

دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات بالتطبيق على شركة جود بسوريا

اسم الطالب:

رهف سليمان حجر السهمي

الرقم الجامعي :

2021204665

مشروع التخرج - 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني - 2024

الشكر والتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

جدول المحتويات:

الموضوع	الصفحة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تشهد الاسواق الاقتصادية تتغير مع مرور كل يوم. فقبل بضعة عقود، كانت أقوى الشركات هي تلك التي تمتلك الآلات والتكنولوجيا والمواد، وكان العامل البشري ضئيلاً، وكان يعامل كآلة، دون النظر إلى قدرات الإنسان ومشاعره وتطوره وقدراته . وفي الوقت الحالي، أصبحت أهمية هذا العنصر واضحة من خلال دوره الأساسي في التطوير والنمو التنظيمي. في عصرنا الحالي، أصبح تطبيق إدارة الموارد البشرية حاجة ملحة. إن تطبيق التخطيط والتحليل للتوظيف الأمثل والاختيار والتدريب والتطوير والحفاظ على وتحفيز الموارد البشرية جعل تطبيق إدارة الموارد البشرية أكثر وضوحاً. الأدوار الأساسية وتأثيرها على أداء الموظفين حتى تصل المنظمة إلى أعلى أداء يمكنها تحقيقه.

قد يتفق الغالبية العظمى على كون هناك عدة أمور تساهم بنجاح المنظمة وذلك باختلاف المنظمة وطريقة عملها كذلك إنتاجها السنوي وجودة منتجاتها وعدة أمور أخرى، أما في هذا البحث قد فضلت اختيار عامل المورد البشري ومدى تأثيره ودوره في أداء العاملين في المؤسسة حيث يعد المورد البشري عامل مستقل بينما أداء المؤسسة عامل تابع ومهم وهو ماسوف نتطرق بالحديث عنه في هذا البحث وكيف قد يتأثر أداء العاملين بمختلف المجالات والصناعات والمنظمات بمدى جودة واتقان المورد البشري لعمله وكفاءة.

قد ذكرت عدة دراسات سابقة دور المورد البشري وماهي العوامل التي قد تؤثر على عامل المورد البشري ومنها دراسة قام بها الدكتور هایل طشطوش حول العوامل التي قد تساهم في انجاح إدارة الموارد البشرية وبالتالي نجاح المؤسسة والخطط التي تسعى الي تحقيقها، أكدت الدراسة على أهمية العنصر البشري ومدى أهمية في المؤسسات وانه العقل البشري يحمل أبداع واتقان وسرعه يمكنه من الاستفادة من الآلة والأدوات المتوفرة في بيئة العمل ونجاح المورد البشري له دور كبير في نجاح خطط المؤسسة(طشطوش،2020) .

ودراسة اخرى ذكرت أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات وتبين من خلال هذه الدراسة أنه هناك تأثير لنوعية الاستراتيجيات المستخدمة على أداء العاملين في الشركة (جليدة،2018)

نستنتج من خلال الدراسات السابقة انه المورد البشري له دور بنجاح المنظمة سوا كان ذلك بشكل مباشر عن طريق استقطاب الموظفين او بطريقة غير مباشرة مثل تحقيق أهداف المؤسسة والنجاح التنظيمي وانه اداء العاملين قد يتاثر بشكل او باخرى بالمورد البشري حيث انه هو الأساس في وجود هذا العامل في هذه المنظمة .

تبين من خلال الإطلاع على الابحاث السابقة عدم تناول جوانب النجاح التي يساهم فيها المورد البشري بشكل جيد ، كذلك لم يتم ذكر العديد من الدراسات حول اداء العاملين وهل حقاً يتاثر بالمورد البشري وان كان هناك تاثير هل هو قوي وواضح او تاثير بسيط ، هذا ما اردت الباحثة التطرق اليك والتوسع فيه من خلال هذا البحث .

ومن هنا يتضح الدور الهام الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية في تحسين أداء الموظفين حيث توفر عناصر بشرية محترفة وفعالة تؤثر على المنظمة وأدائها. ونحن ندرك بالفعل الدور الذي حققته المنظمات اليابانية وقوتها وتأثيرها في السوق، وخاصة بعد الحرب العالمية الثانية، حيث بدأت البضائع اليابانية تنافس جميع السلع في العالم، حتى أن بعض السلع احتلت المرتبة الأولى في العالم كان كل ذلك لأنهم أدركوا دور العوامل البشرية وأهميتها كمحركات أساسية للتقدم والنجاح.

