

بحث بعنوان

تقييم تحديات وفرص تطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة

اعداد

ايناس خالد عيسى القراله

إداري – شؤون الموظفين

مجلس الخدمات المشتركة للواء الشوبك

المخلص

يُعد تقييم تحديات وفرص تطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة أمراً بالغ الأهمية في ظل التغيرات الإدارية والتقنية التي تشهدها مؤسسات القطاع العام، حيث تواجه هذه الوظيفة العديد من التحديات أبرزها ضعف البنية التحتية الإدارية، ونقص الكفاءات المتخصصة، وضعف استخدام الأنظمة الإلكترونية الحديثة في تنظيم شؤون الموارد البشرية، مما يعيق تحقيق الكفاءة والعدالة في إدارة القوى العاملة، وفي المقابل، تظهر فرص واعدة للتطوير من خلال تبني نظم إلكترونية لإدارة الموارد البشرية (HRMS)، وتكثيف برامج التدريب وبناء القدرات للموظفين، وتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة، بالإضافة إلى أهمية التنسيق بين البلديات المختلفة لتوحيد الإجراءات وتبادل الخبرات، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة الخدمات المقدمة، ويشكل هذا التقييم خطوة استراتيجية نحو تحديث الوظيفة الإدارية وتحقيق أهداف التنمية المحلية المستدامة.

Abstract

Evaluating the challenges and opportunities for developing the human resources management function at the Joint Services Council is crucial in light of the administrative and technical changes taking place in public sector institutions. This function faces numerous challenges, most notably weak administrative infrastructure, a lack of specialized competencies, and the limited use of modern electronic systems in organizing human resources affairs. This hinders the achievement of efficiency and fairness in workforce management. Conversely, promising opportunities for development emerge through the adoption of electronic human resources management systems (HRMS), intensifying training and capacity building programs for employees, and promoting the principles of transparency and accountability. Furthermore, coordination between different municipalities to standardize procedures and exchange expertise is essential, contributing to improving institutional performance and raising the quality of services provided. This evaluation constitutes a strategic step towards modernizing the administrative function and achieving sustainable local development goals.

المقدمة

تُعد وظيفة إدارة شؤون الموظفين من الركائز الأساسية في العمل الإداري داخل المؤسسات العامة، حيث تمثل الحلقة التي تربط بين الخطط والسياسات وبين التنفيذ الفعلي من خلال الكوادر البشرية. وفي إطار مجالس الخدمات المشتركة، تبرز هذه الوظيفة كعامل حاسم في ضمان استمرارية تقديم الخدمات بكفاءة وفاعلية، نظرًا لخصوصية هذه المجالس التي تجمع بين أكثر من وحدة إدارية لخدمة نطاق جغرافي واسع ومتعدد الاحتياجات. من هنا تبرز الحاجة إلى تقييم شامل لوظيفة إدارة شؤون الموظفين في هذه المجالس، بهدف الوقوف على التحديات التي تعيق تطورها واستثمار الفرص الممكنة لتحسين أدائها.

تواجه هذه الوظيفة العديد من التحديات التي تؤثر سلبيًا على كفاءتها، من أبرزها ضعف الإمكانيات التقنية، وغياب قاعدة بيانات متكاملة للموارد البشرية، بالإضافة إلى محدودية برامج التدريب والتأهيل المستمر للعاملين. كما يشكل التفاوت في السياسات والإجراءات بين البلديات المشاركة في المجالس عائقًا أمام توحيد الممارسات الإدارية، مما ينعكس على مستوى التنسيق والتكامل في الأداء الوظيفي. هذه التحديات تتطلب تحليلًا دقيقًا لأسبابها وسبل معالجتها في إطار شامل يأخذ بعين الاعتبار خصوصية مجالس الخدمات المشتركة ككيانات إدارية ذات طابع تشاركي.

