

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص ماجستير ادارة الاعمال



عنوان البحث

اثر فاعلية تطبيق اجراءات التوظيف على جودة اختيار الموظفين
دراسة تطبيقية في شركة المشاريع المدنية والكهربائية للمقاولات المحدودة - سبكو

إعداد الطالب/

تركي علي الياسين

إشراف/

د. الفيصل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025/2024

مقدمة:

إن التوظيف إجراء يلزم تخطيطه كغيره من الإجراءات في مختلف منظمات الأعمال, و يجب التحقق من سلامة تنفيذه وتطبيقه في تأمين و توفير الشخص المناسب في المكان المناسب.

والكفاءة في إنجاز وتطبيق إجراءات التوظيف سينعكس ايجاباً في درجة نجاح المنظمة في أهدافها المنشودة, وكلما توفر العنصر البشري المناسب كلما ارتقت المنظمة بأعمالها و نشاطاتها إلى مستوى أفضل بالمقارنة مع المنافسين.

وهذه الدراسة تهتم بالتعرف على الخطوات الأكاديمية المتسلسلة لإجراءات التوظيف والتثبت من مدى تطبيق الأسس العملية فاعليتها في شركة المشاريع المدنية والكهربائية للمقاولات المحدودة – سبكو.

مشكلة الدراسة:

تتضمن إدارة الموارد البشرية في مختلف منظمات الأعمال إجراءات توظيف خاصة بها، وتحرص الإدارة العليا دائما على تحقيق الفاعلية في إنجاز تسلسل تلك الخطوات بفاعلية وهي:

- تحليل وتصميم العمال
- تخطيط الموارد البشرية
- الاستقطاب
- اختيار وتعيين الشخص الذي تتوافر فيه المهارات والقدرات المطلوبة لإنجاز واجبات و مسؤوليات الوظيفة
- التدريب

ولأهمية دور العنصر البشري في نجاح العمل، فإن إدارة اي شركة مقاولات تحرص على الفاعلية في تحقيق أهداف إجراءات التوظيف الأكاديمية.

وفي هذا الإطار سوف تحاول الدراسة الإجابة عن التساؤل التالي:

هل إجراءات التوظيف في شركة المشاريع المدنية والكهربائية للمقاولات المحدودة – سبكو تتبع و تطبق الأسس العلمية المتعارف عليها أكاديميا في إجراءات التوظيف؟

أهمية الدراسة:

تناولت الدراسة موضوع إجراءات التوظيف و أهمية فاعلية تنفيذ و تطبيق كل خطوة في تسلسل تلك الخطوات في تحقيق مبدأ وضع المورد البشري المناسب في المكان المناسب وصولاً إلى الكفاءة في انجاز الأعمال.

ستتضمن الدراسة في الجزء النظري التعريف بإجراءات التوظيف وتحديد الأسس العلمية في تخطيط كل خطوة من تسلسل تلك الخطوات.

وفي الجزي التطبيقي من الدراسة, سيتم التأكد من مدى تطبيق الأسس العلمية المتمتعة أكاديمياً لإجراء التوظيف ومدى فاعليتها في شركة المشاريع المدنية والكهربائية للمقاولات المحدودة – سبكو.

وقد تم تطوير إستبانه لقياس اتجاهات العاملين في الشركة و توزيعها و تحليلها والتوصل إلى نتائج و استنتاجات العاملين و تقديم توصيات تهدف إلى رفع كفاءة و فاعلية إجراءات التوظيف في الشركة.

أهداف الدراسة:

1. تحديد الأسس العلمية لإجراء التوظيف الموارد البشرية.
2. فاعلية إجراء توظيف العنصر البشري في شركة سبكو.
3. التحسين المستمر لإجراء التوظيف في شركة سبكو.

تساؤلات الدراسة

يتفق كتاب الإدارة على تسلسل خطوات إجراءات التوظيف التالية:

1. تصميم وتحليل العمل.
2. تخطيط الموارد البشرية.
3. استقطاب الموارد البشرية.
4. اختبار وتعيين العنصر البشري الأنسب لأداء الوظيفة.
5. تنمية مهارات وقدرات الموظف و تدريبه.

