

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



العنوان باللغة العربية

إدارة الأفراد وأثرها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات و المنظمات التقنية في مدينة الرياض

Personnel management and its impact on achieving strategic goals within)
(companies and technical organizations in Riyadh

إعداد الطالب/

بخيت محمد المطيري

إشراف/

الدكتورة: أسماء ابوعنزة الدكتور: عماد محمد زاهر

العام الدراسي:

2024

حقوق الطباعة والنشر © 2024 جامعة ميدأوشن. جميع الحقوق محفوظة.

فهرس المحتوات:

- الفصل الاول

- 1- المقدمة..... الصفحة 7
- 2- مشكلة الدراسة الصفحة 8
- 3- أهمية الدراسة الصفحة 8
 - الأهمية العلمية الصفحة 8
 - الأهمية العملية الصفحة 9
- 4- أهداف الدراسة الصفحة 9
 - الأهداف الفرعية الصفحة 9
- 5- تساؤلات الدراسة الصفحة 10
 - التساؤلات الفرعية الصفحة 10
- 6- فروض الدراسة الصفحة 10
- 7- النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث الصفحة 11

- الفصل الثاني

- 8- الدراسات السابقة الصفحة 13
 - مقدمة الصفحة 14
 - الدراسات السابقة الصفحة 14
- 9- الأدب النظري لدراسة النظري الصفحة 17

- الفصل الثالث

- 10- منهجية الدراسة الصفحة 21
 - مقدمة الصفحة 22
 - المنهجية وطرق البحث الصفحة 22
 - مجتمع البحث الصفحة 22
 - حدود البحث الصفحة 22

- الفصل الرابع

- 11- النتائج والتوصيات الصفحة 24
- مقدمة الصفحة 25
 - تحليل البيانات الصفحة 25
 - التحليل الوصفي للبيانات الصفحة 25
 - النتائج الصفحة 30
 - التوصيات الصفحة 31
- 12- المراجع الصفحة 33
- المراجع العربية الصفحة 34
 - المراجع الإنجليزية الصفحة 35
- 13- الملاحق الصفحة 36
- الاستبانة الصفحة 37

قائمة الجداول:

- جدول 1: أفراد عينة الدراسة وفق المسميات الوظيفية الصفحة 25
- جدول 2: عدد سنوات الخبرة الصفحة 26
- جدول 3: آراء المشاركين حول مدى مساهمة إدارة الأفراد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الصفحة 26
- جدول 4: التحديات في إدارة الأفراد الصفحة 27
- جدول 5: رضا الموظفين الصفحة 28
- جدول 6: الابتكار في بيئة العمل الصفحة 29
- جدول 7: نوع المشاركة في تحديد الأهداف الصفحة 20
- جدول 8: اقتراحات التحسين الصفحة 31

المستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض، مع التركيز على التخطيط الاستراتيجي كمتغير مستقل وأداء الشركات كمتغير تابع. تتناول الدراسة أهمية إدارة الأفراد كعامل محوري في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق النمو المستدام في القطاع التقني، وذلك من خلال تحليل السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الأفراد وتأثيرها على رضا الموظفين والإنتاجية.

تهدف الدراسة إلى تقييم دور التخطيط الاستراتيجي وإشراك الموظفين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتحليل التحديات التي تواجه إدارة الأفراد في هذا السياق.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من عينة من الموظفين في الشركات التقنية بالرياض وتحليلها باستخدام برنامج SPSS لتحديد تأثير إدارة الأفراد على الأداء المؤسسي.

تشير النتائج إلى أن التخطيط الاستراتيجي وإشراك الموظفين في تحديد الأهداف يلعبان دورًا حاسمًا في نجاح الشركات. كما تُظهر الدراسة أن التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الأفراد تشمل ضعف التواصل ونقص التدريب، مما يستدعي الحاجة إلى تحسين هذه الجوانب لتعزيز الأداء.

الكلمات الدالة: الاستراتيجية , التقنية , الادارة .

الشكر و التقدير

أود أن أعبر عن خالص شكري وامتناني لجامعة ميدأوشن على الدعم والتوجيه الذي قدمته لي طوال فترة إعداد هذه الدراسة. كما أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة أسماء ابوعنزة على إشرافها الدؤوب وتوجيهاتها القيمة التي كان لها الأثر الكبير في إتمام هذا البحث.

ولا يفوتني أن أشكر جميع الداعمين الذين ساهموا في إنجاح هذا العمل، سواء من خلال تقديم الدعم المادي أو المعنوي. كما أود أن أعبر عن امتناني العميق لجميع الأفراد الذين قبلوا المشاركة في الاستبيان، حيث كان لمساهماتهم دور حاسم في جمع البيانات وتحقيق أهداف الدراسة.

جزيل الشكر والامتنان لكل من ساهم في إخراج هذا العمل إلى النور

الفصل الأول

المقدمة:

إدارة الأفراد هي عنصر حيوي في نجاح أي منظمة، لا سيما في الشركات والمنظمات التقنية التي تشهد تطورًا سريعًا في العصر الحديث. في مدينة الرياض، حيث تزداد سرعة التحولات الاقتصادية والتكنولوجية، يصبح هذا الدور أكثر أهمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لهذه المنظمات. يعكس هذا التوجه الاهتمام الكبير بتحقيق الكفاءة والفعالية في العمل، وهي أمور ضرورية في عالم الأعمال المتسارع والمتغير (القرشي، 2021، ص. 34)

إن دور إدارة الأفراد لا يقتصر فقط على استقطاب وتوظيف الكفاءات، بل يشمل أيضًا تطوير مهارات الموظفين، تحفيزهم، وتعليمهم بما يعزز من قدرتهم على الإنجاز ويحفزهم على الإبداع، مما يؤدي إلى رفع مستويات الإنتاجية (الشريف، 2020، ص. 45). وتؤكد الدراسات السابقة على أن السياسات والإجراءات المناسبة في إدارة الأفراد تساهم بشكل مباشر في تحسين رضا الموظفين، تعزيز روح الفريق، وزيادة الولاء للمؤسسة، وهي عوامل تؤثر بدورها على قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية (السعودي، 2019، ص. 112)

وتشير إحدى الدراسات السابقة التي تناولت "التأثير الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية" إلى أن ممارسات إدارة الأفراد الفعالة تؤثر بشكل إيجابي على الأداء الاستراتيجي، مع التركيز على الابتكار والكفاءة، وهي جوانب حيوية في المنظمات التقنية (الحربي، 2021، ص. 67). كما توصلت دراسة أخرى بعنوان "تحفيز الموظفين وتأثيره على الأداء التنظيمي" إلى أن تحفيز الموظفين يلعب دورًا محوريًا في تعزيز إنتاجيتهم وتحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح (الغامدي، 2020، ص. 89).

