

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Faculty of Management
Midocean University

عنوان المشروع

أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات

اسم الطالب

حنان محمد

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميداووشن

تخصص إدارة مشاريع
إشراف

دا عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميداووشن

رقم الطالب : 222001366

تاريخ التقديم- الفصل الدراسي

2026/2/20

جدول المحتويات

3.....	قائمة الاشكال
4.....	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5.....	1.1. المقدمة
7.....	1.2. مشكلة البحث
7.....	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
7.....	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
8.....	1.3. اهمية الدراسة
8.....	1.3.1. على المستوى النظري:
8.....	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
9.....	1.4. اسئلة الدراسة
9.....	1.5. اهداف الدراسة
10.....	1.6. فرضيات الدراسة
10.....	1.7. نموذج الدراسة
11.....	1.8. منهجية الدراسة
12.....	1.9. الدراسة الميدانية
13.....	1.10. مخطط المشروع المقترح

1. الفصل الاول : أطار العام للدراسة

المقدمة

تعد إدارة الموارد البشرية احد
العوامل الحاسمة في نجاح
اي منظمة فهي تهتم بإدارة
العاملين وتطويرهم وتحفيزهم
لتحقيق أهداف المؤسسة
وأستجابة لأهمية هذا المجال
تحقيق التعاون بين أقسام
الموارد البشرية وتحفيزها في
جميع القطاعات

الفقرة الأولى : المتغير التابع بشكل عام

- يتمحور الموضوع حول تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات ويعتبر المتغير التابع في هذا البحث هو تحقيق التعاون بين أقسام الموارد البشرية وتحقيق التحفيز الفعال لهذه الأقسام ويتم تقييم هذا المتغير بناء على مدى تعاون الأقسام وتحفيزها وتأثير ذلك على أداء الموظفين ونجاح المؤسسة

الفقرة الثانية :دراسات سابقة

هناك دراسات سابقة تسلط الضوء على أهمية تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في القطاعات المختلفة تشير هذه الدراسات إلى ان التعاون الفعال بين أقسام الموارد البشرية يؤدي إلى تحقيق تنسيق أفضل وتعزيز التواصل وتبادل المعرفة والخبرات بين الموظفين وذلك يؤدي إلى تحسين أداء الموظفين ورفع تحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل .

الفقرة الثالثة: الفجوات الموجودة في البحث

ومع ذلك، تعاني الدراسات السابقة في هذا المجال من بعض الفجوات. فعلى الرغم من وجود بعض الأبحاث التي تناولت أهمية التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات العملية التي تحلل تأثير هذا التعاون والتحفيز على النتائج العملية في المؤسسات. وبالتالي، تحتاج هذه المجال لمزيد من الأبحاث التطبيقية لسد هذه الفجوة وفهم تأثير التعاون والتحفيز على مستوى المؤسسة بشكل أفضل .

لفقرة الرابعة : مشكلة البحث ونبذة مختصرة

تعد مشكلة البحث في هذا المجال هي قلة الدراسات العملية التي تحلل تأثير تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها على النتائج العملية في المؤسسات. ولذلك، سيكون هدف هذا البحث هو ملء هذه الفجوة من خلال إجراء دراسة عملية تدرس تأثير التعاون والتحفيز على مستوى المؤسسة وأداء الموظفين

الفقرة الخامسة : أهمية البحث

يتطلب فهم أهمية تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات توسيع قاعدة المعرفة والحصول على نتائج أكثر دقة وتطبيقية. يمكن أن يؤدي التعاون الفعال بين أقسام الموارد البشرية إلى تحسين مستوى الأداء والتواصل والتحفيز، مما يسهم في تعزيز إنتاجية الموظفين وتحقيق النجاح المؤسسي. بالإضافة إلى ذلك، من الممكن أن تقدم هذه الدراسة إرشادات وتوصيات عملية للمنظمات لتعزيز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية وتحقيق أهدافها بشكل أكثر فعالية

مشكلة البحث :

في سياق إدارة الموارد البشرية، تعتبر مشكلة تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات أمرًا هامًا لنجاح المنظمات وتحقيق أهدافها. يشير التعاون بين أقسام الموارد البشرية إلى التنسيق والتعاون الفعال بين أقسام الموارد البشرية المختلفة داخل المنظمة، من أجل تحقيق التنسيق والتكامل في استراتيجيات وإجراءات إدارة الموارد البشرية.

