

أثر ادارة الكفاءات على تنمية الموارد البشرية
بالتطبيق على شركة المشاريع لاعمال الشحن والنقل البحري المحدودة في مدينة
جدة

اسم الطالبة

زمردة سعيد

2021205744

مشروع التخرج- 1
كلية الادارة- جامعة ميدأوشن

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الادارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الثاني -2024

Midocean university faculty of management

Department/Bachelor's degree in project management

The impact of competency management on human resources
developmen by applying to the projects company for
Shipping and maritime transport work in the city of jeddah

Student name
Zumuruda saeed
2021205744

Graduation project - 1
Faculty of Management- Midocean University

Supervisor
Dr. Mona Moustafa Elashry
Faculty member- Faculty of management-
Midocean University

2 Semester- 2024

فهرس محتويات

- 1-اسئلة البحث
- 2-أهداف البحث
- 3-فرضيات البحث
- 4-نموذج البحث
- 5-منهجية البحث
- 6-الدراسة الميدانية
- 7-مخطط المشروع

مقدمة

يعد مفهوم تنمية الموارد البشرية من أكثر الحقول العلمية والفكرية التي تباينت بشأنه الأفكار والمفاهيم بالرغم من حداثة الاهتمام به قياسا بالحقول العلمية الأخرى في إدارة الأعمال إذ أن التطور الفكري لهذا الحقل من الاهتمام جاء متأخرا قياسا بالاهتمام الذي انصب على الجوانب المادية في العملية الانتاجية التي استحوذت في بداية القرن الماضي على التركيز على الآلة والمادة ولم يعطى العنصر البشري اهتماما كبيرا، ولكن السنوات الأخيرة من القرن العشرين ركز جل الاهتمام على العنصر البشري سيما بعد أن تبلورت بشكل واضح معالم الفكر الشامل وتطور ادارة الجودة الشاملة، وما آلت اليه من اهتمام واسع النطاق بالعنصر الانساني واعطاءه أولوية متميزة بين العناصر الفاعلة في العملية الانتاجية على وجه الخصوص (وخریشه، 2009:19)

وفي ظل التغيرات الاقتصادية العالمية الراهنة، أيقن الباحثون الاقتصاديون على أن التنمية الاقتصادية في العصر الحالي لا تقتصر على مدى توفر الموارد الطبيعية، أو رؤوس الأموال بقدر اعتمادها على توفر المورد البشري الكفاء والمؤهل.

فالعنصر البشري يعد المحرك الأساسي لجميع النشاطات وأساس فاعليتها، كما يعتبر القوة الدافعة للمؤسسة ومصدر نجاحها وهذا ما جعله يحظى باهتمام كبير من مختلف الباحثين والمفكرين، خاصة إذا تميز هذا المورد بالمهارات والمعارف والقابلية للتكيف مع طبيعة الأعمال التي يمارسها.

ويشهد القرن الواحد والعشرون تغيرات جذرية هامة تطرح العديد من التحديات والفرص، لاسيما في ظل التطورات السريعة التي تعرفها بيئة الأعمال الداخلية والخارجية، والتكنولوجيا الحديثة تضع العالم في مرحلة هامة من التنافس على مختلف الأنشطة الإنتاجية الحديثة، بالإضافة إلى تطور طرق العمل الذي زادت من حدة المنافسة على القطاع العام والخاص في ظل التطور والعولمة، والانفتاح على الأسواق كل هذا انعكس مباشرة على متطلبات الوظائف التي صارت أكثر مرونة وتنوعا من ذي قبل، وهذا ما استوجب اتخاذ الإجراءات والتدابير التي من شأنها جعل إدارة الكفاءة قادرة على التكيف مع مختلف الظروف وتستجيب لهذه المتطلبات وقدرتها على التنافس، وهذا ما يفرض عليها كسب رهان التنافس والبقاء.

وقد شاعت إدارة الكفاءة في بداية تسعينات القرن الماضي عندما إحتدمت المنافسة الشديدة بين المنشآت الكبرى، فمن ناحية نجد المنظمات تحاول استقطاب الموظفين من ذوي الكفاءات العالية والمؤهلات، ونرى من جهة أخرى مؤسسات أخرى تعمل فقط على الحفاظ على مواردها البشرية وتنميتها وصقلها، لهذا أصبحت الكفاءة من أهم الركائز التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق ما تصبو إليه بكل سرعة وسهولة.

