

تأثير تطوير رأس المال البشري على إدارة المشاريع: دراسة حالة من السوق السعودي

**The Impact of Human Capital Development on Project Management: A Case Study from the
Saudi Market**

إعداد الطالب/

أيمن محمد عبدربه أبو محمد

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد محمد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2024

المقدمة:

في بيئة الأعمال المعاصرة، برزت إدارة المشاريع كوظيفة حاسمة تضمن الإنجاز الناجح للأهداف التنظيمية. ترتبط فعالية إدارة المشاريع ارتباطاً وثيقاً بتنمية رأس المال البشري، الذي يشمل المهارات والمعرفة والخبرة التي يمتلكها الأفراد داخل المنظمة (Barney, 1991). يتطلب التعقيد المتزايد للمشاريع في مختلف الصناعات رأس مال بشري متطور للتغلب على التحديات ودفع نجاح المشروع (DeFillippi & Arthur, 1998).

تسلط الدراسات الحديثة الضوء على الدور الهام لتنمية رأس المال البشري في تعزيز قدرات إدارة المشاريع. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجراها Haro وWilliams وDrolet (2021) أن المنظمات التي تستثمر في برامج التدريب والتطوير المستمر أبلغت عن معدلات نجاح أعلى للمشاريع مقارنة بتلك التي لم تفعل ذلك. وهذا يؤكد أهمية تزويد مديري المشاريع وأعضاء الفريق بأحدث المهارات والمعارف ذات الصلة بمجال عملهم.

بالإضافة، فإن الطبيعة الديناميكية للسوق العالمية تتطلب من مديري المشاريع أن يكونوا قادرين على التكيف والابتكار. وكما ناقش بريدين وسوديرلوند (2016)، فإن تطوير المهارات الشخصية، مثل القيادة والتواصل وحل المشكلات، أمر ضروري لإدارة المشاريع بشكل فعال. تمكن هذه المهارات مديري المشاريع من قيادة الفرق بشكل أكثر كفاءة، وإدارة توقعات أصحاب المصلحة، وتخفيف المخاطر.

إن دمج التكنولوجيا في إدارة المشاريع يزيد من الحاجة إلى التطوير المستمر لرأس المال البشري. وفقاً لـ Lee وGarrett (2020)، فإن التقدم التكنولوجي، مثل برامج إدارة المشاريع وأدوات تحليل البيانات، يتطلب من مديري المشاريع تحديث مهاراتهم التقنية باستمرار. إن المنظمات التي تعطي الأولوية لتنمية رأس المال البشري في مجال التكنولوجيا هي في وضع أفضل للاستفادة من هذه الأدوات لتحسين نتائج المشروع. علاوة على ذلك، تشير الأدلة التجريبية إلى أن المنظمات التي لديها استراتيجيات قوية لتنمية رأس المال البشري تميل إلى إظهار مستويات أعلى من أداء المشروع. أشارت دراسة شاملة أجرتها كيرزner (2019) إلى أن نضج إدارة المشاريع، والذي غالباً ما يكون نتيجة لتنمية رأس المال البشري الفعال، يؤدي إلى تسليم المشروع بشكل أفضل من حيث الوقت والتكلفة والجودة. ويؤكد هذا الارتباط على الأهمية الاستراتيجية للاستثمار في رأس المال البشري لتحقيق التميز المستدام في إدارة المشاريع.

بالإضافة إلى الفوائد المباشرة على نتائج إدارة المشروع، يؤثر تطوير رأس المال البشري أيضًا على الثقافة التنظيمية ورضا الموظفين، وهو أمر بالغ الأهمية لتحقيق النجاح على المدى الطويل. تعمل الثقافة التنظيمية التي تعطي الأولوية للتعليم والتطوير على تعزيز بيئة يتم فيها تقدير التحسين المستمر، مما يؤدي إلى قوى عاملة أكثر تحفيزًا ومشاركة (Bredin & Söderlund, 2016). عندما يشعر الموظفون أن نموهم وتقدمهم الوظيفي مدعومان، فمن المرجح أن يظهروا مستويات أعلى من الالتزام والإنتاجية، مما يؤثر بشكل إيجابي على أداء المشروع (Tzafrir, 2005).

وتؤكد عولمة العمليات التجارية كذلك على الحاجة إلى تنمية فعالة لرأس المال البشري في إدارة المشاريع. نظرًا لأن المشاريع غالبًا ما تمتد عبر بلدان متعددة وتتضمن فرقًا متنوعة، فقد أصبحت الكفاءة عبر الثقافات عنصرًا أساسيًا في إدارة المشاريع الناجحة (Huemann, 2016). إن برامج التدريب التي تعزز الوعي الثقافي ومهارات الاتصال تمكن مديري المشاريع من التعامل مع تعقيدات المشاريع الدولية بشكل أكثر فعالية، مما يضمن تعاونًا أكثر سلاسة وحل النزاعات (مولر وتيرنر، 2007). علاوة على ذلك، فإن اعتماد منهجيات رشيقة في إدارة المشاريع قد سلط الضوء على أهمية تنمية رأس المال البشري. تتطلب الأساليب الرشيقة، التي تؤكد على المرونة والتعاون والتكرار السريع، أن تمتلك فرق المشروع مجموعة واسعة من المهارات والقدرة على التكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة (هايسميث، 2009). وكما أشار سيرادور وبينتو (2015)، فإن المنظمات التي تستثمر في برامج التدريب والتطوير الرشيقة تسجل معدلات نجاح أعلى للمشروعات بسبب تعزيز أداء الفريق واستجابته.

وقد سلطت جائحة كوفيد-19 الضوء بشكل أكبر على الدور الحاسم لتنمية رأس المال البشري في إدارة المشاريع. أدى التحول المفاجئ إلى العمل عن بعد والحاجة إلى أدوات التعاون الافتراضي إلى تسريع الطلب على المهارات الرقمية وقدرات إدارة الفريق عن بعد (Wang et al., 2021). كانت المنظمات التي كانت استباقية في توفير التدريب على الأدوات الرقمية وممارسات العمل عن بعد مجهزة بشكل أفضل للحفاظ على استمرارية المشروع وإنتاجيته أثناء الوباء (Carnevale & Hatak, 2020).

وبالإضافة إلى ذلك، فإن تأثير تنمية رأس المال البشري يمتد إلى إدارة المخاطر ضمن إدارة المشروع. تتطلب الإدارة الفعالة للمخاطر من مديري المشاريع توقع المشكلات المحتملة ووضع استراتيجيات للتخفيف منها. تعمل برامج التدريب التي تركز على تقنيات تقييم المخاطر وإدارتها على تعزيز قدرة مديري المشاريع على تحديد المخاطر ومعالجتها بشكل استباقي، مما يقلل من احتمالية تأخير المشروع وتجاوز التكاليف (PMI, 2017).

علاوة على ذلك، يتزايد التركيز على ممارسات إدارة المشاريع المستدامة، مدفوعًا بزيادة الوعي البيئي والاجتماعي. تلعب تنمية رأس المال البشري دورًا حاسمًا في تزويد مديري المشاريع بالمعرفة والمهارات اللازمة لتنفيذ الممارسات المستدامة ضمن مشاريعهم (Silvius & Schipper, 2014). تمكن برامج التدريب التي تغطي مبادئ الاستدامة وأفضل الممارسات مديري المشاريع من دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية في تخطيط المشروع وتنفيذه، مما يساهم في تحقيق أهداف الاستدامة التنظيمية الأوسع.

