



أثر العلاقة بين تأهيل الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

دراسة تطبيقية في شركة مصاغ في مدينة جدة

The relationship between human resource
qualification and competitive advantage
An applied study in the Masagh company in jeddah

إعداد الطالبة/ رهنف عبد الكريم العامري

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

تزداد أهمية الموارد البشرية كعامل أساسي رئيسي لنجاح أي شركة، تعتبر الموارد البشرية من العناصر الأساسية لنجاح الشركات على المدى الطويل ومن أهم الموارد التي تقوم عليها. فهي المحرك الرئيسي والقوة الدافعة التي تساعد على استثمار قدرات الموظفين بشكل جيد لتحقيق أهداف الشركة. تزداد أهمية هذه الموارد لأنها تلعب دورًا كبيرًا في تحديد الأهداف الاستراتيجية. إذا استثمرت الشركات بشكل جيد في موظفيها، فإنها يمكن أن تكتسب ميزة تنافسية على منافسيها. وفي ظل التنافس الشديد بين الشركات، يصبح النجاح في السوق مرتبطًا بقدرتها على الحفاظ على هذه الميزة. ومع صعوبة الاحتفاظ بالمعلومات والتكنولوجيا المتقدمة بسبب العولمة، أصبحت الشركات أكثر تركيزًا على استثمار أهم مواردها، وفي عالم متغير مليء بالتحديات، تعتبر الموارد البشرية حجر الزاوية لتحقيق النجاح. فهي تساعد الشركات على التفوق على المنافسين وزيادة الإنتاجية، مما يعزز من قدرتها على الاستمرار في السوق.

تتحدث الأبحاث الحديثة عن أهمية إدارة رأس المال البشري، وهذا يعني أن الاستثمار في الناس هو استثمار دائم وفعال. اليوم، تُبنى الاستراتيجيات التنافسية على الإبداع والقدرات الفكرية للموظفين. إذا تم توجيه هؤلاء الأشخاص بشكل صحيح وتزويدهم بالمعرفة والمهارات، يمكنهم تحقيق أهداف الشركة.

بعض فوائد تحقيق ميزة تنافسية تشمل:

1. تقديم منتج متميز بتكلفة أقل لتحقيق أرباح أفضل.
2. الحصول على حقوق امتياز جديدة تكون أكثر تطورًا وذات مردود جيد.
3. تقديم منتجات تلبي رغبات الزبائن، مما يجعلهم يقبلون عليها.
4. كيف تؤثر استراتيجية الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية في الشركة.

وبهذا، فإن استراتيجية إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا مهمًا في تحقيق هذه الميزة. ونظرًا لزيادة المنافسة بين الشركات والمنظمات، أصبح النجاح في السوق هو لتلك الشركات والمنظمات التي تحقق ميزة تنافسية في السوق. التدريب والتأهيل هو المفتاح الرئيسي في تطوير وتحسين العنصر البشري من خلال تزويده بالمعلومات والمعارف التي تتفحصه، وتنمية قدراته ومهارتها، وذلك في

سبيل رفع مستوى كفاءته وتحسين أدائه وزيادة إنتاجه وتحقيق أهدافه الخاصة والوظيفية إلى أقصى قدر ممكن من الجودة والسرعة والاقتصاد (الحمادي، 1999 ص 13).

إدارة الموارد البشرية: التحديات، المسؤوليات والمهام

1. التحديات

تواجه الشركات اليوم مجموعة من التغيرات التي تعتبر تحديات بالنسبة لها ويجب التغلب عليها. تقع على مسؤولية إدارة الموارد البشرية وهي المسؤولية المساعدة في مواجهة هذه التحديات. ولتحقيق ذلك، يجب أن تحصل هذه الإدارة على الاهتمام الكافي وأن تكون لها الأولوية.

من أبرز التحديات:

- 1 - المنافسة الشديدة: توجد في السوق شركات صغيرة بموارد محدودة وأخرى كبيرة بإمكانات ضخمة، مما يجعل المنافسة غير متكافئة.
- 2 - تراجع دور الدولة: فقد أصبحت العديد من المؤسسات العامة خاصة، وبدأت الحكومة في إزالة الحواجز الاقتصادية.
- 3 - تغير وجهات نظر الناس: نتيجة لهذه التغيرات، أصبح لدى الأفراد طموحات ومعارف جديدة. اليوم، يتمتع الناس بمستويات تعليمية عالية ووعي كبير، مما يجعلهم يبحثون عن تحسين مستمر في حياتهم المهنية.