وتنشط الشركات باختلاف أحجامها، أنواعها وتخصصاتها في بيئة تمتاز بالديناميكية والحركية السريعة التي يصعب في كثير من الأحيان التنبؤ بها، مما يستوجب عليها ادراك متطلبات التطور في الحاضر والمستقبل حتى تستطيع أن تضمن البقاء والاستمرارية.

من أجل تحقيق ما سبق، سعت الشركات جاهدة لتحسين أدائها بصفة عامة وأداء مواردها البشرية بصفة خاصة لما له من أهمية استراتيجية في نجاح وتطور الشركات. لذا نجدها اليوم تسعى لاستقطاب واختيار وتوظيف الكفاءات المناسبة لشغل الوظائف المختلفة بها لتحقيق مستويات الاداء المطلوبة. وحتى تضمن الشركة تحقيق اهدافها المسطرة لابد من السعي المستمر لتحسين أداء مواردها البشرية باتباع مختلف المداخل المؤدية لذلك، وفي هذا الصدد

نجد أن العمل على تنمية الكفاءات يعد أحد أهم مفاتيح النجاح التي يمكن للشركة أن تعتمد عليها والتي من شأنها تحسين الأداء الوظيفي للفرد وتطوير مساره الوظيفي. حيث لم يعد الأداء العادي كافيا لمواجهة هذه المنافسة, بل تحتاج الى أداء عالي يتماشى مع متطلبات السوق ويتطلب هذا مواد بشرية ذات كفاءة, والذي يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على أداء الشركة فادارة الكفاءات تعد مطلبا أساسيا لتحقيق الفعالية في الاداء ومؤشرا دالا على نجاح الشركة.

الدراسات السابقة:

- ويرى القريوتي(2010) أن مفهوم ادارة الأداء كنظام متكامل يسعى لتخطيط وتطوير الأداء, وصولا لتقييم الأداء لمقابلته بالأجور والحوافز المناسبة والعادلة, لما قدمه الفرد وتميز في ادائه لعمله, والعمل على ضمان الاستمرارية في تحسين مستويات الأداء على مستوى الفرد والمنظمة, اضافة الى أن معدلات الأداء ترتبط بما سوف يتلقاه الفرد من تعويض عن جهوده وطاقاته في تأديته لمهامه الوظيفية, بمعنى آخر أن يكون هناك عدلا فيما يبذله الفرد من جهد وما يحصل عليه من نتائج جهده.
- راشد بن مسلط الشريف، أثر توفر كفاءات الموارد البشرية على إدراك أبعاد العدالة التنظيمية، دراسة ميدانية على منظمات الأعمال التجارية بالسعودية، المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة، كلية إدارة الأعمال، الهدد ، 17جامعة تبوك، 2017.
- محمد أبو أسنينة، تقييم ممارسات إدارة الموارد البشرية في الجامعات الفلسطينية وطرق تطويرها، قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات نيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية الدراسات العليا في جامعة الخليل، كلية الدراسات العليا، إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2017.
- تنمية الكفاءات ودورها في تحسين أداء الموارد البشرية بالمنظمة، دراسة حالة بعض المنظمات الاقتصادية الجزائرية، حمود حيمر، أطروحة دكتوراه، 2018/2017
- دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز، دراسة حالة condor ببرج بوعريريج، بن جدو محمد الامنين، رسالة ماجستير، 2013/2012
- كفاءات أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بالجزائر، رقراقي أمينة، أطروحة دكتوراه، 2017/2016

أهداف البحث:

- اجلاء الغموض عن مفهوم ادارة الكفاءات.
- تقديم اقتراحات من شأنها مساعدة المدراء بالمنظمات على تحسين أدائها واستغلال ادارة الكفاءة لرفع مستوى عمل المورد البشري.
- معرفة مدى مساهمة ادارة الكفاءات في تنمية الموارد البشرية .
- محاولة قياس العلاقة بين تنمية الكفاءات وتحسين أداء الموارد البشرية للمؤسسة من وجهة نظر مسؤوليها والقائمين عليها.
- الوصول الى المفهوم الدقيق لادارة الكفاءات ومدى تأثيرها على تنمية الموارد البشرية.