وعلى أساس ما تقدم تكون أسئلة البحث كالآتي:

1. هل يوجد في شركة سبكو إجراءات توظيف مطبقة ومنفذه؟
2. هل يتوافق إجراء التوظيف المعتمد بالشركة مع الأسس العملية المتفق عليها أكاديمياً؟

فروض الدراسة:

أولاً: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية في تطبيق المفاهيم و تنفيذ الأسس العلمية المتعارف عليها في عملية تصميم و تحليل العمل؟

ثانياً: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية في تطبيق المفاهيم و تنفيذ الأسس العلمية المتعارف عليها في عملية تخطيط الموارد البشرية؟

ثالثاً: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية في تطبيق المفاهيم و تنفيذ الأسس العلمية المتعارف عليها في عملية استقطاب العنصر البشري؟

رابعاً: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية في تطبيق المفاهيم و تنفيذ الأسس العلمية المتعارف عليها في عملية الاختيار والتعيين؟

خامساً: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية في تطبيق المفاهيم و تنفيذ الأسس العلمية المتعارف عليها في عملية التدريب؟

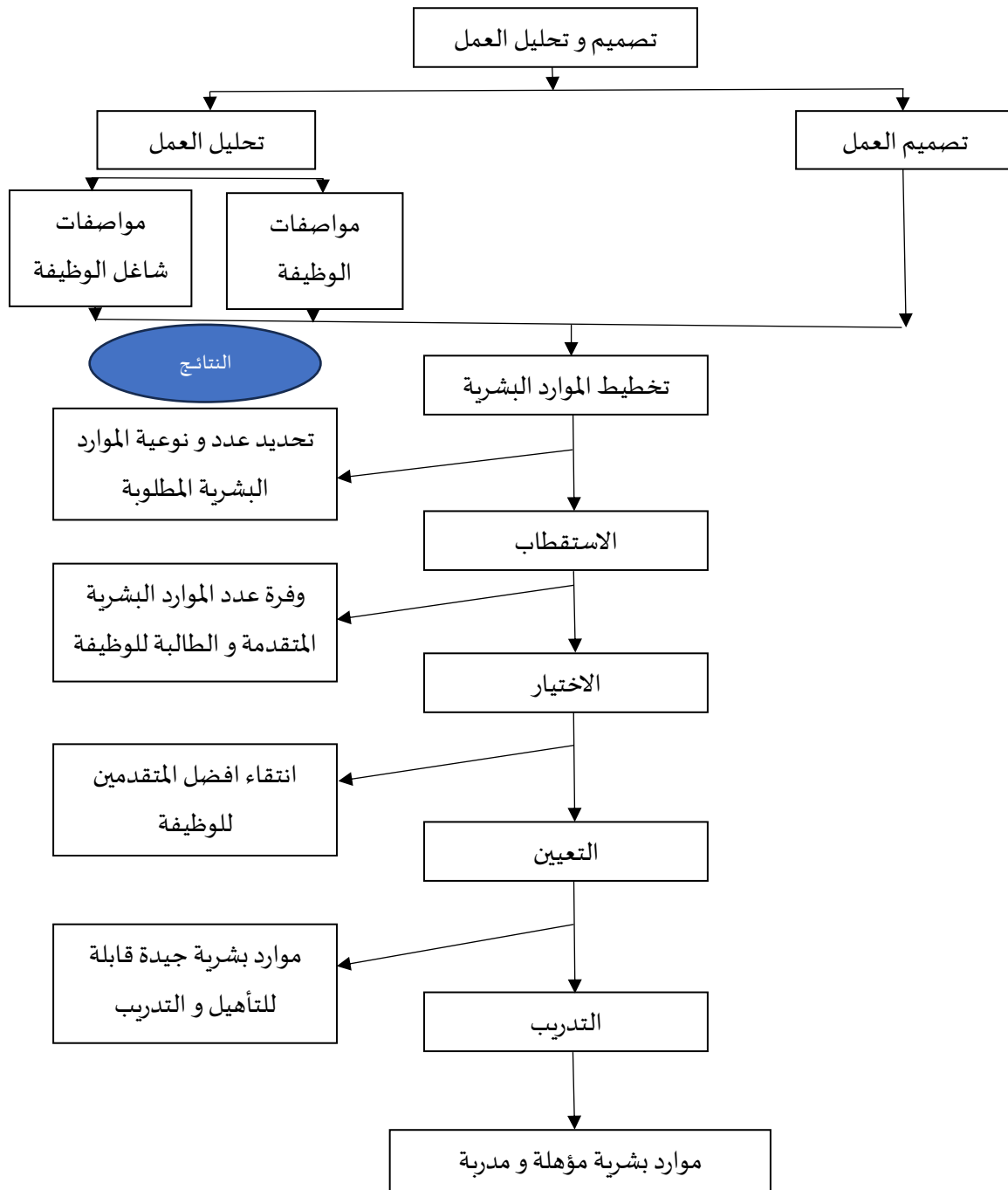
الدراسات السابقة:

1. أثر استراتيجيات التوظيف على جودة العمل، دراسة ميدانية على شركات التأمين الأردنية
اعداد: أحمد محمد حمدان الحجاج، جامعة الشرق الأوسط
2. دراسة اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الحديثة على أداء العاملين في المنظمات، تطبيق عملي على شركة
جود
اعداد: الطالبة: شفاء كرو، الجامعة الافتراضية السورية
3. التوظيف في القطاع الخاص و مخرجات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية
اعداد: حمود بن صالح بن عبد العزيز المطرودي، جامعة الملك سعود
4. إستراتيجية توظيف الموارد البشرية في المنظمة، دراسة ميدانية كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية و العلوم
الإسلامية
اعداد: الطالبين مومني أحمد + كابوية خديجة، جامعة أحمد درايعه أدرار

المنطلقات النظرية للدراسة:

الشكل رقم (1) يبين خطوات الإطار العام لإجراء توظيف الموارد البشرية وهي كالتالي:

1. تصميم و تحليل العمل.
2. تخطيط الموارد البشرية.
3. الاستقطاب.
4. الاختيار والتعيين.
5. التدريب.



المنهجية وطرق البحث:

يتبع الباحث في دراسته على المنهج التحليلي الوصفي، حيث أن الدراسة تقسم إلى قسمين:

القسم الأول: يمثل الجانب النظري ويعتمد على البحث المكتبي

القسم الثاني: يمثل الجانب العملي ويعتمد على الدراسة الميدانية من خلال تصميم إستبانة توزيعها من ثم جمع البيانات و استقصاء الآراء و الدوافع و التوصل إلى نتائج و استنتاجات و تقديم توصيات من أجل معرفة مدى فاعلية إجراء توظيف الأفراد في شركة سبكو.

أدوات الدراسة:

استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS

حدود الدراسة:

دراسة ميدانية في شركة المشاريع المدنية و الكهربائية للمقاولات المحدودة – سبكو

جدة, المملكة العربية السعودية

المراجع:

المراجع العربية:

1. مقرر إدارة الموارد البشرية في جامعة المأمون, أ.د. عبد المحسن نعلاني
2. كتاب إدارة الموارد البشرية بترجمة خالد العاموري
3. كتاب إدارة الموارد البشرية المعاصرة , أ. عمر وصفي عقيلي
4. كتاب إدارة الأفراد, منشورات جامعة حلب, أ. عمر وصفي عقيلي و آخرون

المراجع الأجنبية:

1. Human Resources Management, Gray Dessler, 10 Edition, Florida Internation University
2. An Introduction Human Resources, Wendy bloisi, Metropolitan University UK
3. Human Resource Management, 3rd Edition, V. K. Sharma
4. Managing Recruitment Training and Development, Elizabeth Christopher
5. Mastering People Management, 2nd Edition, Mark Thomas