

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

دور تحليلات الموارد البشرية في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي: دراسة ميدانية على شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة

أسم الطالب

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
4	1.1. المقدمة:.....
5	1.2. مشكلة الدراسة.....
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
6	1.3. أهمية الدراسة.....
6	1.3.1. على المستوى النظري:.....
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
6	1.4. أسئلة الدراسة.....
7	1.5. أهداف الدراسة.....
7	1.6. فرضيات الدراسة.....
8	1.7. نموذج الدراسة.....
9	1.8. منهجية الدراسة.....
9	1.9. الدراسة الميدانية.....
9	1.10. مخطط المشروع المقترح.....
	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
1	
0	
11	2.1. المقدمة:.....
12	2.2. المتغير المستقل.....
12	2.3. المتغير التابع.....
13	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
13	2.5. الخاتمة.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تشهد بيئة الأعمال المعاصرة تحولات رقمية متسارعة نتيجة التطورات التقنية وزيادة الاعتماد على البيانات في دعم العمليات الإدارية والاستراتيجية. وأصبح اتخاذ القرار الاستراتيجي في المنظمات الحديثة يعتمد بشكل كبير على المعلومات الدقيقة والتحليلات المتقدمة لضمان تحقيق الأهداف طويلة المدى بكفاءة وفعالية. وفي هذا السياق، برز مفهوم تحليلات الموارد البشرية كأحد الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، حيث يعتمد على استخدام البيانات الإحصائية والنماذج التحليلية لدعم القرارات المتعلقة بالقوى العاملة، مثل التوظيف، والتخطيط الاستراتيجي، وإدارة المواهب. ومع النمو المتسارع لقطاع تقنية المعلومات في المملكة العربية السعودية، وخاصة في مدينة جدة، تزداد أهمية دراسة مدى توظيف تحليلات الموارد البشرية في دعم جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل هذا القطاع الحيوي. وعليه، تسعى هذه الدراسة إلى بحث العلاقة بين تحليلات الموارد البشرية وجودة القرار الاستراتيجي، من خلال دراسة ميدانية على شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة.

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من توفر كميات كبيرة من البيانات المتعلقة بالموارد البشرية داخل شركات تقنية المعلومات، إلا أن الاستفادة الفعلية منها في دعم القرارات الاستراتيجية ما تزال محدودة في بعض المؤسسات، مما قد يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير مبنية على تحليل علمي دقيق.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تُعد الدراسات العربية في مجال تحليلات الموارد البشرية محدودة مقارنة بالدراسات الأجنبية، خاصة فيما يتعلق بدراسة تأثيرها المباشر على جودة القرار الاستراتيجي في قطاع تقنية المعلومات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تعاني بعض الشركات من ضعف استخدام التحليلات التنبؤية، وقلة الكوادر المتخصصة في تحليل بيانات الموارد البشرية، إضافة إلى ضعف التكامل بين نتائج التحليل وصناعة القرار الإداري.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي
ما دور تحليلات الموارد البشرية في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي داخل شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

إثراء الأدبيات العربية في مجال تحليلات الموارد البشرية.
تقديم إطار نظري يربط بين تحليل البيانات والقرار الاستراتيجي.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

مساعدة القيادات التنفيذية في تبني القرارات المبنية على البيانات.
دعم التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة داخل شركات تقنية المعلومات.

1.4. أسئلة الدراسة

1. ما مستوى استخدام تحليلات الموارد البشرية في شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة؟

2. ما مستوى جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي في هذه الشركات؟

3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الموارد البشرية وجودة القرار الاستراتيجي؟

1.5. أهداف الدراسة

- قياس درجة تطبيق تحليلات الموارد البشرية.
- قياس مستوى جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي.
- اختبار العلاقة بين المتغيرين.
- تقديم توصيات عملية لتعزيز استخدام التحليلات في دعم القرارات.

1.6. فرضيات الدراسة

- H1: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الموارد البشرية وجودة اتخاذ القرار الاستراتيجي.
- H2: تؤثر أبعاد تحليلات الموارد البشرية (التحليل الوصفي، التنبؤي، التوجيهي) تأثيراً معنوياً على فعالية القرار الاستراتيجي.
- H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحليلات الموارد البشرية وجودة القرار الاستراتيجي.

1.7. نموذج الدراسة

المتغير المستقل: تحليلات الموارد البشرية ويتكون من:

- التحليل الوصفي
- التحليل التنبؤي
- التحليل التوجيهي

المتغير التابع:

- جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي يمكن تمثيل النموذج بسهم من المتغير المستقل بأبعاده الثلاثة إلى المتغير التابع

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، نظرًا لملاءمته لدراسة العلاقات بين المتغيرات وتحليلها إحصائيًا. وسيتم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتحليلها باستخدام برنامج SPSS لاختبار الفرضيات وقياس العلاقة بين المتغيرات.

1.9. الدراسة الميدانية

سيتم تطبيق الدراسة على عينة من موظفي شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة، تشمل مديري الموارد البشرية، والمحللين، وأعضاء الإدارة العليا. وسيتم اختيار العينة بطريقة عشوائية لضمان تمثيل المجتمع بشكل مناسب.

1.10. مخطط المشروع المقترح

يتكون المشروع من فصلين رئيسيين في هذه المرحلة:
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة (المشكلة، الأهمية، الفرضيات، النموذج).
الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري.
وسيتم في مشروع التخرج (2) استكمال الدراسة الميدانية والتحليل الإحصائي والنتائج والتوصيات.

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لأهم الدراسات السابقة المتعلقة بتحليلات الموارد البشرية وجودة اتخاذ القرار الاستراتيجي، بهدف بناء أساس نظري يدعم الدراسة الحالية وتحديد الفجوة البحثية التي تسعى لمعالجتها.

2.2. المتغير المستقل : تحليلات الموارد البشرية

تشير تحليلات الموارد البشرية إلى استخدام البيانات والإحصاءات والنماذج التحليلية لدعم القرارات المتعلقة بالموارد البشرية. وقد أكدت الدراسات الحديثة أن المنظمات التي تعتمد على التحليل التنبؤي والتوجيهي تحقق أداءً تنظيميًا أفضل، وتتمتع بقدرة أعلى على التنبؤ بالمخاطر واتخاذ قرارات استراتيجية أكثر دقة.

2.3. المتغير التابع : جودة اتخاذ القرار الاستراتيجي

يعرف القرار الاستراتيجي بأنه القرار الذي يؤثر على مستقبل المنظمة واتجاهها العام. وتعتمد جودة القرار على دقة المعلومات المتاحة، وملاءمته للبيئة التنظيمية، وقدرته على تحقيق الأهداف طويلة الأجل.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

أظهرت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين استخدام تحليلات الموارد البشرية وتحسين جودة القرارات الاستراتيجية، حيث تسهم البيانات الدقيقة في تقليل عدم اليقين وتحسين التخطيط طويل المدى.

2.5. الخاتمة

خلص هذا الفصل إلى أن تحليلات الموارد البشرية تمثل أداة استراتيجية مهمة في دعم جودة القرار، مما يعزز أهمية إجراء دراسة ميدانية لاختبار هذه العلاقة في بيئة شركات تقنية المعلومات بمدينة جدة.

قائمة المراجع

Armstrong, M. (2020). Strategic Human Resource Management.

Fitz-enz, J. (2019). Predictive Analytics for Human Resources.

Becker, B., & Huselid, M. (2018). Strategic HR and Organizational Performance.