إشكالية البحث:

ان الاشكالية الرئيسية التي سنعالجها في دراستنا هذه تتمحور حول تنمية الموارد البشرية حيث أنها من أهم المواضيع التي نالت إهتمام جل المؤسسات في الوقت الحالي، بإعتبارها المورد

الحقيقي لنموها و تطورها، فالوصول على المورد البشري وإعداده وتنميته وتحفيزه و المحافظة عليه يعتبر نشاطا ضروريا لكي تستطيع المؤسسات الوصول إلى غايتها و تحقيق أهدافها. لذلك أصبح من الضروري على كل مؤسسة الاهتمام بتنمية كفاءات عامليها والعمل على تحسين أدائهم. وكيف تساهم عملية تنمية الكفاءات وأثرها على الافراد داخل المؤسسة في دعم الميزة التنافسية.

أهمية البحث :

- تتبع أهمية بحثنا هذا كونه يدرس موضوعا حساسا بالنسبة للمنظمات ولمواردها البشرية على حد سواء وتنمية الكفاءات تعد غاية ووسيلة في الوقت ذاته فهي غاية بالنسبة للمورد البشري الذي يتنافس على اكتساب كفاءات جديدة تحقق من خلال ذاتها وتعزز منزلتها ومكانتها بالمنظمة ناهيك عن استفادتها من علاوات وامتيازات مادية بالمقابل.

- ان كل استثمار يقوم على أساس العوائد والأرباح لهذا يجب معرفة مدى أهمية ومساهمة تنمية الموارد البشرية وتطوير كفاءاتها اعتبارا للعائد المنتظر منها.

- تتفق المنظمات الاقتصادية الكثير من الاموال في مجال تنمية كفاءتها ومواردها لذا من الاهمية

معرفة مدى نجاح وأهمية هذه العملية في الحفاظ على توازن ادارة الكفاءة في المنظمة لتنمية كفاءاتها وترشيد التكاليف.

- وكذلك التطورات التي تلزم المؤسسات بمختلف أنواعها تبني سياسات جديدة, فيما يخص نظرتها وخططها المتعلقة بمجال الموارد البشرية من أجل تحسين أدائها وضمان استمراريتها.

- ان تنمية الموارد البشرية يعتبر استثمار مربح يمنحها ميزة تنافسية ويجعلها قادرة على تكيف متغيرات بيئتها والاستجابة لمتطلبات السوق المتزايدة باستمرار.

نتيجة التطورات الحاصلة أدت الى الأهتمام بادارة الكفاءات بهدف تنمية قدرتها.

مشكلة البحث

ادارة الكفاءات أصبحت واحدة من أهم المحاور الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لضمان تحقيق النجاح والتميز في بيئة العمل الحديثة وفي عالم يشهد تغييرات سريعة وتطورات مستمرة في التكنولوجيا والاقتصاد، أصبح من الضروري على المؤسسات أن تعتمد على رأس المال البشري باعتباره أحد أهم الأصول التي تملكها . لتحقيق ذلك ،يجب أن تركز المؤسسات على ادارة الكفاءات بفعالية، مما يساهم في تطوير الموظفين وتحقيق الأداء التنظيمي المتميز، ويهدف هذا البحث الى استكشاف الفجوات النظرية والعملية في ادارة الكفاءات .

الفجوات النظرية:

- 1-التركيز الجغرافي والثقافي: تأثير الاختلافات الثقافية والجغرافية على استراتيجيات ادارة الكفاءات.
- 2-توازن الحياة المهنية والشخصية: تأثير ادارة الكفاءات على توازن الحياة المهنية والشخصية للموظفين، استراتيجيات دعم الموظفين لتحقيق التوازن.
- 3-التنوع والشمول: كيفية تأثير ادارة الكفاءات على تعزيز التنوع والشمول في مكان العمل ، استراتيجيات ادارة الكفاءات لتحقيق بيئة عمل أكثر تنوعا وشمولا.
- 4-الدور القيادي والتطوير المهني: تأثير ادارة الكفاءات على تطوير القادة المستقبليين، كيفية تصميم برامج تطوير مهني فعالة تركز على ادارة الكفاءات.

