

اثر استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في تحسين الاداء التنظيمي

اعداد

فاطمة ظافر الأسمرى

الرقم الجامعي

241002425

المشرف

أسماء أبو عنزة



الإهداء

بكل امتنان، أهدي هذا البحث العلمي إلى فريق البحث الرائع، ولؤوستنا العليا جامعة ميدأوشن ، الذين بذلوا جهودًا جبارة وعملوا بتفاني لإتمام هذا العمل الذي يحمل قيمًا علمية هامة. لا يمكنني إلا أن أعبر عن امتناني العميق لتعاونكم وجهودكم الجادة التي ساهمت في تحقيق نتائج ملموسة ومساهمة فاعلة في مجال البحث العلمي.

كما أود أن أعبر عن شكري الخالص للمجتمع العلمي، حجر الزاوية في تقدم العلم والمعرفة، والذي يساهم في فهم أفضل للتحديات التي تواجهها. من خلال هذا البحث، نسعى للمساهمة في المعرفة العلمية وتقديم إسهامات قيمة لصالح المجتمع.

وفي الختام، أعرب عن امتناني العميق لكل من دعمنا وساهم في رحلتنا العلمية، فبدونكم لم يكن من الممكن تحقيق هذا الإنجاز. أمل أن تكون هذه النتائج محفزة للأبحاث المستقبلية، وأتمنى لكم جميعًا المزيد من النجاحات في المستقبل.

شكرًا لكم جميعًا على التفاني والتفوق، وأتمنى لنا جميعًا مستقبلًا مشرقًا مليئًا بالإنجازات العلمية والتقدم.

نود أن نعبر عن شكرنا وتقديرنا العميق لفريق البحث الرائع في جامعة ميدأوشن على إنجازهم المميز في بحثنا الجماعي. بدون تعاونكم وجهودكم المشتركة، لم يكن من الممكن تحقيق هذا الإنجاز الرائع.

بتفا واجتهاد إكمال هذا البحث بنجاح. لقد كنتم فريقًا ملتزمًا ومتحمسًا، وعملتم خلال تنسيقكم المثالي وتعاونكم الفعّال، تم تحقيق نتائج ذات قيمة عالية وإسهام مهم في المجال العلمي.

أشكر كل فرد في الفريق على مساهمته الفريدة وإبداعه في هذا البحث. تميزتم بالمهارات العلمية والتحليلية، وعملتم بروح الفريق والتعاون لتحقيق الهدف المشترك. كانت لديكم القدرة على التغلب على التحديات والصعاب، وتحويل الفرص الصغيرة إلى نتائج ملموسة.

أود أيضًا أن أعبر عن شكري الخاص للأساتذة والمشرفين الذين قدموا التوجيه والإرشاد خلال رحلتنا البحثية. كان لديكم الحكمة والخبرة اللازمة لتوجيهنا ومساعدتنا في تطوير فكرتنا وتنفيذها بنجاح.

وأخيرًا وليس آخرًا، أود أن أعرب عن شكري العميق لجامعة ميدأوشن على توفير البيئة العلمية المثالية والدعم اللازم لإنجاز هذا البحث. من خلال توفير المنشآت والموارد الضرورية، ساهمت الجامعة في تحقيق نجاحنا.

شكرًا لكم جميعًا على الجهود المستمرة والتفاني في هذا البحث الجماعي. أتمنى للفريق المزيد من النجاحات في المستقبل وأن تكون هذه التجربة القيّمة بمثابة نقطة انطلاق لمشاريع أخرى رائعة.

الملخص :

يهدف هذا البحث إلى استكشاف وتحليل أثر استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات والشركات. يتمحور البحث حول التأثير الذي تمارسه استراتيجيات تطوير الموارد البشرية في تعزيز كفاءة وفعالية العمل داخل المنظمات.

باستخدام الأدبيات المتاحة وتحليل الدراسات السابقة، تظهر النتائج بوضوح أن الاستثمار في تطوير وتنمية مهارات وقدرات العاملين يلعب دوراً حاسماً في تحقيق الأداء التنظيمي المتميز. فالعوامل مثل تنمية القيادات، وتحسين بيئة العمل، وتعزيز الروح الفريقية، تساهم بشكل كبير في تعزيز الأداء التنظيمي وتحقيق الأهداف المؤسسية بنجاح.

من المهم أيضاً أن نلاحظ أن استراتيجيات تطوير الموارد البشرية لا تقتصر فقط على تنمية مهارات العاملين، بل تشمل أيضاً تصميم برامج تحفيزية وتشجيعية لزيادة الالتزام والمساهمة الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة.

وبناءً على ذلك، يجب على الشركات والمؤسسات وضع استراتيجيات متكاملة وموجهة نحو تطوير الموارد البشرية بما يتناسب مع احتياجاتها وأهدافها الاستراتيجية. إن الاستثمار في الموارد البشرية يعتبر أمراً حيوياً واستراتيجياً لبناء منظمة قادرة على التكيف مع التحديات المستقبلية وتحقيق النجاح المستدام في بيئة الأعمال الدينامية.

