

الواجب الرابع

## مقرر : قضايا بحثية 2

إشراف الدكتورة: دُعاء سليمان

مقدم من:

|                  |   |                  |
|------------------|---|------------------|
| اسم الباحث       | : | عبدالهادي العمري |
| الرقم الاكاديمي  | : | 222000399        |
| العام الدراسي    | : | الأول - 2024     |
| الفصل الدراسي    | : | الثاني           |
| المرحلة الدراسية | : | درجة الدكتوراة   |

2024م

1446هـ

|                                                                                                        |               |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| إعداد تقرير عن آخر التطورات والاتجاهات العالمية في موضوع مشروع البحث                                   | الواجب الرابع |
| إستراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية<br>دراسة تطبيقية على شركة قطرفارما | عنوان الدراسة |
| محمد بن إبراهيم بن سلمان آل حسن السليطي                                                                | إسم الباحث    |
| المجلة العربية للإدارة                                                                                 | مجلة النشر    |
| العدد الثاني – مجلد 44                                                                                 | العدد         |
| أبريل 2024                                                                                             | سنة النشر     |

## الفهرس

| الصفحة | : | المهام                                                                                                                            |
|--------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4      | : | آخر التطورات والاتجاهات العالمية في الدراسة الحالية                                                                               |
| 5      | : | الإصدارات والمنشورات العلمية في مجال البحث<br>- الأبحاث والمقالات الحديثة في المجالات المحكمة.<br>- الأبحاث من المؤتمرات العلمية. |
| 6-7    | : | الاتجاهات البحثية الحديثة .<br>التطورات الجديدة وأثرها على الأبحاث المستقبلية .                                                   |



## آخر التطورات والاتجاهات العالمية في الدراسة الحالية :

بعد الاطلاع على الدراسة الحالية لمعرفة آخر ما توصل إليه الباحث من التطورات والاتجاهات البحثية التي قدمها في بحثه من خلال إعماده على متغيرات الدراسة وأبعادها وذلك على النحو التالي:

| البُعد الأول      | استراتيجيات توظيف المورد البشرية                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الدراسة العربية   | دراسة العولقي(2018) بعنوان: "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تنمية الإبداع التنظيمي من خلال عمليات المعرفة كمتغير وسيط) دراسة ميدانية في البنوك التجارية اليمنية "                                                                                                                  |
| الدراسة الأجنبية  | دراسة "كارلسون" (Carlson,2017) (بعنوان استراتيجيات الموارد البشرية لتوظيف تعيين ذوي الموهبة من الهند)                                                                                                                                                                                        |
| الاتجاهات البحثية | <ul style="list-style-type: none"> <li>• التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي :استخدام الذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف لتحليل السير الذاتية، وإجراء المقابلات، مما يقلل التحيز ويزيد دقة الاختيار.</li> <li>• التنوع والشمولية : تعزيز التنوع في بيئة العمل لتعزيز الإبداع والابتكار.</li> </ul> |
| البُعد الثاني     | الميزة التنافسية                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| الدراسة العربية   | دراسة قشقيش(2014) بعنوان: (إدارة رأس المال الفكري وعلاقته في تعزيز الميزة التنافسية ) دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية لقطاع غزة)                                                                                                                                                       |
| الدراسة الأجنبية  | دراسة "إيربانكوفا" (Urbancova,2013) بعنوان (تحقيق الميزة التنافسية من خلال الابتكار والمعرفة)                                                                                                                                                                                                |
| الاتجاهات البحثية | <ul style="list-style-type: none"> <li>• الابتكار والمعرفة :التركيز على الابتكار كعامل رئيسي في تعزيز الميزة التنافسية.</li> <li>• التحليل الشامل للبيانات :استخدام تحليل البيانات لاتخاذ قرارات استراتيجية.</li> </ul>                                                                      |
| البُعد الثالث     | تأثير استراتيجيات توظيف المورد البشرية على الميزة التنافسية                                                                                                                                                                                                                                  |
| الدراسة العربية   | دراسة إبراهيم (2019) بعنوان (أثر استراتيجيات الموارد البشرية في الميزة التنافسية لشركة الحكمة للصناعات الدوائية في الأردن).                                                                                                                                                                  |
| الدراسة الأجنبية  | " أميجوال وأوجبونموان" (Emeagwal & Oghnmwan,2018) بعنوان: (رسم الدور المتصور لممارسات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية في الميزة التنافسية المستدامة).                                                                                                                                     |
| الاتجاهات البحثية | <ul style="list-style-type: none"> <li>• الاستدامة :التركيز على الممارسات المستدامة لإدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية.</li> <li>• الشفافية والمكافآت :تطوير أنظمة مكافآت شفافة ومرتبطة بالأداء لتحفيز الموظفين.</li> </ul>                                                      |