يتم دعم العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وإدارة المشاريع من خلال البحث التجريبي. أظهرت دراسة أجراها يون وسونغ وتشوي (2015) أن المنظمات التي لديها استثمارات أعلى في تنمية رأس المال البشري أبلغت عن مقاييس أداء فائقة للمشروع، بما في ذلك كفاءة المشروع ورضا العملاء والابتكار. ويؤكد هذا الارتباط على القيمة الاستراتيجية لتنمية رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية من خلال الإدارة الفعالة للمشروعات.

وباختصار، فإن تنمية رأس المال البشري هي محرك متعدد الأوجه لنجاح إدارة المشاريع. فهو لا يعزز المهارات التقنية والناعمة فحسب، بل يساهم أيضًا في ثقافة تنظيمية إيجابية، وتحسين إدارة المخاطر، وممارسات المشاريع المستدامة. ومع استمرار تطور بيئة الأعمال، سيظل الاستثمار الاستراتيجي في تنمية رأس المال البشري عاملاً حاسماً في تحقيق التميز في إدارة المشاريع والنجاح التنظيمي. يهدف هذا المقترح البحثي إلى التعمق في هذه الجوانب، واستكشاف الأبعاد المختلفة لتنمية رأس المال البشري وتأثيرها على نتائج إدارة المشروع.

مشكلة الدراسة:

تعد إدارة المشاريع حجر الزاوية في النجاح التنظيمي، ومع ذلك تفشل العديد من المشاريع في تحقيق أهدافها بسبب عوامل مختلفة، بما في ذلك عدم كفاية المهارات والكفاءات لدى مديري المشاريع وأعضاء الفريق (PMI, 2017). على الرغم من الأهمية المعترف بها لتنمية رأس المال البشري، لا تزال العديد من المنظمات تكافح من أجل الاستثمار بشكل كافٍ في برامج التدريب والتطوير التي تزود القوى العاملة لديها بالمهارات والمعرفة اللازمة. يمكن أن تؤدي هذه الفجوة في الاستثمار إلى أداء المشروع دون المستوى الأمثل، وزيادة التكاليف، وتفتويت المواعيد النهائية.

إن الطبيعة الديناميكية للمشاريع الحديثة، المتأثرة بالعمولة والتقدم التكنولوجي ومتطلبات السوق المتطورة، تزيد من تعقيد مشهد إدارة المشاريع. يُطلب من مديري المشاريع أن يمتلكوا ليس فقط الخبرة الفنية ولكن أيضًا المهارات الشخصية مثل القيادة والتواصل والكفاءة الثقافية (Huemann, 2016). ومع ذلك، هناك نقص في الفهم الشامل لكيفية تأثير جوانب محددة من تنمية رأس المال البشري بشكل مباشر على نتائج إدارة المشروع. هذا النقص في الوضوح يعيق المنظمات من تصميم وتنفيذ برامج التدريب بشكل فعال والتي تتناول المهارات والكفاءات الأكثر أهمية اللازمة لإدارة المشاريع الناجحة.

علاوة على ذلك، سلطت التحولات الأخيرة في بيئات العمل بسبب جائحة كوفيد-19 الضوء على ضرورة تكيف مديري المشاريع مع إعدادات العمل عن بعد واستخدام أدوات التعاون الرقمي بكفاءة (وانغ وآخرون، 2021). واجهت المنظمات التي لم تعطي الأولوية لتطوير هذه المهارات الرقمية تحديات كبيرة في الحفاظ على استمرارية المشروع. ويؤكد هذا الوضع الحاجة الملحة إلى نهج استراتيجي لتنمية رأس المال البشري يشمل مهارات إدارة المشاريع التقليدية والكفاءات الرقمية الحديثة.

وتمتد العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وأداء المشروع أيضًا إلى ممارسات إدارة المشاريع المستدامة. ومع تزايد بروز الاهتمامات البيئية والاجتماعية، من المتوقع أن يقوم مديرو المشاريع بدمج مبادئ الاستدامة في مشاريعهم (Silvius & Schipper, 2014). ومع ذلك، هناك بحوث محدودة حول كيفية تأثير برامج التدريب التي تركز على الاستدامة على نتائج المشروع، مما يترك فجوة حرجية في فهم الآثار الأوسع لتنمية رأس المال البشري.

ونظرًا لهذه التحديات، هناك حاجة ملحة لدراسة كيفية تأثير تنمية رأس المال البشري على فعالية إدارة المشاريع عبر أبعاد مختلفة، بما في ذلك المهارات التقنية، والمهارات الشخصية، والكفاءات الرقمية، وممارسات الاستدامة. إن فهم هذه العلاقات سيمكن المؤسسات من مواءمة استثماراتها التدريبية بشكل أفضل مع أهدافها الإستراتيجية، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين أداء المشروع والنجاح التنظيمي.

سؤال البحث الرئيسي:

كيف تؤثر تنمية رأس المال البشري على فعالية إدارة المشاريع من حيث المهارات التقنية والمهارات الشخصية والكفاءات الرقمية وممارسات الاستدامة؟

أهمية الدراسة:

الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم رؤى قابلة للتنفيذ للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز قدراتها في إدارة المشاريع من خلال تنمية رأس المال البشري الاستراتيجي. ومن خلال دراسة العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وفعالية إدارة المشاريع، تهدف هذه الدراسة إلى توفير خارطة طريق واضحة للمؤسسات لمواءمة مبادراتها التدريبية والتطويرية مع أهدافها الاستراتيجية.

أولاً، يمكن للمؤسسات الاستفادة من فهم المهارات والكفاءات المحددة الأكثر أهمية لإدارة المشاريع الناجحة. تتيح هذه المعرفة المزيد من الاستثمار المستهدف في برامج التدريب، مما يضمن تخصيص الموارد بكفاءة وفعالية. على سبيل المثال، إذا وجدت الدراسة أن المهارات الشخصية مثل القيادة والتواصل تؤثر بشكل كبير على نجاح المشروع، فيمكن للمؤسسات إعطاء الأولوية لهذه المجالات في خطط التطوير الخاصة بها.

ثانياً، يمكن لنتائج الدراسة أن تساعد المؤسسات على التكيف مع التغيرات التكنولوجية السريعة التي تؤثر على إدارة المشاريع. ومع تزايد انتشار الأدوات الرقمية والعمل عن بعد، يجب أن تتطور برامج التدريب لتزويد مديري المشاريع بالكفاءات الرقمية اللازمة. ومن خلال تحديد المهارات الرقمية الأساسية المطلوبة لإدارة المشاريع بشكل فعال، توفر هذه الدراسة أساساً لتطوير مناهج التدريب ذات الصلة والحديثة.

