



المهمة التاسعة: النتائج والتوصيات.

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي

<https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/8772>

في هذه الرسالة تم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وأظهر الإحصاء الوصفي للمتغير التابع وجود مستوى عال من التميز المؤسسي سواء من ناحية التميز في القيادة، أو التميز في تقديم الخدمة، كما أظهر تمتع المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف بنقاط القوة منها -يقوم القادة بترسيخ ثقافة التميز في كافة مصالح المؤسسة ونشر قيم الجودة في الأداء. يوجد بالمؤسسة سياسة فعالة ومعلنة للاستقطاب والحفاظ على العاملين ذوي المهارات والإمكانات العالية. تخضع عمليات تقديم الخدمة إلى عمليات ضبط وتحسين مستمرين واعتمدت المؤسسة على التقنيات الحديثة في تقديم الخدمة. اما نقاط الضعف نسبياً فقد تمثلت في: انخفاض سياسات تشجيع الموظفين على الإبداع والتحسين المستمرين. عدم قيام المؤسسة بإجراء استطلاعات مستمرة للتعرف على حاجات المتعاملين المتنوعة.

وتم الحصول على توصيات مبنية على النتائج منها قيام إدارة الموارد البشرية بعقد ندوات ودورات حول أهمية التميز المؤسسي وكيفية رفع مستواه وبشكل مستمر. وتشجيع الموظفين على الإبداع والتحسين المستمرين. الاعتماد على الاستطلاعات المستمرة بالمتعاملين مع المؤسسة العمومية الاستشفائية بأولف بهدف التعرف على حاجاتهم المتنوعة. إعادة النظر في وظيفة التخطيط لإدارة الموارد البشرية المتبعة بالمؤسسة.

(ممارسات إدارة الموارد البشرية وفق مدخل إدارة الجودة الشاملة)

<http://dspace.univ-temouchent.edu.dz/handle/123456789/4864>

من خلال استعراض النتائج والتوصيات فقد أظهرت الدراسة أن التكامل بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة يتطلب الاهتمام بعدة جوانب أساسية منها: التدريب والتمكين والتطوير المستمر للموظفين، وتحفيزهم وإشراكهم في عملية التحسين، وترسيخ ثقافة تنظيمية تدعم الجودة، وتبني العدالة والجودة. آليات الحوافز الشفافة. نظام تقييم الأداء بالإضافة إلى ذلك، يجب على المؤسسات الاستثمار في خلق بيئة عمل إيجابية تزيد من رضا الموظفين وتعزز التزامهم بأهداف الجودة الشاملة. إن التحسين المستمر للجودة ليس مجرد هدف لمرة واحدة، بل هو عملية دائمة تتطلب التزام وتفاني جميع أعضاء المنظمة.

وقام الباحث بصياغة توصيات عامة لا تتسق مع الأهداف والنتائج التي تم التوصل إليها وهي ضرورة تواصل عمليات التدريب بشكل دوري من أجل تحقيق نهج الجودة على مستوى المؤسسات الصناعية منها ضرورة تخصيص موارد كافية لتدريب وتطوير الموظفين بشكل منتظم لتمكينهم من اكتساب المهارات والمعارف اللازمة لتنفيذ مهامهم بكفاءة، مما يساهم في رفع مستوى الجودة. تشجيع الموظفين على حضور المؤتمرات وورش العمل المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة لمواكبة أحدث الاتجاهات والممارسات في هذا المجال، مما يساهم في تعزيز معارفهم وخبراتهم. إنشاء برامج تحفيزية متنوعة تشجع الموظفين على المشاركة الفعالة في عمليات التحسين المستمر. يتضمن ذلك تقديم مكافآت معنوية ومادية والفكرية، وإشراك الموظفين في فرق العمل الخاصة بمبادرات الجودة. بناء ثقافة تعزز الانتماء للمؤسسة والمسؤولية الفردية والجماعية نحو تحقيق أهدافها ورؤيتها.