

دور ادارة الموارد البشرية في تطوير المنظمات: تطبيق على القطاع الخاص

بمدينة الرياض

إعداد الطالبة

نورة بنت محمد احمد السهيبي

232002335

إشراف الدكتور

وليد عبد الجواد سليمان

&

الفصل عبد الحميد محمد حسن

العام الدراسي:

1445 / 2024

فهرس المحتوى:

❖ إهداء

❖ شكر وتقدير

❖ عنوان البحث

❖ المقدمة

❖ مشكلة الدراسة

❖ أهمية الدراسة

❖ أهداف الدراسة

❖ أسئلة الدراسة

❖ الدراسات السابقة والإطار النظري

❖ المنهجية وطرق البحث

❖ أدوات الدراسة

❖ مجالات الدراسة

❖ قائمة المراجع والمصادر المبدئي

إهداء

لم تكن الرحلة قصيرة ولا ينبغي لها ان تكون لم يكن الحلم قريبا ولا الطريق كان محفوفاً بالتسهيلات
لكني فعلتها

أهدي تخرجي الي من أحمل اسمه بكل فخر لأبي الحاضر بقلبي دائما ملهمي الأول إلى الذي رحل قبل أن
يقطف ثمار زرعة وجهدة و يعانق هذا النجاح نجاحي ينقصه فخرك بي

إلى اليد الخفية التي أزالته عن طريقي الاشواك ومن تحملت كل لحظة ألم مررت بها وساندتني عند
ضعفي الي من كانت دعواتها تحيطني دائماً إلى (أُمي الغالية)

الي سندي وملهمي نجاحي صفوة ايامي الي من امدوني بالقوة والحُب الي مصدر قوتي وفخري (أخواني
وأخواتي)

والى الذي شاركني خبرته ووقته وسعى جاهدا حتى إتمام هذا البحث وكان خلف هذا النجاح حتى وصلت
إلى ما أنا عليه استاذي الفاضل / عبدالله المالكي

الى من كان لهم الفضل بعد الله في هذا الإنجاز .

شكر وتقدير

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة.

فالحمد لله حمداً كثيراً

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور / وليد عبد الجواد سليمان صديق

والأستاذ الدكتور / الفيصل عبد الحميد محمد حسن

على كل ما قدماه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع دراستنا في جوانبها المختلفة.

والشكر و التقدير موصول إلى إدارة جامعة ميد أوشن ممثلة بالكادر الأكاديمي والإداري، لما قدموه من تسهيلات وتشجيع وتوفير الخدمات المطلوبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من لم يسعني الحظ بذكر أسمائهم راجية من المولي عزوجل أن تكون هذه الدراسة نافذة لدراسات آخر ..

المستخلص : Abstract

تتناول هذه الدراسة دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المنظمات، مع التركيز على القطاع الخاص في مدينة الرياض. يهدف البحث إلى تحقيق أهداف رئيسية تتمثل في قياس العلاقة الترابطية بين إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء المنظمة، بالإضافة إلى التعرف على طبيعة عملية إدارة الموارد البشرية في المنظمات بالمدينة، وفحص مدى اهتمام الشركات بهذه العملية وكيفية استثمار هذه الموارد لتحقيق أهدافها. يهدف البحث إلى تقديم توصيات تساهم في تحسين أداء إدارة الموارد البشرية وتعزيز تنافسية المنظمات في سوق العمل بمدينة الرياض. تعتمد الدراسة على مجموعة من المنهجيات والأدوات البحثية لجمع وتحليل البيانات، بما في ذلك المقابلات واستبيانات الاستطلاع، بهدف فهم عمق العملية الإدارية وتحديد العوامل المؤثرة على أداء المنظمات وتطويرها.