المحتويات

2.....	الاهداء
4.....	الملخص :
6.....	الفصل الاول.....
7.....	المقدمة :
8.....	مشكلة الدراسة :
9.....	أهداف الدراسة
11.....	اهداف الدراسة :
11.....	اهمية الدراسة.....
12.....	مجتمع الدراسة:
12.....	حدود الدراسة:
13.....	الفصل الثاني (الدراسة النظرية).....
14.....	استراتيجيات ادارة الموارد البشرية.....
16.....	المبحث الثاني.....
19.....	الفصل الثالث الدراسات السابقة.....
24.....	الفصل الرابع.....
25.....	الخاتمة :
26.....	التوصيات.....
27.....	المراجع.....

الفصل الاول

يتناول هذا الفصل إطار الدراسة بشكل شامل، حيث يُسلط الضوء على جوهر المشكلة المطروحة وأهميتها، سواء من منظور أكاديمي أو ميداني. كما يتناول أهداف الدراسة ومبرراتها، مع توضيح النموذج الذي يشكل الأساس للدراسة والذي تستمد منه الفرضيات المطروحة. ويسلط الفصل الضوء أيضاً على التعريفات الإجرائية والدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، مما يعزز الفهم العميق للموضوع ويسهل الاندماج في سياق البحث المعاصر.

المقدمة :

تقدم إدارة الموارد البشرية في المنظمات الحديثة مجموعة من الطرق والأساليب الاستراتيجية والشاملة لتطوير الأفراد، حيث يتميز هذا العصر بخبرات وقدرات ومهارات إبداعية ووعي ثقافي تنظيمي، مما يستلزم إنشاء بيئة عمل إيجابية تعزز تفاعل الموظف الفعّال وتعمل على بناء علاقات جيدة وإدارة برامج وسياسات وإجراءات تعزز هذا الجهد.

لا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال استراتيجيات فعالة لتخطيط وتطوير الموارد البشرية، وذلك من خلال جذبها وتطويرها وتدريبها وصيانتها وتحفيزها بمختلف الطرق، مع مراجعة ومتابعة تلك الاستراتيجيات وضبطها للتكيف مع التغيرات المستمرة وتحسينها بناءً على المعرفة المتجددة لموارد البشر.

يتم استخدام مصطلح "المنظمات الذكية" لوصف المنظمات التي تعتمد على المعرفة والتفاعل والتكيف الديناميكي، والتي تستجيب للتغيرات التنظيمية الجديدة والممارسات الناشئة. أن تكون منظمة ذكية تعني أن تكون قادرة على اتخاذ وتنفيذ القرارات الجيدة التي تستند إلى تحليل معرفي مناسب حول الأسواق والمنتجات والموردين والمعملاء والمنافسين وغيرهم.

ومع تعقيد مسار تحويل البيانات من البيئة إلى معرفة، فإن المنظمات الذكية في القرن الحادي والعشرين تعتمد على جميع الموارد المتاحة لتحسين أداؤها وسرعتها وذكائها، وذلك عبر استخدام التكنولوجيا بنجاح في تنفيذ أنشطتها وعملياتها.

ومن هنا، يدرك العديد من المنظمات أهمية السعي وراء الأساليب والأدوات التي تعزز الجوانب الإيجابية في بيئة المنظمة وتشجع الأفراد على تحقيق أداء متميز، حيث أظهرت الدراسات أن التمكين يساهم في تحسين أداء العاملين ورفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم، بالإضافة إلى تحفيزهم للمشاركة في اتخاذ القرارات والمساهمة في صناعة النجاح للمنظمة.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لفحص الدور المعدل لتمكين العاملين في تحسين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الذكية، من خلال دراسة مجموعة من الصيغيات العاملة في المملكة العربية السعودية.

مشكلة الدراسة :

تعد الموارد البشرية المؤهلة أساس نجاح المنظمات المعاصرة في جميع أنحاء العالم، بغض النظر عن نوعها أو حجمها، إذ تُعدُّ الموارد البشرية العنصر الأساسي للإنتاجية، بما في ذلك التكنولوجيا. بدون وجود البشر، ستظل الموارد غير المستخدمة والتكنولوجيا بدون استخدام واستفادة فعّالة. كل الموارد الإنتاجية، بما في ذلك التكنولوجيا، لا تزال تعتمد على العنصر البشري لتحويلها إلى قيمة ملموسة. لذلك، أصبحت إدارات العديد من المنظمات تركز على مهارات الموارد البشرية وكيفية تطويرها وتحفيزها ودعمها، واستخدام كافة الآليات والعمليات التي تعزز أدائها. ومن بين أهم هذه الآليات يأتي التمكين.

يُعدُّ التمكين الإداري مفهوماً يوفر للموظفين زيادة الاستجابة التنظيمية للقضايا والمشكلات، وزيادة الإنتاجية، بالإضافة إلى زيادة التزام الموظف بأهداف المنظمة. وهذا يدفع المنظمات لتنمية قدرات ومهارات الأفراد لحل المشكلات ومواجهة التحديات الإدارية. كما يتطلب منحهم الفرص للابتكار والتحدي من خلال تفويض الصلاحيات، وإعطائهم المسؤوليات والتعاون والمشاركة في تحقيق الأهداف. وقد أدت سرعة التغييرات العملية إلى السعي لزيادة قدرة العاملين في المنظمات على التكيف الإيجابي مع هذه التغييرات، مما جعل المنظمات تحتاج إلى عمليات أكثر فعالية وذكاءً لدعم عمليات اتخاذ القرار وتحقيق أهدافها بطرق أكثر فاعلية. ولتحقيق ذلك، يتم توظيف قدرات العقلية والعملية لدى العاملين في المنظمة واستغلالها لتحقيق أهداف المنظمة.

