

دور إدارة الموارد البشرية في نجاح المنظمات
بالتطبيق على شركات القطاع الخاص
في الرياض، السعودية

اعداد:

سلطان عبد الله الكندي
2021201346

مشروع تخرج 1

كلية الادارة – جامعة ميدأوشن

إشراف:

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الادارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الاول – 2024

Contents

الغلاف	1
جدول المحتويات	2
المقدمة:	3
مشكلة البحث:	5
أهمية البحث:	5
أهمية نظرية:	6
أهمية عملية:	6
أسئلة البحث:	7
أهداف البحث:	7
فرضيات البحث	7
نموذج البحث	7
منهجية البحث	8
هيكل المشروع المقترح:	9
الدراسات السابقة	10
المقدمة	10
متغير البحث الأول: ادارة الموارد البشرية	11
متغير البحث الثاني: نجاح المنظمات	17
العلاقة بين الموارد البشرية ونجاح المنظمات	19
الخاتمة:	22
المراجع:	23

المقدمة:

تلعب إدارة الموارد البشرية دورًا محوريًا في ضمان نجاح المنظمات، خاصة في شركات القطاع الخاص. فهي تُعدّ عنصرًا أساسيًا لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة من خلال:

توظيف المواهب: تحديد احتياجات المنظمة من الموظفين جذب وتوظيف أفضل المواهب ضمان ملائمة الموظفين للمهام المطلوبة تحفيز الموظفين خلق بيئة عمل إيجابية تقديم برامج تحفيزية فعّالة تطوير مهارات الموظفين الاحتفاظ بالمواهب خلق بيئة عمل جاذبة توفير فرص التطوير المهني تقديم حوافز تنافسية تعزيز الابتكار تشجيع الإبداع والمبادرة خلق ثقافة التعاون توفير بيئة عمل آمنة. تحسين الإنتاجية تحديد أهداف واضحة توفير الأدوات والموارد اللازمة قياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة خفض التكاليف تحسين كفاءة العمليات تقليل معدل دوران الموظفين استخدام التكنولوجيا.

في شركات القطاع الخاص، تُعدّ إدارة الموارد البشرية أكثر أهمية من أي وقت مضى ففي ظل المنافسة الشديدة، تحتاج هذه الشركات إلى جذب أفضل المواهب وتحفيزها على العمل بجدّ وإبداع وتلعب إدارة الموارد البشرية دورًا رئيسيًا في تحقيق ذلك من خلال فهم احتياجات السوق وتوقعات العملاء تطوير استراتيجية قوية للموارد البشرية تنفيذ برامج وسياسات فعّالة قياس الأداء وتقديم التغذية الراجعة. بالتالي، تُعدّ إدارة الموارد البشرية استثمارًا هامًا لضمان نجاح شركات القطاع الخاص.

فمن خلال التركيز على توظيف المواهب وتحفيزها والاحتفاظ بها، يمكن لهذه الشركات تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحسين أدائها وتعزيز قدرتها على المنافسة.

إن مما لا بد من الحديث عنه في معرض هذا البحث مهام الموارد البشرية، والتي تتمثل بلائحة تنظمها كل مؤسسة بناء على طبيعة العمل الذي ينوي المدير توكيل هذا القسم به، والتي يكون من أبرزها عادة في الشركات والمنشآت العمالية: التوظيف، ومتابعة سياسات العمل، وكذلك صرف الرواتب والمكافآت، والتدريب والتطوير، وغير ذلك من الأعمال.

ويُقاس مدى نجاح المؤسسة بقدر كفاءة قسم الموارد البشرية فيها؛ إذ إن هذا القسم هو المسؤول الأول عن التوظيف، واختيار الكفاءات التي سوف تنظم إلى المؤسسة، بالإضافة إلى بعض القرارات المصيرية الخاصة بالمؤسسة، كما أن كثيرًا من المهام الضرورية لتلبية احتياجات العمل تكون من مهام قسم الموارد البشرية، مما يستدعي وضع خطوط ثابتة تبين مهام هذا القسم بشكل واضح.

إدارة الموارد البشرية هي مجال يهتم بتنظيم وإدارة العنصر البشري داخل المنظمة, تشمل مهام إدارة الموارد البشرية التوظيف والتوجيه والتدريب وتقييم الأداء وتطوير المهارات وتحفيز الموظفين وإدارة الرواتب والمزايا وكذلك إدارة العلاقات العمالية.

الهدف الرئيسي من إدارة الموارد البشرية هو تحقيق أهداف المنظمة من خلال تنظيم وتنمية القوى العاملة بطريقة فعالة ومستدامة ويعتبر العنصر البشري أحد أهم الأصول في أي منظمة، ولذلك فإن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في نجاح واستمرارية المنظمة.

إدارة الموارد البشرية تعتبر عموداً فقرياً لأي منظمة، حيث تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال إدارة وتطوير أهم أصولها، وهي الموظفين وتقوم إدارة الموارد البشرية بتوظيف وتدريب الموظفين المناسبين، وتطوير سياسات وإجراءات تحفز الإبداع والإنتاجية، وتحسين العلاقات العملية داخل المنظمة وبالتالي، تساهم إدارة الموارد البشرية في خلق بيئة عمل صحية ومشجعة، تعزز التفاعل الإيجابي بين الموظفين والإدارة، وتساهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة.

