

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين كفاءة الأداء
لهيكله الوظائف في قطاع بيع التجزئة: دراسة حالة لشركة العثيم
في جدة

اسم الطالب

بلال محمد عبده

الرقم الجامعي

2021205256

مشروع تخرج -1

كلية الإدارة جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

المقدمة:

تعد تعتبر الموارد البشرية من أهم موارد المنظمات ومن أهم الأصول التي تمتلكها تلك المنظمات. لا يمكن تحقيق أهداف أي منظمة دون الموارد البشرية. إن المنظمة التي لا تحتوي على أفراد هي مجرد مباني ومعدات. فالأفراد هم الذين يصنعون التنظيمات (حسن، 2014). كما أن إدارة الموارد البشرية بكفاءة وفعالية، سيؤدي حتماً إلى إنتاج أفراد جيدين ومنتجين، وبالتالي تقليل نسبة الأخطاء والمشكلات المتعلقة بالموارد البشرية، مثل عدم الرضا الوظيفي، والتغيب، وتدني الأداء. لكي تتمكن المنظمات من تحقيق أهدافها المرجوة والوصول إلى مكانة تستطيع من خلالها منافسة المنظمات ومواكبة التغيرات السريعة في البيئة، كان عليها أن تهتم بكافة الممارسات المتعلقة بإدارة مواردها البشرية مع بهدف تطويرهم ورفع مستوى أدائهم. ومن أمثلة هذه الممارسات لإدارة الموارد البشرية التخطيط وتصميم الوظائف وتحليلها والتدريب والتحفيز وتقييم الأداء والتوظيف والجذب ومشاركة الموظفين. وفي اتخاذ القرار، أصبح تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية ضرورة ملحة وتطبيق التوظيف الأمثل والاختيار والتدريب والتطوير والحفاظة على الموارد البشرية وتحفيزها، وتخطيط وتحليل الوظائف، وكل ذلك يدل على الدور المهم الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في رفع أداء الموظفين، حيث أنها هي التي توفر العنصر البشري المتخصص والكفاء الذي يؤثر على المنظمة وأدائها، وبالتالي الوصول بها إلى أعلى أداء يمكنها تحقيقه. قام العديد من الباحثين بإجراء دراسات حول تحديد العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) وأداء الموظفين في الدول المتقدمة، ولكن من خلال مراجعة الباحث للدراسات المتوفرة التي أجريت في البيئتين العربية والليبية والتي بحثت في ممارسات إدارة الموارد من حيث الإنسانية، فقد تبين أنه تم إجراء دراسات قليلة في البيئة الليبية، ركز فيها الباحثون بشكل رئيسي على القطاع الصناعي أو قطاع التعليم، بينما ركزت هذه الدراسة على القطاع المصري في ليبيا لتقييم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الممارسات وأداء العاملين فيها. وتم اختيار ممارسات إدارة الموارد البشرية الأكثر صلة بالدراسة هي (التدريب والتطوير، تقييم الأداء، نظام التخطيط الوظيفي، مشاركة الموظفين، نظام التعويضات

مشكلة البحث:

تؤثر الطريقة التي تمارس بها إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين بشكل مباشر في المنظمات المختلفة.

ونجد أن ممارسة الإدارة الضعيفة تؤثر الموارد البشرية سلباً على أداء وأنشطة المنظمة وموظفيها فيه مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أداء موظفيه، ولأن إدارة الشركة تسعى لإجراء الدراسة تحقيق تنمية موارده البشرية بما يؤدي إلى تحسين أدائه المصرفي ورفع مستواه الذي يعتمد عليه بشكل أساسي مستوى أداء الموارد البشرية، ورغم ذلك فإن هناك عدداً من الجوانب التي تشير إلى ذلك مستويات الضعف التي يعاني منها الشركة في أداء بعض موارده البشرية (الموظفين) (تقرير الهيئة الرقابة الإدارية، 2018)، والتي انعكست على أداء الشركات وجودة خدماتها، واستناداً إلى ذلك ومما سبق فإن مشكلة الدراسة تكمن في اعتقاد الباحث بوجود قصور في الممارسة الصحيحة وتشمل الدراسة إدارة الموارد البشرية في الشركة من حيث التدريب وتقييم الأداء ونظام التخطيط الأداء الوظيفي ومشاركة الموظفين ونظام التعويضات مما انعكس على أداء الموظفين فيها.

