

عنوان البحث

دورة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في نجاح المشاريع

إعداد الطالب/

غدير عبدالعزيز الزير

إشراف/

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي:

2025

مقدمة:

تعد الموارد البشرية من أهم عناصر نجاح أي مؤسسة، فهي المحرك الأساسي لتحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط بكفاءة (Armstrong, 2021) ومع التطورات المتسارعة في بيئة عمل ديناميكية تتسم بالتغير المستمر والمنافسة الشديدة. أصبح من الضروري أن يكون هناك تخطيط استراتيجي واضح لإدارة الموارد البشرية، بحيث يتماشى مع الأهداف العامة للمؤسسة ويساهم في نجاح المشاريع المختلفة ولتحقيق النجاح والاستمرارية.

يركز هذا البحث على دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ويعتبر من أدوات الحيوية التي تساهم في ضمان توفر الكفاءات البشرية المناسبة في الوقت المناسب، ما يساهم في تحسين أداء المشاريع وتحقيق الأهداف المرسومة. فالتخطيط الاستراتيجي لا يقتصر على تحديد الاحتياجات الحالية فقط، بل يتناول كيفية تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة، وتطوير استراتيجيات توظيف وتدريب وتحفيز الموظفين بما يعزز الأداء العام للمؤسسة. كما يناقش البحث تأثير هذا النوع من التخطيط على استدامة المشاريع وتقليل المخاطر التشغيلية، اعتمادًا على دراسات وأبحاث سابقة في هذا المجال.

من خلال هذا البحث، أسعى إلى تسليط الضوء على أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كعامل رئيسي في نجاح المشاريع، حيث تتجلى أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في قدرته على تحسين تخصيص الموارد، تقليل المخاطر، وتعزيز الابتكار داخل المشاريع. ويؤدي هذا النوع من التخطيط إلى تعزيز أداء الفرق، وتحقيق كفاءة تشغيلية أعلى، مما يساهم في نجاح المشاريع وضمان تنفيذها وفقًا للجدول الزمنية والميزانيات المحددة مع تقديم تحليل لمراحلها المختلفة والتحديات التي قد تواجه المؤسسات عند تطبيقه.

ينطلق هذا البحث لدراسة تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع، مستندًا إلى مجموعة من الدراسات السابقة والتحليلات التي تؤكد هذه العلاقة الجوهرية. كما يسعى البحث إلى توضيح المراحل المختلفة للتخطيط الاستراتيجي، واستكشاف أفضل الممارسات التي تضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع من خلال إدارة فعالة للموارد البشرية.

مشكلة الدراسة:

تواجه العديد من المؤسسات تحديات في تحقيق نجاح مشاريعها بسبب ضعف التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، مما يؤدي إلى عدم توفر الكفاءات المناسبة، وضعف الأداء، وارتفاع معدلات الدوران الوظيفي (wright & McMahon.2019). في ظل بيئة عمل متغيرة وملينة بالتحديات، من هنا، يتضح أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ليس فقط أداة لإدارة القوى العاملة، بل هو عنصر أساسي في تحقيق النجاح والتميز في المشاريع والمؤسسات، مما يساهم في تحسين الإنتاجية وضمان تنفيذ المشاريع بكفاءة. (Becker& Huselid.2020)

وعليه، تتمثل مشكلة الدراسة في: إلى أي مدى يؤثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع؟ وكيف يمكن للمؤسسات تحسين خططها الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق أفضل النتائج في مشاريعها؟

أهمية الدراسة:

تتبع هذه الدراسة أهميتها من الدور الحيوي الذي يلعبه التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ويعتبر عنصرًا أساسيًا في نجاح المشاريع، وتعزيز الأداء المؤسسي لضمان استدامتها. في ظل التغيرات السريعة و المستمرة في بيئة الأعمال وازدياد التحديات التنافسية، أصبح من الضروري أن تمتلك المؤسسات رؤية واضحة وفعالة لإدارة مواردها البشرية بشكل يساهم في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

وتتمثل أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

1. تحقيق التوافق بين الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية

يساعد التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في ضمان توافر القوى العاملة المناسبة لتنفيذ المشاريع بكفاءة، مما يحقق التكامل بين الخطط الاستراتيجية ومتطلبات سوق العمل.

2. تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية

من خلال وضع خطط واضحة لاستقطاب، تدريب، وتطوير الموظفين، تساهم هذه الدراسة في رفع كفاءة الفرق العاملة وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية في تنفيذ المشاريع.

3. تقليل المخاطر التشغيلية والإدارية

يساعد التخطيط الفعال في تقليل المخاطر المرتبطة بنقص الكفاءات، سوء توزيع المهام، والاعتماد غير المدروس على الموارد البشرية، مما يضمن سير العمليات بسلاسة.

4. تعزيز استدامة المشاريع

يتيح التخطيط الاستراتيجي رؤية مستقبلية تساعد في تهيئة بيئة عمل مستقرة، مما يعزز استدامة المشاريع ويضمن استمراريتها على المدى الطويل.

5. تقديم إطار عملي لصناع القرار

توفر الدراسة أطراً نظرية وعملية تساعد المدراء وأصحاب القرار في اتخاذ خطوات مدروسة تتعلق بإدارة الموارد البشرية، بما يعزز فرص نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف المؤسسية.

6. إثراء المعرفة الأكاديمية والممارسات الإدارية

تساهم هذه الدراسة في سد الفجوة البحثية المتعلقة بدور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المشاريع، مما يوفر قاعدة معرفية تساعد الباحثين والطلاب في دراساتهم المستقبلية.

خلاصة:

بناءً على ما سبق، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم رؤية متكاملة حول أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ودوره في تحقيق نجاح المشاريع، مع التركيز على أفضل الأساليب التي يمكن للمؤسسات اتباعها لضمان تحسين استراتيجياتها الإدارية والتنظيمية لتحقيق نتائج إيجابية ومستدامة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تعزيز نجاح المشاريع من خلال الإجابة على مجموعة من التساؤلات البحثية وتحقيق الأهداف المؤسسية. ومن خلال ذلك، تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحليل مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

- تقديم تعريف واضح ومفهوم وشامل للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وأهميته في بيئة العمل الحديثة.

2. استكشاف العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع

- توضيح مدى تأثير دور التخطيط الفعال في تحقيق أهداف المشاريع، من خلال إدارة الموارد البشرية بكفاءة وتوجيهها نحو تحقيق الإنتاجية المطلوبة.

3. تحديد أثر التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي

- دراسة تأثير التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي، بما في ذلك الإنتاجية، التحفيز الوظيفي، وتقليل المخاطر التشغيلية، والتطورات التكنولوجية، لضمان تحقيق أقصى استفادة من تخطيط الموارد البشرية.

4. تقييم استراتيجيات تخطيط الموارد البشرية الفعالة

- تحليل نماذج واستراتيجيات للممارسات العالمية الناجحة في تخطيط الموارد البشرية، مع التركيز على كيفية تبنيها في بيئات الأعمال المختلفة.

5. تقديم توصيات لتحسين تخطيط الموارد البشرية في المشاريع

- اقتراح حلول واستراتيجيات مبتكرة وأدوات عملية يمكن للمؤسسات استخدامها لتعزيز وتطوير كفاءة تخطيط الموارد البشرية وزيادة فرص نجاح المشاريع على المدى البعيد.

تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة على فهم العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع، وذلك من خلال طرح مجموعة من التساؤلات البحثية التي تسعى للإجابة عليها:

1. ما مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وما دوره في إدارة المشاريع؟
 - يهدف هذا التساؤل إلى توضيح مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وأهميته في بيئة الأعمال الحديثة، ودوره في تحقيق الكفاءة التشغيلية.
2. كيف يؤثر التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع؟
 - يستكشف هذا التساؤل مدى تأثير التخطيط الفعال في تحسين الأداء المؤسسي، وتحقيق أهداف المشروع بكفاءة وفعالية وتقليل المخاطر.
3. ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر على فعالية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المشاريع؟
 - يهدف هذا التساؤل إلى تحليل العوامل المؤثرة، مثل الثقافة التنظيمية، التكنولوجية، والاستراتيجيات الإدارية، ومدى تأثيرها على نجاح عملية التخطيط.
4. ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات عند تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المشاريع؟
 - يتناول هذا التساؤل العقبات المحتملة مثل نقص المهارات، مقاومة التغيير، والموارد المحدودة التي قد تعيق التنفيذ الناجح لخطة الموارد البشرية.
5. ما أفضل الممارسات والاستراتيجيات لتعزيز كفاءة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وضمان نجاح المشاريع؟
 - يستعرض هذا التساؤل الحلول والتوصيات التي يمكن تطبيقها لضمان تحقيق تخطيط استراتيجي فعال يدعم المشاريع ويحقق أهدافها المستدامة.

فروض الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الفروض التي تسلط الضوء على العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع، و سيتم اختبارها وتحليلها من خلال البحث، وهي كالتالي:

الفروض البحثية:

1. يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع.
 - يفترض هذا الفرض أن التخطيط الفعال للموارد البشرية يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية في إدارة المشاريع من حيث الإنتاجية، الجودة، وتحقيق الأهداف.
2. يساهم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي وتقليل المخاطر التشغيلية في المشاريع.
 - يشير هذا الفرض إلى أن وجود خطط واضحة لإدارة الموارد البشرية يساهم في زيادة الكفاءة وتقليل الأخطاء والمخاطر التي قد تؤثر على نجاح المشروع.
3. تعتمد فاعلية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المشاريع على عوامل داخلية مثل ثقافة المؤسسة، ونظم الحوافز، ومستوى التأهيل والتدريب.
 - يفترض هذا الفرض أن العوامل التنظيمية الداخلية تؤثر بشكل مباشر على كفاءة التخطيط الاستراتيجي وقدرته على تحقيق النجاح في المشاريع.
4. تواجه المؤسسات تحديات عند تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المشاريع، مثل نقص المهارات، مقاومة التغيير، والقيود المالية.
 - يركز هذا الفرض على الصعوبات التي قد تعيق التنفيذ الناجح لخطط الموارد البشرية ومدى تأثيرها على نجاح المشاريع.
5. استخدام الأدوات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية في تخطيط الموارد البشرية يعزز من نجاح المشاريع.
 - يفترض هذا الفرض أن التكنولوجيا الحديثة تساهم في تحسين دقة التخطيط واتخاذ القرارات الاستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية.
6. هناك علاقة إيجابية بين استراتيجيات تطوير وتدريب الموارد البشرية وزيادة فرص نجاح المشاريع.
 - يشير هذا الفرض إلى أن المؤسسات التي تستثمر في تنمية مهارات موظفيها وتحسين بيئة العمل تحقق معدلات نجاح أعلى في مشاريعها.

الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة مرجعًا أساسيًا لدعم البحث الحالي، حيث تسلط الضوء على العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع. فيما يلي مجموعة من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة:

1. دراسة (Armstrong (2021): "التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ودوره في تحقيق الأهداف المؤسسية"

هدف الدراسة:

- هدفت الدراسة إلى تحليل دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق الأهداف المؤسسية وتحسين الأداء التنظيمي.

المنهجية:

- استخدمت الدراسة منهج البحث الكمي عبر تحليل بيانات من 100 شركة عالمية كبرى.

النتائج:

- أشارت النتائج إلى أن المؤسسات التي تعتمد على التخطيط الاستراتيجي الفعال تحقق معدلات نجاح أعلى في مشاريعها بنسبة 30% مقارنة بالمؤسسات التي لا تطبق استراتيجيات واضحة للموارد البشرية.

