

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
الإدارة الاستراتيجية واثرها على الموارد البشرية بالتطبيق على مستشفى
فقيه بمدينة جدة

أسم الطالب
عبدالله بليغ العزي

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	3
1.1. المقدمة:	4
1.2. مشكلة الدراسة	6
1.2.1. فجوات على المستوى النظري	6
1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي	6
1.3. أهمية الدراسة	7
1.3.1. على المستوى النظري:	7
1.3.2. على المستوى التطبيقي:	8
1.4. أسئلة الدراسة	8
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	9
1.7. نموذج الدراسة	9
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	10
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1.	1
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	12
2.3. المتغير التابع	12
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12
2.5. الخاتمة	12

● الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. المقدمة:

يحاول مدراء المنظمات في الوقت الحاضر الاهتمام بالإدارة الاستراتيجية وذلك للتفاعل بشكل أفضل مع التحديات والمخاطر المتزايدة في بيئة العمل وتكاليفها المرتفعة من أجل المحافظة على ميزة منظماتهم التنافسية ضمن عالم متغير بشكل مستمر فالإدارة الاستراتيجية هي مجموعة من القرارات والنظم الإدارية التي تحدد رؤية ورسالة المنظمة في الأجل الطويل في ضوء ميزات التنافسية وتسعى نحو تنفيذها من خلال دراسة ومتابعة وتقييم الفرص والتهديدات البيئية وعلاقتها بالقوة والضعف التنظيمي وتحقيق التوازن بين مصالح الأطراف المختلفة (موسى اللوزي، 2020)

أصبحت الموارد البشرية مصدر مهم للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات، وخاصة في مجالات إنتاج المعرفة والتكنولوجيا ووسائل الاتصال الحديثة، أين شهدت السنوات الماضية اتجاهاً يدعو إلى التفكير في ظاهرة الاستثمار المعرفي بين العاملين وتنمية الموارد البشرية المؤهلة وذات الكفاءة العالية بهدف امتلاك المعرفة و أرس المال الفكري، ونتيجة لذلك أصبحت وظيفة الموارد البشرية من أهم الوظائف المسؤولة عن تحقيق مركز تنافسي على المستوى المحلي والإداري، وكذلك في النمو والتوسع والإبداع وخدمة العملاء (قلعي & كنتور واخرون، 2023)

الإدارة الاستراتيجية هي عملية تحديد الأهداف وصياغة الخطط التي من شأنها تحقيق رؤية وأهداف المنظمة على المدى الطويل. وهذه العملية تتأثر بعناصر متنوعة مثل البيئة الخارجية، والقدرات الداخلية للمنظمة، والتحديات التنافسية.

وبالتالي، يمكن أن تؤثر عملية الإدارة الاستراتيجية على الموارد البشرية في المنظمة بشكل كبير. فمثلاً، قد تواجه المنظمة مشكلات في تحديد الاحتياجات الوظيفية والمهارات المطلوبة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. كما أنها قد تواجه صعوبات في توظيف الكفاءات اللازمة لتحقيق هذه الأهداف، أو في تطوير وتدريب موظفيها بشكل مناسب لمواكبة التغييرات والابتكارات.

بالإضافة إلى ذلك، قد تحدث فجوات بين رؤية الإدارة الاستراتيجية ورؤية الموارد البشرية، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الأثر الإيجابي المطلوب من تلك العملية. ولذلك، يجب على المنظمات توجيه جهودها نحو توازن بين الإدارة الاستراتيجية والموارد البشرية، من خلال توظيف استراتيجيات الموارد البشرية التي تدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

2. مشكلة الدراسة

الإدارة الاستراتيجية من أهم أدوات التخطيط والتنظيم التي تُستخدم في الشركات والمؤسسات لتحقيق أهدافها وضمان نجاحها واستمراريتها. ولكن قد تواجه الإدارة الاستراتيجية بعض المشاكل التي تؤثر على الموارد البشرية في المؤسسة

فجوات على المستوى النظري : مشكلة الإدارة الاستراتيجية تؤثر بشكل كبير على الأداء الوظيفي من خلال عدة آثار سلبية كما يلي:

- عدم تحديد الأهداف بوضوح في حالة عدم وجود رؤية واضحة للأهداف الاستراتيجية، يمكن أن يتشتت اهتمام الموظفين ويجدون صعوبة في تحديد الأولويات والمهام المهمة.
- عدم اتخاذ القرارات الصحيحة بدون استراتيجية واضحة، قد يكون من الصعب على الإدارة اتخاذ القرارات الصحيحة لتحقيق الأهداف وتحفيز الأداء الوظيفي.
- عدم تحديد الخطط والإستراتيجيات الصحيحة في غياب استراتيجية محددة، قد يكون من الصعب على الموظفين تحديد الخطط والخطوات الضرورية لتحقيق الهدف المحدد