الفجوات العملية:

- 1- قياس وتقييم الكفاءات: نقص معايير القياس: غياب معايير واضحة وموحدة لتقييم الكفاءات بين الشركات والصناعات المختلفة.
- التقييم المستمر: صعوبة تحقيق تقييم مستمر وفعال للكفاءات بطرق تتجاوز التقييمات السنوية التقليدية.
- 2- تطوير الكفاءات: نقص برامج التدريب الفعالة: عدم وجود برامج تدريب وتطوير مهني فعالة تتناسب مع احتياجات السوق المتغير.
- التكيف مع التغيرات السريعة: صعوبة تعديل برامج التدريب بسرعة لمواكبة التغيرات في الصناعة او التكنولوجيا.
- 3- ادارة الأداء: ردود الفعل البناءة: صعوبة توفير ردود فعل بناءة وفعالة لتحسين اداء الموظفين باستمرار.
- تحديد الأهداف : تحديات في تحديد أهداف واضحة وملائمة لتطوير الكفاءات وتحقيق الأداء التنظيمي المطلوب.
- 4- التحفيز والاحتفاظ بالكفاءات: التحفيز الغير كافي: عدم وجود سياسات تحفيزية تناسب احتياجات وتوقعات الموظفين ذوي الكفاءات العالية.

سؤال البحث الرئيسي:

“ما مدى تأثير ادارة الكفاءات في تطوير وتنمية الموارد البشرية؟

أهمية البحث

تتمثل أهمية إدارة الكفاءات في المساهمة في إبراز سلوك إداري جديد يساهم في تحقيق نموذج تنظيم يقوم بإدارة مجموعة من المعايير والقيم والأفكار، ويقوم على الجودة في خدمة الزبائن، إذ يعتبر كقاعدة أساسية لأسلوب إدارة الكفاءات فهو الذي يربط بين إدارة الموارد البشرية والاستراتيجيات من الناحية العلمية تهدف هذه الدراسة الى تحقيق ما يلي:

أهمية نظرية :

- تنمية الكفاءات تعد غاية ووسيلة في الوقت ذاته، فهي غاية بالنسبة للموارد البشرية التي تتنافس على اكتساب كفاءات جديدة تحقق من خلالها ذاتها، وتعزز منزلتها ومكانتها بالمنظمة، ناهيك عن استفادتها من امتيازات مادية ومعنوية كمقابل لها.

- بالنسبة للمنظمات فتنمية الكفاءات تمثل استثمار مربح يمنحها ميزة تنافسية، ويجعلها قادرة على التكيف مع تغيرات بيئتها والاستجابة لمتطلبات السوق المتزايدة باستمرار.

- بما أن كل استثمار يقيم من خلال عوائده فإنه يجب معرفة مدى مساهمة تنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية، باعتباره العائد المنتظر منها وغايتها.

- المنظمات الاقتصادية تنفق الكثير من الأموال في مجال تنمية كفاءاتها، لذلك من الأهمية بما كان معرفة مدى نجاح هذه العملية في تحسين أداء مواردها البشرية، لترشيد التكاليف.

- أهمية تقييم عملية تنمية الكفاءات والعوائد الناتجة.

- تحسين أداء الموارد يمثل أهم انشغالات القائمين على نجاح سياسات المؤسسات الكثير نظرا لارتباطه الوثيق بالأداء الكلي لها.

الأهمية العملية:

-تمثل الكفاءات مصدرا أساسيا للميزة التنافسية للمنظمات، وعليه يجب تنميتها باستمرار، وبالتالي ضرورة توضيح هذه الأهمية وتحسيس المنظمات الاقتصادية الجزائرية بها.

-أصبحت تنمية الكفاءات حتمية لا مفر منها بالنسبة للمنظمات في ظل اقتصاد المعرفة والعولمة، وبالتالي ضرورة الوقوف على حقيقتها بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية.

-ترشيد التكاليف التي تتحملها المنظمات الاقتصادية الجزائرية في مجال إدارة الموارد البشرية، من خلال تسليط الضوء على مدى تحسن أدائها نتيجة لتنمية الكفاءات.

- دراسة العلاقة بين تنمية الكفاءات وتحسين الأداء تساعد القائمين على شؤون الموارد البشرية بالمنظمات الاقتصادية الجزائرية في اتخاذ القرارات المتعلقة بتلبية الاحتياجات من الكفاءات، أي في الاختيار بين مصادرها الداخلية والخارجية.

أسئلة البحث الفرعية

1. ما هي الكفاءات الأساسية المطلوبة لتنمية الموارد البشرية في المؤسسات؟
2. كيف تؤثر الكفاءات على أداء الموظفين في بيئة العمل؟
3. ما هي الاستراتيجيات الفعالة لتنمية الكفاءات في المؤسسات؟
4. ما هي التحديات التي تواجه المؤسسات في تنمية الكفاءات؟
5. ما هو دور القيادة في تعزيز وتنمية الكفاءات داخل المؤسسة؟

أهداف البحث

1. دراسة دور التدريب والتطوير.
2. تحليل العلاقة بين الكفاءات وأداء الموظفين.
3. تقييم استراتيجيات تنمية الكفاءات.
4. تحديد التحديات والحلول.
5. قياس تأثير الكفاءات على الاداء التنظيمي.