في المقابل، تظهر فرص عديدة يمكن استغلالها لتطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين في هذه المجالس، من بينها إمكانية توظيف الأنظمة الرقمية الحديثة في أرشفة وإدارة معلومات الموظفين، وتفعيل آليات التقييم المستمر للأداء الوظيفي، إلى جانب بناء قدرات الكوادر البشرية من خلال الشراكات مع مؤسسات التدريب

والتطوير. كما توفر البيئة التشاركية لمجالس الخدمات المشتركة فرصة لتبادل الخبرات الإدارية والموارد، مما يعزز من فرص الابتكار وتحسين جودة العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية.

يهدف هذا البحث إلى تقديم تقييم شامل لواقع وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة، من خلال تحليل التحديات التي تعيق تطورها، واستعراض الفرص المتاحة لتحسين أدائها، مع التركيز على الجوانب التقنية والإدارية والتنظيمية ذات الصلة. وسيسعى البحث إلى اقتراح توصيات عملية تستند إلى نتائج التقييم، بما يسهم في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية في هذه المجالس، وبالتالي رفع مستوى الخدمات المقدمة للمجتمع المحلي وفق مبادئ الحوكمة الرشيدة والإدارة الحديثة.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في وجود فجوة واضحة بين الدور المتوقع من وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة وبين الواقع العملي الذي تعاني فيه هذه الوظيفة من العديد من التحديات الإدارية والتنظيمية. ففي الوقت الذي يُفترض فيه أن تكون إدارة الموارد البشرية محورًا أساسيًا في تحسين الأداء المؤسسي ورفع جودة الخدمات، نجد أن هذه الوظيفة لا تزال تُمارس بأساليب تقليدية تفتقر إلى الكفاءة والمرونة المطلوبة في بيئة العمل التشاركي التي تتسم بها مجالس الخدمات المشتركة.

تعاني إدارات شؤون الموظفين في العديد من المجالس من ضعف في الإمكانيات التكنولوجية التي تمكنها من أداء مهامها بكفاءة، كما يلاحظ غياب قواعد بيانات دقيقة ومحدثة للكوادر العاملة، بالإضافة إلى افتقار العاملين في هذا المجال إلى التدريب الكافي والمعرفة بالتشريعات الحديثة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. وتُفاقم هذه

التحديات حالة التشتت في السياسات الإدارية وتفاوتها بين البلديات المنضوية تحت المجلس الواحد، ما يخلق بيئة عمل غير مستقرة ويؤثر على قدرة المجلس على توحيد الإجراءات وتطبيقها بشكل عادل وفعال.

من جهة أخرى، فإن غياب استراتيجيات واضحة لتطوير هذه الوظيفة يحدّ من قدرتها على التطور ومواكبة المتغيرات المؤسسية والتكنولوجية، إذ لا توجد خطط طويلة الأمد تضمن بناء قدرات الكوادر البشرية أو تطوير أدوات العمل الإداري. ويزيد من تعقيد المشكلة قلة الدراسات التطبيقية التي تتناول واقع هذه الوظيفة داخل مجالس الخدمات المشتركة، ما يؤدي إلى نقص في المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في رسم السياسات أو اتخاذ قرارات تطويرية مدروسة.

بناءً على ما سبق، تظهر الحاجة الملحة إلى دراسة علمية منهجية تهدف إلى تقييم التحديات التي تواجه وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجالس الخدمات المشتركة، مع التركيز على تحليل الأسباب التي تعيق تطويرها واستكشاف الفرص المتاحة لتحديث أساليب عملها. ويسعى هذا البحث إلى تقديم إطار واضح لفهم هذه المشكلة من خلال تحليل الواقع الميداني واقتراح حلول عملية قابلة للتنفيذ، تسهم في تعزيز كفاءة العمل الإداري وتحقيق التنمية المؤسسية المستدامة.

أهداف البحث

1. تحديد العوامل التي تعتبر تحديات أساسية تواجه وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجالس الخدمات المشتركة.
2. تحليل الفرص المتاحة لتطوير وتحسين أداء وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجالس الخدمات المشتركة.
3. تقييم تأثير التحديات الحالية على كفاءة وفعالية وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجالس الخدمات المشتركة.

