

العنوان باللغة العربية

إدارة الموارد البشرية باحترافية وأهميتها في تطوير المنظومة

إعداد الطالب/

فيصل عوضه الشهراني

٢٤١٠٠٠٣٢٩

إشراف/

د. أسماء أبو عنزه

العام الدراسي:

2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى: (وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا) (طه: ١١٤)

الإهداء والشكر

لم نصل إلى ما نحن عليه الآن إلا بفضل من الله ومساعدة كل من قدم لنا يد العون في تسهيل كل ما يصعب علينا خلال فترة دراسة الماجستير، من الله علينا بتسخيرنا لطلب العلم وتعلّمه ومنّ علينا بأنه سخر لنا كل السبل المؤدية له والناس التي تقدم لنا كل معلومة يصعب علينا الحصول عليها

نشكر الله جلّ جلاله على هذا، ونسأله أن يكون ختام هذا المشوار فيه أجر وفائدة نرتقي بها ونعزز من خلالها امكانياتنا الخاصة التي تساهم في رفع مخرجات أعمالنا.

ختامًا، لا يسعني أن اخص الشكر باسم كل شخص كان له أثر ودور في وصولي لهذه المرحلة، ولكن يسعني أن اسطر له شكري لهم هنا، شكرًا لكم على كل ما قدمتموه لي فلم يكن باستطاعتي الوصول دون تحفيزكم المستمر.

فهرس المحتوى:

م	البيان	الصفحات
1	غلاف	1
2	البسمة	2
3	الاهداء والشكر	3
4	فهرس المحتويات	4
5	قائمة الجداول	5
6	قائمة الاشكال	6
7	الفصل الأول	7
8	المقدمة	8
9	مشكلة الدراسة	9
10	أهمية الدراسة	9
11	اهداف الدراسة	10
12	الدراسات السابقة	11
13	منهجية البحث	12
14	أدوات الدراسة	12
15	مصطلحات تعريفية	13
16	المراجع	14

قائمة الجداول :

م	البيان	الصفحات
١	الدراسات السابقة	
٢	جداول توزيعات الاستبانات	

قائمة الاشكال:

م	البيان	الصفحات
١		
٢		
٣		
٤		
٥		
٦		
٧		
٨		
٩		

الفصل الأول

المقدمة:

تواجه المنظومات في القطاعي الخاص والعام، تحديات كبيرة في التطوير المادي للمنظومة والمهني لمنسوبيها. تجتهد المنظومات بشق أحجامها على أن يكون لها خطة تطوير واضحة لتكون على مستوى متوازي بالقطاع الذي تخدمه بشكل جيد. بعد البحث والتقصي المستمر، اكتشفنا أن أبرز التحديات التي تواجهها المنظومات للنمو هو إدارة الموارد البشرية بشكل احترافي، وهذه الإدارة الاحترافية للموارد البشرية لها دور كبير في رفع من مستوى جودة المنظومة ومنسوبيها وتسهيل عملية نموها في القطاع بما يتناسب مع أهدافها واستراتيجية عملها.

1.1 مشكلة الدراسة:

كثير من المنظومات القائمة حاليًا تعاني من عدم قدرتها على التوسع على الرغم من عدد سنوات الخبرة الذي تمتلكها من تواجدها في القطاع الذي تخدمه وتعمل به، كما ذكرنا سابقًا، احد ابرز الأسباب هو إدارة الموارد البشرية وعدم القدرة على حوكمة عملهم بشكل جيد مما يؤدي إلى وجود مشاكل مستمرة وعدم قدرة المنظومة على النمو بالشكل الصحيح والمطلوب لتواكب السوق الذي تعمل به.

2.1 أهمية الدراسة:

تعود أهمية هذه الدراسة للتجارب التي خاضها عدد من القادة الذين يمتلكون منظومات مختلفة الحجم والقطاعات في السوق السعودي تحديدًا ويحاولون جاهدين لرفع مستوى المنظومة ورفع كفاءة منسوبيها. وعليه نوضح الأسباب التي بدورنا نرى بأنها مهمة :

١. رفع مستوى المنظومة ونموها بالسوق المحلي من خلال إدارة الموارد البشرية بها باحترافية.
٢. تقليل الأعباء التي تتحملها المنظومة وحل المشكلات التي تواجهها من خلال تطوير إدارة الموارد البشرية بها ومساهمة الموارد البشرية في تقليل الأعباء وتحقيق أهدافها.
٣. توفر هذه الدراسة على نموذج حالة إدارة احترافية للموارد البشرية ومساهمتها في تطوير المنظومة .
٤. بناءً على ما نراه الآن من توسع بعض المنظومات بمختلف أحجامها في السوق السعودي وظهورها بشكل كبير في القنوات الاتصالية المختلفة فهذا دليل على أنها تعمل وفق إدارة احترافية للموارد البشرية مما يساهم ذلك في نمو وتطوير المنظومة .

