

جامعة ميد أوشن



كلية الإدارة

بكالوريوس إدارة المشاريع

تأثير تكنولوجيا الاتصال والاعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة

المشاريع بالتطبيق على شركة الاتصال السعودية

مشروع تخرج

إعداد

سهى عبده هبه عبدالله جابر

إشراف

1447 هـ / 2026 م

المشروع الأول

التكليف الأول - الأسبوع الرابع

أولاً: اختيار موضوع / عنوان البحث

تم اختيار موضوع البحث بعنوان:

تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة المشاريع بالتطبيق على
شركة الاتصالات السعودية

ويعد هذا الموضوع من الموضوعات المهمة في مجال إدارة المشاريع وإدارة الموارد البشرية، نظراً لما أحدثته تكنولوجيا الاتصال والإعلام من تحولات كبيرة في أساليب العمل الإداري داخل المؤسسات الحديثة. فقد أصبحت التكنولوجيا أداة رئيسية في تحسين عمليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتواصل الداخلي، وتحليل بيانات الموظفين، الأمر الذي يسهم في رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية وتحسين جودة القرارات الإدارية.

كما تم اختيار شركة الاتصالات السعودية بوصفها نموذجاً تطبيقياً مناسباً، لأنها من الشركات الكبرى التي تعتمد على الأنظمة الرقمية والتقنيات الحديثة في إدارة عملياتها ومواردها البشرية،

مما يجعلها بيئة ملائمة لدراسة أثر تكنولوجيا الاتصال والإعلام على تطوير إدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف المؤسسة.

ثانيًا: مقدمة

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تطورًا متسارعًا في تكنولوجيا الاتصال والإعلام، وقد انعكس هذا التطور بصورة مباشرة على مختلف القطاعات الإدارية والاقتصادية، وخصوصًا مجال إدارة الموارد البشرية. فلم تعد إدارة الموارد البشرية تقتصر على الوظائف التقليدية مثل التوظيف وإدارة الرواتب وحفظ الملفات، بل أصبحت تعتمد على أنظمة رقمية متقدمة تساعد في استقطاب الكفاءات، وتدريب الموظفين، وتقييم الأداء، وتحليل البيانات، وتحسين التواصل بين الإدارة والعاملين.

وتعد تكنولوجيا الاتصال والإعلام من الأدوات الأساسية التي تسهم في دعم كفاءة إدارة الموارد البشرية، حيث توفر وسائل حديثة لتبادل المعلومات، وتسريع الإجراءات، وتقليل الأخطاء، وتحسين جودة القرارات. وقد أشار عبد الحميد (2018) إلى أن استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية يسهم في تحسين عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، كما يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات أكثر دقة اعتمادًا على البيانات. كما أوضح العوضي (2021) أن

التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية أصبح ضرورة للمؤسسات التي تسعى إلى تحسين أدائها وزيادة قدرتها التنافسية.

وفي بيئة العمل الحديثة، أصبحت وسائل الاتصال الرقمية، مثل البريد الإلكتروني، والمنصات الإلكترونية، والاجتماعات الافتراضية، وأنظمة إدارة الموارد البشرية، من أهم الأدوات التي تساعد المؤسسات على تحسين التواصل الداخلي، وتعزيز التنسيق بين فرق العمل، وتوفير بيانات دقيقة عن أداء الموظفين. كما ساعدت وسائل التواصل المهني مثل منصة لينكد إن في تطوير أساليب التوظيف واستقطاب الكفاءات المناسبة، وهو ما أكدته دراسة الأسود (2019) حول أثر وسائل التواصل الاجتماعي على بيئة العمل.

وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من تطبيقها على شركة الاتصالات السعودية، باعتبارها إحدى الشركات الرائدة في قطاع الاتصالات بالمملكة العربية السعودية. وتتميز الشركة ببيئة عمل تعتمد بصورة كبيرة على التكنولوجيا والأنظمة الرقمية، مما يجعلها نموذجًا مناسبًا لدراسة تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية. فاعتماد الشركة على التقنيات الحديثة في التوظيف، والتدريب، والتواصل، وتحليل الأداء، يمكن أن يساهم في تحسين كفاءة الموظفين، ورفع الإنتاجية، وتحقيق أهدافها التنظيمية.

