

دكتوراه الإدارة مهارات بحثية ٣

إشراف :
د. سارة محمود

التكليف الرابع
تقديم :
عبدالعزیز بن محمد آل محسن
٢٤٣٠٠٢١٧١



دراسة بعنوان

دور التحول الرقمي في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية لشركة
الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة

إعداد الباحث بندر عمر الأحمدي

1

أهداف الدراسة وأهميتها والفرق بينهما وصياغة أهداف وأهمية بحثية



في هذا العرض نستعرض أهداف وأهمية رسالة دكتوراة وهل تنطبق عليها مواصفات قاعدة smart وتوضيح الفرق بين أهمية وأهداف الدراسة وصياغة أهداف وأهمية بحثية مقترحة تتعلق باطروحته المستقبلية، بإذن الله تعالى.



01

أولاً: أهداف الدراسة وأهميتها :

تهدف هذه الدراسة إلى إيضاح مدى إمكانية **التحول الرقمي** في تحسين كفاءة عمليات إدارة الموارد البشرية بشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة، وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

تحديد واقع التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بالشركة.

تعيين الفوائد التي تحققها الشركة من التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

تحديد التحديات التي تواجه الشركة في تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

تقديم توصيات لتحسين جودة تنفيذ التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

تتجلى أهمية هذه الدراسة في جانبين رئيسيين:

الأهمية العلمية (النظرية):

تسليط الضوء على أهمية وفاعلية التحول الرقمي في تحسين عمليات إدارة الموارد البشرية.

إثراء المعرفة حول تأثير التحول الرقمي على إدارة الموارد البشرية، مما يساعد في فهم أعمق للعلاقة بين التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية.

توضيح القيمة المضافة للتحول الرقمي في جودة إدارة الموارد البشرية، وتطوير الخدمات، واختصار الجهد والوقت.

الأهمية العملية (التطبيقية):

دعم شركة الاتصالات السعودية لتحسين كفاءة عملياتها الإدارية.

مساعدة المؤسسات الأخرى على الاستفادة من التكنولوجيا بشكل أفضل من خلال فهم كيفية استخدام التحول الرقمي لتحسين كفاءة عمليات الموارد البشرية.

الاستفادة من التحول الرقمي في تدريب وتطوير وإدارة الموارد البشرية لإعداد أفراد ذوي مهارات قادرة على مواجهة ومعالجة تحديات التحول الرقمي.

ثانياً : مدى توافق أهداف الدراسة مع معايير SMART :

- تُعد معايير SMART اختصاراً لخمس خصائص يجب أن تتسم بها الأهداف الفعالة:
- Specific (محدد):** الأهداف الواضحة والمحددة جيداً التي تجيب على أسئلة مثل "ماذا أريد أن أحقق؟" و"لماذا هذا الهدف مهم؟".
 - Measurable (قابل للقياس):** الأهداف التي يمكن تتبع التقدم فيها وتحديد ما إذا كنت قد حققتها أم لا.
 - Achievable (قابل للتحقيق):** الأهداف الواقعية التي يمكن تحقيقها بناءً على الموارد والقيود المتاحة.
 - Relevant (ذو صلة):** الأهداف التي ترتبط بأهدافك العامة ورؤيتك الأكبر.
 - Time-bound (محدد بزمان):** الأهداف التي لها موعد نهائي أو إطار زمني محدد لإنجازها.

ثالثاً: تقييم أهداف الدراسة المرفقة :

١. معرفة مدى واقع التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية بشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة:
محدد (Specific): نعم، يحدد بوضوح واقع التحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية وشركة الاتصالات السعودية بالمدينة المنورة.
قابل للقياس (Measurable): نعم، يمكن قياس الواقع من خلال استبيانات أو مقاييس محددة، وقد أشارت الدراسة إلى استخدام استبانة وعينة من ٥٢ موظفًا.
قابل للتحقيق (Achievable): نعم، تم جمع البيانات من ٥٢ موظفًا، مما يدل على أن هذا الهدف كان ضمن نطاق الدراسة.
ذو صلة (Relevant): نعم، يتعلق بموضوع الدراسة الأساسي.
محدد بزمان (Time-bound): الدراسة حددت إطارًا زمنيًا لجمع البيانات (الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠٢٤).
٢. تعيين الفوائد التي تحققها شركة الاتصالات السعودية من التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية:
محدد (Specific): نعم، يحدد الفوائد والتحول الرقمي وإدارة الموارد البشرية في السياق المحدد.
قابل للقياس (Measurable): نعم، يمكن قياس الفوائد من خلال تحليل البيانات الكمية والنوعية.
قابل للتحقيق (Achievable): نعم، تم تحقيق ذلك من خلال الدراسة.
ذو صلة (Relevant): نعم، يساهم في فهم تأثير التحول الرقمي.
محدد بزمان (Time-bound): مرتبط بالإطار الزمني للدراسة.

ثالثاً: تقييم أهداف الدراسة المرفقة :

٣. تحديد التحديات التي تواجه الشركة في تطبيق التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية:

- محدد (Specific): نعم، يحدد التحديات وتطبيق التحول الرقمي في السياق المحدد.
- قابل للقياس (Measurable): نعم، يمكن تحديد التحديات ووصفها وقياس مدى تأثيرها.
- قابل للتحقيق (Achievable): نعم، تم تحقيق ذلك من خلال الدراسة.
- ذو صلة (Relevant): نعم، فهم التحديات ضروري لتقديم التوصيات.
- محدد بزمان (Time-bound): مرتبط بالإطار الزمني للدراسة.