المقدمة:

بناءً على التطورات المتسارعة في عالم الأعمال والإدارة، خاصة في الفترة الأخيرة من القرن العشرين وبداية القرن الواحد والعشرين، ومع ظهور العولمة وزيادة التحديات، يجدر بالمؤسسات أو منظمات الأعمال السعي إلى استدامة وبقاء نشاطها في هذا البيئة الديناميكية. ويكون ذلك ليس فقط من خلال زيادة الموارد المالية، ولكن بالدرجة الأولى من خلال الاهتمام المتزايد والعناية بالعنصر البشري، وتشير الأساليب التقليدية والروتينية في إدارة الموارد البشرية والتركيز على معالجة المشاكل المفاجئة إلى أنها لم تعد تتناسب مع متطلبات العصر الجديد، الذي يتميز بالتسارع والتطور المستمر. يتطلب دور إدارة الموارد البشرية اليوم تبني ممارسات إدارية متجددة لمواكبة التغيرات والتحديات المعاصرة بشكل دائم. إن مساهمة إدارة الموارد البشرية في المكانة التنافسية والربحية للمؤسسة أصبحت أكثر أهمية من أي وقت مضى، والإنسان بفضل قدرته على الابتكار والاختراع والاكتشاف، يمتلك القدرة على استغلال الموارد الطبيعية وتوجيهها في العمليات الإنتاجية والإدارية. يشكل العنصر البشري الأساس في استثمار الموارد، وعلى نجاح المنظمة أن يعتمد، حيث تحقق أهدافها من خلال الاستفادة الفعالة من قدرات الإنسان. ولهذا السبب، تولي المنظمات اهتماماً خاصاً للعنصر البشري، من خلال وحدة متخصصة في الموارد البشرية، تسعى لتوفير بيئة تنظيمية تعزز رضا العاملين.

تُعتبر الموارد البشرية الثروة الرئيسية للأمم، حيث تلعب دوراً حاسماً في تحسين أداء المنظمات. يعتبر الإنسان المحور الرئيسي لجميع الأنشطة، ومن خلاله يتوقف نجاح المنظمة وتقدمها. تُعدُّ الموارد البشرية مفتاح النجاح في الأعمال ووسيلة للحصول على التفوق التنافسي، ولذلك تشكل حجر الأساس للإدارات الحديثة في بقائها واستمراريتها في الأعمال.

تسعى المنظمات إلى استثمار الموارد البشرية، بدءًا من جذب الكفاءات من سوق العمل، مروراً بتوظيفهم وتدريبهم، وصولاً إلى تحديد مساهمهم الوظيفي. كما تعمل على توفير بيئة تنظيمية تشجع على العمل الإنتاجي، من خلال تحفيز الموارد البشرية لتقديم أقصى إمكاناتها وتحقيق رضاها الوظيفي، مما يسهم في زيادة الإنتاجية وتحقيق الفاعلية العامة للمنظمة، وتتم عملية إدارة الموارد البشرية من خلال استقطاب واختيار العنصر البشري القادر على تحقيق أهداف المؤسسة، وتشجيع وتطوير مهاراتهم وقدراتهم. ويسهم ذلك في تحسين أداء المنظمة وزيادة أرباحها على المدى الطويل، وتتناول هذه الدراسة دور عملية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة، كما تعمل المنظمات في مدينة الرياض على توفير فرص العمل المباشرة وغير المباشرة، وتهيئة بيئة عمل مستدامة لموظفيها. وقد ساهمت هذه الجهود في دعم التنمية البشرية في الرياض، حيث تركز الشركات على جوانب بناء الإنسان القادر على التفوق والإنتاج، مواكبةً لتطورات العصر الحديث، وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المنظمات بمدينة الرياض.

مشكلة الدراسة:

الموارد البشرية تشكل الجوهر في هيكل المنظمة، حيث تعد أكثر الأصول أهمية لتحقيق أهدافها. يفتقد أي تحقيق للأهداف في المنظمة إلى توجيه الاهتمام نحو الموارد البشرية، ولهذا السبب تسعى المنظمات جاهدة للاستثمار في مهارات وتطوير قدرات فريق العمل بهدف تحقيق أهدافها المرسومة. تتبنى المنظمات استعدادًا وتحفيزًا للعاملين، مع الحفاظ على استعدادهم واستدامتهم، وذلك في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها المنظمات في الوقت الحالي. تجبر هذه الظروف المتغيرة المنظمات على الاستجابة بأسلوب يعزز تحسين الأداء، سواء للمنظمة نفسها أو للفريق العامل، بهدف ضمان استمراريته وبقائها في ساحة العمل.