فرضيات البحث

. هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين مستوى الكفاءات لدى الموظفين ومستوى أدائهم الوظيفي.

. تؤدي برامج التدريب والتطوير الفعالة الى تحسين الكفاءات الأساسية للموظفين مما ينعكس ايجابيا على تنمية الموارد البشرية.

. التقييم المستمر للكفاءات يساهم في تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين ويعزز من عمليات التحسين المستمر.

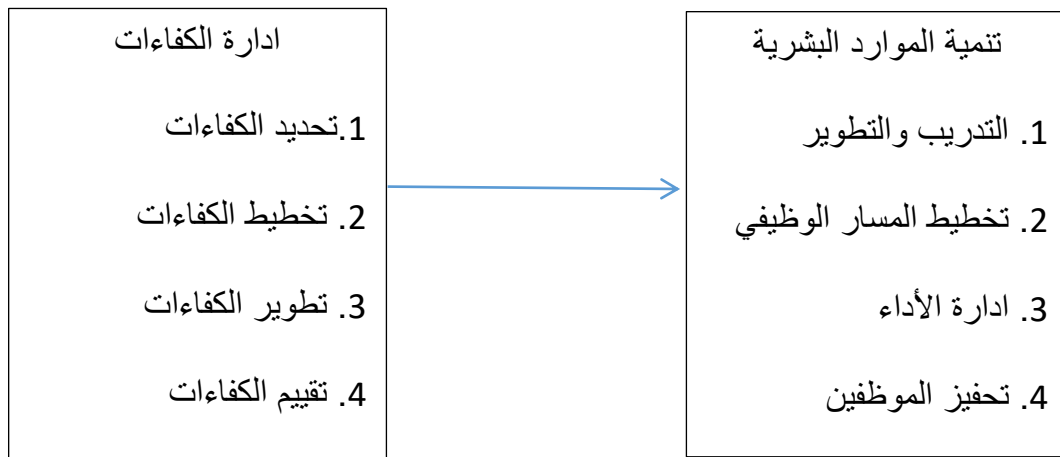
.تواجه المؤسسات تحديات كبيرة في تنمية الكفاءات بسبب نقص الموارد المالية والبشرية بالاضافة الى مقاومة التغيير من قبل الموظفين.

. تنمية الكفاءات تؤدي الى تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الانتاجية والربحية للمؤسسة.