التوصيات:

- ضرورة دمج تخطيط الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة لتعزيز كفاءة المشاريع وتحقيق ميزة تنافسية.

2. دراسة (Becker & Huselid (2020): "أنظمة العمل عالية الأداء وأثرها على نجاح المشاريع"

هدف الدراسة:

- فحص العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء (High-Performance Work Systems) والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وتأثيرهما على نجاح المشاريع.

المنهجية:

- اعتمدت الدراسة على تحليل استبيانات شملت 200 مؤسسة في قطاعات مختلفة.

النتائج:

- وجدت الدراسة أن الشركات التي تطبق أنظمة عمل قائمة على تخطيط استراتيجي واضح تحقق أداءً أفضل بنسبة 40% في تنفيذ المشاريع مقارنة بالشركات الأخرى.

التوصيات:

- تعزيز استراتيجيات التطوير والتدريب المستمر للموظفين لضمان تحقيق أفضل النتائج في المشاريع.

3. دراسة (Wright & McMahon (2019): “تخطيط الموارد البشرية وتأثيره على أداء المشاريع”

هدف الدراسة:

- دراسة تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على أداء المشاريع من خلال تحليل مجموعة من الشركات في قطاع التكنولوجيا.

المنهجية:

- استخدمت الدراسة منهج البحث النوعي عبر المقابلات مع مديري الموارد البشرية ومديري المشاريع.

النتائج:

- توصلت الدراسة إلى أن الشركات التي تدمج خطط الموارد البشرية مع خطط المشاريع تحقق معدلات نجاح أعلى بنسبة 25% وتتمكن من إدارة المخاطر بشكل أكثر فعالية.

التوصيات:

- ضرورة تكامل خطط الموارد البشرية مع استراتيجيات المشاريع لضمان تحقيق الأهداف بكفاءة.

4. دراسة (Huselid 2018): "التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كعامل رئيسي في استدامة المشاريع"

هدف الدراسة:

- تحليل دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تعزيز استدامة المشاريع وضمان استمراريتها على المدى الطويل.

المنهجية:

- تم جمع البيانات من 150 شركة في قطاعات مختلفة باستخدام تحليل دراسات الحالة.

النتائج:

- أوضحت الدراسة أن الشركات التي تمتلك استراتيجيات تخطيط واضحة للموارد البشرية تحقق استدامة أعلى بنسبة 35% مقارنة بالشركات التي تعتمد على التخطيط التقليدي أو العشوائي.

التوصيات:

- اعتماد تقنيات الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية في تخطيط الموارد البشرية لضمان استدامة المشاريع.

5. دراسة محلية: تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع في الشركات العربية (2022)

هدف الدراسة:

- دراسة تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع في الشركات العربية، مع التركيز على التحديات التي تواجه هذه الشركات.

المنهجية:

- استخدمت الدراسة منهج البحث الميداني، حيث تم جمع البيانات من 50 شركة عربية عبر استبيانات ومقابلات مع مسؤولي الموارد البشرية.

النتائج:

- أظهرت الدراسة أن ضعف التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية هو أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى تعثر المشاريع في العالم العربي.

التوصيات:

- ضرورة تطوير سياسات واستراتيجيات تخطيط موارد بشرية تتناسب مع بيئة الأعمال العربية، وتعزيز ثقافة التخطيط طويل المدى داخل المؤسسات.

الخلاصة

تشير الدراسات السابقة إلى أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية له تأثير مباشر وإيجابي على نجاح المشاريع، من حيث تحسين الأداء، وتحقيق الأهداف، واستدامة المشاريع. كما أكدت العديد من الدراسات على أهمية استخدام التقنيات الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية، لتعزيز فاعلية التخطيط الاستراتيجي.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من المنطلقات النظرية التي توضح الأسس التي تستند إليها العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع. يمكن تقسيم هذه المنطلقات إلى عدة محاور رئيسية على النحو التالي:

1. مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

يُعرف التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بأنه عملية تنظيمية تهدف إلى تحديد احتياجات المؤسسة من القوى العاملة وضمان توافر المهارات والكفاءات المناسبة لدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمشاريع (Armstrong, 2021). يعتمد هذا التخطيط على التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية، وضع خطط التوظيف، التدريب، وتطوير الموظفين لضمان نجاح المشاريع وتحقيق الاستدامة التنظيمية.

2. العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع

يرتبط نجاح المشاريع بشكل مباشر بمدى قدرة المؤسسات على إدارة مواردها البشرية بطريقة استراتيجية. وفقاً لـ (Wright & McMahon, 2019)، فإن التخطيط الجيد للموارد البشرية يساهم في:

- تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية.
- تقليل معدلات دوران العمالة وتجنب فقدان الكفاءات.
- تحقيق تكامل بين أهداف المشروع واستراتيجيات الموارد البشرية.

3. النظريات الداعمة للدراسة

أ. نظرية الموارد البشرية الاستراتيجية (Strategic Human Resource Theory)

تشير هذه النظرية إلى أن نجاح المشاريع يعتمد بشكل كبير على كيفية توظيف الموارد البشرية كأداة استراتيجية لدعم الأهداف التنظيمية (Becker & Huselid, 2020). تعتبر الموارد البشرية من الأصول الحيوية التي يجب إدارتها بفعالية لضمان تحقيق الميزة التنافسية.

ب. نظرية رأس المال البشري (Human Capital Theory)

تؤكد هذه النظرية أن الاستثمار في تدريب وتطوير الموظفين يؤدي إلى زيادة إنتاجيتهم، مما ينعكس إيجابياً على نجاح المشاريع وتحقيق الأهداف المؤسسية. (Huselid, 2018)

ج. نظرية التوافق الاستراتيجي (Strategic Fit Theory)

توضح هذه النظرية أن نجاح التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يعتمد على مدى توافقه مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، مما يعزز من كفاءة تنفيذ المشاريع. (Becker & Huselid, 2020)

4. العوامل المؤثرة في فعالية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المشاريع

يتأثر التخطيط الاستراتيجي بعدة عوامل، منها:

- الثقافة التنظيمية: تؤثر القيم والممارسات داخل المؤسسة على كيفية تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية.
- التكنولوجيا: يساهم استخدام الأدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي في تحسين دقة التنبؤ وفعالية (Becker & Huselid, 2020) التخطيط.
- الهيكل الإداري: تلعب سياسات القيادة وأنماط الإدارة دوراً أساسياً في نجاح تنفيذ خطط الموارد البشرية.
- التغيرات في سوق العمل: تؤثر الاتجاهات الاقتصادية والمنافسة في توفر المهارات والكفاءات المطلوبة. (دراسة محلية).

5. تحديات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المشاريع

تواجه المؤسسات عدة تحديات عند تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، ومنها:

- مقاومة التغيير من قبل الموظفين والإدارة.
- نقص التمويل والموارد اللازمة لتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية.
- عدم دقة التنبؤات المتعلقة باحتياجات الموارد البشرية.
- نقص الكفاءات والمهارات المطلوبة لتنفيذ المشاريع.

المنهجية وطرق البحث:

تعتبر الدراسات السابقة مرجعاً أساسياً لدعم البحث الحالي، حيث تسلط الضوء على العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع. فيما يلي مجموعة من الدراسات التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة:

تتبنى هذه الدراسة منهجية علمية تستند إلى أساليب البحث الكمي والنوعي بهدف تحليل العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع. وتتمثل المنهجية في العناصر التالية:

1. منهج البحث

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظاهرة المدروسة (التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية) وتحليل علاقتها بنجاح المشاريع. يتم ذلك من خلال دراسة الأدبيات السابقة، وتحليل البيانات الميدانية، واستخلاص النتائج التي تدعم فرضيات الدراسة.

