

عنوان المشروع

دور استراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية
بالتطبيق على شركة النهضة في المملكة العربية السعودية في مدينة
الرياض "دراسة حالة"

أسم الطالب

شهد محمد عبد الله عبد الوهاب

رقم جامعي

2021204600

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

1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	2
1.1	المقدمة:	3
1.2	مشكلة الدراسة	4
1.2.1	فجوات على المستوى النظري	4
1.2.2	فجوات على المستوى التطبيقي	4
1.3	أهمية الدراسة	4
1.3.1	على المستوى النظري:	5
1.3.2	على المستوى التطبيقي:	5
1.4	أسئلة الدراسة	5
1.5	أهداف الدراسة	5
1.6	فرضيات الدراسة	6
1.7	نموذج الدراسة	7
1.8	منهجية الدراسة	7
1.9	الدراسة الميدانية	8
1.10	مخطط المشروع المقترح	10
2	الفصل الثاني: الدراسات السابقة	
1		
0		
2.1	المقدمة:	11
2.2	المتغير المستقل	11
2.3	المتغير التابع	12
2.4	العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	12
2.5	الخاتمة	12

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة

يعد توظيف الموارد البشرية أحد أهم العوامل التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للشركات في السوق العالمية المتغيرة والمتسارعة. إن استخدام استراتيجيات توظيف فعالة يمكن أن يؤدي إلى تحسين الأداء العام للشركة وزيادة الإنتاجية، مما يعزز من قدرتها على المنافسة. في هذا البحث، سنستعرض دور استراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية بالتطبيق على شركة النهضة في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية .

تناولت العديد من الدراسات دور الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية. فقد أشار بورتر (1985) إلى أن الموارد البشرية تعتبر واحدة من أهم الموارد التي تساهم في بناء ميزة تنافسية مستدامة للشركات . وأوضح بارني (1991) أن الكفاءات والقدرات البشرية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق الأداء الممتاز للشركات . بينما أكدت دراسة حديثة أجراها بولي وهيري (2016) أن توظيف استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية يمكن أن يعزز من الابتكار والكفاءة داخل المؤسسات . بالإضافة إلى ذلك، بينت دراسة قام بها رايت ومكماهان (1992) أهمية توافق استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للشركة .

رغم كثرة الدراسات التي تناولت تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الميزة التنافسية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التطبيقية التي تركز على الشركات السعودية بشكل خاص. لم تركز الأبحاث السابقة بشكل كافٍ على كيفية تطبيق هذه الاستراتيجيات في السياق المحلي وما هي التحديات التي تواجهها الشركات السعودية في هذا المجال. دراسة أجرتها العتيبي (2020) أظهرت أن العديد من الشركات السعودية تواجه صعوبات في تبني استراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة بسبب القيود الثقافية والإدارية .

بالنظر إلى أهمية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، تبرز الحاجة إلى دراسة كيفية توظيف استراتيجيات الموارد البشرية بشكل فعال في الشركات السعودية. يتركز البحث حول السؤال التالي: "كيف يمكن لاستراتيجية توظيف الموارد البشرية أن تساهم في تحقيق الميزة التنافسية لشركة النهضة في مدينة الرياض؟" هذا السؤال ينطوي على عدة جوانب هامة، منها: تحديد العوامل التي تجعل استراتيجية توظيف الموارد البشرية فعالة. تحليل البيئة التنظيمية والثقافية لشركة النهضة. دراسة تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء التنافسي للشركة .

تكمن أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على كيفية تطبيق استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في السياق السعودي، مما يساهم في تحسين الأداء التنافسي للشركات المحلية. من الناحية النظرية، يضيف البحث فهمًا أعمق للعوامل التي تؤثر على نجاح استراتيجيات التوظيف. أما من الناحية العملية، فيمكن أن يساهم في توجيه الشركات السعودية لتبني أفضل الممارسات في توظيف الموارد البشرية.

مشكلة الدراسة

تعد إدارة الموارد البشرية من العوامل الحاسمة في تحقيق الميزة التنافسية للشركات، حيث يمكن من خلال استراتيجيات توظيف فعالة تحسين الأداء العام وزيادة الإنتاجية. ومع ذلك، تواجه الشركات السعودية تحديات عديدة في تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل فعال بسبب القيود الثقافية والإدارية. في هذا السياق، تبرز الحاجة إلى دراسة كيفية توظيف استراتيجيات الموارد البشرية بشكل يساهم في تحقيق الميزة التنافسية في الشركات السعودية، مثل شركة النهضة في مدينة الرياض.

