

المهمة العاشرة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



إعداد ملخص تنفيذي لأحد المشاريع البحثية الحديثة

Chapter
01

أهداف الدراسة

عنوان الرسالة هو (دراسة تحليلية لأثر الذكاء الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية لشركات التعدين بالسودان بالتطبيق على شركة أرياب للتعدين).
أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى:

تقييم أثر الذكاء الاستراتيجي: تحليل تأثير تطبيق أبعاد الذكاء الاستراتيجي (الاستشراف، التفكير النظامي، الرؤية المستقبلية، الشراكة، والتحفيز) على الأداء التنافسي لشركات التعدين السودانية.
تعزيز ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة العلاقة بين تطبيق أبعاد الذكاء الاستراتيجي وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية (مثل التخطيط، الاستقطاب، التدريب، التقييم، والتعويضات).
تحليل الأداء التنافسي: قياس أثر تحسين ممارسات الموارد البشرية على الأداء التنافسي للشركات باستخدام مؤشرات مثل الربحية، تكلفة الإنتاج، الإنتاجية، وحصة السوق.

Chapter
02

منهجية الدراسة

المنهجية:

1- إطار العمل البحثي:

تبنت الدراسة منهجاً مختلطاً يجمع بين التحليل الوصفي والكمي لفهم العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية.

2- جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على استبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من 303 موظفين في شركة أرياب للتعيين بالسودان.

استخدمت برامج SPSS و AMOS لتحليل البيانات واختبار الفرضيات.

3- نموذج الدراسة:

متغير مستقل: أبعاد الذكاء الاستراتيجي.

متغير وسيط: ممارسات إدارة الموارد البشرية.

متغير تابع: الأداء التنافسي للشركة.

Chapter
03

نتائج الدراسة

- 1- العلاقة بين الذكاء الاستراتيجي وإدارة الموارد البشرية:**
أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق أبعاد الذكاء الاستراتيجي وتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية.
أبرز الأبعاد تأثيراً: التفكير النظامي، الرؤية المستقبلية، والتحفيز.
- 2- أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنافسي:**
تحسنت مؤشرات الأداء التنافسي للشركة بفضل تطوير ممارسات الموارد البشرية:
زيادة الربحية: من خلال تحسين الكفاءة الإنتاجية.
خفض تكلفة الإنتاج: بفضل التخطيط والتوظيف الفعال.
تحسين الإنتاجية الكلية: عبر التدريب والتطوير المستمر.
تعزيز الحصة السوقية: من خلال التوظيف الاستراتيجي والتحفيز.
- 3- معوقات تطبيق الذكاء الاستراتيجي:**
ضعف الوعي لدى الموظفين بأهمية الذكاء الاستراتيجي.
نقص الموارد المادية والبشرية اللازمة للتطبيق الفعال.

Chapter
04

التوصيات

- 1- تعزيز الوعي المؤسسي:
زيادة إدراك الموظفين والمديرين لأهمية الذكاء الاستراتيجي عبر برامج تدريبية وورش عمل.
تطوير رؤية واضحة لأهداف الشركة المرتبطة بالذكاء الاستراتيجي.
- 2- تطوير المهارات القيادية:
توفير تدريبات مكثفة للقادة لتعزيز قدراتهم في التفكير النظمي والرؤية المستقبلية.
دمج ممارسات التحفيز الفعال لتحسين الروح المعنوية لدى الموظفين.
- 3- تطبيق أنظمة موارد بشرية فعّالة:
تصميم سياسات استقطاب وتوظيف تعتمد على التوافق مع الأهداف الاستراتيجية.
تحسين أنظمة تقييم الأداء وربطها بالأهداف المؤسسية لضمان تحقيق النتائج.
- 4- التغلب على المعوقات:
تعزيز ثقافة التغيير وتقبل الابتكار من خلال برامج إدارة التغيير.
تخصيص موارد كافية لتطوير نظم الذكاء الاستراتيجي والبنية التحتية الداعمة.



Chapter 05

الخاتمة

تؤكد الدراسة أن الذكاء الاستراتيجي ليس مجرد أداة إدارية، بل عامل حاسم في تعزيز القدرة التنافسية للشركات. ولتحقيق النجاح المستدام، يجب أن تعمل الشركات على دمج أبعاده في كافة ممارسات الموارد البشرية والاستراتيجية العامة

المصادر

سيد أحمد، أميرة ومصطفى، رانيا (2024). دراسة تحليلية لأثر الذكاء الاستراتيجي على إدارة الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية لشركات التعدين بالسودان بالتطبيق على شركة ارياب للتعدين.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

