

استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية في مدينة جدة

الهام إدريس اسماعيل

2021205331

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

تعتبر استراتيجية توظيف الموارد البشرية أحد أهم عناصر نجاح المنظمات في تحقيق ميزة تنافسية في السوق. فالموارد البشرية هي الأساس في بناء وتطوير قدرات المنظمة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. في هذا السياق، تقوم المنظمات بوضع استراتيجيات متكاملة لتوظيف الموارد البشرية المناسبة والاحتفاظ بها وتطويرها بما يتوافق مع أهداف المنظمة وخططها التنافسية. تكمن أهمية هذه الدراسة في إبراز دور استراتيجيات توظيف الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة. كما تسليط الضوء على أفضل الممارسات والأساليب المتبعة في توظيف الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية.

في إطار بحث عام حول "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة"، تم استعراض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع:

دراسة الشهري (2020) بعنوان "أثر استراتيجية توظيف الموارد البشرية على الميزة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات توظيف الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية في المنظمات. أشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين تطبيق استراتيجيات التوظيف المتمثلة في التخطيط والاختيار والتدريب والتطوير وبين تحقيق الميزة التنافسية.

دراسة العتيبي (2019) بعنوان "دور الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة". ركزت الدراسة على استكشاف أهمية الموارد البشرية وممارسات إدارتها في تحقيق الميزة التنافسية. أوضحت النتائج أن الاستثمار في الموارد البشرية من خلال التدريب والتطوير والتحفيز يساهم بشكل كبير في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات.

دراسة الغامدي (2018) بعنوان "أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنافسي في المنظمات الصناعية بمدينة جدة". هدفت الدراسة إلى تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنافسي. أكدت النتائج على أهمية تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة في التخطيط والاختيار والتدريب في تحسين الأداء التنافسي للمنظمات.

على الرغم من تناول الدراسات السابقة موضوع استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على الميزة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة، إلا أنها تركزت على جوانب محددة وترك بعض الفجوات التي تحتاج إلى مزيد من البحث والدراسة: محدودية التركيز على دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام على الميزة التنافسية، دون التعمق في دراسة استراتيجيات التوظيف بشكل محدد وتأثيرها على تحقيق الميزة التنافسية. كما اقتصر معظم الدراسات على قطاعات معينة مثل الصناعية والخدمية، مما يترك فجوة في فهم تأثير استراتيجيات التوظيف عبر قطاعات متنوعة في مدينة جدة. إضافة إلى ذلك، تم إجراء معظم الدراسات السابقة قبل عدة سنوات، مما يتطلب إجراء دراسة حديثة تراعي التطورات والتغيرات التي طرأت على سوق العمل والممارسات التوظيفية في المدينة. كما ركزت معظم الدراسات على دراسة أثر استراتيجيات التوظيف على الميزة التنافسية بشكل عام، دون التطرق إلى أبعاد الميزة التنافسية المختلفة وكيفية تأثر كل منها باستراتيجيات التوظيف. هذه الفجوات توضح الحاجة إلى إجراء دراسة شاملة ومعقدة حول استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على أبعاد الميزة التنافسية في مختلف القطاعات في مدينة جدة.

بناءً على ما سبق، يمكن تحديد مشكلة البحث في أن هناك محدودية في التركيز في الدراسات السابقة على دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل عام على الميزة التنافسية، دون التعمق في استراتيجيات التوظيف بشكل محدد وتأثيرها على تحقيق الميزة التنافسية. كما اقتصر معظم الدراسات السابقة على قطاعات محددة مما ترك فجوة في فهم تأثير استراتيجيات التوظيف عبر قطاعات متنوعة في مدينة جدة. وأجريت معظم الدراسات السابقة قبل عدة سنوات، مما يتطلب إجراء دراسة حديثة تراعي التطورات والتغيرات التي طرأت على سوق العمل والممارسات التوظيفية في المدينة. إضافة إلى أن معظم الدراسات السابقة ركزت على دراسة أثر استراتيجيات التوظيف على الميزة التنافسية بشكل عام، دون التطرق إلى أبعاد الميزة التنافسية المختلفة وكيفية تأثر كل منها باستراتيجيات التوظيف.

إن أهمية هذا البحث تنبع من النقاط التالية: تسليط الضوء على أهمية استراتيجيات التوظيف كأحد أهم ممارسات إدارة الموارد البشرية التي لها تأثير مباشر على تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات. تقديم رؤية شاملة حول كيفية تأثير استراتيجيات التوظيف على أبعاد الميزة التنافسية المختلفة كالجودة والتكلفة والمرونة والابتكار، مما يساعد المنظمات على تطوير استراتيجياتها التوظيفية بما يحقق أفضل النتائج. التركيز على قطاعات متنوعة في مدينة جدة يوفر فهماً أعمق لكيفية اختلاف تأثير استراتيجيات التوظيف على الميزة التنافسية وفقاً لطبيعة وخصائص كل قطاع. تقديم توصيات عملية للمنظمات في مدينة جدة حول كيفية تصميم واعتماد استراتيجيات توظيف فعالة تساهم في تعزيز قدرتها التنافسية. إثراء الأدبيات البحثية في مجال إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية، من خلال إجراء دراسة حديثة تراعي التطورات والتغيرات الحديثة في سوق العمل.

