

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع
اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية بالتطبيق على مكتبة جرير
في مدينة جدة

أسم الطالب
جنى 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	5
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:	7
1.4. أسئلة الدراسة	7
1.5. أهداف الدراسة	8
1.6. فرضيات الدراسة	8
1.7. نموذج الدراسة	8
1.8. منهجية الدراسة	9
1.9. الدراسة الميدانية	9
1.10. مخطط المشروع المقترح	9
2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	0
2.1. المقدمة:	11
2.2. المتغير المستقل	11
2.3. المتغير التابع	11
2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	11

11	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

يشهد العالم مجموعة من التحولات في مختلف المجالات خاصة منها التكنولوجية في عصر يتميز بالمعلوماتية وتطوير وسائل الاتصال وما نتج عنها من ثورة فكرية شاملة في جميع التخصصات والعلوم جسدتها ظاهرة المعلومة بمختلف أشكالها والإنتاج الاقتصادي العالمي، ولقد تأثر بذلك اقتصاد دول العالم بما في ذلك الدول النامية منها مما أجبرها على إعادة هيكلة اقتصادها وإحداث تغييرات في سياستها الاقتصادية لما يساعدها على مسايرة هذه التطورات والتكيف معها، ولعل أهمها هو تغيير نظرتها اتجاه الموارد البشرية التي ظلت طيلة عقود من الزمن عنصر تكلفة إلى كونها أصلاً من الأصول يمكن الاستثمار فيها وبإمكانها أن تحقق لها ميزة تنافسية إن أحسنت تسييرها، فقد ظلت رغم كل التحولات هي الأساس أو العامل الرئيسي في الإنتاج والنمو الاقتصادي فهو المحرك الأساسي لمختلف الأنشطة والأعمال حيث أن العنصر البشري هو المبدع والصانع والمستهلك في نفس الوقت (حاجي، 2014)

ومن أجل الارتقاء بأداء العاملين في المؤسسات ولدت الفكرة لمعالجة الآلية للمعلومات، ومنذ ذلك أصبحت أساس وعماد الإدارة المعاصرة، حيث أن أهم الاتجاهات المعاصرة في تكنولوجيا المعلومات تؤكد نمو الدور الاستراتيجي لنظم المعلومات في تسيير الموارد البشرية. فقد أصبحت المعلومات جزء لا يتجزأ من نسيج الإدارة في المؤسسة ومورداً أساسياً في تفعيل العملية الإدارية وتدعيم القرارات وأيضاً تيسير مواردها البشرية وتقديم منتجات جديدة وتحسين فعالية الأداء (رجم & خالد 2016)

لقد عرفت إدارة الموارد البشرية عدة تطورات وتغييرات إذ انها انتقلت من إدارة الافراد الى إدارة الرأس المال البشري، وأصبحت أيضاً في الوقت الحالي كشريك استراتيجي ومنه تشكل عالقاً بين إدارة الموارد البشرية و الاستراتيجية العامة للمؤسسة و هذا ما نطلق عليه بالإدارة الاستراتيجية وللموارد البشرية الذي تركز على العلاقة السالفة الذكر، وعلي يكون مدراء الموارد البشرية كشركاء اقتصاديين واستراتيجيين و يمكننا مؤسستهم من مواجهة التحديات العديدة و الدخول في المنافسة الشاملة عن طريق تحقيق القيمة المضافة لانجاح الاعمال ، فيتعين عليهم العمل بسرعة اكبر و بدقة متناهية و أن يكونوا منتجين أكثر (نيبوع & زكريا 2019)

ومع ذلك، هناك العديد من المشكلات والفجوات التي قد تواجه إدارة الموارد البشرية نتيجة لقلة فعالية نظم المعلومات المستخدمة. فقد يكون هناك نقص في دقة البيانات المدخلة، أو صعوبة في الوصول إلى المعلومات المطلوبة، أو ضعف في الحماية والأمان الخاص بالمعلومات

لذا، يعتبر من المهم بحث ودراسة تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية وتحليل الفجوات الحالية والتحديات المستقبلية التي قد تواجهها، وذلك من خلال الاستفادة من مصادر موثوقة ودراسات علمية سابقة

حيث تسلط الضوء على أهمية دراسة تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية من خلال التركيز على تحليل الفجوات والتحديات التي قد تواجه العمليات الإدارية في المؤسسات نتيجة لعدم فعالية نظم المعلومات المستخدمة. من خلال هذا النهج، يمكن تحديد المشاكل المحتملة وتطوير استراتيجيات لتحسين الأداء وتعزيز فعالية إدارة الموارد البشرية

إضافة إلى ذلك، يعتبر الاستفادة من مصادر موثوقة والاعتماد على الأبحاث العلمية المعتمدة أمرًا أساسيًا في عملية تحليل تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية، حيث تساهم الدراسات السابقة في إثراء المعرفة وتوجيه البحث نحو الجوانب التي تحتاج إلى اهتمام وتحسين لتحقيق النتائج المرجوة.