تم إجراء مسح شامل للأبحاث والاتجاهات البحثية الحديثة في مجال استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية، حيث تم جمع عدد منها وفقاً لما هو موضح في الجدولين التاليين وفيما يلي ملخص لأحدث الأبحاث والاتجاهات الرئيسية لتلك الدراسة:

الإصدارات والمنشورات العلمية في مجال البحث:

## 1- الأبحاث والمقالات في المجالات المحكمة:

| عنوان البحث                                                                                       | المجلة                                | تاريخ النشر | الملخص                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| "أثر التحول الرقمي على استراتيجيات الموارد البشرية والميزة التنافسية"                             | مجلة أبحاث الأعمال                    | 2023        | تبحث الدراسة في كيفية تأثير التحول الرقمي على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية، مع التركيز على أدوات الذكاء الاصطناعي والتحليلات الكبيرة. |
| "التنوع والشمول كممارسات استراتيجية للموارد البشرية: التأثير على الأداء التنظيمي"                 | مجلة أكاديمية الإدارة                 | 2022        | تستعرض الدراسة كيف تسهم استراتيجيات التنوع والشمولية في تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق ميزة تنافسية، وتحليل كيفية دمج هذه السياسات في ثقافة الشركة.            |
| "التوظيف المبني على المهارات وأثره في الميزة التنافسية: دراسة مقارنة"                             | مراجعة إدارة الموارد البشرية          | 2021        | تحقق الدراسة في تأثير التوظيف القائم على المهارات بدلاً من الأدوار التقليدية وكيفية تأثيره على تعزيز القدرة التنافسية.                                       |
| "إدارة أداء الموظف وأثرها على الميزة التنافسية"                                                   | مجلة علم النفس التطبيقي               | 2020        | تركز الدراسة على استراتيجيات تقييم الأداء وأدوات التغذية الراجعة وكيفية استخدامها لتحسين الأداء الفردي والتنظيمي.                                            |
| "استراتيجيات الموارد البشرية ومواءمة الأعمال: تحقيق الميزة التنافسية من خلال التكامل الاستراتيجي" | المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية | 2019        | تدرس كيفية توافق استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية العامة لتحقيق الميزة التنافسية.                                                         |

## 2- الأبحاث من المؤتمرات العلمية:

| العنوان                                                                                              | المؤتمر                           | تاريخ النشر | الملخص                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| "الاستفادة من تكنولوجيا الموارد البشرية لتحقيق ميزة تنافسية: رؤى من المؤتمر السنوي SHRM"             | المؤتمر السنوي SHRM               | 2023        | يقدم المؤتمر رؤى حول كيفية استخدام التكنولوجيا في تحسين استراتيجيات الموارد البشرية وتعزيز القدرة التنافسية. |
| "التنوع والشمول كمحركين للميزة التنافسية: نتائج الاجتماع السنوي لأكاديمية الإدارة"                   | الاجتماع السنوي لأكاديمية الإدارة | 2022        | يناقش البحث نتائج دراسة حول تأثير التنوع والشمولية على الأداء التنظيمي في السياقات المختلفة.                 |
| "الابتكار في إدارة الموارد البشرية: استراتيجيات بناء الميزة التنافسية - رؤى من مؤتمر الأعمال الدولي" | مؤتمر الأعمال الدولي              | 2021        | يسلط الضوء على استراتيجيات الابتكار في إدارة الموارد البشرية وكيفية تأثيرها على تحسين الأداء التنظيمي.       |

ثانياً: إستعراض أبرز محاور الإتجاهات البحثية الحديثة كما موضح أدناه مع توضيح التطورات الجديدة لكل محور ، وأثره على الأبحاث المستقبلية :

#### 1- الذكاء الاصطناعي والتحليلات الكبيرة:

**التطورات الجديدة:** استخدام الذكاء الاصطناعي (AI) والتعلم الآلي لتحليل البيانات الكبيرة وتوقع احتياجات الموارد البشرية. تشمل التطبيقات أدوات التوظيف الذكية، تحليل البيانات السلوكية للموظفين، والتنبؤ بالأداء المحتمل. **الأثر على الأبحاث المستقبلية:** سيستمر الذكاء الاصطناعي في تشكيل استراتيجيات الموارد البشرية، مما يتطلب مزيداً من البحث حول كيف يمكن تحسين هذه الأدوات لدعم قرارات التوظيف وتخصيص الموارد بفعالية.