على الرغم من أن المنظمات في الرياض لا تختلف كثيرًا عن المنظمات في الدول الأخرى، يظل الاهتمام بمبادئ توظيف العمالة وتحقيق أداء فعال تحت التساؤل. يتساءل الباحث في:

1: ما هو الدور الذي تلعبه عملية إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء في المنظمات بمدينة الرياض؟

2: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات إجابات

عينة الدراسة حول دور عملية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات بمدينة الرياض، وذلك

بناءً على المتغيرات الشخصية مثل الجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، والمستوى

الوظيفي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي؟

الأهمية النظرية للبحث:

1: فهم دور إدارة الموارد البشرية: يساعد هذا البحث في فهم الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في عملية تطوير المنظمات، من خلال استكشاف النظريات والمفاهيم المتعلقة بهذا المجال.

2: البحث في النماذج والنظريات الحديثة: يوفر البحث فرصة لاستعراض النماذج والنظريات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتحليل كيفية تطبيقها وفعاليتها في سياق قطاع الأعمال بمدينة الرياض.

3: توجيه الأبحاث المستقبلية: من خلال تحليل الأبحاث السابقة والنظريات الموجودة، يمكن أن يوجه هذا البحث الأبحاث المستقبلية في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير المنظمات.

الأهمية العملية للبحث:

1: توجيه السياسات والاستراتيجيات الشركاتية: يمكن لنتائج البحث أن تساهم في توجيه الشركات والمنظمات في مدينة الرياض بشأن كيفية تطوير سياسات واستراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحسين أدائها وتحقيق أهدافها.

2: تطبيق الأدوات والتقنيات الحديثة: يمكن للبحث أن يقدم توصيات حول استخدام الأدوات والتقنيات الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، مما يساعد على تحسين عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء.

3: زيادة التنافسية للشركات: من خلال تحسين إدارة الموارد البشرية، يمكن للشركات في مدينة الرياض أن تحقق ميزة تنافسية تساعد في التميز والبقاء في سوق الأعمال المتنافس.

4: تحقيق التنمية الاقتصادية: بتحسين أداء المنظمات في مدينة الرياض، يمكن أن يساهم البحث في تعزيز التنمية الاقتصادية للمدينة وتحسين جودة حياة سكانها.

أهداف الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1: قياس العلاقة الترابطية بين إدارة الموارد البشرية وتحسين أداء المنظمة.
- 2: التعرف على طبيعة عملية إدارة الموارد البشرية في المنظمات بمدينة الرياض، وفحص مدى اهتمام الشركات بعملية إدارة الموارد البشرية وكيفية استثمار هذه الموارد لتحقيق أهدافها.

تساؤلات الدراسة (الفروض).

استنادًا إلى استنتاجات الدراسات السابقة وواقع استخدام الذكاء الاصطناعي في أداء الشركات وعمليات إدارة المشاريع بالمملكة العربية السعودية، يمكن صياغة فرضيات الدراسة كالتالي:

· العاملون في إدارة المشاريع في شركة نسق حرف يدركون أهمية الذكاء الاصطناعي في مراحل إدارة المشاريع.

· هناك متطلبات إدارية وفنية تشكل جزءًا أساسيًا لاستخدام الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع في شركة نسق حرف.

· لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختلاف جنس الموظفين في أداء الشركة وعمليات إدارة المشاريع وإدراكهم لأهمية ومتطلبات ومعوقات استخدام الذكاء الاصطناعي.

· هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين خبرة وأعمار العاملين في أداء الشركة وعمليات إدارة المشاريع وإدراكهم لأهمية ومتطلبات ومعوقات استخدام الذكاء الاصطناعي في شركة نسق حر.

الدراسات السابقة.

