

دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بحوكمة البنوك العربية

تحت اشراف : د. هبة الحداد
اعداد : د . رنا السعود

دراسات نقدية



Chapter

عنوان الدراسة:

دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بحوكمة البنوك

اسم الباحث:

مصطفى محمد عبد العظيم الحميلي

توثيق الدراسة:

مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المجلد 42. العدد 2. إبريل 2024

اختيار القضية البحثية

- إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية باعتبارها شريك استراتيجي بالنسبة للمؤسسة، وأهمية الارتقاء بها لأجل تعزيز مستوى الموظفين وتنمية القدرات والاستثمار الفعال لمقدرات المؤسسة.
- الربط بين أهمية إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تحقيق حوكمة البنوك.

نبذة عن الدراسة

- ركزت الدراسة على توضيح العلاقة بين الموارد البشرية وحوكمة المؤسسات بأنها علاقة تكاملية ويتأثران ببعضهما البعض.
- إبراز أهمية إدارة الموارد البشرية باعتبارها شريك استراتيجي بالنسبة للمؤسسة، وأهمية الارتقاء بها لأجل تعزيز مستوى الموظفين وتنمية القدرات والاستثمار الفعال لمقدرات المؤسسة.
- الربط بين أهمية إدارة الموارد البشرية كشريك استراتيجي في تحقيق حوكمة البنوك
- أهمية مراعاة حوكمة المؤسسات بأنه نقلا عن دراسة شركة ماكينزي العالمية التي أوضحت عدة دروس من الأزمة المالية العالمية عام 2008 وتابعيتها بأن جزء منها لا يتجزأ مرتبطة بالحوكمة.

- استعراض مشكلة الدراسة بمتغيري الدراسة وهما:
 - ١- إدارة متغير الحوكمة
 - ٢- إدارة الموارد البشرية
- تضمنت مشكلة الدراسة الفجوة البحثية حيث تضمنت الهدف الذي تسعى له البنك المركزي المصري في تطوير القطاع المصرفي والجهة الرقابية له، والأهداف الإيجابية المرتبطة بذلك.
- حرصت العديد من المؤسسات الدولية وعلى رأسهم صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي أصدرت مبادئ حوكمة الشركات وتحديثاتها كما أصدر البنك المركزي المصري تعليماته بخصوص حوكمة البنوك، وتأثيرها على النواحي الاقتصادية والقانونية والاجتماعية.
- تسعى الدراسة لفحص دور الشريك الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية ومساهمته في تعزيز ممارسات الحوكمة بالبنوك.

الدراسات السابقة

- استعراض للدراسات العربية والأجنبية المرتبطة بمتغيرات الدراسة مع التعقيب على نتائج الدراسات السابقة، حيث تم استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية المرتبطة بإدارة الموارد البشرية، باعتبارها شريك استراتيجي في نجاح البنوك، كما تم استعراض عدد من الدراسات السابقة المرتبطة بحوكمة البنوك.
- من خلال عرض الملاحظات على الدراسات السابقة وأهم ما تميزت به، وكذلك جوانب الاستفادة منها في الدراسة الحالية يتبين أن هناك بعض الاختلافات بين هذه الدراسات والدراسة الحالية.
- أن الدراسات السابقة تناولت المتغيرات في تطوير المؤسسات البنكية خاصة وأن الدراسة الحالية تختلف عن الدراسات السابقة في أنها قامت بالربط بين إدارة الموارد البشرية التي تعبر شريك استراتيجي وممارسات الحوكمة في القطاع البنكي.

- مكانة الدراسة الحالية بين الدراسات السابقة فتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث بعض الأهداف الخاصة بمتغيرات الدراسة وأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعاد الحوكمة، ولكنها تتميز عن الدراسات السابقة بأن الدراسة الحالية تناولت الربط بين نوعي المتغيرين.
- توضيح الفروقات والاستفادة من الدراسات السابقة يعزز من عمق التحليل ويضيف مصداقية للدراسة.
- تقديم نموذج تنفيذي للعلاقة بين إدارة الموارد البشرية وحوكمة البنوك يعزز من تطبيقية الدراسة مستقبلياً على باقي قطاعات المصرفية.

- هناك فرص يمكن الاستفادة منها بعد عرض الدراسات السابقة وتحقيق الدراسة أهدافها تتمركز في :
 - ١- إمكانية استخدام نتائج الدراسة لتطوير استراتيجيات فعالة لتحسين حوكمة البنوك وتعزيز دور إدارة الموارد البشرية.
 - ٢- إجراء دراسات مستقبلية تشمل قطاعات أخرى غير البنوك لتعزيز فهم العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والحوكمة في مجالات متعددة.
 - ٣- الاستفادة من توصيات الدراسات لتحسين برامج التدريب والتنمية البشرية في القطاع المصرفي.
- يمكن تقديم بعض التوصيات:
 - ١- إجراء دراسات مشابهة في قطاعات أخرى مثل الصناعة، التعليم، والخدمات الصحية لمعرفة مدى فعالية إدارة الموارد البشرية وحوكمة المؤسسات.
 - ٢- مدى تأثير الذكاء الاصطناعي والتحليلات المتقدمة على إدارة الموارد البشرية وحوكمة البنوك.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