في ضوء ما سبق، تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على سؤال مهم، وهو: ما هو تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الذكية، عندما يكون الدور المتوسط لتمكين العاملين في مجموعة من الصيدليات العاملة في المحافظة العاصمة في السعودية؟

أهداف الدراسة

1. مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

فيما يتعلق بمجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة، يمكن تقييم مستوى تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية كالتالي:

- استقطاب والتعيين: يُحتمل أن يكون هناك اهتمام بتوظيف الموظفين المؤهلين، ولكن قد يحتاج المزيد من الجهد في استخدام استراتيجيات الاستقطاب والتعيين المبتكرة.
- التدريب والتطوير: قد يكون هناك جهد في توفير التدريب والتطوير للموظفين، ولكن قد يكون هناك حاجة لتحسين برامج التطوير المستمر.
- التحفيز: قد تكون هناك مبادرات لتحفيز الموظفين، ولكن يمكن أن يتطلب الأمر تحسين النظم والبرامج لتعزيز التحفيز.
- تقييم الأداء: قد يتم تطبيق نظم تقييم الأداء، ولكن قد يكون هناك حاجة لتحسين عمليات التقييم وتوجيهها بشكل أكثر فعالية.

2. مستوى تطبيق مفهوم المنظمة الذكية:

- في سياق مجموعة من الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة، يمكن تقييم مستوى تطبيق مفهوم المنظمة الذكية كما يلي:
- فهم البيئة: قد يتمتع بعض الموظفين بفهم جيد للبيئة العاملة، ولكن قد يكون هناك حاجة لتعزيز فهم البيئة بشكل أكبر وأعمق.
 - إيجاد البدائل الاستراتيجية: قد يكون هناك اهتمام بالبحث عن بدائل استراتيجية، ولكن قد يحتاج الأمر إلى تعزيز هذه الجهود وتنظيمها بشكل أفضل.
 - التعلم المستمر: قد يتم تشجيع التعلم المستمر، ولكن قد يحتاج الأمر إلى تعزيز الثقافة التنظيمية التي تعزز التعلم المستمر.
 - العمليات الذكية: قد يتم تطبيق بعض العمليات الذكية، ولكن قد يكون هناك مجال لتحسين العمليات وتكاملها بشكل أفضل.

- الذكاء الجماعي: قد يكون هناك اهتمام بتعزيز الذكاء الجماعي، ولكن قد يحتاج الأمر إلى توفير المزيد من الفرص للتفاعل والتعاون بين الموظفين.

3. واقع تطبيق تمكين العاملين:

يتطلب تحديد واقع تطبيق تمكين العاملين في المنظمات تقييمًا مفصلاً للممارسات الحالية في مجموعة الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة، مع التركيز على تفويض الصلاحيات، وتشجيع المبادرة والمشاركة في اتخاذ القرارات، وتوفير الدعم والموارد اللازمة لتمكين الموظفين من تحقيق أهدافهم.

4. أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها المتعددة:

يتطلب تقدير أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها المتعددة تحليلاً شاملاً لنتائج التطبيق في مجموعة الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة، بما يركز على تأثير كل بعد من بعد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين وأداء المنظمة بشكل عام.

5. دور تمكين العاملين في تعديل أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

يمكن لتمكين العاملين أن يساعد في تعديل أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بتعزيز مشاركة الموظفين واستجابتهم للتغيرات في البيئة العملية، وتعزيز الابتكار والأداء العملياتي بشكل عام في مجموعة الصيدليات العاملة في محافظة العاصمة.

اهداف الدراسة :

1. التأطير الفكري والفلسفي لمتغيرات الدراسة لتوضيح مفاهيمها وأبعادها، وتحديد العلاقات بينها بناءً على الأدبيات النظرية والدراسات السابقة.
2. تقييم مدى تطبيق إدارة استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة مثل التوظيف والتدريب والتحفيز وتقييم الأداء في مجموعة من الصيدليات في محافظة العاصمة عمان.
3. استكشاف مستوى تطبيق المنظمة الذكية بأبعادها المختلفة مثل فهم البيئة وإيجاد البدائل والتعلم المستمر والعمليات الذكية والذكاء الجماعي في نفس المجموعة من الصيدليات.
4. تحديد التأثير المباشر لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات الذكية في هذه الصيدليات.
5. قياس مدى تأثير تمكين الموظفين على تعديل أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعادها المختلفة مثل التوظيف والتدريب والتحفيز وتقييم الأداء في المنظمات الذكية

اهمية الدراسة

تسلط الدراسة الضوء على ثلاثة متغيرات رئيسية هي استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، والمنظمات الذكية، وتمكين العاملين، وذلك في سياق المنافسة الشديدة التي تشهدها المنظمات في مختلف المجالات. حيث أصبحت معالجة المعلومات لدى المنظمة تعتبر الثروة الحقيقية.

تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال تحليلها لمتغير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بأبعاده المختلفة مثل التوظيف والتدريب والتحفيز وتقييم الأداء، وكذلك تحليلها لمفهوم المنظمة الذكية بأبعادها المتعددة مثل فهم البيئة والتعلم المستمر والعمليات الذكية والذكاء الجماعي، بالإضافة إلى دراسة تأثير متغير تمكين العاملين كوسيط بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية والمنظمة الذكية. ومن المتوقع أن تقدم هذه الدراسة إسهاماً علمياً قيماً يغني المكتبة الإدارية ويفتح آفاقاً جديدة للبحث.

