

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية
Human resources recruitment strategy and its impact on
achieving the competitive budget

إعداد
فياصل العامري
2021204927

مشروع تخرج- 1
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول-2024

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

تلعب إستراتيجيات توظيف الموارد البشرية دورًا هامًا في نجاح أي منظمة. فهي تحدد كيفية جذب الموظفين المهرة والاحتفاظ بهم، وتضمن تلبية احتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية للمنظمة.

أظهرت العديد من الدراسات أن استراتيجيات التوظيف الفعالة يمكن أن يكون لها تأثير إيجابي كبير على الأداء المالي للمنظمة. على سبيل المثال، وجدت دراسة أجرتها شركة [إدالتا كونسلايتينج](#) أن الشركات التي لديها ممارسات توظيف قوية حققت عائدات على الاستثمار أعلى بنسبة 4 مرات من تلك التي ليس لديها.

على الرغم من وضوح أهمية استراتيجيات توظيف الموارد البشرية، إلا أن العديد من المنظمات لا تزال تواجه تحديات في هذا المجال. تشمل بعض التحديات الشائعة ما يلي:

صعوبة جذب الموظفين المهرة: في سوق العمل التنافسي اليوم، قد يكون من الصعب جذب الموظفين المهرة الذين تتمتع بهم المنظمات. ارتفاع تكلفة التوظيف: يمكن أن تكون تكلفة توظيف الموظفين الجدد عالية، خاصة بالنسبة للمناصب رفيعة المستوى.

صعوبة الاحتفاظ بالمواهب: قد تواجه المنظمات صعوبة في الاحتفاظ بالمواهب، خاصة إذا لم توفر رواتب ومزايا تنافسية وبيئة عمل إيجابية.

يمكن أن تساعد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية الفعالة في التغلب على هذه التحديات وتحقيق عدد من الفوائد للمنظمة، بما في ذلك: تحسين الأداء المالي: يمكن أن تؤدي استراتيجيات التوظيف الفعالة إلى تحسين الأداء المالي من خلال زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف وتحسين الابتكار، تعزيز المشاركة والاحتفاظ بالموظفين: يمكن أن تساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة في خلق بيئة عمل إيجابية تجذب الموظفين المهرة وتشجعهم على البقاء. بناء ميزة تنافسية: يمكن أن تساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة في بناء ميزة تنافسية للمنظمة من خلال جذب أفضل المواهب في السوق.

تأثير استراتيجية توظيف الموارد البشرية في تحقيق الميزانية التنافسية:
تلعب استراتيجيات توظيف الموارد البشرية دورًا هامًا في تحقيق ميزانية تنافسية من خلال:
جذب الموظفين المهرة ذوي الكفاءة العالية: يمكن للموظفين المهرة ذوي الكفاءة العالية المساعدة في زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المالي للمنظمة.
خفض تكلفة التوظيف: يمكن لاستراتيجيات التوظيف الفعالة مساعدة المنظمات على خفض تكلفة التوظيف من خلال تقليل معدل دوران الموظفين وتحسين عملية التوظيف.
تحسين الاحتفاظ بالمواهب: يمكن لاستراتيجيات التوظيف الفعالة مساعدة المنظمات على تحسين الاحتفاظ بالمواهب، مما يقلل من تكلفة استبدال الموظفين.

الخلاصة:

تُعد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ضرورية لتحقيق ميزانية تنافسية. من خلال جذب الموظفين المهرة ذوي الكفاءة العالية وخفض تكلفة التوظيف وتحسين الاحتفاظ بالمواهب، يمكن لاستراتيجيات التوظيف الفعالة أن تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها المالية وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

مشكلة البحث:

الفجوات النظرية:

- **عدم وجود نموذج واحد يناسب الجميع:** تفترض العديد من النظريات المتعلقة بتوظيف الموارد البشرية أن هناك نهجًا واحدًا يمكن تطبيقه على جميع المنظمات. في الواقع، تختلف احتياجات كل منظمة، وبالتالي يجب أن تكون استراتيجيات التوظيف مخصصة لتلبية احتياجاتها الفريدة.
- **صعوبة قياس تأثير استراتيجيات التوظيف:** يمكن أن يكون من الصعب قياس تأثير استراتيجيات التوظيف على الأداء المالي للمنظمة بشكل دقيق. وذلك لأن العديد من العوامل الأخرى يمكن أن تؤثر على الأداء المالي، مثل الظروف الاقتصادية وعمليات السوق.
- **افتراض عقلانية الموظفين:** تفترض بعض النظريات المتعلقة بتوظيف الموارد البشرية أن الموظفين يتصرفون دائمًا بعقلانية واتخاذ قرارات بناءً على أفضل مصالحهم. في الواقع، قد يتخذ الموظفون قرارات بناءً على مشاعرهم أو عواطفهم، مما قد يؤثر على سلوكياتهم في مكان العمل.