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف دور إدارة الأفراد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية في الرياض. ستتناول الدراسة كيفية تأثير السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية على الأداء المؤسسي، وتركز بشكل خاص على المبادرات والبرامج التي تساهم في النمو المستدام وتحقيق التفوق التنظيمي (السبتي، 2022، ص. 56).

مشكلة الدراسة:

في ظل التغيرات السريعة والتطور المستمر الذي يشهده العالم، تواجه الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض العديد من التحديات الرئيسية مثل سوء التواصل، نقص الدافعية، الصراعات بين الموظفين، المحافظة على الموظفين، ونقص التدريب والتطوير. هذه التحديات تؤثر بشكل مباشر على القدرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

لضمان استمرارية النجاح، يصبح من الضروري إعطاء الأولوية للأفراد داخل هذه الشركات والمنظمات. العديد من الكتاب والباحثين يؤكدون على أهمية وضع معايير وسياسات فعالة لإدارة الأفراد، حيث تشير الدراسات السابقة مثل "التأثير الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية" إلى أن الإدارة الجيدة للأفراد تساهم في تحسين الأداء الاستراتيجي والابتكار. كما توضح دراسة "تحفيز الموظفين وتأثيره على الأداء التنظيمي" أهمية التحفيز في تحقيق الأهداف المؤسسية.

تهدف هذه الدراسة إلى فهم تأثير إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية في الرياض، واقتراح سياسات فعالة لتعزيز الأداء المؤسسي.

أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

1. إثراء المعرفة بإدارة الأفراد: تساهم الدراسة في تعميق الفهم حول كيفية تأثير إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات التقنية.
2. تقديم إطاراً نظري: توفر الدراسة إطاراً نظرياً يمكن للباحثين مستقبلاً استخدامه في دراسات مستقبلية حول إدارة الأفراد والأداء الاستراتيجي.

الأهمية العملية:

1. زيادة الإنتاجية: توضح كيف يمكن للإدارة الفعالة أن تساهم في تحقيق الأهداف بشكل أسرع وأكثر فعالية.
 2. تحسين معنويات الموظفين: تسلط الضوء عن طرق رفع مستوى الرضا وتعزيز روح التعاون بين الموظفين داخل الشركات و المنظمات للاستفادة من جهودهم بشكل إيجابي.
 3. تطوير المهارات والمعلومات: تكمن أهمية تدريب وتطوير الموظفين على أداء الشركة العام وجودة العمل وينعكس ذلك بشكل إيجابيًا
- تساعد هذه الدراسة الشركات والمنظمات التقنية في المنطقة على تحسين استراتيجياتها الإدارية لتحقيق النجاح المستدام.

أهداف الدراسة:

تحليل وتقييم تأثير إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض.

الأهداف الفرعية:

1. الكشف عن تطبيق إدارة الأفراد: دراسة كيفية تطبيق إدارة الأفراد وتأثيرها على البنية التحتية للشركات والمنظمات التقنية.
2. تحسين الأداء التنظيمي: استكشاف سبل تحسين الأداء التنظيمي من خلال استراتيجيات إدارة الأفراد الفعالة.
3. بيان الآثار الناتجة عن إدارة الأفراد: تحليل الآثار المباشرة وغير المباشرة لتطبيق ممارسات إدارة الأفراد على الأداء الاستراتيجي للشركات.
4. زيادة الرضا الوظيفي: تحديد مدى تأثير إدارة الأفراد على مستوى الرضا الوظيفي بين الموظفين في الشركات والمنظمات التقنية.

من خلال هذه الدراسة، يمكن للشركات والمنظمات التقنية اتخاذ قرارات مستنيرة تعتمد على البيانات والتحليلات، مما يساعد في تحقيق نمو مستدام وتحسين الأداء العام.

تساؤلات الدراسة:

كيف تؤثر إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض؟

التساؤلات الفرعية:

1. هل تؤثر إدارة الأفراد في الشركات والمنظمات على تحقيق الأهداف التنظيمية؟
 2. ما هي السياسات والإجراءات المتبعة لتحسين إنتاجية الأفراد؟
 3. ما مدى تأثير إدارة الأفراد الفعالة على رضا الموظفين ومستوى التزامهم؟
 4. كيف يمكن لسياسات إدارة الأفراد الفعالة تقليل معدل الدوران الوظيفي داخل الشركات والمنظمات؟
- من خلال هذا البحث، سنسعى إلى الوصول إلى إجابات تساعد في فهم أعمق وشامل لأثر إدارة الأفراد في الشركات والمنظمات، ومن خلالها نسعى إلى تحسين الجهود والأداء والبنية التنظيمية لإدارة الأفراد.

فروض الدراسة:

انطلاقاً من أسئلة الدراسة وأهدافها المحددة سيتم صياغة الفروض على النحو التالي:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الأفراد وتحقيق الأهداف التنظيمية في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين السياسات والإجراءات المتبعة لتحسين إنتاجية الأفراد وأداء الشركات والمنظمات التقنية.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين إدارة الأفراد الفعالة ومستوى رضا الموظفين والتزامهم في الشركات التقنية.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية بين سياسات إدارة الأفراد الفعالة وتقليل معدل الدوران الوظيفي داخل الشركات والمنظمات التقنية.

النظرية العلمية المتبعة لإعداد البحث:

النظرية العلمية المتبعة لإعداد هذا البحث هي نظرية الإدارة الاستراتيجية، التي تركز على العلاقة بين إدارة الأفراد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركات والمنظمات، مع تطبيق ذلك على الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض.

تعتمد هذه النظرية على مجموعة من المفاهيم الأساسية، منها:

- **نظرية الموارد البشرية (Resource-Based View):** التي تؤكد أن الأفراد يمثلون مورداً أساسياً لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة، حيث تلعب إدارتهم الفعالة دوراً محورياً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- **نظرية المواءمة الاستراتيجية (Strategic Alignment Theory):** التي تشير إلى أهمية التوافق بين استراتيجيات إدارة الأفراد والأهداف العامة للمنظمة، لضمان تحقيق الكفاءة والفعالية.
- **نظرية التحفيز (Motivation Theory):** التي تركز على أهمية تعزيز وتحفيز الأفراد داخل المنظمات التقنية لضمان إنتاجية أعلى ومساهمة فعالة في تحقيق الأهداف.
- **نظرية القيادة (Leadership Theory):** التي توضح دور القيادة الفعالة في توجيه الأفراد لتحقيق رؤية وأهداف المنظمة بفعالية.

