



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: قضايا بحثية ١ علي محمد عبدالله الحارثي - ٢٤٢٠٠١٦٩٧

عنوان الدراسة

(استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لمواكبة التغيرات التكنولوجية)

- دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الليبية -

<https://journal.su.edu.ly/index.php/esj/article/view/1687/1305>

المحور الأول: عنوان الدراسة.

تم صياغة العنوان بشكل وصفي لدراسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستخدمة لمواكبة التغيرات التكنولوجية ويعد العنوان واضح وحديث وتعد هنا الاستراتيجيات هي المتغير المستقل والتغيرات التكنولوجية هي المتغير التابع وتم تحديد مجتمع الدراسة وهو الشركات الصناعية الليبية.

المحور الثاني: الملخص.

استهدفت هذه الدراسة العلمية التعرف على الاستراتيجيات التي تمارسها إدارات الموارد البشرية في الشركات الصناعية الليبية لمواكبة التغيرات في التكنولوجيا وكذلك التعرف على الأسلوب الذي تتم به عملية تقديم التدريب (أساليبه، وكيفية تقديمه، ومدته، وأساليبه تقييمه) للتعامل مع هذه التغيرات التكنولوجية وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتمثلت الأداة في الاستبانة وتوزيعها على أفراد العينة وتوصلت الدراسة الى نتائج أهمها أن الاستراتيجيات الأكثر استخداما التي طبقت من قبل المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية بالشركات هي العمل على توصيف وظائف جديدة وتصميم أعمال جديدة كاستراتيجيات تستخدم لمواكبة إدخال تكنولوجيا جديدة للشركات. واستنادا الى هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة إعطاء مزيدا من الاهتمام لإدارة الموارد البشرية لضمان تحقيق أعلى مستوى أداء ممكن للشركات الأمر الذي سينعكس على تقديم خدمات ذات جودة للعملاء.

الكلمات المفتاحية

بينت متغيرات الدراسة المستقل والتابع ومجال تطبيق الدراسة.

المحور الثالث: المقدمة.

بداء الباحثان بالحديث عن مساهمة التغيرات التكنولوجية منتصف القرن الماضي خصيصا في التركيز على العنصر البشرى ودوره في تحقيق النجاح والنمو للمؤسسات والتركيز على تدريبه وتطويره بما يتلاءم مع تلك التغيرات استنادا الى نتائج احدى الدراسات السابقة مؤكدا ان إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة لمواكبة هذه التغيرات التكنولوجية في زيادة فاعلية وأداء العنصر البشرى وصولا الى الهدف من هذه الدراسة وهو كشف هذه الاستراتيجيات التي تتخذها إدارة الموارد البشرية في الشركات الليبية الصناعية لمواكبة التطورات والتغيرات التكنولوجية وكذلك معرفة الطرق التي تتم بها تقديم عملية التدريب وكذلك توضيح طبيعة الاختلافات بين الشركات من مختلف القطاعات الصناعية في عملية تقديم التدريب.

المحور الرابع: الهدف والمشكلة البحثية.

حددت الدراسة الهدف التي ترغب في التعرف عليه من خلال تحديد المشكلة حول الاستراتيجيات المستخدمة في إدارة مواردها البشرية التي تساعد على مواكبة المتغيرات التكنولوجية من خلال طرح عدة أسئلة حول ما هي هذه الاستراتيجيات والأساليب المستخدمة وتحديد طبيعة الاختلافات بين الشركات من حيث الحجم في تقديم عملية التدريب للتعامل مع التغيرات التكنولوجية ومالها من دور في زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف المؤسسية والحفاظ على المميزات التنافسية وتطوير كفاءة موظفيها.

المحور الخامس: فرضيات الدراسة.

حدد الباحثان فرضية رئيسية تنعكس على تساؤلات البحث حول وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الشركات الصناعية من حيث الحجم في عملية تقديم التدريب من ناحية أساليبه ومقدميه ومدته وأساليب تقييمه للتعامل مع التغيرات التكنولوجية وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسة أربع فرضيات فرعية بعدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين الشركات من حيث الحجم في استخدام مقدميه لأساليب التدريب ومدته وأساليب تقييمه. الا ان الباحثان لم يضعوا فرضيات حول ماهي الاستراتيجيات المستخدمة ومدى استخدام الشركات الصناعية لها.