وعلى الرغم من المزايا العديدة التي تقدمها تكنولوجيا الاتصال والإعلام، إلا أن تطبيقها في إدارة الموارد البشرية يواجه عددًا من التحديات، من أبرزها الحاجة إلى تدريب الموظفين، ومقاومة بعض العاملين للتغيير، والحاجة إلى بنية تحتية تقنية متطورة، إضافة إلى ضرورة تحقيق التوازن بين الاعتماد على التكنولوجيا والحفاظ على العنصر البشري. وقد أكد السليمان (2017) أن التكنولوجيا يجب أن تكون داعمة للعنصر البشري لا بديلاً عنه، لأن نجاح إدارة الموارد البشرية يعتمد على التكامل بين الأدوات الرقمية والكفاءات البشرية.

ومن هنا تسعى هذه الدراسة إلى تحليل تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة المشاريع، وذلك بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية، من خلال دراسة دور الأنظمة الرقمية، ووسائل الاتصال الحديثة، والبيانات الضخمة في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية، ورفع كفاءة الموظفين، وتعزيز الإنتاجية، ودعم اتخاذ القرار الإداري.

ثالثاً: مشكلة البحث

أصبحت تكنولوجيا الاتصال والإعلام عنصراً رئيسياً في تطوير العمل الإداري داخل المؤسسات الحديثة، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية. فقد ساعدت هذه التكنولوجيا على تحسين عمليات التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتواصل الداخلي، وتحليل بيانات الموظفين، الأمر الذي جعلها أداة مهمة في رفع كفاءة العمل وتحقيق أهداف المؤسسة.

وعلى الرغم من ذلك، فإن تطبيق تكنولوجيا الاتصال والإعلام في إدارة الموارد البشرية لا يزال يواجه العديد من التحديات، مثل ضعف مهارات بعض الموظفين في استخدام الأنظمة الحديثة، واحتياج المؤسسات إلى تدريب مستمر، وضرورة تحديث البنية التحتية الرقمية، بالإضافة إلى مقاومة التغيير من بعض العاملين. كما أن الاعتماد الكبير على التكنولوجيا قد يؤدي إلى تقليل التفاعل الإنساني داخل بيئة العمل إذا لم يتم استخدامه بصورة متوازنة.

وتظهر مشكلة البحث في الحاجة إلى معرفة مدى تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية داخل شركة الاتصالات السعودية، وبيان دور هذه التكنولوجيا في تحسين كفاءة الموظفين، وتسريع الإجراءات، وتحسين عمليات التوظيف والتدريب، ورفع الإنتاجية، ودعم القرارات الإدارية. كما تسعى الدراسة إلى التعرف على التحديات التي قد تواجه الشركة عند تطبيق هذه التكنولوجيا، وكيف يمكن التغلب عليها لتحقيق أفضل استفادة ممكنة.

وبناءً على ذلك، يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما تأثير تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية في إدارة المشاريع بالتطبيق على شركة الاتصالات السعودية؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس عدد من الأسئلة الفرعية، وهي:

1. ما دور تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تحسين كفاءة الموظفين داخل شركة الاتصالات

السعودية؟

2. كيف تسهم تكنولوجيا الاتصال والإعلام في تطوير عمليات التوظيف والتدريب؟

3. ما أثر استخدام الأنظمة الرقمية على سرعة إنجاز معاملات الموارد البشرية؟

4. كيف تساعد البيانات الضخمة في تحليل أداء الموظفين ودعم اتخاذ القرار؟

5. ما التحديات التي تواجه شركة الاتصالات السعودية عند تطبيق تكنولوجيا الاتصال

والإعلام في إدارة الموارد البشرية؟

رابعًا: أهمية البحث

1. الأهمية العلمية

تتمثل الأهمية العلمية لهذا البحث في أنه يسهم في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بتأثير

تكنولوجيا الاتصال والإعلام على إدارة الموارد البشرية، خاصة في ظل التحول الرقمي الذي

تشهده المؤسسات الحديثة. كما يساعد البحث في توضيح العلاقة بين استخدام التكنولوجيا

وتحسين وظائف الموارد البشرية، مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والتواصل الداخلي.

كما يقدم البحث إطارًا علميًا يمكن من خلاله فهم دور الأنظمة الرقمية والبيانات الضخمة

ووسائل الاتصال الحديثة في تطوير أداء إدارة الموارد البشرية. ويسهم البحث كذلك في دعم

الدراسات التي تناولت التحول الرقمي في المؤسسات، من خلال تقديم دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات السعودية بوصفها إحدى الشركات الكبرى في المملكة العربية السعودية.

