

التكليف السادس

إعداد خطة بحثية مفصلة تتضمن مشكلة البحث
وأهميته وأهدافه والمنهجية المقترحة

إشراف :

د. تمارة عادل

إعداد وتقديم :

م. خالد بن عبدالله الخميس

٤١٠٠٢١١١



قضايا بحثية

عنوان البحث

“

أثر الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد
البشرية
نموذج وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان



معلومات البحث



01

إعداد



محمد بن أحمد محمد الفزاري

إشراف



د. محمد عباس ديوب

د. منذر مرهج



الجامعة



جامعة تشرين بالجمهورية العربية
السورية

مقدمة

في ظل التحولات السريعة التي يشهدها العالم اليوم بفعل الثورة التكنولوجية المعاصرة، أصبحت التكنولوجيا جزءاً لا يتجزأ من مختلف جوانب الحياة، بما في ذلك المجال الإداري. وقد أصبحت إدارة الموارد البشرية على وجه الخصوص في حاجة مستمرة للتكيف مع هذه التطورات لتلبية متطلبات العصر الرقمي والاستفادة من التقنيات الحديثة. ومع تزايد استخدام الأدوات التكنولوجية مثل الذكاء الاصطناعي، الأتمتة، وأنظمة التحليل الرقمي، أصبحت الحاجة ملحة لدراسة أثر هذه التطورات على برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم مدى تأثير التكنولوجيا الحديثة على فعالية وكفاءة برامج وسياسات الموارد البشرية، وكيف يمكن أن تدعم التكنولوجيا عملية اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بتطوير وتقييم أداء العاملين. تبرز أهمية هذه الدراسة في توفير رؤى جديدة تساهم في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات، وتقديم توصيات من شأنها أن تساعد المؤسسات في استغلال التكنولوجيا لتحسين أداء إدارتها. وبالتالي، تم إعداد خطة بحثية شاملة تغطي الجوانب الأساسية لهذه الدراسة، بما في ذلك تحديد المشكلة وأهميتها، وأهداف البحث، والمنهجية العلمية المقترحة.

وصف المشكلة

مع التطور السريع للتكنولوجيا الحديثة وتزايد استخدامها في المؤسسات، أصبحت إدارة الموارد البشرية في حاجة ماسة للتكيف مع هذه التحولات. تكنولوجيا المعلومات، الأتمتة، الذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات أحدثت تغييرات جذرية في كيفية إدارة الموارد البشرية وتقييم برامجها وسياساتها. يواجه قسم الموارد البشرية تحدياً كبيراً في دمج هذه التقنيات بطرق تساهم في تحسين الأداء وزيادة الكفاءة.

تحديد المشكلة

تكمّن مشكلة البحث في مدى تأثير الثورة التكنولوجية المعاصرة على تقييم فعالية برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، خصوصاً في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات في مواكبة التطورات التقنية. السؤال الرئيسي هو: “كيف تؤثر التكنولوجيا المعاصرة على فعالية ونجاح سياسات وبرامج إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؟”

أهمية البحث

• أهمية نظرية:

هذه الدراسة تسهم في الأدبيات النظرية الخاصة بمجال إدارة الموارد البشرية من خلال استكشاف تأثير التكنولوجيا المعاصرة على هذه الإدارة. توفر الدراسة رؤية واضحة حول كيفية تطور الإدارة بتأثير التكنولوجيا، مما يساعد الباحثين على فهم أعمق لهذا المجال.

• أهمية عملية:

تسهم نتائج هذه الدراسة في تقديم توصيات عملية لصناع القرار ومسؤولي الموارد البشرية في المؤسسات، بما يساعدهم على تحسين سياساتهم وبرامجهم لزيادة الكفاءة والإنتاجية. كما يمكن أن تدعم هذه الدراسة المؤسسات في وضع استراتيجيات مناسبة لتوظيف التكنولوجيا بشكل فعال في إدارة الموارد البشرية.

أهداف البحث

- الهدف الأول:
تحليل تأثير التكنولوجيا المعاصرة (مثل الذكاء الاصطناعي، الأتمتة، وأنظمة تحليل البيانات) على سياسات تقييم الأداء في إدارة الموارد البشرية.
- الهدف الثاني:
تحديد الفوائد والتحديات المرتبطة بتطبيق التكنولوجيا الحديثة في إدارة برامج تدريب وتطوير الموظفين.
- الهدف الثالث:
تقديم توصيات لمديري الموارد البشرية حول كيفية تحسين فعالية برامجهم وسياساتهم باستخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة.

• منهج البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتحليل تأثير التكنولوجيا المعاصرة على برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، حيث يسمح هذا المنهج بوصف وتحليل الظواهر المتعلقة بالتكنولوجيا وأثرها على ممارسات الموارد البشرية.

• مجتمع وعينة الدراسة:

تستهدف الدراسة موظفي ومديري الموارد البشرية في المؤسسات التي طبقت التكنولوجيا المعاصرة بشكل كبير، وخاصة في وزارة التربية والتعليم. سيتم اختيار عينة عشوائية من العاملين في هذه المؤسسات لضمان تمثيل جيد للمجتمع المستهدف.

• أدوات جمع البيانات:

سيتم استخدام الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات. ستُصمم الاستبيانات لتشمل أسئلة حول جوانب تطبيق التكنولوجيا وأثرها على تقييم برامج وسياسات إدارة الموارد البشرية، كما ستجرى مقابلات مع مديري الموارد البشرية لفهم أعمق للتحديات والفوائد المتعلقة.

• تحليل البيانات:

سيتم تحليل البيانات باستخدام أساليب التحليل الإحصائي (مثل اختبار الارتباط والانحدار) لفحص العلاقة بين التكنولوجيا وفعالية برامج وسياسات الموارد البشرية. ستساعد أدوات التحليل على استخلاص استنتاجات تدعم الفرضيات وتوجهات الدراسة.

الإطار الزمني

- من المتوقع أن يستغرق تنفيذ الدراسة ٦-٨ أشهر، موزعة على النحو التالي:
- الشهر الأول: إعداد خطة البحث وتصميم الأدوات.
 - الشهر الثاني إلى الرابع: جمع البيانات من عينة الدراسة.
 - الشهر الخامس: تحليل البيانات.
 - الشهر السادس إلى الثامن: كتابة التقرير النهائي واستخلاص التوصيات.

الإطار النظري والدراسات السابقة

سيتم التركيز في الإطار النظري على:

- الثورة التكنولوجية المعاصرة، بما يشمل الذكاء الاصطناعي، الأتمتة، وتحليل البيانات.
- استعراض الدراسات السابقة التي تناولت تطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، وبيان الفجوات البحثية التي تسعى هذه الدراسة لتغطيتها.

بناءً على النتائج، سيتم تقديم توصيات تساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات متقدمة في إدارة الموارد البشرية، خاصة في مجال استخدام التكنولوجيا لتحسين أداء العاملين وجودة السياسات الإدارية.

شکر آسم