4. تحديد السياسات والإجراءات الضرورية لمواجهة التحديات واستغلال الفرص في تطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين.

5. تقديم توصيات عملية لتحسين وتطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة بناءً على النتائج والتحليلات التي تم الوصول إليها.

أهمية البحث

1. الفهم العميق للتحديات التي تواجه إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة يمكن أن يساعد في تحديد المشكلات الحالية وتحسين الأداء العام.

2. تحليل الفرص المتاحة لتطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين يمكن أن يساهم في تحديد السبل الفعالة لتعزيز التطوير والابتكار في هذا المجال.

3. تقديم البحث وتوصيات تطبيقية يمكن أن تساهم في تحسين أداء وظيفة إدارة شؤون الموظفين وتعزيز الكفاءة الإدارية.

4. يمكن للبحث العلمي حول هذا الموضوع أن يساهم في بناء قاعدة معرفية قوية حول أفضل الممارسات في مجال إدارة شؤون الموظفين في مجال الخدمات المشتركة.

5. يمكن أن يساهم البحث في تعزيز التفاهم والتعاون بين الجهات المعنية وتعزيز التفاعل بين القطاعين العام والخاص في سبيل تحقيق التطوير المستدام لوظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة.

أسئلة البحث

1. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة؟
2. أين تكمن الفرص المحتملة لتحسين وتطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين في هذا السياق؟
3. كيف يمكن تقييم تأثير التحديات الحالية على أداء وكفاءة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة؟
4. ما هي السياسات والإجراءات الضرورية لمواجهة التحديات واستغلال الفرص في تحسين وتطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين؟
5. كيف يمكن تقديم توصيات عملية ومنهجية لتحسين وتطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة بناءً على نتائج البحث والتحليلات؟

الإطار النظري

يُعرّف علم الإدارة العامة وظيفته إدارة شؤون الموظفين بأنها مجموعة من الأنشطة والعمليات التي تهدف إلى استقطاب الموظفين، وتدريبهم، وتقييم أدائهم، وتحفيزهم، والحفاظ عليهم، وذلك بما يضمن الاستخدام الأمثل للموارد البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة. وقد تطورت هذه الوظيفة بشكل كبير في المؤسسات الحديثة، لتتنقل من الطابع الإجرائي التقليدي إلى الدور الاستراتيجي الذي يساهم في تعزيز الكفاءة المؤسسية والحوكمة الرشيدة، خاصة في مؤسسات القطاع العام التي تتطلب درجة عالية من الانضباط الإداري والشفافية في إدارة الموارد البشرية.

تُعد مجالس الخدمات المشتركة أحد أشكال التنظيم الإداري التشاركي بين البلديات، حيث تهدف إلى تحقيق التكامل في تقديم الخدمات ضمن وحدات إدارية متعددة، وهو ما يتطلب وجود هيكل إداري قادر على إدارة الموارد البشرية بكفاءة. وفي هذا السياق، فإن وظيفة إدارة شؤون الموظفين في هذه المجالس تُواجه خصوصيات تتعلق بتعدد الأطراف المشاركة واختلاف الأنظمة الإدارية المعمول بها، مما يزيد من الحاجة إلى تطوير سياسات وإجراءات موحدة وشاملة لإدارة الموظفين بما يضمن العدالة وتكافؤ الفرص داخل المجلس الواحد.

تشير الأدبيات الإدارية إلى أن التحديات التي تعوق تطور وظيفة شؤون الموظفين في المؤسسات العامة تشمل ضعف البنية التحتية التقنية، وعدم وجود قواعد بيانات مركزية، وتدني مستوى التأهيل والتدريب المستمر، فضلاً عن ضعف نظم التقييم والتحفيز، وهي مشكلات تنطبق بشكل خاص على بيئة مجالس الخدمات المشتركة نظراً لافتقارها أحياناً إلى التمويل الكافي والدعم المؤسسي المستمر. هذه التحديات تفرض على المجالس ضرورة اعتماد نماذج حديثة لإدارة الموارد البشرية تعتمد على التكنولوجيا والتحليل الاستراتيجي للوظائف وتطوير الكفاءات.