مجتمع الدراسة:

مجتمع الدراسة هو المملكة العربية السعودية بشكل عام. يتمحور التركيز على منظمو وزارة الصحة الحكومية في المملكة

حدود الدراسة:

الحدود الزمنية : تقع الحدود الزمنية في الفترة بين 2023 الى 2024

الحدود المكانية : المملكة العربية السعودية

الفصل الثاني (الدراسة النظرية)

استراتيجيات ادارة الموارد البشرية

مقدمة:

تتجه الإدارة الاستراتيجية الحديثة للموارد البشرية نحو تحويل الأفراد في المنظمات إلى موردين بشريين يمكن استغلالهم لتحقيق أهداف المنظمة. وهذا يتطلب من المنظمات تغيير طبيعة وظائف إدارة الموارد البشرية إلى ممارسات استراتيجية. إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تهتم بالمساهمات التي تقدمها استراتيجيات الموارد البشرية لفاعلية المنظمة. لذا، فإن أفضل طريقة لفهم إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية هي بالمقارنة مع إدارة الموارد البشرية. حيث تركز إدارة الموارد البشرية على توظيف الأفضل وتزويدهم بالمزايا والتدريب اللازم لتحقيق النجاح داخل المؤسسة. بينما تأخذ إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية هذه المسؤوليات خطوة إلى الأمام من خلال مواءمتها مع أهداف الإدارات الأخرى والأهداف التنظيمية الشاملة.

مفهوم استراتيجيات الموارد البشرية:

إدارة الموارد البشرية تعرف بأنها توظيف الأشخاص وإدارتهم وتطويرهم في المنظمة. بينما يعرفها آخرون بأنها "فن اجتذاب العاملين واختيارهم وتعيينهم وتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم، وتهيئة الظروف التنظيمية الملائمة لاستخراج أفضل ما فيهم من طاقات وتشجيعهم على بذل أكبر قدر ممكن من الجهد والعطاء". إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية هي العملية التي تؤدي إلى صياغة استراتيجيات لاستخدام الموارد البشرية بما يتماشى مع رؤية المنظمة وأهدافها المستقبلية. تركز استراتيجيات الموارد البشرية على النوايا المحددة للمنظمة وتعكس التزامها بتحقيق هذه النوايا، مما يساعد على تحقيق أداء مميز وتعزيز التزام الموظفين وزيادة المشاركة.

الشركات التي تعتمد أفضل الممارسات في مجال إدارة الموارد البشرية تحظى بقيمة سوقية أعلى من تلك التي لا تتبع هذه الممارسات، وتشمل هذه الممارسات: التوظيف الآمن، التوظيف الانتقائي، الأجور/الحوافز العالية، مشاركة المعلومات، التدريب/التدريب المتبادل، الترقية من الداخل، وقياس الأداء.

يمكن اعتبار استراتيجيات الموارد البشرية التي تساعد على تعزيز هذه الممارسات مصدرًا للفوائد لكل من أصحاب العمل والموظفين.

أبعاد استراتيجيات إدارة الموارد البشرية:

1. الاستقطاب والتعيين:

- يهدف الاستقطاب إلى جذب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة وتشجيعهم على التقدم للتوظيف، وهو نشاط أساسي لتوفير الموظفين للمنظمة.

- يتضمن عملية الاختيار سبع مراحل تهدف إلى جمع البيانات واتخاذ القرارات المناسبة لتوظيف الموظفين المناسبين.

2. التدريب والتطوير:

- يهدف إلى تحسين أداء الموظفين في وظائفهم وتطوير مهاراتهم وقدراتهم، ويعتبر أحد وسائل تطوير الموارد البشرية في المنظمة.

- قد تتضمن النشاطات التدريبية برامج متعددة لتطوير الموظفين بما يتناسب مع طبيعة عمل المنظمة.

3. التحفيز:

- يهدف إلى الحصول على أداء متميز وإبداعي من قبل الموظفين، ويمكن للحوافز أن تلعب دوراً هاماً في ذلك.

- يشمل الحوافز المادية والمعنوية، ويجب أن تكون عادلة ومرتبطة بالأداء والأهداف المحددة.

4. تقييم الأداء:

- يهدف إلى قياس وتقييم أداء الموظفين ومقارنته بالمعايير القياسية المحددة.

- يستخدم لتحديد مسارات ومسؤوليات الموظفين، وتطويرهم، وتحديد الحوافز والترقيات وغيرها من القرارات الإدارية.

هذه الأبعاد تشكل أساساً لتطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في المنظمات، وتؤثر بشكل كبير في أداء الموظفين ونجاح المنظمة في تحقيق أهدافها.

المبحث الثاني

المنظمات الذكية هي التي تمتلك القدرة على استكشاف الفرص في العصر الرقمي، ويعتبر العمل عن بعد واحداً من العوامل المسهلة لتحقيق ذلك، حيث يساعد على تبادل المعرفة والابتكار. يعد العمل عبر الإنترنت بيئة مثالية لتعزيز الإبداع والابتكار، وهو جزء أساسي لنجاح المؤسسات. فالعمل عبر الإنترنت لا يقتصر فقط على تبادل الموارد والمواد، بل يتضمن أيضاً تبادل العلاقات بين الأشخاص والمؤسسات.

