

عنوان البحث

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية

إعداد الطالب/

عبير محمد الحارثي

إشراف/

د. الفايصل عبد الحميد

د. فايز علي جراد

العام الدراسي:

2023

مقدمة:

إن الاهتمام بالممارسات البشرية الخضراء قد أصبح أمراً حيويًا في عصرنا الحالي، وخاصة في قطاع الصناعة حيث تلعب الموارد البشرية دورًا حاسمًا في إدارة المواهب وتطوير القيادات. تعتبر الممارسات البشرية الخضراء وسيلة مهمة للمحافظة على البيئة والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة، كما أنها تسهم في جعل الشركات أكثر جاذبية للكوادر البشرية الموهوبة والقيادية.

تعدّ ممارسات الموارد البشرية الخضراء أحد المفاهيم الحديثة التي تسعى الشركات والمنظمات إلى تبنيها بهدف الحفاظ على البيئة وتحقيق التنمية المستدامة. وتأتي أهمية هذه الممارسات من تأثيرها الإيجابي على عمليات الإنتاج والجودة ورضا العملاء، إلى جانب دورها الفعّال في إدارة المواهب وتطوير القيادات داخل المنشآت الصناعية.

تعدّ المملكة العربية السعودية من الدول التي تولي اهتمامًا بالتنمية المستدامة وحماية البيئة، وهي تتجه نحو تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء كجزء من استراتيجيتها الوطنية. ومن ثم، يعتبر دراسة تأثير هذه الممارسات على إدارة المواهب وتطوير القيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية أمرًا ذو أهمية بالغة.

حيث ان فهم كيفية تطبيق مبادئ وأساليب الموارد البشرية الخضراء في سياق إدارة المواهب يمكن أن يسهم في تعزيز الأداء العام للمنظمات وتحقيق التنمية المستدامة. وبناءً على ذلك، يُعد هذا البحث الذي يهدف إلى استكشاف أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية خطوة هامة نحو فهم أعمق لهذا المجال وتحديد الفوائد والتحديات التي قد تنشأ عن تبني هذه الممارسات.

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة تتمثل في نقص الدراسات والأبحاث التي تسلط الضوء على أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء على إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية. على الرغم من أهمية هذا الموضوع وتزايد التوجه نحو الاستدامة في الأعمال، إلا أن هناك نقص في الأبحاث التي تحلل كيفية تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء بشكل محدد في قطاع الصناعة في المملكة العربية السعودية وكيفية تأثير ذلك على إدارة المواهب وتطوير القيادات.

كما ان تناول المشكلات التي تواجه تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية يمكن أن يكون محوراً مهماً للدراسة. واحدة من هذه المشكلات قد تكون ضعف الوعي والفهم بين القيادات العليا والموظفين بشأن أهمية تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها على أداء الشركة والبيئة.

بالإضافة إلى ذلك، قد تواجه المنشآت الصناعية في المملكة العربية السعودية تحديات في توفير الموارد والدعم اللازمين لتنفيذ وتطبيق هذه الممارسات بشكل فعال. يمكن أن تكون قيود الموارد المالية والتقنية والثقافية عوامل تعيق تبني هذه الممارسات وتحولها إلى نتائج إيجابية قابلة للقياس.

بالتالي، فهم هذه المشكلات والتحديات ودراستها بشكل متعمق يمكن أن يساهم في تحديد الحلول الفعالة والاستراتيجيات العملية التي يمكن تبنيها لتعزيز تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية وتحقيق النتائج المستدامة على المدى الطويل.

أهمية الدراسة:

أهمية الدراسة عن موضوع أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية تتجلى في عدة نقاط:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. إثراء الأدبيات والمعرفة النظرية حول دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب القيادية:
 - حيث تساهم في تعميق فهمنا للعلاقة بين هذه الممارسات والنتائج المرتبطة بالمواهب القيادية مثل الجذب والاحتفاظ والتطوير.
 - وتوضح كيف يمكن أن تساهم إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم الاستدامة البيئية على مستوى القيادات.
2. تطوير النماذج والنظريات المفسرة لهذه العلاقة:
 - حيث تساعد هذه الدراسات في بناء إطار نظري متكامل يوضح آليات ارتباط الممارسات الخضراء بإدارة المواهب القيادية.
 - وتساهم في تعزيز النظريات الأساسية في إدارة الموارد البشرية والاستدامة البيئية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

1. تقديم توصيات عملية لمنشآت القطاع الصناعي السعودي:
 - حول كيفية تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء لجذب واستقطاب وتطوير القيادات الخضراء.
 - وكيفية دمج هذه الممارسات مع استراتيجيات إدارة المواهب لتعزيز الاستدامة البيئية.
 2. المساعدة في صياغة سياسات وبرامج فعالة لإدارة المواهب القيادية الخضراء:
 - من خلال تقديم أدلة وبيانات تجريبية حول أثر الممارسات الخضراء.
 - وتحديد أفضل الممارسات والآليات التي يمكن أن تطبقها المنشآت الصناعية.
- بشكل عام، تساهم هذه الدراسات في تعزيز الأسس النظرية والتطبيقية لإدارة المواهب القيادية الخضراء في القطاع الصناعي السعودي.