المحور السادس: حدود الدراسة.

تم تطبيق حدود الدراسة بشكل واضح ومحدد حسب العينة من حيث الحدود الموضوعية والبشرية والمكانية والزمنية.

مجتمع وعينة الدراسة: - تالف مجتمع الدراسة من كل الشركات الصناعية المسجلة في وزارة الصناعة الليبية (2015) وهي جميعها مملوكة بالكامل للدولة الليبية التي تشكل مجموع (110) شركة صناعية من الحجم الكبير والمتوسط والصغير حيث تم تحديد حجم الشركات وفقا لعدد الموظفين ورأس المال لكل شركة فالشركة التي تحتوي على أكثر من (250) موظف أو تملك رأس مال لا يقل عن 5.2 مليون دينار صنفتم على أساس ذات حجم كبير و حددت عدد الشركات الكبيرة (56) شركة أما الشركات الصغيرة (54) شركة.

أداة الدراسة: - استخدم الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات للدراسة الميدانية.

المحور السابع: الدراسات السابقة.

سلكت الدراسة طريق البحث في المكتبات التقليدية والإنترنت للاطلاع على الدراسات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية وقد توصلت لمجموعة من الدراسات ذات العلاقة المباشرة بالموضوع أو غير المباشرة في المجتمعين العربي والاجنبي وقام الباحثان بترتيبها من الأحدث للأقدم وفق متغيرات ولغة الدراسة وبيان العلاقة بينها وبين دراسة الباحثان من خلال ربط ابعادها الفرعية بما توصلت اليه الدراسات السابقة من نتائج لبيان الفجوة البحثية.

المحور الثامن: أسلوب ومنهجية الدراسة.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستخدمة لمواكبة التغيرات التكنولوجية التي تواجهها الشركات الصناعية من خلال عدة إجراءات وهي تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة والاداة المستخدمة لجمع البيانات والأساليب الإحصائية لبيان ثبات وصدق الأداة لتحليل بيانات الدراسة والعلاقة بين مكوناتها والآراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها والآثار التي تحدثها. حيث ان هذا المنهج له دور هام في تفسير الظواهر المختلفة والتنبؤ بالمستقبل من خلال التحليل العميق للبيانات والمعلومات المتاحة للوصول إلى استنتاجات وفهم أعمق للموضوع المدروس.

المحور التاسع: النتائج والتوصيات.

بعد تصنيف الشركات الى شركات صغيرة وكبيرة الحجم وفقا الى عدد العاملين بالشركات توصلت الى عدة نتائج أهمها أن الاستراتيجيات الأكثر استخداما التي طبقت من قبل المسؤولين عن إدارة الموارد البشرية بالشركات هي العمل على توصيف وظائف جديدة وتصميم أعمال جديدة كاستراتيجيات تستخدم لمواكبة إدخال تكنولوجيا جديدة للشركات. واستنادا الى هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة إعطاء مزيدا من الاهتمام لإدارة الموارد البشرية تساعد الشركات في تحقيق أعلى مستوى أداء ممكن الأمر الذي ينعكس على تقديم خدمات ذات جودة للعملاء.

بشكل عام الدراسة قدمت مساهمة قيمة في البحث الأكاديمي لما تميزت به من التسلسل المنهجي ابداء من مرجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث وحصر المشكلة او الفجوة البحثية حول التعرف على الاستراتيجيات التي تمارسها إدارات الموارد البشرية في الشركات الصناعية اللبينة لمواكبة التغيرات في التكنولوجيا وكذلك التعرف على الأسلوب الذي تتم به عملية تقديم التدريب (أساليبه، وكيفية تقديمه، ومدته، وأساليب تقييمه) للتعامل مع هذه التغيرات التكنولوجية عن طريق توزيع الاستبانة على عينة الدراسة مستخدم الأساليب الإحصائية الجيدة للتوصل الى النتائج التي تجيب أسئلة الدراسة مع تقديم توصيات هامة تساعد الشركات في تحقيق أعلى مستوى أداء ممكن الأمر الذي ينعكس على تقديم خدمات ذات جودة للعملاء.