تحديد الاتصالات الصحيحة بين الأفراد والمؤسسات يحدد مفهوم الاقتصاد عبر الإنترنت، حيث يتطلب بناء وتطوير المعرفة في سياق العمل الشبكي القدرة على التعاون في البيئة الافتراضية. بالتالي، فإن التعاون والبيئة الافتراضية يشكلان عاملي تمكين أساسيين للمنظمات الذكية. ويمكن لاستراتيجيات إدارة الموارد البشرية أن تلعب دوراً مهماً في تمكين الموظفين وتحسين خدماتهم وزيادة الاستثمارات.

في مفهوم المنظمات الذكية، يعني الذكاء القدرة على التعلم والتكيف مع البيئة الخارجية بناءً على تحليل المعلومات والتصرف بمرونة لمواجهة التحديات وحل المشكلات. هذا يتطلب إدارة فعالة للمعرفة، والتي تأتي من خلال إدارة المعلومات بشكل صحيح. وتعتبر المنظمات الناجحة التي تستخدم استراتيجيات طويلة الأمد لتحقيق مكاسب مستدامة، حتى لو تطلب ذلك التضحية ببعض المكاسب الفورية من أجل تحقيق أهداف طويلة الأمد.

تعريف المنظمات الذكية يشمل القدرة على التعلم والتكيف مع البيئة الخارجية، مما يتطلب تقييماً مستمراً للبيئة وتغييراتها. بالإضافة إلى ذلك، تتميز هذه المنظمات بالقدرة على تحقيق التجديد والتكيف مع التحولات البيئية، مما يسمح لها بالبقاء والنجاح في المستقبل.

وبالنظر إلى الفوارق الكبيرة بين المنظمات التي نجحت وتمكنت من البقاء وتلك التي فشلت، يجب على المنظمات القدرة على تطوير أنفسها باستمرار وتحقيق التغيير بشكل دائم، مع الحفاظ على رؤيتها وأهدافها. إن المنظمات التي تسعى لعملية التجديد والتكيف مع التغيرات البيئية تظهر مرونة وقدرة على البقاء، وبالتالي تصبح منظمات ذكية تمكنها من التكيف مع التحديات المستقبلية.

ابعاد المنظمات الذكية :

فهم البيئة:

تتضمن مفهوم البيئة العامة كل الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقانونية والثقافية والطبيعية والنفسية المحلية والدولية التي تؤثر على التنظيم. يشمل ذلك العوامل التي تؤثر على التنظيم بشكل مباشر، مثل الظروف السائدة داخل المؤسسة والأطراف المعنية مثل المستفيدين، والجهات الحكومية الرقابية، وجماعات الضغط، ونقابات العمال، وغيرها.

يمكن أن تشير المفاهيم الأولية إلى البيئة بأنها كل ما يحيط بالمنظمة، وبالتالي يُعتبر خارج نطاقها وغير جزء منها. ومع ذلك، يشمل المفهوم العام للبيئة العوامل الداخلية والخارجية للمنظمة. ومن ثم، فإن البيئة تمثل مجموعة العوامل والأبعاد والمكونات التي تؤثر في الممارسات الإدارية والتنظيمية والاستراتيجية، مما يتطلب فهمًا جيدًا للعلاقة بين المنظمة وبيئتها والتعامل معها بشكل متوازن وديناميكي.

إيجاد البدائل الاستراتيجية:

تتمثل أهمية توليد البدائل الاستراتيجية في قدرة الفريق الاستراتيجي للمنظمة على تطوير طرق جديدة لتحقيق الأداء المطلوب وتقليل الفجوة بين الأداء الفعلي والمخطط. يتطلب ذلك تطوير خيارات جديدة تستند إلى طرق عمل جديدة يمكن اختيارها. بالتالي، فإن تطوير المنظمات الذكية للبدائل الاستراتيجية يعني ابتكار خيارات تستجيب لظروف المنظمة بشكل مناسب وتسهم في تحقيق أهدافها.

التعلم المستمر:

يعني التعلم المستمر اكتساب المعرفة والمهارات بشكل مستمر من خلال التجارب، مما يؤدي إلى تغيير مستمر في السلوك واستخدام تلك المعرفة للتكيف مع تحديات البيئة. يتطلب ذلك من الأفراد والمنظمات القدرة على تحليل الأوضاع وتعلم الدروس وتطبيقها بشكل فعال. وتعزز هذه الخاصية القدرة على التكيف مع التغيرات المستمرة في البيئة الخارجية، مما يساعد في تطوير المنظمات الذكية وجعلها قادرة على التفاعل بفعالية مع تحدياتها المتغيرة.

• العمليات الذكية:

تتمثل العمليات الذكية في مشاركة المعلومات مع توفير التغذية العكسية، وتوفير المعلومات التي يحتاجها الفريق في الوقت المناسب. تهدف هذه العمليات إلى رفع كفاءة وفاعلية التعامل مع الأزمات والمواقف الطارئة.