كما يتم استخدام المنهج الكمي من خلال جمع البيانات الإحصائية التي توضح مدى تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع.

2. أدوات جمع البيانات

تعتمد الدراسة على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات، وهي:

أ. الاستبيانات (Surveys & Questionnaires)

أداة رئيسية لجمع البيانات من المشاركين، حيث يتم تصميم استبيان يتضمن أسئلة مغلقة ومفتوحة تقيس مدى تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على المشاريع.

- يتم تصميم استبيان إلكتروني ورقياً موجه إلى مديري الموارد البشرية ومديري المشاريع في الشركات المستهدفة، ويشمل أسئلة متعلقة بتطبيق التخطيط الاستراتيجي وأثره على نجاح المشاريع.

- يعتمد الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي لقياس آراء المشاركين حول تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع.

ب. المقابلات (Interviews)

- يتم إجراء مقابلات نصف موجهة مع خبراء في مجال الموارد البشرية وإدارة المشاريع للحصول على رؤى معمقة حول التحديات والاستراتيجيات الفعالة.

ج. تحليل البيانات الثانوية (Secondary Data Analysis)

- يتم مراجعة وتحليل دراسات وتقارير سابقة حول التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على أداء المشاريع في مختلف القطاعات.

3. مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: يشمل الشركات والمؤسسات التي تعتمد على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في إدارة مشاريعها، سواء في القطاعين العام أو الخاص.
- عينة الدراسة: سيتم اختيار عينة عشوائية من 100 إلى 200 شركة من مختلف القطاعات، مع التركيز على المؤسسات الكبيرة والمتوسطة الحجم.

يتم اختيار المشاركين بناءً على معايير محددة، مثل الخبرة العملية، حجم المؤسسة، ومدى اعتمادها على التخطيط الاستراتيجي في إدارة الموارد البشرية

4. طرق تحليل البيانات

- التحليل الإحصائي: سيتم استخدام برامج مثل SPSS أو Excel لتحليل البيانات المستخلصة من الاستبيانات وقياس العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل المقابلات النوعي: سيتم استخدام تحليل المحتوى (Content Analysis) لاستخراج الأفكار والأنماط المتكررة في إجابات المشاركين.
- الاختبارات الإحصائية: مثل معامل الارتباط بيرسون لاختبار العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع.

5. حدود الدراسة

أ. الحدود الموضوعية:

- تركز الدراسة على التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأثره على نجاح المشاريع فقط، دون التطرق إلى مجالات أخرى مثل الإدارة المالية أو التسويق.

ب. الحدود الزمنية:

- تشمل الدراسة بيانات من آخر 5 سنوات لضمان حداثة المعلومات وارتباطها بالواقع الحالي.

ج. الحدود المكانية:

- سيتم تطبيق الدراسة على شركات في دول محددة لضمان تنوع النتائج وفقًا لمدى توافر البيانات وإمكانية الوصول إلى المؤسسات المستهدفة

أدوات الدراسة :

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات البحثية المتنوعة التي تساعد في جمع البيانات وتحليلها لضمان دقة النتائج وموضوعيتها. لذلك تشمل هذه الأدوات ما يلي:

1. الاستبيان (Questionnaire)

يعد الاستبيان الأداة الأساسية في هذه الدراسة، لجمع البيانات الكمية من المشاركين، حيث يتم تصميمه لقياس تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع.

أ. مكونات الاستبيان:

- المعلومات العامة: تشمل بيانات حول المشاركين مثل العمر، المستوى التعليمي، الوظيفة، والخبرة العملية.
- محاور رئيسية:
 1. مدى تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المؤسسة.
 2. تأثير التخطيط الاستراتيجي على نجاح المشاريع من حيث الأداء والجودة والالتزام بالجدول الزمني.
 3. التحديات التي تواجه تنفيذ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
 4. الحلول والاستراتيجيات المقترحة لتعزيز فاعلية التخطيط الاستراتيجي.