نموذج البحث

المتغير المستقل

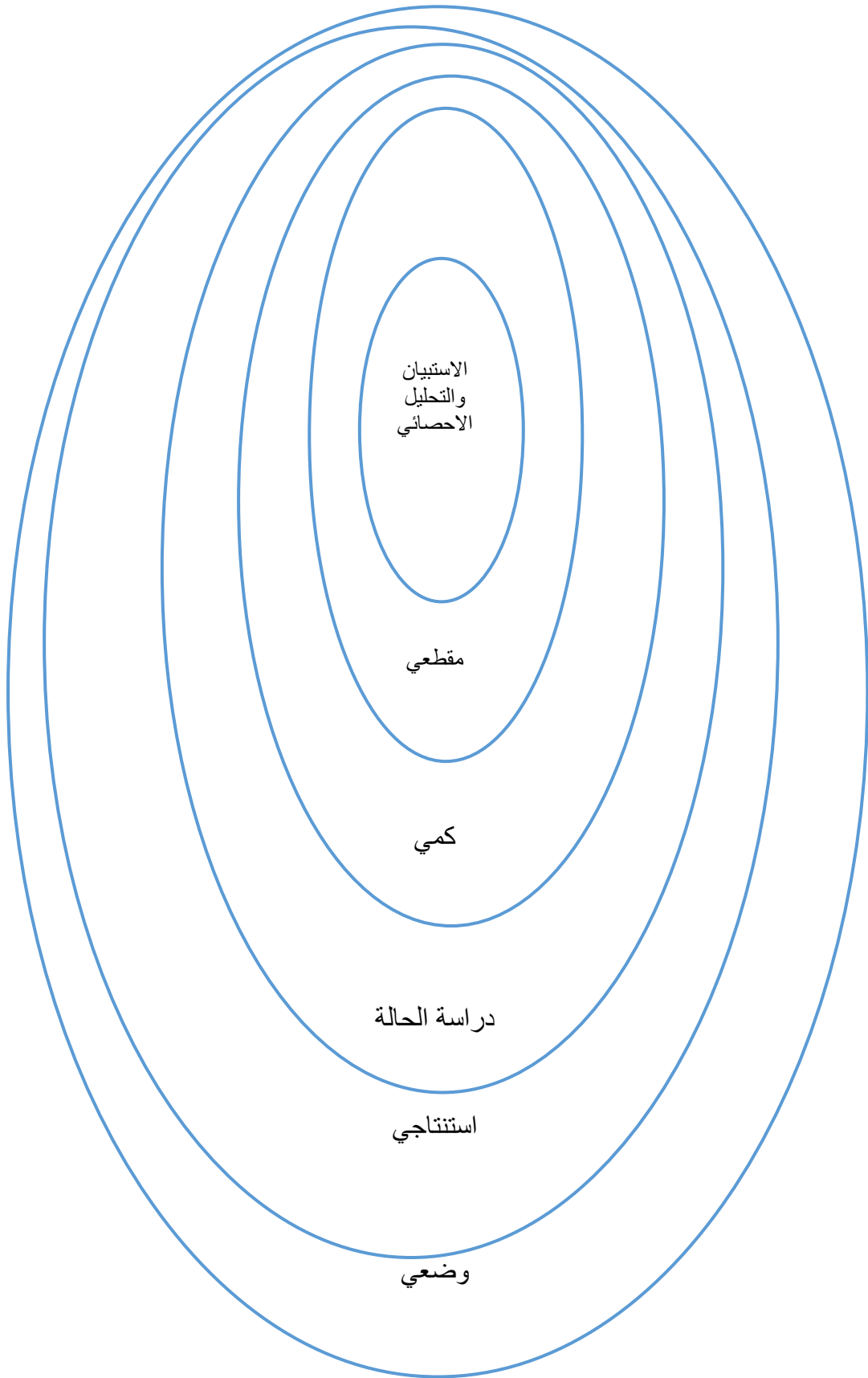
المتغير التابع



الدراسة الميدانية

سنتطرق من خلال هذا البحث الى تجسيد الدراسة النظرية وأخترنا شركة المشاريع لآعمال الشحن والنقل البحري المحدودة لبيان دور اثر ادارة الكفاءات على تنمية الموارد البشرية بالاعتماد على مختلف الاجراءات التنظيمية المنهجية في الدراسة الميدانية من تطبيق مختلف أدوات الدراسة وتحديد مصادر جمع البيانات وكذلك الأساليب المعتمدة لمعالجتها وقياس صدق وثبات الاستبيان الذي سوف نقوم بتوزيعه على أفراد الشركة.

منهجية البحث



المراجع

- 1- واقد ,سعيدة ,ضريف & ,عبد الله .(2022) . دور إدارة الكفاءات في إحداث التغيير داخل المؤسسة.
- 2- جدي ,سليم ,غلاب & ,ضريفة .(2022) . أثر إدارة الكفاءات على تنمية الموارد البشرية-دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر تبسة , Doctoral dissertation, جامعة العربي التبسي تبسة.(
- 3- سكفالي امال & ,طالب مروة .(2023) . تنمية الكفاءات و دورها في تحسين أداء المورد البشري في المؤسسة.
- 4- KADRI, M. (2020). دور إدارة الكفاءات في تطوير الموارد البشرية :دراسة حالة مؤسسة مطاحن عمر بن عمر بقالمة.
- 5- جغبالة & ,عبد الغني .تقييم الكفاءات ودوره في تنمية الموارد البشرية دراسة حالة المديرية الجهوية للإنتاج بحاسي مسعود (Doctoral dissertation, جامعة قاصدي مرباح ورقلة).
- 6- BOUDEBIZA RIYANE, K. S. (2021). دور تنمية الكفاءات في تحسين أداء الموارد البشرية.
- 7- معمر ,بلوادي ,جيهاد ,كوديد & ,سفيان .(2021) . دور ادارة الكفاءة في تنمية الموارد البشرية (doctoral dissertation, university of ain temouchent)
- 8- https://daleli.sa/ar/advertisements/Trans_Freight_Projects_Logistics-Co_Ltd_25118