علاوة على ذلك، يتناول البحث دمج ممارسات الاستدامة في إدارة المشاريع. ومع تزايد إدراك المنظمات لأهمية التنمية المستدامة، فإن رؤى الدراسة حول كيفية تعزيز التدريب لتنفيذ مبادئ الاستدامة في المشاريع لا تقدر بثمن. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى نتائج مشاريع أكثر مسؤولية بيئياً واجتماعياً، بما يتماشى مع أهداف المسؤولية الاجتماعية للشركات الأوسع.

وللدراسة أيضاً آثار عملية لتحسين مقاييس أداء المشروع بشكل عام مثل الكفاءة ومراقبة التكاليف ورضا أصحاب المصلحة. ومن خلال ربط تنمية رأس المال البشري بنتائج الأداء هذه، يقدم البحث توصيات قائمة على الأدلة لتعزيز ممارسات إدارة المشاريع. وهذا بدوره يمكن أن يؤدي إلى معدلات نجاح أعلى في تسليم المشروع، وخفض التكاليف، ومواءمة أفضل مع توقعات العملاء.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تركيز الدراسة على تأثير تنمية رأس المال البشري في سياق العولمة والفرق المتنوعة يقدم مبادئ توجيهية عملية لإدارة المشاريع عبر الثقافات. يمكن للمنظمات العاملة في الأسواق الدولية استخدام هذه الأفكار لتعزيز التعاون والتواصل بشكل أفضل بين أعضاء الفريق من خلفيات ثقافية مختلفة، وبالتالي تقليل الصراعات وتعزيز تماسك المشروع.

وأخيراً، يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تفيد عملية صنع السياسات على المستوى التنظيمي. ومن خلال تقديم تحليل شامل لفوائد تنمية رأس المال البشري، يدعم البحث إنشاء سياسات تعزز التعلم والتطوير المستمر. يمكن أن تساعد مثل هذه السياسات في بناء ثقافة النمو والتحسين، مما يؤدي في النهاية إلى النجاح التنظيمي المستدام. تكمن الأهمية العملية لهذه الدراسة في قدرتها على تزويد المنظمات باستراتيجيات ملموسة وقائمة على الأدلة لتعزيز إدارة المشاريع من خلال تنمية رأس المال البشري. ومن خلال معالجة المهارات والكفاءات الأساسية المطلوبة، والتكيف مع التقدم التكنولوجي، ودمج ممارسات الاستدامة، وإدارة فرق متعددة الثقافات، تقدم الدراسة رؤى قيمة يمكنها تحسين نتائج المشروع بشكل كبير والمساهمة في النجاح التنظيمي على المدى الطويل.

الأهمية العلمية

تنبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من قدرتها على المساهمة في مجموعة المعرفة الموجودة حول تنمية رأس المال البشري وإدارة المشاريع. ومن خلال التحقيق في العلاقة المعقدة بين هذين المجالين، تهدف الدراسة إلى سد الثغرات الحرجة في الأدبيات وتوفير الأساس للبحث المستقبلي.

أولاً، تتناول هذه الدراسة الحاجة إلى فهم شامل لكيفية تأثير تنمية رأس المال البشري على الأبعاد المختلفة لفعالية إدارة المشروع. في حين أن الأبحاث السابقة قد استكشفت الجوانب الفردية لرأس المال البشري أو نتائج محددة لإدارة المشاريع، فإن النهج الشمولي لهذه الدراسة يقدم منظوراً أكثر تكاملاً. ومن خلال فحص المهارات التقنية والمهارات الشخصية والكفاءات الرقمية وممارسات الاستدامة معاً، يوفر البحث فهماً دقيقاً للطبيعة المتعددة الأوجه لإدارة المشاريع.

ثانياً، تساهم الدراسة في الأطر النظرية المحيطة بتنمية رأس المال البشري. تؤكد النظريات الحالية، مثل النظرة القائمة على الموارد (RBV) للشركة (Barney, 1991)، على أهمية رأس المال البشري كأصل استراتيجي. وتوسع هذه الدراسة هذه

النظريات من خلال اختبار إمكانية تطبيقها تجريبياً في سياق إدارة المشاريع. يمكن أن تساعد النتائج في تحسين وتوسيع النماذج النظرية، وتقديم رؤى جديدة حول كيفية تأثير رأس المال البشري على الأداء التنظيمي. يستكشف البحث الدور المتطور لمديري المشاريع في العصر الرقمي. ومع الاعتماد المتزايد على الأدوات الرقمية والعمل عن بعد، أصبح فهم كيفية تأثير الكفاءات الرقمية على نتائج المشروع أمراً بالغ الأهمية. يضيف تركيز هذه الدراسة على تنمية المهارات الرقمية إلى مجموعة المؤلفات الناشئة حول التحول الرقمي وأثاره على إدارة المشاريع. يمكن أن توفر النتائج أساساً نظرياً للدراسات المستقبلية التي تدرس التقاطع بين التكنولوجيا وإدارة المشاريع.

إن البحث في دور الاستدامة في إدارة المشاريع يحمل أيضاً أهمية علمية كبيرة. بينما تسعى المنظمات جاهدة لتحقيق الأهداف البيئية والاجتماعية، أصبح دمج ممارسات الاستدامة في إدارة المشاريع مجالاً بالغ الأهمية للبحث. تساهم رؤى هذه الدراسة حول كيفية دعم تنمية رأس المال البشري للاستدامة في المشاريع في الخطاب الأوسع حول التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات. يمكن أن تفيد النتائج النماذج النظرية التي تربط رأس المال البشري بنتائج المشروع المستدامة.

ايضاً، تتناول هذه الدراسة الفجوة في الأدبيات المتعلقة بتأثير الكفاءة بين الثقافات على إدارة المشاريع في البيئات المعولة. ومن خلال استكشاف كيف يمكن لبرامج التدريب أن تعزز التواصل والتعاون بين الثقافات، يقدم البحث مساهمات قيمة للنظريات المتعلقة بإدارة المشاريع العالمية. يمكن أن تكون النتائج بمثابة أساس لمزيد من الدراسات حول إدارة الفرق المتنوعة والتعامل مع التعقيدات الثقافية في المشاريع الدولية.

وأخيراً، يضمن النهج التجريبي للدراسة واستخدام البيانات الحديثة أن تكون نتائجها ذات صلة وقابلة للتطبيق على التحديات التنظيمية المعاصرة. ومن خلال ترسيخ البحث في الممارسات والاتجاهات الحالية، تقدم الدراسة مساهمات قوية وفي الوقت المناسب للمجتمع العلمي. يمكن للمنهجية والنتائج أن توجه الجهود البحثية المستقبلية، وتعزز فهمًا أعمق لكيفية تشكيل تنمية رأس المال البشري لإدارة المشاريع في بيئة أعمال دائمة التغير.

في الختام، تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة في قدرتها على تعزيز الأطر النظرية، ومعالجة الثغرات الحرجة في الأدبيات، وتقديم أدلة تجريبية على العلاقة بين تنمية رأس المال البشري وفعالية إدارة المشاريع. من خلال تقديم تحليل شامل للمهارات والكفاءات الأساسية المطلوبة، تساهم الدراسة في تقديم المعرفة في كل من تخصصات رأس المال البشري وإدارة المشاريع، مما يمهّد الطريق للبحث المستقبلي والتطوير النظري.

أهداف الدراسة:

تم تصميم أهداف هذه الدراسة للتحقيق بشكل منهجي في تأثير تنمية رأس المال البشري على فعالية إدارة المشروع عبر أبعاد متعددة. تهدف هذه الأهداف إلى توفير فهم شامل لمختلف العوامل المعنية وتقديم رؤى قابلة للتنفيذ للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز قدراتها في إدارة المشاريع. الأهداف المحددة للدراسة هي:

1- تقييم أثر تنمية المهارات التقنية على نتائج إدارة المشروع.

يهدف هذا الهدف إلى تقييم مدى تأثير برامج التدريب التي تركز على تعزيز المهارات التقنية مثل تخطيط المشاريع، والجدولة، وإدارة الموارد على نجاح المشاريع من حيث الوقت والتكلفة والجودة.

2- تحليل دور المهارات الناعمة في فعالية إدارة المشاريع.

يسعى هذا الهدف إلى فهم كيف يساهم تطوير المهارات الشخصية، بما في ذلك القيادة والتواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات، في النجاح الشامل لإدارة المشروع. سوف تستكشف الدراسة العلاقة بين التدريب على المهارات الشخصية وتحسين مقاييس أداء المشروع.

3- التعرف على أهمية الكفاءات الرقمية في إدارة المشاريع الحديثة.

مع الاعتماد المتزايد على الأدوات الرقمية وبيئات العمل عن بعد، يهدف هذا الهدف إلى دراسة كيفية تأثير تطوير المهارات والكفاءات الرقمية، مثل استخدام برامج إدارة المشاريع وأدوات التعاون الافتراضية، على نتائج المشروع.

4- استكشاف تكامل ممارسات الاستدامة في إدارة المشاريع من خلال تنمية رأس المال البشري.

يركز هذا الهدف على فهم كيفية تأثير برامج التدريب التي تؤكد على مبادئ الاستدامة وأفضل الممارسات على دمج الاعتبارات البيئية والاجتماعية في عمليات ونتائج إدارة المشروع.

5- لتقييم تأثير الكفاءة بين الثقافات على إدارة المشاريع العالمية.

يتناول هذا الهدف دور التدريب عبر الثقافات في تعزيز قدرة مديري المشاريع على قيادة فرق متنوعة، وإدارة المشاريع عبر الحدود، والتنقل في التعقيدات الثقافية بفعالية.

6- التعرف على التحديات والعوائق الرئيسية التي تحول دون تنمية رأس المال البشري الفعال في إدارة المشاريع.

يهدف هذا الهدف إلى الكشف عن العقبات الرئيسية التي تواجهها المنظمات في تنفيذ مبادرات تنمية رأس المال البشري الناجحة وتقديم توصيات للتغلب على هذه التحديات.

7- تقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين استراتيجيات تنمية رأس المال البشري في إدارة المشاريع.

وبناءً على نتائج الدراسة، يهدف هذا الهدف إلى تقديم توصيات عملية وقابلة للتنفيذ للمؤسسات لتعزيز ممارسات تنمية رأس المال البشري، وبالتالي تحسين فعالية إدارة المشاريع والأداء التنظيمي العام.

ومن خلال تحقيق هذه الأهداف، تهدف الدراسة إلى المساهمة برؤى قيمة لكل من الأدبيات الأكاديمية والتطبيقات العملية في مجال إدارة المشاريع. ستساعد نتائج هذا البحث المؤسسات على فهم الدور الحاسم لتنمية رأس المال البشري بشكل أفضل وتوجيهها في اتخاذ قرارات مستنيرة للاستثمار في مبادرات التدريب والتطوير الأكثر تأثيرًا.

تساؤلات الدراسة

تمت صياغة الأسئلة البحثية لهذه الدراسة لمعالجة الجوانب الرئيسية لتنمية رأس المال البشري وتأثيرها على فعالية إدارة المشاريع. تم تصميم هذه الأسئلة لتوجيه التحقيق وضمان إجراء تحليل شامل للعوامل ذات الصلة. الأسئلة البحثية المحددة هي:

- كيف يؤثر تطوير المهارات التقنية على نتائج إدارة المشروع؟
- ما هو دور المهارات الناعمة في تعزيز فعالية إدارة المشاريع؟
- كيف تؤثر الكفاءات الرقمية على نجاح إدارة المشاريع الحديثة؟
- ما هي الطرق التي تؤثر بها برامج التدريب التي تركز على الاستدامة على ممارسات ونتائج إدارة المشاريع؟
- ما هو تأثير الكفاءة عبر الثقافات على إدارة المشاريع العالمية والفرق المتنوعة؟
- ما هي التحديات والعوائق الرئيسية التي تحول دون تنمية رأس المال البشري الفعال في إدارة المشاريع؟

— ما هي الاستراتيجيات القائمة على الأدلة التي يمكن أن تعزز ممارسات تنمية رأس المال البشري لتحسين فعالية إدارة المشاريع؟

فروض الدراسة:

تمت صياغة فرضيات هذه الدراسة لاختبار العلاقات المحددة بين تنمية رأس المال البشري والأبعاد المختلفة لفعالية إدارة المشروع. توفر هذه الفرضيات إطارًا منظمًا للتحقيق والتحليل التجريبي. الفرضيات المحددة هي:

الفرضية 1 (H1):

H1a: توجد علاقة إيجابية بين تنمية المهارات الفنية ونتائج إدارة المشروع.

H1b: المشاريع التي يديرها أفراد ذوو تدريب عالي على المهارات الفنية ستظهر كفاءة أكبر وتحكم أفضل في التكاليف ونتائج أعلى جودة مقارنة بتلك التي يديرها أفراد ذوو تدريب أقل على المهارات الفنية.

الفرضية 2 (H2):

H2a: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تنمية المهارات الشخصية وفعالية إدارة المشروع.

H2b: ستُظهر فرق المشروع التي حصلت على تدريب مُحسّن على المهارات الشخصية قدرات أفضل في القيادة والتواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات، مما يؤدي إلى تحسين أداء المشروع.

الفرضية 3 (H3):

H3a: إن تطوير الكفاءات الرقمية يؤثر بشكل إيجابي على نجاح إدارة المشاريع الحديثة.

H3b: سيكون مديرو المشاريع الحاصلون على تدريب متقدم على المهارات الرقمية أكثر فعالية في استخدام برامج إدارة المشاريع وأدوات التعاون الافتراضية، مما يؤدي إلى نتائج أفضل للمشروع.

الفرضية 4 (H4):

H4a: تؤثر برامج التدريب التي تركز على الاستدامة بشكل إيجابي على ممارسات ونتائج إدارة المشروع.

H4b: ستحقق المشاريع التي تتضمن مبادئ الاستدامة من خلال التدريب المستهدف نتائج أكثر مسؤولية بيئياً واجتماعياً.

الفرضية 5 (H5):

H5a: التدريب على الكفاءة عبر الثقافات له تأثير إيجابي على إدارة المشاريع العالمية والفرق المتنوعة.

H5b: سيكون مديرو المشاريع الذين يتلقون التدريب على التواصل والتعاون بين الثقافات أكثر فعالية في قيادة فرق المشاريع الدولية ومتعددة الثقافات، مما يؤدي إلى أداء أفضل للمشروع.

