

"أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص
بالمملكة العربية السعودية"

إعداد الطالب/
عبدالعزیز نبیل الدالی

إشراف/
د. الفیصل عبد الحمید
د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

حقوق الطباعة

حقوق الطباعة تمتلكها جامعة ميدأوشن، ولا يجوز استخدامها أو إعادة نشرها أو توزيعها بدون إذن مسبق من جامعة ميدأوشن

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد والشكر حتى ترضى ولك الحمد والشكر اذا رضيت ولك الحمد والشكر بعد الرضا .أتوجه بجزيل الشكر إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث، بدءًا من والدي , اصدقائي ومن الدكاترة الكرام الذين قدموا لنا الإرشادات القيمة والدعم العلمي طوال فترة الدراسة. كما أود أن أشكر جميع الزملاء الذين قدموا لي الملاحظات البناءة والمساعدة في جمع البيانات وتحليلها.

شكر خاص للجميع الذين قدموا لنا الدعم المعنوي والتحفيز المستمر. وأخيرًا، أتوجه بالشكر إلى كل من ساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في نجاح هذا العمل، ونتمنى أن يكون هذا البحث إضافة قيمة

فهرس المحتويات:

2	حقوق الطباعة
3	الشكر والتقدير
4	فهرس المحتويات:
Error! Bookmark not defined.	قائمة الجداول :
6	فهرس الأشكال:
7	المستخلص :
7	الكلمات المفتاحية :
8	مصطلحات البحث:
9	الفصل الأول
9	المدخل العام للبحث
10	المقدمة:
11	-مشكلة الدراسة:
11	سوال البحث الرئيسي :
11	اسئلة البحث الفرعية :
11	اهمية البحث :
11	اهمية البحث النظرية:
12	اهمية البحث التطبيقية:
12	اهداف البحث:
12	فرضيات البحث :
12	الفرضية الرئيسية :
13	الفرضيات الفرعية:
13	نموذج البحث :
13	المتغير المستقل: التحول الرقمي
13	المتغير التابع: كفاءة إدارة الموارد البشرية
13	حدود البحث :
14	خاتمة الفصل :
15	الفصل الثاني
15	الاطار النظري والدراسات السابقة
16	مقدمة :
16	الاطار النظري:

16	اولا : التحول الرقمي :
16	ثانيا : ادارة الموارد البشريه:
17	3- التوظيف:
17	الدراسة السابقة:
18	اوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:
18	مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة :
19	خلاصة الفصل :
20	الفصل الثالث
20	منهجية البحث
21	مقدمة:
21	منهج البحث :
21	مجتمع البحث:
21	-عينة البحث:
21	اداة البحث :
21	خطوات اعداد البحث :
22	الخطوة الاولى :
22	الخطوة الثانية:
22	محاور الدراسة :
22	الخطوة الثالثة :
22	الخطوة الرابعة :
22	الخطوة الخامسة :
23	الفصل الرابع
23	النتائج والتوصيات
24	- مقدمة:
25	-النتائج:
25	نتائج الاستبيان :
41	التوصيات:
41	المقترحات:
42	المراجع والملاحق
43	المراجع:
43	-المراجع العربية:
43	-المراجع الأجنبية:
44	الملاحق:
44	-الاستبانة
44	جداول البيانات :
44	تحليل البيانات:

44	 الوثائق الداعمة:
Error! Bookmark not defined.	 Abstract الملخص
46	 The Title

فهرس الأشكال:

13	 <u>نموذج البحث:</u>
----	---------------------------

فهرس الملاحق :

44	 <u>الملاحق:</u>
44	 <u>-الاستبانة</u>
44	 <u>جداول البيانات :</u>
44	 <u>تحليل البيانات:</u>
44	 <u>الوثائق الداعمة:</u>

المستخلص :

يعتبر التحول الرقمي أحد أهم التطورات التكنولوجية التي شهدتها العالم في السنوات الأخيرة، حيث أصبح له تأثير كبير في مختلف القطاعات، خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. في ظل التقدم التكنولوجي السريع، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على كيفية استخدام التقنيات الرقمية في تحسين وتطوير العمليات الإدارية المتعلقة بالموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وإدارة الرواتب.

تم استخدام منهجية البحث الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات من مصادر ثانوية (الدراسات السابقة والتقارير المتعلقة بالتقنيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية) وكذلك من خلال استبيانات موجهة لعدد من مديري الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي ساهم بشكل ملحوظ في تحسين كفاءة العمليات الداخلية للإدارة، تقليل الوقت والتكاليف، وزيادة دقة القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. كما تبين أن التكنولوجيا الرقمية مثل الأنظمة السحابية، الذكاء الاصطناعي، والتحليل البياني لعبت دوراً رئيسياً في تعزيز عملية اتخاذ القرارات وتحسين رضا الموظفين.

وأوصت الدراسة بضرورة أن تقوم شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية بتكثيف الجهود في تبني التقنيات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، والتدريب المستمر للموظفين على استخدام هذه التقنيات من أجل تعزيز كفاءة الأداء وتحقيق مزيد من التميز في بيئة العمل. كما أوصت بتوفير بيئة داعمة تشجع على الابتكار والتحسين المستمر من خلال تكامل التقنيات الحديثة في كافة جوانب العمل.

الكلمات المفتاحية :

التحول الرقمي , إدارة الموارد البشرية, كفاءة الأداء, القطاع الخاص, المملكة العربية السعودية. التكنولوجيا الحديثة, الأنظمة السحابية, التدريب والتطوير, تقييم الأداء, التوظيف الرقمي, إدارة الرواتب, تحسين الأداء, التحليل البياني

مصطلحات البحث:

- **التحول الرقمي:** يشير التحول الرقمي إلى تطبيق التقنيات الرقمية في جميع جوانب العمل التنظيمي، مع التركيز على تحديث الأنظمة والإجراءات والعمليات باستخدام التكنولوجيا الحديثة، بهدف تحسين الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية وتحقيق الابتكار في بيئة العمل.
- **إدارة الموارد البشرية:** هي مجموعة من السياسات والأنشطة التي تهدف إلى إدارة القوى العاملة في المنظمة، بما في ذلك التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، تخطيط الموارد، وتقديم حوافز ومزايا للعاملين بهدف تحسين الإنتاجية والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين.
- **الكفاءة المؤسسية:** هي القدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية باستخدام أقل قدر من الموارد والوقت، مما يؤدي إلى تحسين أداء الشركة. وفي السياق الرقمي، ترتبط الكفاءة بتطبيق التكنولوجيا في جميع وظائف الموارد البشرية لتحقيق نتائج أفضل.
- **أنظمة إدارة الموارد البشرية:** هي الأنظمة الإلكترونية التي يتم من خلالها إدارة جميع بيانات الموارد البشرية في المؤسسة، مثل سجلات الموظفين، تاريخهم الوظيفي، التقييمات، الرواتب، والمزايا، والتي تساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية أكثر دقة.
- **الابتكار الرقمي:** يشير إلى إدخال أفكار وتقنيات جديدة باستخدام الأدوات الرقمية التي تهدف إلى تحسين أو تطوير العمليات والخدمات داخل المنظمات. في سياق الموارد البشرية، يشمل ذلك تطبيق تكنولوجيا حديثة لتحسين تجربة الموظف وزيادة الكفاءة.
- **الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية:** يشمل استخدام الذكاء الاصطناعي لتحسين عمليات التوظيف، تقييم الأداء، وتوقع احتياجات القوى العاملة، بما في ذلك تحليل البيانات الضخمة لتوفير رؤى قابلة للتنفيذ تساعد في تحسين الأداء العام.
- **التوظيف الرقمي:** هو استخدام وسائل الإنترنت ومنصات التواصل الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات لتوظيف موظفين جدد، بما في ذلك تطبيقات التوظيف عبر الإنترنت ومقابلات الفيديو.
- **التدريب والتأهيل الرقمي:** يشمل توفير برامج تدريبية رقمية تهدف إلى تطوير المهارات والمعرفة لدى الموظفين باستخدام أدوات وتقنيات حديثة، مما يمكنهم من أداء مهامهم بفعالية أكبر.
- **إدارة الأداء الرقمي:** يشير إلى استخدام الأدوات الرقمية لقياس وتحليل أداء الموظفين في بيئة العمل، وتقديم تقييمات شاملة تؤدي إلى اتخاذ قرارات قائمة على البيانات لتحسين الأداء الفردي والجماعي.
- **تحليل بيانات الموظفين:** هو تحليل البيانات التي يتم جمعها من الموظفين داخل المنظمة باستخدام أدوات وتقنيات رقمية لفهم سلوك الموظفين، واحتياجاتهم، وأدائهم، مما يساهم في اتخاذ قرارات استراتيجية بشأن التوظيف والتدريب والتحفيز.
- **التخزين السحابي:** هو استخدام التخزين الإلكتروني عبر الإنترنت لحفظ البيانات والمعلومات المتعلقة بالموارد البشرية، مما يتيح سهولة الوصول إليها في أي وقت ومن أي مكان.