إدارة الموارد البشرية هي مجال أساسي في إدارة الأعمال يهتم بإدارة العنصر البشري في المنظمة, وتتضمن هذه الإدارة توظيف وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء، وتنظيم التدريب، وتحديد الرواتب والمزايا، وإدارة العلاقات العمالية, ويهدف مجال إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال الاستثمار في القوى العاملة وتطويرها، وخلق بيئة عمل إيجابية ومشجعة للموظفين. تعتبر إدارة الموارد البشرية عاملاً حاسماً في نجاح المنظمات، حيث تساهم في بناء فرق عمل متحفزة ومؤهلة لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية. ولكن، من خلال الاستراتيجيات والسياسات الفعالة، يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تساعد المنظمات على التغلب على هذه التحديات وتحقيق النجاح.

ولذلك، تُعدّ الموارد البشرية عنصراً أساسياً لنجاح أي منظمة. فمن خلال الاستثمار في الموارد البشرية، يمكن للمنظمات تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتحسين أدائها وتعزيز قدرتها على المنافسة.

مشكلة البحث:

تتنوع مشكلات بحث إدارة الموارد البشرية بحسب السياق العملي والتحديات التي تواجهها المنظمة، ومن بين هذه المشكلات:

1. التوظيف واختيار الموظفين المناسبين: تشمل هذه المشكلة عمليات اختيار الموظفين الفعالة التي تضمن اختيار الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات المناسبة لتحقيق أهداف المنظمة.
2. تطوير وتدريب الموظفين: تشمل هذه المشكلة تصميم برامج تدريبية فعالة تساعد في تطوير مهارات وقدرات الموظفين وتعزيز أدائهم.
3. إدارة الأداء والتقييم: يعتبر تقييم أداء الموظفين وإدارته مشكلة هامة تواجه الكثير من المنظمات، حيث يتطلب تطوير أساليب وأدوات فعالة لتقييم الأداء وتحسينه.
4. إدارة العلاقات العمالية: تتضمن هذه المشكلة إدارة الصراعات وحل المشكلات العمالية بطرق فعالة وبناء علاقات جيدة بين الإدارة والموظفين.
5. تحفيز وإدارة الأداء: تشمل هذه المشكلة تصميم أنظمة مكافآت وتحفيز ملائمة تعزز الإنتاجية والإبداع وتعزز رضا الموظفين.

تتطلب معالجة هذه المشكلات البحث والتحليل واستخدام الأدوات والمفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية لتطوير استراتيجيات فعالة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتعزز تنافسيتها في السوق.

أهمية البحث:

الموارد البشرية يُعتبر أساسياً لعدة أسباب:

- فهم السلوك التنظيمي: يساعد البحث في فهم سلوك العمال وتأثيره على الأداء والتفاعل في البيئة العملية، مما يمكن الشركات من اتخاذ القرارات الاستراتيجية الأفضل.
- تطوير سياسات وإجراءات فعالة: يوفر البحث بيانات وتحليلات تساعد في تطوير وتحسين سياسات إدارة الموارد البشرية بما يتناسب مع احتياجات وأهداف المؤسسة.
- تحسين الأداء العملي: يُمكن البحث من اكتشاف الأساليب الفعالة لتحفيز الموظفين وتعزيز إنتاجيتهم ورضاهم عن العمل، مما يساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة.
- التوجيه الاستراتيجي: يوفر البحث رؤى مهمة تساعد القادة وصناع القرار في تحديد الاتجاهات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وتحقيق أهداف الشركة بشكل أفضل.
- تحليل الاتجاهات العالمية: يُمكن البحث في إدارة الموارد البشرية من متابعة الاتجاهات والتطورات العالمية في هذا المجال والاستفادة من الأفكار والممارسات الجديدة لتطوير العمليات الداخلية.

أهمية نظرية:

ستساعد نتائج هذا البحث شركات القطاع الخاص في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات وكيفية تأثير التدخلات الإدارية على هذا السلوك، وتطوير الممارسات الفعالة بما يضمن تحقيق أهدافها.

أهمية عملية:

. توظيف واختيار الكوادر البشرية المناسبة: يُمكن عملية إدارة الموارد البشرية من تحديد وتوظيف الأفراد الذين يمتلكون المهارات والخبرات المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة.

. تطوير الموارد البشرية: تشمل هذه العملية تقديم التدريب والتطوير المستمر للموظفين لتعزيز مهاراتهم وكفاءاتهم، مما يساهم في تحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم.

. إدارة الأداء: تتضمن عملية إدارة الموارد البشرية تقييم أداء الموظفين وتقديم الملاحظات والتوجيهات لتحسين أدائهم وتحقيق الأهداف المحددة.

. إدارة العلاقات العمالية: تساهم عملية إدارة الموارد البشرية في بناء علاقات جيدة وإيجابية بين الموظفين وإدارتهم، مما يعزز التواصل والتفاهم داخل المؤسسة.

تحفيز الموظفين: من خلال تقديم برامج التحفيز والمكافآت وتوفير بيئة عمل ملائمة، يمكن لعملية إدارة الموارد البشرية تعزيز رغبة الموظفين في تحقيق النجاح والابتكار.

بشكل عام، فإن عملية إدارة الموارد البشرية تساهم في بناء فريق عمل قوي وفعال يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة وتحقيق التنمية المستدامة.