1.1.1. فجوات على المستوى النظري

الفجوة النظرية تتمثل في عدم تناول الدراسات السابقة بشكل كاف أو معمق لتأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء التنافسي في السياقات الثقافية المحلية مثل الشركات السعودية. على سبيل المثال، رغم أن دراسة بارني (1991) أشارت إلى أهمية القدرات والموارد كعوامل رئيسية في الحفاظ على الميزة التنافسية، إلا أنها لم تناول بشكل مفصل كيفية تأثير العوامل الثقافية المحلية على تطبيق هذه الاستراتيجيات في الشركات السعودية، مما يترك فجوة نظرية تحتاج إلى مزيد من البحث لفهم أعمق لهذه العلاقة.

1.1.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، تظهر الفجوة عدم معرفة كيفية تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة في السياق السعودي بشكل يحقق أقصى قدر من الفوائد التنافسية. دراسة العتيبي (2020) أظهرت أن القيود الثقافية والإدارية تعتبر عائقاً رئيسياً أمام الشركات السعودية في تبني هذه الاستراتيجيات، مما يقلل من فعالية تلك الاستراتيجيات في تحقيق الميزة التنافسية. هذا يبرز الحاجة الماسة إلى دراسة تحلل بشكل أعمق للعوامل المؤثرة في تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في السعودية وتحديد كيفية تجاوز تلك العقبات لتحقيق أقصى استفادة.

سؤال الرئيسي

بالنظر إلى الفجوات النظرية والتطبيقية، يطرح هذا البحث السؤال التالي: "كيف يمكن لاستراتيجية توظيف الموارد البشرية أن تساهم في تحقيق الميزة التنافسية لشركة النهضة في مدينة الرياض؟"

أهمية الدراسة

يعد تحقيق الميزة التنافسية أمرًا حاسمًا للشركات في السوق العالمي المتنافس اليوم، وتلعب إدارة الموارد البشرية دورًا كبيرًا في تحقيق هذه الميزة. بالنظر إلى التحديات التي تواجهها الشركات في السعودية في تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية، تبرز أهمية هذا البحث في فهم كيفية توظيف تلك الاستراتيجيات بشكل يعزز من الأداء التنافسي للشركات، مثل شركة النهضة في مدينة الرياض.

1.1.3. على المستوى النظري:

يساهم البحث في سد الفجوة النظرية التي تناولتها دراسات سابقة حول تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الميزة التنافسية، ولم تركز بشكل كافٍ على السياقات الثقافية المحلية كالسعودية. على سبيل المثال، يشير بارني (1991) إلى أهمية القدرات والموارد في الحفاظ على الميزة التنافسية، ولكن لم يتم تطبيق هذه النظرية بشكل مفصل على الشركات السعودية، مما يجعل البحث الحالي ضروريًا لتوسيع هذا المجال في الأدب الأكاديمي.

1.1.4. على المستوى التطبيقي:

من الناحية التطبيقية، يقدم البحث إسهامًا عمليًا كبيرًا من خلال تحديد العوامل المؤثرة في تبني استراتيجيات الموارد البشرية في السعودية، وكيفية تجاوز التحديات الثقافية والإدارية المحلية. بحسب دراسة العتيبي (2020)، تواجه الشركات السعودية صعوبات في تبني استراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة، مما يؤثر سلبيًا على قدرتها على تحقيق الميزة التنافسية، مما يبرز أهمية البحث في إيجاد حلول عملية وفعالة لهذه التحديات.

أسئلة الدراسة

كيف تساهم استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لشركة النهضة في مدينة الرياض؟

الأسئلة الفرعية

1. كيف تساهم الكفاءات والقدرات البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لشركة النهضة؟
2. لماذا تواجه الشركات السعودية صعوبات في تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة؟
3. ماذا يمكن أن تتعلم شركة النهضة من أفضل الممارسات العالمية في توظيف الموارد البشرية؟
4. كيف تؤثر البيئة التنظيمية والثقافية في شركة النهضة على نجاح استراتيجيات التوظيف؟

أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي

تحليل دور استراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لشركة النهضة في مدينة الرياض.

الأهداف الفرعية

تحديد الكفاءات والقدرات البشرية التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية لشركة النهضة.

تحليل الصعوبات التي تواجه الشركات السعودية في تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المتقدمة.

مقارنة ممارسات شركة النهضة في توظيف الموارد البشرية مع أفضل الممارسات العالمية.