#### 2- الرقمنة والتحول الرقمي:

**التطورات الجديدة:** تطبيقات التكنولوجيات الرقمية مثل المنصات السحابية، نظم إدارة الموارد البشرية (HRMS) ، وتطبيقات التوظيف الرقمية التي تسهم في تحسين كفاءة الإدارة والتواصل. **الأثر على الأبحاث المستقبلية:** قد تؤدي الرقمنة إلى تطوير أدوات جديدة لتحسين تجربة الموظف وتسهيل إدارة الأداء والتدريب، مما يستدعي بحثاً إضافياً حول كيفية استغلال هذه الأدوات لتحقيق ميزة تنافسية.

#### 3- التنوع والشمولية:

**التطورات الجديدة:** تكثيف الاهتمام بسياسات التنوع والشمولية وتضمينها كعناصر استراتيجية في الثقافة التنظيمية. تتضمن الأبحاث الجديدة كيفية تأثير هذه السياسات على الابتكار والأداء التنظيمي. **الأثر على الأبحاث المستقبلية:** تتطلب الأبحاث المستقبلية دراسة التأثير طويل الأمد لسياسات التنوع والشمولية على أداء الشركات ونجاحها في الأسواق العالمية.

#### 4- التوظيف القائم على المهارات:

**التطورات الجديدة:** التحول من التوظيف القائم على الأدوار التقليدية إلى التركيز على المهارات المحددة التي تتماشى مع احتياجات الشركات المتغيرة. **الأثر على الأبحاث المستقبلية:** قد تستدعي هذه الاتجاهات بحثاً إضافياً حول كيفية تطوير استراتيجيات توظيف مرنة تستند إلى المهارات، وأثر ذلك على تحسين القدرة التنافسية.

#### 5- الرفاهية والتوازن بين العمل والحياة:

**التطورات الجديدة:** إدخال برامج رفاهية متقدمة، بما في ذلك دعم الصحة النفسية، المرونة في العمل، وبرامج التوازن بين العمل والحياة. **الأثر على الأبحاث المستقبلية:** ضرورة دراسة كيف تؤثر هذه البرامج على رضا الموظفين، أدائهم، وتدني معدلات الدوران، وكيف يمكن تحسين هذه البرامج لتحقيق ميزة تنافسية.

#### 6- التدريب والتطوير المستمر:

**التطورات الجديدة:** تزايد الاعتماد على التعلم الإلكتروني، تدريب العمل عن بُعد، وأدوات التدريب التفاعلية. **الأثر على الأبحاث المستقبلية:** يحتاج البحث إلى التركيز على كيفية قياس فعالية هذه الأساليب الجديدة في تحسين الكفاءات وتعزيز القدرة التنافسية.

**7- التفاعل بين استراتيجيات الموارد البشرية واستراتيجيات الأعمال:**

**التطورات الجديدة:** تحسين التنسيق بين استراتيجيات الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية العامة للشركة لضمان تحقيق نتائج متكاملة.

**الأثر على الأبحاث المستقبلية:** قد يتطلب البحث استراتيجيات مبتكرة لدمج الموارد البشرية بشكل أفضل ضمن استراتيجيات الأعمال لتعزيز الأداء التنظيمي.

**8- الابتكار في استراتيجيات الموارد البشرية:**

**التطورات الجديدة:** اعتماد استراتيجيات مبتكرة في إدارة الموارد البشرية مثل تصميم بيئات عمل مرنة، تشجيع الإبداع والابتكار، وتطوير برامج مكافآت جديدة.

**الأثر على الأبحاث المستقبلية:** البحث في كيفية تعزيز القدرة التنافسية من خلال الابتكار في إدارة الموارد البشرية واستراتيجيات التحفيز.

**9- الأخلاقيات وحوكمة الموارد البشرية:**

**التطورات الجديدة:** زيادة التركيز على الأخلاقيات وحوكمة الموارد البشرية، بما في ذلك الشفافية في التوظيف ومعايير السلوك.

**الأثر على الأبحاث المستقبلية:** دراسة كيف تؤثر السياسات الأخلاقية والحوكمة على سمعة الشركات وقدرتها التنافسية في السوق.

**وعلى ما تقدم** نجد أن هذه التطورات توفر فرصًا جديدة للتعلم والتحليل، مما يمكن أن يوجه الأبحاث المستقبلية نحو تحسين فعالية استراتيجيات الموارد البشرية وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة

أتمنى أنني قد وفقت في تقديم نقد يتوافق مع تطلعاتكم يادكتور فيما تم طلبه من مهام للأسبوع الرابع، ودمتم في رعاية الله,,,,,