

عنوان المشروع

الموارد البشرية في الشركات وعلاقتها في إدارة الشركة

"دراسة الموارد البشرية وتأثيرها على ادارة الشركات في الشرق الأوسط"

اسم الطالب

محمد عباس احمد زين

هوية الطالب

2021200214

مشروع تخرج 1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2024

المقدمة

تعتبر الموارد البشرية الأساس في إدارة أي مؤسسة أو شركة، حيث أن نجاحها وتطورها يعتمد بشكل كبير على قدرة إدارتها على توظيف وتدريب وتطوير والإشراف على العنصر البشري. وقد أصبح دور إدارة الموارد البشرية حيوياً لمساعدة المؤسسات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدراتها التنافسية. (العنزي، جزاع بن مسبل جرو. 2016)

تتضمن إدارة الموارد البشرية مجموعة من العمليات والأنشطة التي تهدف إلى توفير الموارد البشرية المؤهلة وذات الكفاءة العالية، والاحتفاظ بها وتشجيعها وتطوير مهاراتها بما يتناسب واحتياجات العمل. ومن أهم هذه العمليات: التخطيط للموارد البشرية والتوظيف والاختيار، والتدريب والتطوير، وإدارة الأداء، والحوافز والمكافآت، والعلاقات العامة. (العنزي، جزاع بن مسبل جرو. 2016)

تهدف هذه الدراسة إلى بيان أهمية إدارة الموارد البشرية ومدى تأثيرها في تحقيق أهداف الإدارة، من خلال الإجابة عن التساؤلات التالية :

ما مفهوم إدارة الموارد البشرية وما أهدافها؟

ما أهم الوظائف التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية في الشركات؟

كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في تحقيق أهداف الإدارة؟

ما أهم العوامل التي تؤثر في فاعلية إدارة الموارد البشرية في الشركات؟

ما التوصيات المقترحة لتنفيذ دور إدارة الموارد البشرية في الشركات؟

سيتم الاستعانة بالعديد من المراجع والدراسات السابقة في مجال إدارة الموارد البشرية، لبيان أهمية الموضوع.

مشكلة الدراسة

تعتبر الموارد البشرية وإدارتها عاملاً أساسياً لنجاح أي مؤسسة أو شركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية، حيث تسهم في زيادة الإنتاجية والأداء وتحقيق الميزة التنافسية. وقد أكدت العديد من الدراسات على أهمية إدارة الموارد البشرية وتأثيرها الإيجابي في تحقيق أهداف الشركات. مع ذلك، فإن الباحثين لاحظوا من خلال عملهم الميداني أن بعض الشركات العاملة في الأردن تفتقر إلى ممارسات فعالة لإدارة مواردها البشرية. وأن نسبة كبيرة من الشركات لا تمتلك إدارات متخصصة لإدارة الموارد البشرية.

إن ضعف ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجالات التدريب والتطوير وإدارة الأداء، مما قد يؤثر سلباً على أداء تلك الشركات. تأتي هذه الدراسة للكشف عن واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات الأردنية، وتحديد أبرز المشكلات والعوائق التي تواجهها. ومن ثم تقديم بعض الحلول والتوصيات لتطوير ممارسات هذه الإدارة وتفعيل دورها في هذه الشركات.

التحديات التي تواجه دراسة الموارد البشرية وتأثيرها على إدارة الشركات في الشرق الأوسط:

1. **التنوع الثقافي واللغوي:** المنطقة الشرقية تتميز بتنوع ثقافي ولغوي كبير، مما يجعل إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى مرونة وفهم للثقافات المختلفة واحتياجاتها.
 2. **التحديات القانونية والتنظيمية:** تختلف التشريعات القانونية والتنظيمية من بلد إلى آخر في المنطقة، مما يجعل من الصعب تطبيق إستراتيجيات موحدة لإدارة الموارد البشرية عبر الشرق الأوسط.
 3. **قيود التوظيف والعمل:** تفرض بعض الدول في المنطقة قيوداً على التوظيف والعمل للأجانب، مما يؤثر على توظيف المهارات اللازمة ويزيد من التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
 4. **التغيرات الاجتماعية والثقافية:** تشهد المنطقة تحولات اجتماعية وثقافية سريعة، مما يتطلب من الشركات التكيف مع هذه التغيرات وضمان مواكبة الموظفين لها.
- بالنظر إلى التحديات الفريدة التي تواجه إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على إدارة الشركات في الشرق الأوسط، يمكن القول بأن فهم هذه الديناميات والتحديات يعد أمراً أساسياً لتحقيق النجاح والتنمية المستدامة للشركات في المنطقة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية للدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية نظرية كبيرة على المستويات التالية:

- ١ -تثري الإطار النظري لموضوع إدارة الموارد البشرية ودورها في إدارة الشركات. حيث ستضيف معلومات جديدة حول طبيعة العلاقة بينهما.
 - ٢ -تسلط الضوء على أحد المجالات الحديثة والحيوية في علم إدارة الأعمال وهو أهمية استثمار الموارد البشرية كرأس مال استراتيجي.
 - ٣ -تتناول موضوعا ذا أهمية نظرية كبيرة في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة وزيادة المنافسة.
 - ٤ -تستخدم إطارا نظريا متكاملا يربط بين مفاهيم إدارة الموارد البشرية وإدارة الشركات.
 - ٥ -تقدم تعريفات واضحة لمفاهيم الدراسة مثل إدارة الموارد البشرية، وإدارة الشركات.
 - ٦ -تسهم في تطوير نماذج ونظريات عن العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وأهداف إدارة الشركات.
- وبالتالي، فإن الدراسة تساهم في تطوير الجانب النظري لموضوع حيوي في علم الإدارة مما يضيف عليها أهمية نظرية قصوى.

الأهمية العملية للدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية عملية كبيرة على المستويات التالية:

- ١ -تسلط الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية في الشركات ودورها الحيوي في تحقيق الأهداف التنافسية.
 - ٢ -تقدم توصيات ميدانية لتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات محل الدراسة.
 - ٣ -تسهم في تحسين أداء الشركات من خلال دعم عمليات اتخاذ القرارات فيها.
 - ٤ -تساعد مدراء الموارد البشرية على تطوير خطط وبرامج عملهم لتحقيق أهداف الإدارة.
 - ٥ -تفتح مجالات للتعاون بين الباحثين والمهتمين بموضوع الدراسة لتطويره.
 - ٦ -يمكن اعتماد نتائجها كأدلة توضيحية في برامج التدريب المهني.
- وبذلك، يمكن أن تسهم نتائج الدراسة في دعم عمليات اتخاذ القرارات في مجال إدارة الموارد البشرية بما يخدم الجانب التطبيقي في الشركات.

أسئلة الدراسة الفرعية

1. ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الشركات في الشرق الأوسط؟
2. ما هي أهم الاستراتيجيات التي يمكن اعتمادها لتحسين إدارة الموارد البشرية في الشركات في المنطقة؟
3. ما هي أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في الشرق الأوسط؟
4. كيف يمكن قياس أداء الموارد البشرية وتحليل تأثيرها على أداء الشركات في المنطقة؟
5. كيف يمكن لاستراتيجيات توظيف واختيار الموظفين أن تؤثر على كفاءة الشركات في الشرق الأوسط؟

أهداف الدراسة

1. تحديد التحديات الرئيسية التي تواجه إدارة الموارد البشرية في الشركات في الشرق الأوسط، مما يساهم في تحديد النقاط الضعيفة التي يجب التركيز عليها لتطوير استراتيجيات فعالة.
2. تحديد الاستراتيجيات الفعالة التي يمكن اعتمادها لتحسين إدارة الموارد البشرية في الشركات في المنطقة، بهدف تحسين الأداء العام للمؤسسات وتعزيز تنافسيتها.
3. فهم أثر العوامل الثقافية والاجتماعية على إدارة الموارد البشرية في الشرق الأوسط، والتأكد من تكامل السياسات والإجراءات مع هذه العوامل لتحقيق أداء متميز وبيئة عمل فعالة ومتوازنة.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية H1:

توجد تحديات تؤثر على أداء وفعالية إدارة الموارد البشرية في الشركات في الشرق الأوسط.

الفرضية الفرعية الاولى Ha:

نقول إنه بما أن البيئة الثقافية والاجتماعية تختلف من منطقة إلى أخرى في الشرق الأوسط، فإن استراتيجيات تحسين إدارة الموارد البشرية يجب أن تكون ملائمة للظروف المحلية لتحقيق النجاح.

