

دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بحوكمة البنوك العربية

تحت اشراف : د. هبة الحداد
اعداد : د . رنا السعود

قضايا بحثية



Chapter

عنوان الدراسة:

دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بحوكمة البنوك

اسم الباحث:

مصطفى محمد عبد العظيم الحميلي

توثيق الدراسة:

مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المجلد 42. العدد 2. إبريل 2024

مقدمة الدراسة

- توضيح العلاقة بين الموارد البشرية وحوكمة المؤسسات بأنها علاقة تكاملية ويتأثران ببعضهما البعض.
- أهمية مراعاة حوكمة المؤسسات بأنه نقلا عن دراسة شركة ماكينزي العالمية التي أوضحت عدة دروس من الأزمة المالية العالمية عام 2008 وتابعيتها بأن جزء منها لا يتجزأ مرتبطة بالحوكمة.
- حرص العديد من المؤسسات الدولية وعلى رأسهم صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي أصدرت مبادئ حوكمة الشركات وتحديثاتها كما أصدر البنك المركزي المصري تعليماته بخصوص حوكمة البنوك، وتأثيرها على النواحي الاقتصادية والقانونية والاجتماعية.
- تسعى الدراسة لفحص دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ومساهمته في تعزيز ممارسات الحوكمة بالبنوك

اختيار القضية البحثية

- إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية باعتبارها شريك استراتيجي بالنسبة للمؤسسة، وأهمية الارتقاء بها لأجل تعزيز مستوى الموظفين وتنمية القدرات والاستثمار الفعال لمقدرات المؤسسة.
- الربط بين أهمية إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تحقيق حوكمة البنوك

مشكلة الدراسة

- استعراض مشكلة الدراسة بمتغيري الدراسة وهما:
 - ١- إدارة متغير الحوكمة
 - ٢- إدارة الموارد البشرية
- تضمنت مشكلة الدراسة الهدف الذي تسعى له البنك المركزي المصري في تطوير القطاع المصرفي والجهة الرقابية له، والأهداف الإيجابية المرتبطة بذلك.
- التركيز في المشكلة الدراسة على أهمية تنمية القدرات عبر تنمية الموارد البشرية في خلق ثقافة تنظيمية في البنوك وقادرة على التطوير الإداري والتغلب على المخاطر.
- لتطرق لتوصيات البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة والذي يركز على أن التدريب يعتبر أفضل خيار استراتيجي لتنمية الموارد البشرية حيث أن تترجم إلى تقوية لقدرات ومقدرات المنظمة على المدى الطويل.

- استعراض تساؤل رئيسي لمشكلة الدراسة يمثل الهدف الذي تسعى الدراسة للوصول له متمثلاً في:
ما هي طبيعة العلاقة بين دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وحوكمة البنوك؟
- كان هناك حرص على إبراز أهمية مشكلة الدراسة والإضافة العلمية للدراسة الحالية.

أهمية الدراسة

- تبرز الدراسة أهمية الدراسة من الناحية النظرية والعملية.
- الربط بين أهمية دور إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في القطاع المصرفي المصري حيث أن هذا القطاع يتعامل مع جمهور متنوع المستويات الاقتصادية والاجتماعية وغيره والأثر النسبي لممارسات إدارة الموارد البشرية على إدارة حاکمة للبنوك.
- مناقشة الأهمية العملية من حيث التعرف على العلاقة بين الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية بحوكمة البنوك بالقطاع المصرفي المصري، ومن ثم تقديم توصيات تنفيذية بشأن دورها في ممارسات الحوكمة بالقطاع المصرفي المصري.

أهداف الدراسة

- كافة الأهداف تسعى لتقديم رؤية متكاملة حول العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة التي سيتم قياسها ميدانيا المتمثلة في (إدارة الموارد البشرية- حوكمة البنوك) بهدف تحقيق هدف رئيسي نهائي للدراسة.
- استعراض الأهداف في هدفين مرتبطين ببعضها البعض وأن تنفيذ الهدف الأول يترتب عليه تنفيذ الهدف الثاني، وقد تمثلت هذه الأهداف في:
 - ١- دراسة علاقة دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في ممارسات حوكمة البنوك.
 - ٢- تقديم برنامج عمل تنفيذي لمساهمة الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في تطبيق ممارسات حوكمة البنوك.

الإطار النظري

- تعد الدراسة وصفية حيث اعتمادها على أسلوب المنهج الوصفي التحليلي لتغطية الإطار النظري المتخصص في مجال الشريك الاستراتيجي إدارة الموارد البشرية ومتغير التابع حوكمة البنوك.
- إجراء الدراسة الميدانية، وهنا تم الجمع بين الأسلوب الكيفي الوصفي والكمي معًا.

