

Final Project 1

Code: MGM 496 – PMG496

Prepared BY: Muhammad Ibrahim Qarawi

TO

Faculty of Management

Midocean University

أثر ادارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية في شركة أمازون السعودية - جدة

The Impact of Human Resource Management on Strategic Planning at Amazon Saudi Arabia - Jeddah

اسم الطالب: محمد ابراهيم قروي

الرقم الجامعي: ٢٠٢١٢٠٥٩٣٥

مشروع التخرج - ١

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - ٢٠٢٤م

قائمة المحتويات

٣	١	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٤	١,١	المقدمة:.....
٦	١,٢	مشكلة البحث:.....
٦	١,٢,١	الفجوات النظرية:.....
٧	١,٢,٢	الفجوات العملية:.....
٧	١,٣	أهمية البحث:.....
٨	١,٣,١	الأهمية النظرية:.....
٨	١,٣,٢	الأهمية العلمية:.....
٩	2	المراجع.....
١١	٣	الملاحق.....
١١	٣,١	الاستبيان:.....

١ الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ المقدمة:

تُعد إدارة الموارد البشرية إحدى الركائز الأساسية في نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها، حيث تساهم في بناء الكفاءات البشرية وتطويرها والارتقاء بمستوى الأداء، ويأتي رضا الموظفين والتزامهم الوظيفي واعداد المخططات في مقدمة أولويات إدارة الموارد البشرية، نظرًا لتأثيرهما الكبير على إنتاجية وفعالية المنظمة. (واكلي، ٢٠١٥)

كما وتعد إدارة الموارد البشرية من الركائز الأساسية التي تسهم في نجاح واستدامة المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة حيث تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للعنصر البشري من خلال تطوير السياسات والإجراءات التي تعزز من كفاءة الموظفين ورضاهم الوظيفي حيث تشمل مهام إدارة الموارد البشرية مجموعة واسعة من الأنشطة، بدءًا من تخطيط القوى العاملة، والتوظيف، والتدريب والتطوير، إلى إدارة الأداء، والتعويضات، والعلاقات العمالية. (الصديقي، ٢٠١٩)

من خلال إدارة فعّالة للموارد البشرية، يمكن للمنظمات بناء فرق عمل متميزة، وتحفيز الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم، وتعزيز ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتعاون، كما تسهم إدارة الموارد البشرية في تعزيز التواصل الداخلي، وتطوير البرامج التدريبية المستمرة التي تواكب التغيرات السريعة في السوق والتكنولوجيا، بالإضافة إلى ذلك تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا محوريًا في تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة واحتياجات الموظفين، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية والولاء المؤسسي، وعليه تعتبر إدارة الموارد البشرية عنصرًا حاسمًا في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة، ودعم النمو المستدام، وتعزيز القدرة التنافسية في سوق العمل المتغير باستمرار. (البوق، ٢٠١٩)

يعتبر إعداد المخططات الاستراتيجية من العمليات الأساسية التي تضمن نجاح واستدامة المنظمات في بيئة الأعمال المعاصرة، يتضمن إعداد المخططات الاستراتيجية وضع رؤية واضحة وأهداف محددة توجه مسار المنظمة نحو تحقيق نتائج ملموسة وفعّالة، تتطلب هذه العملية فهماً عميقاً للسوق والبيئة التنافسية، بالإضافة إلى تحليل دقيق للموارد الداخلية والخارجية، يتضمن إعداد المخططات الاستراتيجية مراحل متعددة تشمل جمع المعلومات، وتحليل البيانات، وتحديد الفرص والتحديات، ووضع الاستراتيجيات المناسبة لمواجهتها. (الحسيني، ٢٠١٦)

كما يتطلب الأمر إشراك جميع مستويات الإدارة والموظفين لضمان توافق الأهداف الاستراتيجية مع القدرات والإمكانيات المتاحة، يلعب الابتكار والتكنولوجيا دوراً محورياً في دعم هذه العملية، من خلال توفير أدوات

