

استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية في مدينة جدة

الهام إدريس اسماعيل

2021205331

مشروع تخرج - 2

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتبر استراتيجية توظيف الموارد البشرية أحد أهم عناصر نجاح المنظمات في تحقيق ميزة تنافسية في السوق. فالموارد البشرية هي الأساس في بناء وتطوير قدرات المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. في هذا السياق، تقوم المنظمات بوضع استراتيجيات متكاملة لتوظيف الموارد البشرية المناسبة والاحتفاظ بها وتطويرها بما يتوافق مع أهداف المنظمة وخططها التنافسية. تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة. كما تسليط الضوء على أفضل الممارسات والأساليب المتبعة في توظيف الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية.

في إطار بحث عام حول "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة"، تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع:

دراسة الشهري (2020) بعنوان "أثر استراتيجية توظيف الموارد البشرية على الميزة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات توظيف الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق استراتيجيات التوظيف المتمثلة في التخطيط والاختيار والتدريب والتطوير وبين تحقيق الميزة التنافسية.

دراسة العتيبي (2019) بعنوان "دور الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة". ركزت الدراسة على استكشاف أهمية الموارد البشرية وممارسات إدارتها في تحقيق الميزة التنافسية. أوضحت النتائج أن الاستثمار في الموارد البشرية من خلال التدريب والتطوير والتحفيز يساهم بشكل كبير في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات.

دراسة الغامدي (2018) بعنوان "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنافسي في المنظمات الصناعية بمدينة جدة". هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنافسي. أكدت النتائج على أهمية تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في التخطيط والاختيار والتدريب في تحسين الأداء التنافسي للمنظمات.

على الرغم من تناول الدراسات السابقة موضوع استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على الميزة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة، إلا أنها تركزت على جوانب محددة وترك بعض الفجوات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة: محدودية التركيز على دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام على الميزة التنافسية، دون التعمق في دراسة استراتيجيات التوظيف بشكل محدد وتأثيرها على تحقيق الميزة التنافسية. كما اقتصر معظم الدراسات على قطاعات معينة مثل الصناعية والخدمية، مما يترك فجوة في فهم تأثير استراتيجيات التوظيف عبر قطاعات متنوعة في مدينة جدة. إضافة إلى ذلك، تم إجراء معظم الدراسات السابقة قبل عدة سنوات، مما يتطلب إجراء دراسة حديثة تراعي التطورات والتغيرات التي طرأت على سوق العمل والممارسات التوظيفية في المدينة. كما ركزت معظم الدراسات على دراسة أثر استراتيجيات التوظيف على الميزة التنافسية بشكل عام، دون التطرق إلى أبعاد الميزة التنافسية المختلفة وكيفية تأثر كل منها باستراتيجيات التوظيف. هذه الفجوات توضح الحاجة إلى إجراء دراسة شاملة ومعقدة حول استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على أبعاد الميزة التنافسية في مختلف القطاعات في مدينة جدة.

بناءً على ما سبق، يمكن تحديد مشكلة البحث في أن هناك محدودية في التركيز في الدراسات السابقة على دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام على الميزة التنافسية، دون التعمق في استراتيجيات التوظيف بشكل محدد وتأثيرها على تحقيق الميزة التنافسية. كما اقتصر معظم الدراسات السابقة على قطاعات محددة مما ترك فجوة في فهم تأثير استراتيجيات التوظيف عبر قطاعات متنوعة في مدينة جدة. وأجريت معظم الدراسات السابقة قبل عدة سنوات، مما يتطلب إجراء دراسة حديثة تراعي التطورات والتغيرات التي طرأت على سوق العمل والممارسات التوظيفية في المدينة. إضافة إلى أن معظم الدراسات السابقة ركزت على دراسة أثر استراتيجيات التوظيف على الميزة التنافسية بشكل عام، دون التطرق إلى أبعاد الميزة التنافسية المختلفة وكيفية تأثر كل منها باستراتيجيات التوظيف.

إن أهمية هذا البحث تنبع من النقاط التالية: تسليط الضوء على أهمية استراتيجيات التوظيف كأحد أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي لها تأثير مباشر على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير استراتيجيات التوظيف على أبعاد الميزة التنافسية المختلفة كالجودة والتكلفة والمرونة والابتكار، مما يساعد المنظمات على تطوير استراتيجياتها التوظيفية بما يحقق أفضل النتائج. التركيز على قطاعات متنوعة في مدينة جدة يوفر فهماً أعمق لكيفية اختلاف تأثير استراتيجيات التوظيف على الميزة التنافسية وفقاً لطبيعة وخصائص كل قطاع. تقديم توصيات عملية للمنظمات في مدينة جدة حول كيفية تصميم واعتماد استراتيجيات توظيف فعالة تساهم في تعزيز قدرتها التنافسية. إثراء الأدبيات البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية، من خلال إجراء دراسة حديثة تراعي التطورات والتغيرات الحديثة في سوق العمل.

مشكلة البحث

هذه المشكلة البحثية تستكشف دور استراتيجيات إدارة وتوظيف الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات العاملة في مدينة جدة. سيتم التركيز على فهم الممارسات الحالية لإدارة الموارد البشرية في المنطقة، وتحليل العوامل التنظيمية والبيئية المؤثرة عليها، وتقييم الطرق الفعالة لربط استراتيجيات الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات.

الهدف هو تقديم توصيات عملية لتطوير واستخدام استراتيجيات توظيف الموارد البشرية الناجحة في مدينة جدة.

الفجوات النظرية 2.1.

بناءً على المشكلة البحثية حول "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة"، فإن الفجوات النظرية الرئيسية في هذا المجال تشمل:

1. محدودية التطبيق المحلي للنماذج النظرية: معظم الأطر النظرية حول إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية تم تطويرها في سياقات غربية، مما يحد من قابليتها للتطبيق المباشر في السياق المحلي لمدينة جدة.

2. نقص في الدراسات التجريبية: هناك ندرة في الدراسات التطبيقية التي تستكشف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات السعودية وتحديداً في مدينة جدة.

3. غياب النظريات المحلية: لا توجد نظريات أو نماذج مطورة خصيصاً لتفسير هذه العلاقة في السياق السعودي، مما يحد من قدرتنا على فهم الديناميكيات المحلية.

4. الافتقار إلى الربط بين المستويات المختلفة: معظم الدراسات تركز على المستوى المنظمي، ولكن هناك حاجة إلى ربط هذا المستوى بالمستويات الأخرى (الفردية والقطاعي والوطني) لتحقيق فهم شامل.