فجوات على المستوى التطبيقي : قد تكون المشكلة مرئية بشكل ملموس من خلال :

- الخلافات وعدم التنسيق بين الإدارات والأقسام في حالة عدم وجود استراتيجية مشتركة، يمكن أن تظهر خلافات وتنافسات بين الفروع المختلفة داخل المنظمة، مما يؤثر سلباً على الاداء الوظيفي.
- تبديد الموارد في حالة عدم توجيه الموارد بشكل صحيح نحو تحقيق الأهداف الاستراتيجية، قد يحدث تبذير للموارد وتباطؤ في نمو الشركة.
- عدم تحقيق الأهداف المحددة في حالة عدم وجود استراتيجية واضحة، قد يكون من الصعب على الموظفين تحقيق الأهداف المحددة وبالتالي يقل الأداء الوظيفي

سؤال البحث الرئيسي :

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

ما هو اثر الإدارة الاستراتيجية على الموارد البشرية بالتطبيق على مستشفى فقيه بمدينة جدة ؟

3. أهمية الدراسة

الإدارة الاستراتيجية تعد من الجوانب الحيوية لأي شركة أو منظمة، ولها تأثير كبير على الموارد البشرية في الشركة. من خلال بناء استراتيجيات فعالة وتوجيه جهود الموظفين نحو تحقيق الأهداف المحددة

على المستوى النظري: يمكن رؤية أهمية الإدارة الاستراتيجية وأثرها على الموارد البشرية من خلال الدراسات والنظريات التي تحلل هذا العلاقة :

- . تحديد الرؤية والأهداف: توفر الإدارة الاستراتيجية إطارًا لتحديد الرؤية والأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. من خلال تحديد أهداف واضحة وقابلة للقياس، يمكن للشركات توجيه وتحفيز مواردها البشرية نحو تحقيق هذه الأهداف بشكل فعال.
- تخصيص وإدارة الموارد البشرية: يمكن للإدارة الاستراتيجية مساعدة المؤسسة على تحديد متطلبات الموارد البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية، وتوجيه كيفية تخصيص هذه الموارد وإدارتها بشكل فعال.
- تحسين أداء الموارد البشرية: تشجع الإدارة الاستراتيجية على تحسين أداء الموارد البشرية من خلال تطوير سياسات وإجراءات تحفز الموظفين وتزيد من فاعليتهم وإنتاجيتهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة

1.1. على المستوى التطبيقي: يمكن أن نرى أهمية الادارة الاستراتيجية وأثرها على الموارد البشرية من خلال العديد من النقاط العملية:

- العملية التنظيمية: من خلال تطبيق استراتيجيات الادارة الاستراتيجية، يمكن للشركات تحسين هياكلها التنظيمية بشكل يدعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية، مما يساهم في تحسين توجيه الموارد البشرية وتحفيزها.
- تطوير القيادة والمهارات: الادارة الاستراتيجية تساهم في تطوير قيادات المؤسسة وزيادة مهاراتهم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية والتوجيه الصحيح للموارد البشرية
- تحسين أداء الموظفين: بفضل تحديد الأهداف والتوجيه الاستراتيجي، يمكن للشركات تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم، حيث يعملون بشكل أكثر فاعلية لتحقيق الأهداف المحددة..

2. أسئلة الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. فرضيات الدراسة

5. نموذج الدراسة

6. منهجية الدراسة

7. الدراسة الميدانية

8. مخطط المشروع المقترح

• الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1. المقدمة:

2. المتغير المستقل

3. المتغير التابع

4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

5. الخاتمة

قائمة المراجع

- قلعي, كنتور, & أميرة شيماء. (2023). *استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين* (Doctoral dissertation, جامعة ابن خلدون-تيارت).
- عرباوي, شهيناز, الرحمانى, صليحة, يحيوي, & عبد القادر/مؤطر. (2021). *استراتيجية تمكين الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية* (Doctoral dissertation, جامعة أحمد دراية-أدرار).
- شذى رأفت فاضل المفتي, & ندى جبور المعلوف. (2023). العلاقة بين استراتيجية الموارد البشرية والمرونة الاستراتيجية وتأثيرها في الأداء المنظمي في جامعة الفراهيدي: دراسة ميدانية. *Manar Elsharq Journal for Management and Commerce Studies*, 1(2), 50-71.
- Jumblatt, M. (2024). استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في الوصول إلى إدارة الجودة الشاملة (دراسة ميدانية في جامعة تشرين). *Tishreen University Journal-Economic and Legal Sciences Series*, 46(1), 29-45.
- اللوزي, م., & موسى. (2020). الإدارة الاستراتيجية-مفاهيم وممارسات. *المجلة الدولية للعلوم التربوية والنفسية*, 118-127, 59(1),

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