تحليل متقدمة وتقنيات حديثة لتحسين الكفاءة والدقة في إعداد المخططات، يعتبر التقييم المستمر للأداء ومراجعة الاستراتيجيات أمراً بالغ الأهمية لضمان تحقيق الأهداف المنشودة وتعديل المسار عند الضرورة بناءً على ذلك، يسهم إعداد المخططات الاستراتيجية في توجيه المنظمة نحو تحقيق ميزة تنافسية مستدامة، من خلال تحسين استغلال الموارد، وتعزيز القدرة على التكيف مع التغيرات السريعة في السوق، وضمان تحقيق النجاح على المدى الطويل. (جعفر، ٢٠١٥)

وإن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في تحديد مسارات النجاح للمؤسسات الكبرى مثل أمازون، خصوصاً في فروعها الدولية مثل الموجودة في جدة، السعودية حيث تؤثر استراتيجيات الموارد البشرية بشكل مباشر على القدرة الإنتاجية والابتكار داخل الشركات، ومن هنا يأتي الاهتمام المتزايد بدراسة هذا التأثير ضمن السياقات المحلية المختلفة. (الراوي، ٢٠١٧)

وفقاً للدراسات يُظهر التدريب المستمر للموظفين تأثيراً إيجابياً ملحوظاً على الأداء الاستراتيجي للشركات في الشرق الأوسط ويتفق مع هذا أن التطوير المهني المستمر يعزز من مرونة الشركات وقدرتها على التكيف مع التغيرات السوقية (ذكي، ٢٠٢١)، كما تشير الدراسات أن التنوع في القوى العاملة يعزز من الإبداع والابتكار في أمازون السعودية حيث أن المنظورات المتعددة تساهم في تطوير استراتيجيات أكثر شمولية وتأثيراً (العناتي، ٢٠١٨)، ويتعارض مع ذلك أن السياسات الصارمة تعزز الانضباط وتحسن الأداء، وأن هذه السياسات قد تقلل من معنويات الموظفين وتؤدي إلى انخفاض الإنتاجية بسبب الضغوط النفسية (محارمه، ٢٠٢١)، كما أكدت الدراسات على أهمية التواصل الفعال داخل الشركات لزيادة الانسجام وتحسين الأداء الاستراتيجي، ومع ذلك، ينتقد هذا المنظور بالإشارة إلى أن التواصل الزائد قد يؤدي إلى تشتيت الانتباه وتقليل التركيز على الأهداف الأساسية. (ذكي، ٢٠٢١)

حيث يتضح أن تأثير إدارة الموارد البشرية على الاستراتيجيات في أمازون السعودية يعتمد بشكل كبير على كيفية تنفيذ هذه السياسات والاستراتيجيات. التوازن بين تطوير مهارات الموظفين وتحفيزهم، وبين تطبيق سياسات تضمن الانضباط والأداء المرتفع، يظل محوراً رئيسياً للبحث والتطوير في سياق الأعمال التجارية العالمية. (واكلي، ٢٠١٥)

وأخيراً تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً حيوياً في إعداد المخططات الاستراتيجية لأي منظمة، بما في ذلك شركة أمازون السعودية في جدة. في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة باستمرار، تعتمد الشركات الكبرى مثل أمازون على استراتيجيات فعالة لإدارة مواردها البشرية من أجل تحقيق أهدافها وتلبية توقعات السوق

المتزايدة، يتطلب إعداد المخططات الاستراتيجية فهمًا عميقًا للاحتياجات المستقبلية للشركة وتوجيه الموارد البشرية بشكل يساهم في تحقيق هذه الأهداف. من خلال إدارة فعالة للموارد البشرية، يمكن لأمازون السعودية تحديد وتطوير المهارات والقدرات المطلوبة، وتوظيف الكفاءات المناسبة، وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء عالٍ. (مدني، ٢٠١٨)