5. نقص في الأبحاث المتعددة التخصصات: هناك حاجة إلى تكامل المنظورات المختلفة (الإدارية والاقتصادية والسلوكية) لتطوير فهم متعمق لهذه القضايا.

معالجة هذه الفجوات النظرية سيساعد على بناء قاعدة معرفية أكثر ملاءمة للسياق المحلي وتطوير نماذج وأطر نظرية قابلة للتطبيق العملي في مؤسسات مدينة جدة.

2.2 الفجوات العملية

بالإضافة إلى الفجوات النظرية المذكورة سابقاً، هناك بعض الفجوات العملية ذات الصلة بموضوع "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة":

1. نقص البيانات والمعلومات: هناك ندرة في البيانات الموثوقة والمحدثة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية في منظمات مدينة جدة. هذا يعيق قدرة الباحثين والممارسين على إجراء تحليلات دقيقة.
 2. محدودية الوعي والالتزام: قد يكون هناك نقص في وعي المنظمات بأهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية. هذا قد يؤدي إلى ضعف الالتزام بتنفيذ ممارسات فعالة في هذا المجال.
 3. غياب البنية التحتية الداعمة: قد تكون هناك محدودية في توفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة، مثل أنظمة تكنولوجية متطورة وخبرات استشارية.
 4. تحديات التطبيق العملي: حتى عندما تكون الاستراتيجيات والسياسات موجودة، قد تواجه المنظمات صعوبات في الترجمة الفعالة لها إلى ممارسات عملية بسبب القيود التنظيمية أو الثقافية أو الموارد المتاحة.
 5. نقص التنسيق والتعاون: هناك حاجة إلى تعزيز التنسيق والتعاون بين مختلف الجهات المعنية (الحكومة، القطاع الخاص، المؤسسات الأكاديمية) لتطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية.
- معالجة هذه الفجوات العملية من شأنها تمكين المنظمات في مدينة جدة من تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال وتحقيق الميزة التنافسية المنشودة.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول البحث الرئيسي سؤال مهم و هو كالتالي :

ما هي استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية في مدينة جدة ؟

أهمية البحث

أهمية الموارد البشرية: الموارد البشرية تعتبر أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تمتلكها المنظمات والتي يمكن أن تكون مصدرًا للميزة التنافسية المستدامة. لذلك فهناك حاجة لفهم كيفية إدارة هذه الموارد بشكل استراتيجي.

التحديات التنافسية: المنظمات في مدينة جدة تواجه ضغوطًا تنافسية متزايدة محليًا وإقليميًا. فهناك حاجة لفهم كيف يمكن استخدام استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتطوير قدرات تنافسية فريدة.

التطورات الاقتصادية والتنظيمية: التغيرات الاقتصادية والتنظيمية في المنطقة تفرض تحديات جديدة على المنظمات. البحث في هذا الموضوع سيساعد على فهم كيف يمكن أن تتكيف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع هذه التطورات.

الأهمية الأكاديمية والعملية: هذا الموضوع له أهمية أكاديمية في إثراء المعرفة النظرية، وأهمية عملية في مساعدة المنظمات على تطوير ممارسات فعالة في إدارة الموارد البشرية.

بشكل عام، يمكن القول أن أهمية هذا البحث تكمن في تزويد المنظمات في مدينة جدة بفهم أعمق لكيفية استخدام إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية في ظل البيئة التنظيمية والاقتصادية المتغيرة.

الأهمية النظرية 3.1

فيما يتعلق بالأهمية النظرية لبحث "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة"، فإنها تتمثل في:

1. إثراء الأدبيات النظرية حول دور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات:

- سيساهم البحث في تعميق الفهم النظري لكيفية ارتباط استراتيجيات توظيف الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية.

- سيوفر إطارًا نظريًا لفهم العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والنتائج التنافسية للمنظمات.

2. تطوير النماذج والنظريات المفسرة لهذه العلاقة:

- سيساعد البحث في تطوير نماذج نظرية جديدة أو تطوير النماذج الحالية لتفسير الآليات التي تربط بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية.

- من المتوقع أن يساهم البحث في اختبار وتعديل النظريات القائمة في هذا المجال.

3. المساهمة في سد الفجوة البحثية في السياق السعودي:

- هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في السياق السعودي، وبالتالي سيساهم البحث في ردم هذه الفجوة.

- سيوفر البحث رؤى نظرية حول كيفية تكييف إدارة الموارد البشرية مع البيئة التنظيمية والاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

بشكل عام، تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء المعرفة النظرية حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية، وتطوير نماذج نظرية جديدة أو تعديل النماذج الحالية في هذا المجال، وسد الفجوة البحثية في السياق السعودي.

الأهمية العملية 3.2.

إن للبحث المقترح "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة" أهمية عملية كبيرة، وتتمثل في الجوانب التالية:

1. المساعدة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية:

- سيوفر البحث توصيات عملية لمديري الموارد البشرية حول كيفية تصميم وتنفيذ استراتيجيات توظيف فعالة لتعزيز الميزة التنافسية.

- ستساعد نتائج البحث المنظمات في تحسين ممارساتها وسياساتها المتعلقة بتخطيط وتوظيف الموارد البشرية.

2. تحسين أداء المنظمات وزيادة قدرتها التنافسية:

- من المتوقع أن تؤدي الممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية إلى تحسين الأداء التنظيمي وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة.

- سيساعد البحث المنظمات في تحديد الاستراتيجيات المناسبة لتوظيف وتطوير الموارد البشرية بما يتماشى مع أهدافها التنافسية.

3. المساهمة في تطوير سوق العمل السعودي:

- ستساعد نتائج البحث في تقديم توصيات لصانعي السياسات حول كيفية تطوير وتحسين سوق العمل السعودي.

- قد يساهم البحث في زيادة فرص التوظيف والاحتفاظ بالكفاءات في القطاع الخاص السعودي.

4. تعزيز القدرات البحثية والاستشارية في مجال الموارد البشرية:

- سيسهم البحث في بناء قاعدة معرفية وخبرات عملية في مجال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في السياق السعودي.

- قد يؤدي إلى تطوير برامج تدريبية واستشارية لمساعدة المنظمات في تطبيق الممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية.

بشكل عام، تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في المساهمة في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة، إضافة إلى المساهمة في تطوير سوق العمل السعودي وبناء القدرات البحثية والاستشارية في هذا المجال.