الفصل الأول

المدخل العام للبحث

المقدمة:

شهد العالم في العقدین الأخيرین تغييرات كبيرة في كافة المجالات نتيجة للتطور التكنولوجي السريع، وأصبح التحول الرقمي محركاً رئيسياً للنمو والابتكار في العديد من الصناعات. يتجسد هذا التحول بشكل واضح في العديد من القطاعات الاقتصادية، ويُعد قطاع إدارة الموارد البشرية واحداً من أبرز المجالات التي استفادت من هذه التحولات الرقمية. ففيما مضى، كانت ممارسات إدارة الموارد البشرية تعتمد بشكل رئيسي على الأنظمة التقليدية، وكان التعامل مع البيانات والمعلومات يتم يدوياً، ما أضعف كفاءة الأداء وأدى إلى العديد من التحديات. ولكن مع دخول التكنولوجيا الرقمية، وخاصة الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات، تغيرت هذه الديناميكيات بشكل جذري، وأصبح التحول الرقمي أداة ضرورية لتحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية. في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم، أصبح التحول الرقمي من العوامل الرئيسية التي تسهم في تطوير بيئات العمل وزيادة كفاءة الأداء داخل المؤسسات. يعتبر التحول الرقمي عملية شاملة تهدف إلى دمج التكنولوجيا الرقمية في كافة جوانب العمل، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. ومن خلال هذا التحول، يتم تحسين وتسهيل العمليات الإدارية، مما يعزز من قدرة المؤسسات على التكيف مع التحديات المتغيرة.

إدارة الموارد البشرية، كأحد أهم الأقسام الحيوية في أي منظمة، أصبحت بحاجة إلى تبني الأساليب الرقمية لتحسين العمليات التي تشمل التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، وإدارة البيانات المتعلقة بالموظفين. في المملكة العربية السعودية، يشهد القطاع الخاص تحولاً رقمياً مستمراً، لا سيما في ضوء رؤية 2030 التي تهدف إلى تطوير بنية العمل وتعزيز الابتكار في كافة القطاعات الاقتصادية. في هذا السياق، تعتبر إدارة الموارد البشرية أحد المجالات التي شهدت تحولاً جذرياً من خلال تطبيق الأنظمة الرقمية الحديثة، مثل برامج إدارة الموارد البشرية (HRMS) والتحليلات الذكية للبيانات. التحول الرقمي لا يقتصر على استخدام الأدوات التكنولوجية فحسب، بل يشمل أيضاً التغيير في الثقافة التنظيمية للمؤسسات، وهو ما يعزز قدرة هذه المؤسسات على استثمار مواردها البشرية بشكل أكثر كفاءة. من خلال التحول الرقمي، يمكن تحسين سرعة اتخاذ القرارات، وتقليل الأخطاء البشرية، وزيادة التفاعل بين الموظفين والإدارة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة. وعليه، يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. سيتناول البحث التحديات التي تواجه الشركات في تطبيق هذه التحولات، بالإضافة إلى الفوائد التي يمكن أن تحققها من خلال الاعتماد على التكنولوجيا الرقمية في إدارة الموارد البشرية. تأثير التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية لا يقتصر على استخدام التقنيات الحديثة فحسب، بل يمتد إلى تغيير ثقافة العمل داخل المؤسسات. فقد أصبحت الأنظمة الإلكترونية مثل أنظمة إدارة الموارد البشرية (HRMS) والتحليلات المعتمدة على البيانات (Big Data) جزءاً لا يتجزأ من ممارسات الموارد البشرية. يساعد ذلك في تسريع اتخاذ القرارات، وتقليل الأخطاء البشرية، وتعزيز التواصل بين الموظفين والإدارة. في هذا السياق، تهدف الدراسة إلى استكشاف تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية. إن استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية لا يقتصر على تحسين الكفاءة التشغيلية فحسب، بل يمتد ليشمل تحسين تجربة الموظفين وزيادة رضاهم، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمنظمة (المدني، 2020).

نبذة عن دراسة سابقة: في دراسة سابقة تناولت "أثر التحول الرقمي على فعالية إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية" (المدني، 2020)، تم تحليل تأثير استخدام الأنظمة الرقمية مثل تطبيقات الموارد البشرية المتكاملة (HRMS) في تحسين كفاءة الأداء داخل المنظمات. أظهرت الدراسة أن استخدام هذه الأنظمة قد ساعد في تحسين سرعة اتخاذ القرارات وتقليل الخطأ البشري في البيانات، مما أسهم في تحسين الكفاءة العامة في إدارة الموظفين. كما تبين من الدراسة أن الشركات التي اعتمدت على التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية قد شهدت تحسناً في مستوى الرضا الوظيفي للموظفين، بفضل تسهيل الإجراءات وتحسين التواصل بين الأطراف المعنية.

وتوصلت الدراسة إلى أن التحول الرقمي ليس مجرد أداة لتحسين العمليات، بل هو عنصر استراتيجي يساهم في تعزيز تنافسية الشركات.

-مشكلة الدراسة-

تشهد بعض المناطق عن غياب الدراسات المحلية: على الرغم من أن هناك العديد من الدراسات العالمية التي تناولت التحول الرقمي في مجال إدارة الموارد البشرية، إلا أن الدراسات المحلية التي تركز على السياق السعودي في هذا المجال قليلة جدًا. التحديات الرقمية في القطاع الخاص تواكب الشركات الخاصة في المملكة تطورًا سريعًا نحو التحول الرقمي في إطار رؤية 2030، ولكن العديد من هذه الشركات تواجه تحديات في تطبيق هذه التقنيات الحديثة بفعالية. كما أن الكثير من الشركات قد تفتقر إلى الكفاءات والمهارات اللازمة لتحسين مستوى العمليات باستخدام التقنيات الحديثة وعدم التوافق بين التكنولوجيا واحتياجات الموارد البشري تواجه بعض الشركات الخاصة صعوبة في دمج التكنولوجيا بشكل يتوافق مع احتياجات إدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى تقليل فاعلية النظام الرقمي في تحسين العمليات.

سؤال البحث الرئيسي :

ما هو أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية؟

اسئلة البحث الفرعية :

- كيف يؤثر استخدام التقنيات الرقمية على تحسين عمليات التوظيف واختيار الموظفين في شركات القطاع الخاص؟
- هل يساهم التحول الرقمي في تسريع وتسهيل العمليات الإدارية في قسم الموارد البشرية؟
- ما هو تأثير التحول الرقمي على رضا الموظفين وأدائهم داخل شركات القطاع الخاص؟
- كيف يؤثر التحول الرقمي على تقليل التكاليف الإدارية في إدارة الموارد البشرية؟
- ما هي التحديات التي تواجه شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية في تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية؟
- ما مدى تأثير التحول الرقمي في تحسين اتخاذ القرارات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية؟

اهمية البحث :

اهمية البحث النظرية:

- يساعد هذا البحث في تقديم مساهمة مهمة في الأدبيات الأكاديمية المتعلقة بالتطورات التكنولوجية في مجال إدارة الموارد البشرية. سيمكن البحث من استكشاف العلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الأداء في إدارة الموارد البشرية، ويُعزز من الفهم النظري حول كيف يمكن للأدوات التكنولوجية مثل أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية، وبرامج التعلم الإلكتروني، وأنظمة الذكاء الاصطناعي أن تؤثر بشكل إيجابي على العمليات الإدارية والتوظيف والتطوير المهني.
- يمكن لهذا البحث أن يقدم فهماً عميقاً لآثار التحول الرقمي على تحسين الكفاءة التنظيمية في شركات القطاع الخاص. يتناول البحث التأثيرات المحتملة لهذه التقنيات على الإنتاجية، والسرعة في اتخاذ القرارات، وتخفيض التكاليف، وتطوير مهارات الموظفين، وتحسين أداء فرق العمل.

- من خلال تقديم دراسة نظرية حول أثر التحول الرقمي، يسهم البحث في تحديد أفضل السياسات والاستراتيجيات التي يمكن أن تتبناها الشركات لتحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية باستخدام التكنولوجيا. هذا سيساعد الشركات في المملكة العربية السعودية على تخطيط عمليات التحول الرقمي بطريقة متكاملة ومدروسة.

- يهدف هذا البحث إلى مساعدة شركات القطاع الخاص على فهم أفضل لكيفية استفادتها من الأدوات الرقمية الحديثة لتحسين وظائف الموارد البشرية. وبالتالي، يمكن أن يلعب هذا البحث دوراً في توجيه الشركات نحو اعتماد الحلول الرقمية لتحسين أداء الموظفين وجودة الحياة المهنية لهم.

اهمية البحث التطبيقية:

- تحسين الكفاءة التشغيلية التي تساعد التحول الرقمي في تحسين العمليات الداخلية لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، وإدارة الأداء، والتدريب. من خلال استخدام الأدوات الرقمية مثل نظم إدارة الموارد البشرية (HRMS) وأنظمة التحليل الذكي، يمكن تقليل الوقت اللازم لتنفيذ العمليات وزيادة كفاءتها. هذا يؤدي إلى تقليص التكاليف، وتوفير الجهد المبذول في العمليات الروتينية

- تسريع اتخاذ القرارات في التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية يساعد على جمع وتحليل البيانات بشكل أسرع وأكثر دقة. تتيح هذه التقنيات للمسؤولين في الموارد البشرية اتخاذ قرارات مبنية على بيانات حقيقية ودقيقة بدلاً من الاعتماد على التخمينات. هذا يمكن أن يساهم في اتخاذ قرارات أسرع بشأن التوظيف، والتدريب، وتطوير الموظفين.