أسئلة البحث :

كيف يمكن تطوير بيئة عمل إيجابية وداعمة للإبداع والابتكار؟
ما هو تأثير القيادة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة وتوجيه سلوك الموظفين؟
ما هو دور التوجيه والتدريب في تحسين أداء الموظفين؟
كيف يمكن تحسين التوازن بين العمل والحياة الشخصية لدى الموظفين لتعزيز رضاهم وأدائهم؟
كيف يؤثر تطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين وأدائهم؟

أهداف البحث:

فهم تأثير سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين ورضاهم في العمل
تحليل عوامل التحفيز والتوجيه التي تؤثر على أداء الموظفين
دراسة تأثير السلوك التنظيمي والثقافة التنظيمية على أداء وفعالية المؤسسة
استكشاف دور القيادة الفعالة في تحقيق أهداف المؤسسة وتوجيه سلوك الموظفين
تحليل استراتيجيات الحفاظ على الموارد البشرية وتحقيق التوازن بين استدامة العمل

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية H1

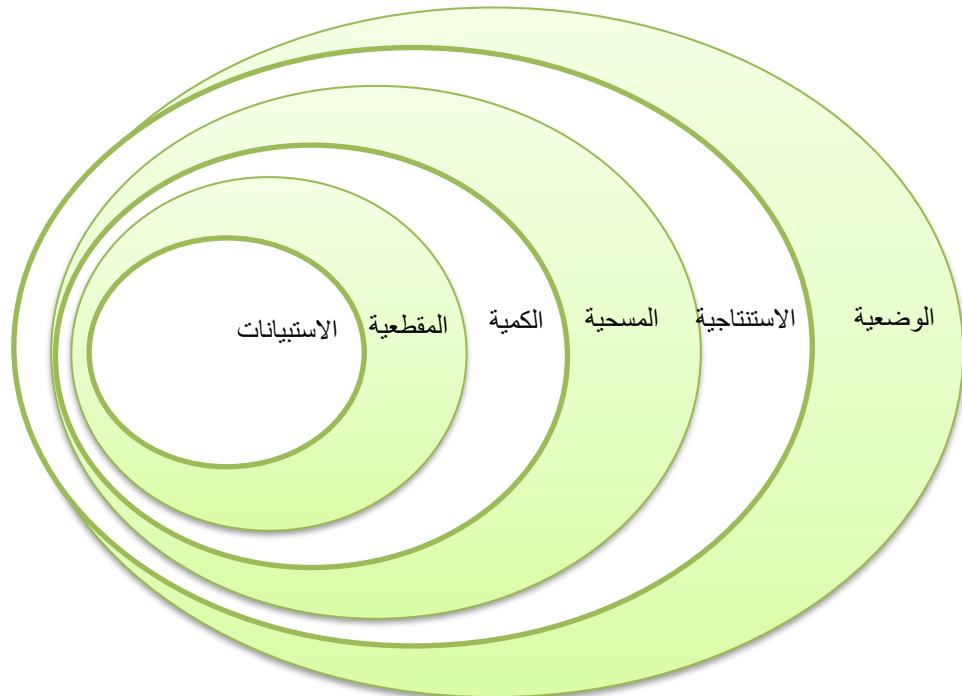
يوجد علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين ادارة الموارد البشرية ونجاح المنظمات

نموذج البحث



منهجية البحث

- فلسفة الدراسة: الوضعية
- منهج الدراسة: الاستنتاجية
- استراتيجية الدراسة: المسحية
- خيارات الدراسة: الكمية
- الأفق الزمني: المقطعية
- التقنيات وجمع المعلومات: الاستبيانات



تم تصميمها بواسطة الباحث

هيكل المشروع المقترح :

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الاحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

1	الإطار العام للدراسة
2	الإطار النظري
3	منهجية الدراسة
4	التحليل الإحصائي
5	مناقشة النتائج والخاتمة

تم تصميمها بواسطة الباحث

الدراسات السابقة المقدمة

كتابة البحث العلمي تعتبر عملية مهمة وضرورية في عالم البحث والتطوير. فهي تساهم بشكل كبير في تطوير المعرفة والاكتشافات الجديدة، وتوثيق النتائج والملاحظات لتكوين قاعدة علمية قوية.

هنا بعض الجوانب الرئيسية لأهمية كتابة البحث العلمي:
التطوير العلمي والتقني: كتابة البحث تمثل فرصة لتطوير المهارات العلمية والتقنية لدى الباحثين، مما يساعدهم على توسيع مجالات العلم والتقنية وإثراء المعرفة في مختلف المجالات.

توثيق المعرفة والاكتشافات: من خلال كتابة البحث، يمكن للباحثين توثيق الاكتشافات والنتائج العلمية، مما يساهم في توفير قاعدة معرفية دقيقة وموثوقة للباحثين والمهتمين.

تبادل الخبرات والمعرفة: كتابة البحث تشجع على تبادل الخبرات والمعرفة بين الباحثين والمؤسسات البحثية، مما يعزز التعاون العلمي ويساهم في تحقيق تقدم في مجالات متعددة.

تحسين القدرات البحثية: يعتبر كتابة البحث فرصة لتحسين قدرات الباحثين البحثية، مثل القدرة على وضع الفرضيات وتحليل البيانات واستخدام الأساليب العلمية في التحليل والتفسير.

إثراء العلم والمعرفة: البحوث العلمية تساهم في إثراء المعرفة والعلم في مختلف المجالات، وتقدم حلولاً علمية للمشكلات الحالية وتوجهات المستقبل.

دعم عملية اتخاذ القرارات: توفر البحوث العلمية المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الصحيحة والمستنيرة في مختلف المجالات، سواء في القطاع العام أو الخاص.

تعزيز التقدم والتطور: كتابة البحث العلمي تعزز التقدم والتطور في مختلف المجالات العلمية والتقنية، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة.

متغير البحث الأول: إدارة الموارد البشرية

تعريف الموارد البشرية:

الموارد البشرية تشير إلى القوى العاملة في المؤسسات والمنظمات، بما في ذلك الموظفين والموظفات في جميع المستويات والقطاعات.