تقييم تأثير البيئة التنظيمية والثقافية على نجاح استراتيجيات التوظيف في شركة النهضة.

فرضيات الدراسة

فرضية البحث العامة

H توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين تطبيق استراتيجية توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية لشركة النهضة في مدينة الرياض.

الفرضيات الفرعية

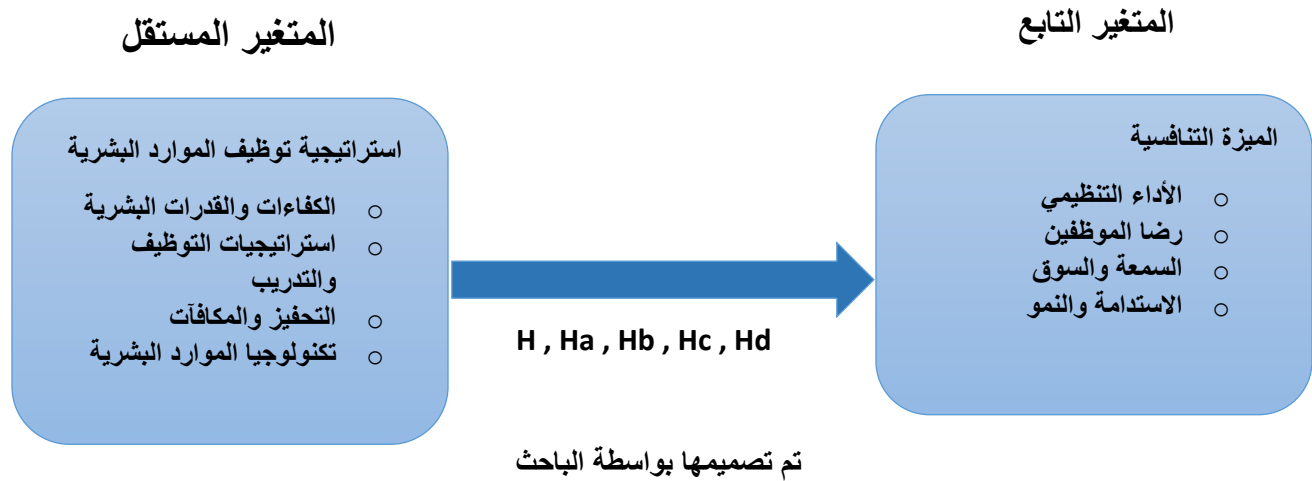
Ha توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين تحسين الكفاءات والقدرات البشرية لشركة النهضة وزيادة أدائها التنافسي.

Hb توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين التغلب على الصعوبات الثقافية والإدارية وتطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بنجاح في شركة النهضة.

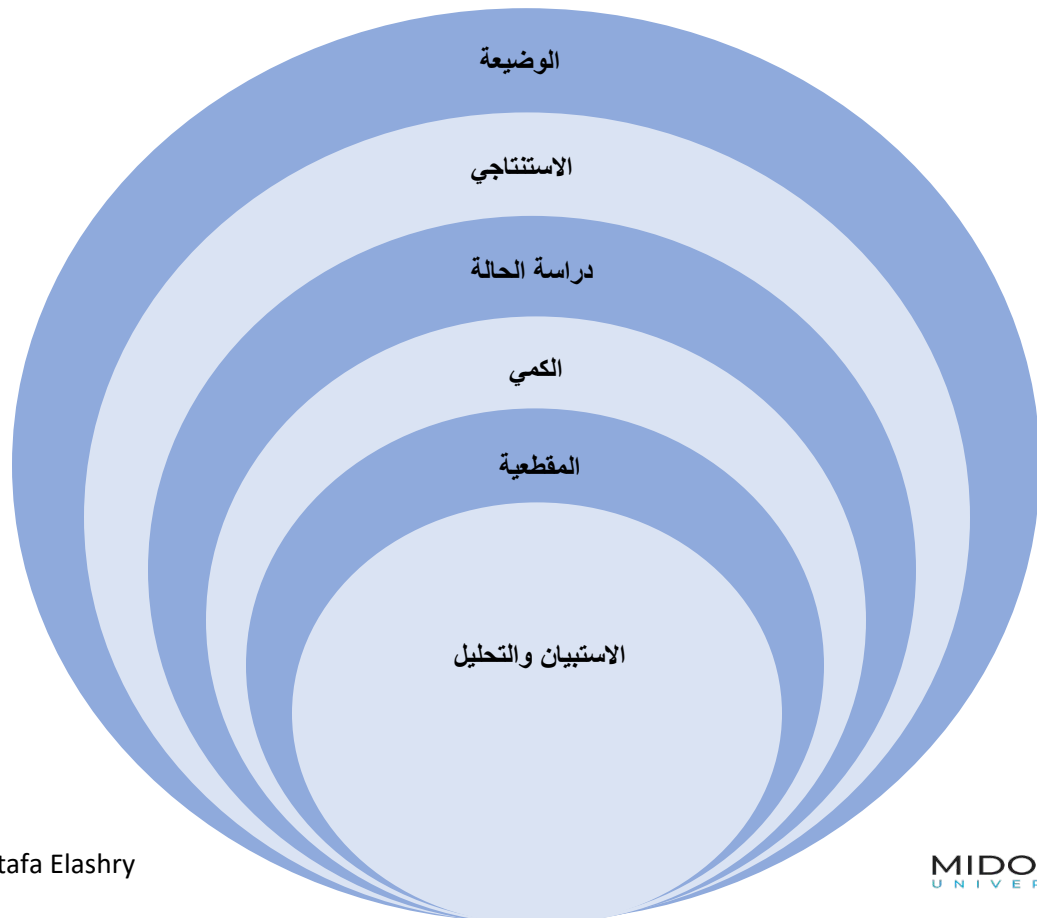
Hc توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين تطبيق أفضل الممارسات العالمية في توظيف الموارد البشرية وتحسين الأداء التنافسي لشركة النهضة.