- تمكين التوظيف الذكي والذي يعد التحول الرقمي أحد العوامل الأساسية في تسهيل عملية التوظيف باستخدام الذكاء الاصطناعي وأدوات التحليل الكبيرة. حيث يمكن لهذه الأدوات تحليل بيانات المرشحين بشكل أكثر دقة واختيار الأشخاص الأنسب للوظائف المطلوبة بناءً على المهارات والخبرات المتوافقة مع احتياجات الشركات. هذا يؤدي إلى تحسين جودة التوظيف وتقليل التكاليف المرتبطة بالاستقطاب.

- توفير رؤى عملية لتطوير السياسات والعمليات في تحديد الأثر الفعلي للتحول الرقمي على الوظائف المختلفة في إدارة الموارد البشرية، مثل إدارة الرواتب، وإدارة الأداء، واحتياجات التدريب. هذه الرؤى تساعد الشركات على تعديل سياساتها وعملياتها بما يتماشى مع التقنيات الحديثة، مما يعزز من فاعليتها ويسهم في تحسين بيئة العمل.

اهداف البحث:

- التعرف على تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية
- التعرف على تحليل دور التقنيات الحديثة في تحسين إدارة الموارد البشرية.
- كيفية استكشاف التحديات والفرص الناتجة عن التحول الرقمي.
- تقييم تأثير التحول الرقمي على تجربة الموظفين.
- فحص العلاقة بين التحول الرقمي وأداء الشركات.
- التعرف على تأثير التحول الرقمي وعلى استراتيجيات إدارة القوى العاملة.
- كيفية تقديم توصيات لتحسين التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

فرضيات البحث :

الفرضية الرئيسية :

تعزيز التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية من كفاءة العمليات الإدارية ويؤدي إلى تحسين فعالية اتخاذ القرارات وزيادة إنتاجية الموظفين.

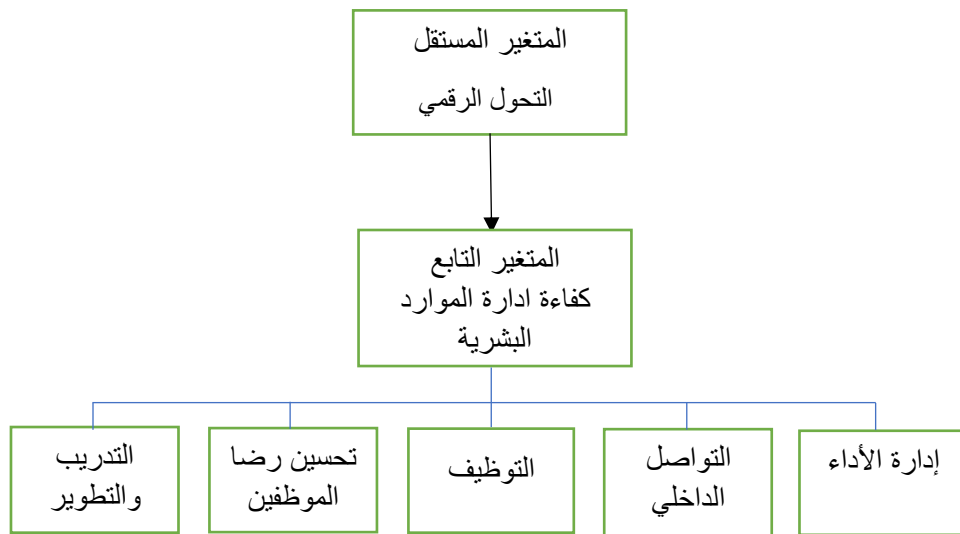
الفرضيات الفرعية:

- التحول الرقمي في أنظمة التوظيف يساهم في تسريع عملية اختيار وتوظيف المرشحين في شركات القطاع الخاص.
- استخدام التكنولوجيا الرقمية في تدريب الموظفين يساهم في تحسين فعالية البرامج التدريبية وزيادة مهاراتهم.
- التحول الرقمي في إدارة الأداء يساهم في تحسين تقييم أداء الموظفين وتوفير ملاحظات دقيقة لتحفيزهم على تحسين الأداء.
- التحول الرقمي يساعد في تحسين التواصل بين الأقسام المختلفة داخل شركات القطاع الخاص مما يساهم في تعزيز التنسيق الداخلي.
- التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية يؤدي إلى تقليل التكاليف التشغيلية المتعلقة بالإجراءات اليدوية والورقية.

نموذج البحث :

المتغير المستقل: التحول الرقمي

المتغير التابع: كفاءة إدارة الموارد البشرية



حدود البحث :

المجال المكاني : طبقت هذه الدراسة على بعض شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية

المجال البشري : طبقت هذه الدراسة على بعض الأشخاص الموظفين في إدارة الموارد البشرية في منطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية

المجال الزمني : طبقت هذه الدراسة من يناير الى مارس 2025

المجال الموضوعي : تمت هذه الدراسة على أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية (إدارة الأداء

، التواصل الداخلي ، التوظيف ، تحسين رضا الموظفين، التدريب والتطوير)

خاتمة الفصل :

في هذا الفصل، تم تناول مفهوم أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية، وذلك من خلال دراسة المتغيرات المرتبطة بالتحول الرقمي، وكيفية تأثيرها على فعالية وكفاءة العمليات المختلفة في إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب والتطوير، والتواصل الداخلي ، تحسين رضا الموظفين ،إدارة الاداء)

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

مقدمة :

في هذا الفصل، سنقدم أساساً نظرياً يشمل التعريفات الأساسية لمفاهيم في أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية ، وعلاقتها بتطوير (إدارة الأداء ،التواصل الداخلي ، التوظيف ، تحسين رضا الموظفين ، التدريب والتطوير) كما سنعرض بعض الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوع التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في سياقات مختلفة، بهدف الوصول إلى فهم أعمق للعلاقة بين التحول الرقمي وكفاءة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص.

الاطار النظري:

من خلال هذا الفصل سوف نبدأ بتعريف على المتغيرات وهي في أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية على (إدارة الأداء ،التواصل الداخلي ، التوظيف ، تحسين رضا الموظفين ، التدريب والتطوير)

اولا : التحول الرقمي :

التحول الرقمي يساعد في ادارة الموارد البشرية في تحسين البيانات الضخمة و توصيل الأجهزة والشبكات بعضها ببعض لتبادل البيانات وتحقيق مزيد من الكفاءة في العمليات وايضا تساعد في خفض التكاليف والتفاعل مع الموظفين

1- اسباب استخدام التحول الرقمي :

- تحسين الكفاءة التشغيلية وتقليل التكاليف و تحقيق التميز التنافسي والابتكار المستمر (Harvard Business, 2020)

ثانيا : ادارة الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية (HRM) هي وظيفة إدارية تهدف إلى تحسين استغلال العنصر البشري داخل المنظمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. تتمثل هذه الإدارة في تنظيم وتوجيه الأنشطة التي تتعلق بالموظفين، مثل التوظيف، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، وتحفيز الموظفين، وذلك في سبيل تعزيز الإنتاجية وتحقيق الأداء العالي.

1- ادارة الاداء :

هي عملية منهجية تهدف إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي داخل المنظمات. تهتم إدارة الأداء بمتابعة وتقييم إنجازات الأفراد والفرق في المؤسسة، والتأكد من أنهم يسيرون في الاتجاه الصحيح لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وهي أحد عناصر إدارة الموارد البشرية التي تؤثر بشكل كبير على النجاح التنظيمي من خلال تعزيز الكفاءة والفعالية.

2- التواصل الداخلي:

هي عملية من الركائز الأساسية في أي منظمة، إذ يساهم في تحقيق الانسجام بين مختلف أقسام المنظمة ويعزز التفاعل بين الموظفين والإدارة. يُعرف التواصل الداخلي بأنه عملية نقل المعلومات والرسائل بين الأفراد داخل المنظمة بهدف تحقيق أهداف مشتركة، وضمان سير العمل بفعالية وكفاءة.

3- التوظيف:

هو عملية جذب واختيار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف في منظمة أو شركة معينة. يعد التوظيف من أهم الأنشطة في إدارة الموارد البشرية، حيث يساهم في بناء قوة عاملة قادرة على تحقيق أهداف المنظمة بشكل فعال. تعتبر هذه العملية حجر الزاوية لأي منظمة، لأنها تؤثر بشكل مباشر على جودة العمل والإنتاجية والابتكار داخل المنظمة.

4- تحسين رضا الموظفين:

تحقيق رضا الموظفين يعد أحد الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء المنظمات. حيث يساهم في تعزيز الإنتاجية، وتحسين بيئة العمل، وزيادة الاستقرار الوظيفي. يعتبر رضا الموظف أحد العوامل الحيوية التي تساهم في النجاح الشامل لأي منظمة، فكلما كان الموظف راضيًا عن بيئة عمله، زادت فرصه في تقديم أداء متميز ومبدع.

5- التدريب والتطوير:

يعد التدريب والتطوير من العناصر الأساسية في أي منظمة تسعى إلى تحسين كفاءتها وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. يهدف التدريب إلى تحسين مهارات الموظفين وتزويدهم بالمعرفة والقدرات اللازمة لأداء وظائفهم بفعالية، بينما يهدف التطوير إلى تزويد الأفراد بالمهارات التي تتيح لهم النمو الوظيفي وتحقيق التقدم في مسيرتهم المهنية داخل المنظمة.

