطة تحسين الشخصية في المملكة العربية السعودية
- تطوير الصناعة الوطنية وخطة الخدمات اللوجستية

إدارة الموارد البشرية في رؤية المملكة (2030)

تتضمن الرؤية الوطنية للمملكة العربية السعودية (2030) تغييرات وتطورات فعلية في جميع المجالات التي تؤثر علي حياة المواطنين، ولا يعني هذا أهمية تنفيذ الرؤية من التأسيس السريع لمركز دعم القرار، وتبني الرؤية، وترتبط طريقة الحوكمة ودقة الأهداف ومؤشرات الأداء الواردة في الرؤية بخطة تنفيذ الرؤية، مما يعزز عملية المتابعة والمراجعة والتقييم، ويعزز تتبع مستويات الإنجاز وفق معايير محددة سلفاً.

وتأتي قوة الرؤية الوطنية (2030) - بشكل أساسي - من قوة محتواها الذي يتضمن التحديات الحالية والمستقبلية، والدعم الكامل من ولاية هذه الدول للرؤية الوطنية - باركهم الله - بكل ما تضمنته من أهداف، وخطط وخطة تنفيذ، بالإضافة إلي التطوير المهني، تتم صياغة الخطط الإستراتيجية بإتباع الأساليب العلمية المتعارف عليها، بالإضافة إلي أن المسؤولين أصبحوا أكثر اهتماماً بالموارد البشرية في تحويل رؤية الدولة فعلياً في هذه الرؤية، مرة واحدة كهدف، ومرة أخرى كبرنامج، ومرة ثالثة كمبادرة، ومحاور أخرى.

ومن منظور وطني هناك أسباب عديدة وراء الاهتمام الكبير بالموارد البشرية، فالتنمية البشرية تعني تنمية الوطن، فالموارد البشرية هي أهم مورد لموارد الإنتاج لما لها من مكانة رائدة في الموارد الأخرى ولأنها هي العنصر الأساسي في الموارد البشرية، وأهم مورد في العالم في موارد الإنتاج، لأنه يمتلك ناصية الموارد الأخرى فهو من يطوعها، ويتعامل معها ويحقق التكامل بينها، ونقاط الضعف التي يعاني منها لسبب ما سينعكس ذلك بشكل مباشر في هذه الموارد، لأن الرؤية الوطنية النهائية هي له وبه تتحقق، وإدراكاً لذلك وسعادة بالتحول في رؤية الموارد البشرية في التفكير والممارسة، ربما يكون المثال الأكثر وضوحاً يعكس هذا التحول (خطة الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية) كخطة الرئيسية لبرامج الرؤية، والذي يضمن أن موظفي يتمتعون بالقدرات والمهارات اللازمة لإنجاز الأعمال بشكل فعال، من خلال تدريب (500) ألف موظف، ملتزمون بتحسين الإنتاجية وكفاءة الأداء، وتوفير بيئة محفزة من التفاني ومكافأة العمل الجاد، يهدف البرنامج إلي ربط إدارة الموارد البشرية بأعلي الهرم المؤسسي، في الوكالات الحكومية؛ وهذا يعطيها أهمية تنظيمية أكبر وبالتالي قوة أكبر، أهمها التحول من ممارسات إدارة شئون الموظفين إلي ممارسات إدارة الموارد البشرية، ولم يعد دور هذه الإدارات يقتصر علي مجرد تقديم الاستشارات، وتنفيذ الإجراءات الروتينية؛ بدلاً من ذلك ستشارك في تنفيذ وصياغة الخطط الإستراتيجية، وستركز علي الموظفين والمديرين، بالإضافة إلي تدريب قادة المستقبل، فضلاً عن تحويل الموظفين من عوامل الإنتاج إلي التفكير في تغييراته، من خلال معاملته كرأس مال بشري، واعتباره أصل تابع للوكالة الحكومية.

علاوة على ذلك، إذا كانت خطة الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية خاصة خطة الموظفين الحكوميين واحدة من هذه الخطط الموجهة لموظفي القطاع الحكومي- بصفة خاصة -، فستكون للرؤية أهداف وتدابير تستهدف جميع المواطنين والقوي العاملة في المملكة العربية السعودية بأكملها، تتضمن الرؤية هدفاً مباشراً هو تزويد المواطنين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتلبية احتياجات سوق العمل المستقبلي، وتشرك العديد من الدوائر الحكومية في تحقيق هذا الهدف من خلال سلسلة من الإجراءات المحددة لكل دائرة، تم وصف هذه الكيانات بالتفصيل في خطة التحول الوطني.

وأعني بهذه المعادلة التناسق بين المهارات والقدرات والمعرفة واحتياجات سوق العمل، مما سيساعد بلا شك في تحقيق أهداف أخرى للرؤية الوطنية وخاصة تلك المتعلقة بالموارد البشرية، ولعل أبرزها توفير (450) ألف وظيفة في القطاع غير الحكومي، وتحسين كفاءة وفعالية ممارسة مؤسسات الدولة، وخفض معدل البطالة من (11.6% إلى 7%)، وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، وأهداف وغايات أخرى التي تضمنها الرؤية.

برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية

برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية هو برنامج حكومي ضمن وزارة الخدمة المدنية، يهدف إلى تحسين جودة الجهات الحكومية وإنتاجية موظفي الحكومة، وإعداد البيئة الإدارية في المملكة العربية السعودية للتحول إلى الموارد البشرية بدلاً من ذلك. طبقت الخطة للمرة الأولى للتنفيذ التدريجي لمدة سنة ابتداءً من 1 / 1 / 1437 هـ-2015 م، وأقتصر على 8 وزارات، هي: وزارة العدل، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية، وزارة البيئة ووزارة المياه ووزارة الزراعة، وزارة النقل، وزارة الاتصالات ووزارة تقنية المعلومات، وزارة الخارجية، وزارة الثقافة، وزارة الإعلام.

أهداف البرنامج:

1. استهداف موظفي الحكومة لتحسين أداء عملهم وكفاءتهم في العمل.
2. تطوير بيئة العمل.
3. وضع سياسات وإجراءات واضحة تطبق مفهوم الموارد البشرية.
4. إعداد وتدريب القادة من الصف الثاني

الجهات المستهدفة

أنجزت وزارة الخدمة المدنية والوزارات المعنية مهمة تنفيذ الخطة على مرحلتين، المرحلة الأولى: وزارة العدل، ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة البيئة والمياه والزراعة، ووزارة النقل، ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ووزارة الخارجية، بالإضافة إلى وزارة الثقافة، والإعلام. والمرحلة الثانية شملت: وزارة الشؤون الإسلامية والدعوة والإرشاد، ووزارة التجارة والاستثمار، ووزارة الشؤون البلدية والقروية، ووزارة الطاقة، ووزارة الحج والعمرة، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الصحة، ووزارة الاقتصاد والتخطيط، ووزارة الإسكان

هيكل الإدارات العامة للموارد البشرية في الجهات الحكومية

تتبنى الخطة هيكلًا تنظيميًا للإدارة العامة للموارد البشرية، يعتمد تطبيقه على المستفيدين من الخطة على ثلاث أقسام وهي: الإدارة العامة للموارد البشرية، وتنمية الموارد البشرية، وعمليات الموارد البشرية، والاتصال الداخلي.

الإدارة العامة للموارد البشرية

وهي مرتبطة بالمسؤول الأول في الجهة الحكومية وتهدف إلى تحسين كفاءة وفعالية الموارد البشرية وضمان تطبيق اللوائح والقواعد والمبادئ التوجيهية الخاصة بها.

تطوير الموارد البشرية

وهي مرتبطة بالمدير العام للموارد البشرية، وتهدف إلى تنفيذ تخطيط الموارد البشرية، وسياسات التنمية لضمان تحسين كفاءتها وفعاليتها.

عمليات الموارد البشرية

وتتصل بالمدير العام للموارد البشرية، بهدف تنفيذ جميع العمليات الإجرائية لإدارة عمليات الموارد البشرية.

التواصل الداخلي

إقامة اتصال مع المدير العام للموارد البشرية بهدف تنفيذ عمليات الاتصال الداخلي لضمان بيئة عمل تحفيزية موضوعية وغير مادية تحفيزية.

ثانيًا: الدراسات السابقة:

لقد قام الباحث بالبحث في المكتبات العلمية عن الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع دراسته، وذلك بهدف التعرف على آخر ما توصلت إليه الدراسات العلمية بشأن موضوع دراسته، وفيما يلي بيان بتلك الدراسات:

1. دراسة علاء الدين صباح الخير، (2017)، بعنوان: دور الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة - دراسة حالة شركة التامين الإسلامية، هدفت الدراسة الى التعرف على دور الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة بشركة التامين الإسلامية ، ولتحقيق أهداف البحث تم تصميم استبيان مكون من (9) محاور ، لجمع المعلومات الاولية من وحدة التحليل المكونة من(49) فقرة ، وبناءً على ذلك حلت البيانات التي جمعت واختبرت فرضيات الدراسة باستخدام الحزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) ، وقد توصلت الدراسة الى نتائج أهمها: 1/ أن مستوى أهمية تحقيق رضا العملاء في شركة التامين الإسلامية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً. 2/ أن مستوى أهمية القيادة في شركة التامين الإسلامية من وجهة نظر المبحوثين كان مرتفعاً. • وأوصت الدراسة بما يلي: 1- يجب الاهتمام بإدارة العمليات لتقييم وقياس الاداء ومتابعة حاجات المستفيدين واراءهم والامكانيات اللازمة للعمليات وانظمة الرقابة ونتائج الاداء للمساعدة في اتخاذ القرار وتحسين جودة الخدمة في شركة التامين الاسلامية. 2/ يجب الاهتمام بالتخطيط وذلك بتوضيح الرؤيا المستقبلية واهدافها البعيدة المدى واشراك جميع العاملين في التخطيط وفقاً لاستراتيجية شركة التامين الإسلامية.

2. دراسة الشرباتي، (2017) بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي- دراسة ميدانية على المستشفيات في جنوب الضفة الغربية. هدفت الدراسة إلى التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي- دراسة ميدانية على المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، والتعرف على ممارسة تخطيط القوى العاملة، وتدريبها في هذه المستشفيات، والتعرف على الصعوبات التي تواجهها، والخروج بتوصيات لتطوير ممارسة تخطيط القوى العاملة وتدريبها، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتمت دراسة ممارسة تخطيط القوى العاملة وتدريبها. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المستشفيات الحكومية في جنوب الضفة الغربية، باستثناء مستشفى بيت لحم للأمراض النفسية. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: تخطيط القوى العاملة في المستشفيات الحكومية جنوب الضفة الغربية يتبع عدة دوائر في وزارة الصحة الفلسطينية مباشرة، وتقوم المستشفيات بالمساهمة في التخطيط ضمن سياسة الممكن والمتوفر، وحسب احتياجات العمل، ولاتوجد دائرة موارد بشرية، وإنما دائرة شؤون الموظفين، وهناك نقص في القوى العاملة تعود إلى تنوع الخدمة وافتتاح أقسام جديدة، ومحدودية التوظيف بدل التقاعد والوفاة، وعجز في ميزانية وزارة الصحة. واقع التدريب في المستشفيات الحكومية جنوب الضفة الغربية يمارس بدرجة متوسطة من حيث (تحديد الاحتياجات التدريبية، وتصميم المحتوى التدريبي، وتطويره، وتنفيذه، وتقييمه)، هي المحاضرات العلمية، وهناك فروق ذات دلالة وأكثر الأساليب التدريبية استخداماً إحصائية على واقع تدريب الأطباء والتمريض تعزى إلى متغير نوع المستشفى، وأهم المقترحات لجعل التدريب أكثر فاعلية من خلال عمل دورات داخلية وخارجية ومحاضرات وورش عمل، كل حسب قسمه ومجال عمله، وربط التدريب بحوافز مالية ومعنوية، وتوفيراً، وتوفير الأجهزة والمعدات والبيئة والمكان الكفاءات والقيادات وعملها البشرية المؤهلة علمياً والوقت المناسب.
3. دراسة يزيد ذيب عبد الله محمد، (2016)، بعنوان: دور الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية، يساعد تطبيق نظام إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات على تحديد جوانب الهدر في الوقت والطاقة العقلية والبدنية ومن ثم التخلص منها، كما يساعد الموظفين على تحديد مفهوم الإدارة الشاملة للجودة والتطوير اللازم لمقابلة العميل احتياجات وتلبية رغباته مع إجراءات التحسين المنتظم والمستمر. نظراً لأهمية الموارد البشرية في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة والحصول على شهادة الجودة، كانت هذه الدراسة للنظر في دور الموارد البشرية للحصول على الجودة الشاملة في القطاع الصحي الأردني. يتألف مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة الأردنية، ويحمل وغير حاصل على موثوقية دولية للجودة (JCI)، ومسجل لدى وزارة الصحة الأردنية لعام (2014) من (106) مستشفى، وبلغ عدد العاملين في هذه المستشفيات (25203) موظفاً، عينة الدراسة شملت 10 مستشفيات موزعة على جميع محافظات المملكة. أوضحت النتائج المقياس المستخدم للدراسة سواء صحة نقطة الوضوح أو الدقة. أشارت النتيجة إلى وجود تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية لتأثير الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة في الأردن.
4. دراسة ميادة الهاشمي، (2016)، بعنوان: العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة، هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة، لدراسة اتباع طريقة الدراسة المرجعية للوصول إلى النتائج اعتماداً على الدراسات السابقة التي لخصت ممارسات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على تطبيق إدارة الجودة الشاملة. وأخيراً،

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: (1) توجد علاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة في المنظمات. (2) المورد البشري هو أهم عنصر في إدارة الجودة الشاملة ويساعد في نجاح أو فشل تطبيقه. (3) إدارة الجودة الشاملة وإدارة الموارد البشرية ضرورية لاستمرار العمل والتطوير في جميع مجالات الأعمال والقطاعات. (4) إدارة الموارد البشرية وممارساتها ترفع مستوى الجودة، وتعزز إدارة الجودة الشاملة في المنظمات.

5. دراسة رفيقة شامي، " (2007)، بعنوان: تفعيل المورد البشري ضمن إدارة الجودة الشاملة دراسة حالة: شركة اميانت اسمنت بمفتاح وحدة شركة المواد المشتقة للوسط - مجمع ERCC المرتكز الذي انطلقت منه الباحثة لدراسة موضوع إدارة الجودة الشاملة هو تقييم فرص تطبيق الجودة الشاملة في المؤسسة الصناعية محل الدراسة الميدانية، ومعرفة وضع الموارد البشرية ومدى تهيئتهم وتفعيلهم ضمن إدارة الجودة الشاملة. وخلصت الباحثة في الدراسة الميدانية عمى أن الشركة محل الدراسة تتبع طرق عملية حديثة في توظيف الموارد البشرية من أجل الحصول على أفضل المهارات والكفاءات المهنية بغية الاستفادة من قدراتهم وكفاءاتهم لتحقيق أهدافهم مما يساعد على تطبيق المفاهيم الحديثة لمجودة ألن جودة الموارد البشرية تعني جودة النظام وبالتالي جودة مخرجات هذا النظام.

التعليق على الدراسات السابقة:

بالاطلاع على الدراسات السابقة، نجد أنها تناولت دراسة الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في إدارة الجودة الشاملة وتحقيقها في المنظمات، أو تحسين أداء العاملين، وهذا الأمر يتفق اتفاقاً جزئياً مع الدراسة الحالية إذ أن الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة للقطاع الصحي، يكون بتحقيق مبادئ الجودة الشاملة للخدمات التي يقدمها القطاع، وتحسين إنتاجية العاملين، وهو ما يتفق مع الدراسة الحالية، بينما تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، في تناولها لموضوع دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية في القطاع الصحي السعودي.

3. منهج الدراسة:

اعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي حيث سيتم وصف وتحليل دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في القطاع الصحي، وذلك بهدف الخروج بالنتائج المساهمة في تحسين الواقع وتطويره. يتكون مجتمع الدراسة من العاملين في القطاع الصحي السعودي. وقد قام الباحث بتطبيق طريقة العينة العشوائية البسيطة Simple Random Sample حيث بلغ حجم العينة (400) شخصاً من العاملين في القطاع الصحي السعودي حيث بلغت نسبة الذكور (70.8%) مقابل (29.3%) من الإناث. غالبية أفراد عينة الدراسة ممن يقع عمرهم في الفئة العمرية (من 30 إلى 39 سنة)، بنسبة بلغت نحو (66%)، بينما حل في المرتبة الثانية أفراد عينة الدراسة في الفئة العمرية (من 40 إلى 49 سنة) بنسبة بلغت نحو (23.5%)، وحل في المرتبة الأخيرة أفراد عينة الدراسة في الفئة العمرية (من 20 إلى 29 سنة) بنسبة بلغت (10.5%).

كذلك اتضح أن غالبية أفراد عينة الدراسة من الممرضين بنسبة بلغت نحو (47.5%)، بينما حل في المرتبة الثانية الأطباء بنسبة (14.8%)، وبلغت نسبة الإداريين المشاركين في الدراسة (8.5%) من إجمالي أفراد عينة الدراسة. المؤهل العلمي لغالبية أفراد عينة الدراسة هو المؤهل الجامعي بنسبة (75.3%) من أفراد عينة الدراسة وحل أصحاب المؤهل فوق الجامعي في المرتبة الثانية بنسبة (21%)، بينما حل في المرتبة الثالثة أصحاب المؤهل ثانوي بنسبة (3.7%).

سنوات خبرة غالبية أفراد عينة الدراسة تقع في الفئة أكثر من 15 سنة بنسبة بلغت (31.8%)، وحل أفراد عينة الدراسة في الفئة من 10 إلى 15 سنة في المرتبة الثانية بنسبة (30%)، بينما حل في المرتبة الثالثة أفراد عينة الدراسة في الفئة من 5 إلى 9 سنوات بنسبة (28.7%)، وحل في المرتبة الأخيرة أفراد عينة الدراسة في الفئة أقل من 5 سنوات. وتم الاستعانة في تلك الدراسة بالاستبيان وللوصول الى الاستبيان بصورته النهائية قام الباحث بالاطلاع على الدراسات المشابه للوقوف على آخر ما تم دراسته في هذا الموضوع ومن خلال هذا البحث تمكن الباحث من إعداد الاستبانة الخاصة به.

تم حساب صدق الاتساق الداخلي باستخدام معادلة بيرسون وذلك عن طريق استخراج معامل ارتباط كل مفردة بدرجة البعد التي تنتمي إليه وبالدرجة الكلية.

استبيان دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة 2030 في القطاع الصحي السعودي يتمتع بدرجة عالية من الثبات حيث إن جميع معاملات الثبات دالة عند مستوى 0.01.

1.3. إجراءات الدراسة:

بعد تحديد مشكلة البحث وتساؤلاته والمنهج العلمي المستخدم، وعرض الإطار النظري والدراسات السابقة قام الباحث بالإجراءات التالية:

- 1- بناء الاستبيان
- 2- اختيار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي عشوائياً.
- 3- تطبيق استبيان البحث على عينة البحث.
- 4- تصحيح الأدوات وتفرغ البيانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.
- 5- استخلاص النتائج وتفسيرها والتعقيب عليها ووضع التوصيات والمقترحات.

2.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدم الباحث الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) للإجابة على فروض البحث باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- 1- حساب المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والتكرارات والنسب المئوية
- 2- معامل ارتباط بيرسون لتحديد العلاقة بين المتغيرات.
- 3- معامل ألفا كرو نباخ والتجزئة النصفية لحساب الثابت

4. النتائج:

(42.8%) وافقون جداً و (38.5%) موافقون على أنه يتم مراجعة تخطيط الموارد البشرية في ضوء تغيرات أوضاع سوق العمل في القطاع الصحي السعودي وهي نسبة عالية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.15)، بانحراف معياري قدره (0.936). أما مساهمة مختلف الإدارات في القطاع الصحي بعملية تخطيط الموارد البشرية: موافقون جداً بنسبة (36%) والموافقة بنسبة (41.5%)، وهي نسب كبيرة جداً، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يساهم مختلف الإدارات في القطاع الصحي بعملية تخطيط الموارد البشرية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.15)، بانحراف معياري قدره (0.936). حصلت عبارة: يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء التوجه الاستراتيجي للقطاع الصحي في تحقيق رؤية 2030. على الموافقة جداً بنسبة (33.8%) والموافقة بنسبة (43%)، وهي نسب كبيرة جداً، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء التوجه الاستراتيجي للقطاع الصحي في تحقيق رؤية 2030، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.79)، بانحراف معياري قدره (1.02). حصلت عبارة: يتكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى القطاع الصحي. على الموافقة جداً بنسبة (34.5%) والموافقة بنسبة (36.8%)، وهي نسب كبيرة جداً، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى القطاع الصحي، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.91)، بانحراف معياري قدره (1.057).

يتضح مما سبق أن وظيفة تخطيط الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي لها مكانة بارزة ضمن جدول أعمال القطاع، كما يولي القطاع الصحي السعودي اهتماماً كبيراً بتخطيط الموارد البشرية نظراً لأهمية التخطيط في تحقيق أهداف القطاع في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء التوجه الاستراتيجي للقطاع الصحي في تحقيق رؤية 2030، ويُعتمد على تحليل swot في تحديد احتياجات القطاع الصحي من الموارد البشرية، وتساهم مختلف الإدارات في القطاع الصحي بعملية تخطيط الموارد البشرية. وتتم مراجعة تخطيط الموارد البشرية في ضوء تغيرات أوضاع سوق العمل، ويتكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى القطاع الصحي.

استقطاب الموارد البشرية وتعيينهم في القطاع الصحي السعودي:

حصلت عبارة: يتم فحص طلبات التوظيف والتأكد من مطابقتها للشروط العامة للتوظيف قبل استلامها من المتقدم. على الموافقة جداً بنسبة (34.5%) والموافقة بنسبة (44.3%)، وهي نسب كبيرة جداً، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم فحص طلبات التوظيف والتأكد من مطابقتها للشروط العامة للتوظيف قبل استلامها من المتقدم في القطاع الصحي السعودي، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.03)، بانحراف معياري قدره (0.941) كما حصلت عبارة: سياسات الاستقطاب والتعيين المعمول بها في القطاع الصحي تتوافق مع رؤية المملكة 2030. على الموافقة جداً بنسبة (34.5%) والموافقة بنسبة (38.8%)، وهي نسب كبيرة جداً، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن سياسات الاستقطاب والتعيين المعمول بها في القطاع الصحي تتوافق مع رؤية المملكة 2030. وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.98)، بانحراف معياري قدره (0.962). حصلت عبارة: هنالك التزام من قبل الموارد البشرية بسياسات الاستقطاب والتعيين المعلنة.

على الموافقة جدًا بنسبة (25.8%) والموافقة بنسبة (40.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أن هنالك التزام من قبل الموارد البشرية بسياسات الاستقطاب والتعيين المعلنة في القطاع الصحي السعودي، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.77)، بانحراف معياري قدره (1.01). حصلت عبارة: تتوافق سياسات التعيين مع أهداف القطاع الصحي. على الموافقة جدًا بنسبة (29%) والموافقة بنسبة (31.8%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه تتوافق سياسات التعيين مع أهداف القطاع الصحي، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.69)، بانحراف معياري قدره (1.1). حصلت عبارة: ترتبط سياسات الاستقطاب والتعيين بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية. على الموافقة جدًا بنسبة (32%) والموافقة بنسبة (37%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه ترتبط سياسات الاستقطاب والتعيين بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.88)، بانحراف معياري قدره (1.02). حصلت عبارة: تقيس الاختبارات التي يعقدها القطاع الصحي درجة المعرفة والثقافة العامة للمتقدم بكفاءة وفاعلية. على الموافقة جدًا بنسبة (25.8%) والموافقة بنسبة (39.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه تقيس الاختبارات التي يعقدها القطاع الصحي درجة المعرفة والثقافة العامة للمتقدم بكفاءة وفاعلية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.76)، بانحراف معياري قدره (1.24). حصلت عبارة: يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالطرق المعتادة والمتاحة للجمهور. على الموافقة جدًا بنسبة (26.8%) والموافقة بنسبة (38.8%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالطرق المعتادة والمتاحة للجمهور، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.76)، بانحراف معياري قدره (1.06).

يتضح مما سبق سياسات استقطاب الموارد البشرية وتعيينها في القطاع الصحي السعودي تنسم بموضوعيتها، وبأنها تعتمد على أسس علمية واضحة تساهم بشكل كبير في استقطاب الكفاءات، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المتقدمين حيث أنها: تتوافق سياسات التعيين مع أهداف القطاع الصحي، وتتوافق مع رؤية المملكة 2030، وترتبط سياسات الاستقطاب والتعيين بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية، ويتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالطرق المعتادة والمتاحة للجمهور. وتقيس الاختبارات التي يعقدها القطاع الصحي درجة المعرفة والثقافة العامة للمتقدم بكفاءة وفاعلية، وهنالك التزام من قبل الموارد البشرية بسياسات الاستقطاب والتعيين المعلنة. ويتم فحص طلبات التوظيف والتأكد من مطابقتها للشروط العامة للتوظيف قبل استلامها من المتقدم.

بُعد تدريب الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي:

حصلت عبارة: يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع الصحي باستمرار لتحقيق رؤية المملكة 2030. على الموافقة جدًا بنسبة (32.3%) والموافقة بنسبة (43.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في القطاع الصحي باستمرار لتحقيق رؤية المملكة 2030، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.94)، بانحراف معياري قدره (1.01). حصلت عبارة: يتم تدريب العاملين الجدد في القطاع الصحي على طبيعة أعمالهم قبل ممارستهم لمهام عملهم. على الموافقة جدًا بنسبة (37.3%) والموافقة بنسبة (40.3%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم تدريب العاملين الجدد في القطاع الصحي على طبيعة أعمالهم قبل ممارستهم لمهام عملهم، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.02)، بانحراف معياري قدره (1.017).

حصلت عبارة: يتم تدريب العاملين بالقطاع الصحي حسب الحاجة. على الموافقة جدًا بنسبة (33.8%) والموافقة بنسبة (41.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم تدريب العاملين بالقطاع الصحي حسب الحاجة، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.96)، بانحراف معياري قدره (1.004). حصلت عبارة: تحدد الدورات التدريبية وأماكنها وأوقاتها للعاملين بوضوح. على الموافقة جدًا بنسبة (35%) والموافقة بنسبة (39.3%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه تحدد الدورات التدريبية وأماكنها وأوقاتها للعاملين بوضوح، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.99)، بانحراف معياري قدره (0.972). حصلت عبارة: ترتبط الدورات التدريبية التي يخضع لها العاملون بطبيعة عملهم. على الموافقة جدًا بنسبة (31.3%) والموافقة بنسبة (37%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون ارتباط الدورات التدريبية التي يخضع لها العاملون بطبيعة عملهم. وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.8)، بانحراف معياري قدره (0.974). حصلت عبارة: يتم تحديد الدورات التدريبية المستقبلية بالاعتماد على احتياجات العاملين الفعلية. على الموافقة جدًا بنسبة (31.8%) والموافقة بنسبة (34.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم تحديد الدورات التدريبية المستقبلية بالاعتماد على احتياجات العاملين الفعلية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.8)، بانحراف معياري قدره (1.05). يتضح مما سبق اهتمام القطاع الصحي السعودي بتدريب الموارد البشرية، وذلك عن طريق إقامة الدورات التدريبية للعاملين بالقطاع الصحي وفقًا لاحتياجات العاملين وذلك بهدف تطوير وتنمية مهارات العاملين في القطاع وذلك ضمن رؤية القطاع الصحي في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، كما أن العاملين المستجدين يخضعون لفترة للتدريب على مهام أعمالهم قبل بدء العمل الفعلي، ويتم تحديد مواعيد وأماكن إقامة الدورات التدريبية وإعلام المتدربين عنها قبل بدء الدورات بوقت كافي كما أن تلك الدورات تكون مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بطبيعة الأعمال الموكلة إلى العاملين.

بعد تحفيز الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي:

حصلت عبارة: يمنح القطاع الصحي العاملين الحوافز والمكافآت بناء على معايير موضوعية. على الموافقة جدًا بنسبة (30.3%) والموافقة بنسبة (32.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يمنح القطاع الصحي العاملين الحوافز والمكافآت بناء على معايير موضوعية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.7)، بانحراف معياري قدره (1.12). حصلت عبارة: يتم تطوير نظام الحوافز والمكافآت في القطاع الصحي بشكل مستمر. على الموافقة جدًا بنسبة (31%) والموافقة بنسبة (37%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم تطوير نظام الحوافز والمكافآت في القطاع الصحي بشكل مستمر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.8)، بانحراف معياري قدره (1.10). حصلت عبارة: يرتبط منح العاملين الحوافز والمكافآت بمستويات أدائهم الوظيفي. على الموافقة جدًا بنسبة (37.3%) والموافقة بنسبة (40.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يرتبط منح العاملين الحوافز والمكافآت بمستويات أدائهم الوظيفي، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.02)، بانحراف معياري قدره (1.02). حصلت عبارة: يتناسب نظام الأجور والرواتب في القطاع الصحي مع غلاء المعيشة. على الموافقة جدًا بنسبة (32.3%) والموافقة بنسبة (39.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتناسب نظام الأجور والرواتب في القطاع الصحي مع غلاء المعيشة، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.86)،

بانحراف معياري قدره (1.11). حصلت عبارة: يهتم القطاع الصحي بتقديم الحوافز المعنوية للعاملين. على الموافقة جدًا بنسبة (36.8%) والموافقة بنسبة (38%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون اهتمام القطاع الصحي بتقديم الحوافز المعنوية للعاملين. وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.76)، بانحراف معياري قدره (1.11). يتضح مما سبق أن القطاع الصحي السعودي يتبنى نظام تحفيز مادي ومعنوي جيد جدًا من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة إذ يتسم هذا النظام بكونه مبني على أسس ومعايير موضوعية، كما أنه يتم تحديثه وتطويره بشكل مستمر، ويرتبط هذا النظام ارتباطًا وثيقًا بمستويات الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع، ويتناسب مع غلاء المعيشة، كما أن القطاع الصحي السعودي لا يغفل جانب التحفيز المعنوي للعاملين في القطاع.

دور القطاع الصحي في تحقيق رؤية 2030:

حصلت عبارة: تسعى الإدارة العليا في القطاع الصحي باستمرار إلى تحقيق أهداف رؤية 2030 في الارتقاء بالموارد البشرية. على الموافقة جدًا بنسبة (35.5%) والموافقة بنسبة (42%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه تسعى الإدارة العليا في القطاع الصحي باستمرار إلى تحقيق أهداف رؤية 2030 في الارتقاء بالموارد البشرية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (4.03)، بانحراف معياري قدره (0.962). حصلت عبارة: تشجع الإدارة العليا الموظفين العمل بروح الفريق الواحد وتحثهم على الإبداع والتحسين المستمر. على الموافقة جدًا بنسبة (34.8%) والموافقة بنسبة (38.5%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه تشجع الإدارة العليا الموظفين العمل بروح الفريق الواحد وتحثهم على الإبداع والتحسين المستمر، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.9)، بانحراف معياري قدره (0.973). حصلت عبارة: يوجد بالقطاع الصحي سياسة فعالة ومعلنة لاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية. على الموافقة جدًا بنسبة (32.3%) والموافقة بنسبة (36.3%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يوجد بالقطاع الصحي سياسة فعالة ومعلنة لاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.8)، بانحراف معياري قدره (1.006). حصلت عبارة: يقوم القادة بترسيخ ثقافة التميز في كافة أنحاء القطاع الصحي ونشر قيم الجودة في الأداء. على الموافقة جدًا بنسبة (31.8%) والموافقة بنسبة (33.8%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يقوم القادة بترسيخ ثقافة التميز في كافة أنحاء القطاع الصحي ونشر قيم الجودة في الأداء، وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.8)، بانحراف معياري قدره (1.05). حصلت عبارة: توفر إدارة القطاع الصحي الموارد اللازمة للإبداع والتميز. على الموافقة جدًا بنسبة (31.8%) والموافقة بنسبة (30.8%)، وهي نسب كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه توفر إدارة القطاع الصحي الموارد اللازمة للإبداع والتميز. وكان المتوسط الحسابي لهذه العبارة (3.7)، بانحراف معياري قدره (1.11). يتضح مما سبق أن القطاع الصحي يلعب دورًا بارزًا في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وذلك من خلال سعي الإدارة العليا في القطاع الصحي باستمرار إلى تحقيق أهداف رؤية 2030 في الارتقاء بالموارد البشرية وتشجيعها الموظفين العمل بروح الفريق الواحد وتحثهم على الإبداع والتحسين المستمر، ووجود سياسة فعالة ومعلنة لاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية، وقيام القادة بترسيخ ثقافة التميز في كافة أنحاء القطاع الصحي ونشر قيم الجودة في الأداء، وتوفير إدارة القطاع الصحي الموارد اللازمة للإبداع والتميز.

تلعب الموارد البشرية اليوم دورًا بارزًا في الارتقاء بأداء المؤسسات سواء كانت حكومية أو غير حكومية، الأمر الذي جعل مختلف المنظمات يركز بشكل كبير على تنمية هذا المورد وإدارته إدارة حكيمة، حيث أن البشر هم ثروة الأمم الحقيقية، ولقد أدركت المملكة العربية السعودية ذلك، وركزت في رؤيتها 2030 على تنمية وتطوير الموارد البشرية في البلاد في كافة المؤسسات، ولعل القطاع الصحي وما يمثله من محافظة على صحة المواطنين والتصدي لمختلف الأوبئة والأمراض من القطاعات التي ركزت عليها المملكة، وكان هدف هذا البحث هو التعرف على دور الموارد البشرية في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في القطاع الصحي.

إن وظيفة تخطيط الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي لها مكانة بارزة ضمن جدول أعمال القطاع، كما يولي القطاع الصحي السعودي اهتمامًا كبيرًا بتخطيط الموارد البشرية نظرًا لأهمية التخطيط في تحقيق أهداف القطاع في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030، حيث يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء التوجه الاستراتيجي للقطاع الصحي في تحقيق رؤية 2030، ويُعتمد على تحليل swot في تحديد احتياجات القطاع الصحي من الموارد البشرية، وتساهم مختلف الإدارات في القطاع الصحي بعملية تخطيط الموارد البشرية. وتتم مراجعة تخطيط الموارد البشرية في ضوء تغيرات أوضاع سوق العمل، ويتكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى القطاع الصحي.

تتسم سياسات استقطاب الموارد البشرية وتعيينها في القطاع الصحي السعودي بموضوعيتها، وبأنها تعتمد على أسس علمية واضحة تساهم بشكل كبير في استقطاب الكفاءات، وتحقق مبدأ تكافؤ الفرص بين المتقدمين حيث أنها: تتوافق سياسات التعيين مع أهداف القطاع الصحي، وتتوافق مع رؤية المملكة 2030، وترتبط سياسات الاستقطاب والتعيين بالاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية، ويتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة بالطرق المعتادة والمناحة للجمهور. وتقيس الاختبارات التي يعقدها القطاع الصحي درجة المعرفة والثقافة العامة للمتقدم بكفاءة وفاعلية، وهناك التزام من قبل الموارد البشرية بسياسات الاستقطاب والتعيين المعلنة. ويتم فحص طلبات التوظيف والتأكد من مطابقتها للشروط العامة للوظيفة قبل استلامها من المتقدم.

يهتم القطاع الصحي السعودي بتدريب الموارد البشرية، وذلك عن طريق إقامة الدورات التدريبية للعاملين بالقطاع الصحي وفقًا لاحتياجات العاملين وذلك بهدف تطوير وتنمية مهارات العاملين في القطاع وذلك ضمن رؤية القطاع الصحي في تحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030، كما أن العاملين المستجدين يخضعون لفترة للتدريب على مهام أعمالهم قبل بدء العمل الفعلي، ويتم تحديد مواعيد وأماكن إقامة الدورات التدريبية وإعلام المتدربين عنها قبل بدء الدورات بوقت كافي كما أن تلك الدورات تكون مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بطبيعة الأعمال الموكلة إلى العاملين.