يتضمن مجال الموارد البشرية إدارة علاقات العمل، وتوظيف العمالة، وتدريبها وتطويرها، وتقييم أدائها، وتحفيزها، وتخطيط العمليات الاستراتيجية المتعلقة بالموظفين.

يهدف مجال الموارد البشرية إلى تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تطوير وإدارة القوى العاملة بطريقة فعالة ومستدامة يشير تعريف الموارد البشرية إلى مجموعة الأشخاص الذين يعملون في مؤسسة أو قطاع أعمال أو صناعة أو اقتصاد، ويشير مصطلح الموارد البشرية أيضاً إلى موظفي الشركة أو القوى العاملة المتعاونة للعمل في الشركة، وبما أن هناك موارد بشرية فلا بد من أن يكون هناك وجود لإدارة الموارد البشرية، حيث سنتعرف في الفقرات اللاحقة عن أقسام الموارد البشرية وأنواع الموارد البشرية وأنواع وظائف الموارد البشرية ومفهوم إدارة الموارد البشرية وأهمية إدارة الموارد البشرية وبالتالي سنعرّف فهم أعمق لمصطلح إدارة الموارد البشرية.

مفهوم إدارة الموارد البشرية:

تساهم في زيادة الإنتاج، ورفع مستوى المنظمة أو المؤسسة، وتقليل نسبة حدوث الأخطاء، وذلك من خلال توفير بيئة عمل مناسبة لجميع الموظفين في مختلف الأقسام.

مساعدة الموظفين في تحقيق أهدافهم ليتمكنوا من تحسين مستوى معيشتهم.

مساعدة الموظفين في تحقيق أعلى نسبة نجاح لهم وللمنظمة أو الشركة، وخلق جو من التنافس مع الشركات الأخرى. حل جميع المشكلات التي قد تواجه الموظفين، وإيجاد حل يرضي جميع الأطراف من خلال تقييم الشكاوى المقدمة من قبل الموظفين، أو المدراء، أو أصحاب العمل.

تحسين العلاقة بين جميع أقسام المنظمة أو الشركة، وتطوير التعاون بينهم؛ فإدارة الموارد البشرية تُعدُّ حلقة الوصل بين هذه الأقسام، الأمر الذي يساهم في تحقيق نجاح العمل على أعلى مستوى. مساهمتها في رفع المستوى المادي للموظفين من خلال زيادة الرواتب والمكافآت المالية.

الموارد البشرية هي مجموعة من الأفراد الذين يشكلون القوى العاملة في المنظمة أو قطاع الأعمال، وإنَّ مفهوم إدارة الموارد البشرية يعني التركيز على العنصر البشري العامل في المؤسسة أو المنشأة، وهو نوع خاص من أنواع الإدارة مهمته التركيز على كيفية استقطاب الموظفين والطريقة التي يتم اختيارهم بها، ويعمل على تنظيم أمورهم، وتقييم أدائهم، وتدريب الموظفين الجدد، كما أنَّها تُعدُّ من أهم الأعمال الإدارية التي يتم الاعتماد عليها في كافة المنظمات والمؤسسات.

وهناك عديد من التعريفات الخاصة بإدارة الموارد البشرية نذكر منها:

1. تعريف إدارة الموارد البشرية لـ: "Belanger L"

"مجموعة من الأعمال التي تُساعد في التطوير والحفاظ على الأعمال البشرية، إلى جانب تزويد جميع المنظمات بالأيدي العاملة ذي الكفاءة والخبرة العالية في المجال."

2. تعريف إدارة الموارد البشرية لـ: "Flippo"

"إدارة الموارد البشرية تعمل على تخطيط، وتنظيم، ومراقبة العمل، وتساعد في عملية استقطاب وتنمية جميع المهارات إلى جانب تحقيق الهدف الذي تسعى إليه المنظمة."

3. تعريف إدارة الموارد البشرية لـ "شرودن وشيرمان بي:"

"إدارة الموارد البشرية تشتمل على عمليات أساسية يجب أداؤها، وقواعد يجب اتباعها، والمهمة الرئيسة لمدير الأفراد هي مساعدة المديرين في المنشأة، وتزويدهم بما يحتاجونه من رأي ومشورة تمكّنهم من إدارة مروضيهم بفاعلية أكثر"

4. تعريف إدارة الموارد البشرية لـ "سيكولا:"

"هي استخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشمل ذلك على: (عمليات التعيين، وتقييم الأداء، والتنمية، والتعويض، والمرتبات، وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين، وبحوث الأفراد)."

5. تعريف إدارة الموارد البشرية لـ "سميث جي وجرانت جي:"

"هي مسؤولية كافة المديرين في المنشأة، وتوصيف لما يقوم به الموارد البشرية المتخصصون في إدارة الأفراد."

6. تعريف إدارة الموارد البشرية لـ "جلويك:"

"هي تلك الوظيفة في التنظيم التي تختص بإمداد الموارد البشرية اللازمة، ويشمل ذلك تخطيط الاحتياجات من القوى العاملة، والبحث عنها، وتشغيلها، والاستغناء عنها."

7. تعريف إدارة الموارد البشرية لـ "فرنش:"

"هي عملية اختيار، واستخدام، وتنمية، وتعويض الموارد البشرية في المنظمة."

تاريخ الموارد البشرية:

تطور مجال الموارد البشرية على مر العصور، ولكن البدايات الرسمية لهذا المجال تعود إلى القرن التاسع عشر في الولايات المتحدة الأمريكية.