الدراسة السابقة:

دراسة: "أثر التحول الرقمي على كفاءة أداء الموارد البشرية في الشركات السعودية"

- **المصدر:** المجلة السعودية للإدارة الحديثة، 2021. ستهدف هذه الدراسة استكشاف تأثير التحول الرقمي في تحسين كفاءة أداء إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. أظهرت النتائج أن التحول الرقمي ساهم في أتمتة العديد من العمليات التقليدية مثل التوظيف، التقييم، وإدارة الأداء، مما أدى إلى تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة.

دراسة: "التأثيرات التنظيمية للتحول الرقمي على الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية"

- **المصدر:** دورية الدراسات الإدارية والاقتصادية، 2020. تناولت هذه الدراسة تأثير التحول الرقمي على الهيكل التنظيمي لإدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة في المملكة. تبين أن التحول الرقمي يعزز القدرة على تفاعل أكثر سلاسة بين الإدارات، ويدعم استخدام الأنظمة الإلكترونية لتسهيل عملية اتخاذ القرارات.

دراسة: استراتيجيات التحول الرقمي وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص السعودي

- المصدر: مجلة علوم الإدارة والأعمال، 2020. بحثت هذه الدراسة في استراتيجيات التحول الرقمي التي تم تبنيها في شركات القطاع الخاص السعودية وكيف أثرت على عمليات إدارة الموارد البشرية. كشفت الدراسة أن التحول الرقمي أدى إلى تحسين في إدارة الأداء والتوظيف وتدريب الموظفين.

- المصدر: مجلة علوم الإدارة والأعمال، 2020.

دراسة: "دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية"

- المصدر: المجلة الدولية للإدارة وتكنولوجيا المعلومات، 2019. درست هذه الدراسة دور تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في تحسين فعالية وشفافية عمليات إدارة الموارد البشرية. أظهرت النتائج أن استخدام أنظمة إدارة الموارد البشرية الرقمية يؤدي إلى تحسين سرعة اتخاذ القرارات وتقليل الخطأ البشري.

5. دراسة: "تأثير التحول الرقمي على رفع كفاءة إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي"

- المصدر: دورية أبحاث الأعمال الدولية، 2022. استهدفت هذه الدراسة قياس تأثير التحول الرقمي على كفاءة وفاعلية إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة بالمملكة. وجدت الدراسة أن التحول الرقمي يساعد في تسهيل الاتصال الداخلي، ويجعل عملية إدارة الأداء أكثر شفافية ودقة، بالإضافة إلى تسريع عمليات التوظيف وتدريب الموظفين.

من خلال هذه الدراسات السابقة، يمكن القول بأن التحول الرقمي له تأثير كبير في تعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية. يشمل هذا التأثير تحسين العمليات الداخلية مثل التوظيف، إدارة الأداء، وتحسين التواصل الداخلي بين الموظفين والإدارات المختلفة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

- فهم تأثير التحول الرقمي على أداء إدارة الموارد البشرية.
- تحديد التحديات التي قد تواجه الشركات في التحول الرقمي.
- استكشاف التطبيقات العملية للتحول الرقمي في المؤسسات.
- تسليط الضوء على دور التكنولوجيا في رفع كفاءة اتخاذ القرارات.
- الاستفادة من الأدوات والأنظمة الرقمية المستخدمة في التحول الرقمي.
- دعم تطوير استراتيجيات التحول الرقمي.
- تحقيق فهم شامل للنتائج المحتملة للتحول الرقمي على الأداء الوظيفي.

مايميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة :

تتمثل ميزة هذه الدراسة في تقديم رؤية عميقة وواقعية حول كيفية تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد

البشرية في شركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على التحديات المحلية، وتقديم حلول موجهة نحو تكييف التكنولوجيا مع السياق الثقافي والتنظيمي الخاص بالبيئة السعودية معظم الدراسات السابقة قد تركزت على القطاع العام أو على تطبيقات التحول الرقمي في الشركات الكبرى. أما هذه الدراسة، فهي تركز بشكل خاص على القطاع الخاص السعودي، مما يعكس التحديات والفرص التي تواجهها هذه الشركات في المملكة العربية السعودية، وبالتالي توفر رؤى مخصصة لهذه البيئة.

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل، تم تسليط الضوء على "أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية". بدأنا بتوضيح مفهوم التحول الرقمي وأثره الواسع على مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف، التدريب والتطوير، والتقييم الأداء، وكذلك تحسين رضا الموظفين. تم تناول كيفية استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية لتعزيز الكفاءة وزيادة الإنتاجية. كما تم استعراض الأسباب التي دفعت الشركات السعودية للانتقال نحو التحول الرقمي، بما في ذلك تحسين الفعالية، تقليل التكاليف، وتعزيز تجربة الموظفين. تم أيضًا مناقشة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع التحول الرقمي بشكل عام، مع التركيز على الفروقات في تطبيقاته بين القطاع العام والخاص في المملكة العربية السعودية. كما تم تقديم الفرضيات والأسئلة البحثية التي ستتم الإجابة عليها في الدراسة القادمة. من خلال هذا الفصل، تبرز أهمية التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية في بيئة العمل السعودية، وكيفية تكامل التقنيات الحديثة في جميع جوانب إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق أقصى استفادة. في الفصول القادمة، سيتم عرض النتائج المستخلصة من الدراسة الميدانية، والتوصيات التي قد تساعد الشركات في تحسين استخدام التحول الرقمي لتحقيق أقصى استفادة من الموارد البشرية.

الفصل الثالث

منهجية البحث

مقدمة:

من خلال هذا الفصل، سيتم تسليط الضوء على الأسس النظرية والعملية للتحويل الرقمي في إدارة الموارد البشرية، مع تقديم تحليل واقعي للأثر الذي يمكن أن تحدثه هذه التقنية على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية. وذلك باستخدام استبيان مخصص، يتضمن هذا الاستبيان لجمع المعلومات من موظفي إدارة الموارد البشرية

منهج البحث :

تعد منهجية البحث هي الأسلوب الذي يتم من خلاله تنفيذ الدراسة العلمية من خلال اتباع خطوات منظمة ومدرسة لتحقيق الأهداف المنشودة. في هذا البحث، الذي يتناول "أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية"، تكمن أهمية المنهجية في تحديد الطريقة المناسبة لجمع وتحليل البيانات التي ستساعد في الإجابة على الأسئلة البحثية واختبار فرضيات الدراسة.

مجتمع البحث:

تكون مجتمع البحث عن موظفي إدارة الموارد البشرية في بعض من الشركات في المملكة العربية السعودية

-عينة البحث:

تم اختيار بعض الشركات في المملكة العربية السعودية وخصوصاً في قسم إدارة الموارد البشرية ، حيث تحول الاستبيان عبر موقع google drive وارساله للأشخاص المعنيين عن طريق السوشال ميديا وحصلت على 54 استبيان

أداة البحث :

تم استخدام استبيان من google drive كأداة أساسية للحصول على دقة المعلومات

خطوات اعداد البحث :

الخطوة الاولى :

تحديد الاهداف الرئيسية وهي تعريف عن اثراالتحول الرقمي على كفاءة ادارة الموارد البشرية في الشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية.

الخطوة الثانية:

تحديد قياس الاداء (الجنس – عدد سنوات الخبرة)

محاور الدراسة :

المحور الاول: التوظيف وتتكون من (8) عبارات.

المحور الثاني : ادارة الاداء وتتكون من (8) عبارات.

المحور الثالث : التواصل الداخلي وتتكون من (8) عبارات.

المحور الرابع: تحسين رضا الموظفين وتتكون من (8) عبارات.

المحور الخامس التدريب والتطوير وتتكون من (8) عبارات.

الخطوة الثالثة :

صياغة البحث بعد تحديد مجالات الاستبيان من خلال مراجعة الاطار النظري

الخطوة الرابعة :

تدريج الاجابات للمحاور الرئيسية حسب النقاش في الاستبيان

الخطوة الخامسة :

اخراج الاستبانة من google drive ومن ثم ارسالها عن طريق السوشال ميديا

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

- مقدمة:

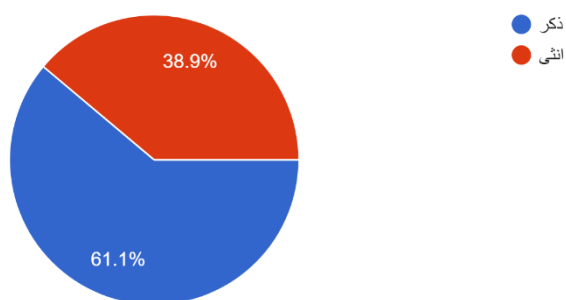
يستعرض هذا الفصل عن النتائج والتوصيات المستخلصة من الاستبيان بشكل عام

-النتائج:

نتائج الاستبيان :