أن المورد البشري اكتسب هذا الدور من كونه العضو لأهم وأعلى أصول المنظمة حيث أنه مهمة الاساسية عبارة عن تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه الموارد البشرية وصولا بها إلى تحقيق أهداف المنظمة.

ولما كان التميز بالنسبة لأي منظمة هو أداءها ولما كان الأداء هو سبب بقاء واستمرار المنظمة. أصبح من الضروري لأي م منظمة الحصول على موارد بشرية كفوة وتطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية فيها الذي يؤثر بشكل مباشر على عمل الموظفين وأداءهم وذلك يصب بالنهاية إلى رفع جودة أداء المنظمة بشكل عام، حيث انه بدون العنصر البشري لا يمكن نشوء أي تنظيم لذلك تزايد الاهتمام به في جميع العصور وحتى الآن.

بفضل هذا المورد ، يمكن للمؤسسة أن تتحسن إلى أفضل أداء ممكن وتحقق أهدافها بدونها ، نظرا لأن لديها طاقة وقدرات لا تمتلكها الموارد الأخرى. كل هذا يتطلب الإدارة السليمة ، التي تعتني بالموظفين وعملهم ، وتعتني باحتياجاتهم ورغباتهم ويتمثل دور هذا القسم في قدرته على خلق البيئة المناسبة ، والانتباه إلى العنصر البشري وتحفيزهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد.

يمكن استخدام السياسات والتقنيات والبرامج التي تساهم في ذلك لفصل خدمات المنظمة والفرد ، مما يؤدي غالبا إلى تحسين أداء المنظمة. لا يمكن لأي منظمة ، بغض النظر عن حجمها ، البقاء والاستمرار بدون مكونات بشرية ، العنصر البشري في أي منظمة هو مصدر للميزة التنافسية.

وتحتاج الشركات في مختلف المناطق إلى تحديث ممارساتها الاستراتيجية للموارد البشرية باستمرار مقارنة بمنافسيها ، لأنه من الضروري تحقيق مستوى عال من الأداء ، وتحتاج الشركات إلى تحديد طبيعة ممارساتها الاستراتيجية للموارد البشرية.

مشكلة البحث:

تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية من الموارد التنظيمية الهامة للغاية لأنها تساعد المنظمة في الحفاظ على فعاليتها. تشير إدارة الموارد البشرية إلى المفاهيم والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة الموظفين في المنظمة. (sims,2002)

الفجوات النظرية:

يجب على المنظمات إيجاد أساليب حديثة تتلاءم وتتكيف مع التغيرات في بيئتها، وبالتالي تطبيق هذه الممارسات (مثل التخطيط والتوظيف والتعيين والتدريب وتصميم الوظائف وتحليلها وتقييم الأداء والتحفيز ومشاركة الموظفين في صنع القرار وذلك سيمكنهم من تحقيق ذلك وقد أختارت الباحثة دراسة شركة جود كدراسة حالة

الفجوات العملية:

تحتاج الشركات في جميع أنحاء سوريا إلى تحديث ممارساتها الإستراتيجية المتعلقة بالموارد البشرية بشكل مستمر مقارنة بمنافسيها، لأنها ضرورية لتحقيق مستويات عالية من الأداء، الأمر الذي يتطلب من الشركات التعرف على طبيعة الممارسات الإستراتيجية للموارد البشرية. إدارة الموارد والممارسات التي قد تؤثر عليها.

وبالتالي يمكننا أن نشق السؤال البحثي الأساسي لهذا البحث بما يلي :

ما هو اثر الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في الشركات ؟

أهمية البحث:

تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الموارد البشرية التي تعد المورد الأهم والابرز والقادر على تحقيق الخطط الخاصة بالمنظمة كذلك الأهداف التي تسعى لتحقيقها المنظمة وذلك في ظل ازدياد حدة المنافسة وسرعة حدوث تغيرات بيئية وذلك لسرعة التطور الذي يمر بها المجتمع والعالم والتي بدورها تفرض على المنظمات وتلزم مواكبتها بشكل مستمر .