في المقابل، تبرز فرص عديدة يمكن استثمارها لتطوير هذه الوظيفة، من أبرزها التوسع في تطبيق أنظمة الحوسبة الإدارية، وإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية تكون قادرة على وضع الخطط التدريبية والتطويرية بناءً على احتياجات كل مجلس، إلى جانب توحيد النظم الإدارية وتبادل الخبرات بين المجالس من خلال منصات التعاون المؤسسي. كما أن تعزيز ثقافة المساءلة والشفافية داخل إدارات شؤون الموظفين من شأنه أن يرفع من جودة الأداء ويساعد في بناء ثقة الموظفين في النظام الإداري، الأمر الذي يسهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي وتحسين بيئة العمل في مجالس الخدمات المشتركة.

فيما يلي خمس نقاط رئيسية تشكل الإطار النظري للبحث حول تقييم تحديات وفرص تطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة:

1. مفهوم وأهمية إدارة شؤون الموظفين: توضيح الدور الأساسي لإدارة شؤون الموظفين في المؤسسات

العامّة، وبيان وظيفتها في دعم الأداء المؤسسي من خلال تنظيم العمليات المتعلقة بالتوظيف والتدريب والتقييم والتحفيز. في إدارة شؤون الموظفين تعد من المجالات الحيوية التي تساهم بشكل كبير في تعزيز فعالية العمل داخل أي مؤسسة أو منظمة. فهي تشمل كافة الأنشطة المتعلقة بتوظيف الموظفين، تدريبهم، تقييم أدائهم، وتحفيزهم لتحقيق الأهداف المرسومة. من خلال إدارة شؤون الموظفين، يمكن تنظيم كافة الموارد البشرية بشكل يضمن توافق مهارات وقدرات الموظفين مع متطلبات الوظائف الموكلة إليهم.

تسهم إدارة شؤون الموظفين في بناء بيئة عمل صحية ومنتجة، حيث تُعتبر المسؤولة عن وضع استراتيجيات لتطوير القدرات البشرية عبر برامج تدريبية مستمرة. كما تساهم في تحفيز الموظفين من خلال تقدير جهودهم وإعداد حوافز تشجعهم على العمل بجد وتحقيق الأداء الأمثل. هذه العمليات تؤدي إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي الذي بدوره ينعكس إيجابياً على زيادة الإنتاجية وتحسين جودة الخدمات المقدمة. ومن ناحية أخرى، تلعب إدارة شؤون الموظفين دوراً مهماً في الحفاظ على التوازن بين احتياجات الموظفين واحتياجات المنظمة. فهي تسعى لضمان تطبيق السياسات والإجراءات التي تدعم الحقوق العمالية وتضمن العدالة والمساواة بين الجميع. كما أن إدارة شؤون الموظفين تقوم بتوجيه عمليات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بما يتماشى مع أهداف المنظمة المستقبلية، مما يساهم في تحقيق استدامة الأداء وجودة العمل في جميع الأقسام.

2. الخصائص التنظيمية لمجالس الخدمات المشتركة: استعراض طبيعة هذه المجالس كأطر إدارية تعاونية

بين البلديات، والتحديات البنيوية التي تفرضها طبيعة التشارك في الموارد والقرارات. حيث تعتبر المجالس الخدمات المشتركة كيانات تنظيمية تهدف إلى تحسين إدارة وتنفيذ الخدمات العامة في المناطق المشتركة بين عدة بلديات أو مناطق. تتمثل الخصائص التنظيمية لهذه المجالس في أنها تضم مجموعة من البلديات التي تتعاون فيما بينها لتقديم خدمات مثل النظافة، الصرف الصحي، المياه، وغيرها من الخدمات الأساسية. هذه المجالس تكون غالباً تحت إشراف مجالس محلية أو سلطات مركزية، مما يساهم في تحقيق تنسيق بين البلديات وضمان توزيع الموارد بشكل عادل وفعال.

