

دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أدلة إدارة الموارد البشرية بـ
التطبيق على شركة مرسول في جدة / المملكة العربية
السعودية

عبد الله أحمد يوسف الشوبكي

2021204377

مشروع تخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

التاريخ - الفصل الدراسي الثاني 2024

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة:
3	1.2. مشكلة الدراسة
3	1.2.1. فجوات على المستوى النظري
4	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي
4	1.3. أهمية الدراسة
5	1.3.1. على المستوى النظري:
5	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
5	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
6	1.6. فرضيات الدراسة
6	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
8	1.9. الدراسة الميدانية
9	1.10. مخطط المشروع المقترح
10	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
11	2.1. المقدمة:
11	2.2. المتغير المستقل
11	2.3. المتغير التابع
11	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع
11	2.5. الخاتمة
12	قائمة المراجع.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة



1.1. المقدمة:

- يعتبر مفهوم إدارة الموارد البشرية (HRM) من أكثر المجالات العلمية والفكرية التي تباينت حوله الأفكار والمفاهيم وبرز مفهوم إدارة الموارد البشرية كبديل لإدارة الأفراد، وتحول الاهتمام بمحتوى إدارة الأفراد بمفهومها التقليدي الذي يركز الاهتمام على الاستقطاب، التدريب، المكافآت، إلى إدارة الموارد البشرية بمفهومها الحديث الذي يهتم بموضوعات تتعلق بإدارة ثقافة المؤسسة.
- كانت تلك النظرة الضيقة لم تكن ترى في إدارة الأفراد سوى جهاز تنفيذي محدود الأهمية، لا يرقى إلى مستوى الإدارة الرئيسية في المؤسسة. لكن في الوقت الحالي، تغيرت النظرة لهذه الإدارة وتغيرت معها حتى التسميات من إدارة الموظفين إلى إدارة الأفراد إلى إدارة الموارد البشرية. (مصطفى)
- حيث لم تحظى إدارة الأفراد في الماضي باهتمام ورعاية أصحاب المؤسسات و المسيرين، إذ كانت نظرهم إليها تنحصر في كونها مجرد وظيفة روتينية تختص بأمور قليلة الأهمية، لا تأثير لها على كفاءة المؤسسة. (محمد موسى احمد)
- غياب الوعي المؤسسي والفردى بمدى أهمية التنمية البشرية، وإهمالها. تدني مستويات الميزانية في مشروعات التنمية البشرية؛ ما يجعل منها عاجزة عن التطور والنمو. عدم مشاركة أرباب العمل الخاص بدورهم المتوقع في التنمية البشرية. غياب التنسيق بين تنظيمات المجتمع المدني للتأثير بمشروعات التنمية البشرية والاستفادة منها. (bout Human)
- ونظرا لأهمية الموارد البشرية وتقديرا لقيمتها كمورد مؤثر في تشغيل باقي الموارد وحسن استخدامها باعتباره أهم الموارد المتاحة فقد تغيرت النظرة نحو أنشطة ومهام إدارة الموارد البشرية، حيث تمثلت أنشطة الموارد البشرية في الماضي في بعض الوظائف الخاصة بالعاملين داخل المؤسسة، وكانت تسمى بإدارة المستخدمين أو إدارة شؤون العاملين، أو إدارة القوى العاملة، أو إدارة الموظفين، أو إدارة العلاقات الصناعية، وبعد الاهتمام الجزئي بالعاملين ومتطلباتهم بدأت تسميتها بإدارة الأفراد أو إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، وصولا لما اصطلح عليه تسميته بإدارة الموارد البشرية. (عبد الحميد عبد الفتاح)

1.2. مشكلة الدراسة

- غياب الوعي المؤسسي والفردى بمدى أهمية التنمية البشرية، وإهمالها و تدني مستويات الميزانية في مشروعات التنمية البشرية؛ ما يجعل منها عاجزة عن التطور والنمو. ، (ص 19).

