

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

تأثير ممارسات الموارد البشرية المرنة في دعم مشاريع الابتكار
دراسة على الشركات الناشئة في الرياض

أسم الطالبة:

شهد عبدالكريم الاسعد

رقم الجامعي:

221001504

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف:

د: عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي:

2025\الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
6	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
7	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
8	1.3. أهمية الدراسة
8	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
10	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. منهجية الدراسة
11	1.9. الدراسة الميدانية
11	1.10. مخطط المشروع المقترح
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
	2
13	2.1. المقدمة:
13	2.2. المتغير المستقل
13	2.3. المتغير التابع
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
14	2.5. الخاتمة
14	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

في ظل التحولات الاقتصادية المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية, وانسجاماً مع رؤية 2030 التي تؤكد على تنويع الاقتصاد وتعزيز الابتكار.

أصبحت الشركات الناشئة تمثل حجر الزاوية في بناء منظومة ريادة الأعمال الوطنية. تواجه هذه الشركات تحديات جسيمة في جذب المواهب وبناء قدرات ابتكارية مستدامة تمكنها من المنافسة في أسواق ديناميكية.

هنا تبرز ممارسات الموارد البشرية المرنة (Flexible HR Practices) كاستراتيجية محورية لتمكين هذه المؤسسات من تحويل التحديات الى فرص نمو غير مسبقة .

تعاني معظم الشركات الناشئة من محدودية الموارد وضعف البنية المؤسسية مما يجعل قدرتها على تبني وتفعيل مشاريع الابتكار تحدياً يتطلب أدوات إدارة حديثة.

ومن هنا تبرز مشكلة البحث, ويسعى هذا البحث الى سد الفجوة المعرفية المتعلقة بالعلاقة بين إدارة الموارد البشرية المرنة والابتكار التنظيمي في بيئة ريادية محلية

1.2. مشكلة الدراسة

في ظل التحول نحو الاقتصاد المعرفي في السعودية، تواجه الشركات الناشئة في الرياض معضلة جوهرية كيف يمكن لهذه المؤسسات محدودة الموارد تعزيز قدراتها الابتكارية في بيئة تتسم بالتغير السريع والمنافسة الشرسة؟

تظهر التقارير المحلية ان 75% من هذه الشركات في السعودية تعاني من معدلات فشل مرتفعة بسبب عدم تبني نماذج مرنة مكيفة مع البيئة المحلية (الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة 2023)

جوانب المشكلة الأساسية:

- صعوبة منافسة الشركات الكبرى في جذب الكفاءات ذات المهارات الابتكارية.
- الاعتماد على نماذج تقليدية جامدة لا تتلاءم مع احتياجات الشركات الناشئة
- الافتقار الى سياسات موارد بشرية مرنة تواكب التغيرات السريعة في سوق الابتكار
- ضعف الربط بين الممارسات المرنة ومخرجات الابتكار في دراسات المحلية
"غياب نماذج مرنة مكيفة مع الثقافة السعودية يعد اكبر عائق امام تحول الرياض لمركز ابتكاري" (البقصي, 2023, ص7)

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- نقص الدراسات السياقية: غياب أبحاث تدرس تأثير محدد مثل: المسارات الوظيفية المرنة (انتقال الموظف بين فرق الابتكار) .
- غياب القياس الكمي: محدودية الدراسات التي تقيس العائد الاقتصادي للممارسات المرنة (مثل: نسبة زيادة الإيرادات لكل ريال يستثمر في سياسات الموارد البشرية المرنة) .
- أنظمة المكافآت المرتبطة بالقيمة الابتكارية .
- عدم وجود اطار نظري متكامل يربط بين مرونة الموارد البشرية ومشاريع الابتكار في شركات الناشئة
- ندرة الدراسات العربية التي تدرس هذا التكامل حيث ركزت معظمها على معوقات الابتكار دون تحليل دور آليات الموارد البشرية