2. المسؤوليات

حتى وقت قريب، كانت إدارة الموارد البشرية تُعتبر وظيفة مساعدة لباقي الوظائف في الشركة. كان دورها ينحصر في تقديم المشورة والخدمات للإدارات الأخرى، مثل توفير الموظفين وتقديم النصائح. كانت إدارة الموارد البشرية مرتبطة مباشرة بالإدارة العليا، وغالبًا ما كانت تُكلف بوضع خطط للتوظيف والحوافز والترقيات. إذا وافقت الإدارة العليا على هذه الخطط، كان يتعين على بقية الإدارات اتباعها. بذلك، يمكن القول إن مسؤولية إدارة الموارد البشرية كانت استشارية وليست أمرة. فهي لم تكن تملك حق إصدار أوامر للإدارات الأخرى، بل كانت تقدم خدمات استشارية واقتراحات تتعلق بالموظفين.

مهام إدارة الموارد البشرية: فنية وإدارية

1. المهام الفنية: تشمل المهام الفنية الأنشطة المتعلقة بتوفير العدد الكافي من الموظفين ذوي المؤهلات المطلوبة. يتطلب ذلك البحث الدقيق واختيار المرشحين المناسبين لشغل المناصب المختلفة في المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك، تعمل إدارة الموارد البشرية على تحفيز الموظفين وتقديم المكافآت لهم، حيث تسهم هذه الجهود في تعزيز الروح المعنوية وزيادة الإنتاجية.

كما أن تطوير مهارات الموظفين يعد جزءاً أساسياً من هذه المهام. تنظم الإدارة برامج تدريب وتأهيل تهدف إلى تحسين كفاءاتهم وضمان تحديث معارفهم، مما يسهل عليهم التعامل مع التغيرات في السوق واحتياجات العمل. من المهم أيضاً توفير بيئة عمل آمنة، حيث تعمل الإدارة على حماية العاملين من المخاطر المحتملة.

تتولى إدارة الموارد البشرية أيضاً مسؤولية صيانة الكفاءات الموجودة وزيادة فعاليتها من خلال تقييم الأداء بشكل دوري. يسهم هذا التقييم في التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الموظفين، مما يساعد الإدارة على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التطوير والتحفيز. بالإضافة إلى ذلك، تقوم الإدارة بإجراء بحوث ودراسات تهدف إلى تحديث الأنظمة والآليات المعمول بها، لضمان توافقها مع المتغيرات الداخلية والخارجية.

2. المهام الإدارية: تتمثل المهام الإدارية في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة على أنشطة الإدارة نفسها. كما تفعل بقية الأقسام في المؤسسة، يجب على إدارة الموارد البشرية أن تضع خططاً واضحة وتحدد أهدافاً قابلة للتحقيق، وأن تراقب مدى تحقيق هذه الأهداف بشكل مستمر. يتطلب ذلك استخدام أدوات فعالة لرصد الأداء وتحليل النتائج.

بالإضافة إلى ذلك، تولي إدارة الموارد البشرية اهتماماً خاصاً لموظفيها، حيث تعمل على خلق بيئة عمل إيجابية ومحفزة. يُعتبر توفير الدعم والتقدير للموظفين أمراً حيوياً لتعزيز الأداء العام للمؤسسة. على الإدارة أن تبذل جهداً لضمان أن يشعر كل موظف بالتقدير والاحترام، مما يزيد من التزامهم بالعمل.

تحتاج إدارة الموارد البشرية أيضاً إلى التفكير في مستقبلها. يجب عليها تطوير استراتيجيات واضحة

تتماشى مع الأهداف الشاملة للمؤسسة. هذه الاستراتيجيات تشمل تحديد أولويات التنمية والتدريب، وضمان استمرارية تحسين الأداء.