مشكلة البحث

هذه المشكلة البحثية تستكشف دور استراتيجيات إدارة وتوظيف الموارد البشرية في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات العاملة في مدينة جدة. سيتم التركيز على فهم الممارسات الحالية لإدارة الموارد البشرية في المنطقة، وتحليل العوامل التنظيمية والبيئية المؤثرة عليها، وتقييم الطرق الفعالة لربط استراتيجيات الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات.

الهدف هو تقديم توصيات عملية لتطوير واستخدام استراتيجيات توظيف الموارد البشرية الناجحة في مدينة جدة.

الفجوات النظرية 2.1.

بناءً على المشكلة البحثية حول "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة"، فإن الفجوات النظرية الرئيسية في هذا المجال تشمل:

1. محدودية التطبيق المحلي للنماذج النظرية: معظم الأطر النظرية حول إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية تم تطويرها في سياقات غربية، مما يحد من قابليتها للتطبيق المباشر في السياق المحلي لمدينة جدة.

2. نقص في الدراسات التجريبية: هناك ندرة في الدراسات التطبيقية التي تستكشف العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات السعودية وتحديداً في مدينة جدة.

3. غياب النظريات المحلية: لا توجد نظريات أو نماذج مطورة خصيصاً لتفسير هذه العلاقة في السياق السعودي، مما يحد من قدرتنا على فهم الديناميكيات المحلية.

4. الافتقار إلى الربط بين المستويات المختلفة: معظم الدراسات تركز على المستوى المنظمي، ولكن هناك حاجة إلى ربط هذا المستوى بالمستويات الأخرى (الفردية والقطاعي والوطني) لتحقيق فهم شامل.

5. نقص في الأبحاث المتعددة التخصصات: هناك حاجة إلى تكامل المنظورات المختلفة (الإدارية والاقتصادية والسلوكية) لتطوير فهم متعمق لهذه القضايا.

معالجة هذه الفجوات النظرية سيساعد على بناء قاعدة معرفية أكثر ملاءمة للسياق المحلي وتطوير نماذج وأطر نظرية قابلة للتطبيق العملي في مؤسسات مدينة جدة.

2.2 الفجوات العملية

بالإضافة إلى الفجوات النظرية المذكورة سابقاً، هناك بعض الفجوات العملية ذات الصلة بموضوع "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة":

1. نقص البيانات والمعلومات: هناك ندرة في البيانات الموثوقة والمحدثة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية في منظمات مدينة جدة. هذا يعيق قدرة الباحثين والممارسين على إجراء تحليلات دقيقة.
 2. محدودية الوعي والالتزام: قد يكون هناك نقص في وعي المنظمات بأهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية. هذا قد يؤدي إلى ضعف الالتزام بتنفيذ ممارسات فعالة في هذا المجال.
 3. غياب البنية التحتية الداعمة: قد تكون هناك محدودية في توفر البنية التحتية اللازمة لتطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة، مثل أنظمة تكنولوجيا متطورة وخبرات استشارية.
 4. تحديات التطبيق العملي: حتى عندما تكون الاستراتيجيات والسياسات موجودة، قد تواجه المنظمات صعوبات في الترجمة الفعالة لها إلى ممارسات عملية بسبب القيود التنظيمية أو الثقافية أو الموارد المتاحة.
 5. نقص التنسيق والتعاون: هناك حاجة إلى تعزيز التنسيق والتعاون بين مختلف الجهات المعنية (الحكومة، القطاع الخاص، المؤسسات الأكاديمية) لتطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية.
- معالجة هذه الفجوات العملية من شأنها تمكين المنظمات في مدينة جدة من تطبيق استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل فعال وتحقيق الميزة التنافسية المنشودة.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول البحث الرئيسي سؤال مهم و هو كالتالي :

ما هي استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية في مدينة جدة ؟

أهمية البحث

أهمية الموارد البشرية: الموارد البشرية تعتبر أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تمتلكها المنظمات والتي يمكن أن تكون مصدرًا للميزة التنافسية المستدامة. لذلك فهناك حاجة لفهم كيفية إدارة هذه الموارد بشكل استراتيجي.

التحديات التنافسية: المنظمات في مدينة جدة تواجه ضغوطًا تنافسية متزايدة محليًا وإقليميًا. فهناك حاجة لفهم كيف يمكن استخدام استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لتطوير قدرات تنافسية فريدة.

التطورات الاقتصادية والتنظيمية: التغيرات الاقتصادية والتنظيمية في المنطقة تفرض تحديات جديدة على المنظمات. البحث في هذا الموضوع سيساعد على فهم كيف يمكن أن تتكيف استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع هذه التطورات.