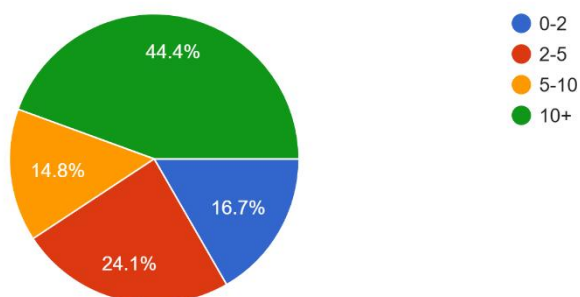
الجنس

54 responses



الخبرة

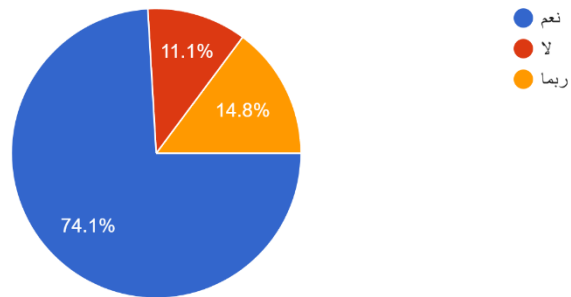
54 responses



اثر التحول الرقمي على كفاءة ادارة الموارد البشرية في الشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (التوظيف)

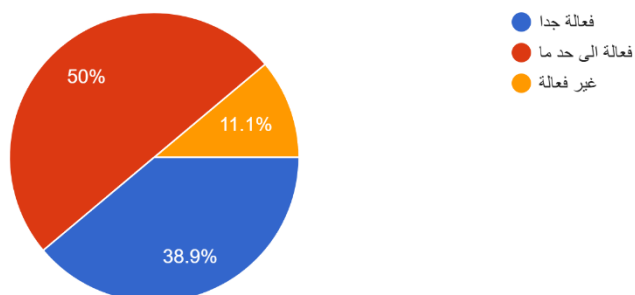
هل تستخدم شركتكم أنظمة التوظيف الرقمية (مثل مواقع التوظيف أو التطبيقات الإلكترونية) في عملية اختيار المرشحين؟

54 responses



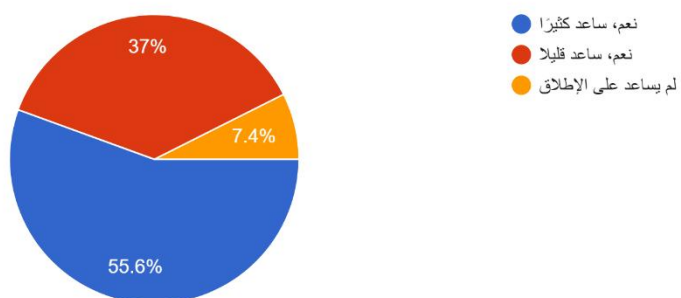
ما مدى فاعلية استخدام التكنولوجيا الرقمية في عمليات التوظيف في شركتكم؟

54 responses



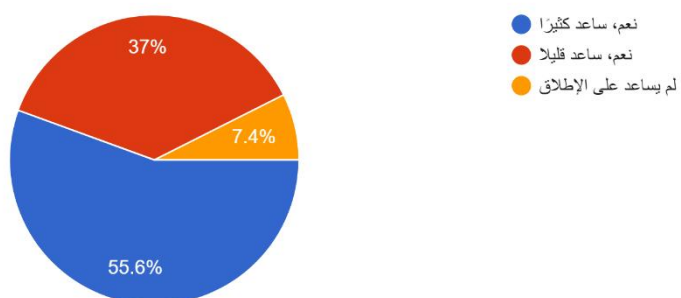
هل تجد أن التحول الرقمي قد ساعد في تحسين اختيار المرشحين المناسبين للوظائف؟

54 responses

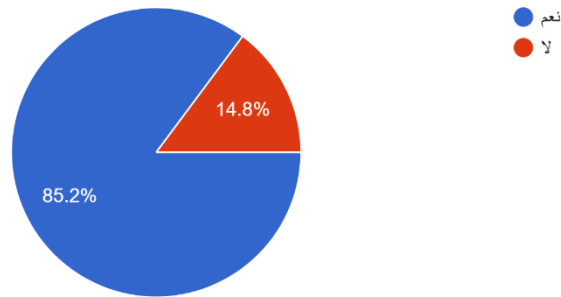


هل تجد أن التحول الرقمي قد ساعد في تحسين اختيار المرشحين المناسبين للوظائف؟

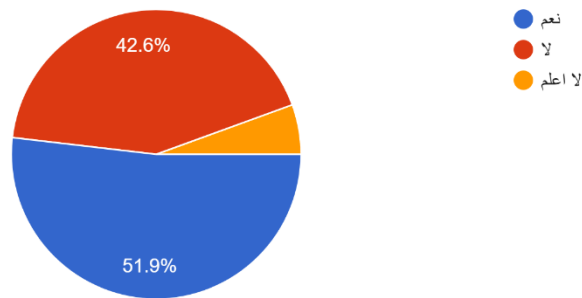
54 responses



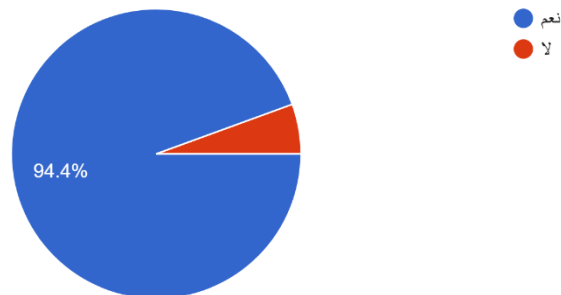
هل تعتقد أن استخدام التكنولوجيا الرقمية قد أدى إلى تحسين التنوع في التوظيف في شركتك؟
54 responses



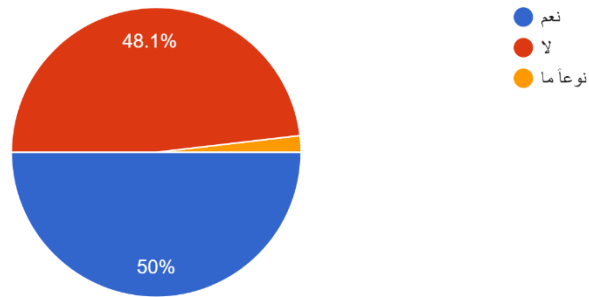
هل يتم استخدام أي أدوات لتحليل بيانات التوظيف في شركتك (مثل تحليل فعالية القنوات التوظيفية أو تحليل سير العمل)؟
54 responses



هل ترى أن التحول الرقمي سيساهم في تحسين جودة عملية التوظيف في المستقبل؟
54 responses

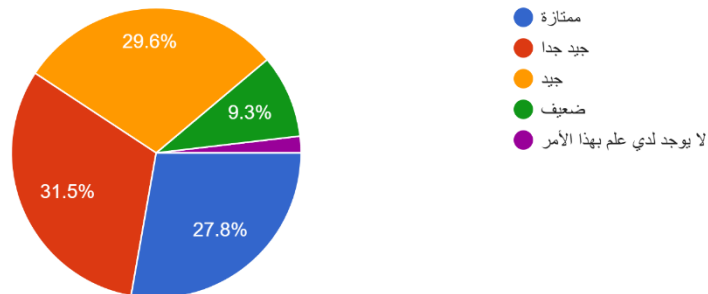


هل توفر شركتك تدريبًا كافيًا على استخدام الأنظمة التكنولوجية في عملية التوظيف؟
54 responses

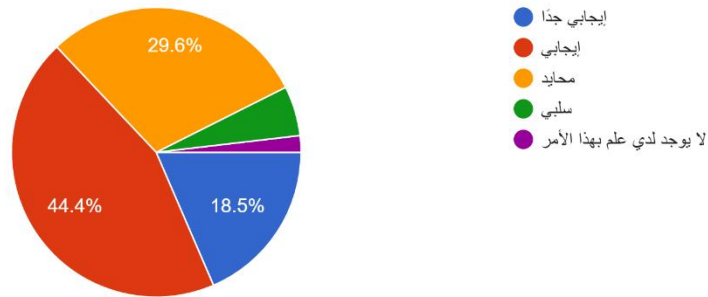


اثر التحول الرقمي على كفاءة ادارة الموارد البشرية في الشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (ادارة الجودة)

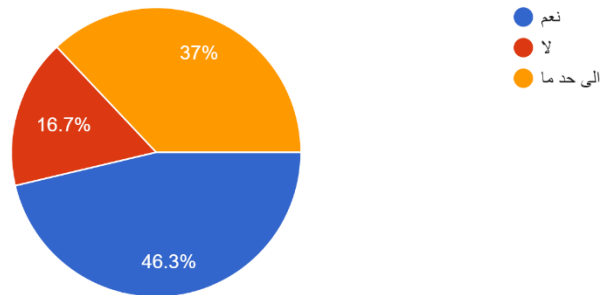
كيف تقيم مستوى تطبيق مبادئ إدارة الجودة في إدارة الموارد البشرية في شركتك؟
54 responses



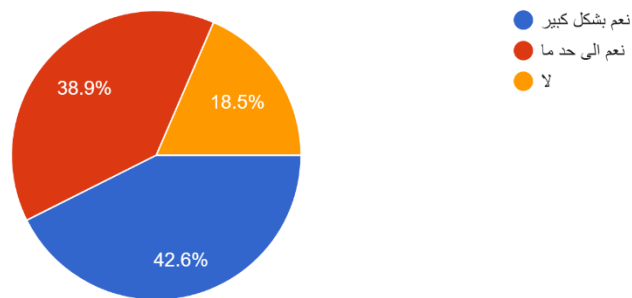
كيف تقيم تفاعل الموظفين مع الأنظمة الرقمية في إطار عمليات إدارة الجودة مثل تقييم الأداء أو تقديم الملاحظات؟
54 responses