المراجع

1. البكري، سونيا محمد. (2019). *إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية*. الإسكندرية: الدار الجامعية.
2. الجميلي، سعد علي حمود. (2017). *أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات في الأردن*. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 13(42)، 270-290.
3. الصرايرة، خالد أحمد. (2016). *أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن*. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 13(2)، 165-190.
4. الطريقي، محمد عبد الله. (2018). *أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء المتميز في القطاع الخاص*. مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، 10(1)، 55-78.
5. المصري، أحمد. (2017). *إدارة الموارد البشرية والاستراتيجيات التنافسية: دراسة حالة في شركات التقنية*. مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، 15(3)، 130-145.
6. العلي، ريم. (2019). *استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الابتكار في القطاع الصحي*. مجلة العلوم الإنسانية والتربوية، 22(4)، 225-245.
7. البرغوثي، نادر. (2020). *دور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة مقارنة*. مجلة الدراسات الإدارية، 14(2)، 88-104.
8. الخالدي، حسين. (2018). *استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها على أداء الموظفين في الشركات الكبرى*. مجلة الإدارة الحديثة، 21(5)، 300-320.
9. العبيدي، فاطمة. (2021). *التحديات التي تواجه استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في الأسواق النامية*. مجلة الإدارة الاستراتيجية، 16(3)، 142-160.
10. الزهراني، فيصل. (2016). *العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة*. مجلة الدراسات الإدارية والمالية، 12(1)، 77-92.
11. النمري، رامي. (2017). *تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على القدرة التنافسية في القطاع المصرفي*. مجلة العلوم الاقتصادية، 19(2)، 65-83.
12. الصالح، محمود. (2018). *إدارة الموارد البشرية: بين النظرية والتطبيق في الشركات الصناعية*. مجلة إدارة الأعمال الدولية، 9(1)، 200-220.
13. العباسي، سميرة. (2020). *تأثير الثقافة التنظيمية على فعالية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية*. مجلة التطوير الإداري، 17(4)، 300-315.

14. الجبوري، حسين. (2022). *استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية*. مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية، 18(3)، 235-220.

15. الرويشد، عادل. (2019). *إدارة الموارد البشرية في ظل التغيرات الاقتصادية: التحديات والحلول*. مجلة دراسات الأعمال، 14(2)، 105-88.

16. المهدي، سارة. (2021). *استراتيجيات الموارد البشرية وأثرها على تحسين رضا الموظفين*. مجلة العلوم الإدارية، 23(1)، 130-112.

17. الزعبي، زيد. (2022). *إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في المؤسسات التعليمية: التحديات والاستراتيجيات*. مجلة التربية والتعليم، 19(4)، 165-145.

18. الشراري، عبد الله. (2018). *استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأثرها على الابتكار التنظيمي*. مجلة البحوث الإدارية، 11(3)، 220-200.

19. الهاشمي، نور. (2020). *تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على رضا العملاء في القطاع الخدمي*. مجلة إدارة الخدمات، 15(2)، 200-180.

20. الأسمر، عاطف. (2021). *إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي: تحليل استراتيجي للأداء*. مجلة الدراسات الإدارية والسياسية، 13(4)، 180-160.

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع استراتيكية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية في مدينة جدة
واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فأننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

بيانات خاصة استراتيجية توظيف الموارد البشرية

1. ما مدى اتباع المنظمة لتخطيط استراتيجي للموارد البشرية؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

2. ما مدى فعالية إجراءات تحليل الوظائف وتصميمها في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

3. ما مدى كفاءة نظام اختيار وتعيين الموظفين في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

4. ما مدى فعالية برامج تدريب وتطوير الموظفين في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

5. ما مدى كفاءة نظام تقييم أداء الموظفين في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط

- قليل
- قليل جداً

6. ما مدى فعالية نظم التعويضات والحوافز المطبقة في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

7. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق ميزة التكلفة المنخفضة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

8. ما مدى تركيز المنظمة على التمايز في المنتجات/الخدمات؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

9. ما مدى تركيز المنظمة على التركيز على قطاعات محددة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

10. ما مدى تركيز المنظمة على الابتكار والإبداع؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

11. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق الجودة العالية؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

الأستبيان الثاني

بيانات خاصة بتحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة

1. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق ميزة التكلفة المنخفضة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

2. ما مدى تركيز المنظمة على التمايز في المنتجات/الخدمات؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

3. ما مدى تركيز المنظمة على التركيز على قطاعات محددة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

4. ما مدى تركيز المنظمة على الابتكار والإبداع؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

5. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق الجودة العالية؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل

- قليل جداً

6. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها المالية (مثل الأرباح، العوائد، النمو)؟

- كبير جداً

- كبير

- متوسط

- قليل

- قليل جداً

7. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها التسويقية (مثل الحصة السوقية، رضا العملاء)؟

- كبير جداً

- كبير

- متوسط

- قليل

- قليل جداً

8. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها التشغيلية (مثل الإنتاجية، الجودة، الكفاءة)؟

- كبير جداً

- كبير

- متوسط

- قليل

- قليل جداً

9. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها التنظيمية (مثل الرضا الوظيفي، الولاء، الابتكار)؟

- كبير جداً

- كبير

- متوسط

- قليل

- قليل جداً

10. ما مدى تفوق أداء المنظمة على منافسيها في السوق؟

- كبير جداً

- كبير

- متوسط

- قليل

- قليل جداً

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هي الاستراتيجيات الحالية لتوظيف الموارد البشرية المتبعة في مؤسسات مدينة جدة وما مدى فعاليتها؟
2. كيف تساهم الاستراتيجيات الحديثة لتوظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية لمؤسسات مدينة جدة؟
3. ما هي التحديات التي تواجه مؤسسات مدينة جدة في تطبيق استراتيجيات توظيف الموارد البشرية الفعالة؟
4. كيف يمكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية على فعالية استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في مؤسسات مدينة جدة؟
5. ما هي أهم المقترحات والتوصيات لتطوير استراتيجيات توظيف الموارد البشرية بما يحقق الميزة التنافسية لمؤسسات مدينة جدة؟

اهداف البحث

الهدف العام:

- تطوير وتنفيذ استراتيجية فعالة لإدارة الموارد البشرية والتي من شأنها تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات في مدينة جدة.

الأهداف الفرعية:

1. تحليل واقع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات بمدينة جدة وتحديد نقاط القوة والضعف.

2. تصميم برامج وسياسات فعالة للتوظيف والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين.

3. تطوير برامج تدريب وتطوير مستمرة لتحسين مهارات الموظفين وزيادة كفاءتهم.

4. تنمية ثقافة التميز والابتكار والإبداع لدى الموظفين.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية توظيف الموارد البشرية المتبعة في المؤسسات بمدينة جدة وتحقيق الميزة التنافسية.

