

مهارات بحثية 2

Task 2

ابتسام علي عبدالله الشهري



Task 2

سيتم تناول دراسة بحثية نشرت في مجلة الكلية العسكرية لعلوم الادارة لضباط القوات المسلحة.

بالرابط التالي/

دور إستراتيجية الإختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي بالتطبيق على قطاع الغزل والنسيج في مصر.

[article 371975_4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a.pdf \(ekb.eg\)](https://www.ekb.eg/article/371975_4839df5b67b383d79c04f79ed8d9097a.pdf)

عنوان القضية البحثية

- 1- اضافة العنوان إضافة علمية
 - 2- اتسم العنوان بالاصالة والجدية
 - 3- يعد العنوان من العناوين الجديدة والغير مكررة وخاصة
 - 4- ويعالج العنوان مشكلة معاصرة.
 - 5- اتسم العنوان بانه مناسب وطول الجمل مناسبة لم يقل عم خمس كلمات ولا اكثر من 15 كلمة.
 - 6 – لم تضع نقطة في نهاية العنوان.
- يعتبر عنوان الورقة البحثية:
- دور إستراتيجية الاختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي بالتطبيق على قطاع الغزل والنسيج في مصر. من العناوين المناسبة وغير المكررة والي يعالج مشكلة معاصرة وطول الجمل مناسب ولم يقل عن خمس كلمات ولا اكثر من 15 كلمة.
- وكان عنوان الدراسة البحثية مشتمل على علاقة بين متغيرين تابع ومستقل وكان بشكل وصفي يصف دور استراتيجية الاختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي

ثانياً:مقدمة الدراسة

اوضحت المقدمة مجال الدراسة وهو دور الاختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي لدى موظفي قطاع الغزل والنسيج

اشتملت المقدمة على اغلب المعايير التي يتم اعتمادها عند مناقشة مقدمة بحث عملي حيث ابتدأ الباحث بمناقشة لاستراتيجية الاختيار والتعيين بشكل عام ، ومن ثم دراسة اهمية تحقيق التميز الوظيفي و تم اقتباس من دراسات سابقة احصائيات ،وتسلسل الافكار بشكل واضح والتعبير عن موضوع الدراسة بشكل واضح وخاص، وايضاح العلاقة ما بين استخدام الاستراتيجيات الادارية الحديثة وتنمية رأس المال البشري ودوره في التميز الوظيفي وقد حررت المقدمة بأسلوب علمي متين

نص المقدمة البحثية

مقدمة:

نظراً للتطور الهائل في العامل البشري نتيجة العولمة وما وصل اليه العالم من تقارب بواسطة جميع وسائل التواصل الاجتماعي الامر الذي فرض نفسه على كيفية استغلال إستراتيجية الاختيار والتعيين في التعرف على أفضل الطرق لبلوغ الهدف والتوصل إلى أنجح طريق يؤدي الى أحسن الظروف الممكنة من خلال استغلال نقاط القوة والتغلب على مناطق الضعف واقتناص الفرص والتغلب على التحديات التي تواجه المنظمات والمؤسسات لكي تحقق غاياتها وأهدافها (ابراهيم، ٢٠٢٠).

لذا أخذت إستراتيجية الاختيار والتعيين على عاتقها رسم رسالتها وتحديد غاياتها وتوجيه جهودها لتحليل العوامل والمتغيرات البيئية الخارجية والداخلية بما يسهم في إنتاج الفرص والتعرف على المخاطر وتحديد عناصر القوة والضعف لوضع الخطة التي تؤهل المنظمة لإدارة رأس مالها البشري بطريقة تتوافق مع مهمتها العامة وأهدافها وتطلعاتها المستقبلية (عقيلي، ٢٠٠٩).

ويعد وجود إستراتيجية للاختيار والتعيين أمراً مهماً لأنه يحدد كيفية إدارة عمليات الموارد البشرية في المنظمة ويضمن توافقها مع أهدافها و يمكنها من زيادة إنتاجية العامل، والتأثير بشكل إيجابي على تعلم الموظف وتحسين الأداء العام للأعمال وتتيح إستراتيجية الموارد البشرية تعظيم إمكانيات الموظفين أثناء مواءمة جميع أنشطة الموارد البشرية بحيث تتوافق مع الأهداف التنظيمية (ابوالنصر، ٢٠١٢).

من هنا بدأ التحول إلى إستراتيجية الاختيار والتعيين بسبب المستجدات الإدارية الحديثة نتيجة تطوير الفكر الإداري والذي لم يكن وليد سبب واحد بل لمجموعة أسباب ولعل أهمها هو التحديات التي تواجه

من هنا بدأ التحول إلى إستراتيجية الاختيار والتعيين بسبب المستجدات الإدارية الحديثة نتيجة تطوير الفكر الإداري والذي لم يكن وليد سبب واحد بل لمجموعة أسباب ولعل أهمها هو التحديات التي تواجه

المنظمات والمؤسسات والتي انعكست بالطبع على إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية (علي، ٢٠٢٠).

ويعتبر البحث والاستقطاب للقوى العاملة المناسبة والاختيار والمفاضلة بين الأفراد المتقدمين لشغل وظيفة معينة من حيث صلاحيتهم لتلك الوظيفة ووضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة وتحقيق

٤١٢

دور استراتيجيه الاختيار والتعيين في تحقيق التميز الوظيفي / موسى، أحمد السيد محمد موسى

مجلة العلوم الإدارية والسياسية العدد الأول يوليو ٢٠٢٤

التوافق بين متطلبات وواجبات الوظيفة وبين مؤهلات وخصائص الشخص المتقدم لشغل الوظيفة من أهم العوامل التي تساعد على التميز الوظيفي(صلاح، ٢٠١٩).

واخيراً تكمن أهمية تحقيق التميز الوظيفي في جميع مراحل الحياة الوظيفية ولا يقتصر على مرحلة معينة بل يعتبر التميز الوظيفي بمثابة سلوك وظيفي إيجابي يمثل مخرجات التزام الفرد بالضوابط والمعايير الوظيفية وهنا نشير إلى أن مسؤولية تحقيق التميز الوظيفي مسؤولية مشتركة بين كل من المنظمة والفرد للوصول إلى تحقيق الريادة وتحقيق المنافسة ولا يخفى أن اهتمام الإدارة المعاصرة بقضايا الموارد البشرية يعبر عن محاولة إيجاد التوازن دائماً بين أهداف المنظمة وأهداف الأفراد.

ثالثاً: مشكلة البحث

- إظهار مدى تأثير إستراتيجية الاختيار والتعيين كمتغير مستقل علي التميز الوظيفي كمتغير تابع وذلك من خلال التطبيق على قطاع الغزل والنسيج في مصر.

وتفرع من التساؤل الرئيس تساؤلات فرعية وهي:

- 1- ماتاثير استراتيجية الاختيار والتعيين على التميز الوظيفي؟
 - 2-ماتاثير استراتيجية الاختيار والتعيين على (تعظيم الانتاجية/ تطوير رأس المال البشري)
- وقد اشتملت على كافة المعايير التي يجب توافرها في اعداد او تقديم وتصميم مشكلة بحث وهي كالتالي:

الاصالة والحداثه وذات قيمة علمية وتم التوصل الى نتائج من خلال دراسة مشكلة البحث والتساؤلات كانت وواقعية وقابلة للبحث والقياس وصياغتها واضحة ودقيقة وتم الاطلاع على ابحاث ودراسات سابقة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

ارجو ان اكون وفقت في ايصال المهمة الثانية
بالشكل المطلوب