٤. تقديم توصيات لتحسين جودة تنفيذ التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية:

- محدد (Specific): نعم، يحدد التوصيات وتحسين جودة تنفيذ التحول الرقمي في السياق المحدد.
- قابل للقياس (Measurable): يمكن قياس جودة التوصيات بمدى قابليتها للتطبيق ومدى مساهمتها في التحسين.
- قابل للتحقيق (Achievable): نعم، يمكن تقديم توصيات بناءً على النتائج.
- ذو صلة (Relevant): نعم، التوصيات هي نتاج طبيعي للبحث.
- محدد بزمان (Time-bound): مرتبط بالإطار الزمني للدراسة.

بشكل عام، تتوافق أهداف الدراسة المرفقة بدرجة كبيرة مع معايير SMART، حيث إنها محددة بوضوح، قابلة للقياس من خلال المنهجية المتبعة، قابلة للتحقيق في سياق البحث، وذات صلة بالمشكلة البحثية، ومحددة ضمن إطار زمني للدراسة.

رابعاً : الفرق بين أهمية الدراسة وأهدافها :

أهداف الدراسة (Objectives): هي ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه بشكل مباشر، واضح، وقابل للقياس. تمثل الأهداف الإجابات المحددة للأسئلة البحثية التي يطرحها الباحث، وتُصاغ عادةً بصيغة الأفعال التي تدل على الإنجاز (مثل: معرفة، تحديد، تحليل، تقييم، اقتراح). توجه الأهداف مسار البحث وتحدد النتائج المتوقعة.

أهمية الدراسة (Importance/Significance): هي الأسباب التي تجعل هذه الدراسة ضرورية ومفيدة. توضح أهمية الدراسة القيمة المضافة التي ستقدمها للمجال العلمي، أو للمجتمع، أو للجهات المستفيدة. تشرح الأهمية لماذا يجب إجراء هذه الدراسة، وما الفجوة التي ستسدّها، ومن سيستفيد من نتائجها. يمكن أن تكون الأهمية نظرية (مثل: إثراء المعرفة) أو عملية تطبيقية (مثل: تقديم حلول لمشكلة معينة).

خامساً : صياغة أهداف وأهمية بحثية مقترحة (أطروحة مستقبلية):

بناءً على موضوع التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية، إليك صياغة مقترحة لأهداف وأهمية بحثية لأطروحة دكتوراه مستقبلية، مع الأخذ في الاعتبار توسيع النطاق أو التعمق في جوانب معينة:

موضوع مقترح: "تأثير استخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في تعزيز كفاءة عمليات التوظيف والاختيار في شركات الاتصالات الكبرى في المملكة العربية السعودية: دراسة حالة شركة الاتصالات السعودية (STC)."

الأهداف البحثية المقترحة (SMART):

تحليل الوضع الراهن لاستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والاختيار بشركة الاتصالات السعودية (STC) بحلول نهاية عام ٢٠٢٦.

تحديد مدى مساهمة تطبيقات الذكاء الاصطناعي الحالية في تحسين سرعة ودقة عمليات فحص السير الذاتية وتحديد المرشحين المؤهلين في STC خلال الربع الأول من عام ٢٠٢٧.

تقييم التحديات الرئيسية التي تواجه شركة الاتصالات السعودية (STC) عند دمج وتطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف والاختيار بشكل شامل وموثق، وتقديم حلول مقترحة لتجاوزها قبل منتصف عام ٢٠٢٧.

اقتراح إطار عمل استراتيجي ومجموعة من التوصيات المفصلة والقابلة للتطبيق لتعزيز استخدام الذكاء الاصطناعي في تحسين كفاءة وفعالية التوظيف والاختيار في شركات الاتصالات السعودية الكبرى بحلول الربع الأخير من عام ٢٠٢٧.

خامساً : صياغة أهداف وأهمية بحثية مقترحة (أطروحة مستقبلية):

الأهمية البحثية المقترحة:

الأهمية العلمية (النظرية):

سد الفجوة المعرفية حول التطبيقات العملية للذكاء الاصطناعي في مجال التوظيف والاختيار في سياق شركات الاتصالات بمنطقة الشرق الأوسط، حيث تركز معظم الدراسات على الجوانب العامة للتحويل الرقمي أو على قطاعات أخرى. إثراء الأدبيات الأكاديمية بتقديم نموذج تحليلي للعلاقة بين تقنيات الذكاء الاصطناعي ومؤشرات كفاءة عمليات التوظيف والاختيار. تقديم منظور جديد حول التحديات والفرص المرتبطة بتبني الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية، مما يفتح آفاقاً لبحوث مستقبلية أعمق في هذا المجال المتطور.

الأهمية العملية (التطبيقية):

تزويد شركة الاتصالات السعودية (STC) وغيرها من شركات الاتصالات الكبرى في المملكة العربية السعودية برؤى عملية وتوصيات قابلة للتطبيق لتحسين كفاءة عمليات التوظيف والاختيار لديها من خلال الاستخدام الأمثل للذكاء الاصطناعي. المساهمة في تطوير ممارسات الموارد البشرية الحديثة من خلال توضيح كيفية استغلال الذكاء الاصطناعي لتقليل الوقت والجهد والتكاليف في عملية التوظيف وزيادة دقة اختيار الكفاءات. مساعدة صانعي القرار ومديري الموارد البشرية على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الاستثمار في تقنيات الذكاء الاصطناعي وتطوير الكفاءات البشرية اللازمة لتشغيلها وإدارتها.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً لكم