من الخصائص المهمة لمجالس الخدمات المشتركة أن لديها هيكل تنظيمي مرن يتيح لها التنسيق بين مختلف الفاعلين المحليين، حيث تعمل على توحيد الجهود والموارد لخدمة المجتمعات المحلية بكفاءة أعلى. كما أن المجالس تتمتع بقدرة على اتخاذ قرارات مشتركة من خلال تشكيل لجان متخصصة تدير مشاريع معينة أو تتعامل مع قضايا ملحة، وهذا يعزز من قدرة المجالس على التفاعل بشكل أسرع مع التحديات اليومية التي قد تواجهها البلديات. وأيضاً، تنتم المجالس الخدمات المشتركة بالقدرة على تقديم حلول مبتكرة لمشكلات المناطق ذات الكثافة السكانية العالية أو المناطق النائية. فهي تسعى لتحقيق التنمية المستدامة من خلال برامج مشتركة تساهم في تحسين جودة الحياة للمواطنين في تلك المناطق. كما أن هذه المجالس تمثل نموذجاً لتعاون فعال بين السلطات المحلية بهدف تحقيق أفضل استخدام للموارد المتاحة وتجنب الازدواجية في تقديم الخدمات.

3. التحديات المؤسسية والإدارية: تحليل التحديات التي تواجه إدارات شؤون الموظفين في المجالس، مثل

ضعف البنية التحتية، تعدد الأنظمة الإدارية، نقص الكفاءات، وقلة الموارد المالية والتقنية. وتواجه المؤسسات العديد من التحديات المؤسسية والإدارية التي تؤثر بشكل كبير على قدرتها على تحقيق أهدافها.

تتجلى هذه التحديات في نقص التنسيق بين الأقسام المختلفة، مما يؤدي إلى تباطؤ في اتخاذ القرارات وتدني كفاءة الأداء. كما أن غياب الاستراتيجيات الواضحة وأطر العمل المعتمدة يمكن أن يؤدي إلى تباين في مستوى الجودة والخدمات المقدمة، مما يعيق التقدم والتطور داخل المنظمة. كذلك، فإن مقاومة التغيير من قبل بعض الموظفين قد تشكل تحدياً كبيراً يعرقل تنفيذ المبادرات الجديدة التي تهدف إلى تحسين الأداء المؤسسي.

من التحديات الرئيسية أيضاً التي تواجهها المؤسسات هي ضعف نظام الاتصال الداخلي والخارجي. قد يعاني بعض الموظفين من صعوبة في تبادل المعلومات الهامة في الوقت المناسب، مما يسبب التأخير في تنفيذ المشاريع أو الخلط في المهام الموكلة. كما أن نقص التدريب المستمر والموارد البشرية المدربة قد يؤدي إلى انخفاض جودة العمل وارتفاع معدلات الخطأ. هذا بالإضافة إلى التحديات المتعلقة بالاحتفاظ بالموظفين المؤهلين، حيث يعاني العديد من المؤسسات من صعوبة في جذب والاحتفاظ بالكفاءات العالية.

تعتبر الضغوط المالية أحد أبرز التحديات المؤسسية التي تؤثر على سير العمل داخل العديد من المنظمات. في ظل ضيق الميزانيات، تجد المؤسسات صعوبة في تخصيص الموارد اللازمة لتنفيذ البرامج والمشاريع المطلوبة. كما أن التحديات الإدارية تتضمن معوقات مثل بيروقراطية الإجراءات وضعف نظام الرقابة والمراجعة الداخلية، مما يؤدي إلى تأخير في اتخاذ القرارات الحاسمة والتأثير على قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات الخارجية. هذه التحديات تتطلب استراتيجيات إدارية مرنة ونظم مؤسسية فعالة لمواجهةها وتحقيق الأهداف المحددة.

