

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

Error! Bookmark not defined.	الغلاف
Error! Bookmark not defined.	جدول المحتويات
Error! Bookmark not defined.	المقدمة
Error! Bookmark not defined.	مشكلة البحث
5	أهمية البحث
Error! Bookmark not defined.	أهمية نظرية
Error! Bookmark not defined.	أهمية عملية
Error! Bookmark not defined.	أسئلة البحث
Error! Bookmark not defined.	أهداف البحث
7	فرضيات البحث
Error! Bookmark not defined.	نموذج البحث
8	منهجية البحث
9	هيكل المشروع المقترح
Error! Bookmark not defined.	المراجع

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.

ويقاس 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 فكرياً 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.

يشكل 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

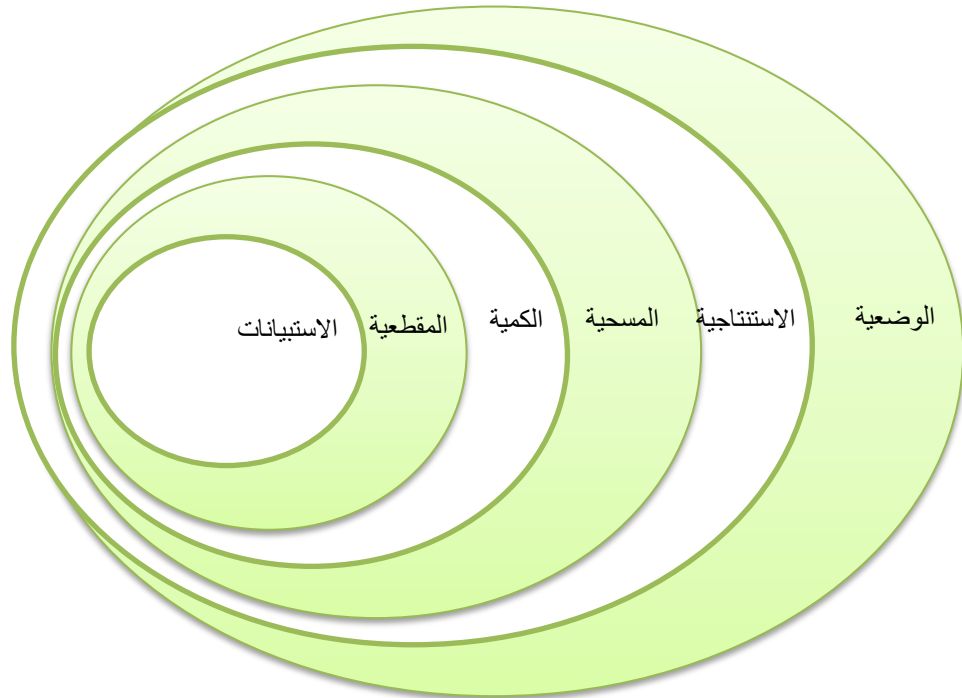
الفرضية الرئيسية H1

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



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 الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

الإطار العام للدراسة
الإطار النظري
منهجية الدراسة
التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج والخاتمة

تم تصميمها بواسطة الباحث

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.