■ من الجهات المستفيدة من هذه الدراسة؟

١. المنظومات بمختلف أحجامها في السوق المحلي "السعودي".
٢. المنظومات المستقبلية التي تطمح لدخول احترافي للسوق
٣. القادة الذي يعملون على بناء خطة احترافية لإدارة الموارد البشرية لتطوير المنظومة.
٤. القادة الذين يبحثون عن دراسات تثبت بأهمية العمل الذي يقومون به ودوره في تحقيق الأهداف التي يطمحون لها.
٥. الموظفون الذين يعملون في منشآت صغيرة ومتناهية الصغر لتحفيزهم بأهمية تواجدهم في هذه المنشآت والدور الذي يقومون به لمساعدة الجهات التي يعملون بها في الوصول لمبتغاهم.

3.1 أهداف الدراسة:

عملنا على أن يكون لهذه الدراسة نوعين من الأهداف:

- هدف رئيسي
- وهدف فرعي.

تم بناء هذه الأهداف في هذه الدراسة لتساهم على أن تكون بشكل أكثر دقة ووضوح والوصل للنتائج المرجوة من خلالها.

الهدف الرئيسي

التأكيد على أن لإدارة الموارد البشرية دور مهم جدًا في تطوير المنظومة بشرط أن تكون وفق ضوابط محددة وسياسة واضحة وخطة عمل تطويرية مستمرة.

الهدف الفرعي:

- معرفة الثغرات الموجودة في إدارة الموارد البشرية للمنظومة
- تحديد مؤشرات قياس تطوير المنظومة.
- تحديد المدة الزمنية اللازمة للبدء بتنفيذ خطة إدارة الموارد البشرية باحترافية.

4.1 تساؤلات الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نطمح للإجابة على السؤال الرئيسي

كيف يمكن للمنظومة أن تدير الموارد البشرية باحترافية لتتمكن من تحقيق التطوير المطلوب لنموها في السوق السعودي؟

الأسئلة الفرعية:

- هل يتطلب أن يكون للمنظومة خطة واضحة لإدارة الموارد البشرية أم لا؟
- هل يتطلب وجود مؤشرات قياس لمعرفة هل تم تطور إدارة الموارد البشرية ام لا؟
- هل يتطلب وجود مؤشرات قياس توضح هل تم تطور المنشأة بعد تطور إدارة الموارد البشرية أم لا؟

5.1 الدراسات السابقة:

حسب البحوث والتقصي للدراسات المختلفة حول إدارة الموارد البشرية سواء بطرق تقليدية أو تقنية بقطاعات مختلفة توصلنا إلى التالي:

- ضرورة التوضيح بأهمية إدارة الموارد البشرية باحترافية وفق مؤشرات واضحة للقياس والأداء والتقييم.
- التقدم التكنولوجي ودوره الواضح في تسهيل عملية إدارة الموارد البشرية ورفع من مستوى احترافيتها.
- وعي العاملين بحقوقهم ومتطلبات يجب على المنظومة أن توفرها لهم في بيئة العمل وخارجها.
- ملائمة الهيكل التنظيمي وسياسة الإدارة بحجم المنظومة .

في الجدول التالي، تم توضيح بعض الدراسات والمقالات ذات العلاقة حسب ما هو موضح

جدول رقم (١)

السنة	العنوان	المرجع
2003	إدارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الإدارة	علي، محمد، عبد الوهاب، 2003 ادارة الموارد البشرية وأهميتها في تطوير الادارة، كلية الادارة، بيروت
2019	استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وانعكاسها في الثقافة التنظيمية	حيدر عبدالله، زيد محمود، ياسر خلف 2019 استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وانعكاسها في الثقافة التنظيمية ، جامعة تكريت
2020	اثر إدارة الجودة الشاملة على سياسات إدارة الموارد البشرية	د. خالد محمد ، د. ايمن سيد ، د. مزمّل محمد ، 2020 اثر ادارة الجودة الشاملة على سياسات ادارة الموارد البشرية،
2021	ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي	أرام مسعودي ، سحر فتاح ، 2021 ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي ، اربيل ، العراق
2021	تطوير إدارة الموارد البشرية	فاطمة جنيد، 2021 ، تطور إدارة الموارد البشرية ، سوريا
2021	اثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية	الطاهر غراز ، مفيدة يوسف، 2021 اثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة ادارة الموارد البشرية بالمنظمة، الجزائر

6.1 المنهجية وطرق البحث:

نعتمد في هذه الدراسة على استخدام طريقة المنهج الوصفي وهي أن نقوم بدراسة عدد من الحالات وجمع أكبر قدر من البيانات وتحليلها ووصفها بالطريقة المناسبة حسب ما نراه من خلال الدراسات السابقة والتحليل الحالي للوصول لنتائج متناسبة مع الهدف الأساسي الذي بُنيت عليه هذه الدراسة.