في تلك الفترة، بدأت الشركات الصناعية في التركيز على إدارة العمالة وتحسين شروط العمل، وذلك نتيجة للنمو الاقتصادي والتغيرات الاجتماعية التي شهدتها المجتمعات الصناعية.

مع تطور الثورة الصناعية وتزايد حجم الشركات وتعقيداتها، زادت أهمية إدارة العمالة. في القرن العشرين، شهد مجال الموارد البشرية تطوراً ملحوظاً، حيث تبنت الشركات مفاهيم إدارة الموارد البشرية الحديثة مثل توظيف العمالة، وتدريبها، وتقييم أدائها، وتطويرها.

منذ ذلك الحين، شهد مجال الموارد البشرية تطورات مستمرة مع تغيرات في الاقتصاد والتكنولوجيا والمجتمع. تحولت دور الموارد البشرية إلى مزيج شامل من التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء وتطوير الموارد البشرية، مما يجعلها عنصراً أساسياً في نجاح أي مؤسسة في العصر الحديث.

تطور الموارد البشرية:

تطور مجال الموارد البشرية عبر الزمن بشكل ملحوظ، حيث شهد تغيرات وتطورات في عدة مجالات منها:

1. توظيف العمالة: تحولت عمليات التوظيف من مجرد ملء الشواغر إلى عملية استراتيجية تركز على اختيار أفضل المرشحين الذين يتناسبون مع ثقافة وأهداف المؤسسة.

2. تدريب وتطوير الموظفين: أصبح تطوير المهارات وتوفير الفرص التعليمية أمراً حيوياً لتحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

3. إدارة الأداء: تطورت أساليب تقييم الأداء لتصبح أكثر شمولاً وعادلة، مع التركيز على تحديد الأهداف ومتابعة التقدم وتقديم التغذية الراجعة الفعالة.

4. إدارة التغيير: أصبحت قدرة الموارد البشرية على إدارة التغيير وتكييف المؤسسات مع التحولات الداخلية والخارجية أمراً حيوياً للبقاء في سوق العمل التنافسي.

5. تنمية القيادات: تطورت استراتيجيات تطوير القيادات لتعزيز قدرات القادة في تحقيق رؤية المؤسسة وتوجيه الموظفين نحو أهداف محددة.

باختصار، شهد مجال الموارد البشرية تحولات هامة تجاه تحسين أداء المؤسسات وتحقيق أهدافها عبر توظيف وتطوير العمالة بشكل فعال واستراتيجي.

اهداف الموارد البشرية:

أهداف إدارة الموارد البشرية تتعدد وتتضمن عدة جوانب، منها:

1. توظيف واختيار العمالة: تأمين القوى العاملة المناسبة واختيار أفضل الأشخاص الذين يتناسبون مع متطلبات وثقافة المؤسسة.

2. تطوير المهارات والتدريب: تحسين مهارات وقدرات الموظفين من خلال توفير الفرص التعليمية والتدريبية المناسبة.

3. إدارة الأداء: تقييم أداء الموظفين وتحديد نقاط القوة والضعف لتحفيز التحسين المستمر.

4. تطوير القيادات: تنمية قدرات القادة وتعزيز مهاراتهم في إدارة الفرق وتحقيق الأهداف المؤسسية.

5. إدارة العلاقات العمالية: تعزيز التواصل والتفاعل الإيجابي بين الموظفين والإدارة لضمان بيئة عمل إيجابية ومتناغمة.

6. تخطيط الموارد البشرية: تحليل احتياجات المؤسسة من العمالة وضمان توافر الكوادر البشرية المناسبة لتحقيق أهدافها.

باختصار، تهدف إدارة الموارد البشرية إلى تحقيق توازن بين احتياجات الموظفين وأهداف المؤسسة من خلال توفير بيئة عمل محفزة وتطوير القدرات وتعزيز الأداء.

مبادئ الموارد البشرية:

مبادئ إدارة الموارد البشرية تشكل الأساس الذي يستند إليها تطبيق الممارسات واتخاذ القرارات في مجال إدارة الموارد البشرية. من بين هذه المبادئ:

1. المبدأ الإنساني: يعتبر الإنسان رأس المال الأهم في أي منظمة، وبالتالي يجب معاملته بكرامة واحترام، وتوفير البيئة الملائمة لنموه وتطوره.

2. التوافق مع أهداف المؤسسة: يجب أن تكون جميع الجهود والمبادرات في مجال الموارد البشرية موجهة نحو تحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز رؤيتها وقيمتها.

3. المشاركة والمساءلة: يجب تشجيع المشاركة الفعالة للموظفين في عمليات اتخاذ القرارات وتحفيزهم لتحمل المسؤولية عن أدائهم.

4. العدالة والعدالة الاجتماعية: يجب تطبيق المبادئ العادلة وتوفير الفرص المتساوية لجميع الموظفين دون تمييز أو تفرقة.

5. التطوير المستمر: يجب توفير الفرص والموارد اللازمة لتطوير وتحسين مهارات وقدرات الموظفين بشكل مستمر.

6. الاستجابة للتغيير: يجب أن تكون المؤسسة مرنة ومستعدة للتكيف مع التغيرات الداخلية والخارجية، وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية بما يتناسب مع الظروف الجديدة.

هذه بعض المبادئ الأساسية في مجال إدارة الموارد البشرية، وتعتمد تطبيقها على سياق واحتياجات كل منظمة بشكل محدد.

ابعاد الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية تتضمن عدة أبعاد تشكل جوانب مختلفة من إدارة العمالة وتطويرها.