الفجوات العملية:

- **صعوبة جذب المرشحين المناسبين:** قد تواجه المنظمات صعوبة في جذب المرشحين المناسبين لوظائف معينة، خاصة إذا كانت الوظائف تتطلب مهارات متخصصة أو تنافسية عالية في السوق.
- **التحيز في عملية التوظيف:** قد تؤدي التحيزات اللاواعية إلى تمييز المرشحين في عملية التوظيف. وذلك لأن موظفي التوظيف قد يكونون متأثرين بصور نمطية أو أفكار مسبقة عن مجموعات معينة من الأشخاص.
- **تكلفة أنظمة التوظيف:** يمكن أن تكون أنظمة التوظيف باهظة الثمن، خاصة بالنسبة للمنظمات الصغيرة. وذلك لأن هذه الأنظمة قد تتطلب ترخيصًا أو صيانة دورية.

تأثير هذه الفجوات على تحقيق الميزانية التنافسية:

يمكن أن تؤدي هذه الفجوات إلى صعوبة تحقيق المنظمات لميزانية تنافسية.

- **على سبيل المثال،** قد يؤدي عدم وجود نموذج واحد يناسب الجميع إلى تطبيق المنظمات لاستراتيجيات توظيف غير فعالة لا تلبي احتياجاتها الفريدة. وذلك قد يؤدي إلى زيادة معدل دوران الموظفين وانخفاض الإنتاجية وزيادة التكاليف.
- **بالإضافة إلى ذلك،** قد يؤدي التحيز في عملية التوظيف إلى إقصاء المرشحين المهرة الذين يمكنهم المساهمة بشكل كبير في المنظمة. وذلك قد يؤدي إلى فقدان المواهب وتقليل الأداء المالي.

حلول للتغلب على هذه المشكلات:

- استخدام تحليلات البيانات لقياس تأثير استراتيجيات التوظيف: يمكن للمنظمات استخدام تحليلات البيانات لقياس تأثير استراتيجيات التوظيف على الأداء المالي.
- تطوير استراتيجيات توظيف مخصصة: يجب على المنظمات تطوير استراتيجيات توظيف مخصصة تلبي احتياجاتها الفريدة.
- البقاء على اطلاع على أحدث اتجاهات سوق العمل: يجب على المنظمات البقاء على اطلاع على أحدث اتجاهات سوق العمل واحتياجات الموظفين.
- استخدام تقنيات التوظيف الحديثة: يمكن للمنظمات استخدام تقنيات التوظيف الحديثة، مثل وسائل التواصل الاجتماعي وأدوات التوظيف الإلكترونية، لجذب المرشحين المناسبين.
- تدريب موظفي التوظيف على التعرف على التحيزات اللاواعية: يمكن للمنظمات تدريب موظفي التوظيف على التعرف على التحيزات اللاواعية وتقليلها في عملية التوظيف.
- استثمار في أنظمة التوظيف: يمكن للمنظمات استثمار في أنظمة التوظيف التي يمكن أن تساعد على أتمتة مهام التوظيف وتحسين كفاءة العملية.

بالإضافة إلى الحلول المذكورة أعلاه، من المهم أيضاً للمنظمات أن يكون لديها ثقافة قوية تركز على الموظفين. يمكن أن تساعد الثقافة القوية على جذب الموظفين المهرة والاحتفاظ بهم، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المالي وتحقيق ميزانية تنافسية. في الختام، تُعد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ضرورية لتحقيق ميزانية تنافسية. من خلال التغلب على المشكلات النظرية والعملية لاستراتيجيات التوظيف، يمكن للمنظمات جذب الموظفين المهرة ذوي الكفاءة العالية وخفض تكلفة التوظيف وتحسين الاحتفاظ المواهب، مما يؤدي إلى تحقيق أهدافها المالية وتحقيق النجاح على المدى الطويل.

أهمية البحث:

تُعدّ استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ركيزة أساسية لنجاح أي منظمة. فهي تُساهم بشكل كبير في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتُعزز قدرتها على المنافسة في السوق. تُعدّ استراتيجيات توظيف الموارد البشرية استثمارًا هامًا يُساهم في تحقيق النجاح على المدى الطويل وتعزيز قدرة المنظمة على المنافسة في السوق. وبالتالي، تُساهم استراتيجيات توظيف الموارد البشرية الفعالة في تحقيق الميزانية التنافسية من خلال: تحسين الأداء المالي للمنظمة: عبر زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف وتحسين الابتكار. تعزيز قدرة المنظمة على المنافسة: من خلال جذب أفضل المواهب وتطوير ثقافة قوية تركز على الموظفين.