ومن خلال ما سبق توضيح مشكلة الدراسة والتي تمحورت حول مدى تطبيق الممارسات يمكن صياغة إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين في البنوك التجارية كما تمت دراستها وأسئلة الدراسة هي كما يلي:

السؤال الرئيسي:

ما هو أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على تحسين كفاءة الأداء لهيكله الوظيفي في قطاع التجزئة؟

وتأتي الأسئلة الفرعية للبحث كما يلي:

أ. إلى أي مدى يتم تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم الأداء، التخطيط الوظيفي، إلخ)؟

ب. ما العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم الأداء، نظام التخطيط) الوظيفي ومشاركة

الموظفين ونظام التعويضات) كيف يؤدي الموظفون في الشركة دراستهم؟

أ. ج. ما هو تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (التدريب، تقييم الأداء، نظام التخطيط الوظيفي، إلخ)

على نظام مشاركة وتعويضات الموظفين) على أداء العاملين في الشركة أثناء الدراسة؟

أهمية البحث:

وتكمن أهمية هذه الدراسة في عدد من النقاط التالية:

- الأهمية الأساسية للبحث تتجسد من خلال الدراسة النظرية ومنهجيتها التطبيقية التي تلقي الضوء وتعمق مفهوم ممارسة إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء العاملين في الشركة.
- إلقاء الضوء على واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية في الشركة محل الدراسة، ومستويات أداء العاملين فيه.
- دراسة دور إدارة الموارد البشرية من خلال تطبيقها لمجموعة من الممارسات التي تساهم في تطوير الموارد البشرية إلى المستوى الذي يمكن للشركة من البقاء والاستمرار بنجاح.
- مساهمة الدراسة في رفع مستويات أداء الموظفين بحيث ينصب هذا الاداء في مصلحة المسؤولين في هذا المجال من خلال تفعيل وتطوير ممارسات الموارد البشرية على مستوى أدائهم الوظيفي في المؤسسات العامة، الأمر الذي سينعكس إيجاباً.
- تنبع أهمية الدراسة من مكانة العنصر البشري داخل الشركة والقناعة بأنه مورد استراتيجي يمنح التميز والريادة في أي مجال بما يتناسب مع الاهتمام والرعاية التي يحظى بها.

المراجع مقترحة

- البطاينة، محمد تركي (2016). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية/محافظة إربد، دارة دراسات للعلوم الإدارية، المجلد (43)، العدد (1).
- القاضي، زايد مفيد (2012). علاقة الممارسة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين وأثرها على أداء المنظمات: دراسة تطبيقية على الجامعات الخاصة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، جامعة عمان، الأردن.
- عطية، ماجد (2003). السلوك التنظيمي: السلوك الفردي والجماعي، دار الشرق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2001). الجوانب العلمية والتطبيقية لإدارة الموارد البشرية في المنظمات، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- Margaret Heffernan, Brian Harney, Kenneth Cafferkey, Tony Dundon, (2016) "Exploring the HRM performance relationship: the role of creativity climate and strategy", Employee Relations, Vol. 38 Issue: 3, pp.438-462.
- Sumita Ketkar and Roma Puri (2017) Ambidextrous Human Resource Practices Performance Proceedings of International Conference on Strategies in Volatile and Uncertain Environment for Emerging Markets July 14-15, Indian Institute of Technology Delhi, New Delhi pp.170-178
- Zhang, J.A., Edgar F., Geare, A. and O'Kane, C. (2016), the interactive effects of entrepreneurial orientation and capability-based HRM on firm performance: the mediating role of innovation ambidexterity, Industrial Marketing Management, Vol.59, pp.131-143.