أهداف الدراسة:

دراسة تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء على إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية يمكن أن تكون لها العديد من الأهداف، منها:

1. التعرف على مفهوم الموارد البشرية الخضراء وأهم ممارساتها في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
2. التعرف على أهم التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية.
3. اقتراح التوصيات والآليات اللازمة لتعزيز دور ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
4. دراسة كيفية تأثير الممارسات البيئية الإيجابية على تحفيز وتطوير القيادات داخل المؤسسات الصناعية.
5. فهم كيفية تأثير الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية والبيئية على تطوير مهارات القيادة والابتكار داخل الشركات.
6. دراسة كيفية تأثير الممارسات الخضراء على سمعة الشركة وجاذبيتها كمكان مفضل للعمل للكوادر القيادية.

تساؤلات الدراسة

1. ما هو تأثير تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء على قدرة المنشآت الصناعية في المملكة العربية السعودية على جذب والاحتفاظ بالكفاءات القيادية؟
2. ما مدى إدراك القيادات والموظفين في المنشآت الصناعية بأهمية ممارسات الموارد البشرية الخضراء وأثرها على إدارة المواهب؟
3. ما مدى دعم والتزام الإدارة العليا في المنشآت الصناعية لتبني وتطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء؟
4. ما هي المهارات والكفاءات المتوفرة لدى الموارد البشرية في تطبيق واستخدام أدوات وتقنيات الموارد البشرية الخضراء؟
5. ما مدى توافر الموارد المالية والتقنية اللازمة لتنفيذ وتطوير برامج الموارد البشرية الخضراء في المنشآت الصناعية؟
6. كيف يمكن أن تساهم الممارسات البيئية الإيجابية في تحفيز وتطوير القيادات داخل المنشآت الصناعية؟
7. هل تؤدي الممارسات الخضراء إلى تحسين سمعة الشركة وزيادة جاذبيتها كمكان مفضل للعمل للكوادر القيادية في المملكة العربية السعودية؟

فروض الدراسة:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء (كالتوظيف الأخضر، والتدريب الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والتعويضات الخضراء) وإدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية.
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء وإدارة المواهب للقيادات تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية للمنشآت الصناعية (كالحجم، والقطاع الصناعي، والملكية).
3. تلعب القيادة الخضراء دوراً وسيطاً في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء وإدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة.
4. تواجه المنشآت الصناعية بالمملكة تحديات في تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء وإدارة المواهب للقيادات، وهناك اختلاف في هذه التحديات باختلاف الخصائص الديموغرافية للمنشأة.

الدراسات السابقة:

تم العثور على دراسة سابقة تتناول أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في المملكة العربية السعودية. الدراسة نشرت في Arab Journal of Administration في عدد سبتمبر 2023.

*عنوان الدراسة: * تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة.

- *الباحثون: * د. محمد عيد كيلسي ود. أحمد إبراهيم حسن إبراهيم من كلية إدارة الأعمال، قسم الموارد البشرية، جامعة الحدود الشمالية.

- *الملخص: * الدراسة تهدف إلى فحص تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة، وتناقش ممارسات مختلفة لإدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة.

هذه الدراسة تركز على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الوعي بالبيئة الذي قد يدمج في وظائف إدارة الموارد البشرية من توظيف وتوظيف وتدريب ومكافأة وسلامة وأمان بالإضافة إلى تطوير بيئة خضراء داخل قوى العمل تشجع قيم الخضراء ومبادراتها.

المنطلقات النظرية للدراسة:

في دراسة أثر ممارسات الموارد البشرية الخضراء في إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية، يمكن أن تكون المنطلقات النظرية للدراسة كالتالي:

1. نظرية الموارد والقدرات (Resource-Based View):

- تفترض هذه النظرية أن الميزة التنافسية للمنظمة تنبع من مواردها الداخلية المتميزة والقدرات الجوهرية لديها.
- تركز على أهمية الموارد البشرية باعتبارها مورداً استراتيجياً يسهم في تحقيق الأداء المتفوق للمنظمة.

2. نظرية القيادة الخضراء (Green Leadership Theory):

- تفترض أن القادة الخضراء يتبنون سلوكيات وممارسات صديقة للبيئة وتعزز الاستدامة.
- تؤكد على دور القيادة في تشكيل ثقافة المنظمة الخضراء وتحفيز الموظفين على الأداء البيئي المتميز.