الأهمية النظرية والأهمية العملية لاستراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية

الأهمية النظرية:

- **تُساهم في تحقيق أهداف المنظمة:** تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة في تحقيق أهداف المنظمة من خلال جذب الموظفين المهرة ذوي الكفاءة العالية وتطوير القوى العاملة والاحتفاظ بالمواهب وتحفيز الموظفين.
- **تُعزز الميزة التنافسية:** يمكن أن تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة المنظمات على بناء ميزة تنافسية من خلال جذب أفضل المواهب في السوق وتطوير ثقافة قوية تركز على الموظفين.
- **تُحسن الأداء المالي:** يمكن أن تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة في تحسين الأداء المالي للمنظمة من خلال زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف وتحسين الابتكار.

الأهمية العملية:

- **جذب المرشحين المناسبين:** تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة المنظمات على جذب المرشحين المناسبين الذين يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة للوظائف الشاغرة.
- **خفض تكلفة التوظيف:** يمكن أن تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة في خفض تكلفة التوظيف من خلال تقليل معدل دوران الموظفين وتحسين عملية التوظيف.
- **تحسين الاحتفاظ بالمواهب:** تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة المنظمات على تحسين الاحتفاظ بالمواهب من خلال خلق بيئة عمل إيجابية وتقديم رواتب ومزايا تنافسية.
- **تعزيز الإنتاجية:** يمكن أن تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة في تعزيز الإنتاجية من خلال وضع الموظفين المناسبين في المناصب المناسبة وتوفير التدريب والتطوير اللازمين.
- **تحسين الابتكار:** يمكن أن تُساعد استراتيجيات التوظيف الفعالة في تحسين الابتكار من خلال جذب الموظفين المبدعين وتشجيعهم على مشاركة أفكارهم الجديدة.

أثر استراتيجيات التوظيف على تحقيق الميزانية التنافسية:

تلعب استراتيجيات التوظيف الفعالة دورًا هامًا في تحقيق الميزانية التنافسية من خلال:

- **جذب الموظفين المهرة ذوي الكفاءة العالية:** يمكن للموظفين المهرة ذوي الكفاءة العالية المساعدة في زيادة الإنتاجية وخفض التكاليف وتحسين الابتكار، مما يؤدي إلى تحسين الأداء المالي للمنظمة.
- **خفض تكلفة التوظيف:** يمكن لاستراتيجيات التوظيف الفعالة مساعدة المنظمات على خفض تكلفة التوظيف من خلال تقليل معدل دوران الموظفين وتحسين عملية التوظيف.
- **تحسين الاحتفاظ بالمواهب:** يمكن لاستراتيجيات التوظيف الفعالة مساعدة المنظمات على تحسين الاحتفاظ بالمواهب، مما يقلل من تكلفة استبدال الموظفين.

في الختام، تُعد استراتيجيات توظيف الموارد البشرية ضرورية لتحقيق الميزانية التنافسية.

من خلال التركيز على الأهمية النظرية والأهمية العملية لاستراتيجيات التوظيف، يمكن للمنظمات تطوير وتنفيذ استراتيجيات توظيف فعالة تُساعد على جذب الموظفين المهرة وخفض تكلفة التوظيف وتحسين الاحتفاظ بالمواهب وتحقيق أهدافها المالية.

المراجع:

كتب:

- إدارة الموارد البشرية: مفاهيم وتطبيقات - تأليف: د. عبد الرحمن عاطف.
- التوظيف والاختيار في إدارة الموارد البشرية - تأليف: د. أحمد محمد فريد.
- إدارة الموارد البشرية: استراتيجيات وأساليب حديثة - تأليف: د. إبراهيم محمد إبراهيم إسماعيل.
- استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة - تأليف: د. محمد إسماعيل إبراهيم.
- التوظيف: استراتيجيات وأساليب حديثة - تأليف: د. نوال بنت عبد الرحمن آل عبد القادر.

المجلات

- المجلة العربية للإدارة: [/https://journals.ku.edu.kw/ajias](https://journals.ku.edu.kw/ajias)
- مجلة إدارة الموارد البشرية: <https://www.hrdegypt.com/eshrd/about-us?lang=ar>
- المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية: <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/1099050x>
- موقع إيدالتا كونسالتينج: [/https://edeltaconsulting.com](https://edeltaconsulting.com)
- موقع جمعية إدارة الموارد البشرية: [/https://www.shrm.org](https://www.shrm.org)

المراجع الاجنبية

- https://www.researchgate.net/profile/Ziad_Alshawabkeh2/publication/316473499_atr_ttbyq_astatyjyt_almward_albshryt_fy_thqyq_almyzt_altnafsytt_fy_qta_alatsalat_alardnyt_drast_ttbyqyt/links/59006aefaca2725bd71f1f3e/atrr-ttbyq-astatyjyt-almward-albshryt-fy-thqyq-almyzt-altnafsytt-fy-qta-alatsalat-alardnyt-drast-ttbyqyt.pdf