• الذكاء الجماعي:

يتمثل القائد الناجح في كونه محترفًا في إدارة وتوجيه الفريق، وذكياً في تشكيل فريق العمل. فبناء فريق عمل ناجح يعتبر واحداً من أهم مهام القائد. عند الحديث عن الذكاء الجماعي في الفرق والمنظمات، يركز الباحثون على آثار مختلفة لعمليات المجموعة، مثل تطوير أنظمة الذاكرة والمعاملات التواصلية الاستراتيجية. كما يُعرّف الذكاء العاطفي بأنه القدرة على التفكير في العواطف واستخدامها لتعزيز التفكير، مما يعزز أداء المجموعة على المدى القصير على الأقل.

الفصل الثالث الدراسات السابقة

هدفت دراسة أبو جليدة (2018) إلى فهم تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية. وأشارت الدراسة إلى أن هذه الاستراتيجيات تلعب دوراً فعالاً في تحسين أداء العاملين، حيث تسهم شركات الاتصالات في ليبيا في جذب واختيار الكفاءات البشرية الأفضل من خلال استخدام استراتيجيات التوظيف والاستقطاب المتماشية مع أهدافها الاستراتيجية.

بالنسبة لدراسة أحمد وإسماعيل (2018)، فقد هدفت إلى استكشاف العلاقة بين أبعاد التمكين وخصائص المنظمة الذكية لدى المدراء في منظمات الأعمال في دهوك، العراق. وأظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية ومعنوية بين أبعاد التمكين وخصائص المنظمة الذكية، وأوصت بضرورة توفير معلومات دقيقة وموضوعية للمنظمة لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.

أما دراسة الدوري (2018)، فقد استهدفت تحديد تأثير تمكين العاملين على الأداء الوظيفي لشركة زين للاتصالات في الأردن. وتبينت الدراسة أن أبعاد التمكين مثل معنى العمل واستقلالية العمل يؤثران بشكل كبير على الأداء الوظيفي للشركة.

أما دراسة غنيم (2017)، فقد هدفت إلى فهم تأثير نظم المعلومات الإدارية على تعزيز بناء المنظمات الذكية من وجهة نظر العاملين في الوظائف الإشرافية في الكليات التقنية في قطاع غزة. وأظهرت الدراسة وجود علاقة قوية إحصائياً بين موارد نظم المعلومات الإدارية وتعزيز بناء المنظمة الذكية وأبعادها.

أما دراسة ردايدة (2016)، فقد هدفت إلى تحليل تأثير خصائص المنظمة الذكية في إدارة الأزمات في المستشفيات الخاصة في عمان. وأظهرت الدراسة وجود تأثير إيجابي لخصائص المنظمة الذكية على مختلف مراحل إدارة الأزمات، مثل مرحلة الاكتشاف والاستعداد والتعافي والتعلم.

دراسة الزيادات (2016) أرادت تحديد تأثير تمكين العاملين بأبعاده المتعددة، مثل فرق العمل، التدريب، التوجيه الذاتي، والقدرة، على أداء التسويق في البنوك الإسلامية في الأردن. أظهرت الدراسة أن تمكين العاملين له تأثير إيجابي على الأداء التسويقي، وأنه يعمل على تنمية مهاراتهم وتحفيزهم لتحقيق أداء متميز في ظل منافسة قوية.

أما دراسة بو بكر (2016)، فقد هدفت إلى فهم العلاقة بين تمكين العاملين وجودة حياة الوظيفة في ضوء متغير الثقة التنظيمية. أظهرت الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين تمكين العاملين والثقة التنظيمية وجودة حياة الوظيفة، وأن هذه العلاقة تختلف باختلاف مستوى الثقة التنظيمية كمتغير وسيط.

أما دراسة Faouri-AL، Kasasbeh-AL، Kasasbeh-AL (2016)، فقد هدفت إلى دراسة تأثير خصائص التنظيم الذاتي، مثل رؤية استراتيجية واضحة، وثقافة الجدارة، ونظام الحوافز الداعمة، على الأداء الاجتماعي والبيئي في شركة مناجم الفوسفات الأردنية. أظهرت الدراسة عدم وجود أثر لوضوح الرؤية الاستراتيجية وثقافة الجدارة على الأداء الاجتماعي والبيئي، بينما كان هناك تأثير لنظام الحوافز الداعمة على الأداء الاجتماعي والبيئي للشركة.

دراسة Mishra و Mohapatra (2019) أجرت في الهند لتحديد تأثير التمكين النفسي للموظفين كعامل رئيسي في تحديد الأداء التنظيمي في الأسواق الناشئة. وقد ناقشت الدراسة كيف تطورت فكرة التمكين النفسي عبر العقود وكيف تطبقها المنظمات الرائدة اليوم، بالإضافة إلى فوائد التمكين النفسي وطرق تنفيذه بنجاح في الأسواق الناشئة. أظهرت الدراسة أن توفير بعض المزايا الملموسة يجعل الموظفين يشعرون بالتمكين إلى حد ما، لكن الشعور بالتمكين يتأثر بشكل أكبر بالعوامل الجوهرية مثل منح الحكم الذاتي للموظفين لأداء عملهم وتقدير آرائهم.

دراسة Jaiswal و Joge (2018) استهدفت فهم تأثير التمكين النفسي على استبقاء الموظفين في المعاهد الفنية في دورغ وبيهاالي بالهند. أظهرت الدراسة أن التمتع بصحة نفسية جيدة يؤدي إلى أداء مكون نفسي أفضل للموظفين في الوظيفة، حيث أصبح رأس المال البشري محور نجاح المنظمة. وأشارت إلى أن الفرق الناجحة، خاصة في المؤسسات القائمة على المعرفة، تستثمر بشكل كبير في التمكين النفسي أو سلطة اتخاذ القرار، حيث يكون الموظفون المعتمدون نفسيًا مصدر قوة للمؤسسة.