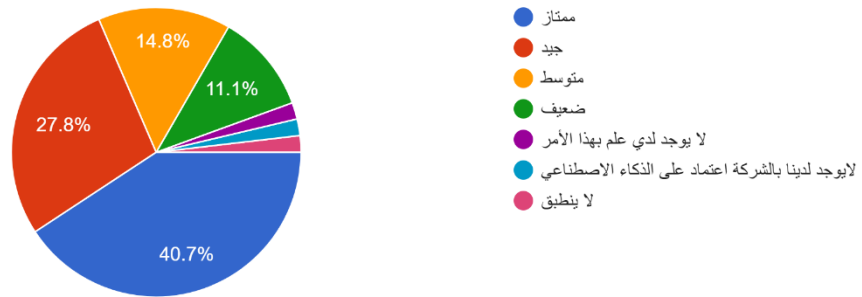
هل ساعد التحول الرقمي في تحسين استراتيجيات التوظيف في شركتك من حيث الكفاءة وجودة العمل؟
54 responses



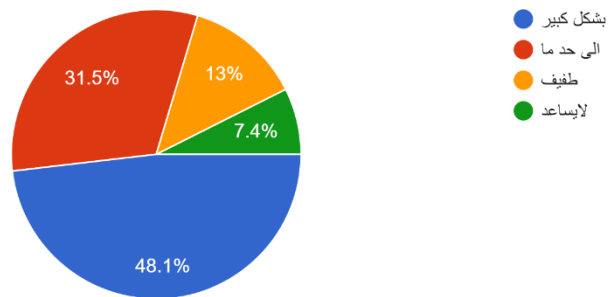
هل تعتقد أن التحول الرقمي قد ساهم في تحسين جودة بيئة العمل داخل شركتك؟
54 responses



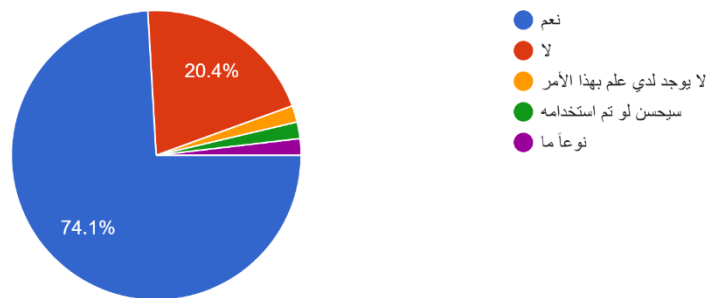
كيف تقيم مستوى استخدام التقنية الحديثة (مثل الأنظمة السحابية، والنكاء الاصطناعي) في تحسين إدارة الجودة في شركتك؟
54 responses



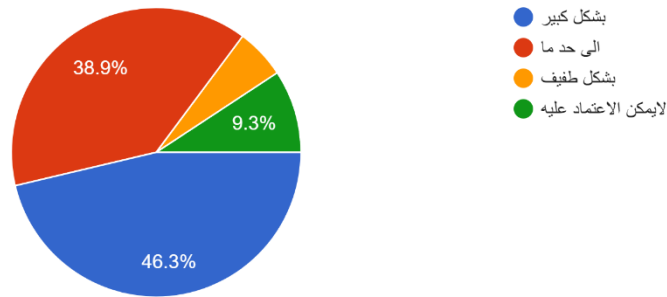
إلى أي درجة يساعد التحول الرقمي في تحسين دقة تقارير الأداء في شركتك؟
54 responses



هل تعتقد أن التحول الرقمي قد حسن من الشفافية في عمليات ادارة الجودة في شركتك؟
54 responses

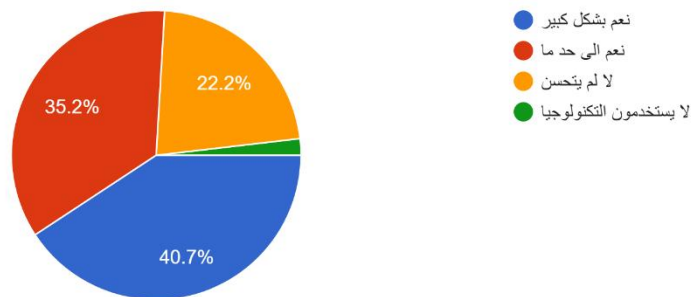


إلى أي درجة يمكن الاعتماد على الأنظمة الرقمية في إدارة الجودة ضمن قسم الموارد البشرية في شركتك؟
54 responses

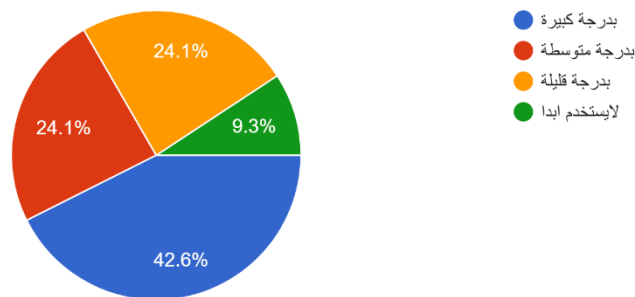


اثر التحول الرقمي على كفاءة ادارة الموارد البشرية في الشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (التواصل الداخلي)

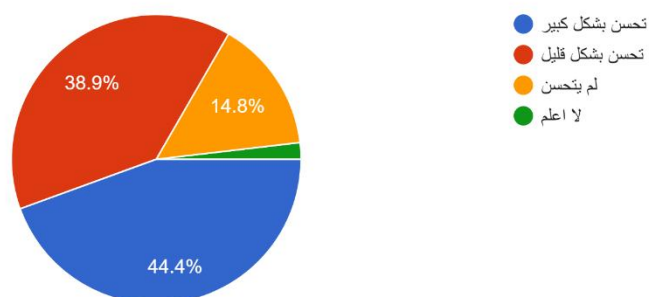
هل ساهم التحول الرقمي في تحسين فعالية التواصل الداخلي بين الموظفين في شركتك؟
54 responses



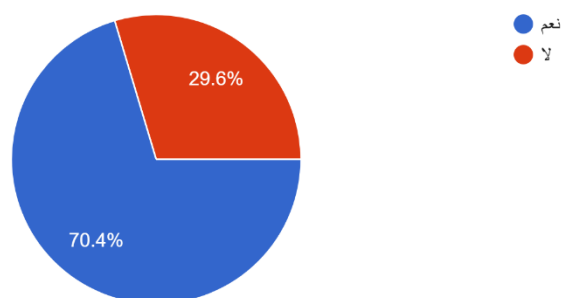
إلى أي درجة يستخدم قسم الموارد البشرية في شركتك الأنظمة الرقمية لتحسين التواصل الداخلي مع الموظفين؟
54 responses



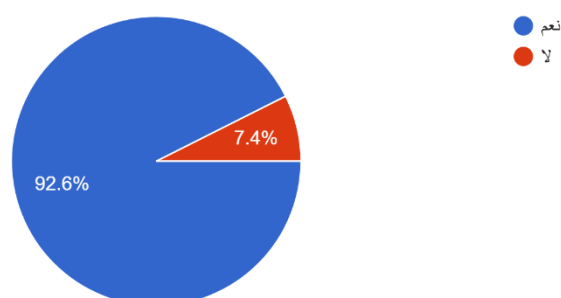
إلى أي مدى تحسن التواصل الداخلي بين الإدارة العليا وقسم الموارد البشرية بعد تطبيق التحول الرقمي في شركتكم؟
54 responses



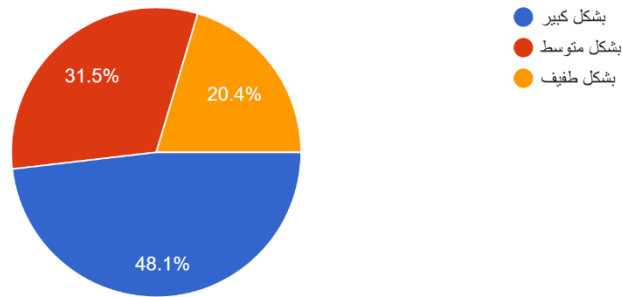
هل يتم استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات في شركتكم لتمكين التواصل بين الموظفين عن بعد؟
54 responses



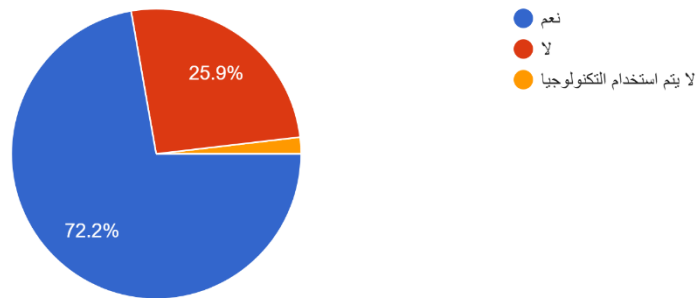
هل تعتقد أن استخدام أدوات التواصل الرقمي (مثل البريد الإلكتروني، منصات المحادثة، التطبيقات) ساعد في تحسين التواصل بين الفرق المختلفة داخل الموارد البشرية؟
54 responses