بعض الأبعاد الرئيسية لإدارة الموارد البشرية تشمل:

1. التوظيف والاختيار: يتضمن هذا البعد عمليات اختيار وتوظيف العمالة المناسبة للمنظمة، بما يتناسب مع متطلبات الوظائف وثقافة الشركة.

2. تطوير المهارات والتدريب: يشمل هذا البعد توفير الفرص التعليمية والتدريبية لتحسين وتطوير مهارات الموظفين وتعزيز أدائهم.

3. إدارة الأداء: يتعلق هذا البعد بتقييم أداء الموظفين وتحديد نقاط القوة والضعف وتوجيه الجهود نحو تحقيق أهداف المؤسسة.

4. إدارة العلاقات العمالية: يهتم هذا البعد بإدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة، وتعزيز التواصل وحل النزاعات بطرق فعالة.

5. تخطيط الموارد البشرية: يشمل هذا البعد تحليل احتياجات المؤسسة من العمالة وتطوير استراتيجيات لتوظيف وتطوير الموارد البشرية بشكل فعال.

6. إدارة التغيير: يركز هذا البعد على إدارة التحولات والتغييرات داخل المنظمة بطريقة فعالة ومتوازنة لضمان التكيف والنجاح.

هذه بعض الأبعاد الرئيسية لإدارة الموارد البشرية، وتختلف أهميتها وتطبيقها باختلاف حجم وطبيعة كل منظمة

متغير البحث الثاني: نجاح المنظمات

تعريف نجاح المنظمات:

المنظمات هي كيانات تشكلت لتحقيق أهداف محددة عن طريق تنظيم الأفراد والموارد لديها بشكل منظم ومنسق. تشمل المنظمات مجموعة متنوعة من الكيانات مثل الشركات التجارية، والحكومات، والمؤسسات الخيرية، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الدولية، وغيرها،

تتنوع أهداف المنظمات بحسب نوع وغاية كل منظمة وسنطرح في هذا البحث بعضها

أهداف المنظمات:

أهداف المنظمات تتنوع بحسب نوع وطبيعة المنظمة نفسها، ولكن في العموم، تشمل الأهداف الرئيسية للمنظمات ما يلي:

1. تحقيق الربح: يعد تحقيق الربح هدفا أساسيا للشركات التجارية، حيث تسعى لزيادة الإيرادات وتقليل التكاليف لتحقيق أرباح مالية مستدامة.

2. تلبية الاحتياجات الاجتماعية: تسعى بعض المنظمات الخيرية والمنظمات غير الربحية إلى تلبية الاحتياجات الاجتماعية مثل توفير الخدمات الصحية، والتعليم، والمساعدة الإنسانية.

3. تقديم الخدمات والمنتجات: تعمل المنظمات على تقديم مجموعة متنوعة من الخدمات والمنتجات التي تلبي احتياجات العملاء والمستهلكين.

4. التنمية والتطوير: تسعى بعض المنظمات إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تطوير المجتمعات المحلية وتوفير فرص العمل وتعزيز الاستدامة.

5. الابتكار والتطوير: تعمل المنظمات على تطوير وابتكار المنتجات والخدمات لتلبية احتياجات السوق والتميز عن المنافسين.

6. تحقيق الريادة الصناعية: تهدف بعض المنظمات إلى تحقيق الريادة في مجالاتها عن طريق تطبيق أفضل الممارسات والابتكارات وتحقيق الاستدامة في أدائها.

هذه بعض الأهداف الرئيسية التي تسعى المنظمات لتحقيقها، ويمكن أن تختلف هذه الأهداف بحسب نوع المنظمة وبيئتها وغايتها.

تاريخ المنظمات:

تاريخ بداية المنظمات يعود إلى فترة طويلة في التاريخ البشري، حيث بدأت المجتمعات البشرية تنظيم أنفسها والعمل معًا لتحقيق أهداف مشتركة.

على سبيل المثال، يمكن اعتبار القبائل والمجتمعات القديمة التي كانت تعمل معًا للصيد وجمع الموارد من أوائل المنظمات.

مع تطور التجارة والاقتصاد والحكومات، ظهرت المنظمات بشكل أكثر تعقيدًا. فقد شهدت العصور الوسطى في أوروبا نمو التجارة وتأسيس الشركات التجارية والصناعية، وهذه الشركات يمكن اعتبارها من أوائل المنظمات التجارية. منذ ذلك الحين، تطورت المنظمات بشكل كبير وتنوعت في أشكالها وأحجامها وأهدافها، وأصبحت تشمل مجموعة واسعة من الكيانات مثل الشركات التجارية، والحكومات، والمؤسسات الخيرية، والمنظمات الدولية، وغيرها.

تطور المنظمات:

تطورت المنظمات عبر العصور بشكل كبير، مع تغيرات في الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا والمجتمع. بعض نقاط تطور المنظمات تشمل:

1. زيادة التخصص والتنوع: مع تقدم التكنولوجيا وتطور الاقتصاد، زادت التخصصات والمجالات المختلفة التي تشملها المنظمات، مما أدى إلى تنوع أكبر في الأنشطة والخدمات التي تقدمها.

2. ازدياد الحجم والتعقيد: تزايد حجم المنظمات وتعقيد هياكلها التنظيمية نتيجة للنمو الاقتصادي وزيادة الطلب على الخدمات والسلع.

3. تغير الثقافة التنظيمية: تطورت ثقافات المنظمات لتعكس تغيرات في قيم المجتمع ومتطلبات العمل، مع التركيز على الابتكار والمرونة والتنوع.

4. التكنولوجيا والابتكار: استخدام التكنولوجيا لتحسين عمليات المنظمات وتطوير منتجاتها وخدماتها، بالإضافة إلى التركيز على الابتكار والبحث والتطوير.