أما دراسة Raime وآخرون (2018)، فقد هدفت إلى دراسة تأثير التمكين النفسي والعمل الجماعي والحوافز على الرضا الوظيفي للموظفين في وكالة خدمات عامة في شمال ماليزيا. أظهرت الدراسة أن جميع المتغيرات، بما في ذلك الحوافز والعمل الجماعي والتمكين النفسي، لها تأثير على الرضا الوظيفي. ورغم ذلك، فإن تأثير التمكين النفسي كان أقل بكثير من تأثير الحوافز والعمل الجماعي، ويمكن أن يكون ذلك بسبب الطبيعة الاستبدادية للوكالة حيث يتم تشجيع الموظفين على التزام القواعد بدون مراعاة لآرائهم وتجاربهم الشخصية.

دراسة Chopra (2017) أجريت في الهند بهدف فهم تأثير إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الأداء المنظمي، حيث تشير الدراسة إلى أن الموارد البشرية تعتبر واحدة من الأصول الرئيسية للمنظمة وتلعب دورًا حاسمًا في تحسين أدائها. تركز إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على إقامة صلة سببية بين الأهداف

الاستراتيجية الشاملة للمنظمة واستراتيجيتها للموارد البشرية وتنفيذها. أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الجيدة وأداء الأعمال. وتمكن فهم هذه العلاقة الموجبة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية والأداء التنظيمي للأعمال مديري الموارد البشرية من تصميم برامج تسهم في تحقيق نتائج تشغيلية أفضل وتحسين أداء المنظمة.

دراسة Anyangwe (2017) أجريت في فنلندا بهدف فهم تأثير مفاهيم الثقافة وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الأداء التنظيمي. أظهرت الدراسة أن التنوع الثقافي هو جانب شامل لجميع المجتمعات، وأن ثراء هذه الثقافات يجعل المجتمعات غنية ومتنوعة. وركزت الدراسة على أهمية تطبيق نهج إداري متعدد الثقافات للتعامل مع التحديات الثقافية، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية مثل تحسين الوحدة والتنوع والإنتاجية.

دراسة Nuangjamnong (2017) أجريت في تايلاند وهدفت إلى فحص ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في المنظمات الدولية. أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية لها تأثير إيجابي كبير على المنظمات الدولية، وأوصت الدراسة بضرورة توسيع وظائف الموظفين من خلال توفير برامج تدريبية مناسبة وتطوير قدرات التكنولوجيا. كما أشارت إلى أهمية تعزيز التقييم العادل وتحفيز الموظفين من خلال تقديم فرص للترقية والتطوير المهني.

دراسة Okunbanjo et al (2016) أجريت في نيجيريا وهدفت إلى دراسة العلاقة بين نهج القيادة وتمكين الموظفين في الشركات الصغيرة. أظهرت الدراسة أن نهج القيادة التوجيهية والتشاركية يرتبط بشكل كبير بتدريب الموظفين وتفويض السلطة، وأوصت بضرورة اعتماد نهج القيادة التوجيهية في الشركات الصغيرة لتحسين تفويض السلطة وتدريب الموظفين.

شكراً لتوفيرك لملاحظات هذه الدراسات الهامة في مجال إدارة الموارد البشرية وتطوير المنظمات. إليك تلخيصاً لما تم ذكره في كل دراسة:

. دراسة حول دور المنظمات الذكية في البيئة الاجتماعية والاقتصادية:

- تركز الدراسة على قدرة المنظمات الذكية على التكيف مع البيئة الاجتماعية والاقتصادية بغض النظر عن الظروف الاقتصادية السائدة.

- العناصر الأساسية للتكيف تشمل استخدام التكنولوجيا، وتحليل بيانات السوق، والابتكار في السلع والخدمات، وتطوير المعرفة داخل المنظمة.

. تأثير إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الأداء المؤسسي:

- تبين الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية تشمل تكامل الاستراتيجية مع إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف المنظمة.

- ترتبط السياسات والممارسات الخاصة بالموارد البشرية بأداء المنظمة، وتشمل التوظيف، والتدريب، وإدارة الأداء، وتنمية المهارات.

. نموذج الذكاء الإيجابي في المنظمات:

- يقدم النموذج (M5 (Movement, Mindfulness, Mentoring, Motivation, Meaning طريقة لبناء الذكاء الإيجابي في المنظمات.

- يركز النموذج على تعزيز الثقافة التنظيمية وتحفيز الموظفين وتعزيز التفكير الإبداعي وزيادة الوعي والحركة داخل المنظمة.

هذه الدراسات تسلط الضوء على أهمية إدارة الموارد البشرية بشكل استراتيجي وبناء منظمات ذكية وذات كفاءة في بيئة متغيرة، مما يعزز الأداء المؤسسي ويسهم في تحقيق الأهداف المؤسسية.

الفصل الرابع

الخاتمة :

باختتام هذا البحث، نستطيع أن نستنتج بوضوح أن استراتيجيات تطوير الموارد البشرية تمثل عنصراً أساسياً في تعزيز الأداء التنظيمي للمؤسسات والشركات. من خلال استعراض الأدبيات وتحليل الدراسات السابقة، تبين لنا أن التركيز على تطوير وتنمية القدرات البشرية يسهم بشكل كبير في تحسين فعالية العمل وتحقيق الأهداف المؤسسية.