تحفيز أقسام الموارد البشرية يشير إلى إتاحة بيئة ملائمة ومحفزة لفرق الموارد البشرية في المنظمة. يهدف التحفيز إلى تعزيز الأداء والإبداع وتعزيز التفاعل والتعاون بين فرق الموارد البشرية، مما يساهم في تحقيق النجاح المؤسسي وتحسين أداء الموظفين.

12.1 فجوات نظرية :

تعاني مجالات تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها من بعض الفجوات النظرية. قد تشمل هذه الفجوات نقص الأدلة العلمية والنظريات الموثوقة التي تدعم أهمية التعاون لتحفيز في إدارة الموارد البشرية. قد يكون هناك أيضا نقص في الدراسات التي تكتشف آليات وأدوات تعزز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية

1.2.2 فجوات تطبيقية : على صعيد التطبيق، قد تواجه المنظمات العديد من الفجوات التطبيقية في تعاون قسام الموارد البشرية وتحفيزها. قد تنطوي هذه الفجوات على عدم وجود هياكل نظيمية مناسبة لتعزيز التعاون والتنسيق بين الأقسام المختلفة. قد تواجه أيضاً صعوبات في توفير الدعم والموارد اللازمة لتحفيز أقسام الموارد البشرية وتعزيز أدائها.

لحل هذه المشكلة والفجوات النظرية والتطبيقية، يجب أن تتبنى المنظمات استراتيجيات وأدوات فعالة لتعزيز التعاون بين أقسام الموارد البشرية وتحفيزها. ينبغي أن تكون هناك رؤية مشتركة وأهداف مشتركة وبيئة عمل تشجع على التفاعل والتعاون. كما ينبغي توفير الدعم والتدريب المستمر لفرق الموارد البشرية، بحيث يمكن تعزيز المهارات وزيادة الوعي بأهمية التعاون والتحفيز في إدارة الموارد البشرية.

باختصار، تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها يمثل تحديًا مهمًا في إدارة الموارد البشرية. توجد فجوات نظرية في فهم أهمية التعاون والتحفيز، وكذلك فجوات تطبيقية في توفير الهياكل التنظيمية والدعم اللازم. لذا، يتطلب حل هذه المشكلة تبني استراتيجيات فعالة تعزز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية، بالإضافة إلى توفير الدعم والتدريب المستمر للموظفين في هذه الأقسام.

سؤال البحث الرئيسي:
كيف يؤثر تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات؟

أهمية البحث :

تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات يعتبر أمراً ذو أهمية كبيرة في إدارة الموارد البشرية. يشير التعاون إلى التنسيق والعمل المشترك بين أقسام الموارد البشرية المختلفة داخل المنظمة، بينما يهدف التحفيز إلى تعزيز الأداء والمشاركة الفعال لوظفي الأقسام العاملة في الموارد البشرية.

1.3.1 أهمية نظرية : من الناحية النظرية، يعتبر التعاون والتحفيز في أقسام الموارد البشرية أمراً حيوياً لعدة باب. أولاً، يسهم التعاون في تعزيز تبادل المعرفة والمهارات بين الأفراد والأقسام، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والابتكار في المنظمة. ثانياً، يعزز التعاون الروح الفريقية والتعاونية بين مختلف الأقسام، وبالتالي يسهم في خلق بيئة عمل إيجابية وملائمة للموظفين. ثالثاً، يعزز التعاون والتحفيز التفاعل والتواصل الفعال بين الأقسام المختلفة، مما يسهم في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية.