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

- 1- تسعى الشركات دائماً لتوظيف موظفين ذوي مهارات متوازنة لأداء المهام بكفاءة، لكن من المستحيل توفر كل المهارات اللازمة، لذلك توجد دائماً فجوات في المهارات تؤثر سلباً على نجاح العمل؛ لأنها تقلل من أدلة الموظفين في مهامهم اليومية، حيث

- يُساعد فهم فجوات المهارات الشركات على سدها وتحسين أدله الموظفين.
- 2- تنشأ فجوات المهارات عندما لا تتطابق المهارات الحالية لدى الموظفين مع ما تتطلبه أهداف ومتطلبات المؤسسة وتظهر هذه الفجوات آثارها على كافة أصحاب المصلحة داخل المؤسسة، فعلى المستوى الإداري قد تتسبب فجوات المهارات في انخفاض مستويات الإنتاجية والربحية، إلى جانب ارتفاع معدلات تسرب الموظفين.
- 3- قد يفتقر أيضًا الموظفون للدافعية والثقة في النفس، تؤثر فجوة المهارات سلبيًا على أدله الموظف وإنتاجيته، وبالتالي على ربحية الشركة، ومن واجب إدارة الموارد البشرية معالجتها عبر التدريب أو التعيين.
- 4- إضافة إلى ما سبق، تعد فجوات المهارات مشكلة خطيرة تهدد كفاءة وفعالية المؤسسات، تؤدي هذه الفجوات إلى انخفاض ملحوظ في مستوى أدله الموظفين وإنتاجيتهم، مما يضر بالأداء العام للمؤسسة، كما تتسبب في عدم قدرة الموظفين على الوفاء بآدابهم على الوجه المطلوب، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على جودة المخرجات. (pulse_little-text-block)

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

- 1- تنشأ فجوات المهارات عندما لا تتطابق المهارات الحالية لدى الموظفين مع ما تتطلبه أهداف ومتطلبات المؤسسة وتظهر هذه الفجوات آثارها على كافة أصحاب المصلحة داخل المؤسسة، فعلى المستوى الإداري قد تتسبب فجوات المهارات في انخفاض مستويات الإنتاجية والربحية، إلى جانب ارتفاع معدلات تسرب الموظفين.
- 2- لسد تلك الفجوات يجب اتباع برامج التدريب والتطوير أو التوظيف الاستراتيجي، وذلك بهدف تجنب الخسائر والمحافظة على كفاءة وفعالية القوى العاملة، وتقع مسؤولية تحليل احتياجات المهارات واتخاذ الإجراءات التصحيحية على عاتق إدارة الموارد البشرية.
- 3- يُعد إجراء تحليل لفجوات المهارات أمرًا أساسيًا لتحديد احتياجات المؤسسة الحالية والمستقبلية من الكفاءات، ويتمثل الهدف من هذا التحليل في مقارنة ما هو متوفر حاليًا من مهارات لدى الموظفين بما هو مطلوب الآن أو في المستقبل.
- 4- قد تشمل المهارات المستقبلية تلك اللازمة لتنفيذ خطة العمل والتوسع للعام القادم مثلًا، لذا من الضروري النظر إلى الأمام والتخطيط بشكل استباقي، وتنقسم فجوات المهارات إلى أنواع مختلفة، مثل: الفجوة المعرفية أو الفجوة السلوكية، ومن خلال تحديد هذه الفجوات، تستطيع المؤسسة اتخاذ الإجراءات المناسبة لسدها سوله من خلال التدريب والتطوير أو التعيينات الجديدة الاستراتيجية.

(e_little-text-block)

وفقا لما سبق تهدف الدراسة الحالية إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي:
كيف يؤثر دور الإدارة الالكترونية في تطوير أدلة الموارد البشرية بالتطبيق على شركة مرسول
جدة / المملكة العربية السعودية؟

1.3. أهمية الدراسة

- ونظرا لأهمية الموارد البشرية وتقديرها لقيمتها كمورد مؤثر في تشغيل باقي الموارد
وحسن استخدامها باعتباره أهم الموارد المتاحة فقد تغيرت النظرة نحو أنشطة ومهام
إدارة الموارد البشرية.