في هذا البحث، يتم استخدام هذه النظريات لتوضيح العلاقة بين إدارة الأفراد ودورها المحوري في تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات التقنية في مدينة الرياض، مع التركيز على العوامل المؤثرة مثل التحفيز، التدريب، والتقييم الدوري للأداء. سيتم دعم البحث بأمثلة ميدانية ودراسات حالة من داخل المنظمات التقنية في الرياض لتحقيق فهم أعمق لهذه العلاقة

الفصل الثاني
الدراسات السابقة

مقدمة:

تمثل الدراسات السابقة التي اجريت في إدارة الأفراد وأثرها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات و المنظمات التقنية مرجعاً مهماً لأي دراسات مستقبله, من حيث الاطلاع على نماذج الدراسات و أسئلة الاستبانه و مقارنة النتائج السابقة مع النتائج الحالية.

ونذكرت فيما يلي مجموعة من الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع هذه الدراسة وسيتم تقسيمها من الاحداث إلى الإقدام على النحو التالي:

الدراسات السابقة:

دراسة العريمي , منى (2023). دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التنمية البيئية السياحية (دراسة حالة على الفنادق في ولاية صور بسلطنة عمان). عمان: مجلة التقدم في البحوث الزراعية (JAAR) المجلد: 28 (4).

هدفت الدراسة الى معرفة مدى وضوح مفهوم التخطيط الاستراتيجي لدى المؤسسات السياحية و التعرف على أهم العناصر التي تؤخذ في الاعتبار عند القيام بعملية التخطيط الاستراتيجي بالاضافة الى معرفة أثر ممارسة عملية التخطيط الاستراتيجي على تحقيق التنمية البيئية السياحية ولتحقيق اهداف الدراسة اعتمد الباحث على اسلوب المنهج الوصفي التحليلي لدراسة دور التخطيط الاستراتيجي (كمتغير مستقل) في تحقيق التنمية البيئية السياحية بولاية صور (كمتغير تابع) لملاءمته لأهداف الدراسة وتم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS لتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال التحليل الوصفي.

دراسة العوفي و الحراسي و البلوشية , (2020). واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية . عمان: مجلة دراسات المعلومات و التكنولوجيا جمعية المكتبات المتخصصة فرع الخليج العربي.

هدفت الدراسة الى استكشاف الواقع الحالي لتحول الرقمي في السلطنة من خلال التعرف على الأدوار التي تؤديها المؤسسات المتنوعة في مجال التحول الرقمي والحكومة الإلكترونية، وتقييم مستويات التحول الرقمي فيها، بالإضافة إلى تحديد المشاريع الأكثر أهمية التي تم تنفيذها في هذا السياق. وكان

أسلوب الدراسة هو النهج الوصفي النوعي، حيث اعتمدت الدراسة على المقابلات شبه المنظمة كأداة رئيسية لجمع البيانات، بالإضافة إلى دعم تحليل المحتوى للوثائق أما بالنسبة للبرنامج الإحصائي، فلم يتم ذكر استخدام برنامج إحصائي محدد في الدراسة، حيث أن الدراسة اعتمدت بشكل أكبر على التحليل النوعي.

دراسة عيفور وحمامي ، (2022). تأثير التخطيط الإستراتيجي للموارد البشرية على الميزة التنافسية في مؤسسة اقتصادية -دراسة حالة مؤسسة سوناريك وحدة فرجية- . الجزائر: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

تهدف الدراسة إلى الكشف عن الدور الفعّال الذي يلعبه التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية على مستوى المؤسسة. تسعى الدراسة إلى توضيح العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والميزة التنافسية ومساهمتها في تحسين أداء المؤسسة وزيادة تنافسيتها في السوق أما بالنسبة لأسلوب الدراسة، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. تم استخدام المنهج الوصفي من خلال الاعتماد على المراجع والكتب والرسائل والأطروحات لتكوين الإطار النظري للموضوع. كما تم استخدام التحليل في الجانب التطبيقي لتحليل البيانات المتحصل عليها من إجابات المستجوبين حول بنود ومحاور الاستمارة. وتم اعتماد برنامج SPSS الاحصائي لتحليل الإحصائيات واختار الفرضيات المطروحة في الدراسة.

ما ستقدمه الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة:

تركيز على إدارة الأفراد كمتغير رئيسي:

على عكس الدراسات السابقة التي ركزت على التخطيط الاستراتيجي أو التحول الرقمي أو الموارد البشرية ككل، تركز الدراسة الحالية على إدارة الأفراد بشكل خاص كعامل محوري يؤثر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. سيساهم هذا التركيز في سد الفجوة البحثية المتعلقة بدور إدارة الأفراد في المنظمات التقنية.

بيئة الدراسة المتمثلة في القطاع التقني بمدينة الرياض:

تقدم الدراسة الحالية سياقًا مختلفًا يتمثل في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض، والتي تُعد بيئة عمل ديناميكية ومتطورة. هذا يضيف بُعدًا جديدًا مقارنة بالدراسات السابقة التي ركزت على السياحة، التحول الرقمي، أو الموارد البشرية في بيئات صناعية أو خدمية مختلفة.

التحليل الشامل للعوامل المؤثرة في إدارة الأفراد:

تتناول الدراسة الحالية عناصر متعددة مثل التحفيز، التدريب، التواصل، وممارسات التقييم، مما يمنحها شمولية أوسع مقارنة بالدراسات التي ركزت على عناصر محددة كالخطط الاستراتيجي أو التحول الرقمي.

تقديم توصيات عملية لتطوير الأداء المؤسسي:

ستساهم الدراسة الحالية في تقديم توصيات تطبيقية مباشرة لتحسين استراتيجيات إدارة الأفراد في الشركات التقنية، مما يساعد في تعزيز الإنتاجية والابتكار وتحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل مستدام.

التكامل بين النظريات الإدارية والتحليل التطبيقي:

تعتمد الدراسة الحالية على نظريات إدارية متعددة مثل نظرية الموارد البشرية ونظرية القيادة ونظرية التحفيز. كما تستخدم منهجية تحليلية تعتمد على جمع البيانات من موظفي الشركات التقنية في الرياض وتحليلها باستخدام برنامج SPSS، مما يجعلها أكثر شمولية وقابلية للتطبيق مقارنة بالدراسات الأخرى.

التعامل مع تحديات إدارة الأفراد في الشركات التقنية:

تُسلط الدراسة الضوء على التحديات التي تواجه إدارة الأفراد في الشركات التقنية، مثل ضعف التواصل ونقص التدريب، وهي تحديات لم تعالجها الدراسات السابقة بشكل مباشر.

