

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

دور إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات

أسم الطالب

اروى بنت أبو الحسن بن حسن لياتي

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٥- الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

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

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تتعلق إدارة الموارد البشرية (HRM) بكيفية توظيف الأفراد وإدارتهم وتطويرهم وتحفيزهم في المنظمات . يتم تقديم إدارة الموارد البشرية من خلال نظام الموارد البشرية، الذي يعمل ضمن الإطار المقدم من بنية الموارد البشرية.

مصطلح الموارد البشرية مثير للجدل. اعتبر أوستربي وكوستر انه " يقلل من قيمة الأفراد الى نفس فئة القيمة كالمواد والمال والتكنولوجيا؛ كلها موارد، والموارد لها قيمة فقط فيما يمكن استغلالها او تحويلها الى قيمة اقتصادية " لذلك كان هناك تحرك نحو استبدال " إدارة الأفراد " " بالموارد البشرية " ومع ذلك لا يزال مصطلح إدارة الموارد البشرية هو الأكثر استخداما بشكل شائع.

1.2. مشكلة الدراسة

الموارد البشرية لها دوراً محورياً في تحسين الأداء الوظيفي ، إلا أن الدراسات تركز على ممارسات محدودة دون تقديم إطار متكامل مما يخلق فجوات نظرية وعملية بحاجة للمعالجة ، لذا يسعى البحث الى سد الفجوتين من خلال تجمع بين التحليل النظري والعملية .

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

تتمثل الفجوة النظرية في غياب نموذج متكامل يوضح الكيفية التي تؤثر بها مختلف ممارسات الموارد البشرية \ مثل (الاستقطاب – التدريب – التحفيز – تقييم الأداء) بشكل تراكمي ومنهجي على الأداء الوظيفي ، كما ان العديد من الدراسات ركزت على ممارسات فردية دون الربط بين الأبعاد المختلفة وتأثيرها المتداخل على الأداء مما يحد من القدرة على فهم العلاقة بصورة شمولية .

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

الفجوة التطبيقية واضحة في واقع المؤسسات ، حيث تطبق ممارسات الموارد البشرية غالباً بصورة تقليدية او غير استراتيجية ، مما يضعف من اثرها الفعلي على الأداء ، كما ان هناك تفاوتاً في مستوى الكفاءة والاحترافية لدى القائمين على إدارة الموارد البشرية ، الى جانب محدودية أدوات التقييم والمتابعة ، الأمر الذي يعوق تحسين الأداء الوظيفي بالشكل المنشود .

ماهو الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات ، وما مدى فعالية هذه الممارسات في تحقيق الأهداف التنظيمية ؟

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي، ويوضح العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ومدى تأثيرها على الأداء.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات والإجراءات التي يمكن ان تساعد صانعي القرار والمديرين في المؤسسات على تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يعزز الأداء الوظيفي.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

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

- 1 - دليل آرمسترونج لممارسة إدارة الموارد البشرية
- 2 - إدارة الموارد البشرية نحو منهج استراتيجي متكامل - د. محمد بن دليم القحطاني
- 3 - إدارة الأداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية - أ.د. عبدالمحسن نعاسي