الفرضية 6 (H6):

H6a: هناك تحديات وعوائق كبيرة أمام التنمية الفعالة لرأس المال البشري في إدارة المشاريع.

H6b: تحديد هذه التحديات ومعالجتها سيؤدي إلى تنفيذ أكثر نجاحاً لبرامج التدريب والتطوير.

الفرضية 7 (H7):

H7a: الاستراتيجيات القائمة على الأدلة لتنمية رأس المال البشري ستعزز فعالية إدارة المشروع.

H7b: المنظمات التي تتبنى هذه الاستراتيجيات ستشهد نتائج أفضل للمشروع مقارنة بتلك التي لا تفعل ذلك.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: تأثير تنمية رأس المال البشري على استدامة وابتكار القوى العاملة في بنوك أموال الودائع

أجرى Lovlyn Ekeowa Kelvin-Iloafu وزملاؤه (2023) دراسة تبحث في العلاقة بين تنمية رأس المال البشري (HCD) والاستدامة والابتكار لدى الموظفين داخل بنوك أموال الودائع (DMBs) في نيجيريا. اختار الباحثون خمسة بنوك رئيسية - United Bank for Africa، Access Bank، First Bank of Nigeria، و Ecobank، و Zenith Bank - بناءً على تاريخها التشغيلي وقوة موظفيها وتواجدها الجغرافي. وباستخدام تصميم المسح الوصفي، تم توزيع استبيانات منظمة لجمع البيانات حول مبادرات HCD مثل برامج التدريب وفرص التطوير المهني. وجدت الدراسة وجود علاقة إيجابية قوية ($p = 0.05$ ، $t = 7.920$ ، $F = 62.720$ ، $r = 0.767$) بين HCD والابتكار والاستدامة في القوى العاملة. أظهر الموظفون

المشاركون في التطوير المهني المستمر مستويات أعلى من الإبداع والتفكير الاستراتيجي، وهو أمر ضروري للحفاظ على المزايا التنافسية. يوصي المؤلفون البنوك بالاستثمار في برامج التدريب الشاملة، وتشجيع التعلم مدى الحياة، وتشجيع الابتكار، ومواءمة التدريب مع الأهداف الاستراتيجية، وقياس تأثير مبادرات HCD لضمان الفعالية. تهدف هذه التوصيات إلى تعزيز قوة عاملة ديناميكية ومرنة قادرة على تحقيق النجاح التنظيمي على المدى الطويل.

الدراسة الثانية: مراجعة منهجية للأدبيات المتعلقة باستثمار رأس المال البشري وأهميته لتنمية الموارد البشرية

تقدم الدراسة التي تحمل عنوان "مراجعة منهجية للأدبيات المتعلقة باستثمار رأس المال البشري وأهميته لتنمية الموارد البشرية" (2023) تحليلًا متعمقًا لكيفية تأثير استثمار رأس المال البشري على النجاح التنظيمي وأداء الموظفين. تم إجراء هذه المراجعة كتحليل تلوي، حيث تقوم بتجميع البيانات من دراسات متعددة لتحديد الاتجاهات الرئيسية وأفضل الممارسات في تنمية رأس المال البشري. ويؤكد البحث على أهمية التعلم مدى الحياة، وتحسين المهارات، وإعادة اكتساب المهارات استجابة للتقدم التكنولوجي وتغيرات السوق. تشير نتائج المراجعة إلى أن الاستثمار الاستراتيجي في رأس المال البشري يؤدي إلى تحسينات كبيرة في أداء الموظفين، والرضا الوظيفي، والنتائج التنظيمية الشاملة. وتسلط الدراسة الضوء على أن مواءمة برامج التدريب مع أهداف الشركة يضمن أن المهارات والمعرفة المكتسبة من خلال مبادرات تنمية رأس المال البشري تساهم بشكل مباشر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية طويلة المدى. وتشمل توصيات الدراسة اعتماد تقنيات التعلم المتقدمة مثل منصات التدريب الرقمية ومسارات التعلم الشخصية لتعزيز فعالية برامج التطوير. يرى المؤلفون أن النهج الاستراتيجي لاستثمار رأس المال البشري ضروري للمؤسسات لتظل قادرة على المنافسة والتكيف في بيئة الأعمال سريعة التغير.

الدراسة الثالثة: إدارة رأس المال البشري: الأداء من خلال الناس

في دراسة عام 2023 بعنوان "إدارة رأس المال البشري: الأداء من خلال الأفراد"، تستكشف شركة ماكينزي أند كومباني التأثير التحويلي للإدارة الفعالة لرأس المال البشري على الأداء التنظيمي. تستخدم الدراسة مجموعة من دراسات الحالة والدراسات الاستقصائية لجمع بيانات شاملة عن ممارسات تنمية المهارات القيادية، وإشراك الموظفين، وتعزيز المهارات في مختلف الصناعات. تكشف النتائج أن المنظمات التي لديها استراتيجيات قوية لإدارة رأس المال البشري تشهد تحسينات كبيرة في معدلات نجاح المشاريع والأداء التنظيمي العام. وعلى وجه التحديد، تسلط الدراسة الضوء على الدور الحاسم لبرامج تطوير القيادة في تزويد المديرين بالمهارات اللازمة لدفع أداء الفريق وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

علاوة على ذلك، يؤكد البحث على أهمية خلق ثقافة تنظيمية داعمة تعطي الأولوية للتحسين المستمر والابتكار. وتشير النتائج إلى أنه عندما يشارك الموظفون ويتم دعم تطورهم بشكل فعال، فإنهم يظهرون معنويات وإنتاجية أعلى، مما يؤدي إلى نتائج أفضل للمشروع. وتشمل توصيات ماكينزي للمؤسسات الاستثمار في التدريب الشامل على القيادة، وتعزيز ثقافة التعلم والتطوير المستمر، وتنفيذ أنظمة الدعم التي تعزز مشاركة الموظفين ورفاهيتهم. ومن خلال اعتماد هذه الممارسات، يمكن للمؤسسات تحسين فعالية إدارة المشاريع والأداء العام بشكل كبير.

الدراسة الرابعة: إدارة الموارد البشرية المستدامة والرفاهية: المراجعة المنهجية وجدول أعمال البحوث المستقبلية

تقدم دراسة عام 2023 بعنوان "إدارة الموارد البشرية المستدامة والرفاهية: المراجعة المنهجية وجدول أعمال البحوث المستقبلية" التي أجراها آي. أوست، وبي. ماثيوز، وإم. مولر-كامين مراجعة شاملة لممارسات الإدارة المستدامة للموارد البشرية (HRM) وتأثيراتها على رفاهية الموظفين والأداء التنظيمي. استخدم الباحثون طريقة مراجعة الأدبيات المنهجية لتحليل الدراسات الموجودة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة. وتشير النتائج الرئيسية إلى أن إدارة الموارد البشرية المستدامة، والتي تشمل برامج التدريب والتطوير الشاملة، تعزز بشكل كبير مشاركة الموظفين، والرضا الوظيفي، وتقلل من معدلات دوران الموظفين. وجدت الدراسة أن المنظمات التي تمارس إدارة الموارد البشرية المستدامة تخلق بيئة عمل داعمة تعزز صحة الموظفين ورفاهيتهم على المدى الطويل، مما يؤدي إلى نتائج أفضل للمشروع والنجاح التنظيمي الشامل. وشملت الأدوات الرئيسية المستخدمة في البحث التحليل المواضيعي للبيانات النوعية والتحليل التلوي للنتائج الكمية من الدراسات السابقة. يوصي المؤلفون المنظمات بدمج الاستدامة في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخاصة بها من خلال تعزيز التوازن بين العمل والحياة، وفرص التعلم المستمر، وممارسات العمل الأخلاقية. لا تساهم هذه الممارسات في رفاهية الموظفين فحسب، بل تعزز أيضاً المرونة التنظيمية والقدرة على التكيف في بيئة الأعمال سريعة التغير. ومن خلال تعزيز ثقافة العمل المستدامة، يمكن للمؤسسات تحقيق أداء أفضل للموظفين وزيادة نجاح المشروع بشكل عام.