القيمة المضافة للدراسة الحالية:

تتميز الدراسة الحالية بتركيزها على العلاقة المباشرة بين إدارة الأفراد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في سياق الشركات التقنية بمدينة الرياض، وهو موضوع ذو أهمية خاصة في ظل التحولات التكنولوجية السريعة وتزايد دور القطاع التقني في الاقتصاد السعودي. ستوفر الدراسة إطارًا عمليًا وتطبيقيًا يمكن استخدامه من قبل الشركات لتحسين سياسات إدارة الأفراد وتعزيز الأداء المؤسسي، مما يجعلها إضافة نوعية للأدبيات العلمية في هذا المجال

الأدب النظري لدراسة:

في هذه الدراسة، تم التركيز على تحليل العلاقة بين إدارة الأفراد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض. وقد تم تحديد المتغيرات الأساسية للدراسة على النحو التالي:

1. المتغير المستقل: التخطيط الاستراتيجي

- يشمل هذا المتغير عناصر الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية التي تضعها الشركات والمنظمات التقنية لتوجيه عملياتها وتحقيق النجاح المستدام.

2. المتغير التابع: أداء الشركات والمنظمات التقنية

- يُقاس أداء الشركات والمنظمات التقنية من خلال تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتحسين الكفاءة، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الابتكار داخل بيئة العمل في مدينة الرياض.

استندت الدراسة إلى المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات صحة الفرضيات. تم تكوين الإطار النظري من خلال مراجعة المراجع والكتب والأطروحات المتعلقة بإدارة الأفراد والتخطيط الاستراتيجي. كما تم الاعتماد على الجانب التحليلي التطبيقي باستخدام البيانات التي

جُمعت من المشاركين في الاستبيان، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS لتوفير تحليل دقيق وشامل للعوامل المؤثرة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

تعتبر إدارة الأفراد أحد الركائز الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لأي منظمة، وخصوصًا في الشركات والمنظمات التقنية التي تعتمد بشكل كبير على مهارات ومعرفة موظفيها لتحقيق الابتكار والنمو المستدام. إن نجاح أي منظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية لا يتوقف فقط على الموارد المادية أو التقنية المتاحة، بل يعتمد بشكل أساسي على كيفية إدارة الموارد البشرية التي تعتبر من أهم الأصول التي تمتلكها المنظمة. هذا الإطار النظري يهدف إلى تسليط الضوء على العلاقة بين إدارة الأفراد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات التقنية في مدينة الرياض، وهي واحدة من أكبر الأسواق التقنية في الشرق الأوسط (الحربي، 2021).

إدارة الأفراد: المفهوم والأهمية

إدارة الأفراد، أو ما يعرف في الأدبيات الإدارية بإدارة الموارد البشرية، هي عملية تخطيط وتنظيم وتوجيه وتحفيز الأفراد في أي منظمة بهدف تحسين أدائهم وضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وتشمل هذه العملية العديد من الأنشطة مثل التوظيف، التدريب والتطوير، إدارة الأداء، التحفيز، وبرامج التعويضات (العتيبي، 2020). يمكن النظر إلى إدارة الأفراد باعتبارها وسيلة لضمان استخدام أفضل للموارد البشرية المتاحة لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للمنظمة.

من خلال فهم تأثير إدارة الأفراد على الأداء العام للمنظمات، تبرز أهمية هذه العملية في بناء بيئة عمل تدعم الابتكار، التحسين المستمر، والقدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في سوق التقنية (الغامدي، 2019). في هذا السياق، يُعدّ الموظفون العنصر الأهم في أي منظمة تقنية، لذلك فإن نجاح المنظمة يعتمد بشكل مباشر على كيفية إدارة هذه الموارد البشرية.

الأهداف الاستراتيجية: مفهومها وأهميتها

الأهداف الاستراتيجية هي تلك الأهداف التي تحدد الاتجاهات العامة التي تسعى المنظمة لتحقيقها على المدى الطويل. وهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً برؤية المنظمة وقيمها. تهدف الأهداف الاستراتيجية إلى توجيه جميع جهود المنظمة نحو تحقيق النجاح المستدام، بما في ذلك النمو الاقتصادي، التوسع في الأسواق، الابتكار، وتحقيق الميزة التنافسية (عبدالله، 2022).

في الشركات التقنية، قد تتنوع الأهداف الاستراتيجية بين تحسين جودة المنتجات والخدمات التقنية، زيادة الحصة السوقية، تحقيق التميز في الأداء، أو ضمان الاستدامة المالية والابتكار التكنولوجي. لتحقيق هذه الأهداف، من الضروري أن تكون إدارة الأفراد جزءاً لا يتجزأ من التخطيط الاستراتيجي

العلاقة بين إدارة الأفراد والأهداف الاستراتيجية

تمثل العلاقة بين إدارة الأفراد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية عنصراً محورياً في نجاح أي منظمة. الأبحاث تشير إلى أن الشركات التي تضع استراتيجيات فعالة لإدارة الأفراد تكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية مقارنة بتلك التي تهمل هذا الجانب (الحمادي، 2020). ويعزى ذلك إلى أن الموظفين هم من ينفذون استراتيجيات المنظمة ويسهمون في تحقيق الابتكار وتحسين الإنتاجية.

تتمثل أهمية إدارة الأفراد في تحسين أداء الموظفين من خلال توفير بيئة عمل مناسبة، وموارد تدريبية، وأساليب تحفيز تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية. علاوة على ذلك، تؤدي إدارة الأداء بشكل فعال إلى تحسين مستويات الأداء الفردي والجماعي، وبالتالي زيادة الإنتاجية الكلية للمنظمة (السلمي، 2019)

مكونات إدارة الأفراد المؤثرة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية

يمكن تقسيم مكونات إدارة الأفراد إلى عدة عناصر أساسية تؤثر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات التقنية:

1. **التوظيف واختيار الموظفين المناسبين**: عملية اختيار الموظفين المناسبين تتطلب فحصاً دقيقاً لمهاراتهم وقدراتهم، بالإضافة إلى ملاءمتهم لثقافة المنظمة (الراشد، 2020). في الشركات التقنية، يتطلب الأمر اختيار أفراد ذوي مهارات تقنية متقدمة وقدرة على التكيف مع التغيرات

السريعة في البيئة التكنولوجية.

2. **التدريب والتطوير:** يعتبر التدريب المستمر جزءاً أساسياً من إدارة الأفراد في الشركات التقنية. فالشركات التي تستثمر في تدريب موظفيها بشكل دوري تميل إلى أن تكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. التدريب يساعد الموظفين على مواكبة التطورات التكنولوجية، ويعزز من مهاراتهم الفنية والإدارية (الفهيد، 2018).