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- الافتقار الى نماذج مخصصة : تطبيق سياسات موارد بشرية مستوردة من بيئات مختلفة دون تكييفها مع الثقافة التنظيمية السعودية .
- الانفصال بين المرونة والابتكار : تركيز معظم الشركات على مرونة العمل (كالعمل عن بعد) دون ربطها بآليات توليد الأفكار الجديدة .
- محدودية الموارد : عجز الشركات الناشئة عن تصميم حزم تحفيزية مرنة (كالأسهم او مكافآت المشروطة) بسبب ضعف التمويل
- ضعف تبني المؤسسات السعودية لنماذج مرنة رغم وجودها في وثائق رؤية 2030
- ضعف الأنظمة الرقمية 37% من الشركات الناشئة فقط تستخدم أنظمة HR متكاملة "منشآت, 2023"

1.3. أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من التحديات المتزايدة التي تواجهها الشركات الناشئة في بيئة عمل تتسم بالتغير السريع والمنافسة العالية .

مما يتطلب اعتماد ممارسات موارد بشرية مرنة قادرة على دعم الابتكار وتحقيق الاستدامة .

1.3.1. على المستوى النظري:

- سد الفجوة البحثية : تقدم نموذجاً نظرياً جديداً يفسر كيف تصبح الموارد البشرية محركاً للابتكار (بدلاً من كونها وظيفة داعمة فقط)
- تطوير اطار نظري يدمج بين نظرية الحفظ على الموارد (COR) ونموذج القدرات الديناميكية لشرح آليات تأثير الممارسات المرنة .
- تقديم اول نموذج علمي يقيس العلاقة بين المرونة في إدارة الموارد البشرية ومخرجات الابتكار في بيئة الشركات الناشئة السعودية
- تصميم استبانة معيارية متخصصة لقياس الممارسات المرنة في البيئة العربية (كمرونة المسارات الوظيفية)و(التحفيز الابتكاري) بدلاً من الاعتماد على أدوات غريبة غير ملائمة .

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- للشركات الناشئة: (توفير دليل تطبيقي لتصميم حزم موارد بشرية مرنة مخفضة التكلفة (مثال: أنظمة مكافآت مرتبطة بالقيمة الابتكارية بدلاً من الرواتب الثابت) .
- لرواد الأعمال: (كشف سياسات ذات اعلى عائد استثماري (ROL) مثل: (تخصيص 10% من وقت العمل لمشاريع ابتكارية شخصية .
- لمتخذي القرار: تقدسم مؤشرات قياس لصناع السياسات في منشآت والبنك السعودي للتنمية لتعديل برامج دعم الشركات الناشئة (مثال: ربط التمويل بتطبيق سياسات مرنة وداعمة للابتكار).
- تحديد معوقات التطبيق: تكشف ان 65% من الشركات تواجه تحديات في: تكلفة أنظمة الموارد البشرية المحلية و مقاومة القيادة الوسطى للتغير
- تقترح حلولاً عملية مثل: التعاون مع منصات مثل (Palm HR) لتخفيض التكاليف وتقديم برامج تدريبية لتحويل المديرين الى قادة مرنون

هذه الدراسة ليست مجرد بحث أكاديمي بل خارطة طريق عملية لتتحول الموارد البشرية من (مركز تكلفة) الى (محفز للابتكار) مع تقديم حلول قابلة للتطبيق في بيئة الشركات الناشئة بمدينة الرياض مما يجعلها ذات قيمة عالية لكل من : رواد الاعمال , الباحثين , الحكومة

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- 1: .البقصي، أ. (2023). *دراسة تحليلية لمعوقات التحول الابتكاري في الرياض*. مجلة الإدارة الاستراتيجية، 7.
- 2: الرشيد، م. (2022). معوقات الابتكار في المنشآت الصغيرة السعودية. *مجلة الإدارة العربية*، 45(3)، 112-130.
- 3: لهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة "منشآت". (2023). *تقرير أداء الشركات الناشئة في السعودية*. الرياض.
- 4: Albrecht, S. et al. (2020). Flexible HR Practices and Innovation. *Journal of Business Research*, 112, 440-455.
- 5: Gupta, V. (2022). HR Flexibility in Emerging Economies. *Human Resource Management Review*, 32(1), 100892