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية رأس المال البشري

نظرية رأس المال البشري، التي قدمها لأول مرة غاري بيكر في كتابه "رأس المال البشري: تحليل نظري وتجريبي، مع إشارة خاصة إلى التعليم" (1964)، تشير إلى أن الأفراد يمكنهم زيادة إنتاجيتهم وأدائهم من خلال الاستثمار في تعليمهم وتدريبهم. يعتبر هذا الاستثمار ليس فقط مفيداً للفرد ولكنه يحمل أيضاً منافع اقتصادية واجتماعية واسعة النطاق للمجتمع ككل. تؤكد نظرية رأس المال البشري على أن المهارات والمعارف التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم والتدريب تُعتبر استثمارات يمكن أن تزيد من إنتاجيتهم الاقتصادية. على سبيل المثال، الموظفون الذين يتلقون تدريباً متقدماً في تكنولوجيا المعلومات يمكنهم تحقيق أداء أفضل في وظائفهم، مما يزيد من كفاءة المنظمة وربحياتها. (Schultz, 1961)

في سياق المنظمات، تعني نظرية رأس المال البشري أن الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين يعزز من كفاءتهم ويؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي. وجدت الدراسات أن الشركات التي تستثمر بشكل كبير في تدريب موظفيها تشهد زيادات ملموسة في الإنتاجية والابتكار. (Barney, 1991)

الأبحاث التجريبية تدعم بقوة نظرية رأس المال البشري. على سبيل المثال، دراسة قامت بها منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD, 1998) وجدت أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مستويات التعليم والإنتاجية في الدول المتقدمة. كما أظهرت الأبحاث أن الاستثمار في التعليم يعزز من فرص التوظيف ويقلل من معدلات البطالة (Hanushek & Woessmann, 2008).

الاستثمار في التعليم والتدريب يؤدي إلى زيادة المعرفة والمهارات لدى الأفراد، مما يمكنهم من أداء مهامهم بشكل أكثر كفاءة وفعالية. الموظفون المدربون جيداً يكونون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والسوقية، مما يعزز من مرونة المنظمة وقدرتها على المنافسة. (Becker, 1993)

للاستفادة الكاملة من رأس المال البشري، توصي الدراسات بتبني استراتيجيات تعليمية وتدريبية شاملة تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. يجب أن تركز هذه الاستراتيجيات على تطوير مهارات الموظفين بشكل مستمر وتوفير فرص تعليمية مدى الحياة. (Noe, 2017)

وجهة النظر القائمة على المعرفة (KBV)

توسع KBV وجهة النظر القائمة على الموارد من خلال التركيز على المعرفة كأصل رئيسي لنجاح المنظمة. وفقًا لجرانث (1996)، تعد المعرفة أصولًا حيوية تدفع الابتكار والميزة التنافسية. تتيح مبادرات تطوير رأس المال البشري، مثل برامج التدريب ومنصات مشاركة المعرفة، خلق ونشر وتطبيق المعرفة داخل المنظمة. توظف هذه الدراسة KBV لتسليط الضوء على كيفية مساهمة تعزيز المعرفة من خلال تطوير رأس المال البشري في إدارة المشاريع الفعالة وأداء المنظمة.

إدارة الموارد البشرية المستدامة (SHRM)

تدمج SHRM مبادئ الاستدامة في ممارسات الموارد البشرية لتعزيز رفاهية الموظفين على المدى الطويل والمشاركة والاستدامة التنظيمية (إهنرت، 2009). يتماشى هذا النهج مع التركيز المتزايد على التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات. من خلال تبني ممارسات الموارد البشرية المستدامة، يمكن للمنظمات تعزيز بيئة عمل داعمة تحسن من رضا الموظفين واحتفاظهم، مما يؤدي إلى تحسين نتائج المشاريع ونجاح المنظمة بشكل عام. تستفيد هذه الدراسة من SHRM لتسليط الضوء على دور ممارسات الموارد البشرية المستدامة في تطوير رأس المال البشري وتعزيز فعالية إدارة المشاريع.

تطبيقات المبادئ النظرية

تطبق الدراسة هذه المبادئ النظرية لاستكشاف التأثير متعدد الأوجه لتطوير رأس المال البشري على إدارة المشاريع. من خلال دراسة العلاقة بين برامج التدريب وكفاءات الموظفين ونتائج المشاريع، توفر الأبحاث رؤى حول كيفية تحسين الاستثمارات الاستراتيجية في رأس المال البشري لأداء المنظمة. يدعم تكامل هذه النظريات فهمًا شاملاً للدور الحاسم لرأس المال البشري في تحقيق نجاح المشاريع والحفاظ على المزايا التنافسية.

المنهجية وطرق البحث:

تستخدم هذه الدراسة تصميم بحث كمي لدراسة تأثير تنمية رأس المال البشري على فعالية إدارة المشاريع. يسمح النهج الكمي بجمع وتحليل البيانات الرقمية بشكل منهجي، مما يوفر إطارًا قويًا لاختبار الفرضيات واستخلاص استنتاجات قابلة للتعميم.

تصميم البحث

تصميم البحث متعدد القطاعات، ويتضمن جمع البيانات في وقت واحد من عينة من مديري المشاريع وأعضاء الفريق ومتخصصي الموارد البشرية في مختلف الصناعات. تم اختيار هذا التصميم لتقييم الوضع الحالي لممارسات تنمية رأس المال البشري وتأثيراتها المباشرة على نتائج إدارة المشروع.

جمع البيانات

الطريقة الأساسية لجمع البيانات هي الاستبيانات المنظمة التي يتم توزيعها على عينة كبيرة من المجيبين. تم تصميم أداة المسح للحصول على معلومات تفصيلية حول الجوانب المختلفة لتنمية رأس المال البشري، مثل برامج التدريب وفرص التطوير المهني وتأثيرها المتصور على فعالية إدارة المشروع. يشتمل الاستبيان على أسئلة مغلقة تسهل التحليل الكمي، وبنود مقياس ليكرت لقياس مدى الاتفاق أو الاختلاف مع عبارات محددة.

اختيار العينة: يتم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية الطبقية لضمان التمثيل من مختلف الصناعات والأحجام التنظيمية. تتضمن هذه الطريقة تقسيم السكان إلى طبقات بناءً على خصائص محددة (مثل قطاع الصناعة وحجم الشركة) واختيار المشاركين عشوائياً من كل طبقة. حجم العينة المستهدف هو 200 مستجيب، وهو ما يعتبر كافياً لتحقيق القوة الإحصائية وقابلية التعميم.

تحليل البيانات

الإحصاء الوصفي: يتم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية لتلخيص البيانات التي تم جمعها من المسوحات. يتضمن ذلك حساب مقاييس الاتجاه المركزي (المتوسط والوسيط) والتشتت (الانحراف المعياري) لتقديم نظرة عامة واضحة عن توزيع الاستجابات.

الإحصاء الاستدلالي: لاختبار الفرضيات، يتم استخدام التقنيات الإحصائية الاستدلالية مثل تحليل الانحدار واختبارات الارتباط. يستخدم تحليل الانحدار لفحص العلاقة بين مبادرات تنمية رأس المال البشري (المتغيرات المستقلة) وفعالية إدارة المشروع (المتغير التابع). تساعد اختبارات الارتباط على تحديد قوة واتجاه الارتباطات بين المتغيرات المختلفة. يتم استخدام برنامج SPSS لجميع التحليلات الإحصائية لضمان الدقة والموثوقية.

الاعتبارات الاخلاقية

تلتزم الدراسة بالمبادئ التوجيهية الأخلاقية من خلال ضمان الموافقة المستنيرة من جميع المشاركين، والحفاظ على السرية، وحماية عدم الكشف عن هوية المشاركين. يتم إبلاغ المشاركين بالغرض من الدراسة، والطبيعة التطوعية لمشاركتهم، وحقوقهم في الانسحاب في أي وقت. يتم الحصول على الموافقة الأخلاقية من مجلس المراجعة المؤسسية ذات الصلة قبل البدء في جمع البيانات.

تشمل القيود (المحددات) المحتملة للدراسة الاعتماد على البيانات المبلغ عنها ذاتيًا، والتي قد تكون عرضة للتحيزات مثل تحيز الرغبة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، فإن التصميم المقطعي يحد من القدرة على استنتاج العلاقة السببية بين تنمية رأس المال البشري وفعالية إدارة المشروع. ومع ذلك، فإن استخدام أساليب إحصائية صارمة وأداة مسح جيدة التنظيم يساعد على تخفيف هذه القيود وتعزيز صحة وموثوقية النتائج. من خلال استخدام تصميم البحث الكمي، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم أدلة تجريبية على تأثير تنمية رأس المال البشري على فعالية إدارة المشاريع، وتقديم رؤى قيمة لكل من الباحثين الأكاديميين والممارسين.

أدوات الدراسة:

ستستخدم الدراسة مجموعة من أدوات البحث الكمي لجمع وتحليل البيانات بشكل منهجي حول تأثير تنمية رأس المال البشري على فعالية إدارة المشروع. يتم اختيار هذه الأدوات لضمان موثوقية وصحة النتائج ولتقديم رؤى شاملة حول أسئلة البحث.

الدراسات الاستقصائية

- تصميم الاستبيان: الأداة الأساسية لجمع البيانات هي استبيان منظم، مصمم بدقة لالتقاط البيانات ذات الصلة بتنمية رأس المال البشري وتأثيرها على إدارة المشروع. يتضمن الاستبيان عدة أقسام:
- المعلومات الديموغرافية: يجمع هذا القسم البيانات الديموغرافية الأساسية مثل العمر والجنس والخلفية التعليمية وسنوات الخبرة. تعتبر هذه المعلومات ضرورية لفهم سياق المستجيبين ولتقسيم البيانات إلى طبقات أثناء التحليل.

- أنشطة تنمية رأس المال البشري: تركز الأسئلة في هذا القسم على أنواع البرامج التدريبية وتكرارها، وفرص التطوير المهني، وغيرها من مبادرات تنمية رأس المال البشري التي شارك فيها المشاركون. الأسئلة مغلقة في المقام الأول مع خيارات متعددة الخيارات وليكرت - بنود المقياس لقياس مدى المشاركة والفعالية المدركة.
- فعالية إدارة المشروع: يقيس هذا القسم التأثير المتصور لتنمية رأس المال البشري على جوانب مختلفة من إدارة المشروع، مثل معدلات إنجاز المشروع، والالتزام بالميزانيات، وأداء الفريق، ونجاح المشروع بشكل عام. يقوم المستجيبون بتقييم تجاربهم وتصوراتهم باستخدام مقياس ليكرت الذي يتراوح من "لا أوافق بشدة" إلى "أوافق بشدة".
- الاختبار التجريبي: قبل النشر على نطاق واسع، يخضع الاستبيان لاختبار تجريبي مع مجموعة صغيرة من المشاركين لتحديد وتصحيح أي مشكلات تتعلق بالوضوح والطول والشمول. يتم استخدام التغذية الراجعة من الاختبار التجريبي لتحسين الاستبيان للتأكد من أنه سهل الاستخدام وفعال في جمع البيانات الضرورية.

أخذ العينات

لضمان التمثيل والتعميم للنتائج، يتم استخدام تقنية أخذ العينات العشوائية الطبقية. وينقسم السكان إلى طبقات على أساس قطاع الصناعة والحجم التنظيمي. ثم يتم سحب عينات عشوائية من كل طبقة، مما يضمن عينة متنوعة وتمثيلية لا تقل عن 200 مستجيب. هذا النهج يقلل من تحيز أخذ العينات ويعزز من صحة الدراسة.

أدوات تحليل البيانات

برنامج SPSS: يستخدم برنامج SPSS (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) لتحليل البيانات. تم اختياره لقوته في التعامل مع مجموعات البيانات الكبيرة ومجموعته الشاملة من أدوات التحليل الإحصائي. البرنامج يسهل التحليلات التالية:

- الإحصاء الوصفي: يستخدم برنامج SPSS لحساب مقاييس الاتجاه المركزي (المتوسط، الوسيط) ومقاييس التباين (الانحراف المعياري) لتقديم ملخص للبيانات. وهذا يساعد في فهم التوزيع والاتجاهات العامة في الاستجابات.

- الإحصاء الاستدلالي: تم إجراء تحليل الانحدار واختبارات الارتباط باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات. يساعد تحليل الانحدار في فحص العلاقة بين مبادرات تنمية رأس المال البشري (المتغيرات المستقلة) وفعالية إدارة المشروع (المتغير التابع). تقوم اختبارات الارتباط بتقييم قوة واتجاه الارتباطات بين المتغيرات المختلفة.
- اختبار الموثوقية والصدق: يتم حساب ألفا كرونباخ لتقييم الاتساق الداخلي والثبات لعناصر الاستبيان. تعتبر قيمة ألفا كرونباخ البالغة 0.7 أو أعلى مقبولة لضمان الموثوقية. يتم إجراء التحليل العاملي أيضًا للتحقق من صحة بناء الاستبيان، مما يضمن أن الأسئلة تقيس بشكل فعال التركيبات المقصودة.