استراتيجية الموارد البشرية: تعتبر استراتيجية الموارد البشرية جزءاً أساسياً من الاستراتيجية العامة للمؤسسة، حيث ترتبط باتخاذ القرارات المتعلقة بالعنصر البشري. تشمل هذه القرارات عمليات التوظيف، وتطوير المهارات، والتدريب، وتحفيز الموظفين بشكل فعال.

يتطلب التواصل الداخلي فعالية كبيرة، حيث يسعى إلى التوفيق بين الموارد البشرية المتاحة واحتياجات العمل المستقبلية. يجب أن تأخذ الإدارة بعين الاعتبار التغيرات المستمرة في مختلف المجالات، مثل التكنولوجيا والسوق والمنافسة.

تهدف إدارة الموارد البشرية من خلال استراتيجيتها إلى تحقيق ميزة تنافسية دائمة. يُعتبر تطوير الموظفين وتحفيزهم عاملاً أساسياً في التفوق على المنافسين. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى توضيح كيفية تمكّن الشركات من تحقيق هذه الميزة من خلال الاستثمار الفعال في تنمية مواردها البشرية، مما يساهم في تحسين الأداء العام ويعزز من قدرة المؤسسة على التكيف والنمو في بيئة العمل المتغيرة.

مصطلحات الدراسة:

إدارة الموارد البشرية:

. تعرف بأنها مجموعة الأنشطة التي تعمل على جذب وتنمية القوى العاملة المؤثرة في المنظمة.

. ويجد (عباس.2006) أنها الأنشطة المكتسبة من خلال الاستمرارية في تنمية عملية الاهتمامات بالموارد البشرية والتي تشكل استراتيجية شاملة قوامها التوظيف والتطوير والتخطيط، تقوم بالاداء وإظهار أهمية العلاقات الوظيفية

هي السلسلة القرارات الخاصة بالعلاقات الوظيفية المؤثرة في فعالية المؤسسة والشركة والعاملين فيها.

التنافسية:

تعرف التنافسية على مستوى المؤسسة بأنه القدرة على تزويد المستهلك بمنتجات وخدمات بشكل أكثر كفاءة وفعالية من المنافسين الآخرين في السوق العالمي مما يجعل النجاح مستمر لهذه الشركة على الصعيد العالمي.

الميزة التنافسية:

. يعرفها (Dovil) على أنها العملية التي يكافح فيها كيان ما للتفوق على آخر وهذا الكيان يمكن أن يكون شخص أو مؤسسة أو دولة.

. يعرفها (Megahan) بأنها أداة الشركات لأنشطتها بوفرة أكثر كفاءة وفعالية مقارنة بالمنافسين.

الإدارة الاستراتيجية:

مشكلة الدراسة:

مشكلة الدراسة التي تتناول تأهيل العلاقة بين الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية انه تتنافس الشركات في العصر الحالي على مواردها البشرية كأحد العوامل الأساسية للتنافس ولتحقيق التفوق في سوق الأعمال والحصول على ميزة تنافسية لضمان نجاح الميزة التنافسية ومع تزايد حدة المنافسة والعولمة، أصبح من الضروري تحسين كفاءة هذه الموارد من خلال تأهيلهم المستمر وتطوير مهاراتهم، على الرغم من الأهمية الكبيرة التي تُعطى لتأهيل الموارد البشرية، إلا أن العديد من المؤسسات ما زالت تواجه تحديات في تحقيق العائد المطلوب من استثماراتها في هذا المجال، فتتمثل مشكلة الدراسة في التحقق من العلاقة بين تأهيل الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية، ومدى تأثير برامج التدريب والتطوير على أداء المؤسسات وقدرتها على التفوق على منافسيها. هل يؤدي الاستثمار في تأهيل الموظفين إلى تحقيق ميزة تنافسية فعالة ومستدامة؟ وهل تختلف هذه العلاقة بناءً على نوع الشركة أو القطاع الذي تعمل فيه؟

إذا تتمحور اشكالية مشكلة دراسة البحث ممثلة في بعض الأسئلة:

- 1 - مامدى تأثير تأهيل الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية لشركة مصاغ؟
- 2 - ماهي التحديات التي تواجه شركة مصاغ في تأهيل مواردها البشرية وكيف يمكن التغلب عليها لتحقيق الميزة التنافسية؟
- 3 - هل تختلف العلاقة بين تأهيل الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية بناءً على حجم شركة مصاغ او القسم الذي تعمل به؟

أهمية الدراسة:

تتبلور أهمية هذه الدراسة لافاق جديدة في مجال الإدارة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية من خلال التركيز على العلاقة التي تربط تطوير رأس المال البشري وتحقيق الميزة التنافسية المبنية على الموارد البشرية. كما تسعى إلى تقديم استراتيجيات جديدة لتطوير كفاءة الموظفين وزيادة الإنتاجية مما يزيد من قدرة شركة مصاغ التنافسية في الأسواق العالمية.

يمكن حصر أهمية هذا البحث في نقاط:

- 1 - كيف يمكن ان يساهم تأهيل الموارد البشرية في تحسين أداء الشركة على المدى الطويل
- 2 - ماهي القيمة المضافة التي يمكن ان تقدمها برامج تأهيل الموارد البشرية في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
- 3 - لماذا يعتبر الاستثمار في تأهيل الموارد البشرية اداءة استراتيجية لتحقيق التفوق في الشركة
- 4 - كيف يساعد فهم العلاقة بين تأهيل الموارد البشرية والميزة التنافسية في تحسين استراتيجيات الشركة للتكيف مع التغيرات في بيئة الاعمال.

أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على العلاقة بين تأهيل الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية بشركة مصاغ في مدينة جدة وتهدف هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

- 1 - تحليل أثر تأهيل الموارد البشرية على أداء الشركة
- 2 - دراسة العوامل التي تؤثر على العلاقة بين التدريب وتحقيق الميزة التنافسية
- 3 - ابراز أهمية إدارة الموارد البشرية ودورها في تحقيق الميزة التنافسية
- 4 - التأكد من ان المؤسسة تعتمد على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية..

تساؤلات الدراسة

تتمحور إشكالية البحث في تساؤلات رئيسية وفرعية:

تساؤلات رئيسية:

- 1 - ماهو دور تدريب الموارد البشرية في تطوير الميزة التنافسية لشركة مصاغ؟
في أي طرق يؤدي تطوير مهارات الموظفين الى تحسين أداء الشركة
هل هناك أي علاقة بين تمويل برامج التدريب كونها القائد في السوق
- 2 - ماهي بعض المشاكل الشائعة التي تواجهها الشركة في عملية تدريب موظفيها؟
ماهي التحديات الرئيسية التي تواجه برامج التدريب والتطوير داخل الشركة
ماهي الاستراتيجيات التي يمكن اعتمادها لمعالجة قضايا التدريب داخل شركة مصاغ؟
- 3 - ماهي الأساليب الأكثر فاعلية في تأهيل الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية؟
ماهي الأساليب الحديثة التي تتبناها شركة مصاغ في تأهيل موظفيها
كيف يمكن للتكنولوجيا ان تسهم في تحسين فعالية برامج التدريب

- 4 - ماهي التحديات التي تواجه شركة مصاغ في تأهيل موظفيها؟
ما أبرز العقبات التي تعترض برامج التدريب والتطوير داخل شركة مصاغ
كيف يمكن التغلب على التحديات المرتبطة بالتأهيل المستمر للموظفين؟

تساؤلات فرعية:

- 1 - كيف يؤثر استخدام التكنولوجيا في برامج التدريب على تحقيق الميزة التنافسية؟
مادور التعلم الالكتروني والتقنيات الحديثة في تحسين فعالية التدريب؟
هل تزيد التكنولوجيا من قدرة الشركة على التكيف مع المتغيرات السريعة في السوق؟
2 - ماهو مدى ارتباط تدريب القادة والجوانب القيادية في تحقيق التنافسية في السوق؟
3 - كيف يؤثر تحسين المهارات المهنية في مجال القيادة على أداء الفريق والأداء العام للشركة؟
هل يدعم التدريب التنفيذي بشكل إيجابي مرونة للشركة؟

فروض الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- أن إدارة الموارد البشرية تحقق الميزة التنافسية

الفرضيات الفرعية:

- 1 - تؤدي إدارة الموارد البشرية دورها في تفعيل المورد البشري.
2 - تساهم عملية التدريب في خلق ميزة تنافسية للشركة.
3 - يساهم نظام الحوافز في تحسين الميزة التنافسية.