يتبنى القطاع الصحي السعودي نظام تحفيز مادي ومعنوي جيد جدًا من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة إذ يتسم هذا النظام بكونه مبني على أسس ومعايير موضوعية، كما أنه يتم تحديثه وتطويره بشكل مستمر، ويرتبط هذا النظام ارتباطًا وثيقًا بمستويات الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع، ويتناسب مع غلاء المعيشة، كما أن القطاع الصحي السعودي لا يغفل جانب التحفيز المعنوي للعاملين في القطاع.

يلعب القطاع الصحي دورًا بارزًا في تحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030 وذلك من خلال سعي الإدارة العليا في القطاع الصحي باستمرار إلى تحقيق أهداف رؤية 2030 في الارتقاء بالموارد البشرية وتشجيعها الموظفين العمل بروح الفريق الواحد وتحثهم على الإبداع والتحسين المستمر، ووجود سياسة فعالة ومعلنة لاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية، وقيام القادة بترسيخ ثقافة التميز في كافة أنحاء القطاع الصحي ونشر قيم الجودة في الأداء، وتوفير إدارة القطاع الصحي الموارد اللازمة للإبداع والتميز.

1.4. خلاصة:

- 1) خلصت الدراسة إلى أن 80% موافقون بدرجات مختلفة على أنه يتم مراجعة تخطيط الموارد البشرية في ضوء تغيرات أوضاع سوق العمل في القطاع الصحي السعودي وهي نسبة عالية جدًا.
- 2) مساهمة مختلف الإدارات في القطاع الصحي بعملية تخطيط الموارد البشرية: موافقون جدًا بنسبة 77% حسب ما تم التأمين عليه بالدراسة، وهي أيضا نسبة كبيرة جدًا، وتشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يساهم مختلف الإدارات في القطاع الصحي بعملية تخطيط الموارد البشرية
- 3) 77% من أفراد العينة اتفقوا على وجود تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء التوجه الاستراتيجي للقطاع الصحي في تحقيق رؤية 2030. وهذا يشير إلى أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتم تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية في ضوء التوجه الاستراتيجي للقطاع الصحي في تحقيق رؤية 2030.
- 4) 70% أمنوا على تكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى القطاع الصحي. وهذا يعني أن غالبية أفراد عينة الدراسة يرون أنه يتكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى القطاع الصحي.

2.4. التوصيات:

- 1) ضرورة إلقاء مزيد من العناية والجهد على تطوير نظم إدارة الموارد البشرية في القطاع الصحي السعودي.
- 2) إعداد دراسات مشابهة على مختلف القطاعات في المملكة العربية السعودية، وذلك للوقوف على أوجه القصور في تلك القطاعات والعمل على تقويمها.
- 3) تعزيز دور المورد البشري من خلال تقديم الدورات والدعم اللازم.
- 4) ضمان الاستمرار في تكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاستراتيجي على مستوى القطاع الصحي.

المراجع:

1. بديسي، فهيمة (د.ت): إدارة الموارد البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية.
2. جروة، حكيم، وخيرة، سامي (2014): مساهمة الموارد البشرية في تحسين تنافسية المؤسسات الخدمية، حالة الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، ع1.

3. حسين، ندى (2011) التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتعزيز القدرات التنافسية، دراسة تطبيقية على شركات الأدوية بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير، جامعة بنها. القليوبية. مصر.
4. الحريري، محمد سرور (2012): طرق واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ط1.
5. سالم، عمار، ولخضاري، أحمد (2019): دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية. دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف- المسسلة، الجزائر.
6. سهيلة، محمد عباس، (2003): إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط1، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
7. سلطان، محمد سعيد، (2003): إدارة الموارد البشرية، ط1، إسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيع.
8. صباح الخير، علاء الدين، (2017) دور الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة - دراسة حالة شركة التامين الإسلامية، رسالة ماجستير
9. الضمور، موفق محمد، (2008): واقع التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في القطاع العام في الأردن، أطروحة دكتوراه، قسم إدارة أعمال، الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية، الأردن.
10. الهدى، شوالي، (2018): مساهمة إدارة الموارد البشرية في خلق الميزة التنافسية بالمؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بنك الفلاحة والتنمية الريفية، رسالة ماجستير، جامعة 8ماي 1945- قالم، الجزائر.
11. محمد، يزيد زيب عبد الله محمد، (2016): دور الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة في المستشفيات الأردنية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، 6ع.
12. محمد، محمد هاني، (2014): إدارة الموارد البشرية، ط1، عمان: دار المعزز للنشر والتوزيع.
13. الهاشمي، ميادة الهاشمي. (2016): العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة، الجامعة السورية الخاصة، سوريا.
14. هوارى، العابد. (2015): إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في الإدارة المحلية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
15. الهيتي، خالد عبد الرحيم، (2015): إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
16. الهزايمة، أديب محمد حسن، (2013): و سواق، جهاد فؤاد زياب، واقع ممارسات أنظمة معلومات إدارة الموارد البشرية، دراسة مقارنة بين قطاعات البنوك وقطاعات التأمين في الأردن.
17. يوسف، علاء الدين، و علي، الطاهر. (2017). دور الموارد البشرية في تحقيق متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة -دراسة حالة شركة التامين الإسلامية، رسالة ماجستير. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
18. موقع رؤية المملكة 2030، <https://vision2030.gov.sa>
19. "النشرة التفصيلية لبرامج الرؤية". 2018. <https://vision2030.gov.sa>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v3.35.2