Hd توجد علاقة معنوية ذات دلالة إيجابية بين توافق البيئة التنظيمية والثقافية لشركة النهضة مع استراتيجيات الموارد البشرية وزيادة فعالية تلك الاستراتيجيات.

نموذج الدراسة



1.2. منهجية الدراسة



الدراسة الميدانية

شركة النهضة للتوظيف هي إحدى الشركات الرائدة في مجال توظيف واستشارات الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. تأسست الشركة بهدف تقديم حلول توظيف متكاملة وخدمات استشارية في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يساعد الشركات على تحسين أدائها وزيادة قدرتها التنافسية. الكفاءات والقدرات البشرية: تهدف شركة النهضة إلى توظيف أفراد ذوي كفاءات عالية وقدرات متطورة لتلبية احتياجات السوق وتوفير مستوى عالٍ من الخبرة والمهارة.

استراتيجيات التوظيف والتدريب: تستخدم الشركة استراتيجيات متنوعة في عمليات التوظيف تشمل البحث عن أفضل المواهب وتقديم برامج تدريب وتطوير تهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم.

التحفيز والمكافآت: تسعى شركة النهضة إلى تحسين نظام المكافآت والحوافز لديها لضمان رضا الموظفين وزيادة تحفيزهم، مما يساهم في تحسين الأداء العام.

تكنولوجيا الموارد البشرية: تعتمد الشركة على تكنولوجيا حديثة في إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك نظم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (HRIS) وأدوات التقييم الأتمتة.

التوافق مع الأهداف الاستراتيجية: تركز شركة النهضة على توافق استراتيجيات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للشركات التي تعمل معها لضمان تحقيق نتائج إيجابية.

أبعاد المتغير التابع: الميزة التنافسية

الأداء التنظيمي: تسعى شركة النهضة إلى تحسين الأداء التنظيمي من خلال تقديم خدمات توظيف تساعد الشركات على تحقيق إنتاجية عالية وجودة متميزة.

الابتكار والتطوير: تدعم الشركة الابتكار والتطوير من خلال تقديم حلول توظيف تواكب أحدث الاتجاهات في سوق العمل وتكنولوجيا الموارد البشرية.

رضا الموظفين:تعمل شركة النهضة على تعزيز رضا الموظفين عبر تقديم برامج تدريب وتحفيز فعالة، مما يقلل من معدل دوران الموظفين ويزيد من الالتزام الوظيفي.

السمعة والسوق:تساهم الشركة في تحسين سمعة الشركات التي تتعامل معها وتعزيز موقعها في السوق من خلال توفير أفضل الحلول للتوظيف والاستشارات .

الاستدامة والنمو:تسعى شركة النهضة إلى دعم الاستدامة والنمو عبر تقديم خدمات تعزز القدرة التنافسية للعملاء وتساعدهم على التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال.

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول : المقدمة

الفصل الثاني : الإطار النظري

الفصل الثالث : منهجية البحث

الفصل الرابع : التحليل الإحصائي

الفصل الخامس : مناقشة النتائج 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

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

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

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*