بالإضافة إلى ذلك، تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا بارزًا في تعزيز ثقافة الابتكار والتكيف مع التغيرات السريعة في السوق، مما يدعم الشركة في الحفاظ على تنافسيتها، تعزيز التواصل الداخلي، وتطوير برامج تدريبية متقدمة، وتحفيز الموظفين على المشاركة في عمليات التحسين المستمر، كلها عوامل تسهم في نجاح المخططات الاستراتيجية، في النهاية، تعتبر إدارة الموارد البشرية عنصرًا أساسيًا في تحقيق التكامل بين الأهداف الاستراتيجية والعمليات اليومية، مما يتيح لشركة أمازون السعودية في جدة تحقيق نمو مستدام وتفوق في سوق التجارة الإلكترونية المزدهر. (واكلي، ٢٠١٥)

١,٢ مشكلة البحث:

في سياق تزايد التنافسية العالمية والتوسعات الجغرافية للشركات الكبرى مثل أمازون، تبرز أهمية تحليل كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على الاستراتيجيات الإدارية والتشغيلية، خاصة في فروعها بالمملكة العربية السعودية، تتمثل المشكلة الرئيسية في تحديد التأثير الفعلي للممارسات الإدارية للموارد البشرية على فعالية وكفاءة التخطيط الاستراتيجي بالشركة، وهل تكون هذه الممارسات متسقة وداعمة للأهداف الطويلة المدى للشركة أم أنها تمثل عقبات تحول دون تحقيق هذه الأهداف حيث تتطلب هذه المشكلة دراسة معمقة لفهم الديناميكيات المعقدة بين إدارة الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في بيئة تجارية متغيرة ومتنوعة.

١,٢,١ الفجوات النظرية:

الفجوات النظرية في هذا المجال تتمثل في نقص الأدبيات التي تربط بين الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية والتخطيط الاستراتيجي في سياق الشركات العالمية العاملة في الشرق الأوسط، بالرغم من وجود دراسات تناولت أثر الموارد البشرية على أداء الشركات بشكل عام، إلا أن البحوث التي تدرس هذه العلاقات ضمن السياقات الثقافية والاقتصادية لأسواق مثل السعودية لا تزال محدودة.

هناك حاجة ماسة لتطوير نماذج نظرية تأخذ في الاعتبار التحديات الخاصة بإدارة الموارد البشرية في بيئات متنوعة ثقافياً واقتصادياً مثل السعودية، وكيف يمكن لهذه الإدارة أن تسهم بشكل فعال في صياغة وتنفيذ الاستراتيجيات الشاملة للشركات العالمية.

١,٢,٢ الفجوات العملية:

على المستوى العملي، تظهر الفجوات في كيفية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل يدعم فعالية الخطط الاستراتيجية لشركة أمازون في جدة.

معظم الشركات، بما في ذلك أمازون، تستثمر بشكل كبير في تطوير الموارد البشرية لكن تظل هناك تحديات تتعلق بالتكامل الفعال لهذه الاستثمارات مع الأهداف الاستراتيجية العامة للشركة.

تتضمن هذه التحديات مسائل كالتواصل الداخلي، التوظيف والاحتفاظ المواهب، وتطوير القدرات القيادية التي تعتبر حاسمة لنجاح الاستراتيجيات طويلة الأمد.

كما أن التحديات العملية تشمل أيضاً الحاجة إلى مزيد من البحوث والدراسات التي تقوم على بيانات محلية تعكس الخصائص الثقافية والاقتصادية للسوق السعودي، مما يمكن من تحديد أفضل الممارسات التي يمكن تطبيقها في هذا السياق.