4. الفرص المتاحة للتطوير: إبراز الإمكانيات التي يمكن استثمارها لتحديث هذه الوظيفة، مثل استخدام التكنولوجيا الإدارية، وبناء قاعدة بيانات موحدة، وتفعيل برامج التدريب وبناء القدرات البشرية. وتتمثل الفرص المتاحة للتطوير في القدرة على استثمار التقدم التكنولوجي واستخدامه في تحسين العمليات المختلفة داخل المؤسسات. من خلال تبني الأدوات الرقمية الحديثة، يمكن تحسين الكفاءة وتسهيل الإجراءات اليومية، مما يتيح للمؤسسات فرصة للتطور بشكل أسرع وأكثر فعالية. التقنيات مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات تفتح أمام المؤسسات إمكانيات هائلة في تحسين عملية اتخاذ القرارات، وتحقيق نتائج أفضل في أقل وقت وموارد.

علاوة على ذلك، تبرز الفرص الكبيرة في مجال التدريب والتطوير المهني للموظفين. إذ يمكن للمؤسسات الاستثمار في برامج تدريبية متقدمة تهدف إلى رفع مهارات موظفيها وتعزيز قدرتهم على التكيف مع التحديات المتزايدة. هذا الاستثمار لا يساهم فقط في تطوير الأفراد ولكن يعزز من أداء المنظمة ككل، مما يساهم في بناء بيئة عمل أكثر إنتاجية وابتكاراً. الفرص المتاحة في هذا المجال تعد مفتاحاً لتحسين الأداء المؤسسي في المدى الطويل. وكما أن التحسين المستمر في أساليب القيادة والإدارة يعد من الفرص الهامة للتطوير داخل المؤسسات. يمكن للقادة تبني أساليب إدارية مرنة تركز على الإبداع وتعزيز ثقافة العمل الجماعي، مما يساعد على بناء بيئة عمل تحفز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تحسين استراتيجيات التخطيط الاستراتيجي مما يساهم في تحديد الأهداف بوضوح وتوجيه الجهود نحو تحقيقها، وهو ما يعود بالنفع على جميع مستويات المؤسسة.

5. النظريات الإدارية ذات الصلة: توظيف النظريات الحديثة في الإدارة العامة وإدارة الموارد البشرية (مثل نظرية النظم، والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية) لشرح سبل تحسين أداء إدارة شؤون

الموظفين في المجالس. والنظريات الإدارية تعد من الأدوات الأساسية التي تساعد في فهم كيفية تنظيم وإدارة العمل داخل المؤسسات. من بين هذه النظريات تبرز نظرية الإدارة العلمية التي قام بتطويرها فريدريك تايلور، والتي تركز على تحسين الإنتاجية من خلال تحليل العمل وتحديد أفضل الطرق لأداء المهام. تقوم هذه النظرية على مبدأ تقسيم العمل وتخصيص المهام بناءً على الكفاءة، مما يؤدي إلى زيادة الفعالية وتقليل الفاقد. كما أن هذه النظرية قد ساعدت في تحسين العمليات الإنتاجية داخل العديد من الصناعات في بدايات القرن العشرين.

من جانب آخر، تقدم نظرية العلاقات الإنسانية التي تم تطويرها من قبل إلتون مايو رؤية جديدة تركز على أهمية العلاقات الإنسانية داخل بيئة العمل. هذه النظرية تؤكد على أن الموظفين لا يتأثرون فقط بالعوامل المادية مثل الأجور والظروف، بل أيضاً بالعوامل النفسية والاجتماعية مثل الشعور بالانتماء والاحترام. توضح هذه النظرية أن تحسين العلاقات بين الموظفين والإدارة يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وبالتالي تحسين الأداء العام للمؤسسة. وأيضاً، تعتبر نظرية النظام المفتوح واحدة من النظريات الحديثة التي تركز على دراسة المنظمة ككل في سياق تفاعلها مع البيئة الخارجية. تقوم هذه النظرية على مبدأ أن المنظمات هي أنظمة معقدة تتفاعل مع محيطها الداخلي والخارجي وتؤثر فيه. تهتم هذه النظرية بتحديد كيفية تأثير التغيرات في البيئة الخارجية، مثل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، على الأداء الداخلي للمنظمات، مما يجعلها أكثر مرونة وقادرة على التكيف مع التحديات المستجدة.