3. **إدارة الأداء:** يعد نظام إدارة الأداء أداة هامة في قياس مدى قدرة الموظفين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. يتضمن هذا النظام تحديد الأهداف الفردية والجماعية، وتقييم الأداء بشكل دوري، وتقديم التغذية الراجعة اللازمة لتحسين الأداء (العتيبي، 2021).

4. **والمكافآت:** تحفيز الموظفين من خلال مكافآت مالية أو غير مالية يمكن أن يكون له تأثير كبير على تحسين الإنتاجية وزيادة الانتماء والولاء للمنظمة (المعجل، 2019). في الشركات التقنية، قد يشمل التحفيز برامج للمشاركة في الأرباح، أو جوائز تقدير الأداء، أو حتى بيئة عمل مرنة.

5. **التواصل الفعال:** يعد التواصل بين الإدارة والموظفين عنصراً رئيسياً في تحسين أداء الأفراد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الطويل، 2020). يساعد التواصل الفعال في تنظيم المهام، وتقليل المشكلات الإدارية، وتعزيز التفاعل بين الأقسام المختلفة داخل المنظمة.

الشركات التقنية في مدينة الرياض: البيئة والأثر

تعد مدينة الرياض مركزاً رئيسياً للعديد من الشركات التقنية في المملكة العربية السعودية. ومع تسارع التحولات الرقمية في المملكة، أصبحت الشركات التقنية في الرياض تلعب دوراً محورياً في التحول الاقتصادي. تستهدف هذه الشركات تحقيق أهداف استراتيجية تتمحور حول الابتكار، التوسع في الأسواق، وتحقيق مستويات عالية من الجودة في منتجاتها وخدماتها (الغامدي، 2020).

تتميز الشركات التقنية في الرياض ببيئة عمل ديناميكية ومتطورة، حيث يتمتع الموظفون بفرص التدريب المستمر والتطوير المهني. ولأن العديد من هذه الشركات تعتمد على الابتكار التكنولوجي، فإن تحفيز الموظفين وتطوير مهاراتهم التقنية يعد من أبرز الأهداف الاستراتيجية (الحربي، 2021).

الفصل الثالث
منهجية الدراسة

مقدمة:

تم الاعتماد في إجراء الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي, الذي يمكننا من حصول على بيانات مقارنة للواقع , لنعرف على أثر تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات و المنظمات التقنية في مدينة الرياض على اعتبار ان المنهج الوصفي التحليلي هو الانسب لدراسه وجهات النظر وتفسيرها.

المنهجية وطرق البحث:

تم الاعتماد في البحث على اجراءات النقاشات حول موضوع الدراسة واخذ اراء المسؤولين و اصحاب القرار و المرؤوسين فإن هذا المنهج يمكن الباحث من التعرف على تفاصيل الخصائص الاجتماعية و التنظيمية و التعليمية و السلوكيات الفردية و القرارات الموجهه وتأثيرها.

مجتمع البحث:

يركز هذا البحث على دراسة إدارة الأفراد وأثرها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض. يهدف البحث إلى تحليل نمط إدارة الأفراد في هذه المؤسسات ومدى تأهله لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المرجوة. يسعى البحث إلى تطوير الإطار المفاهيمي والأدوات التطبيقية والإجرائية من خلال قراءة علمية تسهم في تشكيل ومناقشة فكر حديث قائم على التحليل، مما يتيح فرصة للباحث والمبحوث لإجراء حوار مفتوح حول تأثير إدارة الأفراد على الأداء الاستراتيجي للمؤسسات التقنية في الرياض.

حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على تحليل تأثير إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية بمدينة الرياض، وبالتالي فهي لا تشمل الشركات في مناطق أخرى أو الأنواع الأخرى

من الشركات (مثل الشركات في القطاع العام أو الصناعي). كما تقتصر الدراسة على الشركات التقنية التي تعمل في مجال تكنولوجيا المعلومات أو في المجالات التقنية ذات الصلة، مثل البرمجة وتطوير البرمجيات، الاستشارات التقنية، وغيرها.

بالإضافة إلى ذلك، تركز الدراسة فقط على الموظفين العاملين في المستويات الإدارية والمتوسطة في تلك الشركات، حيث من المتوقع أن يكون لهم تأثير كبير في تحديد وتطبيق الأهداف الاستراتيجية. أما الموظفون في المستويات التشغيلية (مثل الموظفين الميدانيين) فسيتم استبعادهم من العينة لأغراض الدراسة.

من جهة أخرى، تقتصر الدراسة على البيانات المتاحة من خلال الاستبيانات والمقابلات التي يتم جمعها من الشركات التقنية في الرياض خلال فترة زمنية محددة، مما يعني أن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على جميع الشركات التقنية في المملكة أو في المنطقة بشكل عام.

تم تحديد الدراسة الميدانية (عينة و مجتمع الدراسة الأدوات الاحصائية و الوصول الى الاستجابات المطلوبة قدر الإمكان.....) , عرض وتحليل نتائج الدراسة , اختبار صحة الفرضيات و ثم اهم النتائج المتحصل عليها.

ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على الحدود ادناه:

- **الحدود التنظيمية:** تنحصر هذه الدراسة على الشركات و المنظمات بقطاع التقنية داخل مدينة الرياض
- **الحدود البشرية:** تنحصر هذه الدراسة على الاشخاص العاملين في مجال التكنولوجيا او المجالات التقنية ذات الصلة في الشركات و المنظمات بقطاع التقنية داخل مدينة الرياض .
- **الحدود الزمنية:** فترة الدراسة الميدانية من الربع الاخير من عام 2024 م .

الفصل الرابع

النتائج والتوصيات

مقدمة:

تم الوصول الى الاستجابات المطلوبة قدر الإمكان, في ضوء التحديات المتزايدة التي تواجه الشركات و المنظمات التقنية في مدينة الرياض, حيث ان الموضوع مرتبط بواقع إدارة الأفراد وأثرها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية , فان هذا الموضوع يعطي امكانية ومرونة أكبر للتوسع في الموضوع والوصول الى افضل النتائج , حيث ان إدارة الأفراد أصبحت واحدة من العناصر الحيوية لتحقيق الاهداف الاستراتيجية وتعزيز القدرة النفسية.

تحليل البيانات:

تحليل البيانات تم من خلال التحقق من البيانات التي تم الحصول عليها من طريق الاستبيان والاسئلة المباشرة التي تمت على الموظفين و المدراء الذين يعملون داخل الشركات و المنظمات التقنية داخل مدينة الرياض عن طريق برنامج SPSS .

التحليل الوصفي للبيانات:

جدول 1: افراد عينة الدراسة وفق المسميات الوظيفية:

ما هو منصبك الوظيفي؟	ما هو اسم شركتك؟ (اختياري)
موظف	سكيكو - قسم التقنية
موظف	تاج القايسة- قسم التقنية
مدير	اخرى
موظف	اخرى
موظف	مسارات الشبكة
مدير	Lifera - قسم التقنية
موظف	مسارات الشبكة
مدير	سدايا
موظف	اخرى
موظف	لاند مارك- قسم التقنية
موظف	اخرى

جدول (1)

يتضح من الجدول رقم (1) ان غالبية المشاركين يشغلون منصب "موظف" (8 من 11).

جدول 2: عدد سنوات الخبرة:

النسبة	عدد السنوات	سنوات الخبرة
54.5%	6	5-10 سنوات
36.4%	4	أقل من 5 سنوات
9.1%	1	أكثر من 10 سنوات

جدول (2)

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي SPSS

تم ترميز البيانات و تصنيفها حسب سنوات الخبرة - عينة الدراسة- حيث انه تتراوح سنوات الخبرة بين "أقل من 5 سنوات" إلى أكثر من 10 سنوات"، مع التركيز الأكبر على 5-10 سنوات".

جدول 3: آراء المشاركين حول مدى مساهمة إدارة الأفراد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل شركاتهم:

النسبة	آراء المشاركين	مدى مساهمة
45.5%	5	بدرجة كبيرة
54.5%	6	متوسطة

جدول (3)

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي SPSS

يظهر الجدول أن هناك تفاوتاً بسيطاً في آراء المشاركين حول مدى مساهمة إدارة الأفراد في تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل شركاتهم حيث انه يرى عدد من المشاركين أن إدارة الأفراد تساهم "بدرجة كبيرة" (4 من 11):

1. **درجة كبيرة: (45.5%)** يرى 45.5% من المشاركين أن إدارة الأفراد تساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية. هذا يشير إلى أن هناك مجموعة كبيرة من الشركات التي تدرك أهمية الإدارة الفعالة للأفراد في تحقيق أهدافها.

2. **متوسطة: (54.5%)** يعتقد 54.5% من المشاركين أن المساهمة متوسطة. قد يعكس هذا وجود بعض التحديات أو القصور في استراتيجيات إدارة الأفراد التي قد تحتاج إلى تحسين لتعزيز الأثر الاستراتيجي.

جدول 4: التحديات في إدارة الأفراد.

نسبة التحديات	آراء المشاركين	نوع التحدي
45.5%	5	ضعف التواصل
27.3%	3	مقاومة التغيير
18.2%	2	أخرى
9.1%	1	نقص التدريب

جدول (4)

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS

يظهر الجدول اعلاه مجموعة من التحديات التي تواجه إدارة الأفراد في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض:

1. **ضعف التواصل: (45.5%)** يعتبر ضعف التواصل التحدي الأكبر حسب آراء المشاركين. يشير ذلك إلى أن هناك حاجة ماسة لتحسين قنوات التواصل بين الإدارة والموظفين لضمان وضوح الأهداف وتعزيز التعاون.

2. **مقاومة التغيير: (27.3%)** يأتي التحدي الثاني من مقاومة التغيير، مما يعكس صعوبة التكيف مع الاستراتيجيات الجديدة. يتطلب ذلك من الإدارة تطوير خطط لإدارة التغيير تشمل تدريب الموظفين وإشراكهم في عملية التحول.

3. أخرى:(18.2%) تشمل تحديات أخرى قد تكون متنوعة، مثل صعوبات تقنية أو إدارية، مما يستدعي النظر في المزيد من التفاصيل لفهم هذه التحديات ومعالجتها.

4. نقص التدريب:(9.1%) يشير النقص في التدريب إلى الحاجة لتحسين البرامج التدريبية لتطوير مهارات الموظفين بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للشركة.

يتضح ان التحدي الأكثر شيوعاً هو "ضعف التواصل"، يليه "مقاومة التغيير" و"نقص التدريب". وهذا يشير إلى أهمية تعزيز قنوات التواصل وتقديم برامج تدريبية فعّالة.

جدول 5: رضا الموظفين.

نسبة الرضا	آراء المشاركين	
63.6%	7	متوسط
18.2%	2	مرتفع
18.2%	2	منخفض

جدول(5)

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS

يظهر الجدول مستويات الرضا بين المشاركين فيما يتعلق بإدارة الأفراد وتأثيرها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض:

1. متوسط:(63.6%) يشير إلى أن غالبية المشاركين يشعرون برضا متوسط تجاه إدارة الأفراد .
قد يعكس هذا وجود بعض العناصر الإيجابية في الإدارة، ولكن مع وجود مجال كبير للتحسين.

2. **مرتفع: (18.2%)** نسبة قليلة من المشاركين يشعرون برضا مرتفع. يدل ذلك على أن هناك بعض الشركات أو الأقسام التي تنفذ استراتيجيات فعالة في إدارة الأفراد، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية بشكل جيد.

3. **منخفض: (18.2%)** يشير إلى أن هناك نسبة من المشاركين غير راضين عن إدارة الأفراد، مما قد يعوق تحقيق الأهداف الاستراتيجية ويستلزم تدخلات لتحسين الوضع.

رضا الموظفين يتراوح بين "مرتفع" و"منخفض"، مع وجود ميل نحو "متوسط"، يعكس هذا الحاجة إلى تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا من خلال التحفيز والإشراك الفعال.

جدول 6: الابتكار في بيئة العمل.

نسبة التشجيع	عدد الآراء	درجة التشجيع على الابتكار
36.4%	4	بدرجة كبيرة
36.4%	4	بدرجة متوسطة
18.2%	2	بدرجة قليلة
9.1%	1	لا يُشجع

جدول (6)

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS

يظهر الجدول مستويات التشجيع على الابتكار في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض:

1. **بدرجة كبيرة ومتوسطة (36.4% لكل منهما):** يشير إلى أن 72.8% من المشاركين يرون أن هناك تشجيعاً ملحوظاً على الابتكار، مما يعكس بيئة إيجابية تحفز الموظفين على تطوير الأفكار الجديدة.

2. **بدرجة قليلة: (18.2%)** يرى بعض المشاركين أن التشجيع على الابتكار محدود. قد يكون ذلك بسبب نقص الموارد أو الدعم الكافي من الإدارة.