3. نظرية إدارة المواهب (Talent Management Theory):

- تفترض أن تطوير المواهب وإدارتها بفعالية يُعد مصدراً رئيسياً للميزة التنافسية للمنظمة.
- تؤكد على أهمية الاحتفاظ بالمواهب القيادية ذات الأداء المتميز وتطويرها باستمرار.

4. نظرية التوافق البيئي (Environmental Fit Theory):

- تفترض أن نجاح المنظمة يعتمد على قدرتها على التكيف مع متطلبات البيئة الخارجية.
 - تؤكد على ضرورة تبني ممارسات الموارد البشرية التي تتناسب مع التوجهات البيئية للمنظمة.
- هذه المنطلقات النظرية ستوفر الأساس المفاهيمي والمنهجي لدراسة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء وإدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

المنهجية وطرق البحث:

1. المنهج البحثي:

- سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة.

- كما سيتم استخدام المنهج التفسيري لاستكشاف العوامل المؤثرة على هذه العلاقة.

2. مصادر البيانات:

- مصادر ثانوية: المراجع العلمية، الدراسات السابقة، التقارير والإحصاءات الرسمية.

- مصادر أولية: استبيان موجه للقيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

3. أداة جمع البيانات:

- سيتم تصميم استبيان شامل لجمع البيانات الأولية من القيادات في المنشآت الصناعية.

- سيتضمن الاستبيان مقاييس موثوقة لممارسات الموارد البشرية الخضراء وإدارة المواهب.

4. مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة: القيادات في المنشآت الصناعية بالمملكة العربية السعودية.

- سيتم اختيار عينة ممثلة للمجتمع باستخدام أساليب المعاينة الاحتمالية.

أدوات الدراسة :

1. الاستبيان:

- سيكون الاستبيان الأداة الرئيسية لجمع البيانات الكمية من القيادات في المنشآت الصناعية.
- سيتضمن الاستبيان أسئلة محددة حول ممارسات الموارد البشرية الخضراء وإدارة المواهب في المنشأة.
- يمكن استخدام مقياس ليكرت لقياس مدى الموافقة/الاتفاق على بعض العبارات.

2. مراجعة الوثائق:

- يمكن مراجعة السياسات والإجراءات الخضراء المعتمدة في المنشآت الصناعية لفهم كيفية تكاملها مع استراتيجيات إدارة المواهب.

3. دراسات الحالة:

- يمكن إجراء دراسات حالة في منشآت صناعية محددة لتحليل تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء على إدارة المواهب والقيادات.

4. تحليل البيانات الكمية:

- يمكن استخدام تقنيات التحليل الإحصائي لتحليل البيانات المجمعة من الاستبيانات والمراجعات والدراسة.

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية:

- تركز الدراسة على ممارسات الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها على إدارة المواهب للقيادات في المنشآت الصناعية.
- ستتناول الدراسة الممارسات الخضراء مثل التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التطوير الوظيفي الأخضر، والتعويضات الخضراء.
- سيتم التركيز على إدارة المواهب للقيادات العليا والوسطى في المنشآت الصناعية.

الحدود المكانية:

- ستقتصر الدراسة على المنشآت الصناعية في المملكة العربية السعودية.

الحدود الزمانية:

- سيتم جمع البيانات خلال الفترة من أغسطس 2023 إلى يوليو 2024.

الحدود البشرية:

- ستستهدف الدراسة القيادات العليا والوسطى في المنشآت الصناعية السعودية.

1. Al-Shammari, M. Ebrahim, Z. (2022). The Impact of Green Human Resource Management Practices on Talent Management in the Industrial Sector in Saudi Arabia. International Journal .of Entrepreneurship
2. Alotaibi, F. Alshammari, F. (2021). The Role of Green Human Resource Management Practices in Enhancing Talent Management in the Industrial Sector in Saudi Arabia. Journal of Sustainable .Development
3. Siddiqui, R. Khalid, A. (2020). Examining the Relationship between Green HRM Practices and Talent Management in the Saudi Industrial Sector. International Journal of Innovation and Sustainable .Development
4. Almutairi, D. Alharthi, A. (2019). Green HRM Strategies and Talent Management in the Saudi .Industrial Organizations. European Journal of Sustainable Development
5. Alharbi, J. Alyahya, M. (2018). The Influence of Green HRM Practices on Talent Management in the .Saudi Industrial Enterprises. Management Studies Journal
6. كيلسي، محمد عيد، وإبراهيم حسن إبراهيم، أحمد. "تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة: دليل من شركة معادن (وادي الشمال)". Arab Journal of Administration، عدد سبتمبر 2023.