5. العولمة: زيادة التفاعل والتبادل الاقتصادي والثقافي بين المنظمات عبر الحدود الوطنية، مما يؤدي إلى تحولات في هياكل التنظيم واستراتيجيات العمل.

6. الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية: تزايد الاهتمام بالاستدامة البيئية والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات، وتكاملها في استراتيجيات العمل واتخاذ القرارات.

باختصار، تطورت المنظمات عبر الزمن لتتكيف مع التغيرات في البيئة الخارجية وتحقيق أهدافها وتلبية احتياجات المجتمع.

العلاقة بين الموارد البشرية ونجاح المنظمات:

العلاقة بين الموارد البشرية والمنظمات تعتبر علاقة تعاونية وتفاعلية، حيث تعتبر الموارد البشرية أحد أهم عناصر نجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. بعض النقاط التي توضح هذه العلاقة:

تحقيق أهداف المنظمة: تلعب الموارد البشرية دوراً حاسماً في تحقيق أهداف المنظمة، حيث يعتمد نجاحها بشكل كبير على كفاءة وفاعلية العمل الذي يقوم به العاملون.

تطوير وتحفيز الموظفين: تقوم إدارة الموارد البشرية بتطوير وتحفيز الموظفين من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر، وتقديم الحوافز والمكافآت، وبناء بيئة عمل ملائمة.

إدارة العلاقات العمالية: تعمل الموارد البشرية على إدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة بشكل فعال، وحل النزاعات وتعزيز التواصل والتفاعل الإيجابي.

تخطيط الموارد البشرية: تقوم إدارة الموارد البشرية بتحليل احتياجات المنظمة من العمالة وتطوير استراتيجيات لتلبية هذه الاحتياجات بشكل فعال.

دعم عمليات التغيير: تساهم الموارد البشرية في دعم وإدارة عمليات التغيير داخل المنظمة بطريقة تضمن التكيف والنجاح.

باختصار، العلاقة بين الموارد البشرية والمنظمات تعكس تكامل وتفاعل بين العمالة والهيكل التنظيمي، حيث تساهم الموارد البشرية بشكل كبير في تحقيق أهداف ونجاح المنظمات.

عوائق وفجوات الموارد البشرية والمنظمات:

توجد العديد من العوائق والفجوات التي قد تواجه الموارد البشرية والمنظمات، ومن بينها:
نقص المهارات والتدريب: قد تواجه المنظمات صعوبة في توظيف العمالة ذات المهارات المطلوبة، أو قد لا تكون لديها الإمكانيات الكافية لتوفير التدريب والتطوير اللازم للموظفين.

الثقافة التنظيمية: قد تعاني المنظمات من فجوات في الثقافة التنظيمية بين الإدارة والموظفين، مما يؤدي إلى صعوبة في تحقيق التوازن والتفاهم بين الطرفين.

نقص التوازن بين العمل والحياة الشخصية: يمكن أن تؤثر ضغوط العمل على جودة حياة الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة معدلات التوتر والاحتراق المهني.

الاتصال والتواصل: يمكن أن تسبب ضعف قنوات التواصل والتواصل الفجوات بين الإدارة والموظفين، مما يؤثر على الثقة والتعاون داخل المنظمة.

التحول التكنولوجي: قد تواجه المنظمات تحديات في التكيف مع التحولات التكنولوجية السريعة وتطبيق التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

التنوع والشمولية: يمكن أن تواجه المنظمات تحديات في إدارة التنوع والشمولية بين الموظفين، وضمان المساواة والعدالة في فرص العمل والترقيات.

تحديات هذه العوائق والفجوات تتطلب من المنظمات اتخاذ إجراءات وسياسات فعالة لتحسين إدارة الموارد البشرية وتعزيز التوازن والاستدامة داخل المنظمة.

أبعاد الموارد البشرية والمنظمات:

إدارة الموارد البشرية والمنظمات تتضمن عدة أبعاد تشكل جوانب مختلفة من عملية التنظيم والإدارة.
بعض الأبعاد الرئيسية لهذه العلاقة تشمل:

التوظيف والاختيار: تشمل هذه البعد عمليات اختيار وتوظيف العمالة المناسبة للمنظمة، بما يتناسب مع متطلبات الوظائف واحتياجات المنظمة.

تطوير المهارات والتدريب: يشمل هذا البعد توفير الفرص التعليمية والتدريبية لتطوير وتعزيز مهارات الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

إدارة الأداء: يتعلق هذا البعد بتقييم أداء الموظفين وتحديد نقاط القوة والضعف لتحفيز التحسين المستمر.

إدارة العلاقات العمالية: تهتم هذه البعد بإدارة العلاقات بين الموظفين والإدارة، وتعزيز التواصل وحل النزاعات بطرق فعالة.

تخطيط الموارد البشرية: يشمل هذا البعد تحليل احتياجات المنظمة من العمالة وتطوير استراتيجيات لتوظيف وتطوير الموارد البشرية بشكل فعال.

إدارة التغيير: يركز هذا البعد على إدارة التحولات والتغييرات داخل المنظمة بطريقة فعالة ومتوازنة لضمان التكيف والنجاح.

هذه بعض الأبعاد الرئيسية لعلاقة إدارة الموارد البشرية والمنظمات، ويمكن أن تتفاعل هذه الأبعاد بشكل متبادل لتحقيق أهداف ونجاح المنظمة.