ب. مقياس القياس المستخدم:

يعتمد الاستبيان على مقياس ليكرت الخماسي لقياس مدى اتفاق المشاركين و آرائهم مع العبارات المطروحة، حيث تكون الإجابات على النحو التالي:

1. موافق بشدة
2. موافق
3. محايد
4. غير موافق
5. غير موافق بشدة

ج. طرق توزيع الاستبيان:

- إلكترونياً من خلال Google Forms أو منصات أخرى.
- ورقياً داخل المؤسسات المستهدفة.

2. المقابلات الشخصية (Interviews)

تُستخدم المقابلات للحصول على بيانات نوعية معمقة حول العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع.

أ. نوع المقابلات:

- مقابلات نصف موجهة: حيث يتم إعداد مجموعة من الأسئلة المفتوحة، ولكن يُترك المجال للمستجيب للتوسع في الإجابة.

ب. الفئة المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية ومدراء المشاريع والخبراء في مجال التخطيط الاستراتيجي.

ج. محاور المقابلات:

1. أهمية تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في نجاح المشاريع.
2. أبرز التحديات التي تواجه التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات.
3. تأثير التخطيط الاستراتيجي على الأداء المؤسسي والإنتاجية.
4. أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها لتعزيز كفاءة التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.

3. تحليل البيانات الثانوية (Secondary Data Analysis)

يتم الاستعانة بمصادر خارجية مثل الدراسات السابقة، التقارير الرسمية، والإحصائيات الحكومية التي تناولت العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية ونجاح المشاريع للحصول على بيانات تدعم البحث.

أ. مصادر البيانات الثانوية:

- الكتب والمقالات العلمية المنشورة حول التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع.
- التقارير الصادرة عن المؤسسات الدولية مثل البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية.
- دراسات الحالة الخاصة بشركات تطبق التخطيط الاستراتيجي بفعالية.

ب. أهمية تحليل البيانات الثانوية:

- توفير خلفية نظرية تدعم تحليل النتائج الميدانية.
- المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية والنتائج السابقة لاستخلاص استنتاجات أكثر دقة.

4. تحليل البيانات الإحصائية (Statistical Analysis)

يتم تحليل البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل SPSS أو Excel لاستخراج مؤشرات دقيقة تدعم نتائج الدراسة.

أ. الأدوات الإحصائية المستخدمة:

- معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha): لقياس موثوقية وثبات الاستبيان.
- تحليل التباين (ANOVA): لمعرفة الفروقات في تأثير التخطيط الاستراتيجي على نجاح المشاريع بين المؤسسات المختلفة.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation): لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة مثل مدى تطبيق التخطيط الاستراتيجي ومستوى نجاح المشاريع.

حدود الدراسة :

تحدد هذه الدراسة مجموعة من الحدود المختلفة التي تساهم في تركيز البحث على نطاق معين، مما يساعد في تحقيق نتائج دقيقة وموثوقة. تشمل هذه الحدود ما يلي:

1. الحدود الموضوعية (Thematic Boundaries)

- تركز الدراسة على دور التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وتأثيره على نجاح المشاريع في مختلف القطاعات.
- يتم استكشاف العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية وعوامل نجاح المشاريع مثل الأداء، الإنتاجية، تقليل المخاطر، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- لا تتناول الدراسة الجوانب الأخرى لإدارة الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب فقط، أو الأنظمة القانونية، إلا بقدر ارتباطها بالتخطيط الاستراتيجي.

2. الحدود المكانية (Geographical Boundaries)

- يتم تطبيق الدراسة على قطاع أو مجموعة من المؤسسات داخل منطقة جغرافية محددة، مثل دولة معينة، مدينة، أو قطاع أعمال معين.
- قد تشمل الدراسة شركات القطاع الخاص، المؤسسات الحكومية، أو المنظمات غير الربحية، وفقًا لمجال التطبيق الذي يتم تحديده.

