



الادارة العلمية

دورية علمية متخصصة ومحكمة
يصدرها كل ثلاثة أشهر معهد الإدارة العامة
الرياض - المملكة العربية السعودية

- **فى هذا العدد:**
 - برامج تخطيط المسار الوظيفى:
الممارسات والصعوبات فى منظمات
الأعمال السعودية.
د. معدي بن محمد آل مذهب
 - محددات الإنفاق الحكومى فى المملكة
العربية السعودية.
د. علي بن عثمان الحكيم
 - جريمة الإفصاح عن المعلومات الداخلية
فى نظام السوق المالية السعودى: دراسة
تحليلية.
د. محمد بن ناصر البجاد
 - عرض نقدي لكتاب: إدارة القيم المكتسبة
للمشروع.
أ.د. محمد حسن شعبان
 - داخل الشبكات التعاونية: عشرة دروس
مستفادة لمديرى القطاع العام.
تأليف: روبرت أقرانوف
ترجمة: د. عجلان بن محمد الشهري
راجع الترجمة: أ. محمد شحاته وهبي

● دورية الإدارة العامة

● المجلد السابع والأربعون

● العدد الرابع

● شوال ١٤٢٨ هـ

● أكتوبر ٢٠٠٧ م

برامج تخطيط المسار الوظيفي: الممارسات والصعوبات في منظمات الأعمال السعودية

د. معدي بن محمد آل مذهب ❖

ملخص:

ركزت الدراسة على برامج تخطيط المسار الوظيفي في منظمات الأعمال السعودية، وطرحت عدة أسئلة تتعلق بالممارسات والأهداف من هذه البرامج، وكذلك الصعوبات التي تقابلها في هذا المجال، وعلاقتها ببعض المتغيرات التنظيمية. تضمن البحث مراجعة الإطار النظري لتخطيط المسار الوظيفي، وكذلك مراجعة الدراسات السابقة وتوضيح ما تتميز به هذه الدراسة عن الدراسات التي سبق أن بحثت هذا الموضوع. وتم توضيح منهجية البحث، ومجتمع وعينة الدراسة التي بلغ حجمها (٢٨٩) منشأة، ممثلة في مديري الموارد البشرية، واعتمدت الدراسة على استبانة تم تصميمها لجمع البيانات، وتم التأكد من صدقها وثباتها. توصلت الدراسة إلى ضعف ممارسات المنظمات المشاركة في الدراسة للأنشطة المتعلقة بتخطيط المسار الوظيفي، وإلى تنوع الأهداف التي تطمح إلى تحقيقها من هذه البرامج. كما توصلت الدراسة من خلال التحليل العاملي إلى تمركز الصعوبات التي تواجه المنظمات في هذا المجال في خمسة عوامل رئيسية، وإلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين هذه الصعوبات وبعض المتغيرات التنظيمية. قدمت الدراسة نموذجاً عملياً لعملية تخطيط وتنفيذ المسار الوظيفي، كما اقترحت بعض التوصيات التي يُتوقع أن تزيد من فعالية تخطيط المسارات الوظيفية في منظمات الأعمال السعودية.

تتمثل الدورة الحياتية للموظف (Employee Life Cycle) في المراحل التي يمر بها أثناء حياته العملية، ابتداء بدخوله للمنظمة وانتهاء بخروجه منها. وتشير الأدبيات المتعلقة بتخطيط المسار الوظيفي (Career Path Planning) إلى أن الكثير من المنظمات تهتم بعملية التوظيف وتهمل التخطيط المهني للموظف. وهناك مقولة إدارية متعارف عليها تشير إلى أهمية تعاقب خطوات إدارية تجسد الدورة الحياتية للموظف وتختصر في (Hire, Inspire, Admire, Retire (HIAR). أي، يجب العناية باختيار من تُوظف، وتحفيزه وإلهامه بعد توظيفه لكي ينتج، ثم إعداده للتقاعد وجعله يفتخر بأنه تقاعد من المنظمة التي كان يعمل بها.

ومن طرق التحفيز في هذا السياق هي عملية تخطيط المسار الوظيفي للفرد داخل المنظمة؛ فعلاقة الفرد تبدأ بالمنظمة منذ قبوله للعمل فيها وهو يأمل، افتراضاً، أن يجد في منظمته مهنة مستمرة ينمو من خلالها ليحقق أهدافه ويحقق في الوقت نفسه أهداف منظمته. وبالقدر الذي يجنى الموظف والمنظمة نتائج تخطيط المسار

❖ أستاذ الإدارة العامة المشارك بكلية إدارة الأعمال - جامعة الملك سعود.

PUBLIC ADMINISTRATION

A Professional Quarterly Journal
published by
the Institute of Public Administration,
Riyadh, Saudi Arabia

CONTENTS :

- **Career Path Planning Programs:
Practices and Difficulties in Saudi
Business Organizations.**
Dr. Moaddi M. Al-Mith-hib
- **Determinants of Government Expenditure
in the Kingdom of Saudi Arabia.**
Dr. Ali O. Al-Hakami
- **The Crime of Disclosing Companies'
Confidential Information Under the
Saudi Stock Market Law.**
Dr. Mohammad N. Al-Bajad
- **Book Review: Earned Value Project
Management.**
Dr. Mohammed H. Shaban
- **Inside Collaborative Networks: Ten
Lessons for Public Managers.**
Robert Agranoff
Translated by:
Dr. Ajlan M. Alshehri
Revised by:
Muhammad Sh. Wahby

● Volume Forty Seven ● Number 4 ● Shawwal 1428 ● Oct. 2007