وفي ظل التطورات السريعة في عالم الأعمال والتنافسية المتزايدة، يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية بمثابة استثمار استراتيجي لضمان استمرارية النجاح والتميز التنافسي. فتحسين المهارات وتطوير القيادات وتعزيز الروح الفريقية يساهم في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة تعكس على أداء الشركة بشكل ملموس. ومن هنا، ينبغي على الشركات والمؤسسات أن تضع استراتيجيات فعالة لتطوير الموارد البشرية كجزء لا يتجزأ من خططها الاستراتيجية العامة. كما يجب أن تكون هذه الاستراتيجيات متكاملة ومتجاوبة مع احتياجات الشركة وطموحاتها المستقبلية.

في النهاية، يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية استثماراً استراتيجياً يساهم في بناء منظمة قوية ومتميزة قادرة على التكيف مع تحديات السوق وتحقيق النجاح على المدى البعيد.

التوصيات

1. تحقيق أهداف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في الصيدليات من خلال تعيين أفراد ذوي كفاءة عالية باستناد إلى تحليل وصف الوظائف عند القيام بعملية الاستقطاب.
- يتم تحقيق هذا من خلال فهم متطلبات الوظيفة بدقة وتحليل الخبرات والمهارات المطلوبة لأداء الوظيفة بنجاح. بعد ذلك، يتم اختيار الأفراد ذوي الكفاءة العالية الذين يتناسبون مع هذه المتطلبات بشكل مثالي.
2. تطوير الموظفين لدى الصيدلية من خلال اعتماد خطة ممنهجة للتدريب والتطوير، مع مراعاة اختلاف المستويات الوظيفية والمهارية وربطها بالأهداف المحددة لكل وحدة.
- يتم تحديد احتياجات التدريب والتطوير لكل فئة من الموظفين بناءً على تحليل احتياجات العمل والأهداف الاستراتيجية للصيدلية. يتم تطوير خطة تدريب مخصصة تتناسب مع احتياجات كل فرد ووحدة، مما يساعد في تعزيز مهاراتهم وتطوير قدراتهم بشكل فعال.
3. ضرورة تشخيص الشركة لحالات عدم التأكد البيئي بدقة لفهم البيئة المحيطة وعمل مراجعة منتظمة لذلك باستخدام تحليل SWOT.
- يتم تقديم تحليل دقيق لنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المحيطة بالصيدلية باستخدام تحليل SWOT. يتم استخدام هذه المعلومات كقاعدة لرسم وتعديل الخطط الاستراتيجية للصيدلية بشكل دوري، مما يساعد في تحقيق التنوع والاستجابة الفعالة للتغيرات في البيئة.
4. إعداد إجراءات عملية واضحة تهدف إلى التعلم المستمر، بما في ذلك اكتساب المعرفة والمهارات الجديدة بطرق متنوعة.
- يجب إعداد إجراءات عملية لتشجيع وتعزيز التعلم المستمر لدى الموظفين، بما في ذلك توفير الفرص التدريبية والتطويرية المناسبة وتشجيع الابتكار وتبادل المعرفة داخل الصيدلية.
5. تجنب وقوع الأزمات المفاجئة من خلال توفير أنظمة إنذار مبكر وتطبيق إجراءات استراتيجية في الوقت المناسب.
- يجب وضع نظم إنذار مبكر لرصد علامات الأزمات المحتملة واتخاذ الإجراءات الضرورية لتفاديها أو التعامل معها بشكل فعال.

المراجع

1. أحمد، أفين محمد صالح، إسماعيل، جكر مصطفى، (2018). "دور أبعاد التمكين في تحقيق خصائص المنظمة الذكية: دراسة ميدانية لعينة من المدراء في منظمات الأعمال الصغيرة في محافظة دهوك". مجلة جامعة دهوك العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد 1، ص 205-225.
2. برنوطي، سعاد نائف، (2004). "إدارة الموارد البشرية"، الطبعة الثانية، عمان، الأردن: دار وائل للطباعة والنشر.
3. بو بكر، ساخي، (2016). "تمكين العاملين وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية في ضوء الثقة التنظيمية كمتغير وسيطي"، رسالة ماجستير، جامعة وهران، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر.
4. أبو جليلة، سعيد سمير، (2018). "أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية"، رسالة ماجستير، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
5. الحبشي، حسنية محمد حسن، (2010). "الأسس الاستراتيجية لقياس مدى مساهمة الموارد البشرية في الأداء الاستراتيجي للمنظمة"، القاهرة، مصر: رقم الإيداع 22037، الترخيم الدولي -17-977-978 ISBN 7896.
6. حريم، حسين، (2013). "إدارة الموارد البشرية: إطار متكامل"، عمان، الأردن: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
7. الخشالي، شاكر جار الله، (2015). "موضوعات إدارية معاصرة"، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
8. الدوري، زكريا مطلق، (2018). "أثر تمكين العاملين في الأداء الوظيفي في منظمات العمال: دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات الأردنية"، The Scientific Journal of Cihan University – Sulaimanyia، المجلد 2، العدد 1، <http://dx.doi.org/10.25098/2.1.6>.