

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية

أسم الطالب

فهد سليمان الدايل

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميد أوشن

السنة الثالثة – الفصل الثالث – 1417 هـ / 2025 م

جدول المحتويات

3	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
4	1.1. المقدمة:
5	1.2. مشكلة الدراسة
5	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
5	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
6	1.3. أهمية الدراسة
6	1.3.1. على المستوى النظري:
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
7	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
8	1.7. نموذج الدراسة
9	1.8. منهجية الدراسة
10	1.9. الدراسة الميدانية
11	1.10. مخطط المشروع المقترح
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
12	2.1. المقدمة:
12	2.2. المتغير المستقل
12	2.3. المتغير التابع
12	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
12	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة :

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولاً تقنياً كبيراً شمل جميع جوانب الحياة، لا سيما في قطاع الأعمال، حيث فرضت التكنولوجيا نفسها كعنصر حيوي في تحسين الأداء المؤسسي. وبرز هذا التحول بشكل واضح في مجال إدارة الموارد البشرية، التي باتت تعتمد بشكل متزايد على الأدوات الرقمية لتحديث وتطوير ممارساتها (العنبي، 2021).

لقد ساهم استخدام التقنية في تعزيز فعالية التواصل داخل المؤسسات، من خلال أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التي تسرع عمليات التوظيف وتبسيط إجراءات تقييم الأداء، ما ينعكس إيجابياً على تحقيق الكفاءة الإدارية والرضا الوظيفي (المالكي، 2020).

وتُعتبر البيانات الضخمة والتحليلات الذكية من أهم المكونات التقنية التي أدت إلى تحسين عملية اتخاذ القرار في الموارد البشرية، سواء فيما يتعلق باختيار الكفاءات أو تصميم البرامج التدريبية المناسبة، مما أسهم في تقليل معدل دوران الموظفين ورفع مستوى الإنتاجية (الشهري، 2019).

ورغم هذه الفوائد، تواجه العديد من المنظمات تحديات تتعلق بضعف البنية التحتية الرقمية، ومحدودية الوعي بأهمية التقنية لدى بعض الإدارات، بالإضافة إلى مقاومة التغيير من قبل العاملين، وهو ما يعوق تحقيق الفائدة المرجوة من هذه الأدوات (الخطيب، 2022).

بناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف أثر استخدام التقنية في تحسين جودة إدارة الموارد البشرية، وتحليل العوامل المؤثرة في نجاح تطبيقها، بهدف تقديم توصيات علمية وعملية تدعم التحول الرقمي في هذا المجال الحيوي (مجلة الإدارة الحديثة، 2023).

1.2. مشكلة الدراسة

على الرغم من أهمية التقنية ودورها الحيوي في تطوير إدارة الموارد البشرية، إلا أن العديد من المؤسسات تعاني من ضعف توظيف هذه الأدوات بشكل فعال، مما يؤثر على جودة العمليات الإدارية وفعاليتها.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

هناك قلة في الدراسات الميدانية التي توضح العلاقة المباشرة بين التقنية وجودة الموارد البشرية، إضافة إلى غياب نماذج تحليلية شاملة (سالم، 2021).

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

تواجه المؤسسات تحديات مثل ضعف البنية التحتية التكنولوجية، ونقص الخبرة العملية لدى الكوادر، ومقاومة التغيير (عبدالله، 2022).

ما أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية ؟

1.3. أهمية الدراسة

على المستوى النظري: تساهم هذه الدراسة في إثراء المحتوى العلمي المتعلق بتقنية المعلومات في الموارد البشرية، من خلال توفير إطار معرفي يربط بين النظريات الإدارية والتطبيقات التقنية (الأنصاري، 2020).

1.3.1. على المستوى النظري:

تساهم هذه الدراسة في إثراء المحتوى العلمي المتعلق بتقنية المعلومات في الموارد البشرية، من خلال توفير إطار معرفي يربط بين النظريات الإدارية والتطبيقات التقنية (الأنصاري، 2020).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقدم الدراسة أدوات عملية وإدارية يمكن توظيفها لتحسين جودة إدارة الموارد البشرية باستخدام التقنيات، تساعد صناع القرار في المؤسسات على اتخاذ خطوات تطويرية فعالة (الغانم، 2021).