الدراسة (1): بعنوان "الذكاء الاصطناعي ومستقبل التعليم عن بعد" (مذكور & مليكة، 2021)

تهدف دراسة "الذكاء الاصطناعي ومستقبل التعليم عن بعد" إلى استكشاف الدور المحتمل لتقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين التعليم عن بُعد. يرتبط التعليم عن بُعد في عصرنا بتطبيقات تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، حيث أوفرت بيئة رقمية فريدة للبحث ومعالجة المعلومات. تُظهر النتائج المحتملة أن الذكاء الاصطناعي يمكن أن يكون أداة فعّالة لتطوير التعليم عن بُعد، وخاصةً مع تقدم النظم الخبيرة كمستشار بشري. يُعرض أيضًا تأثير الذكاء الاصطناعي في مستقبل التعليم الافتراضي، مع التركيز على لقاء واندماج التكنولوجيا والبيولوجيا.

الدراسة (2): بعنوان " الذكاء الاصطناعي وجودة الحكم " (أبوزيد & أحمد الشورى،

(2022)

تستهدف هذه الدراسة التعرف على دور تقنيات الذكاء الاصطناعي في تحسين جودة الحكم. يتناول البحث ربط تقنيات الذكاء الاصطناعي المستندة إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بالعلوم السياسية. يتعمق البحث في فهم كيف يمكن لتقنيات الذكاء الاصطناعي أن تلعب دورًا في تحسين الأمور السياسية وجعل الحكم أكثر فعالية وشفافية.

الدراسة (3): بعنوان " دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية

المملكة العربية السعودية 2023 " (القحطاني، 2022)

تستهدف هذه الدراسة التعرف على دور الذكاء الاصطناعي في تحقيق وأهداف التنمية المستدامة، خاصة في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030. تهدف الدراسة إلى رصد الآثار المحتملة لعملية الذكاء الاصطناعي على دعم التنمية المستدامة في القطاعين العام والخاص، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج التحليلي الوصفي. تمثل هذه المنهجية الأداة الفعالة لوصف وتفسير ظاهرة البحث وبحث أبعادها. استند الباحثون في تحليلهم إلى مراجعة المصادر التاريخية ذات الصلة، بالإضافة إلى الاستعانة بالمعلومات المنشورة والبيانات الإحصائية، وشملت العينة في هذه الدراسة مختلف القطاعين الاقتصادي، العام والخاص. تم اختيار عينة متنوعة لضمان تمثيل شامل لتأثيرات الذكاء الاصطناعي على التنمية المستدامة، وأظهرت الدراسة أن الذكاء الاصطناعي يلعب دورًا كبيرًا في تحقيق التنمية المستدامة. رصدت النتائج تأثيرًا إيجابيًا على الأبعاد الاقتصادية

والاجتماعية والبيئية للتنمية. كما أظهرت البيانات الإحصائية والمعلومات المنشورة تحسناً في مختلف القطاعات، وتأثيراً إيجابياً على التوجيهات الاستراتيجية لرؤية المملكة العربية السعودية 2030. يُظهر التحليل الوصفي تفسيراً شاملاً لظاهرة البحث وأبعادها، مع التركيز على العوامل التي تشكل أساس تحقيق التنمية المستدامة بواسطة الذكاء الاصطناعي.

الدراسة (4): بعنوان "الأثر المجتمعي لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي بوسائل

الإعلام التقليدية والحديثة" (عبد العزيز & مروة رضوان، 2022)

تهدف هذه الدراسة إلى فحص الأثر المجتمعي لتوظيف تقنيات الذكاء الاصطناعي في وسائل الإعلام التقليدية والحديثة. يشمل هدف البحث التعرف على التراث العربي والأجنبي المتعلق بالذكاء الاصطناعي وتوظيفها في المجال الإعلامي. تؤكد النتائج ارتفاع التأثير على هيكل العمل الإعلامي، خاصة في المؤسسات الصحفية، حيث ساهم الذكاء الاصطناعي في نشر المعلومات على نطاق واسع. يظهر البحث أن تقنيات الذكاء الاصطناعي تمثل تقدماً هاماً في بيئة العمل الإعلامي، حيث تتغلب على الإشكاليات الأساسية التي تواجه الصحافة المعاصرة ووسائل الإعلام المختلفة. يُسهم الذكاء الاصطناعي في محاربة الأخبار المزيفة، تحرير الأخبار وفقاً لتخصيص المحتوى وسياسات التحرير، ويظهر فعاليته في مجال التسويق الرقمي وتحسين سلوكيات الأفراد المستقبلية في المجال التجاري. بالإضافة إلى ذلك، يمتد تأثير الذكاء الاصطناعي إلى مجالات حياتية متنوعة، مثل المجال الطبي والأمني والاقتصادي. ومع ذلك، تُثير تقنيات الذكاء الاصطناعي بعض الردود الراضية بسبب اختراق خصوصية الأفراد وتوظيف بياناتهم الشخصية في حزم البيانات الضخمة. تتعرض أيضاً لمناقشة مشاكل قبول