يمكن صياغة الفرضية العامة التالية: لإدارة الموارد البشرية دور فعال في تحقيق الميزة التنافسية.

الدراسات السابقة:

-الدراسة الأولى:

دراسة " بن قايد الزهراء " بعنوان " دور الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تنمية الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية 2008.

هدفت هذه الدراسة الى أهمية تبني الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية نظرا لتأثيرها على اقتصاديات المؤسسة في تحسين الربحية وتنمية الميزة التنافسية. توصلت هذه الدراسة الى ان المورد البشري هو العنصر الأساسي للميزة التنافسية التي يمكن تتميتها من خلال الإدارة الاستراتيجية للموارد والكفاءات وان نجاح المؤسسة قيد الدراسة في ظل الانفتاح الذي تعرفه الجزائر يرتبط بمدى اهتمامها بالعنصر البشري كونه المحدد الجوهرى للتنافسية، وان الميزة التنافسية تنشأ في بيئة ديناميكية ويرتبط مصدرها بموارد وكفاءات المؤسسة. وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي ومنهج دراسة حالة، واعتمدت على المقابلات الشخصية الى جانب بعض الطرق الإحصائية التي تسمح بالتحليل والقياس.

-الدراسة الثانية:

دراسة " شراب حسن يوسف " بعنوان " (التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالميزة التنافسية) دراسة ميدانية في شركات توزيع الادوية في محافظات غزة (2010-2011).

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع ممارسة التخطيط الاستراتيجي وعلاقته بالميزة التنافسية لشركات توزيع الادوية في محافظات غزة. وقد تبين بأن شركات توزيع الادوية في غزة تقوم بممارسة التخطيط الاستراتيجي من خلال ممارسة المراحل الأساسية له وهي التحليل الاستراتيجي للبيئة، توفر عناصر التخطيط الاستراتيجي كما أظهرت النتائج ان هذه الشركات تعتمد على التمايز والابداع والتكلفة الأقل في تحقيق الميزة التنافسية لها.

-الدراسة الثالثة:

دراسة "عناني مسعودة " بعنوان "(إثر إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية) دراسة حالة مؤسسة العسكرية لاسمنت -برانيس-بسكرة وهدفت هذه الدراسة الى اختبار أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تبني المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) في تحقيق الميزة التنافسية

بأبعادها (الجودة، تخفيض التكلفة، الابتكار) في المؤسسة. وقد تبين ان إدارة المواهب لها تأثير كبير في تحقيق الميزة التنافسية.

-الدراسة رابعة:

دراسة "العتوم محمد فوزي" بعنوان "رسالة المنظمة وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية"دراسة ميدانية على قطاع صناعة الادوية الأردنية" في الأردن (2009-2010)

هدفت الدراسة الى تسليط الضوء على واقع الصناعة الدوائية في الأردن، وإلى بيان أثر رسالة المنظمة ومكوناتها في تحقيق الميزة التنافسية في قطاع صناعة الادوية. تبين من خلال الدراسة مدى تبني الجودة، والبحث، والتطوير والاهتمام بالموارد البشرية وتلبية حاجة العملاء.

-الدراسة الخامسة:

دراسة"الشعوبي وفاء"بعنوان"مامدى تأثير إدارة الموارد البشرية على الميزة التنافسية للمؤسسة"دراسة وصفية على اتصالات الجزائر بورقلة (2009-2010)

هدفت الدراسة على معرفة مدى تأثير إدارة الموارد البشرية على الميزة التنافسية للمؤسسة تبين من خلال تميز الافراد يقاس لكل واحد على حدا اي على حسب العمل الذي تم إنجازه والشئ الإيجابي لدى الموارد البشرية في المؤسسة هو ادراكهم ان اهداف وطموحات المؤسسة هي اهداف من الدرجة الأولى وان تحقيق أهدافها هو لاهدافهم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

1 - نظرية الموارد البشرية (Human capital Theory)

ملخص النظرية:

تركز النظرية على ان الافراد الذين يمتلكون المعرفة والمهارات والخبرات يعتبرون موارد قيمة للشركة ومن هذا المنطلق، فإن الاستثمار في التعليم وتطوير الافراد (الموظفين) يعود بفوائد كبيرة على أداء الشركة.

