

Final Project 2

PMG 497

المشروع النهائي 2

عنوان المشروع

أثر دمج الذكاء الاصطناعي في نظم معلومات الموارد البشرية على تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي: دراسة حالة للشركات الصناعية في مدينة الرياض

أسم الطالب

رياض يحيى حمدي

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د.

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي الثاني - 2026

الشكر والتقدير

الإهداء

مستخلص الدراسة

الهدف:

المنهجية:

النتائج:

التطبيقات والأهمية:

الكلمات المفتاحية:

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
7	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
8	1.1. المقدمة
9	1.2. مشكلة الدراسة
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري
10	1.3.2. على المستوى التطبيقي
10	1.4. أسئلة الدراسة
10	1.5. أهداف الدراسة
10	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
11	1.8. الدراسة الميدانية
11	1.9. مخطط المشروع
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
13	2.1. المقدمة
14	2.2. المتغير المستقل
14	2.3. المتغير التابع
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
15	2.5. الخاتمة
16	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة
16	3.1. المقدمة

17	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
17	3.3. تصميم البحث
18	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات
18	3.5. طريقة جمع البيانات
19	3.6. أنواع البيانات
19	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
20	3.8. الخاتمة
21	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
22	4.1. المقدمة
22	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
22	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
23	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
23	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
23	4.6. الخاتمة
24	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
25	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
25	5.2. توصيات الدراسة
25	5.3. الخاتمة
26	قائمة المراجع
27	الملاحق

جدول الأشكال

جدول الجداول

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١ . المقدمة:

تشير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (e-HRM) إلى استخدام التكنولوجيا لإدارة الجوانب المختلفة للموارد البشرية في المنظمة. يتضمن ذلك التوظيف، وتوجيه الموظفين، وإدارة الأداء، والتدريب والتطوير، وكثوف المرتبات. لقد أصبح استخدام e-HRM شائعاً بشكل متزايد في السنوات الأخيرة مع سعي المنظمات لتبسيط عملياتها وتحسين كفاءة القوى العاملة. في بيئة الأعمال المتسارعة بمدينة الرياض، أصبح دمج التكنولوجيا في ممارسات الموارد البشرية أمراً ضرورياً لتحسين الأداء المؤسسي وتحقيق التنافسية.

١,٢ . مشكلة الدراسة

تكمّن المشكلة في الفجوة بين الطموح التقني والواقع التطبيقي؛ حيث تبرز حاجة ماسة لفحص مدى وفاء أنظمة e-HRM بوعودها في رفع كفاءة العمل فعلياً .

١,٢,١ . فجوات على المستوى النظري

هناك نقص في تطبيق الأطر النظرية لـ e-HRM على السياق المحدد لقطاع الأعمال في الرياض، حيث لا تأخذ النماذج المثالية في الاعتبار المتطلبات التنظيمية المحلية وتوقعات خدمة العملاء

١,٢,٢ . فجوات على المستوى التطبيقي

تفتقر الأدبيات الحالية إلى الأبحاث الكافية التي تقيم التأثير الواقعي لأنظمة e-HRM على الكفاءة التشغيلية داخل المؤسسات في منطقة الرياض.

السؤال الرئيسي : ما هو أثر دمج الذكاء الاصطناعي في نظم (HRIS) على جودة تخطيط القوى العاملة الاستراتيجية؟

١,٣ . أهمية الدراسة

١,٣,١ . على المستوى النظري:

سد الفجوة بين الإمكانيات النظرية والواقع التجريبي لتقنيات الموارد البشرية الحديثة.

١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:

تزويد صناع القرار بتوصيات لتحسين دقة اتخاذ القرار ومواءمة القوى العاملة مع الأهداف الاستراتيجية.

١,٤. أسئلة الدراسة:

- ١- ما هو واقع تطبيق تقنيات الذكاء الاصطناعي في الشركات الصناعية بالرياض؟
- ٢- كيف تساهم التحليلات الذكية في تحسين دقة التنبؤ بالاحتياجات الوظيفية؟

١,٥. أهداف الدراسة :

- . تقييم أثر دمج التقنيات الذكية على كفاءة تخطيط القوى العاملة.
- . تحديد التحديات والمخاوف المرتبطة بتطبيق هذه الأنظمة.

١,٦. فرضيات الدراسة :

H1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دمج الذكاء الاصطناعي وتحسين دقة تخطيط القوى العاملة.

١,٧ . نموذج الدراسة :

- . المتغير المستقل : دمج الذكاء الاصطناعي في نظام HRIS
- . المتغير التابع : تخطيط القوى العاملة الإستراتيجي .
- . نطاق الدراسة : الشركات الصناعية في مدينة الرياض .

١,٨ . الدراسة الميدانية

١,٩ . مخطط المشروع

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

٢,١ . المقدمة:

يركز هذا الفصل على مراجعة الدراسات التي تناولت أتمتة المهام الإدارية المستهلكة للوقت، مما يتيح لممارسي الموارد البشرية التركيز على المهام الاستراتيجية المتعلقة بإدارة المواهب وتطويرها. كما تتناول الدراسات دور **e-HRM** في تحسين دقة واتساق البيانات، مما يؤدي إلى قرارات أكثر استنارة بشأن القوى العاملة.

٢,٢. المتغير المستقل

٢,٣. المتغير التابع

٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

٢,٥ . الخاتمة

٣. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

٣,١. المقدمة

٣,٢. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

٣,٣. تصميم البحث (بصلة البحثي)

٣,٤. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

٣,٥. طريقة جمع البيانات

٣,٦. أنواع البيانات

٣,٧. إجراءات التحليل الإحصائي

٣,٨. الخاتمة

٤. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

٤,١ . المقدمة

٤,٢ . توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

٤,٣ . اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

٤,٤ . الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

٤,٥ . اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

٤,٦ . الخاتمة

٥. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

٥,١. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

٥,٢. توصيات الدراسة:

٥,٣. الخاتمة:

قائمة المراجع

الملاحق