الفرضية الفرعية الثانية Hb:

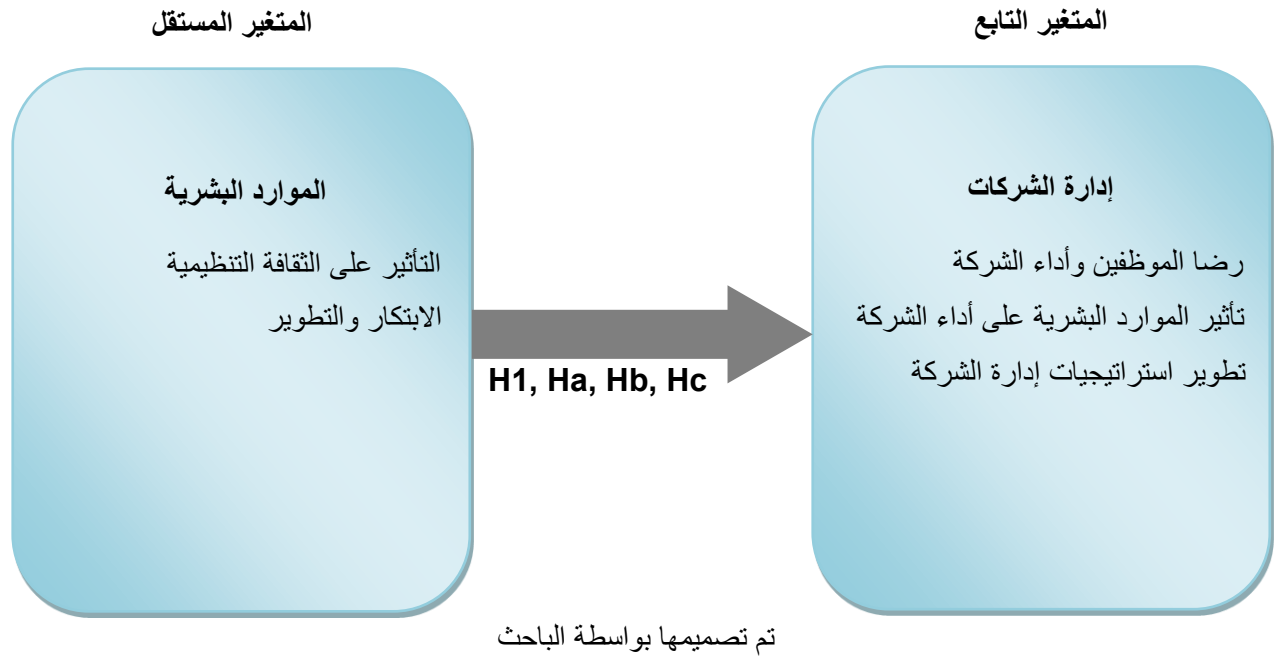
تركز على أهمية قياس جودة إدارة الموارد البشرية وتحليل تأثيرها على أداء الشركات في المنطقة، مما يشير إلى أن التقييم المنهجي لهذه العمليات يمكن أن يساهم في تحسين الأداء العام.

الفرضية الفرعية الثالثة Hc:

تشير إلى أن استراتيجيات توظيف واختيار الموظفين يمكن أن تكون عاملاً رئيسياً في نجاح الشركات في الشرق الأوسط، حيث يجب أن تتماشى مع احتياجات السوق المحلية وتكون قادرة على توجيه الموارد البشرية بشكل فعال.

نموذج الدراسة

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



الدراسة الميدانية

تأثير الموارد البشرية على إدارة شركة نباتات في المملكة العربية السعودية.

مقدمة للدراسة: تعتبر شركة نباتات واحدة من الشركات الرائدة في قطاعها في المملكة العربية السعودية. يهدف هذا البحث إلى فهم كيفية تأثير سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية داخل الشركة على أداءها ونجاحها في السوق.

هدف الدراسة: تحليل وتقييم تأثير الموارد البشرية على إدارة شركة نباتات في تحقيق أهدافها التشغيلية والاستراتيجية

منهجية الدراسة:

1. **جمع البيانات:** إجراء مقابلات مع موظفين في قسم الموارد البشرية وأعضاء في الإدارة العليا للحصول على رؤى حول سياسات الموارد البشرية وكيفية تطبيقها داخل الشركة.
2. **تحليل البيانات:** تحليل المعلومات المجمعة من خلال المقابلات والموارد المتاحة لتقييم تأثير الموارد البشرية على أداء الشركة.
3. **تقديم التوصيات:** اقتراح توصيات قابلة للتنفيذ لتحسين إدارة الموارد البشرية في الشركة وتعزيز أدائها.