الفرضيات الفرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التوظيف والاحتفاظ بالموظفين المؤهلين وتحقيق الميزة التنافسية. **Ha**

2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين برامج التدريب والتطوير المستمر للموظفين وتحقيق الميزة التنافسية. **Hb**

3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تبني ثقافة التميز والإبداع والميزة التنافسية. **Hc**

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة الحوافز والتعويضات الفعالة والميزة التنافسية. **Hd**

نموذج رسم البحث



تم تصميمة بواسطة الطالب

الدراسة الميدانية

الأهداف الرئيسية للدراسة الميدانية:

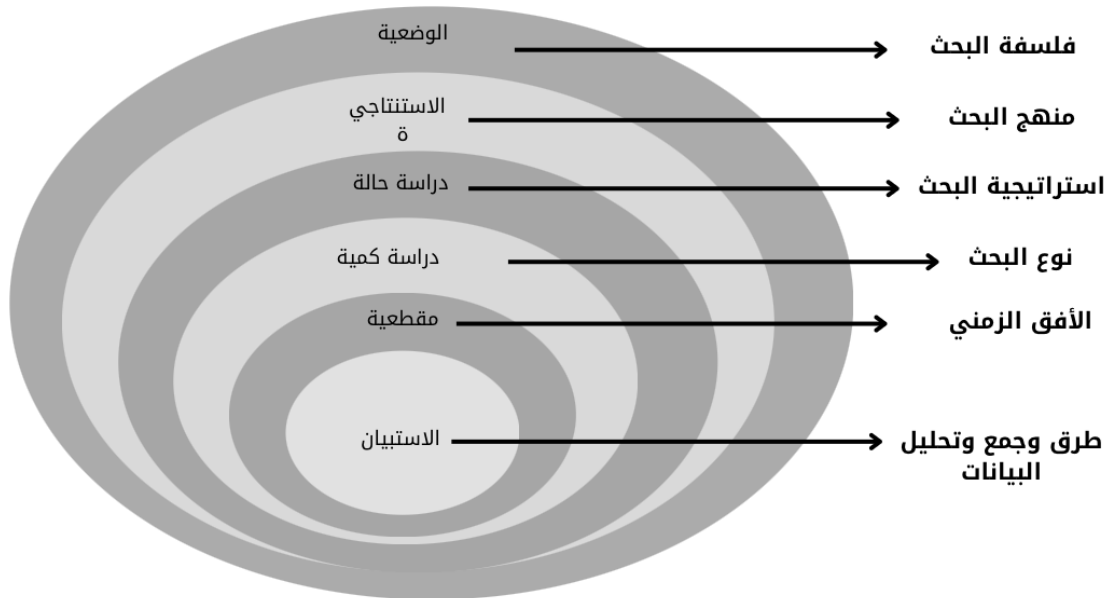
1. تقييم واقع استراتيجية توظيف الموارد البشرية المطبقة في منظمات/شركات مدينة جدة.
2. التعرف على مدى تأثير عناصر استراتيجية توظيف الموارد البشرية (برامج التوظيف والاحتفاظ، التدريب والتطوير، ثقافة التميز، نظم الحوافز والتعويضات، بيئة العمل، التخطيط الوظيفي) على تحقيق الميزة التنافسية.
3. قياس درجة ارتباط واتجاه العلاقة بين استراتيجية توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في منظمات مدينة جدة.
4. تحديد أهم التحديات والمعوقات التي تواجه تطبيق استراتيجية توظيف الموارد البشرية في تلك المنظمات.
5. اقتراح توصيات وآليات لتعزيز دور استراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية.

المراجع

1. الأدبيات النظرية المتخصصة في إدارة الموارد البشرية واستراتيجياتها.

2. الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بموضوع العلاقة بين استراتيجية توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية.

بصلة البحث



(هيكل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

الإطار النظري

مقدمة

في ظل التغيرات الاقتصادية والتنافسية المتسارعة، أصبحت إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية من العناصر الأساسية التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات. تلعب استراتيجيات الموارد البشرية دورًا حيويًا في تعزيز القدرة التنافسية من خلال تحسين الأداء التنظيمي، ورفع كفاءة الموظفين، وتعزيز الابتكار والمرونة.

مدينة جدة، كواحدة من أبرز المدن الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، تشهد تغييرات ملحوظة في بيئة العمل والممارسات الإدارية. تزايدت الضغوط التنافسية على الشركات والمؤسسات في جدة، مما يستدعي التركيز على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتحقيق الأداء المتميز والتفوق على المنافسين.

تسعى المؤسسات في جدة إلى تحقيق التوازن بين استراتيجيات الموارد البشرية والظروف الاقتصادية المتغيرة من خلال تبني ممارسات إدارة مبتكرة تتماشى مع أهدافها الاستراتيجية. يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على تعزيز القدرة التنافسية في مدينة جدة، وتقديم رؤى حول كيفية تحسين هذه الاستراتيجيات لتحقيق أفضل النتائج في ظل التحديات الحالية.

المتغير الأول

****استراتيجيات التوظيف في إدارة الموارد البشرية****

تُعَدُّ استراتيجيات التوظيف أحد الركائز الأساسية في إدارة الموارد البشرية، حيث تؤثر بشكل مباشر على قدرة المؤسسة على جذب وتوظيف الأفراد المناسبين الذين يساهمون في تحقيق أهدافها الاستراتيجية. يمكن تفصيل هذا المتغير من خلال النقاط التالية:

1. **تحديد متطلبات الوظائف:**

يشمل هذا العنصر تحديد المهارات والخبرات والصفات الشخصية التي يحتاجها كل دور داخل المؤسسة. يعتمد هذا التحديد على تحليل الوظائف، الذي يشمل دراسة المسؤوليات والمهام المطلوبة، وتحليل الوظائف السابقة، ومقابلة المديرين الحاليين لتحديد الاحتياجات الدقيقة للوظيفة.

2. **استراتيجيات جذب المرشحين:**

تتضمن هذه الاستراتيجيات استخدام قنوات متنوعة لجذب المرشحين المؤهلين، مثل الإعلانات الوظيفية على المواقع الإلكترونية المتخصصة، ووسائل التواصل الاجتماعي، والمعارض المهنية. كما يمكن استخدام تقنيات التسويق الحديثة مثل التوظيف عبر الإنترنت وتحليل البيانات لزيادة الوصول إلى المرشحين المناسبين.

3. **عمليات الاختيار والتعيين:**

تشمل هذه العمليات مجموعة من الأدوات والأساليب التي تُستخدم لتقييم المرشحين وتحديد الأفراد الأكثر ملاءمة للوظيفة. تتضمن هذه الأدوات مقابلات العمل، الاختبارات النفسية والمهارية، وعمليات التحقق من المراجع. تهدف هذه العمليات إلى ضمان توافق المرشحين مع متطلبات الوظيفة وثقافة المؤسسة.

