

دراسات نقدية ٣

علي محمد الحارثي

التكليف السابع



اختيار رسالة دكتوراه في مجال التخصص وتحديد الفجوات
البحثية التي أشار لها الباحث ثم تحليل مدى إسهام الرسالة محل
الدراسة في تطوير الموضوع البحثي وغلق الفجوات البحثية.

رسائل دكتوراه

جامعة الجزائر 03
كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير



أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في:

علوم التسيير
تخصص تسيير الموارد البشرية

الموضوع:

مساهمة إدارة الكفاءات في تحقيق التوافق بين الاستراتيجية

وممارسات إدارة الموارد البشرية

دراسة حالة المجمع الصناعي صيدال

من طرف:

حميش كهيبة

تحت إشراف:

د. قديد فوزية

أمام لجنة المناقشة المكونة من:

رئيساً	أستاذ - جامعة الجزائر 03	كيسرى مسعود
مشرقة	أستاذة محاضرة أ - جامعة الجزائر 03	قديد فوزية
ممتحناً	أستاذة محاضرة أ - جامعة الجزائر 03	موتري أمال
ممتحناً	أستاذة محاضرة أ - جامعة الشلف	زروخي فيروز
ممتحناً	أستاذ محاضر أ - جامعة بومرداس	بودلة يوسف
ممتحناً	أستاذ محاضر أ - جامعة البويرة	كرمية توفيق

تحديد الفجوات البحثية التي أشار لها الباحث

أشارت الرسالة إلى وجود فجوات بحثية رئيسية في مجال إدارة الكفاءات وربطها بإدارة الموارد البشرية والاستراتيجية.

وهذه الفجوات تمثلت في:

- نقص الدراسات التي تربط بين إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية من خلال إدارة الكفاءات: رغم وجود العديد من الأبحاث حول هذه المجالات بشكل منفصل، إلا أن هناك فجوة في الدراسات التي توضح العلاقة التكاملية بينهما .
- غياب نموذج موحد لتطبيق إدارة الكفاءات في المؤسسات الجزائرية: معظم الأبحاث تناولت هذا المفهوم في سياقات أجنبية، مما يبرز الحاجة إلى إطار تطبيقي يتناسب مع المؤسسات الجزائرية .
- عدم الاهتمام بتحديد الفجوات بين الكفاءات الحالية والمطلوبة: لم تحظ منهجيات تحليل الفجوات بين الكفاءات المتاحة والمطلوبة بالاهتمام الكافي، مما يحد من قدرة المؤسسات على تطوير مواردها البشرية بطريقة استراتيجية .

تابع

- افتقار الأدوات القياسية والمقاييس الإحصائية الدقيقة لقياس أثر إدارة الكفاءات: لا تزال الدراسات تعتمد على أدوات تحليلية تقليدية، بينما هناك حاجة لاعتماد نماذج كمية أكثر دقة، مثل نمذجة المعادلات الهيكلية.
- عدم توافق بين الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية: حيث لم يتم تناول العلاقة بينهما بعمق كافٍ في الدراسات السابقة.
- قلة الدراسات التي تناولت إدارة الكفاءات من منظور استراتيجي: لم يتم تسليط الضوء بشكل كافٍ على دور إدارة الكفاءات في تحقيق التوافق بين إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية.
- الحاجة إلى نماذج تحليلية أكثر شمولاً: خاصة فيما يتعلق بقياس الفجوات بين الكفاءات الحالية والكفاءات المطلوبة داخل المؤسسات.
- نقص الأدوات التطبيقية لقياس وتقييم أثر إدارة الكفاءات: حيث لا تزال معظم الأبحاث تعتمد على مناهج نظرية دون نماذج تطبيقية واضحة.

إسهام الرسالة في تطوير الموضوع البحثي وغلق الفجوات

ساهمت الرسالة في تطوير هذا المجال البحثي من خلال:

✓ تقديم نموذج تحليلي متكامل قدمت الرسالة إطاراً نظرياً وتطبيقياً يدمج بين إدارة الموارد البشرية والاستراتيجية يربط بين إدارة الكفاءات، الموارد البشرية، والاستراتيجية داخل المؤسسات من خلال إدارة الكفاءات، مع التركيز على مجمع صيدال كدراسة حالة.

✓ تطوير منهجية لقياس الفجوات بين الكفاءات الحالية والمطلوبة، اعتمدت الدراسة على منهجية دقيقة لتحليل الفجوات بين المهارات الموجودة في المؤسسة وتلك المطلوبة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية مما يسمح بتحليل مدى توافق الاستراتيجية مع ممارسات إدارة الموارد البشرية.

✓ استخدام أدوات إحصائية متقدمة استخدمت الرسالة نمذجة المعادلات الهيكلية بالمربعات الصغرى الجزئية وبرنامج SmartPLS لقياس التأثيرات المباشرة وغير المباشرة لإدارة الكفاءات على الأداء الاستراتيجي مما أتاح فهماً أعمق للعلاقات بين المتغيرات المختلفة.

تابع

✓ اقتراح توصيات عملية قابلة للتنفيذ: حول كيفية تطبيق إدارة الكفاءات بشكل فعال لتحقيق أهدافها الاستراتيجية ويسهم في سد الفجوة بين النظرية والتطبيق.

بذلك يمكن القول إن الرسالة ساعدت في تقليص الفجوات البحثية من خلال تقديم إطار تحليلي شامل وتطبيقه على حالة واقعية، مما يجعلها إضافة قيّمة للبحث في هذا المجال.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