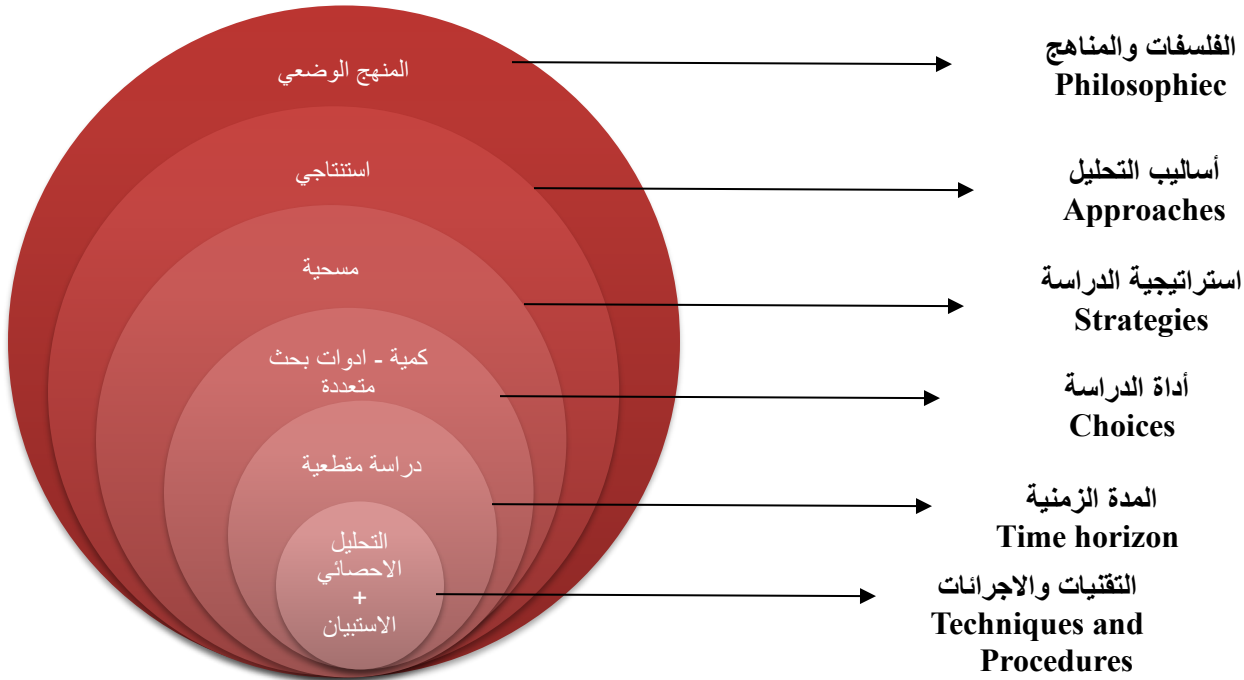
النتائج المتوقعة: من المتوقع أن تكشف الدراسة عن العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء شركة نباتات، وتوفير فهم أعمق لكيفية تحسين تلك الممارسات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

الختام: من المهم أن يكون هذا البحث مفيداً لفهم تأثير الموارد البشرية على إدارة الشركات في الشرق الأوسط – المملكة العربية السعودية وكيفية تطبيق الممارسات الفعالة في هذا السياق.

منهجية الدراسة

تصميم الدراسة:

Positivist المنهج الوضعي	1. فلسفة الدراسة Philosophic
Deductive استنتاجي	2. أسلوب التحليل Approaches
Survey مسحية	3. استراتيجيات الدراسة Strategies
Quantitative كمية	4. أداة الدراسة Choices
Cross-sectional مقطعية	5. المدة الزمنية Time horizon
Questionnaire and الاستبيان والتحليل الاحصائي	6. تقنيات تجميع البيانات Techniques and Procedures statistical analysis



تم تصميمها بواسطة الباحث

المراجع

العنزي, ج. ب. م. & ,جzac بن مسبل جرو. (2016). (الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وعلاقتها بتفعيل الأداء المؤسسي Doctoral dissertation).

[Nabatat Contracting Company – Integrated Environmental Services](#)