علاقة النظرية بالدراسة:

تؤكد هذه النظرية ان تأهيل الموظفين من خلال برامج التدريب والتطوير يؤدي الى زيادة كفاءتهم ونتاجيتهم، مما يعزز من قدرة الشركة على المنافسة في السوق.

2 - نظرية الميزة التنافسية (Competitive Advantage Theory)

ملخص النظرية:

تعتبر هذه النظرية ان الشركة التي تمتلك موارد او قدرات مميزة، لا يمكن للمنافسين تقليدها بسهولة، تكون قادرة على تحقيق ميزة تنافسية. تركز على، عوامل مثل الكفاءة، الجودة، والابتكار في تقديم خدمات او منتجات.

علاقة النظرية بالدراسة:

يمكن اعتبار تأهيل الموارد البشرية وسيلة لبناء هذه القدرات الفريدة. الموظفون المدربون الذين يمتلكون مهارات مميزة يساهمون في تحسين الأداء للشركة وخلق قيمة مضافة تعزز من القدرة التنافسية.

3 - نظرية التعلم التنظيمي (organisational Learning Theory)

ملخص النظرية:

تركز هذه النظرية على أهمية التعلم المستمر داخل الشركة. المؤسسات التي تعتمد على التعلم التنظيمي قادرة على التكيف مع التغيرات، وتحسين عملياتها باستمرار، وتطوير موظفيها.

علاقة النظرية بالدراسة:

تأهيل الموارد البشرية يعد شكلاً من أشكال التعلم التنظيمي، الاستثمار في التعليم والتدريب الداخلي يحسن مهارات الموظفين ويزيد من قدراتهم على الابتكار، مما يساهم في تعزيز الميزة التنافسية للشركة.

4 - نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية (Strategic Human Resources Management Theory)

ملخص النظرية:

هذه النظرية تنص على أن إدارة الموارد البشرية يجب أن تكون جزءاً من الاستراتيجية العامة للشركة، حيث، يتم توظيف الموارد البشرية بالشكل الذي يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للشركة.

علاقة النظرية بالدراسة:

من خلال استخدام استراتيجيات تأهيل الموارد البشرية بشكل منهجي ومدروس، يمكن للشركة تحقيق أهدافها التنافسية، إذ تصبح الموارد البشرية جزءاً أساسياً من تنفيذ الاستراتيجية التنافسية للشركة.

5 - نظرية رأس المال الفكري (Intellectual Capital Theory)

ملخص النظرية:

تنص هذه النظرية على أن رأس المال الفكري، الذي يشمل المعرفة والمهارات والخبرات التي يمتلكها الموظفون، يعتبر مصدراً أساسياً للابتكار والابداع، في التالي فإنه أحد أهم العوامل في تحقيق النجاح والتميز في الأسواق.

علاقة النظرية بالدراسة:

تأهيل الموارد البشرية يعزز من رأس المال الفكري للشركة، من خلال زيادة مستوى المعرفة والمهارات، مما يجعل الشركة أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات وتقديم حلول مبتكرة تجعلها تتفوق على منافسيها.

6 - نظرية الكفاءات الأساسية (Core Competencies Theory)

ملخص النظرية:

تشير هذه النظرية إلى أن الميزة التنافسية تنبع من القدرات أو المهارات الجوهرية التي تتفوق فيها الشركة على منافسيها، التي يصعب تقليدها.

علاقة النظرية بالدراسة:

تدريب وتطوير الموظفين يساهم في تطوير كفاءات أساسية جديدة داخل الشركة، هذه الكفاءات تساهم في بناء قدرات الشركة على تقديم منتجات أو خدمات متميزة مقارنة بالمنافسين، بالتالي تعزيز الميزة التنافسية.