سؤال البحث الرئيسي:

تتلخص مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:

ما أثر إدارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية؟

١,٣ أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في استقصاء وتحليل كيفية تأثير إدارة الموارد البشرية على تشكيل وتنفيذ المخططات الاستراتيجية لشركة عالمية مثل أمازون داخل سوق معقد ومتنوع مثل السوق السعودي، فهم هذا التأثير يمكن أن يوفر بصيرة حاسمة للمؤسسات التي تسعى لتعزيز كفاءتها وفعاليتها الاستراتيجية في الأسواق الناشئة حيث أن البحث يسلط الضوء على الفجوات بين النظرية والممارسة، ويعزز من فهم الديناميكيات التي تحكم التفاعل بين الموارد البشرية والاستراتيجيات العامة للشركة، وهو ما يعد ضرورياً للقيادات الإدارية في التخطيط والتنفيذ الفعال للسياسات والاستراتيجيات.

١,٣,١ الأهمية النظرية:

البحث يقدم مساهمات نظرية كبيرة من خلال تطوير الفهم الأكاديمي لتأثير إدارة الموارد البشرية على الاستراتيجية في الشركات العالمية، يشمل هذا تحديد كيف يمكن للممارسات المتعلقة بالموارد البشرية أن تعزز أو تعيق تطوير وتنفيذ الاستراتيجيات الفعالة في بيئات الأعمال المختلفة، خاصة في الأسواق الناشئة.

هذا البحث يسعى لملء الفجوات الحالية في الأدبيات بإضافة نتائج مستمدة من سوق خاص ومتميز مثل السوق السعودي، الذي يمثل نموذجاً للتحديات والفرص في الشرق الأوسط، من خلال تحليل البيانات المحددة لهذه السوق، يمكن للباحثين تطوير وتعديل النظريات القائمة لتكون أكثر شمولاً وتمثيلاً للتنوع العالمي.

١,٣,٢ الأهمية العلمية:

على الصعيد العلمي، يوفر هذا البحث قاعدة بيانات غنية يمكن أن تسهم في تحسين السياسات والممارسات الإدارية للشركات العاملة في السعودية ومناطق أخرى مماثلة.

النتائج المتوقعة ستعزز الفهم العلمي لكيفية تأثير سياسات الموارد البشرية على النجاح الاستراتيجي، وستقدم أدوات عملية يمكن للمديرين استخدامها لتحسين فعالية التخطيط والتنفيذ الاستراتيجي.

علاوة على ذلك، يمكن أن تساعد هذه الدراسة في تطوير برامج تدريبية وتطويرية للعاملين في مجال الموارد البشرية، مما يعزز من مهاراتهم في التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ الفعال، ويؤدي بدوره إلى تحقيق أداء أعلى وأكثر كفاءة في السوق.

٢ المراجع

١. البوق، لينا (٢٠١٩). دور التخطيط الاستراتيجي في الحد من مشكلات المنظمات، رسالة ماجستير، جامعة نايف للدراسات.
٢. جعفر، يونس (٢٠١٧). أثر التخطيط الاستراتيجي في إدارة الأزمات، مجلة جامعة الأقصى، مج ٢١، ع ١.
٣. الحسيني، فلاح (٢٠١٦). الإدارة الاستراتيجية - مفاهيمها مداخلها عملياتها المعاصرة. عمان: دار الفكر.
٤. الديراوي، عزة (٢٠١٧). أثر التخطيط الاستراتيجي على أداء المنظمات الأهلية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة غزة الإسلامية.
٥. ذكي، محمود هاشم. (٢٠٢١). الجوانب السلوكية في الإدارة. ط ٣. الكويت: وكالة المطبوعات.
٦. الصديقي، عبد الرحمن. (٢٠١٩). علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات؛ بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. جامعة الطائف.
٧. الصديقي، عبدالرحمن (٢٠١٩). علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي وأثره في المنظمات؛ بالتطبيق على شركة صافولا للصناعات الغذائية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة. ع ١.
٨. الطماوي، محمد سليمان. (٢٠١٢) مبادئ علم الإدارة العامة. مصر: دار الفكر العربي
٩. العناتي، ختام واخرون (٢٠١٨). دور التخطيط الإستراتيجي في إدارة الأزمات، دراسات العلوم، مج ٤٥، ع ٤
١٠. الفهدي، محمد (٢٠١٩). أثر الرشوة على العلاقات بين العمال: دراسة للمملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير. السعودية.
١١. محارمه، ثامر (٢٠٢١). تأثير التخطيط الإستراتيجي على إدارة، مجلة إدارة المخاطر والأزمات، مج ٣، ع ٢.
١٢. محمد، نجم الدين (٢٠١٨). أخلاقيات الإدارة. رسالة ماجستير. جامعة السودان.