وتبرز الأهمية العلمية أيضًا في أن البحث يربط بين تكنولوجيا الاتصال والإعلام وإدارة الموارد البشرية في سياق إدارة المشاريع، وهو ما يساعد الباحثين مستقبلاً على إجراء دراسات مشابهة في قطاعات أخرى، مثل البنوك، والتعليم، والصحة، وشركات التقنية.

2. الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في أنه يقدم فائدة مباشرة للمؤسسات التي تسعى إلى تطوير إدارة الموارد البشرية من خلال استخدام تكنولوجيا الاتصال والإعلام. فمن خلال نتائج الدراسة يمكن مساعدة شركة الاتصالات السعودية وغيرها من المؤسسات على تحسين عمليات التوظيف، وتطوير برامج التدريب، وتسريع الإجراءات الإدارية، وتحسين التواصل بين الموظفين والإدارة.

كما يمكن أن تساعد الدراسة متخذي القرار في التعرف على أهم التحديات المرتبطة بتطبيق التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية، مثل الحاجة إلى تدريب الموظفين، وتطوير البنية التحتية الرقمية، وتحقيق التوازن بين التكنولوجيا والعنصر البشري. ويمكن أن تسهم نتائج البحث في

وضع توصيات عملية تساعد الشركة على تحقيق استخدام أكثر فاعلية للتكنولوجيا، بما يؤدي إلى رفع كفاءة الموظفين، وتحسين الإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية.

وتكمن الأهمية العملية كذلك في ارتباط الموضوع بتوجه المملكة العربية السعودية نحو التحول الرقمي ضمن رؤية 2030، حيث أصبحت المؤسسات مطالبة بتبني تقنيات حديثة تساعد على تحسين الأداء الإداري، ورفع جودة الخدمات، وتحقيق الاستدامة في بيئة عمل رقمية متطورة.

خامسًا: قائمة المراجع

أولًا: المراجع العربية

3. إبراهيم، م. (2020). تكنولوجيا الاتصال والإعلام وتطور وسائل الاتصال الحديثة. دار المعرفة.

4. الأسود، ن. (2019). أثر وسائل التواصل الاجتماعي على بيئة العمل. عمان: دار الثقافة للنشر.

5. الحارثي، ز. (2018). التحديات التي تواجه استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية. القاهرة: دار المعارف.

6. حمدان، ف. (2020). تكنولوجيا الاتصال وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية .القاهرة:

دار الفكر العربي.

7. الزهراني، ع. (2020). أثر الاتصال التنظيمي على أداء الموارد البشرية .الرياض: دار

أفق.

8. السليمان، خ. (2017). دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين إدارة الموارد البشرية .

بيروت: مؤسسة الرسالة.

9. الشربيني، م. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية .القاهرة:

دار النهضة العربية.

10. العوضي، ج. (2021). إدارة الموارد البشرية في ظل تكنولوجيا المعلومات .

الكويت: دار العلم.

11. عبد الحميد، أ. (2018). إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات .عمان:

دار الحامد للنشر.

12. المطلق، ر. (2019). أثر تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء الوظيفي .

الرياض: دار الأكاديميين.

13. النجار، س. (2016). تأثير التقنيات الحديثة على استراتيجيات الموارد البشرية .

عمان: دار صفاء.

ثانيًا: المراجع الأجنبية

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive .1
advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical .2
analysis, with special reference to education*. University of
Chicago Press.
- Cascio, W. F. (2016). *Managing human resources: Productivity, .3
quality of work life, profits*. McGraw–Hill Education.
- Davenport, T. H. (2018). *Competing on analytics: The new .4
science of winning*. Harvard Business Review Press.
- Fulk, J., Steinfield, C. W., Schmitz, J., & Power, J. G. (1987). A .5
social information processing model of media use in
organizations. *Communication Research*, 14(5), 529–552.
- Katz, E., Blumler, J. G., & Gurevitch, M. (1974). Uses and .6
gratifications research. *The Public Opinion Quarterly*, 37(4), 509–
523.

KPMG. (2019). *The future of HR: Lessons from the pathfinders*. .7

KPMG International.

Ulrich, D. (2017). *Human resource champions: The next agenda* .8

for adding value and delivering results. Harvard Business School

Press.

Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review .9

and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*,

28(2), 118–144.