الأهمية النظرية:

تبرز الأهمية النظرية لهذه الدراسة من خلال الإضافة المعرفية التي سوف تساهم فيها ، حيث تساهم نتائج الدراسة في رفع الأداء لأنها تعطي صورة واضحة عن الجوانب التي يجب الاهتمام بها ومنحها الأولوية. وتساعد في تتبع الادب النظري والدراسات السابقة للمتغيرات الرئيسية لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين بجميع ابعادها حيث توفر اطار مفاهيمي متكامل قد يساهم في مساعدة أي باحث مهتم بموضوع البحث انه يأخذ هذه البحث مامرجع أساسي لدراسته .

الأهمية العلمية:

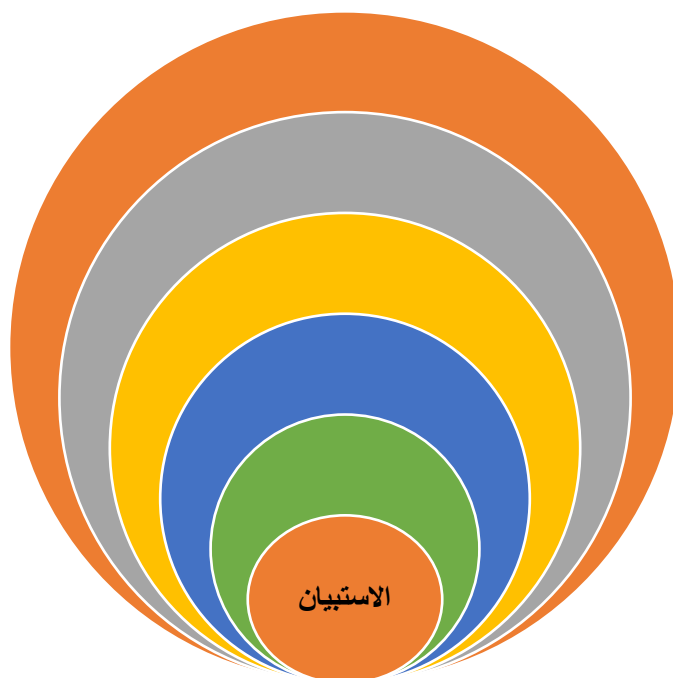
تكمن الأهمية العلمية للدراسة في التعرف على دور إدارة الموارد البشرية من خلال مجموعة من الممارسات وأهمية تطبيق هذه الممارسات خارج نطاق الأنماط التقليدية لهذه الأدوار خصوصا أن بعضها يعتبر حديث التطبيق في البيئات العربية، وتلقي الضوء أيضا على إبراز العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين في الشركات .كذلك في تناولها لموضوع ذو أهمية بالغة وتسلب الضوء على الجوانب الإيجابية والمشكلات والتحديات التي تواجهها إدارة الموارد البشرية ، وخاصة في ظل التطور التكنولوجي والعلمي الذي اصبح يمثل أهم التحديات أمام المنظمات في وقتنا الحالي والذي يتطلب إدارة موارد مؤهلة وقادرة على مواكبة هذه التطور وتلبية رغباته .

أسئلة البحث:

أهداف البحث:

فرضيات البحث:

نموذج البحث:



الشكل (2) ملخص منهجية البحث

المصدر: البحث

منهجية البحث:

الدراسة الميدانية:

مخطط البحث:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

المقدمة :

المتغير الأول :

المتغير الثاني :

العلاقه بين المتغير الاول والمتغير الثاني :

الخاتمة:

المراجع:

المراجع العربية:

- 1- ابو شيخة, نادر احمد. (2000): إدارة الموارد البشرية, عمان, دار صفاء للتوزيع والنشر.
- 2- العزاوي, نجم عبد الله عباس حسين جواد.(2010): الوظائف الإستراتيجية في إدارة الموارد البشرية الطبعة العربية, عمان, الأردن.
- 3- طشطوش, هائل. (2020): العوامل المساهمة في إنجاح إدارة الموارد البشرية ودورها في دعم واستدامة نجاح خطط المؤسسات, جامعة الشرقية, سلطنة عمان, 741-745.
- 4- أبو جليلة, سعيد سمير. (2018): أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية, كلية الأعمال, جامعة الشرق الأوسط, عمان, الأردن.

المراجع الأجنبية :

- 1-Stone, R. (2002). Human Resource Management, (4th ed.), JohnWiley & Sons Ltd, Australia.

الملاحق: