

دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء العاملين بشركة مجموعة الدكتور
سليمان الحبيب للخدمات الطبية في القصيم

أسم الطالب

ميعاد مرزوق الحربي

2021204506

مشروع تخرج 1

كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

الترم الثاني 2024

جدول المحتويات

2	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
3	1.1. المقدمة:
4	1.2. مشكلة الدراسة
4	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:
6	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
6	1.4. أسئلة الدراسة
6	1.5. أهداف الدراسة
7	1.6. فرضيات الدراسة
7	1.7. نموذج الدراسة
7	1.8. منهجية الدراسة
8	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
9	قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

العنصر البشري الكفؤ والمتميز يعد من أهم الموارد التي تنثرى بها المنشآت على اختلاف أنواعها وأحجامها وللوصول للأهداف المرسومة لأي المنشآت يعتمد وبشكل كبير على توافر الموظفين الأكتفاء القادرين على تحمل المسؤولية وتأدية المهام الموكلة إليهم، على الوجه المطلوب، لذا تحرص المنشآت للعناية بأنشطتها المختلفة بمستوى عال من الكفاءة والفعالية، عن طريق رفع مستوى أداء العاملين مستخدمة كل الوسائل والطرق المتاحة.

ومن هنا كان لابد من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، من خلال إعداد معايير يمكن بموجبها تقدير كفاءة العاملين، ومعرفة مدى صلاحيتهم للقيام بأعباء الوظيفة الحالية، ومدى قدرتهم على القيام بأعباء الوظائف الأعلى.

تعد إدارة الموارد البشرية من الوظائف الهامة في منظمات العمال، حيث تقوم بالعديد من المهام والأنشطة والاستراتيجيات التي من شأنها توفر الموارد البشرية الكفؤة والمؤهلة و المناسبة لاحتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية والتي يفترض ان تكون قادرة على المساهمة في تحقيق أهدافها بكل كفاءة و فاعلية، فهي من أهم المعطيات التي تجعل الموارد البشرية يواكب التغيرات المعرفية والتكنولوجية الحاصلة في العامل ، وتمكن المنظمة من مواجهة التحديات ، لذا وجب على المنظمة صب جل اهتمامها على العنصر البشري، وذلك لفتح آفاق تنميته وتطويره، كتحفيزه وتدريبه وتكوينه في سبيل تحقيق الرضا الوظيفي وبالتالي تحقيق الرقي بالمنظمة، فتكوين الفرد العامل داخل المؤسسة يعد أحد السبل المهمة لتكوين جهاز إداري كفؤ.

و رأس املال الفكري يتمثل في القدرات المتميزة المتواجدة لدى بعض العاملين، التي في ضوء امثالهم لهذه القدرات والخبرات والمعرفة المتميزة يمكن أن يقدموا أفكارا جديدة، أو يطوروا أفكار قديمة تسهم في تحقيق ميزة تنافسية للمؤسسة، وبذلك فإن رأس المال الفكري يتكون من أصول بشرية رأس المال البشري ، وأصول فكرية ترتبط بالمعلومات والمعرفة والملكية الفكرية المتمثلة في براءات الاختراع والعلامات التجارية وغيرها ، وكذلك الأصول الهيكلية المرتبطة بالإجراءات والهيكل التنظيمية ، بالإضافة إلى رأس مال العلاقات المرتبط بطبيعة العلاقات بين المؤسسة وحلفائها ومع الفتح الأسواق وتزايد المنافسة العالمية زادت اهميته أكثر بالنسبة للمؤسسات ، حيث أصبحت هذه الاخيرة لا تعطي أهمية الاستحداث منتجات جديدة وتسويقها بشكل فعال مهددة بخطر الزوال، مما يجبرها على اتباع سياسات قد أتيت بالجديد وتعمل على جذب المستهلك المحلي عن طريق الجودة والسعر، حيث أصبح من الضروري على المؤسسات للنجاح واستمرارية نشاطها القيام بإنتاج سلع جديدة أو محسنة لإرضاء الزبائن وتلبية رغباتهم ومواجهة المنافسة المتزايدة، عن طريق تبين أساليب جديدة تتلاءم وطبيعة المرحلة حيث يعتبر المحور المعرفي الخور الأساسي لخلق هذه المزايا والأساليب التنافسي.

تعمل الممارسات البيئية على تحسين أداء المنظمات وتوفير الميزة التنافسية لها، لذلك أصبحت الكثير من المنظمات تسعى لتبني القضايا البيئية في عملها، اذ تعد إدارة الموارد البشرية من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر وترتبط بين نشاطات إدارة الموارد البشرية وإدارة البيئة وهي بذلك تحمل النظرة الشمولية في تعزيز معنويات الموظفين وتشجيعهم على التميز والابداع في عملهم، مما يساعد في الوصول الى قدر كبير من الفائدة لكل من المنظمات والموظفين، ويسعى البحث الحالي الى معرفة ممارسات إدارة الموارد

البشرية التي تتبناها الشركة العامة لتحسين بيئة العمل ومدى تأثيرها على الابداع التنظيمي، وتضمن البحث ثلاثة فرضيات رئيسة تبين علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث وبغية الوصول الى نتائج استخدمت العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة المتمثلة.

وان من يحسن توظيف وتطوير قوة الأداء يمتلك القوة، وبناء على ذلك أصبحت تنمية الموارد البشرية عاملاً مهماً في تعزيز القدرات الإنتاجية والتنافسية للمنظمات والمجتمعات، وعليه فإن استقطابها وتوظيفها والمحافظة عليها وتدريبها وتحفيزها أمراً في غاية الأهمية، مما أدى إلى تحول الاهتمام برأس المال البشري في الاقتصاد المعرفي إلى صراع عالمي حول الموهوبين.

1.2. مشكلة الدراسة

يتمحور دور إدارة الموارد البشرية في رفع الروح المعنوية لدى العاملين والشعور بالارتياح والرضا في العمل كونها تعزز قضية حماية البيئة، والابتعاد عن أي ضرر غير مرغوب فيه مما يؤثر قلق بيئة المنظمات، وهذا بدوره يؤثر في العاملين من خلال تحفيزهم على الأبداع، وطرح أفكار جديدة تتعلق بتطوير الاستراتيجيات والسياسات التنظيمية، ونستخلص مجموعة من التساؤلات الآتية:

- 1 - هل تعتمد الشركة المبحوثة على ممارسات إدارة الموارد البشرية في عملها ؟
- 2 - مامستوى توافر الأبداع التنظيمي وابعاده في الشركة ؟
- 3 - هل هناك ارتباط بين إدارة الموارد البشرية والأبداع التنظيمي ؟
- 4 - مامدى تأثير إدارة الموارد البشرية في الأبداع التنظيمي ؟

فجوات على المستوى النظري

تقييم أداء الموظفين هو عملية تقديرية تهدف إلى قياس أداء الموظفين في العمل. يشمل هذا تقدير مدى تحقيق الموظف لأهدافه ومساهمته في الفريق والمؤسسة. من بين الجوانب الرئيسية لتقييم أداء الموظفين:

1. تحديد الأهداف والتوقعات:

يجب أن يكون لدينا أهداف واضحة ومحددة للموظفين. يساعد ذلك في تحديد معايير التقييم.

2. جمع المعلومات:

يتضمن جمع معلومات حول أداء الموظف من مصادر مختلفة، مثل مراقبة الأداء اليومي والتقارير والملاحظات.

3. تحليل الأداء:

يتم تحليل المعلومات المجمعة لتقدير أداء الموظف. يمكن استخدام مقاييس مثل الأداء الكمي والجودة والتفوق.

4. تقديم ردود فعل بناءة:

يجب أن يكون التقييم فرصة لتقديم ردود فعل بناءة للموظفين. يمكن استخدام هذه الردود لتحسين الأداء في المستقبل. أهمية تقييم الأداء في بناء فرق عالية الأداء: تقييم الأداء يلعب دوراً حاسماً في بناء فرق عالية الأداء. إليك بعض الأسباب:

1. تحفيز الموظفين:

يعمل تقييم الأداء كمحفز للموظفين لتحقيق أهدافهم وتطوير مهاراتهم.

2. تحديد الاحتياجات التدريبية:

يمكن استخدام نتائج التقييم لتحديد الاحتياجات التدريبية وتطوير الموظفين.

3. تعزيز التواصل:

يمكن أن يكون التقييم فرصة للتواصل بين الموظف والمدير، مما يعزز التفاهم ويحسن العلاقات.

4. تحسين الأداء الجماعي:

من خلال تقييم أداء الموظفين، يمكن تحسين الأداء الجماعي للفريق والمؤسسة.

في النهاية، يعد تقييم أداء الموظفين أداة قوية لتحسين الأداء العام وبناء فرق عالية الأداء.

1.2.1. فجوات على المستوى التطبيقي

تستخدم لإيجاد حلول غير منهجية لمشاكل محددة على المستوى الفردي أو الجماع تنطبق في مجالات متعددة من العلوم الى العلوم الاجتماعية ماهي أهمية إدارة الموارد البشرية في الشركات؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية البحث فيما يأتي:

- 1 - تناول البحث متغيرات مهمة تمثل توجهات إدارية معاصرة في مجال إدارة الموارد البشرية، وان الربط بينهما يساعد في تعزيز المعرفة ومواكبة كل ما هو جديد في مجال عمل المنظمات وتحقيق أهدافها.
- 2 - يسهم البحث في رسم تصوراً واضحاً لإدارة الشركة المبحوثة عن مدى اهتمامها بقضايا حماية البيئة والتي تنعكس على قدرة العاملين وتحفيزهم للأبداع والنجاح في عملهم.

1.2.2. على المستوى النظري:

اختيار الكفاءات من الموظفين

تكمن أهمية الموارد البشرية في قدرتها على بناء فريق عمل من المحترفين داخل المؤسسة يتولى قسم الموارد البشرية اختيار الأفضل من حيث المهارات والخبرات.

تطوير الموظفين

يسعى القسم لتطوير مهارات وقدرات الموظفين من خلال التدريب وورش العمل هذا يساهم في تحسين الأداء والإنتاجية

توفير بيئة عمل إيجابية

يسعى القسم لخلق جو من التنافس والرضا في العمل يحل المشكلات ويسعى لتحقيق توازن بين متطلبات الموظفين وأهداف المؤسسة

تقييم مستوى الموظفين

يتم تقييم أداء الموظفين بانتظام لتحديد نقاط القوة والضعف هذا يساعد في تحديد الاحتياجات التدريبية وتحسين الأداء

جذب المواهب والاحتفاظ بها

يعمل القسم على جذب المواهب والاحتفاظ عليها من خلال توفير بيئة ملائمة وفرص نمو

مشاركة الموظفين ورضاهم

يهتم القسم بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات وتحقيق التوازن بين متطلباتهم وأهداف المؤسسة

التوافق الاستراتيجي مع الأهداف التنظيمية

يسعى القسم لتحقيق التوافق بين استراتيجيات الموارد البشرية وأهداف المؤسسة .

الامتثال القانوني وإدارة المخاطر

يضمن القسم الامتثال للقوانين ويدير المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية .

إن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في نجاح المنظمات واستدامتها تساهم في بناء فرق عمل محترفة، وتطوير الموظفين، وتوفير بيئة عمل إيجابية، وجذب المواهب، والامتثال القانون

1.2.3. على المستوى التطبيقي:

مقدمة في إدارة الموارد البشرية

تشمل مفاهيم أساسية حول إدارة الموارد البشرية وأهميتها في المؤسسات

السلوك التنظيمي

يتناول دراسة سلوك الموظفين داخل المنظمات وكيف يؤثر ذلك على الأداء الوظيفي

تخطيط الموارد البشرية

يركز على تحديد احتياجات المؤسسة من الكوادر البشرية وتطوير استراتيجيات لتلبية هذه الاحتياجات

قياس وتقويم الاداء الوظيفي

.يعنى بتقييم أداء الموظفين وتطوير أدوات لقياس الأداء :

على سبيل المثال، يمكن أن يكون للموارد البشرية دور مهم في تقييم أداء الموظفين في شركات الرعاية الصحية. يمكن أن يساعد تقييم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف للموظفين، وتطوير خطط تطويرية لتحسين الأداء، وبالتالي بناء فرق عمل عالية الأداء ومن الجدير بالذكر أن هناك دائماً فجوات نظرية يمكن أن تكون موضوعاً للبحث والتطوير في هذا المجال.

أسئلة الدراسة

ما هو دور الموارد البشرية في تقييم أداء الموظفين؟

يقوم قسم الموارد البشرية بتطوير أدوات وعمليات لقياس أداء الموظفين هذا يشمل تحديد معايير الأداء وتقديم تقارير دورية للإدارة.

يساعد تقييم الأداء في تحديد نقاط القوة والضعف للموظفين، وتطوير خطط تطويرية لتحسين الأداء

ما هي أهمية تقييم الأداء في بناء فرق عمل عالية الأداء؟

.يساهم تقييم الأداء في تحفيز الموظفين لتحقيق أهدافهم الشخصية والمؤسسية

يمكن أن يؤدي تحسين الأداء الفردي إلى تحسين الأداء الجماعي وبناء فرق عمل أكثر إنتاجية

أهداف الدراسة

تحقيق الأهداف التنظيمية للشركة: تركز على استخدام الموارد البشرية لتحقيق أهداف العمل والمؤسسة

خلق ثقافة تتمحور حول الموظف: تعزيز بيئة عمل إيجابية وتعاونية

متابعة تقدم الموظف: تحسن أداء الموظفين وتطوير مساراتهم المهنية

تحسين تجربة الموظف: توفير بيئة عمل مريحة وملائمة

ممارسة المرونة التنظيمية: تتيح التكيف مع التغييرات والتحديات

تعلم وتحديث بلغة العمليات التجارية: تعزيز التفاهم بين الموظفين والادارة

تعزيز ثقافة العمل الإيجابية: تعزيز التفاعل الإيجابي بين الفرق

تحفيز الموظفين: تعزيز الإنتاجية والرضا الوظيفي

فرضيات الدراسة

فرضية تأثير تقييم الأداء على أداء الموظفين: هل يؤثر تقييم الأداء بشكل فعال على أداء الموظفين. هل هناك علاقة بين تقييم الأداء وتحقيق الأهداف المؤسسية؟

فرضية تأثير التدريب والتطوير على الأداء

هل يؤثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين؟

هل هناك أساليب محددة لتحسين الأداء من خلال التدريب؟

فرضية تأثير الرضا الوظيفي على الأداء

هل يؤثر الرضا الوظيفي للموظفين على أدائهم؟

هل هناك علاقة بين الرضا والإنتاجية؟

فرضية تأثير القيادة على أداء الموظفين

هل يؤثر نمط القيادة على أداء الموظفين؟

هل القادة الذين يتبعون نهجاً إيجابياً يحققون أداء أفضل؟

فرضية تأثير الحوافز المالية وغير المالية على الأداء

هل تؤثر الحوافز المالية (مثل المكافآت والعلاوات) والحوافز غير المالية (مثل الترقيات والتقدير) على أداء الموظفين؟

نموذج الدراسة

نماذج إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً مهماً في تحقيق القيمة في بيئة الأعمال المتغيرة هناك عدة نماذج مختلفة لإدارة الموارد البشرية، وفيما يلي بعض الأنواع الرئيسية

نموذج شريك الأعمال

يركز على تطوير شراكة استراتيجية بين قسم الموارد البشرية والإدارة التنفيذية لتحقيق أهداف الشركة

النموذج الوظيفي

يركز على تحسين العمليات اليومية لإدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب وإدارة الأداء

نموذج التواصل بين المكتب الخلفي والأمامي الرئيسي

يهدف إلى تحسين التواصل بين مكتب الموارد البشرية والموظفين والإدارة

نموذج المركز ومساحات العمل

يركز على تطوير مراكز خدمة الموظفين وتحسين تجربتهم

النموذج الاتحادي

يجمع بين مزايا النماذج الأخرى ويهدف إلى تحقيق التنوع والتكامل في إدارة الموارد البشرية.