تقنيات الذكاء الاصطناعي في مجالات الاستخدام وقبول الأفراد لتطبيقاتها لاتخاذ القرارات. تبرز أهمية سياسات حكومية لتوجيه التطورات في مجال الذكاء الاصطناعي وتطوير العنصر البشري لمواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة.

الدراسة (5): بعنوان " A Framework for leveraging Artificial Intelligence in "

"project management (Todorovic ، 2023)

تتناول هذه الدراسة إطارًا لتسخير الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع. يهدف البحث إلى دعم مدير المشروع في مهامه اليومية باستخدام التعلم الآلي والذكاء الاصطناعي. يركز البحث على فهم تحديات ومجالات إدارة المشاريع وكيف يمكن للذكاء الاصطناعي أن يساهم في تحسينها، مما يشجع على إطلاق إطار عمل يمكن مديري المشاريع من تحسين مهامهم وتحسين فعالية العمليات.

الدراسة (6): بعنوان " Artificial intelligence technology in intelligent health "

(Salem, 2019."In Information Systems Architecture and Technology

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف دور تقنية الذكاء الاصطناعي في تطوير حلول ذكية للصحة. يتم التركيز على إنشاء برامج وأجهزة تحاكي بعض وظائف الدماغ البشري في تطبيقات تشمل تقنية الذكاء الاصطناعي في حل المشكلات النظامية، وتحسين جودة الخدمات الصحية، وتم استخدام المنهج الوصفي لتوضيح المفاهيم الأساسية لتقنية الذكاء الاصطناعي وتحديد خصائصها وأهدافها. تمت المنهجية أيضًا للتعرف على التطبيقات

الحديثة والتطورات في مجال الصحة الذكية، وتمت دراسة مجموعة من الباحثين في عام 2019 لتسليط الضوء على تطبيقات الذكاء الاصطناعي كتوجه حديث لتعزيز تنافسية منظمات الأعمال وتحسين جودة الخدمات الصحية، وأظهرت الدراسة أن تقنية الذكاء الاصطناعي تشكل حلاً مبتكراً وفعالاً في تحسين الخدمات الصحية. يُظهر التحليل الوصفي أن تقنية الذكاء الاصطناعي تعزز التنافسية في المؤسسات وتساهم في تطوير الحلول الذكية لمشاكل إدارة المشاريع والرعاية الصحية.

الدراسة (7): بعنوان " An investigation into the Impact of Artificial Intelligence on the Future of Project Management" (Alshaikhi, 2021)

تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التحليل الوصفي لتقنية الذكاء الاصطناعي على مستقبل إدارة المشاريع وتقديم توصيات عملية لتحسين العمليات الإدارية، واستخدمت الدراسة منهجية التحليل الوصفي لاستعراض تطورات تقنية الذكاء الاصطناعي وتأثيرها على مجال إدارة المشاريع، وتم اختيار عينة متنوعة من الباحثين والمتخصصين في مجالات تكنولوجيا المعلومات وإدارة المشاريع، وأظهرت الدراسة أن تكامل تقنية الذكاء الاصطناعي في إدارة المشاريع يمكن أن يحسن من جودة الخدمات ويساهم في تحقيق أهداف المشاريع بفعالية أكبر. يتوقع أن يستمر هذا التطور في المستقبل ويساهم في إطلاق حلول ذكية مثل أنظمة مراقبة إدارة المشاريع الذكية.

المنهجية وطرق البحث.

منهجية الدراسة:

تبنّت الدراسة منهج الوصف التحليلي لتفحص الظاهرة المتعلقة بموضوع البحث، من خلال استعراض الدراسات السابقة وتجميع وتحليل بيانات الدراسة الميدانية. كما اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، الذي يوفر المعلومات اللازمة ويظهر التغيرات التي تتطلبها الدراسة الشاملة.