النتائج والتوصيات

النتائج:

1. توضيح التحديات الرئيسية التي تواجه وظيفة إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة وتأثيرها على الأداء العام.
2. تحليل الفرص المتاحة لتطوير وتحسين وظيفة إدارة شؤون الموظفين وكيفية استغلالها بشكل فعال.
3. تقديم نتائج الدراسة التي توضح تأثير التحديات والفرص على مختلف جوانب إدارة شؤون الموظفين.
4. تحديد النقاط القوية والضعف في وظيفة إدارة شؤون الموظفين وتقييم الفجوات التي يمكن تحسينها.
5. توضيح العوامل الرئيسية التي يجب أخذها بعين الاعتبار لضمان نجاح عملية تطوير وظيفة إدارة شؤون الموظفين.

التوصيات:

1. تطوير استراتيجيات جديدة لتحسين إدارة شؤون الموظفين في مجلس الخدمات المشتركة.
2. توجيه الاهتمام نحو التدريب والتطوير المستمر لموظفي إدارة شؤون الموظفين.
3. تعزيز التواصل الداخلي والتعاون بين مختلف الأقسام والجهات ذات الصلة.
4. تنفيذ برامج تحفيزية وحوافز لتعزيز أداء ومشاركة الموظفين.
5. تطبيق نظام مراقبة وتقييم دوري لأداء وظيفة إدارة شؤون الموظفين ومتابعة تنفيذ التوصيات المقترحة.

المصادر والمراجع

١. الحداد، أ. (٢٠١٩). التحديات والفرص في تطوير دور إدارة الموارد البشرية في مجالس الخدمات المشتركة. *المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية*، ٣٠(٥)، ٧٢١-٧٣٦.
٢. عبدالله، س.، والخميس، أ. (٢٠٢٠). تقييم تحديات وفرص وظيفة إدارة الموارد البشرية في مجالس الخدمات المشتركة: دراسة حالة. *مجلة الإدارة والتنظيم*، ٢٦(٣)، ٣٩٣-٤١٠.
٣. السالم، م.، والدوسري، ر. (٢٠١٨). تقييم تحديات وفرص إدارة الموارد البشرية في مجالس الخدمات المشتركة: دراسة نوعية. *المجلة الدولية لأبحاث الإدارة والأعمال*، ٨(٤)، ١٣٤-١٤٩.
٤. المنصور، س.، والعتيبي، ح. (٢٠١٧). تحديات وفرص إدارة الموارد البشرية في مجالس الخدمات المشتركة: دراسة تطبيقية. *مجلة إدارة الموارد البشرية*، ٢٥(2)، 210-225.
5. الجاسر، خ.، والتميمي، ف. (2016). دور إدارة الموارد البشرية في مجالس الخدمات المشتركة: التحديات والفرص. *مجلة الإدارة العامة*، 40(1)، 89-104.
6. آل سعود، ن.، والمهنا، م. (2015). تقييم تحديات وفرص إدارة الموارد البشرية في مجالس الخدمات المشتركة: تحليل مقارنة. *المجلة الدولية للأعمال والإدارة*، 10(7)، 112-128.
7. الغزالي، أ.، والدوسري، س. (2014). تحديات وفرص تطوير وظيفة إدارة الموارد البشرية في مجالس الخدمات المشتركة: مراجعة للأدبيات. *مجلة تنمية الموارد البشرية*، 22(4)، 456-473.