1.4. أسئلة الدراسة

السؤال الرئيسي:

ما أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات؟

الأسئلة الفرعية:

- ما أبرز الأدوات التقنية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية؟
- كيف تسهم التقنية في تحسين عمليات التوظيف وتقييم الأداء داخل المؤسسات؟
- ما دور البيانات الضخمة والتحليلات الذكية في دعم اتخاذ القرار في الموارد البشرية؟
- ما العوامل التي تؤثر في نجاح تطبيق التقنية في إدارة الموارد البشرية؟
- ما التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق التحول الرقمي في الموارد البشرية؟
- كيف يمكن تجاوز مقاومة التغيير لدى العاملين عند تطبيق الأدوات التقنية؟
- ما العلاقة بين استخدام التقنية ومستوى رضا الموظفين وكفاءة الأداء المؤسسي؟

1.5. أهداف الدراسة

الهدف العام:

دراسة أثر استخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية، وتحليل العوامل التي تؤثر في نجاح تطبيق هذه التقنية داخل المؤسسات.

الأهداف الفرعية:

التعرف على أبرز الأدوات التقنية المستخدمة في إدارة الموارد البشرية.

تحليل دور التقنية في تحسين عمليات التوظيف وتقييم الأداء الوظيفي.

استكشاف مدى تأثير التحليلات الذكية والبيانات الضخمة على قرارات إدارة الموارد البشرية.

تحديد أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق تقنيات الموارد البشرية.

اقتراح توصيات عملية لتعزيز فاعلية التحول الرقمي في إدارة الموارد البشرية.

1.6. فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لاستخدام التقنية على جودة إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.

الفرضيات الأولى:

يوجد أثر إيجابي لاستخدام الأدوات التقنية في تحسين عمليات التوظيف داخل إدارة الموارد البشرية.

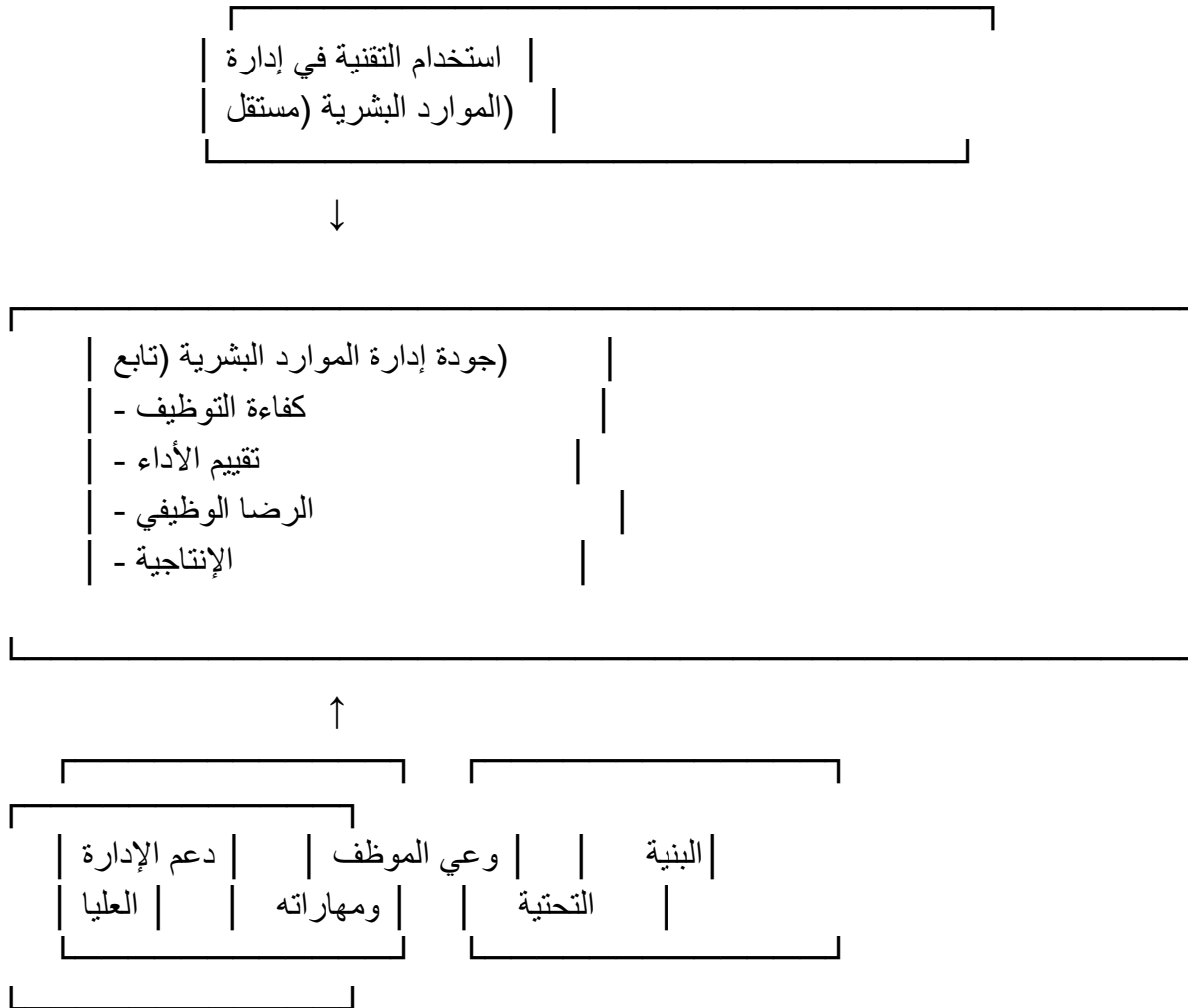
الفرضيات الثانية:

تؤثر التحليلات الذكية والبيانات الضخمة بشكل إيجابي على جودة اتخاذ القرار في الموارد البشرية.

الفرضيات الثالثة:

تؤدي فعالية البنية التحتية التقنية إلى رفع كفاءة تطبيق أنظمة الموارد البشرية الرقمية.

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

- فلسفة البحث : الوضعية
- منهج البحث : استنتاجي
- استراتيجية البحث : مسحية
- اختيار البحث : أحادي منهجي
- الأفق الزمنية : مقطعي
- تقنيات والإجراءات : أداة بيانات وأداة تحليل



1.9. الدراسة الميدانية

وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية
تُعد الوزارة من الجهات الحكومية المركزية في المملكة العربية السعودية، والمسؤولة عن تنظيم وتطوير سوق العمل، وتخطيط الموارد البشرية، وتعزيز التنمية الاجتماعية. وتضم الوزارة عدة قطاعات وإدارات، أبرزها:

إدارة الموارد البشرية

التحول الرقمي

التخطيط والتطوير المؤسسي
وتتبنى الوزارة رؤية المملكة 2030 في تطوير الكفاءة الإدارية ورفع الإنتاجية من خلال التحول الرقمي، مما يجعلها بيئة مثالية لدراسة أثر التقنية في إدارة الموارد البشرية.

الحدود الموضوعية:

تركز الدراسة على تحليل أثر استخدام الأدوات التقنية الحديثة (مثل أنظمة الموارد البشرية، التوظيف الرقمي، التحليلات الذكية) على جودة إدارة الموارد البشرية، من حيث الكفاءة والرضا الوظيفي والإنتاجية.

الحدود الزمنية:

تم إجراء الدراسة خلال الفترة من مارس 2025 إلى يونيو 2025، حيث تم خلالها توزيع أدوات البحث، جمع البيانات، وتحليل النتائج.

الحدود البشرية:

شملت الدراسة عينة من:

موظفي إدارة الموارد البشرية في الوزارة

مسؤولي التحول الرقمي

بعض القيادات الإدارية ذات العلاقة المباشرة بالموارد البشرية

الحدود المكانية:

أجريت الدراسة في المقر الرئيسي لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بمدينة الرياض، مع إمكانية التوسع لتشمل بعض الفروع أو الإدارات ذات الصلة في مناطق أخرى.

1.10. مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول	الإطار العام للدراسة
الفصل الثاني	الإطار النظري
الفصل الثالث	منهجية البحث
الفصل الرابع	التحليل الإحصائي
الفصل الخامس	مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

- 1.11. المقدمة:
- 1.12. المتغير المستقل
- 1.13. المتغير التابع
- 1.14. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
- 1.15. الخاتمة

قائمة المراجع