7.1 أدوات الدراسة (أدوات جمع البيانات)

نعمل في هذه الدراسة على أن تكون الأدوات المستخدمة هي:

- الاستبانة
- الملاحظة
- تحليل البيانات

8.1 مجالات الدراسة:

- الحدود المكانية: المملكة العربية السعودية ، الرياض
- الحدود البشرية: ذوي العلاقة والسلطة في المنظومات
- الحدود الزمنية: منشآت قائمة من 2015 إلى 2024
- الحدود العملية: تقتصر الدراسة على تحليل نتائج الاستبانة ودورها في تدعيم المشكلة وتوضيح الحل المناسب.

طريقة العمل في الحدود:

أولاً: المسح الإلكتروني باستخدام أدوات الاستبيان الموثوقة

ثانياً: فرز وتوثيق النتائج حسب العينة المستهدفة

ثالثاً: تحليل النتائج والعمل على وصفه بشكل متناسب حسب الأهداف المحددة

9.1 محددات الدراسة:

نسعى على أن تكون محددات الدراسة تتناسب بشكل متوازي مع البحث العلمي ، على أن تكون نتائج البحث وتوصياته يمكن العمل بها.

- منهجية وطريقة الدراسة:

تشمل منهجية الدراسة كلاً مما يلي:

- ١- الدراسة النظرية: قراءة وبحث الكتب العلمية والمجلات والمقالات والبحوث السابقة.
- ٢- الدراسة الوصفية: وتشمل قراءة وصفية توضيحية للدراسة ونتائجها
- ٣- الدراسة التحليلية: وتشمل تحليل الاستبانة التي تم بنائها بما يتناسب مع الدراسة وأهدافها.

10.1 مصطلحات تعريفية:

- إستراتيجية: عبارة عن خطة طويلة المدى تجمع عدد من الأهداف والعناصر التي ترغب المنشأة في تحقيقها والوصل لها خلال عدد محدد من السنوات وغالباً ما تكون ما بين 3 إلى 5 سنوات على أن يتم الالتزام بها وبالتوصيات والخطط المتضمنة بها لكافة اقسام المنشأة.
- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: وصف لإدارة المنظمة بأنها جزء لا يتجزأ من إدارة المعرفة بالعديد من حالات استعمال تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية وتعمل على دمج بعض من الممارسات المتعددة للموارد البشرية، مما يسهل على قسم الموارد البشرية في كل منشأة التركيز على اختيار المنهج المناسب له وطريقة تدريب وتطوير وتبادل المعلومات بين الموظفين.
- نمو: مفهوم يدل على سعي ذوي المصلحة على نقل المنشأة من النقطة المنخفضة إلى نقطة مرتفعة بناء على عدة عوامل وحسابات يقوم بها المخولون بذلك .
- مؤشرات الاداء: معايير توضع لتحديد اهداف المنظومة وقياسها حسب تصنيف العمل يتم تحديد نوع المؤشرات التي سيتم العمل عليها.

المراجع والمصادر:

١. علي، محمد، عبد الوهاب، ٢٠٠٣، ادارة الموارد البشرية واهميتها في تطوير الادارة، كلية الادارة، بيروت
٢. حيدر عبدالله، زيد محمود، ياسر خلف ٢٠١٩، استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وانعكاسها في الثقافة التنظيمية ، جامعة تكريت
٣. د. خالد محمد ، د. ايمن سيد ، د. مزمل محمد ، ٢٠٢٠، اثر ادارة الجودة الشاملة على سياسات ادارة الموارد البشرية
٤. أرام مسعودي ، سحر فتاح ، ٢٠٢١، ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في تحسين الأداء المنظمي ، اربيل ، العراق
٥. فاطمة جنيد، ٢٠٢١ ، تطور إدارة الموارد البشرية ، سوريا
٦. الطاهر غراز ، مفيدة يوسف، ٢٠٢١، اثر تكنولوجيا المعلومات في تحسين كفاءة ادارة الموارد البشرية بالمنظمة، الجزائر

Midocean University

College of Management

Department of MBA

Title in English

Managing human resources professionally and its importance in developing the organization

Prepared by:

Faisal Oudah Alshahrani

241000329

Supervised by:

DR. Asma Abu Anza

Year:2024