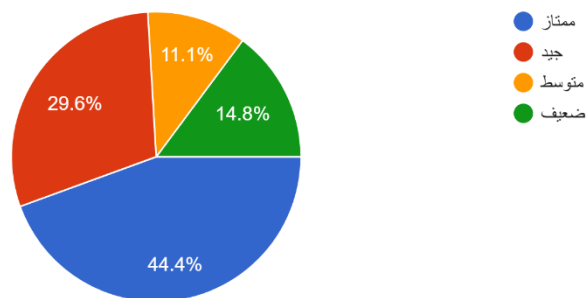
لى أى مدى تستخدم شركتك أدوات التواصل الرقمي لنقل التعليقات والاقتراحات بين الموظفين والإدارة؟
54 responses



هل ساعد التحول الرقمي في تحسين مستوى التفاعل بين الموظفين والإدارة في الشركات التي تعمل بها؟
54 responses

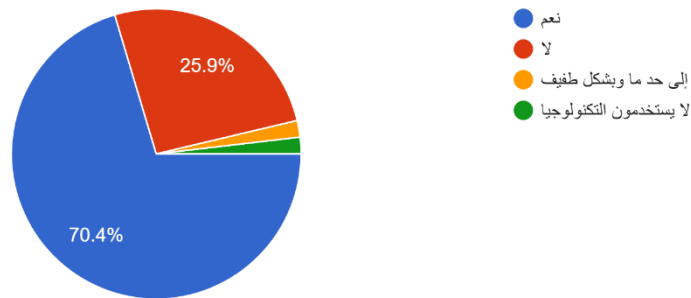


كيف تقيم مستوى استخدام شركتك للتطبيقات الرقمية لتحسين التواصل بين الموظفين؟
54 responses

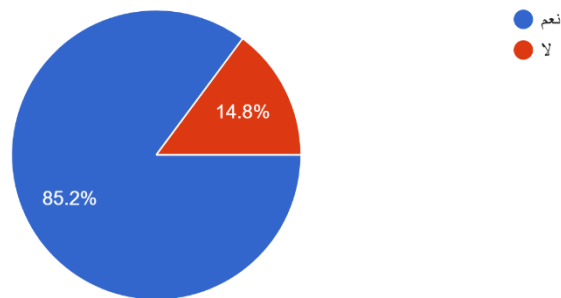


اثر التحول الرقمي على كفاءة ادارة الموارد البشرية في الشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (تحسين رضا الموظفين)

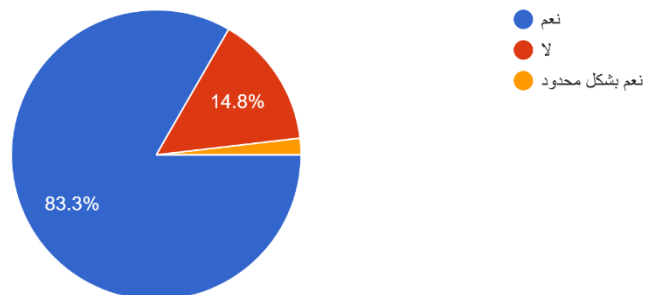
هل ترى أن التحول الرقمي قد ساهم في تحسين رضا الموظفين في شركتك؟
54 responses



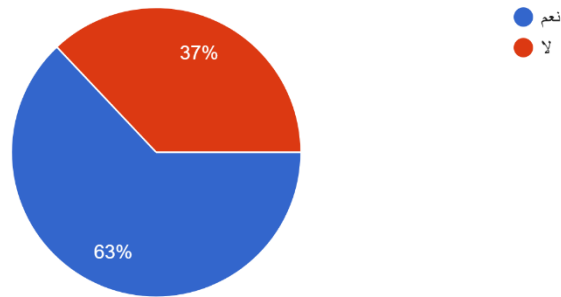
هل ساعد التحول الرقمي في تقليل الوقت والجهد الذي يحتاجه الموظفون للحصول على المعلومات أو إجراء العمليات الإدارية؟
54 responses



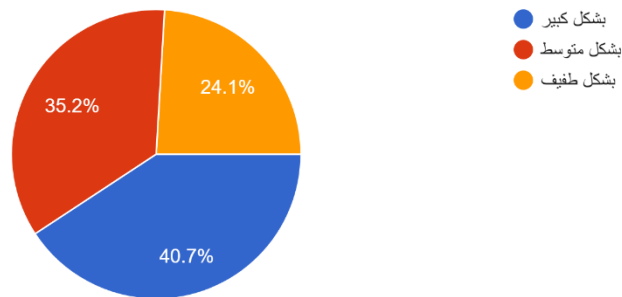
هل ساعد التحول الرقمي في تسريع الإجراءات الإدارية وبالتالي تقليل وقت انتظار الموظفين؟
54 responses



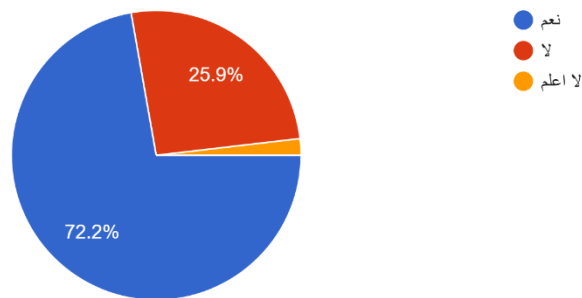
هل ساعدت الأنظمة الرقمية في تحسين تفاعل الموظفين مع برامج المكافآت والمزايا التي تقدمها شركتكم؟
54 responses



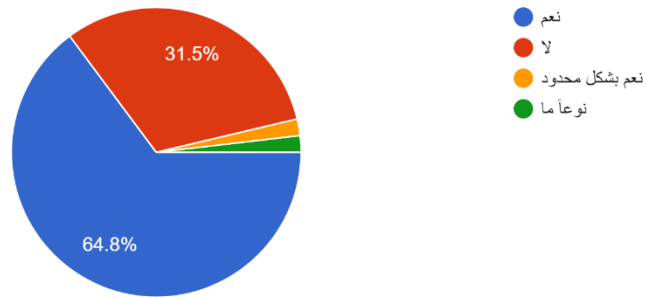
إلى أي درجة يساهم التحول الرقمي في تعزيز مبدأ الشفافية والمشاركة بين الموظفين وإدارة الموارد البشرية؟
54 responses



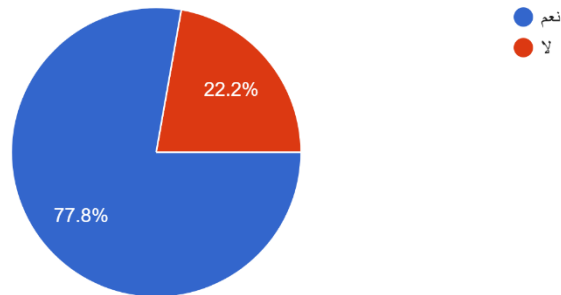
هل تعتقد أن التحول الرقمي ساهم في تحسين تجربة الموظف بشكل عام داخل شركتكم؟
54 responses



هل تعتقد أن التحول الرقمي أدى إلى تحسين شعور الموظفين بالانتماء والولاء تجاه شركتهم؟
54 responses



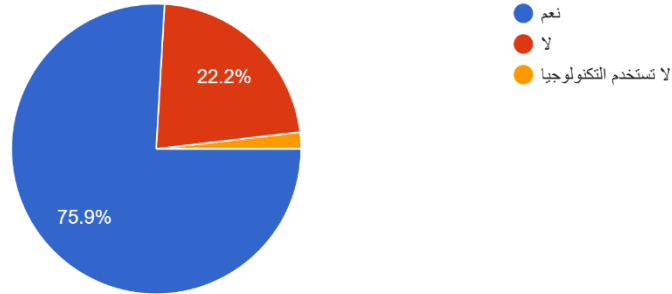
هل تشعر أن الأنظمة الرقمية قد جعلت بيئة العمل أكثر إبداعاً ومرونة بالنسبة لك؟
54 responses



اثر التحول الرقمي على كفاءة ادارة الموارد البشرية في الشركات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية (التدريب والتطوير)

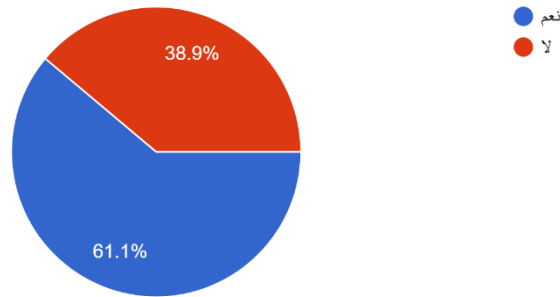
هل ترى أن التحول الرقمي قد ساعد في تحسين تتبع وتقييم تقدم الموظفين في برامج التدريب؟

54 responses



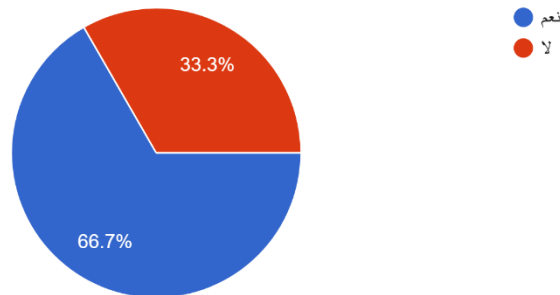
هل تستخدم شركتكم أدوات رقمية لتحديد الكفاءات المطلوبة والتدريب المناسب للموظفين؟