3. لا يُشجع: (9.1%) يشير إلى وجود بعض الشركات التي لا تشجع الابتكار إطلاقاً، مما قد يؤثر سلباً على قدرتها التنافسية

النتائج:

توصل البحث الى مجموعة من التحاليل الاستنتاجية:

- 1- أهمية التواصل والتدريب بشكل مستدام حيث انه تشير النتائج إلى أن ضعف التواصل ونقص التدريب هما من أبرز التحديات التي تواجه إدارة الأفراد. لذلك، يجب على الشركات التركيز على تحسين استراتيجيات التواصل وإقامة برامج تدريبية مستمرة
- 2- يظهر استقراء النتائج الموضحة في الجدول ادناه ان افراد عينة الدراسة يرون ان هناك ضرورة لإشراك الموظفين بشكل أكبر في عملية تحديد الأهداف الاستراتيجية، حيث أن الإشراك يعزز الانتماء والولاء، كما أشار بعض المشاركين ويظهر لنا ان 45.5% يشاركون بشكل دائم.

نسبة المشاركة	عدد المشاركين	نوع المشاركة في تحديد الاهداف
18.2%	2	أحياناً
27.3%	3	لا
9.1%	1	نادرًا
45.5%	5	نعم، بشكل دائم

جدول(7)

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي SPSS

- 3- ناقشت الدراسة واقع إدارة الأفراد وأثرها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات و المنظمات التقنية في مدينة الرياض من جوانب مختلفة , وتم استجواب عدت اشخاص من شركات ومنظمات مختلفة وادوار مختلفة ايضاً، ويرى المشاركين في عينة الدراسة أن التحفيز

من خلال "الحوافز المالية" و"التقدير والاعتراف" يظهر كأداة فعّالة. يمكن تعزيزها من خلال تقديم تطوير مهني وفرص نمو وظيفية.

4- يوضح الجدول ادناه ان تحسين بيئة العمل وتعزيز التواصل يمكن أن يساهم في رفع مستوى الرضا والابتكار، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية بفعالية أكبر.

نسبة الاقتراح	عدد الآراء	اقتراحات التحسين
63.6%	7	تحسين بيئة العمل
27.3%	3	تعزيز التواصل
9.1%	1	زيادة التدريب

الجدول (8)

المصدر: مخرجات برنامج التحليل الاحصائي SPSS

التوصيات:

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة، فإنه يمكن تقديم التوصيات التالية التي من شأنها تحسين إدارة الأفراد وتعزيز تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض:

1. إدراك أهمية وفعالية إدارة الأفراد وتأثيرها على تحقيق الاستراتيجية: يجب على الشركات والمنظمات التقنية أن تدرك تمامًا أهمية إدارة الأفراد ودورها الأساسي في نجاح استراتيجيات المنظمة. من خلال الاعتراف بتأثير الأفراد على الأداء الاستراتيجي، يمكن لهذه الشركات تحسين استخدام الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة منها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

2. تطوير قنوات تواصل فعّالة بين الإدارة والموظفين: التواصل الجيد بين الإدارة والموظفين يعتبر حجر الزاوية لتحسين أداء الأفراد وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. من المهم إنشاء قنوات تواصل

فعالة، مثل الاجتماعات المنتظمة وخلق فرق العمل، التي تتيح تبادل المعلومات والأفكار بشكل سلس.

3. **زيادة الثقافة التنظيمية الإيجابية والمرنة:** من الضروري تعزيز الثقافة التنظيمية التي تشجع على الابتكار والتعاون والمرونة. عندما يشعر الموظفون بأن بيئة العمل تدعم تطورهم الشخصي والمهنية، فإن ذلك يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا والولاء، مما ينعكس بشكل إيجابي على أدائهم الفردي والجماعي، وبالتالي المساهمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية (الحربي، 2021).

4. **الاستثمار في برامج تدريبية شاملة لتطوير مهارات الأفراد وزيادة كفاءتهم:** يتطلب النجاح المستدام في الشركات التقنية استثمارًا مستمرًا في تدريب وتطوير مهارات الموظفين. يجب تصميم برامج تدريبية شاملة تهدف إلى تحديث المعرفة التقنية والمهارات الإدارية لدى الأفراد، مما يزيد من قدرتهم على التكيف مع التغيرات السريعة في البيئة التكنولوجية (العتيبي، 2020). كما أن هذه البرامج تعزز من الكفاءة التشغيلية وتساهم في تحسين الأداء العام للمنظمة.

5. **خلق بيئة مشجعة للابتكار من خلال توفير الموارد والدعم اللازمين:** الابتكار هو محرك رئيسي في نجاح الشركات التقنية. لذا يجب على المنظمات توفير بيئة تشجع الموظفين على التفكير الإبداعي والتجربة دون خوف من الفشل. يشمل ذلك توفير الموارد اللازمة مثل وقت العمل المخصص للبحث والتطوير، بالإضافة إلى دعم القيادة لتنفيذ الأفكار الجديدة. الابتكار لا يتم في العزلة؛ بل يتطلب دعمًا ماديًا وفكريًا من الإدارة (الغامدي، 2020).

6. **إشراك الأفراد في وضع الأهداف الاستراتيجية لضمان مواءمة جهودهم مع رؤية الشركة:** يجب أن يكون الموظفون جزءًا من عملية وضع الأهداف الاستراتيجية، حيث يساهم إشراكهم في تحديد الأهداف في تحسين الالتزام الشخصي والتفاعل مع هذه الأهداف. عندما يشعر الموظف بأنه مساهم في اتخاذ القرارات الاستراتيجية، فإن هذا يزيد من انسجامه مع رؤية الشركة ويعزز من فعالية تنفيذ الاستراتيجيات (السلمي، 2019).

من خلال تطبيق هذه التوصيات، يمكن للشركات والمنظمات التقنية في الرياض تحسين إدارة الأفراد وزيادة فاعليتها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة عالية. إن الاستثمار في إدارة الموارد البشرية وخلق بيئة داعمة تعزز من قدرة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية سيؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي وزيادة القدرة التنافسية في السوق.

المراجع

المراجع العربية:

1. العريمي، م. ع. ح. (2023). دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التنمية البيئية السياحية (دراسة حالة على الفنادق في ولاية صور، سلطنة عمان). مجلة الأبحاث المتقدمة في الزراعة، (4). <https://doi.org/10.21608/JALEXU.2023.247109.116528>
2. البلوشي، ن. ع.، الحراسي، ن. ح.، العوفي، ع. س. (2020). واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية. مجلة التقنية والمعلومات، 2020 . <https://doi.org/10.5339/jist.2020.2>
3. الحداد، ع. ح. س. (2023). قياس دور الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية على مؤسسات القطاع الصناعي في سلطنة عمان. مجلة الأبحاث المتقدمة في الزراعة، (4). <https://doi.org/10.21608/JALEXU.2023.249682.117028>
4. محامي، س.، وبيهو، أ. (2022). تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على الميزة التنافسية في مؤسسة اقتصادية: دراسة حالة مؤسسة سوناريك وحدة فرجيو. مذكرة ماجستير، جامعة عبد الحفيظ بوصوف ميلة.
5. الخلف، فهد بن محمد. (2024). درجة تمكن مديري المدارس بمدينة الرياض من مهارات إدارة التغيير. المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، 6(3)، 26-65
6. الحربي، أ. م. (2021). إدارة الأفراد وأثرها في تحقيق الأداء الاستراتيجي في المنظمات التقنية. الرياض: دار النشر السعودية
7. العنبي، ع. م. (2020). إدارة الموارد البشرية وأدواتها المؤثرة في الأداء التنظيمي. الرياض: دار الكتاب الجامعي
8. الغامدي، ف. (2020). التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في الشركات التقنية . الرياض: دار الكتاب العربي.
9. الفهيد، صالح. (2018). التدريب والتطوير في بيئة العمل التقنية. الرياض: الغامدي دار الثقافة.
10. المعجل، خالد. (2019). تحفيز الموظفين في الشركات التقنية. الرياض: دار الصحافة.