الخاتمة:

في النهاية، يمكن القول إن إدارة الموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في نجاح المنظمات. فهي تعتبر عموداً أساسياً يدعم الهيكل التنظيمي والعمليات الداخلية، وتوفر الإرشاد والدعم للموظفين في تحقيق أهداف المنظمة.

عندما تتم إدارة الموارد البشرية بشكل فعال، يمكن أن تتحقق العديد من الفوائد التي تؤدي إلى نجاح المنظمة، مثل: زيادة الإنتاجية والكفاءة: من خلال توفير التدريب والتطوير وإدارة الأداء بشكل فعال، يمكن لإدارة الموارد البشرية تحسين أداء الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

تحسين رضا الموظفين: عندما تشعر الموظفين بالدعم والتقدير، ويتم تلبية احتياجاتهم الشخصية والمهنية، فإنهم يكونون أكثر رضاً واستعداداً للتفاني في عملهم.

تطوير القدرات والمهارات: بتوفير الفرص التعليمية والتدريبية، يمكن لإدارة الموارد البشرية تعزيز قدرات ومهارات الموظفين، مما يساهم في تطويرهم ونموهم المهني.

تعزيز الابتكار والتنافسية: من خلال تشجيع بيئة العمل الإبداعية والمرونة، يمكن لإدارة الموارد البشرية تحفيز الموظفين على تقديم الأفكار الجديدة والمبتكرة التي تساهم في تحسين منتجات المنظمة وزيادة تنافسيتها.

باختصار، عندما تعمل إدارة الموارد البشرية بشكل فعال وتوفر الدعم اللازم للموظفين، يمكن أن تكون هذه العناية بالعاملين عاملاً رئيسياً في تحقيق نجاح واستمرارية المنظمة في السوق وفي تحقيق أهدافها المستقبلية.

أيضاً عرف مفهوم إدارة الموارد البشرية تطوراً كبيراً، يرجع هذا التطور إلى مختلف الظروف والتغيرات التي تطرأ أثناء كل حقبة زمنية، والتي فرضت على المؤسسة تجديد أفكارها وتحديث نظرتها للعنصر البشري، فاهتمت تدريجياً بظروف العاملين بعد أن كانت تعتبره مجرد آلة، إلى اعتباره شريكاً مهماً في العملية الإدارية.

ويمكن القول بأن إدارة الموارد البشرية في وقتنا الحالي تمثل تلك الإدارة التي تسعى إلى الحصول على المورد البشري وتطويره والحفاظ عليه من خلال مجموعة من الوظائف.

ومن خلال تطور اهتمام المؤسسة بإدارة الموارد البشرية تغير موقعها في الهيكل التنظيمي حتى وصل إلى الارتباط المباشر بالإدارة العامة. ومنها سيساعد البحث من تعريف واستفادة إدارة الموارد البشرية مع نجاحات المنظمات بالكامل

المراجع:

- Human Resources Management: The Distinguished Administrative Series, by: Dr. Muhammad Ali Al-Ansari.
- Human Resources Management: The Short Guide Written by: Dr. Ibrahim Muhammad Al-Badawi.
- Personnel management (human resources) between theory and practice, by: Dr. Saeed Muhammad Baeshen.
- Human Resources Scorecard Written by: Dr. Khaled Abdul Rahman Al-Fadil.
- Human Resource Management by: Gary Dessler.
- Strategic Human Resource Management by: John Barney & Michael Wright.
- HRM: As We Know It by: Dave Ulrich & Wayne Brockbank.
- . “Managing Organizations: Theory and Practice” by David Gareth Jones and Jane George.
- . “Managing Modern Organizations” by Stephen Robbins and Timothy Gadsby.
- . “The Art of Organizational Leadership” by Gary Yukl.
- . “Human Resource Management: Basic Concepts and Practical Skills” by Robert Noss and John Hall.

- . “Organizational Change Management: Strategy and Implementation” by John B. Cotter.
- . “Innovation and Organizational Innovation” by Paul Shiller, Robert Solman, and Richard Boehmer.
- . “Organizational Thinking: A Behavioral Perspective” by Stephen B. Robbins.
- 1. See Chapter 15 of Corporate Law Oxford University Press ISBN 928936-3 International Corporate and Board Culture Journal, Volume 6 Issue 3 (2003)
- 2 Curtis (2007)... Governance reform: key trends in the United States
- Corporate Board Room, 1977-1997. Doctoral thesis, Bahjat Al-Aswad University 3, The uncertain relationship between board composition and corporate performance (54)
- 4. National Association of Corporate Directors - (NACD) Monthly Revenue, Enlightened Councils:
- Working Beyond the Duty, Volume (31(2007) 12 Number, p.. Disney's 2005 decision sets precedent for corporate governance and fiduciary responsibility
- Akin Jump, August 2005 “6. Arcot, Sardar Bruno and Valentina Antoine Faury - Mod, The Art of Corporate Governance
- 7 Becht, Marco Patrick Bolton Roell Elsa], “Corporates and Administrative Arbitration
- October 2002; Updated August 2004) -- ECGI Finance Working Paper No 02/2002
- Brickley, James William S. Klug and Jerold L Zimmerman, Managerial Economics,
- Cadbury, Sir Adrian and the Charter of Best Practice Committee Report on Aspects
- Corporate Finance GI, 0.1992 cisg.k1,
- Cadbury, Enterprise Management: Brussels, 1996

- Claessens, Steen Djankov, Simeon Wang, Larry HP (2000) and Ch.
- Between Ownership and Control in East Asian Corporations Journal of Financial Economics, 58: 81-112
- Clark, Thomas (2004) (ed) Theories of Corporate Management: Philosophical Foundations
- , London and New York: Routledge, ISBN 0415323088