1.3.1. على المستوى النظري:

- تهتم بالموارد الرئيسية في المنظمة و هم الأفراد .
- تقوم بتطوير مهارات الأفراد العاملين بالمؤسسة.
- ضع الخطط المناسبة للتدريب.
- تقوم بدراسة مشاكل الأفراد ومعالجتها.
- تختار الأفراد المناسبين لشغل الوظائف.
- فمهما اهتمت الإدارة بتحديث التجهيزات وتعزيز القدرة التمويلية وحددت
أهدافا طموحة للإنتاج والتسويق والتمويل وأخرى للتميز على المنافسين، فإن
كل هذا لن يتسنى تحقيقه دون أفراد قادرين محفزين يعملون بروح الفريق .
وتجدر الإشارة إلى انه بمرور الوقت تتناقص قيمة الموارد المادية مثل المناجم و
المباني والتجهيزات الآلية بالاستهلاك والتقدم . لكن الموارد البشرية تتزايد
قيمتها وإنتاجيتها بالخبرات المتراكمة .
(، ص14).

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

- دراسة الاحتياجات تكون بمشاركة المدير العام ومدرء الدوائر و المدير المالي .
- تعمل إدارة الموارد البشرية على القيام بدراسة سنوية تشمل تحديد احتياجات
المؤسسة لوظائف جديدة مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات التي يحددها
الموظفين، أو عمليات استبدال أو - دمج الوظائف.
- وجود الموازنة الكافية لتغطية الوظيفة، وتحديد المشروع الذي سيتحمل هذا
المصروف.
- وجود مستلزمات الوظيفة من أصول ثابتة و مكان مناسب للعمل.
- تحديد طبيعة احتياجات البرنامج أو المشاريع لوظائف جديدة أو إلغاء أو دمج
القائم منها.

- تصميم استبيانات الدراسة حاجة الموظفين من تدريبات.
(hrdiscussion.com)

1.4. أسئلة الدراسة

١_ ما هو اثر الادارة الالكترونية ودور تطوير الموارد البشرية في تحسين ادله المنظمة؟

٢_ هل يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية في الأدلة التنظيمية ككل بوجود أدلة الموارد البشرية؟

٣- ما هي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية؟

1.5. أهداف الدراسة

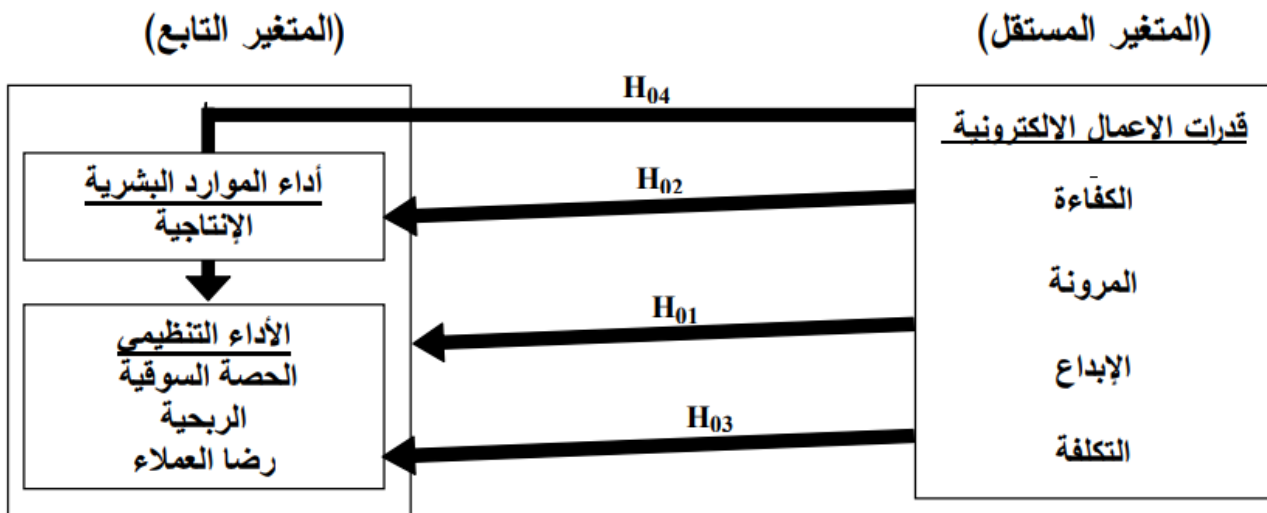
ان الهدف من هذه الدراسة يتمثل في الإجابة على السؤال الرئيسي، معرفة أثر قدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة على أدلة الموارد البشرية والأدلة التنظيمية كمتغيرات تابعة في قطاع التجزئة الأردني، وذلك لتقديم توصيات المجموعة سامح مول للاستثمار من أجل تطوير أعمالها 6 وتقديم توصيات من شأنها إثراء صناعات القرار والباحثين والتنفيذيين و المهتمين في أثر قدرات الأعمال الإلكترونية على إدارة الموارد البشرية والأدلة التنظيمية في قطاع التجزئة الأردني والقطاعات الشبيهة في الأردن والدول (قدرات الأعمال)