الدراسات السابقة

- ذكر الدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات الدراسة مع التعقيب على نتائج الدراسات السابقة.
- استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، باعتبارها شريك استراتيجي في نجاح البنوك .
- استعراض عدد من الدراسات السابقة المرتبطة بحوكمة البنوك.

فروض الدراسة

- تقديم فرض رئيسي للدراسة متمثل في:
توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية لدور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية والدرجة الكلية لحوكمة البنوك.
- ومن هذا الفرض الرئيسي يتفرع عنه مجموعة من الفروض الفرعية تتمثل في الربط بين إدارة الموارد البشرية وأبعاد حوكمة البنوك:
(حجم مجلس الإدارة- استقلالية مجلس الإدارة- نظام الحوكمة في البنوك- خبرات ومهارات المجلس- لجان المجلس- التنوع بين أعضاء مجلس الإدارة- نظم التعويضات- الإفصاح والشفافية).
- تم صياغة الفروض بكلمات سهلة وسلسة تبرز متغيرات الدراسة (المستقل والتابع).
- تطبيق اختبار الانحدار وضمنيا العلاقات الارتباطية لأن البحث يهدف لقياس التأثير.

- قابلة للقياس ، تم بناء المقاييس التي تقيس متغيرات الدراسة وعبرت عنها فروض الدراسة من الإطار المفاهيمي والنظري الذي اعتمدت عليه الدراسة.
- تعبر الفروض عن أبعاد ومقاييس الدراسة الاستبائية التي تم اعدادها والتي تقيس المتغيرات الدراسة.
- مثلت الفروض في أنها قابلة للاختبار وليست عامة لدرجة يصعب اختيارها يصعب اختبارها والإجابة عليها، حيث تم التعبير عن كل فرض بمجموعة من العبارات تقيس الهدف بوضوح.
- لا تتبنى الفروض معتقدا سابقا بمعنى افتراض أن الواقع إيجابي أو سلبي لكنها تسعى لاختبار هذا الواقع وفحصه والوصول ما إذا كان سلبي أو إيجابي ويؤدي متغيرات الدراسة.

تقييم الإجراءات المنهجية لإتمام الدراسة الميدانية

- تقديم تفصيل عن النمو في حقوق الملكية بنهاية عام 2022 مرتب من الأعلى للأقل على مستوى عشر بنوك.
- اختيار مجتمع الدراسة بناء على أعلى ثلاث بنوك في نسبة النمو في حقوق الملكية بنهاية العام المالي 2022 وهم (بنك قطر الأهلي- البنك التجاري الدولي- بنك فيصل الإسلامي المصري) وذلك كونهم من أكبر البنوك العاملة في القطاع المصرفي المصري.
- الاستناد للمواقع البنوك الالكترونية. وكذلك القوائم المالية المجمعة للبنوك.
- بخصوص عينة الدراسة الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية البسيطة حيث تم تقديم جدول يبرز نسبة سحب العينة من بنك من الثلاث وكان إجمالي حجم العينة 384 مفردة.

- اعتمدت الدراسة على البيانات الثانوية بهدف إتمام التحليل الكيفي للجانب النظري للدراسة وتمثلت المصادر في (البحوث والدراسات السابقة- الكتب- المراجع – الدوريات- المقالات الأكاديمية) التي تناولت إدارة الموارد البشرية والحوكمة.

- تكونت الاستمارة الاستبيان من ثلاث أقسام:

١- البيانات الشخصية

٢- دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ، وفق نموذج يورنش Ulrich ، .

٣- مبادي حوكمة البنوك.

- تم استعراض نتائج الدراسة الميدانية من خلال إبراز نتائج تحليل الارتباط بين المتغيرين ، ثم تم تقديم توصيات الدراسة وآليات التنفيذ في ضوء برنامج تنفيذ مقترح من الباحث على عدة قطاعات في القطاع المصرفي.

التوصيات

- قديم إجراء دراسات مشابهة في قطاعات أخرى مثل الصناعة، التعليم، والخدمات الصحية لمعرفة مدى فعالية إدارة الموارد البشرية وحوكمة المؤسسات.
- فحص تأثير التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة على إدارة الموارد البشرية وحوكمة البنوك.
- دراسة العلاقة بين ممارسات الحوكمة والرضا الوظيفي وأثرها على الأداء التنظيمي.
- تطوير نماذج قياس جديدة لإدارة الموارد البشرية وحوكمة البنوك تتناسب مع التطورات السريعة في بيئة العمل.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