11. الطويلي، منصور. (2020). *التواصل الفعال في إدارة الأفراد*. الرياض: دار الرائد للنشر.

المراجع الانجليزية:

1. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
2. Ulrich, D., & Brockbank, W. (2005). *The HR value proposition*. Harvard Business Review Press.
3. Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business Review Press.
4. Gratton, L. (2000). *Living strategy: Putting people at the heart of corporate purpose*. Financial Times Prentice Hall.
5. Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and human resource management*. Palgrave Macmillan.

الملاحق

الاستبانة:

استبيان عن إدارة الأفراد وأثرها على تحقيق الأهداف الاستراتيجية داخل الشركات و المنظمات التقنية في مدينة الرياض

شكراً لك على تخصيص وقتك للمشاركة في هذا الاستبيان. يهدف هذا الاستبيان إلى فهم تأثير إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية في الرياض. يُرجى الإجابة على الأسئلة التالية بدقة .

*تشير إلى أنّ السؤال مطلوب

1.

ما هو اسم شركتك؟ (اختياري)

القسم الأول: المعلومات العامة

2.

ما هو منصبك الوظيفي؟

*

حدد دائرة واحدة فقط.

مدير

موظف

أخرى:

3.

كم عدد سنوات الخبرة لديك في هذا المجال؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

أقل من 5 سنوات

10-5 سنوات

أكثر من 10 سنوات

القسم الثاني: إدارة الأفراد

4.

إلى أي مدى تعتقد أن إدارة الأفراد في شركتك تساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

بدرجة كبيرة

متوسطة

بدرجة قليلة

لا تساهم

5.

ما هي أهم التحديات التي تواجهها في إدارة الأفراد؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

نقص التدريب

ضعف التواصل

مقاومة التغيير

أخرى (يرجى التحديد)

6.

كيف تقيم رضا الموظفين في شركتك؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

مرتفع

متوسط

منخفض

القسم الثالث: الأهداف الاستراتيجية

7.

هل يتم إشراك الموظفين في عملية تحديد الأهداف الاستراتيجية للشركة؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

نعم، بشكل دائم

أحيانًا

نادرًا

لا

8.

ما هي الاستراتيجيات التي تستخدمها شركتك لتحفيز الموظفين على تحقيق الأهداف الاستراتيجية؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

حوافز مالية

تطوير مهني

تقدير واعتراف

أخرى (يرجى التحديد)

9.

إلى أي مدى تعتقد أن الابتكار يُشجع في بيئة عملك؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

بدرجة كبيرة

بدرجة متوسطة

بدرجة قليلة

لا يُشجع

القسم الرابع: التوصيات والتحسينات

10.

ما هي الاقتراحات التي تعتقد أنها قد تحسن من إدارة الأفراد في شركتك؟ *

حدد دائرة واحدة فقط.

زيادة التدريب

تعزيز التواصل

تحسين بيئة العمل

أخرى:

11.

كيف يمكن تحسين العلاقة بين الأفراد والأهداف الاستراتيجية للشركة برأيك؟ *

المخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير إدارة الأفراد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية في الشركات والمنظمات التقنية في مدينة الرياض، مع التركيز على التخطيط الاستراتيجي كمتغير مستقل وأداء الشركات كمتغير تابع. تتناول الدراسة أهمية إدارة الأفراد كعامل محوري في تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق النمو المستدام في القطاع التقني، وذلك من خلال تحليل السياسات والإجراءات المتبعة في إدارة الأفراد وتأثيرها على رضا الموظفين والإنتاجية.

تهدف الدراسة إلى تقييم دور التخطيط الاستراتيجي وإشراك الموظفين في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وتحليل التحديات التي تواجه إدارة الأفراد في هذا السياق.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم جمع البيانات من عينة من الموظفين في الشركات التقنية بالرياض وتحليلها باستخدام برنامج SPSS لتحديد تأثير إدارة الأفراد على الأداء المؤسسي.

تشير النتائج إلى أن التخطيط الاستراتيجي وإشراك الموظفين في تحديد الأهداف يلعبان دورًا حاسمًا في نجاح الشركات. كما تُظهر الدراسة أن التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الأفراد تشمل ضعف التواصل ونقص التدريب، مما يستدعي الحاجة إلى تحسين هذه الجوانب لتعزيز الأداء.

الكلمات الدالة: الاستراتيجية , التقنية , الادارة .

Abstract:

The current study aims to explore the impact of personnel management on achieving strategic objectives in technical companies and organizations in Riyadh, focusing on strategic planning as an independent variable and company performance as a dependent variable. The study addresses the importance of personnel management as a pivotal factor in enhancing institutional performance and achieving sustainable growth in the technical sector, by analyzing the policies and procedures followed in personnel management and their impact on employee satisfaction and productivity.

The study aims to evaluate the role of strategic planning and employee engagement in achieving strategic objectives, and to analyze the challenges facing personnel management in this context.

This scientific research was based on the descriptive analytical approach, as data was collected from a sample of employees in technical companies in Riyadh and analyzed using SPSS to determine the impact of personnel management on institutional performance.

The results indicate that strategic planning and employee engagement in goal setting Play a key role in the success of companies. The study also shows that the main challenges facing personnel management include poor communication and lack of training, which calls for the need to improve these aspects to enhance performance.

Keywords: Strategy, Technology, Management.

Midocean University

College of Management

Department of Business Administration



Title in English:

Personnel management and its impact on achieving strategic goals within)
(companies and technical organizations in Riyadh

Prepared by:

Bakhit Mohammed Almutairi

Supervised by:

Dr.: Asmaa Abu Anza

Dr.: Imad Mohammed Zaher

Year:2024

.Copyright © 2024 Midocean University. All rights reserved