1.6. فرضيات الدراسة

تم وضع الفرضيات التالية:

- 1 يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة الكفاءة، المرونة، الإبداع التكلفة على الأدلة ككل في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند . (
- 2 - لا يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة (الكفاءة، المرونة، الإبداع، التكلفة على أدلة الموارد البشرية ككل في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة الكفاءة، المرونة، الإبداع
- 3 - التكلفة على الأدلة التنظيمي في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند لا يوجد أثر لقدرات الأعمال الإلكترونية بأبعادها مجتمعة (الكفاءة، المرونة، الإبداع التكلفة على الأدلة التنظيمي بوجود أدلة الموارد البشرية في مجموعة سامح مول للاستثمار، عند (قدرات الأعمال)

1.7. نموذج الدراسة



1.8. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية

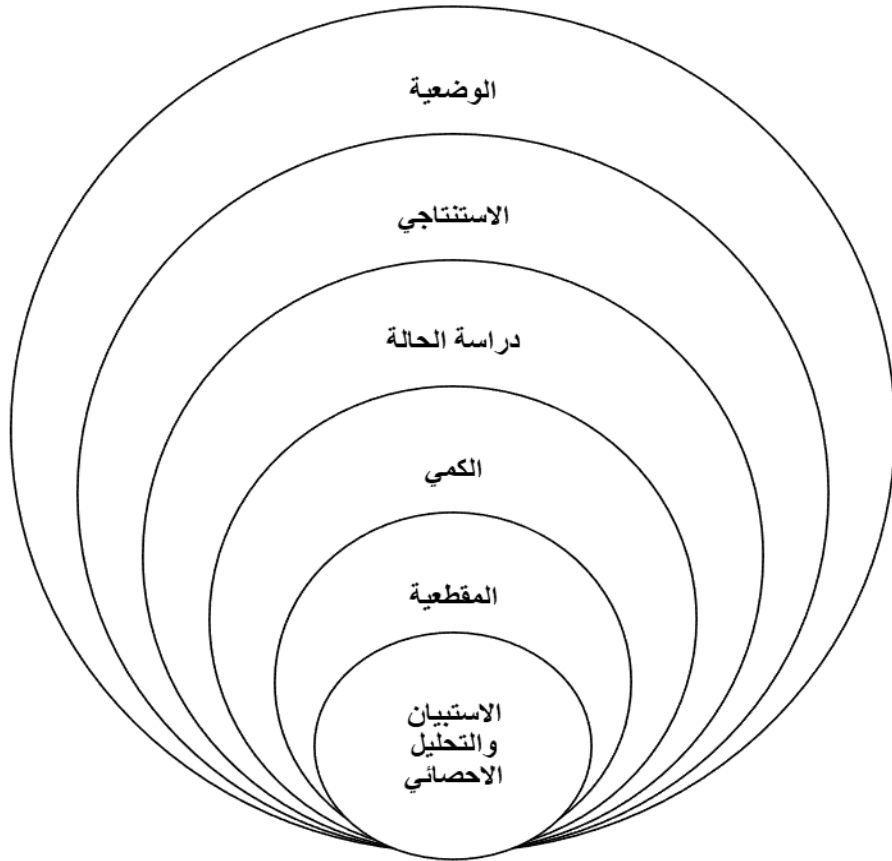
منهج البحث: الاستنتاجي

استراتيجية البحث: دراسة الحالة

نوع البحث: الكمي

الأفق الزمني: المقطعية

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.