بالتالي، يمكن القول إن أهمية بحث تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية تتجاوز مجرد فهم العلاقة بينهما، حيث تتمثل أهميته في تحليل الفجوات والتحديات الحالية وتطوير استراتيجيات تحسينية لتحقيق تكامل فعال بين التكنولوجيا والإدارة البشرية في سبيل تعزيز أداء ونجاح المؤسسات

1.2. مشكلة الدراسة

تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية يمكن ان يكون إيجابيا و سلبيا على حد سواء من بين المشاكل التي قد تحدث نتيجة لنظم المعلومات في إدارة الموارد البشرية – تباين في القدرات التقنية – فقدان الوظائف – قلة التواصل الإنساني

1.2.1. فجوات على المستوى النظري : 1 نقص التوجيه الاستراتيجي قد يكون هناك نقص في

التوجيه الاستراتيجي في ما يتعلق بتنسيق نظم المعلومات مع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية 2 صعوبة في قياس الأداء قد تواجه الشركات صعوبة في قياس أداء الموظفين وفعالية البرامج التي تستخدمها نظم المعلومات 3 عدم توافر التنسيق قد يواجه قسم إدارة الموارد البشرية صعوبة في التنسيق مع اقسام أخرى في المؤسسة التي تستخدم نظام المعلومات

فجوات على المستوى التطبيقي : 1 تكاليف الاستثمار قد يكون الاستثمار في نظم المعلومات مكلفا للشركات خاصة اذا لم يتم تحقيق العوائد المتوقعة 2 تحديات التنفيذ قد تواجه الشركات تحديات في تنفيذ وتطبيق نظم المعلومات بشكل فعال بسبب العوائق التقنية او التنظيمية 3 استقرار الموظفين قد تواجه الشركات تحديات في تأثير استخدام نظم المعلومات على استقرار الموظفين ومستوى رضاهم

سؤال البحث الرئيسي :

تتناول هذه الدراسة التساؤل البحثي الرئيسي التالي :

ما هو اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية في مكتبة جرير ؟

1.3. أهمية الدراسة

دراسة اثر نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية ذات أهمية كبيرة للشركات والمؤسسات لعدة أسباب : تحسين اتخاذ القرارات – تحسين تجربة الموظفين – تسهيل عمليات التوظيف والتدريب

1.3.1. على المستوى النظري: تفهم العلاقة بين نظم المعلومات وإدارة الموارد البشرية توفر الدراسات النظرية فهما عميقا لكيفية تأثير نظم المعلومات على إدارة الموارد البشرية والعوامل التي تحدد هذه العلاقة وتساعد الدراسات النظرية في توجيه الأبحاث والابتكار في هذا المجال من خلال استكشاف النظريات والمفاهيم الجديدة

على المستوى التطبيقي: تحسين العمليات التشغيلية تساعد الدراسات التطبيقية في تحسين العمليات التشغيلية من خلال تطبيق الأفكار والمفاهيم النظرية في بيئة عملية تطوير استراتيجيات فعالة لتكامل نظم المعلومات مع إدارة الموارد البشرية

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة المراجع

- بوجاوي, حبيبة, بوخلخاله, رزيقة, كحال, &سعيدة/مشرف. (2018). *اثر نظام معلومات الموارد البشرية على ادارة الموارد ابشرية* (Doctoral dissertation, جامعة جيجل).
- علوطي لمين. (2009). *اثر تكنولوجيا المعلومات و الإتصال على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة* (Doctoral dissertation, جامعة الجزائر 3. كلية العلوم الإقتصاد و علوم التسيير).
- نيبوع, &زكرياء. *اثر نظم معلومات الموارد البشرية على أداء إدارة الموارد البشرية دراسة ميدانية: المؤسسة العمومية الإستشفائية محمد بوضياف-ورقلة* (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
- أشرف علي الشنيكات, &الأستاذ الدكتور ا رند كريم كنعان. (2022). *اثر نظم معلومات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي الدور المعدل للعوامل التنظيمية: دراسة تطبيقية في الشركات الصناعية الأردنية*. *Amman Arab University Journal*, 7(3).
- الحيصه, ح., &حمزة. (2023). *تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية كمتغير وسيط في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على وزارات المملكة الأردنية الهاشمية*. *المجلة المصرية للدراسات التجارية*. 254-291, 47(1),
- حاجي. *نور نظام معلومات الموارد البشرية في ادارة الموارد البشرية حالة مؤسسة ليند غاز-وحدة ورقلة*. (Doctoral dissertation).

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck 😊 Dr. Mona Moustafa Elashry

