



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: دراسات نقدية ٢ على محمد عبدالله الحارثي - ٢٤٢٠٠١٦٩٧

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/8772>

المهمة التاسعة: النتائج والتوصيات.

في هذه الرسالة تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وأظهر الإحصاء الوصفي للمتغير التابع وجود مستوى عال من التميز المؤسسي سواء من ناحية التميز في القيادة، أو التميز في تقديم الخدمة، كما أظهر تمتع المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف بنقاط القوة منها -يقوم القادة بترسيخ ثقافة التميز في كافة مصالح المؤسسة ونشر قيم الجودة في الأداء. يوجد بالمؤسسة سياسة فعالة ومعلنة للاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية. تخضع عمليات تقديم الخدمة إلى عمليات ضبط وتحسين مستمرين واعتمدت المؤسسة على التقنيات الحديثة في تقديم الخدمة. أما نقاط الضعف نسبياً فقد تمثلت في: انخفاض سياسات تشجيع الموظفين على الإبداع والتحسين المستمرين. عدم قيام المؤسسة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات المتعاملين المتنوعة.

وتم الحصول على توصيات مبنية على النتائج منها قيام إدارة الموارد البشرية بعقد ندوات ودورات حول أهمية التميز المؤسسي وكيفية رفع مستواه وبشكل مستمر. وتشجيع الموظفين على الإبداع والتحسين المستمرين. الاعتماد على الاستطلاعات المستمرة بالمتعاملين مع المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف بهدف التعرف على حاجاتهم المتنوعة. إعادة النظر في وظيفة التخطيط لإدارة الموارد البشرية المتبعة بالمؤسسة.

بشكل عام: هناك نتائج من الممكن ان تكون أكثر وضوح كون الباحث لم يقدم الدلائل لوجود هذه النتائج كما ان هناك توصيات تم صياغتها بشكل عام ولم تكن مبنية على النتائج مع وجود بعض الأخطاء الاملائية واطفاء في صياغة الجمل في النتائج كما ان الباحث لم يوفق في عملية تحديد الأهداف بشكل صحيح مما أدى الى عدم وضوح في النتائج.