منهجية الدراسة

كمحاولة منا للإجابة على إشكالية هذا البحث، وكذا للتحقق من الفرضيات المطروحة، سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سنقوم بوصف الظاهرة والعناصر المؤثرة فيها في الجانب النظري، أما في الجانب التطبيقي لهذه الدراسة سنعتمد على المنهج الاستقرائي، حيث سنقوم بدراسة عينة من العمال الذين يعملون داخل شركة اوراسكوم للأنشاء والصناعة، ونحصل مجموعة من النتائج.

ولإثراء بحثنا هذا سنقوم بانتقاء الأفكار وتدعيم المعلومات وذلك من خلال مختلف المراجع باللغة العربية وكذا الأجنبية، وهذا بالاستناد على الكتب والمقالات والمجلات، إضافة الى بعض مواقع الانترنت العلمية.

وذلك بغية اثراء هذا البحث ومحاولة الخروج بقيمة مضافة والاعتماد على المقابلات الشخصية موجهة للمسيرين من اجل اعداد الدراسة الميدانية، والاعتماد على استمارة الاستبانة موجهة للعمال المشكلين

لعينة الدراسة في مجتمع البحث من أجل إعداد الدراسة الميدانية أيضاً، والوثائق الخاصة بالشركة المشكلة لمجتمع البحث، الاستعانة ببعض الدراسات السابقة وكذا مختلف الملتقيات والأيام الدراسية التي اهتمت بالموضوع، الاستعانة ببعض برامج الإعلام الآلي لتحليل وترتيب وقياس مدى صحة ومصداقية البيانات وتحليل النتائج وترجمة بعض المصادر.

الدراسة الميدانية

من بين أهم الجوانب المرتبطة بالموارد البشرية الميدانية

التدريب الميداني: يتضمن تدريب الموظفين في مواقع العمل الفعلية، مما يساعدهم على تطبيق المهارات والمعرفة النظرية في سياق العمل اليومي

المراقبة والتقييم: يتم مراقبة أداء الموظفين في موقع العمل وتقييمهم من قبل المشرفين أو المدربين

التواصل مع الموظفين: يشمل التفاعل المباشر مع الموظفين لفهم احتياجاتهم ومشاكلهم وتقديم الدعم اللازم

إدارة العلاقات العملية: يتعلق ببناء علاقات جيدة مع الموظفين وحل المشكلات والنزاعات

تطبيق السياسات والإجراءات: يتم تطبيق سياسات الموارد البشرية والإجراءات في موقع العمل

بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموارد البشرية الميدانية أن تساهم في تحسين العلاقات بين الموظفين وتعزيز الفهم للظروف العملية الفعلية.

هيكل المشروع المقترح

الإطار العام للدراسة	
الإطار النظري	
منهجية الدراسة	
التحليل الإحصائي	
مناقشة النتائج والخاتمة	

قائمة المراجع

احمد عبد هلالا امانة الشمري , - & علي مغير نصر. (2021). تأثير مرونة الموارد البشرية في تعزيز الأداء العالي: دراسة استطلاعية تحليلية في دائرة حماية وتحسين البيئة الفرات الوسط. المجلة العراقية للعلوم الداربية209-236. (69)17 - , غانم, أ. م. ب. ا. أمنية محمد بسيوني احمد, زهران, اشرف عبد الحميد حسن, حجازي , - & محمد محمد حافظ. (2019). أثر التدريب على أداء العاملين دراسة ميدانية على المعاهد العليا , (9(4)) Journal of Environmental Studies and Researches. بالإسكندرية - . 826-834محمد نشوان الواكي. (2007). تقويم الأداء وأثره على الكفاءة الإنتاجية -دراسة ميدانية على الخطوط الجوية اليمنية. مجلة الباحث الجامعي للعلوم النسانية263-282 , مرني صنديد, محمد أمين, امر بقادة, بهاء الدين, لواتي , & خاتمة. (2023). دور ادارة الموارد البشرية في تعزيز رأس المال الفكري(dissertation Doctoral).