4. **تحسين تجربة المرشح:**

يُعدّ تحسين تجربة المرشح جزءاً أساسياً من استراتيجيات التوظيف. يتضمن ذلك توفير عملية تقديم طلبات سلسلة، التواصل الفعال مع المرشحين، وتقديم تغذية راجعة واضحة حول نتائج عمليات التوظيف. تجربة مرشح إيجابية يمكن أن تعزز من سمعة المؤسسة وتجذب المزيد من الكفاءات.

5. **تسويق العلامة التجارية للمؤسسة**:

تلعب العلامة التجارية للمؤسسة دوراً مهماً في جذب المرشحين الموهوبين. من خلال تسويق قيمة العمل والمزايا الفريدة التي تقدمها المؤسسة، يمكن تحسين جاذبية المؤسسة كوجهة عمل مفضلة. يتضمن ذلك إبراز ثقافة العمل، فرص النمو والتطوير، وفوائد العمل الأخرى.

6. **استخدام التكنولوجيا في التوظيف**:

تسهم التكنولوجيا في تحسين كفاءة عمليات التوظيف من خلال استخدام أنظمة تتبع المتقدمين (ATS)، وأدوات تحليل البيانات، ومنصات التوظيف الرقمية. تساعد هذه الأدوات في إدارة وتبسيط عملية التوظيف، مما يوفر الوقت والجهد في اختيار المرشحين المناسبين.

7. **المرونة في التوظيف**:

يتطلب التوظيف في بيئة العمل الحديثة مرونة في استراتيجيات التوظيف لمواكبة التغيرات السريعة في سوق العمل. يمكن أن تشمل هذه المرونة استخدام نماذج العمل عن بُعد، والتوظيف بدوام جزئي، والعمالة المؤقتة، مما يساعد في تلبية احتياجات العمل المتغيرة.

بواسطة هذه الاستراتيجيات، يمكن للمؤسسات تحسين فعالية عمليات التوظيف، ضمان توافق الموظفين مع أهداف المؤسسة، وتعزيز قدرتها التنافسية في سوق العمل.

المتغير الثاني

****استراتيجيات تطوير الموظفين في إدارة الموارد البشرية****

تُعَدُّ استراتيجيات تطوير الموظفين جزءاً أساسياً من إدارة الموارد البشرية، حيث تلعب دوراً محورياً في تعزيز قدرات الأفراد وزيادة فعاليتهم داخل المؤسسة. يشمل تطوير الموظفين مجموعة من الأنشطة والمبادرات التي تهدف إلى تحسين الأداء الفردي والجماعي وتعزيز النمو المهني. يمكن تفصيل هذا المتغير من خلال النقاط التالية:

1. **تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير:**

- ****تحديد الاحتياجات التدريبية****: تبدأ العملية بتحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين بناءً على تقييم الأداء، وتحليل الفجوات في المهارات، ومتطلبات الوظائف المستقبلية. يتم ذلك من خلال مقابلات مع الموظفين والمديرين، واستخدام أدوات تقييم الأداء.

- ****تصميم البرامج التدريبية****: تشمل البرامج التدريبية تصميم ورش العمل، والدورات التعليمية، والبرامج التفاعلية التي تتناسب مع احتياجات الموظفين. يمكن أن تشمل التدريب الفني، والإداري، والمهارات الشخصية.

- ****تنفيذ التدريب وتقييمه****: يتم تنفيذ البرامج التدريبية باستخدام أساليب متنوعة مثل التدريب الفردي والجماعي، والتدريب على رأس العمل، والتدريب الإلكتروني. يتضمن التقييم جمع ملاحظات المشاركين وقياس مدى تحقيق أهداف التدريب من خلال تقييم الأداء بعد التدريب.

2. **فرص التعليم المستمر والتطوير المهني:**

- ****التعليم الأكاديمي والتخصصي****: تقدم المؤسسات فرصاً للموظفين لمواصلة تعليمهم من خلال دعم دراساتهم العليا، أو تقديم منح دراسية، أو تشجيعهم على الحصول على شهادات تخصصية تتعلق بمجالاتهم المهنية.

- ****التطوير المهني المستمر****: تشمل هذه الفرص الانضمام إلى جمعيات مهنية، وحضور مؤتمرات وندوات متخصصة، والمشاركة في دورات تدريبية متقدمة تساهم في تطوير المهارات وتوسيع نطاق المعرفة.

3. ****التوجيه والإرشاد****:

- ****برامج التوجيه (Mentoring)****: تشمل هذه البرامج إقران الموظفين الجدد أو الأقل خبرة بموجهين ذوي خبرة لمساعدتهم في التكيف مع بيئة العمل وتطوير مهاراتهم. يوفر الموجهون الإرشاد والدعم المهني والشخصي.

- ****التوجيه والإرشاد القيادي****: يركز على تطوير المهارات القيادية والإدارية للمديرين والمشرفين، مما يساعد في تعزيز قدرتهم على القيادة الفعالة وتحقيق أهداف الفريق.

4. ****التقييم والتغذية الراجعة****:

- ****تقييم الأداء****: يشمل استخدام أدوات تقييم الأداء لقياس فعالية برامج التطوير والوقوف على مستوى التقدم المحرز. يتم ذلك من خلال تقييم الأداء السنوي، وتقارير التقييم المرحلية.

- ****تقديم التغذية الراجعة****: تقدم التغذية الراجعة البناءة للموظفين تساعد على فهم نقاط القوة والضعف لديهم، مما يعزز من فرص تحسين الأداء وتوجيه جهود التطوير بشكل مناسب.

5. ****إدارة مسارات التوظيف والنمو الوظيفي****:

- ****تخطيط مسارات التوظيف****: يساعد على تحديد المسارات المهنية الممكنة داخل المؤسسة وتوفير الفرص للترقية والنمو الوظيفي. يساهم ذلك في تحسين رضا الموظفين ورفع مستوى التزامهم.

- ****تنمية المهارات القيادية والإدارية****: من خلال تقديم برامج تدريبية متقدمة تركز على تطوير المهارات القيادية والإدارية، يمكن للموظفين التحضير لمناصب قيادية مستقبلية.

6. ****بناء ثقافة التعلم والنمو****:

- ****تشجيع ثقافة التعلم****: تساهم المؤسسات في بناء بيئة تشجع التعلم المستمر من خلال تقديم فرص التعليم وتقدير الجهود المبذولة في التطوير المهني.

- ****الابتكار والتعلم من الأخطاء****: تشجع الثقافة التنظيمية على التجريب والابتكار، وتعتبر الأخطاء فرصاً للتعلم والنمو بدلاً من مجرد نقاط ضعف.

