



MIDOCEAN
UNIVERSITY

على محمد عبدالله الحارثي

المادة: قضايا بحثية ١

عنوان الدراسة

(أثر الاتجاهات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية على تنمية كفاءة أداء المؤسسات)

<https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/24133>

المحور الأول: عنوان الدراسة.

تم صياغة العنوان بطريقة القياس من حيث بيان أثر المتغير المستقل (الاتجاهات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية) ومدى تأثيره على المتغير التابع (تنمية كفاءة أداء المؤسسات) ويعد العنوان واضح ويعكس بدقة محتوى الدراسة مما يسهل على القارئ تحديد موضوع البحث ونطاقه.

المحور الثاني: الملخص.

في هذه الدراسة العلمية التي تم نشرها في دفاثر السياسة والقانون استهدفت فحص العلاقة بين أثر الاتجاهات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية على تنمية كفاءة أداء المؤسسات وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من أجل عرض هذا الأثر وتحليل أهم الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية. وظهرت النتائج ان هناك علاقة وطيدة بين تبني المؤسسة لاستراتيجية تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءة أداء موظفيها وتحسين مستوى خدماتها الإنتاجية. واستنادا الى هذه النتائج اقترحت الدراسة عدد من التوصيات على شكل برامج عمل تساعد المؤسسات في تطوير كفاءة أدائها.

الكلمات المفتاحية

تم تقسيم الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية الى ابعاد فرعية وهي القيادة الإدارية والتدريب الإداري والإدارة الإلكترونية.

المحور الثالث: المقدمة.

بدأ الباحث بالحديث حول الموضوع العام مستخدم الأسلوب الهرمي المقلوب من خلال التطرق الى السبب الرئيسي وراء وجود المنظمات والمؤسسات الاقتصادية ومالها من دور في تحقيق رفاهية الانسان وما دور إدارة الموارد البشرية والمراحل التي مرت بها من حيث الفكر النظري او الممارسات الميدانية ثم انتقل الباحث للحديث حول الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية ومدى تأثيرها على تنمية كفاءة أداء المؤسسات وإيجاد العلاقة بينها.

المحور الرابع: الهدف والمشكلة البحثية.

حددت الدراسة الهدف منها والعلاقة التي ترغب في استكشافها بين أثر الاتجاهات المعاصرة وتم تحديد ثلاثة اتجاهات ستركز عليها وهي القيادة الإدارية الفعالة والتدريب الإداري والإدارة الالكترونية وتمحورت المشكلة الرئيسية للدراسة وهي الى أي مدى يمكن ان تساهم هذه الاتجاهات في تحسين كفاءة أداء المؤسسات؟ فقد يكون التحديد الدقيق للمشكلة البحثية محدوداً بعض الشيء لعدم تحويل التساؤل الرئيسي الى تساؤلات فرعية حول الابعاد مما يعني أنه يمكن البحث حول أثر اتجاهات أخرى مؤثرة لهذه العلاقة بشكل أكثر شمولية.

المحور الخامس: التساؤلات البحثية والفرضيات.

تعرف التساؤلات بانها عبارة عن مجموعة من الأسئلة التي يتم صياغتها بطريقة استفهامية وتسعى للحصول على إجابات معينة ومحددة عليها أما الفرضيات فهي عبارة عن جمل خبرية يتم اختبارها من خلال التجربة والتعرف على مدى صحتها وعدم صحتها فقد استخدم الباحث في هذه الدراسة عدة فرضيات تخمينية تحتمل النفي أو الاثبات كإجابة مسبقة لمشكلة البحث الرئيسية.

المحور السادس: المنهجية.

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي من اجل عرض وتحليل اهم الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية التي تؤثر على أداء الموظفين داخل المؤسسات الاقتصادية حيث ان هذا المنهج له دور هام في تفسير الظواهر المختلفة والتنبؤ بالمستقبل من خلال التحليل العميق للبيانات والمعلومات المتاحة للوصول إلى استنتاجات وفهم أعمق للموضوع المدروس.

المحور السابع: النتائج.

تشير النتائج الى وجود علاقة وطيدة بين تبني المؤسسة لاستراتيجية تطبيق الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وزيادة كفاءة أداء موظفيها وتحسين مستوى خدماتها الإنتاجية حيث ان هذه الاتجاهات أصبحت ذات أهمية بالغة وضرورية لا يمكن الاستغناء عنها إذا أردنا النهوض بمؤسساتنا الاقتصادية او الخدماتية بالرغم الى وجود بعض التحديات والمعوقات التي سوف تواجه المؤسسات لكونها في بيئة متقلبة ويمكننا القول بان هذه الدراسة لا زالت تفتقر الى النظر في هذه التحديات التي قد تؤثر على تطبيق هذه الاتجاهات مما يوفر فهماً أعمق في كيفية هذا التأثير.

المحور الثامن: الخاتمة والتوصيات.

تُعد جزءاً حيويًا من الدراسة حيث تقدم إرشادات عملية للمؤسسات من حيث توعية المؤسسات بأهمية إدارة الموارد البشرية من خلال تدريب مديرو إدارة الموارد البشرية وتأهيلهم بما يتناسب مع الاتجاهات الحديثة لإدارة الموارد البشرية والسعي لمواكبة التطور التقني من خلال الانتقال الى الإدارة الالكترونية الحديثة وتنظيم برامج ودورات تدريبية للموظفين ومديرو الموارد البشرية وذلك للمساهمة بشكل كبير في ترقية وتطوير المؤسسات والمنظمات سواء كانت خدماتية أو ربحية.