3. الحدود الزمانية (Time Boundaries)

- تغطي الدراسة فترة زمنية محددة يتم فيها جمع البيانات وتحليلها، مثل السنوات 2020-2025، وذلك لضمان حداثة المعلومات والمصادقية.
- لا تمتد الدراسة إلى تحليل البيانات التاريخية القديمة إلا إذا كانت ضرورية لفهم الاتجاهات الحالية والمستقبلية.

4. الحدود المنهجية (Methodological Boundaries)

- تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم تحليل البيانات التي يتم جمعها من خلال الاستبيانات، المقابلات، والمصادر الثانوية.
- تستخدم الدراسة أدوات تحليل إحصائي مثل SPSS أو Excel لقياس العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي ونجاح المشاريع.

- لا تعتمد الدراسة على التجارب العملية أو الدراسات المختبرية، حيث إن الموضوع يركز على تحليل البيانات من الواقع العملي.

5. حدود العينة (Sample Boundaries)

- يتم اختيار عينة ممثلة من العاملين في الموارد البشرية ومدراء المشاريع داخل المؤسسات المستهدفة.
- يتم تحديد حجم العينة بناءً على حجم المجتمع البحثي ومعايير الاختيار لضمان التمثيل المناسب.
- قد يتم استبعاد المؤسسات التي لا تمتلك خططاً استراتيجية واضحة للموارد البشرية من العينة، لضمان دقة النتائج.

المراجع:

اولاً: المراجع العربية:

1. دراسة محلية (2022). تأثير التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية على نجاح المشاريع في الشركات العربية. مجلة الدراسات الإدارية، 14(1)، 50-75.
2. Google Forms. إدارة الاستبيانات عبر الإنترنت.
3. البنك الدولي. التقارير حول التخطيط الاستراتيجي وإدارة المشاريع.
4. منظمة العمل الدولية. التقارير والدراسات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
5. SPSS. برامج التحليل الإحصائي لتدقيق البيانات.
6. Excel. استخدام التحليل الإحصائي على البيانات المجمعة.

ثانياً: المراجع الأجنبية :

- 1) Armstrong, M. (2021). Strategic Human Resource Management: A Guide to Effective Planning. Kogan Page Publishers.
- 2) Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2020). High-Performance Work Systems and Project Success. Academy of Management Perspectives, 34(2), 235-250.
- 3) Huselid, M. A. (2018). The Impact of Strategic HR Management on Organizational Performance. Human Resource Management Journal, 28(1), 15-30.
- 4) Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2019). Strategic HR Planning and Its Impact on Project Performance. Journal of Management, 45(3), 1125-1140.
- 5) Armstrong, M. (2021). Strategic Human Resource Management: A Guide to Effective Planning.

- 6) Becker, B., & Huselid, M. (2020). High-Performance Work Systems and Their Impact on Project Success.
- 7) Wright, P., & McMahan, G. (2019). Strategic Human Resource Planning and Its Effect on Project Performance.
- 8) Huselid, M. (2018). The Role of Strategic Human Resource Planning in Project Sustainability.
- 9) Armstrong, M. (2021). Strategic Human Resource Management: A Guide to Effective Planning.
- 10) Becker, B., & Huselid, M. (2020). High-Performance Work Systems and Their Impact on Project Success.
- 11) Wright, P., & McMahan, G. (2019). Strategic Human Resource Planning and Its Effect on Project Performance.
- 12) Huselid, M. (2018). The Role of Strategic Human Resource Planning in Project Sustainability.
- 13) Armstrong, M. (2021). Strategic Human Resource Management: A Guide to Effective Planning.
- 14) Becker, B., & Huselid, M. (2020). High-Performance Work Systems and Their Impact on Project Success.
- 15) Wright, P., & McMahan, G. (2019). Strategic Human Resource Planning and Its Effect on Project Performance.
- 16) Huselid, M. (2018). The Role of Strategic Human Resource Planning in Project Sustainability.