١٣. مدني، عبد القادر علاقي (٢٠١٨). إدارة الموارد البشرية المهج الحديث في إدارة الأفراد. الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع.
١٤. النجار، نبيل الحسيني (٢٠١٩). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية. القاهرة: الشركة العربية للنشر.
١٥. نور الدين، محمود. (٢٠٢٠). تفعيل نظام تقييم أداء العاملين في المؤسسة العمومية الاقتصادية. رسالة دكتوراه. جامعة الجزائر.
١٦. واكلي، كلثوم (٢٠١٥). دور إدارة الموارد البشرية كشريك إستراتيجي في المؤسسة. مجلة الاقتصاد. ع ١٣.

17. Bryson, J. (2015). Strategic planning for public and nonprofit organizations. New York.
18. Grover, B (2015). Strategic planning. London: Gale Media.
19. Karam, M. (2018). The impact of strategic planning .Journal of Hotel.
20. Philip, M. (2017).Strategic plan guide. London: Create Publishing.

٣ الملاحق

٣,١ الاستبيان:

المحترم /المحترمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اهديكم خالص، التحية واضع بين يديكم استبانة قمت بتصميمها والهدف منها جمع المعلومات اللازمة للبحث العلمي العامة بعنوان " أثر ادارة الموارد البشرية في إعداد المخططات الاستراتيجية في شركة أمازون السعودية - جدة"، ارجو منكم التكرم بتعبئة البيانات بكل وضوح ودقة بعد، قراءة المرفق، والبيانات سوف تكون في موضع سرية ولا تستخدم إلا في غرض الدراسة العلمي.

ولكم الشكر والتقدير.

أولاً- البيانات الشخصية:

يرجى التفضل بوضع علامة (x) في المربع الذي يشير للإجابة المناسبة:

1- الجنس: () ذكر () أنثى

2- العمر:

() أقل من 31 سنة () 31 - 35 سنة

() 36 - 40 سنة () 41 - 45 سنة

() 46 - 50 سنة () 51 سنة فأكثر.

3- الحالة الاجتماعية:

() أعزب () متزوج () أرمل () مطلق

4- المؤهل العلمي:

() دبلوم أو أقل () بكالوريوس

() ماجستير () دكتوراه

5- مدة الخدمة في العمل:

() أقل من 5 سنوات () 5 - 10 سنوات

() 11 - 15 سنة () 16 سنة فأكثر

رقم الفقرة	الفقرة
الفقرات المتعلقة بتطبيق التخطيط الاستراتيجي	
١	تتم صياغة رسالة الشركة بحيث توضح الخصائص الفريدة التي تميزها عن غيرها من الشركات.
٢	تعبر الرسالة عن الصورة الذهنية التي ترغب الشركة في بنائها في بيئتها.
٣	تقوم الشركة بتحليل الوضع الاقتصادي العام على المستويين المحلي والعالمي.
٤	تحرص الشركة على تحليل المتغيرات في السياسات المالية والنقدية محلياً وعالمياً لتحديد ما تتضمنه من فرص وتهديدات.
٥	تسعى الشركة لتحليل العوامل الديموغرافية للتعرف على ما تتضمنه من فرص ومخاطر.
٦	تهتم الشركة بدراسة وتحليل الأحداث السياسية المحيطة بها على المستويين المحلي والعالمي.
٧	تحرص الشركة على تحليل التشريعات الحكومية والقوانين (محلياً وعالمياً) التي من شأنها التأثير على أعمالها.
٨	تقوم الشركة بالتحليل المستمر لمستوى التغيرات التكنولوجية لمواكبتها تدعيماً لوضعها التنافسي.
٩	يتم تحليل البناء التنظيمي للشركة (الأدوار، والمسؤوليات والصلاحيات) لتحديد مدى ملاءمته لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
١٠	تعمل الشركة على تحليل ثقافتها التنظيمية للتحقق من مدى توافقها مع المتطلبات الاستراتيجية.
١١	تقوم الشركة بتحليل مواردها (المالية والمادية والبشرية) لتحديد نقاط القوة والضعف في تلك الموارد.
١٢	تحرص الشركة على وضع الأهداف الاستراتيجية والتي تسعى من خلالها لتحقيق رسالتها.
١٣	تقوم الشركة بصياغة أهدافها الاستراتيجية بشكل محدد بحيث تترجم بدقة ما الذي تسعى لتحقيقه والوقت المناسب.
١٤	تقوم الشركة بصياغة الاستراتيجيات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في ظل الظروف البيئية الداخلية والخارجية.
الفقرات المتعلقة بتطبيق تخطيط الموارد البشرية	
١٥	تقوم الشركة بتحليل احتياجاتها من الموارد البشرية من حيث العدد والنوعية في ضوء متطلبات الوضع الحالي والتوجه المستقبلي لها.

١٦	تقوم الشركة بحصر الموارد البشرية المتاحة لها (داخل المنظمة وخارجها) من حيث العدد والنوعية لمقارنتها مع متطلباتها الاستراتيجية.
١٧	تستخدم الشركة أساليباً وطرقاً علمية في إجراء عمليتي تحليل الاحتياجات والمتوفر من الموارد البشرية.
١٨	تقوم الشركة بصياغة استراتيجيات الموارد البشرية في ضوء نتائج تحليل الاحتياجات والمتوفر من تلك الموارد.
١٩	تسعى الشركة لتوفير قواعد بيانات تتضمن كافة المعلومات المتعلقة بمواردها البشرية في جميع المستويات الإدارية.
٢٠	تقوم الشركة باستخدام قواعد بيانات الموارد البشرية في عمليات التخطيط بمستوياتها كافة.
الفقرات المتعلقة بتطبيق التوافق بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموا	
أولاً: الفقرات المتعلقة بتطبيق التوافق الخارجي:	
٢١	تعتبر رسالة الشركة الأساس الذي تنطلق منه رسالة إدارة الموارد البشرية.
٢٢	تحرص إدارة الشركة على إدامة التناغم بين التوجهات العامة للشركة وتوجهات إدارة الموارد البشرية.
٢٣	تتوجه الأنشطة التخطيطية لإدارة الموارد البشرية نحو تحقيق رسالة الشركة.
٢٤	تسعى الشركة ومن خلال رسالتها إلى خلق حالة من التعاون الفعال بين إدارة الموارد البشرية وبين أقسام الشركة ووحداتها الإدارية الأخرى.
٢٥	تقوم المنظمة بتحليل بيئتها الخارجية لاستثمار الفرص وتجنب التهديدات المرتبطة بما تملكه من موارد بشرية.
٢٦	تحرص الشركة على تحليل بيئتها الداخلية من أجل تحديد مواطن القوة والضعف في مواردها البشرية.
٢٧	تأخذ الشركة بعين الاعتبار نتائج التحليل البيئي الداخلي والخارجي عند صياغة استراتيجيات الموارد البشرية (التعيين، التدريب والتطوير، التعويض، وتقويم الأداء).
٢٨	يتم تعديل خطط الموارد البشرية في ضوء التغيرات التي تحدث في بيئتها الخارجية.
٢٩	تحرص الشركة على مراجعة وتعديل خطط الموارد البشرية لتتلاءم مع ما يطرأ من تغيير في بيئتها الداخلية.
٣٠	تشارك الإدارة العليا إدارة الموارد البشرية في وضع الأهداف الاستراتيجية التي من خلالها يمكن تحقيق رسالة الشركة.
٣١	تعتمد عملية تخطيط الموارد البشرية على وجود أهداف استراتيجية تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال موارده البشرية.
٣٢	تحرص الإدارة العليا على إطلاع العاملين في جميع المستويات الإدارية على الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الشركة لتحقيقها.
٣٣	تحرص الشركة على استقطاب وتعيين الكفاءات البشرية القادرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
٣٤	يتم وضع الخطط والبرامج التدريبية في الشركة بما يتلاءم مع متطلبات تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