الشكل 2: منهجية البحث للمشروع المصدر له الطالب

1.9. الدراسة الميدانية

الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأدلة الوظيفي للعاملين في إمارة الباحة بـ المملكة العربية السعودية وتحديد أكثرها تأثيراً في الأدلة الوظيفي، كذلك تحديد اختلاف تأثير هذه العوامل باختلاف العوامل الديموغرافية للعاملين الحالة الاجتماعية والعمر، ونوع الوظيفة والخبرة والمستوى التعليمي). استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (1025) فرداً، حيث تم استبعاد (25) استبانة لعدم صلاحياتها، ولأغراض الدراسة، فقد تم استخدام الرزمة الإحصائي (SPSS) وما نتج من التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة (بيئة العمل الاتصال الوظيفي، الحوافز، التدريب القيادة الإدارية والأدلة الوظيفي، كذلك وجود علاقة إيجابية بين كل عامل وحده والأدلة الوظيفي. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر العوامل التنظيمية في الأدلة الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية (نوع الوظيفة، والخبرة و المستوى التعليمي، بينما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أثر العوامل التنظيمية على الأدلة الوظيفي تعزى للحالة الاجتماعية والعمر. وبناءً على نتائج الدراسة تم تقديم مجموعة من التوصيات كان من أهمها توفير بيئة عمل ذات مواصفات عالية وقياسية للعاملين في منطقة إمارة الباحة بما يتناسب مع التطورات الحديثة والتكنولوجيا السريعة، والعمل على تفعيل الاتصال الوظيفي، وطرح القواعد لبناء إدارة المعرفة، وتنويع برامج الحوافز المادية والمعنوية وتفعيلها لما لها من أثر كبير في الأدلة الوظيفي. (بو زيد، محمد خير)

1.10. مخطط المشروع المقترح

هيكل المشروع المقترح:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة



2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة



2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة



قائمة المراجع

العربي

- اماني خضر أحمد شلتوت، مرجع سابق الذكر، ص14.
- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، دليل الإدارة الذكية لتنمية الموارد البشرية في المنظمات المعاصرة، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 132007، ص
- محمد موسى احمد، إدارة الافراد الموارد البشرية (H.R) بين النظرية والتطبيق، ط 1 ، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014، ص 19.
- مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية "إدارة الأفراد". دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 43.
- قدرات الأعمال الإلكترونية 2008 (Raphaeli, et al. 2015; Raymond and Bergeron) دراسة (Zhu and Kraemer في الأدلة التنظيمي ودراسة 2012 (Hefet al. 2012; Meftahi, et. al.) ودراسة 2015 Kevin 2005 في أحد حالة دراسية كقطاع التجزئة، ودراسة (Sun, et al. (2015) في أدله الموارد البشرية.
- (، العلاقة السببية بين الإسباقيات التنافسية واستراتيجية سلسلة التوريد 2014 بو زيد، محمد خير،)
- 10 وأثرهما في الأدلة المؤسسي (دراسة تطبيقية)، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ، العدد 5،

الإنجليزي

"bout Human Development", www.measureofamerica.org, Retrieved 16/9/2018.

- Edited

https://www.theaccessgroup.com/en-gb/hr/resources/employee-talent-skills-development/how-to-identify-and-close-skill-gaps/?trk=article-ssr-frontend-pulse_little-text-block

https://www.charthop.com/resources/blog/best-practices/ways-to-identify-employee-skills-gaps/?trk=article-ssr-frontend-pulse_little-text-block

- <http://www.hrdiscussion.com>

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It`s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck Dr. Mona Moustafa Elashry