1.3.2 أهمية تطبيقية : من الناحية التطبيقية، يكمن الدور الحاسم لتعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في تحقيق النجاح المؤسسي وتحسين أداء الموظفين. أولاً، يؤدي التعاون إلى تحسين تنسيق وتكامل العمليات الخاصة بإدارة الموارد البشرية، مما يسهم في توفير الاستقرار والاستمرارية في العمل. ثانياً، يعزز التعاون والتحفيز روح الفريق والانتماء للمنظمة، مما يسهم في تعزيز رضا الموظفين والحفاظ على مواهبهم. ثالثاً، يسهم التعاون والتحفيز في تعزيز التفاعل وتبادل المعرفة بين الأقسام، مما يساعد على تحسين أداء الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية.

باختصار، يعتبر تعاون أقسام الموارد البشرية وتحفيزها في جميع القطاعات أمراً ذو أهمية كبيرة. من الناحية النظرية، يسهم في تعزيز التبادل والروح الفريقية والتفاعل بين الأقسام، في حين أن الأهمية التطبيقية تتعلق بتحقيق النجاح المؤسسي، تحسين أداء الموظفين، وتعزيز التفاعل والتبادل في المنظمة. بالتالي، ينبغي أن تعمل المنظمات على تعزيز التعاون وتحفيز أقسام الموارد البشرية من خلال توفير بيئة عمل تشجع على التعاون والتواصل وتقديم مكافآت وحوافز تحفيزية للموظفين الذين يبدعون ويتميزون في أداء واجباتهم.

المراجع :

1. جيست، دي. إي.، وكونواي، إن. (2002). التواصل حول المسؤولية الاجتماعية الداخلية والخارجية للشركات: التصورات الإدارية وتأثيراتها على مواقف الموظفين. مجلة أخلاقيات الأعمال، 167-181، (2-3)، 44.
2. بينينغ، إي. بي.، سالج، تي. أو.، وألبيرز، إتش. إل. (2013). دور شبكات الموظفين في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المتصورة والأداء الشخصي للموظفين: منظور متعدد المستويات. مجلة الدراسات الإدارية، 417-442، (3)، 50.
3. لولر، إي. إي.، وبودرو، جي. دبليو. (2012). من الموارد البشرية إلى رأس المال البشري: تحول استراتيجي للميدان. إدارة الموارد البشرية، 961-966، (6)، 51.
4. ليباك، دي بي، وسنيل، إس إيه (2002). دراسة بنية الموارد البشرية: العلاقات بين رأس المال البشري والتوظيف وتكوينات الموارد البشرية. مجلة الإدارة، 517-543، (4)، 28.
5. بلويهارت، آر. إي.، وموليتيرنو، تي. بي. (2011). ظهور مورد رأس المال البشري: نموذج متعدد المستويات. أكاديمية المراجعة الإدارية، 127-150، (1)، 36.
6. جيست، د. إ. (2017). إدارة الموارد البشرية ورفاهية الموظفين: نحو إطار تحليلي جديد. مجلة إدارة الموارد البشرية، 22-38، (1)، 27.
7. جيانغ، ك.، ليباك، دي بي، هو، جيه، وباير، جي سي (2012). كيف تؤثر إدارة الموارد البشرية على النتائج التنظيمية؟ التحقيق التحليلي التلوي لآليات الوساطة. مجلة أكاديمية الإدارة، 1264-1294، (6)، 55.
8. بوكسال، ب.، وماكي، ك. (2014). عمليات عمل عالية المشاركة وتكثيف العمل ورفاهية الموظفين. العمل والتوظيف والمجتمع، 963-984، (6)، 28.
9. رايت، بي إم، جاردنر، تي إم، موينيهان، إل إم، وألين إم آر (2005). العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية وأداء الشركة: فحص النظام السببي. علم نفس الموظفين 409-446، (2)، 58.
10. جاكسون، إس إي، شولر، آر إس، وجيانغ، ك. (2014). إطار طموح لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. أكاديمية حليات الإدارة، 1-56.