

خطة بحث بعنوان:

دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام

إعداد الطالب

المقدمة:

إدارة الموارد البشرية هي النهج الاستراتيجي للإدارة الفعالة للعاملين في المنظمة بحيث تساعد المنظمات على اكتساب ميزة تنافسية وقد تم تصميم إدارة الموارد البشرية لتعزيز أداء الموظفين في خدمة الأهداف الإستراتيجية للمنظمة. الموارد البشرية هي المعنية في المقام الأول بإدارة الأشخاص داخل المنظمات، مع التركيز على السياسات والنظم وتتولى إدارات الموارد البشرية الإشراف على تصميم مزايا الموظفين وتوظيفهم وتدريبهم وتطويرهم وتقييم أدائهم ومكافأتهم كما تتعامل إدارة الموارد البشرية مع التغيير التنظيمي والعلاقات الصناعية، أي توازن الممارسات التنظيمية مع متطلبات الأنظمة الحكومية.

يتم استخدام الموارد البشرية لوصف كل من الأشخاص الذين يعملون في منظمة أو مؤسسة من خلال القسم المسؤول عن إدارة الموارد. تم صياغة مصطلح الموارد البشرية لأول مرة في الستينيات عندما بدأ يتسع ويتجلى تأثير الموارد البشرية على الاداء وبروز مصطلحات جديدة في إطار الموارد البشرية مثل التحفيز والسلوك التنظيمي وتقييم الاختيار.

الموارد البشرية هي نتاج لحركة العلاقات الإنسانية في أوائل القرن العشرين، عندما بدأ الباحثون بتوثيق طرق إيجاد قيمة ملموسة من خلال الإدارة الإستراتيجية للقوى العاملة. وقد كان يهيمن عليهم في البداية العمل المتعلق بالمعاملات كإدارة الرواتب والمزايا ولكن بتطور الحياة والتقدم التقني تطور العمل في مجال الموارد البشرية وقد خدمت التقنية هذا الجانب كثيرا. بدأت الموارد البشرية تركز على المبادرات الاستراتيجية مثل عمليات الدمج والاستحواذ وإدارة المواهب وتخطيط التعاقب والعلاقات الصناعية والعملية والتنوع والشمول. وتركز معظم المنظمات على خفض دوران الموظفين وعلى الاحتفاظ بالمواهب والمعرفة التي تحتفظ بها القوى العاملة لدى المنظمة. أصبحت المنظمات في الوقت الراهن تهتم بالموارد البشرية والعمل على تطويرها وتدريبها بغرض رفع الكفاءة الأدائية للموظفين وتحقيق الأهداف الكلية للمنظمة، من تخصيص أقسام خاصة بهم تركز جهدها فقط في إدارة الموارد البشرية.

فإدارة الموارد البشرية هي مصطلح معاصر، شامل يستخدم لوصف إدارة وتنمية الموظفين في المنظمة. تسمى أيضًا إدارة الأفراد أو المواهب (على الرغم من أن هذه المصطلحات قديمة بعض الشيء)، فإن إدارة الموارد البشرية تتضمن الإشراف على جميع الأمور المتعلقة بإدارة رأس المال البشري للمنظمة، وإدارة الموارد البشرية الدور الكبير في تعزيز أداء المنظمات ولأهمية هذا الدور يحاول الباحث تناول هذا الموضوع بالدراسة.

مشكلة البحث:

الهدف العام للموارد البشرية هو ضمان قدرة المنظمة على تحقيق النجاح من خلال الأفراد ويقوم متخصصو الموارد البشرية بإدارة رأس المال البشري للمنظمة والتركيز على تنفيذ السياسات والعمليات في التوظيف والتدريب بجانب علاقات الموظفين ويضمن المتخصصون في التدريب والتطوير تدريب الموظفين وتطويرهم بشكل مستمر ويتم ذلك من خلال برامج التدريب وتقييم الأداء وبرامج المكافآت مما ينعكس على تعزيز أداء المنظمات، وإدارة الموارد البشرية الفاعلة من شأنها أن تخلق بيئة عمل خصبة من شأنها أن تنعكس على أداء المنظمة، لذلك يحاول الباحث الإجابة على السؤال الرئيس التالي: -

ما دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الى تحقيق الأهداف التالية: -

- التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على مبادئ إدارة الموارد البشرية.
- التعرف على كيفية توظيف إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام.
- التعرف على آليات إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام.

- التعريف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وجودة أداء مؤسسات القطاع العام.

تساؤلات الدراسة:

يحاول البحث الإجابة على التساؤلات الفرعية التالية: -

- ما مفهوم إدارة الموارد البشرية؟
- ما مبادئ إدارة الموارد البشرية؟
- ما كيفية توظيف إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام؟
- ما آليات إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام؟
- ما العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وجودة أداء مؤسسات القطاع العام؟

أهمية البحث:

الأهمية العلمية: تكمن أهمية البحث العلمية في توفير مادة علمية تتناول موضوع دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام بالمكتبات العلمية وإشباع حاجة الباحثين والدارسين والأكاديميين في هذا الجانب .

الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية في الوصول إلى نتائج علمية في موضوع دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام من شأنها أن تخدم الجهات المعنية والمختصة في هذا المضمار.

حدود البحث:

الحدود الموضوعية: يتناول البحث موضوع دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام.

الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية: يتم إكمال البحث في العام الدراسي ١٤٤٥هـ/٢٠٢٤م.

منهج البحث:

يعتمد الباحث على المنهج الوصفي الذي يركز على الانتقال من الشواهد الجزئية إلى الحكم الكلي، من خلال دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، بوصفها وصفاً دقيقاً، لاستنتاج الدلالات وإبرازها، والإجابة على أسئلة الدراسة والتوصل إلى النتائج المتوقعة ودراسة الإحصاءات والتقارير المتاحة ذات الصلة بموضوع البحث.

تقسيمات البحث

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً: الإطار النظري.

المبحث الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية ومبادئها.

المطلب الأول: مفهوم إدارة الموارد البشرية.

المطلب الثاني: مبادئ إدارة الموارد البشرية.

المبحث الثاني: آليات إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام وكيفية توظيفها.

المطلب الأول: آليات إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام.

المطلب الثاني: كيفية إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع العام.

المبحث الثالث: دور آليات إدارة الموارد البشرية في تحقيق جودة أداء مؤسسات القطاع العام وتذليل معوقات توظيفها.

المطلب الأول: دور آليات إدارة الموارد البشرية في تحقيق جودة أداء مؤسسات القطاع العام.

المطلب الثاني: تذليل عقبات توظيف إدارة الموارد البشرية في تعزيز أداء مؤسسات القطاع.

ثانياً: الدراسات السابقة.

الفصل الثالث

منهجية الدراسة

الفصل الرابع

تحليل النتائج ومناقشتها

الخاتمة

النتائج والتوصيات

المراجع والمصادر

الملاحق