خلاصة المنطلقات النظرية:

تؤكد أن تأهيل الموارد البشرية يعتبر اداة أساسية في بناء القدرات التي تساهم في تحقيق الميزة التنافسية. من خلال الاعتماد على نظريات مثل رأس المال البشري، التعلم التنظيمي، وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، التي يمكن للشركة تحقيق التميز والتفوق في الأسواق.

المنهجية وطرق البحث:

هذه الدراسة التي تبحث في "أثر العلاقة بين تأهيل الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية "

1 - اسلوب الدراسة: يتكون من جانبين

1-الجانب النظري:

بأستخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال جمع البيانات ودراستها وتحليلها، أسئلة مغلقة، أسئلة مفتوحة.

2-الجانب العملي:

دراسة تطبيقية على شركة مصاغ في مدينة جدة.

2 - عينة الدراسة:

اختيار الموظفين من اقسام الإدارة في الشركة، وسيتم استهداف مدراء الموارد البشرية، المدراء التنفيذيين.

3 - اداة الدراسة:

استعمال الاستبيان لاستطلاع الآراء حول أهمية التدريب وتقييم أداء الموارد البشرية في تقديم الدورات التدريبية وعلاقتها بالميزة التنافسية.

أدوات الدراسة:

سيتم استخدام عدة أدوات لجمع البيانات والتحليل، تشمل الأدوات التالية:

1 - الاستبيان (Questionnaire)

1-البيانات الديموغرافية

2-أسئلة حول تأهيل الموارد البشرية

3-أسئلة حول الميزة التنافسية

-أنواع الأسئلة

1- أسئلة مغلقة

2-اسئلة مفتوحة

2-المقابلات شخصية (Interviews)

1 - اجراء المقابلات لمدراء الموارد البشرية

2 - الموظفين والمدراء التنفيذيين

3-الملاحظة المباشرة (Observation)

من خلال المراقبة في:

- 1 - جلسات التدريب
- 2 - أداء الموظفين

4- تحليل الوثائق (Document Analysis)

سيتم تحليل:

- 1 - خطط التدريب والتطوير
- 2 - تقارير الأداء
- 3 - تقارير الميزة التنافسية

5- الاختبارات المعيارية (Standardised Tests)

بعد جمع البيانات باستخدام الأدوات المذكورة سيتم تحليلها باستخدام

- 1 - التحليل الاحصائي.
- 2 - التحليل النوعي.

حدود الدراسة:

الحدود البشرية:

أنجزت على العاملين بقسم الإدارة بشركة مصاغ.

الحدود المكانية:

أنجزت هذه الدراسة في شركة مصاغ بمدينة جدة.

الحدود الموضوعية:

اقتصرت هذه الدراسة على أثر العلاقة بين تأهيل الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية.

الحدود الزمنية:

أنجزت هذه الدراسة خلال الفصل الثاني من السنة الجامعية 2024

المراجع:

المراجع العربية

- سيد محمد جاد الرب: إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية، دط، دار الجامعية ل ل ن شر، الاسكندرية، مصر، ص3.
- عماد صفوك جمود الرويمي: دور نظم المعلومات الموارد البشرية في زيادة فاعمية أداء الموارد البشرية، العموم الإدارية، البحرين، 2014، ص ص 60-61.
- أحمد مانر: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية لمنشر، مصر، 2004، ص26.
- نصيرة بن عبد الرحمن: آليات تطوير الميزة التنافسية لمؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماجستير في إدارة الأعمال، 2006، ص40.
- عز الدين عمي ال سوي سي ونعمة عباس الخفاجي: الميزة التنافسية وفق منظور استراتيجيات التغيير التنظيمي، دار الأيام لمنشر، الأردن، 2015، ص70.
- روبرتأ. بينس-ديفيلي: ترجمة عبد الحكيم الخازمي، الإدارة الاستراتيجية، بناء الميزة التنافسية، ط1، دارالفجرلنشرو والتوزيع، مصر، 2008، ص79.

المراجع الأجنبية:

Armstrong, M. (2012). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.

barney j. (1991). firm resources and sustained competitive advantage. journal of management

. Porter, M. E. (1985). "Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance". Free Press.