

المهمة الثانية

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



نقد مقدمة الرسالة

Chapter
01

مقدمة الرسالة

(1 - 1): المقدمة

يعرف العالم المعاصر تغيرات سريعة سواء على الصعيد الاقتصادي والتجاري أو على الصعيد التنظيمي أو على الصعيد التكنولوجي والمعرفي فالتطور السريع والمذهل الذي عرفته وتعرفه الاتصالات والانترنت واستخداماتها في الميادين الاقتصادية المختلفة. كل ذلك كان نتيجة العولمة. وفي ظل هذا الوضع الذي لا يرحم يطرح سؤال جوهري كيف يمكن لمنظمات الأعمال المتوقعة على نفسها والغارقة في مشاكلها والمتأثرة ببيئة اقتصادية غير ملائمة الاعتماد على مواردها البشرية لقلب الأوضاع ودخول حلبة الصراع من بابها الواسع وكسب رهان المستقبل؟

لهذا تعتبر الموارد البشرية العنصر المهم للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات المرجوة فأهميتها تكمن في دورها المؤثر في رفع كفاءة إدارة المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها بوصفه محصلة نهائية لكفاءة وفعالية المنظمة ذاتها ومدى قدرتها على التميز والمنافسة داخليا وخارجيا (رشيد، 2001: 15-16).

كل ذلك يتحقق إذا ما أحسن استقطاب واختيار وتعيين



Chapter 01

مقدمة الرسالة

الكفاءات المتميزة والمؤهلة والمدرّبة وشم التخطيط لها بعناية والاهتمام بها والمحافظة عليها وصيانتها وتطويرها ووضع نظام عادل للمرتبات والمكافآت والحوافز وتبني الموضوعية في قرارات الترقية وفق اعتبارات ومعايير عادلة تكون واضحة للجميع وعلى درجة من الشفافية.

من هنا، تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً مؤثراً في الوفاء بمتطلبات تحقيق التميز وهو ما أكسب إدارة الموارد البشرية أهمية وحيوية خاصة والذي غير من طبيعتها وعملياتها

2

فتطور تقنية المعلومات أدى إلى زيادة الطلب على المهن الفنية مما تطلب مؤهلات غير تقليدية للوظائف القيادية في إدارة المعلومات كما دعت الحاجة إلى إدخال التقنية الحديثة والاعتماد عليها في أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية من تخطيط واستقطاب

Chapter
01

مقدمة الرسالة

واختيار وتعيين وغيره (عقيلي، 2006: 67).

اكتسبت إدارة الموارد البشرية أهميتها من خلال أن العناية بالعنصر البشري باعتباره العامل الرئيس لزيادة الانتاج ولتزايد أهمية العلاقات الإنسانية وتحفيز العاملين وإشباع حاجاتهم ولأن نجاح وفشل كافة المنظمات مرهون بالعنصر البشري، بالإضافة إلى أن النفقات التي تتحملها المنظمات لتغطية أجور وتعويضات العاملين تشكل جزءا كبيرا من نفقاتها ولذا فأفضل استثمار يجب أن يوجه للأفراد العاملين. وأن الاستفادة من الموارد البشرية، إذ إن الاستثمار فيها يتطلب الاستفادة منها وحسن استخدامها والمحافظة عليها والعمل على تحسين أدائها باستمرار ولهذا لابد من تبني أسلوب إنساني في التعامل مع الموارد البشرية وإشباع حاجاتها (برنوطي، 2004: 13).

في ضوء ما تقدم يتضح الدور الرئيس الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية بالمنظمات من توفير القوى العاملة الضرورية ذات الكفاءة والتخصص بجانب القيام بالعديد من المهام والمسؤوليات كالتهيئة لها واستقطابها وتدريبها ووضع نظام أجور ومكافآت وحوافز عادلة وتقويم أدائها.

Chapter
01

مقدمة الرسالة

هل تم تعريف موضوع الرسالة ومشكلتها في المقدمة من قبل الباحث:
تحدث الباحث عن التغيرات السريعة في جميع الأصعدة الاقتصادية والتجاري والتنظيمي والتكنولوجي ثم
تطرق إلى جانب مهم وهو كيف لمنظمات الأعمال مواكبة ذلك التغير في ظل وضعها الغارق في مشاكلها
ثم اتجه بالتحديد إلى عنصر الموارد البشرية واعتبره هو المهم للوصول إلى تحقيق الأهداف والغايات
المرجوة ثم ذكر أن أهميتها تكمن في دورها المؤثر في رفع كفاءة إدارة المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها
وأنشطتها بوصفه محصلة نهائية لكفاءة وفعالية المنظمة ومدى قدرتها على التميز والمنافسة داخليا
وخارجياً.

هل كانت مقدمة الرسالة خالية من المراجع الموثقة؟:

تم التطرق إلى ثلاث مراجع علمية موثقة وهي:

برنوطي، سعاد (٢٠٠٤)، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.

رشيد، مازن فارس (٢٠٠١)، إدارة الموارد البشرية، الرياض: مكتبة العبيكان.

عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠٦)، إدارة الموارد البشرية المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان:
الأردن.

Chapter
01

مقدمة الرسالة

من وجهة نظري أرى أن المراجع كانت مناسبة للرسالة بحكم أنها تتكلم عن الموارد البشرية وهي إحدى المتغيرات في الدراسة، ولكن كان من المفترض خلو مقدمة الرسالة من المراجع، حيث أن مقدمة الرسالة لابد أن تكون خالية من المراجع.

هل مقدمة الرسالة اشتملت على مبررات اختيار الموضوع وذكر أهمية الدراسة:
ذكر الباحث أن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مؤثراً في الوفاء بمتطلبات تحقيق التميز وهو ما أكسب إدارة الموارد البشرية أهمية وحيوية خاصة والذي غير من طبيعتها وعملياتها، وأرى أن الباحث تطرق إلى مبررات اختيار موضوع دراسته وأهميتها.
بالنسبة لمشكلة الدراسة:

ذكر الباحث في نهاية مقدمة الرسالة أن الدراسة الحالية تسعى إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية.
ويمكن القول نعم بأن الباحث تطرق إلى مشكلة الدراسة بشكل واضح وهو ما يتضح من خلال صياغته للعبارة بشكل مفهوم للقارئ.

Chapter
01

مقدمة الرسالة

مجتمع الدراسة والمحددات:

لم يتطرق الباحث إلى مجتمع الدراسة في مقدمة الرسالة ولكن يتضح ذلك للقارئ أن الدراسة تم تطبيقها على شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية، ويعتبر ذلك من المحددات المكانية.
متغيرات الدراسة:

قام الباحث بالتطرق إلى متغيرات الدراسة المستقل والتابع و تحدث عن الموارد البشرية (المتغير المستقل) بشكل مستفيض بخلاف التميز المؤسسي (المتغير التابع)، كان من المفترض على الباحث أن يتحدث في مقدمة الدراسة عن التميز المؤسسي وانعكاسه على منظمات الأعمال.

لمحة موجزة عن أهمية الدراسة:

تطرق الباحث إلى أهمية الدراسة كما أسلفنا وهو التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية واستمر في الحديث عن الدور الرئيس الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية بالمنظمات من توفير القوى العاملة الضرورية ذات الكفاءة والتخصص بجانب القيام بالعديد من المهام والمسؤوليات كالتخطيط لها واستقطابها وتدريبها ووضع نظام أجور ومكافآت وحوافز عادلة وتقويم أدائها.

المصادر

حسن، عبد المحسن (٢٠١٠). ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية في شركة زين الكويتية للاتصالات الخلوية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