حدود الدراسة :

يشمل نطاق هذه الدراسة فحصًا تفصيليًا لتأثير تنمية رأس المال البشري على فعالية إدارة المشاريع عبر مختلف الصناعات. ويهدف البحث إلى توفير فهم شامل لكيفية تأثير الاستثمارات في تدريب الموظفين والتطوير المهني على نتائج المشروع. تحدد العناصر التالية نطاق الدراسة:

الحد الجغرافي

وتستهدف الدراسة المنظمات العاملة في منطقة أو بلد معين، مما يوفر سياقًا محليًا لفهم تأثير تنمية رأس المال البشري. ومع ذلك، قد يكون للنتائج آثار وأهمية أوسع لسياقات مماثلة في مناطق أخرى.

حد الصناعة

يتضمن البحث مجموعة متنوعة من الصناعات، مما يضمن إجراء تحليل شامل لكيفية تأثير تنمية رأس المال البشري على إدارة المشاريع في البيئات التنظيمية المختلفة. قد تشمل الصناعات التكنولوجيا، والتمويل، والرعاية الصحية، والتصنيع، والخدمات، من بين أمور أخرى. يسمح هذا التنوع بتحديد الاتجاهات الخاصة بالصناعة والرؤى القابلة للتعميم.

الحد التنظيمي

تتناول الدراسة المنظمات ذات الأحجام المختلفة، بدءًا من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وحتى الشركات الكبيرة متعددة الجنسيات. وهذا يضمن أن البحث يلتقط مجموعة واسعة من ممارسات تنمية رأس المال البشري وتأثيرها على إدارة المشاريع عبر المستويات التنظيمية المختلفة.

حد المشارك

يشمل المشاركون في الدراسة مديري المشاريع وأعضاء الفريق ومتخصصي الموارد البشرية من المنظمات المختارة. توفر المجموعة المتنوعة من المشاركين رؤية شاملة لتأثير تنمية رأس المال البشري من وجهات نظر متعددة داخل المنظمة.

الحد الزمني

الدراسة عبارة عن مقطع عرضي، وتلتقط البيانات في وقت واحد لتقييم الوضع الحالي لتنمية رأس المال البشري وتأثيره على إدارة المشروع. ويقدم هذا النهج لمحة سريعة عن الممارسات الحالية وفعاليتها، على الرغم من أنه لا يلتقط التغييرات بمرور الوقت.

الحد الموضوعي

- تركز الدراسة على المواضيع الرئيسية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري وإدارة المشاريع، بما في ذلك:
- البرامج التدريبية: أنواع البرامج التدريبية المقدمة للموظفين وتكرارها ومحتواها.
- التطوير المهني: فرص للنمو الوظيفي، وتعزيز المهارات، والتعلم المستمر.
- فعالية إدارة المشروع: مقاييس نجاح المشروع، بما في ذلك الإنجاز في الوقت المحدد، والالتزام بالميزانية، وأداء الفريق، والجودة الشاملة للمشروع.
- التصورات والمواقف: تصورات الموظفين حول فعالية مبادرات تنمية رأس المال البشري وتأثيرها على نتائج المشروع.

الحد المنهجي

يستخدم البحث أساليب كمية، بما في ذلك المسوحات المنظمة والتحليل الإحصائي، لجمع البيانات وتحليلها. يسمح استخدام الإحصائيات الاستدلالية، مثل تحليل الانحدار واختبارات الارتباط، بفحص العلاقات بين المتغيرات واختبار الفرضيات.

ومن خلال تحديد هذه المعايير، تهدف الدراسة إلى توفير فهم مفصل ودقيق لدور تنمية رأس المال البشري في تعزيز فعالية إدارة المشروع. ومن المتوقع أن تقدم النتائج رؤى قيمة للمؤسسات التي تسعى إلى تحسين استراتيجيات التدريب والتطوير الخاصة بها لتحقيق نتائج أفضل للمشروع والنجاح التنظيمي الشامل.

- 1- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2023). Sustainable HRM and well-being: Systematic review and future research agenda. *Management Review Quarterly*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11301-023-00335-6>
- 2- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- 3- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- 4- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- 5- Bredin, K., & Söderlund, J. (2016). Human resource management in project-based organizations: The HR quadriad framework. *Palgrave Macmillan*.
- 6- Bredin, K., & Söderlund, J. (2016). Human resource management in project-based organizations: The HR quadriad framework. *Palgrave Macmillan*.
- 7- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.
- 8- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). SAGE Publications.
- 9- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1998). Paradox in project-based enterprise: The case of film making. *California Management Review*, 40(2), 125-139.
- 10- Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management: A Conceptual and Exploratory Analysis from a Paradox Perspective*. Springer Science & Business Media.

- 11- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- 12- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122.
- 13- Haro, M. A., Williams, S. A., & Drolet, J. P. (2021). The role of training and development in project management: Evidence from recent studies. *International Journal of Project Management*, 39(3), 45-58.
- 14- Highsmith, J. (2009). *Agile project management: Creating innovative products*. Addison-Wesley Professional.
- 15- Huemann, M. (2016). Human resource management in the project-oriented organization: Towards a viable system for project personnel. *Project Management Journal*, 47(4), 72-83.
- 16- International Journal of System Assurance Engineering and Management. (2023). A systematic review of literature on human capital investment and its significance for human resource development. *International Journal of System Assurance Engineering and Management*. <https://link.springer.com/article/10.1007/s13198-023-01872-3>
- 17- Kelvin-Iloafu, L. E., Monyei, F. E., Ukpere, W. I., Obi-Anike, H. O., & Onyekwelu, P. N. (2023). The impact of human capital development on the sustainability and innovativeness of deposit money banks' workforces. *Sustainability*, 15(14), 10826.
- 18- Kerzner, H. (2019). *Project management best practices: Achieving global excellence*. John Wiley & Sons.
- 19- Lee, H. S., Lee, S. W., & Garrett, T. (2020). The impact of technological advancements on project management: An empirical analysis. *Journal of Modern Project Management*, 8(1), 66-80.

- 20- McKinsey & Company. (2023). Managing human capital: Performance through people. *McKinsey & Company*. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/managing-human-capital-performance-through-people>
- 21- Müller, R., & Turner, R. (2007). The influence of project managers on project success criteria and project success by type of project. *European Management Journal*, 25(4), 298-309.
- 22- Noe, R. A. (2017). Employee Training and Development. McGraw-Hill Education.
- 23- Pallant, J. (2020). SPSS Survival Manual (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- 24- PMI. (2017). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide)*. Project Management Institute.
- 25- Serrador, P., & Pinto, J. K. (2015). Does agile work?—A quantitative analysis of agile project success. *International Journal of Project Management*, 33(5), 1040-1051.
- 26- Silviu, G., & Schipper, R. (2014). Sustainability in project management: A literature review and impact analysis. *Social Business*, 4(1), 63-96.
- 27- Tzafrir, S. S. (2005). The relationship between trust, HRM practices and firm performance. *International Journal of Human Resource Management*, 16(9), 1600-1622.
- 28- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied Psychology*, 70(1), 16-59.
- 29- Yoon, S. W., Sung, S., & Choi, J. N. (2015). Exploring the role of human capital in shaping project performance: Knowledge, skills, and experience. *International Journal of Project Management*, 33(8), 1747-1759.