٣٥	تعتمد استراتيجية التعويض والحوافز في الشركة على مدى مساهمة العاملين في تنفيذ الخطط وصولاً إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
٣٦	تقوم الشركة بتطوير استراتيجياتها بحيث تعزز من أهمية دور مواردها البشرية في نجاح تحقيق تلك الاستراتيجيات.
٣٧	تعتمد الشركة على استراتيجياتها الرئيسة في تحديد احتياجاتها المستقبلية من الموارد البشرية.
٣٨	تعتمد الشركة على نتائج تحليل عرض الموارد البشرية من حيث العدد والنوعية في تحديد خياراتها الاستراتيجية.
٣٩	تتأثر ممارسات الموارد البشرية بتغير نوع الاستراتيجية التنافسية التي تتبناها الشركة.
٤٠	تتغير ممارسات الموارد البشرية بتغير نوع الاستراتيجية التنافسية التي تتبناها الشركة.
٤١	تطور الشركة استراتيجياتها التنافسية بحيث تتلاءم مع التطور في نوعية مواردها البشرية.
الفقرات المتعلقة بتطبيق التوافق الداخلي	
٤٢	يتم وضع أسس عمليتي الاختيار والتعيين اعتماداً على متطلبات التنفيذ الفعال لخطة الموارد البشرية.
٤٣	يتم تطوير وتدريب الموارد البشرية لتقوم بالأدوار الاستراتيجية المتوقعة منها.
٤٤	تعتمد عملية تقييم أداء الموارد البشرية على مدى تحقيقهم للأهداف الاستراتيجية.
٤٥	تعتمد الشركة على نتائج تقييم الأداء كأساس لتعديل الخطط الاستراتيجية للموارد البشرية.
٤٦	يتم وضع هيكل الأجور والرواتب بما يتناسب مع الأداء الفعلي للعاملين.
الفقرات المتعلقة بأثر التوافق على أداء الشركات	
٤٧	يساعد توافق التخطيط الاستراتيجي مع تخطيط الموارد البشرية على استخدام الموارد البشرية في الشركة بكفاءة.
٤٨	يحقق توافق التخطيط الاستراتيجي مع تخطيط الموارد البشرية تزايداً في معدل العائد على الاستثمار في الشركة.
٤٩	يمكن توافق التخطيط الاستراتيجي مع تخطيط الموارد البشرية الشركة من زيادة معدل العائد على أصولها.
٥٠	يؤدي توافق التخطيط الاستراتيجي مع تخطيط الموارد البشرية إلى تحسين الوضع التنافسي للشركة.
٥١	يسهم توافق التخطيط الاستراتيجي مع تخطيط الموارد البشرية في زيادة معدل العائد على ملكية أسهم الشركة.
٥٢	يمكن توافق التخطيط الاستراتيجي مع تخطيط الموارد البشرية الشركة من زيادة القيمة السوقية المضافة لأسهمها.