من خلال تنفيذ هذه الاستراتيجيات، يمكن للمؤسسات تحسين أداء موظفيها، وتعزيز مهاراتهم، وتطوير إمكانياتهم، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار، وتعزيز القدرة التنافسية في السوق.

علاقة متغيرات البحث

****علاقة المتغيرات في البحث: استراتيجيات التوظيف وتطوير الموظفين****

في إطار البحث حول استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على تحقيق الميزانية التنافسية، يُعتبر فهم العلاقة بين استراتيجيات التوظيف واستراتيجيات تطوير الموظفين أمراً حيوياً لتحقيق نتائج فعالة. العلاقة بين هذين المتغيرين تؤثر بشكل مباشر على الأداء العام للمؤسسة وقدرتها على تحقيق ميزتها التنافسية. يمكن تفصيل هذه العلاقة على النحو التالي:

1. **التوظيف كقاعدة لتطوير الموظفين:**

- ****اختيار الكفاءات القابلة للتطوير**:** استراتيجيات التوظيف التي تركز على جذب وتعيين الأفراد ذوي المهارات والقدرات القابلة للتطوير تساهم في تحسين فعالية برامج تطوير الموظفين. الموظفون المتميزون والمناسبون للوظائف يمكنهم الاستفادة بشكل أكبر من التدريب والتطوير، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم وتقديم مساهمات ملموسة للمؤسسة.

- ****تحديد احتياجات التدريب أثناء التوظيف**:** خلال عملية التوظيف، يمكن تحديد احتياجات التدريب المستقبلية للموظفين الجدد. هذه المعلومات تساعد في تصميم برامج تطويرية تستهدف تعزيز المهارات التي تحتاج إلى تحسين، مما يعزز من فعالية التوظيف والتطوير معاً.

2. **التطوير كعائد على الاستثمار في التوظيف:**

- ****تحسين الأداء والابتكار**:** استراتيجيات تطوير الموظفين تعزز من مهاراتهم وقدراتهم، مما يمكنهم من تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة. الموظفون المدربون جيداً يمكنهم تنفيذ المهام بفعالية أكبر، مما يعزز الأداء العام ويحقق نتائج أفضل في الميزة التنافسية.

- ****استثمار طويل الأمد**:** التوظيف الجيد هو استثمار طويل الأمد، وتطوير الموظفين هو الطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق أقصى استفادة من هذا الاستثمار. التدريب والتطوير يساعدان على تحسين الأداء والاحتفاظ بالموظفين ذوي الأداء العالي، مما يدعم استدامة الميزة التنافسية للمؤسسة.

3. **التكامل بين التوظيف والتطوير في تحقيق أهداف المؤسسة**:

- **تنسيق الأهداف الاستراتيجية** : تكامل استراتيجيات التوظيف والتطوير يضمن أن الموظفين يملكون المهارات والقدرات اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. التوظيف الذي يتماشى مع احتياجات تطوير الموظفين يساهم في تحسين الأداء وزيادة الفعالية في تنفيذ الاستراتيجيات المؤسسية.

- **تحقيق الكفاءة والابتكار** : من خلال استراتيجيات التوظيف الدقيقة والتطوير المستمر، يمكن للمؤسسات تعزيز الكفاءة التشغيلية وتحقيق مستويات عالية من الابتكار. هذا التكامل يساعد في تحسين القدرة التنافسية ويؤدي إلى تحقيق نتائج ملموسة في الأداء المؤسسي.

4. **تأثير استراتيجيات التوظيف والتطوير على الميزانية التنافسية**:

- **تقليل التكاليف وزيادة الفعالية** : استراتيجيات التوظيف التي تركز على اختيار المرشحين المناسبين وتطويرهم بشكل فعال يمكن أن تقلل من التكاليف المرتبطة بتكرار التوظيف والتدريب، وتزيد من فعالية استخدام الموارد البشرية.

- **تحسين الأداء المالي** : من خلال دمج التوظيف الفعال والتطوير المستمر، يمكن للمؤسسات تحقيق تحسينات في الأداء المالي، مما يدعم تحقيق الميزانية التنافسية وزيادة العائد على الاستثمار.

باختصار، العلاقة بين استراتيجيات التوظيف واستراتيجيات تطوير الموظفين هي علاقة متكاملة تساهم في تحقيق الأداء المثالي والابتكار، مما يعزز قدرة المؤسسة على تحقيق الميزة التنافسية. التوظيف الفعال يوفر الأساس القوي للتطوير المستمر، بينما يساهم التطوير في تعزيز أداء الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.

الخاتمة

تُعَدُّ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وبشكل خاص استراتيجيات التوظيف وتطوير الموظفين، عناصر حيوية في تحقيق الميزانية التنافسية للمؤسسات. إن التوظيف الجيد يوفر الأساس الضروري لتطبيق برامج تطوير فعّالة، حيث يساهم في جذب وتعيين الأفراد المناسبين الذين يمتلكون المهارات والقيم التي تتماشى مع أهداف المؤسسة. من ناحية أخرى، تساهم استراتيجيات تطوير الموظفين في تعزيز قدراتهم، مما يعزز من أدائهم ويزيد من قدرتهم على الابتكار والتكيف مع التغيرات في بيئة العمل.

تكامل استراتيجيات التوظيف والتطوير يساهم بشكل كبير في تحسين الأداء المؤسسي، وتقليل التكاليف، وزيادة الفعالية التشغيلية. كما أنه يساهم في بناء ثقافة تنظيمية تدعم النمو والتعلم المستمر، مما يعزز من قدرة المؤسسة على المنافسة في سوق العمل وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

في النهاية، فإن تحقيق الميزانية التنافسية يتطلب اهتماماً مستمراً بتطوير استراتيجيات التوظيف والتطوير، لضمان أن تكون المؤسسة مجهزة بأفضل الموارد البشرية القادرة على تقديم أداء متميز والتعامل مع التحديات المتغيرة. يتطلب ذلك التزاماً من الإدارة العليا والموارد البشرية بتنفيذ هذه الاستراتيجيات بشكل متكامل وموجه نحو تحقيق أهداف المؤسسة طويلة الأمد.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1.1 المقدمة	
1.2 مشكلة البحث	
1.2.1 الفجوات النظرية	
1.2.2 الفجوات العملية	
1.3 أهمية البحث	
1.3.1 أهمية نظرية	
1.3.2 أهمية تطبيقية	
1.4 أسئلة البحث	
1.5 أهداف البحث	
1.6 فرضيات البحث	
1.7 نموذج البحث	
1.8 منهجية البحث	
1.9 الدراسة الميدانية	
1.10 هيكل المشروع	
2. الفصل الثاني الإطار النظري	
2.1 المقدمة	
2.2 المبحث الأول	
2.3 المبحث الثاني	
2.4 العلاقة بين متغيرات البحث	
2.5 المراجع	
2.6 محتويات البحث الخاتمة	

الملاحق

مقدمة أستبائية

في ظل التطورات الاقتصادية السريعة والتنافس المتزايد بين الشركات والمؤسسات، أصبحت الموارد البشرية تلعب دورًا حاسمًا في تحقيق التفوق التنافسي. تعتمد المنظمات الناجحة اليوم على استراتيجيات توظيف فعّالة تسهم في استقطاب الكفاءات والحفاظ عليها، بما يعزز من قدراتها التنافسية ويضمن استدامتها في السوق.