54 responses

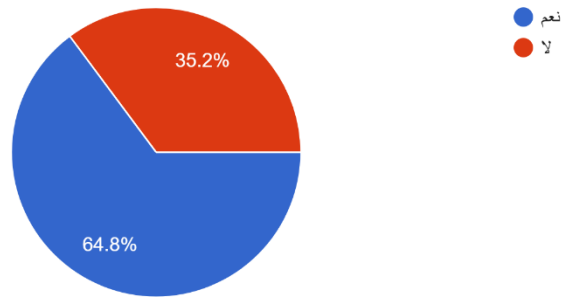


هل تقدم الأنظمة الرقمية في شركتكم فرصاً لتدريب الموظفين على المهارات الرقمية أو التقنية اللازمة للنجاح في العصر الرقمي؟ =

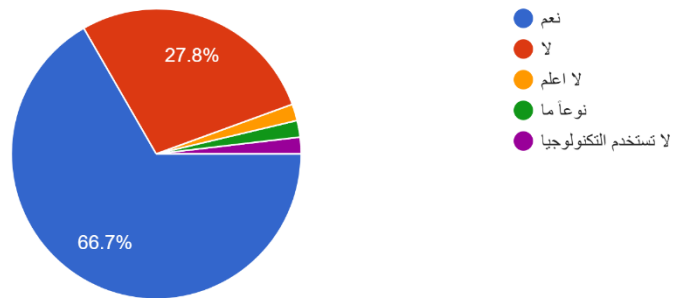
54 responses



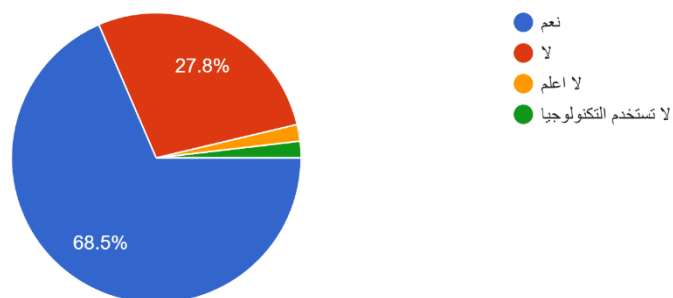
هل تعتقد أن التحول الرقمي قد ساعد في تحسين سرعة ومرونة تقديم التدريب للموظفين في شركتك؟
54 responses



هل التحول الرقمي ساعد في تحسين قدرة إدارة الموارد البشرية على تحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى تدريب إضافي؟
54 responses

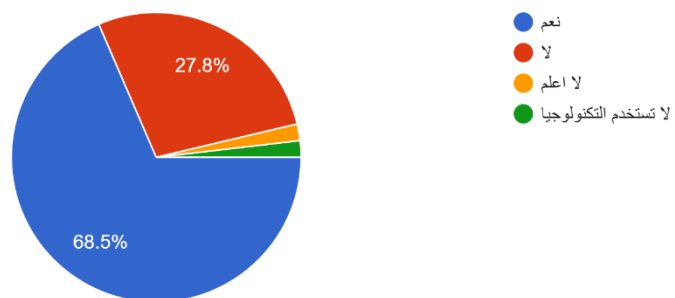


هل ساعدت الأنظمة الرقمية في جعل برامج التدريب أكثر تخصيصاً وتناسباً مع احتياجات الموظفين الفردية؟
54 responses



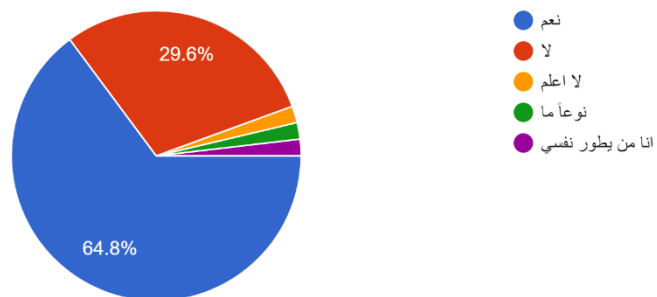
هل ساعدت الأنظمة الرقمية في جعل برامج التدريب أكثر تخصيصًا وتناسبًا مع احتياجات الموظفين الفردية؟

54 responses



هل يمكن للموظفين الوصول إلى التدريب والتطوير المستمر بسهولة من خلال الأنظمة الرقمية في شركتكم؟

54 responses



التوصيات:

- تعزيز الاستثمار في التدريب الرقمي.
- استخدام أدوات التحليل الرقمي لتقييم الأداء.
- تحسين التواصل الداخلي باستخدام الأدوات الرقمية.
- تطوير ثقافة رقمية قوية بين الموظفين.
- تخصيص البرامج التدريبية بناءً على احتياجات الموظفين.
- تعزيز الأنظمة الرقمية في عمليات التوظيف.
- الاستمرار في تقييم التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.
- تعزيز التحليل والبيانات لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية.
- تطوير قدرات فرق الموارد البشرية في التعامل مع التقنيات الحديثة.
- تعزيز استخدام التقنيات في تقييم وتحسين رضا الموظفين.

المقترحات:

- تشجيع الابتكار في استخدام أدوات التحول الرقمي.
- الاستفادة من الأنظمة المتكاملة لإدارة الموارد البشرية.

المراجع والملاحق

المراجع:

-المراجع العربية:

- الهاجري، س. (2021). أثر التحول الرقمي على تحسين أداء الموارد البشرية في الشركات السعودية. مجلة الإدارة والاقتصاد، 13(5)، 73-58.

- الشمري، م. (2020). دور التحول الرقمي في تطوير إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي. مجلة الدراسات الإدارية، 22(8)، 139-125.

- العلي، ج. (2019). أثر تطبيق تكنولوجيا المعلومات على كفاءة إدارة الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. مجلة البحوث الإدارية، 10(3)، 214-200.

- الحربي، م. (2022). التحديات والفرص المرتبطة بالتحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية في الشركات الخاصة بالمملكة. مجلة الأعمال الحديثة، 16(4)، 101-89.

- العساف، ف. (2018). دور التحول الرقمي في تعزيز إدارة الموارد البشرية في القطاع الخاص السعودي. المجلة العربية للعلوم الإدارية، 25(6)، 60-45.

- موسى، ز. (2020). التكنولوجيا الرقمية وأثرها على تحسين كفاءة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص. مجلة الابتكار والتكنولوجيا، 14(2)، 115-100.

-المراجع الأجنبية:

Harrison, J., & West, B. (2019). Improving Employee Engagement Through Digital HR Practices in the Private Sector. Employee Relations Journal, 37(8), 432-445.

Brammer, S., & Moore, P. (2019). HR in the Digital Age: Challenges and Opportunities. Journal of Business Research, 30(4), 188-197

الملاحق:

-الاستبانة-

استبيان أثر التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص بالمملكة العربية السعودية
الهدف من هذا الاستبيان هو جمع بيانات حول تأثير التحول الرقمي على كفاءة إدارة الموارد البشرية في الشركات
الخاصة في المملكة .

جداول البيانات :

المعيار	قبل التحول الرقمي	بعد التحول الرقمي
سرعة معالجة البيانات	25 يوم	10 يوم
دقة إدارة المعلومات	70%	95%
رضا الموظفين عن عمليات التوظيف	60%	85%
تكاليف التوظيف	50,000 ريال سعودي	35,000 ريال سعودي

تحليل البيانات:

تحليل وصفي:

- متوسط التحسن في كفاءة إدارة الموارد البشرية بعد التحول الرقمي: 20%
- عدد الشركات التي استخدمت الأنظمة الرقمية: 75%

الوثائق الداعمة:

ملخص للدراسات السابقة التي تم الاطلاع عليها

- دراسة (الشمري، 2020): أثر التحول الرقمي في كفاءة التوظيف في الشركات السعودية.
- دراسة (العلي، 2019): تطبيق الذكاء الاصطناعي في تطوير أداء الموظفين.

- Abstract:

Digital transformation is considered one of the most significant technological developments in recent years, with a profound impact on various sectors, particularly in human resource management. This study aims to explore the impact of digital transformation on the efficiency of human resource management in private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia. In light of rapid technological advancements, this research seeks to highlight how digital technologies are utilized to improve and develop HR-related processes such as recruitment, training, performance evaluation, and payroll management.

A descriptive-analytical research methodology was used, gathering data from secondary sources (previous studies and reports related to modern technologies in HR management) and through surveys directed at human resource managers in private sector companies. The results showed that digital transformation significantly contributed to improving the efficiency of internal administrative processes, reducing time and costs, and increasing the accuracy of HR-related decisions. It also revealed that digital technologies such as cloud systems, artificial intelligence, and data analytics played a key role in enhancing decision-making and improving employee satisfaction. The study recommended that private sector companies in the Kingdom of Saudi Arabia intensify their efforts to adopt modern technologies in human resource management and provide continuous training for employees on using these technologies to enhance performance efficiency and achieve further excellence in the work environment. It also recommended creating a supportive environment that encourages innovation and continuous improvement through the integration of modern technologies in all aspects of the business.

Keywords:

Digital transformation, human resource management, performance efficiency, private sector, Kingdom of Saudi Arabia, modern technology, cloud systems, training and development, performance evaluation, digital recruitment, payroll management, performance improvement, data analytics.

Midocean University

College of Management

Department of Master of Business Administration (MBA)

**The Impact of Digital Transformation on the Efficiency of
Human Resource Management in Private Sector
.Companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

Prepared by:

Abdulaziz Nabil Aldali

Supervised by:

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid

Dr. Fayyaz Jarrad

Year:2025