مجتمع الدراسة:

يتألف المجتمع المستهدف من عينة عشوائية من الموظفين بشركات القطاع القطاع في مدينة الرياض.

عينة الدراسة:

نظرًا لصعوبة استخدام أسلوب الحصر الشامل، تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية. وقد قام الباحث بتوزيع 90 استمارة استبيان واسترجع 50 استمارة.

مصادر جمع المعلومات:

1: المصادر الثانوية: تضم المراجع والمجلات والدوريات العلمية ذات الصلة بموضوع الدراسة، بالإضافة إلى الدراسات السابقة في هذا المجال.

2: المصادر الأولية: تشمل البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها من مجتمع الدراسة، والذي يتألف من جميع الموظفين في المنظمات المختلفة في مدينة الرياض.

أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات).

كانت الاداة المناسبة بناء على المنهج المتبع في الدراسة هي الاستبانة وقد وفرت الاستبانة الاجابة على اسئلة الدراسة حول "دور ادارة الموارد البشرية في تطوير المنظمات بمدينة الرياض" وتم الاعتماد في بناء الابعاد والمحاوور على الدراسات السابقة وادبيات الدراسة وتكونت الاستبانة في شكلها النهائي من ثلاثة ابعاد وكل بعد عبارة عن (5 اسئلة) وتم الاعتماد على المقياس التالي في التصحيح:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	2	3	4	5

مجالات الدراسة

الحدود الموضوعية: دور ادارة الموارد البشرية في تطوير المنظمات بمدينة الرياض

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في مجموعة من المنظمات بالرياض.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام 2024.

المخلص: Summary

This study aims to examine the role of Human Resource Management (HRM) in the development of organizations, with a focus on the private sector in Riyadh city. The research objectives include measuring the correlation between HRM and organizational performance, as well as understanding the nature of HRM processes within organizations in Riyadh. Additionally, it seeks to investigate the level of attention given by companies to HRM processes and how they leverage human resources to achieve their goals.

The study utilizes various research methodologies and tools, including interviews and survey questionnaires, to collect and analyze data. By employing these methods, the study aims to gain insights into the managerial processes and identify the factors influencing organizational performance and development.

Ultimately, the research intends to provide recommendations aimed at enhancing the performance of HRM practices and boosting the competitiveness of organizations in Riyadh's labor market.

التوصيات:

· تعزيز دور إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي: يجب أن تكون إدارة الموارد البشرية شريكًا استراتيجيًا مع الإدارة العليا في صنع القرارات ووضع الاستراتيجيات التي تعزز أداء المنظمة وتحقيق أهدافها.

· تطوير برامج تدريب وتطوير: يجب الاستثمار في برامج التدريب والتطوير لتعزيز مهارات وقدرات الموظفين، وتحفيزهم على تحقيق أداء متميز والابتكار في أداء واجباتهم.

· تعزيز عملية التوظيف واختيار الموظفين: ينبغي تحسين عمليات التوظيف واختيار الموظفين لضمان اختيار الأفراد المناسبين للوظائف، والذين يتمتعون بالمهارات والخبرات المناسبة لتحقيق أهداف المنظمة.

· تطبيق أنظمة مكافآت ومزايا محفزة: يجب وضع أنظمة مكافآت تشجيعية ومزايا تحفيزية تعزز رضا الموظفين وتحفزهم على تقديم أفضل أداء ممكن.

المراجع والمصادر:

- 1: الزيد، عبدالله بدر محمد، و اللافي، خالد خلف محمد. (2016). أثر إدارة الموارد البشرية في الذكاء التنظيمي: دراسة تطبيقية في قطاع النفط الكويتي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة آل البيت، المفرق.
- 2: عشري، عصمت محمد حسن على، و على، عبد المنعم محمد. (2017). أثر إدارة الموارد البشرية على الأداء المصرفي: دراسة حالة بنك القاهرة وفروعه (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.
- 3 : النعيمات، محمد عيسى سعيد، و عثمان، سعيد عبدالرازق. (2014). فاعلية إدارة الموارد البشرية في تحقيق التطور المؤسسي: دراسة تطبيقية في ديوان الخدمة المدنية الأردني (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.
- 4: أبو شيخة، نادر احمد، 2010، إدارة الموارد البشرية – إطار نظري و حالات عملية – ، دار صفاء للنشر و التوزيع عمان، الطبعة الأولى، ص. 23.
- 5: الطائي، يوسف حليم، 2006، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2006، ص. 62.
- 6: محمود، خضير كاظم، 2010، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر عمان، ص. 24.

7: الوليد، بشار يزيد، 2009، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراجحة للنشر

عمان، الطبعة الأولى، ص.34

8: السالم، مؤيد سعيد، 2009، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي،

دار إثراء للنشر و التوزيع عمان، الطبعة الأولى، ص.34

9: أبو بكر، مصطفى محمود، 2008، الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة

التنافسية، الدار الجامعية الإسكندرية، ص.26

10: أبو شيخة ، نادر أحمد، (2000م)، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، دار

صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الأولى.

11: بلوط , حسن, ابراهيم، (2002م)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي

، درا النهضة العربية, بيروت، لبنان، الطبعة الاولى.

12: حسين, محمد عوده وحميد, احمد مجيد، (2009م)، اثر الاختيار في الموارد

البشرية لتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي "دراسة ميدانية لآراء عينة من

مدراء فنادق مدينة النجف الاشرف"، مجلة الادارة والاقتصاد, العدد الرابع

والسبعون.

13: درة, عبد الباري والصباغ, زهير، (2008م)، إدارة الموارد البشرية في القرن

الحادي والعشرون "منحى نظمي", دار وائل للنشر, عمان, الأردن.

14: درة, عبد الباري، (2003م)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، المنظمة

العربية للتنمية الادارية، القاهرة, مصر.

15: عبد الباقي, صلاح الدين، (2002م)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد

البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.

16: عبد الفتاح - عز ، (1981م) ، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي

باستخدام SPSS ، دار النهضة العربية ،(القاهرة: الطبعة الأولى)، ص 560، ينزل

في المراجع في نهاية الفصل

17: العتيبي, عزيزة عبد الرحمن، (2010م)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات

على أداء الموارد البشرية "دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاستراالية"،

مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماجستير غير منشورة، جامعة المملكة

المتحدة.

18: عدوان, منير زكريا، (2011م)، واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على

المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير

منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

19: الغالبي, طاهر محسن وادريس، وائل محمد، (2009م)، اساسيات الأداء

وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.

20 :ليندة، رقام، (2015م)، دروس في اسس إدارة الموارد البشرية مدعمة بحالات

تطبيقية، جامعة فرحات عباس (سطيف 1)، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

الشعبية.

21: ماهر، احمد، (2006م)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر.

- 22: يرقى، حسين، (2008م)، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، اطروحة دكتوراة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر.
- 23: ابو القاسم حمدي، (2004م)، تنمية كفاءات الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر.

15. Huub J M, Ruel and Velde (2007) The Contribution of e- HR to HReffectiveness-Results from a quantitative study in aDutch Ministry ,Kuwait-Maastricht Business scholl.
16. Peter Baloh and Peteer trrkman,(2003). "Influence of internet and information technology on work and Human Resource management" , Faculty of Economics, University of Ljubljana, Slovenia
17. Schermenhern,Johan R. (2001).etal"Organizational Behaviour"9th-ed prentice Hall,usa.
18. Zwick, T. (2006). The impact of training intensity on establishments productivity. Labor Economics, Vol. 11, pp. 715-740.
19. Lakhoria R. (2008). Recruiting to Win- 50 Steps to Successful Recruitment
20. Robbins P. and Coulter M. (2005). Management, New Jersey: Prentice Hall.

Midocean University

College of Management

Department of management administration

**The role of human resources management in developing organizations:
application to the private sector in Riyadh**

Prepared by:

Noura Mohammed

232002335

Supervised by:

DR. Waleed Abdeljawad

DR. Faisal Abdelhamid Mohammed Hassan

Year: 2024