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة تأثير استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات والمؤسسات في مدينة جدة. من خلال تحليل البيانات المستخلصة من هذا الاستبيان، نأمل في الوصول إلى استنتاجات تساعد في تحسين استراتيجيات التوظيف بما يعزز من قدرة المؤسسات على التميز في السوق المحلي والعالمي.

نأمل منكم المساهمة في هذه الدراسة من خلال الإجابة على الأسئلة المطروحة بصدق وموضوعية، حيث أن المعلومات التي سيتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط وستظل سرية تمامًا.

ضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب لك:

البيانات الشخصية:

الرجاء التكرم بوضع علامة (X) أمام العبارة التي توافق إختياركم:

١-الجنس: ذكر أنثى

٢-السن : أقل من ٢٥ سنة من ٢٥ إلى ٣٥ سنة.

من ٣٦ إلى ٤٥ سنة أكبر من ٤٥ سنة.

٣-المستوى التعليمي: ثانوي. بكالوريوس

ماجستير
دكتورة.

٤-سنوات الخبرة : أقل من ٥ سنوات. من ٥ سنوات إلى ٩ سنوات

من ١٠ سنوات إلى ١٥ سنة.
أكثر من ١٥ سنة.

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
نتيجة توظيف البشرية الميزة التنافسية في مدينة جدة	الابتكار والاختيار والتطوير والموظفين وإدارة الميزة التنافسية في مدينة جدة	26 سؤال	د. سعيد بن عبد الله 2019 الموارد البشرية على التنافس بين الهيئات السعودية للاستبيان

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق
الاستقطاب والاختيار						
1	كيف تقييم كفاءة عملية الاستقطاب في مؤسستك					
2	ما مدى وضوح معايير الاختيار في عملية التوظيف					
3	هل توفر مؤسسة برامج تدريب منتظمة للموظفين					
الاحتفاظ بالموظفين وإدارة الأداء						
4	ما مدى فعالية استراتيجيات المؤسسة في الاحتفاظ بال					
5	هل تقدم المؤسسة حوافز تشجيعية للموظفين للبقاء لفترة					
6	ما مدى كفاءة النظام تقييم الأداء في مؤسستك					
التدريب والتطوير						
7	ما مدى توافر برامج تدريب وتطوير مستمرة للموظفين في					
8	ما هو رأيك في فعالية البرامج التدريبية المقدمة من المؤسسة في تطوير مهاراتك العملية					
9	هل تشعر أن التدريب الذي تتلق مرتبط مباشرة					
10	ما مدى دعم المؤسسة لك في الحصول على دورات تدريبية خارجية لتحسين مهاراتك					
11	كيف تقييم تأثير برامج تدريب على تحسين أداة الوظيفي					
12	هل تعتقد أن برامج التدريب والتطوير تسهم في تعزيز					
تحقيق الميزة التنافسية						

					هل تعتقد أن إستراتيجية التوظيف الحالية تساهم في	13
					ما مدى تأثير جواز الموظفين الذين يتم توظيفهم على قدرة	14
					كيف تقيم مستوى خدمة العملاء في مؤسستك	15
					أعتقد أن إستراتيجية التوظيف الموارد البشرية في مؤسسي	16
					أرى عن وجود خطة واضحة لتوظيف الموارد البشرية يسمى في تحقيق الميزة	17
					اعتبر أن المعايير المستخدمة في توظيف الكفاءات في	18
					أؤمن بأن جودة التوظيف تؤثر بشكل إيجابي على أداء	19
					أعتقد أن مؤسسي تستخدم تقنيات حديثة مثل الذكاء الاصطناعي في عملية	20
					أشعر بالرضا عن عمليات التوظيف في مؤسسي	21
					ارن التدريب والتطوير المستمر يؤثر بشكل إيجابي	22
					أعتقد أن الاستراتيجية توظيف الموارد بشرية تتماشى مع الأهداف الإستراتيجية	23
					أرى أن هناك علاقة قوية بين إستراتيجية التوظيف الموارد البشرية ونجاح مؤسسي في	24
					اعتبر أن التنوع والشمولية في عملية التوظيف تعزز أداء	25
					واجب تحديات كبيرة في تنفيذ استراتيجية التوظيف الموارد	26

٣. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1 المقدمة

يستعرض هذا الفصل المنهجية المعتمدة في دراسة "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية في منظمات مدينة جدة." يركز هذا الفصل على التعريفات الإجرائية للمتغيرات الأساسية، وتصميم البحث، وطرق جمع وتحليل البيانات، مما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة بدقة وموثوقية.

3.2 التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تشكل التعريفات الإجرائية للمتغيرات قاعدة أساسية في البحث، حيث تتيح للباحثين قياس المفاهيم بطريقة دقيقة ومحددة، مما يساهم في موثوقية ووضوح النتائج.

3.2.1 استراتيجية توظيف الموارد البشرية

التعريف الإجرائي: يُقصد باستراتيجية توظيف الموارد البشرية في هذا السياق مجموعة الممارسات والأساليب التي تتبناها المنظمات في جدة لاستقطاب الموظفين واختيارهم، وتدريبهم وتطويرهم، بالإضافة إلى الاحتفاظ بهم وإدارة الموارد المتاحة. تتضمن هذه الاستراتيجية أربعة أبعاد تعكس الجوانب الأساسية في إدارة الموارد البشرية لتحقيق الكفاءة والإنتاجية، بما يساهم في تحقيق الميزانية التنافسية (عبدالله سعيد بن عبدالله، 2019).

3.2.2 تحقيق الميزة التنافسية

التعريف الإجرائي: يشير تحقيق الميزة التنافسية إلى قدرة المنظمات في جدة على التفوق في أدائها، من خلال الاستفادة المثلى من استراتيجية توظيف الموارد البشرية لتحقيق نتائج مستدامة وكفاءة في التكاليف. يتم قياس هذا المتغير عبر عناصر تركز على الأداء التنافسي للمنظمة واستمراريتها في السوق، مما يعزز من قدرتها على تحقيق أهدافها الاستراتيجية ضمن إطار الميزانية التنافسية (عبدالله سعيد بن عبدالله، 2019).

٣.٣ تصميم البحث:

فلسفة البحث: المنهج الوضعي
 منهج البحث: استنتاجي
 استراتيجية البحث: دراسة حالة
 نوع البحث: كمية
 الأفق الزمني: مقطعية
 طرق وجمع وتحليل البيانات: استبيان

٣.٤ مجتمع البحث وتقنيات أخذ العينات

تُعتبر عينة البحث وتقنيات أخذ العينات من العناصر الأساسية في البحوث العلمية، حيث تعتمد التحليلات الإحصائية على البيانات المجمعة منها، لذلك، يجب على الباحثين الالتزام بالدقة والموضوعية في اختيار عينة البحث وطرق أخذها لضمان تمثيل البيانات بشكل صحيح للمجتمع المستهدف، مما يساهم في الحصول على نتائج بحثية موثوقة، في هذا القسم، سيتم توضيح مجتمع الدراسة وعينة البحث وتقنيات أخذ العينة.

٣.٤.١ مجتمع الدراسة

عدد الموظفين	التصنيفات	القطاع
--------------	-----------	--------

استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية	الإدارة العليا	3
	الموظفين	35

جدول رقم: ١

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

٣.٤.٢ عينة البحث

عينة البحث	حجم العينة
موظفين في القطاع الخاص في منظمات مدينة جدة	٣٠ موظف

جدول رقم: ٢

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.4.3 طريقة وتقنيات أخذ العينة

تم اعتماد الطريقة الاحتمالية في أخذ العينة، حيث تم استخدام تقنية “العينات العشوائية البسيطة” لاختيار المشاركين في الدراسة. يهدف هذا الأسلوب إلى ضمان تمثيل عشوائي وشامل لكافة أفراد مجتمع الدراسة، مما يعزز من موضوعية النتائج ودقتها.

3.5 طريقة جمع البيانات

تم جمع وتحليل البيانات باستخدام تقنيات إحصائية لتحويل البيانات الأولية إلى معلومات توضح العلاقة بين المتغير المستقل “استراتيجية توظيف الموارد البشرية” والمتغير التابع “تحقيق الميزانية التنافسية”. يساعد هذا التحليل في فهم مدى تأثير استراتيجيات توظيف الموارد البشرية، بما في ذلك الاستقطاب، الاختيار، التدريب، التطوير، والاحتفاظ بالموظفين، على قدرة المنظمات في جدة على تحقيق ميزانية تنافسية مستدامة.

3.5.1 استراتيجية توظيف الموارد البشرية

اعتمد الباحث في قياس المتغير المستقل “استراتيجية توظيف الموارد البشرية” على استبانة مستندة إلى أعمال عبدالله سعيد بن عبدالله (2019). تم توزيع أسئلة الاستبانة عبر أبعاد الاستراتيجية المختلفة، بما في ذلك الاستقطاب، الاختيار، التدريب والتطوير، والاحتفاظ بالموظفين وإدارة الموارد، باستخدام مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). يتيح هذا الأسلوب جمع تقييمات دقيقة وآراء شاملة من المشاركين حول مدى فاعلية استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في دعم تحقيق الميزانية التنافسية للمنظمات في جدة.

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
استراتيجية توظيف الموارد البشرية	استقطاب والاختيار احتفاظ بالموظفين وإدارة الأداء تدريب والتطوير	12 عبارة	عبدالله سعيد بن عبدالله، (2019)

المتغير المستقل

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢

3.5.2 تحقيق الميزة التنافسية

استند الباحث إلى استبانة مبنية على أعمال عبدالله سعيد بن عبدالله (2019) لقياس المتغير التابع "تحقيق الميزة التنافسية". تضمنت الاستبانة 13 عبارة تغطي الجوانب الرئيسية التي تؤثر على مستوى تحقيق المنظمات في جودة للميزة التنافسية. وقد تم تصميم العبارات لتشمل عناصر تركز على الأداء التنافسي والاستدامة والكفاءة في التكاليف. استخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) لجمع آراء المشاركين حول استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في منظماتهم، بهدف الحصول على بيانات دقيقة تعكس مدى تأثير تلك الاستراتيجيات على تحقيق الميزة التنافسية.

المتغيرات	الأبعاد	عدد العبارات	المصدر
تحقيق الميزة التنافسية	تحقيق الميزة التنافسية	14 عبارة	عبدالله سعيد بن عبدالله، (2019)

المتغير التابع

جدول رقم: ٣

المصدر: الطالب، ٢٠٢٤

3.6 أنواع البيانات

تشمل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة بيانات أولية جُمعت بواسطة الباحث وبيانات ثانوية من مصادر موثوقة، على النحو التالي:

3.6.1 البيانات الأولية

تم إعداد استبيانات موجهة لموظفي المنظمات في مدينة جدة لقياس تأثير استراتيجية توظيف الموارد البشرية بأبعادها المختلفة على تحقيق الميزانية التنافسية. كما تم إجراء مقابلات مع مختصين في إدارة الموارد البشرية للحصول على فهم معمق حول كيفية تأثير استراتيجيات التوظيف على الأداء العام والكفاءة المالية للمنظمات. بالإضافة إلى ذلك، أجريت مناقشات مع مديري المنظمات لتسليط الضوء على استراتيجيات التوظيف المتبعة وأثرها في تعزيز الكفاءة التنافسية.

3.6.2 البيانات الثانوية

شملت البيانات الثانوية مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في قطاعات مختلفة، وتحليل استراتيجيات التوظيف التي تطبقها الشركات العالمية لتحقيق نتائج مالية مستدامة. كما تم الاستفادة من تقارير وإحصائيات رسمية حول تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي ودورها في تحسين الكفاءة الإنتاجية.

3.7 تحليل البيانات

بعد جمع البيانات، تم تحليلها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار 28. شمل التحليل إجراء التحليل الوصفي لتحديد خصائص عينة الدراسة ودراسة السمات الديموغرافية ووجهات النظر المتعلقة باستراتيجيات توظيف الموارد البشرية والميزة التنافسية. كما تم تطبيق اختبارات الصلاحية والموثوقية للتأكد من دقة واتساق البيانات، واستخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من صلاحية أدوات البحث في قياس المتغيرات المستهدفة، إلى جانب اختبار كرونباخ ألفا لتقييم ثبات النتائج.

3.8 الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المعتمدة، حيث شمل المقدمة، التعريفات الإجرائية للمتغيرات، تصميم البحث، مجتمع الدراسة، وأساليب جمع البيانات. كما استعرض أنواع البيانات، طرق تحليلها، واختتم بتوضيح أهمية التحليل الإحصائي في الوصول إلى نتائج موثوقة تحقق أهداف الدراسة.