الأهمية الأكاديمية والعملية: هذا الموضوع له أهمية أكاديمية في إثراء المعرفة النظرية، وأهمية عملية في مساعدة المنظمات على تطوير ممارسات فعالة في إدارة الموارد البشرية.

بشكل عام، يمكن القول أن أهمية هذا البحث تكمن في تزويد المنظمات في مدينة جدة بفهم أعمق لكيفية استخدام إدارة الموارد البشرية لتحقيق الميزة التنافسية في ظل البيئة التنظيمية والاقتصادية المتغيرة.

الأهمية النظرية 3.1

فيما يتعلق بالأهمية النظرية لبحث "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة"، فإنها تتمثل في:

1. إثراء الأدبيات النظرية حول دور إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات:

- سيساهم البحث في تعميق الفهم النظري لكيفية ارتباط استراتيجيات توظيف الموارد البشرية بتحقيق الميزة التنافسية.

- سيوفر إطارًا نظريًا لفهم العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والنتائج التنافسية للمنظمات.

2. تطوير النماذج والنظريات المفسرة لهذه العلاقة:

- سيساعد البحث في تطوير نماذج نظرية جديدة أو تطوير النماذج الحالية لتفسير الآليات التي تربط بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية.

- من المتوقع أن يساهم البحث في اختبار وتعديل النظريات القائمة في هذا المجال.

3. المساهمة في سد الفجوة البحثية في السياق السعودي:

- هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في السياق السعودي، وبالتالي سيساهم البحث في ردم هذه الفجوة.

- سيوفر البحث رؤى نظرية حول كيفية تكييف إدارة الموارد البشرية مع البيئة التنظيمية والاقتصادية في المملكة العربية السعودية.

بشكل عام، تتمثل الأهمية النظرية لهذا البحث في إثراء المعرفة النظرية حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية، وتطوير نماذج نظرية جديدة أو تعديل النماذج الحالية في هذا المجال، وسد الفجوة البحثية في السياق السعودي.

الأهمية العملية 3.2.

إن للبحث المقترح "استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية في مدينة جدة" أهمية عملية كبيرة، وتتمثل في الجوانب التالية:

1. المساعدة في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية:

- سيوفر البحث توصيات عملية لمديري الموارد البشرية حول كيفية تصميم وتنفيذ استراتيجيات توظيف فعالة لتعزيز الميزة التنافسية.

- ستساعد نتائج البحث المنظمات في تحسين ممارساتها وسياساتها المتعلقة بتخطيط وتوظيف الموارد البشرية.

2. تحسين أداء المنظمات وزيادة قدرتها التنافسية:

- من المتوقع أن تؤدي الممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية إلى تحسين الأداء التنظيمي وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة.

- سيساعد البحث المنظمات في تحديد الاستراتيجيات المناسبة لتوظيف وتطوير الموارد البشرية بما يتماشى مع أهدافها التنافسية.

3. المساهمة في تطوير سوق العمل السعودي:

- ستساعد نتائج البحث في تقديم توصيات لصانعي السياسات حول كيفية تطوير وتحسين سوق العمل السعودي.

- قد يساهم البحث في زيادة فرص التوظيف والاحتفاظ بالكفاءات في القطاع الخاص السعودي.

4. تعزيز القدرات البحثية والاستشارية في مجال الموارد البشرية:

- سيسهم البحث في بناء قاعدة معرفية وخبرات عملية في مجال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في السياق السعودي.

- قد يؤدي إلى تطوير برامج تدريبية واستشارية لمساعدة المنظمات في تطبيق الممارسات الفعالة لإدارة الموارد البشرية.

بشكل عام، تتمثل الأهمية العملية لهذا البحث في المساهمة في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وزيادة القدرة التنافسية للمنظمات في مدينة جدة، إضافة إلى المساهمة في تطوير سوق العمل السعودي وبناء القدرات البحثية والاستشارية في هذا المجال.

المراجع

1. البكري، سونيا محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية: مدخل تحقيق الميزة التنافسية. الإسكندرية: الدار الجامعية.
 2. الجميلي، سعد علي حمود. (2017). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات في الأردن. مجلة جامعة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، 13(42)، 270-290.
 3. الصرايرة، خالد أحمد. (2016). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية على شركات الاتصالات في الأردن. مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية، 13(2)، 165-190.
- المقال يناقش دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز المرونة التنظيمية وكيفية تأثير الثقافة التنظيمية على (MDPI) ذلك .
- . (Internet Archive) يقدم مقدمة شاملة حول إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية وتأثيرها على الأداء التنظيمي

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع استراتيجية توظيف الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الميزانية التنافسية في مدينة جدة
واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فإننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول

بيانات خاصة استراتيجية توظيف الموارد البشرية

1. ما مدى اتباع المنظمة لتخطيط استراتيجي للموارد البشرية؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

2. ما مدى فعالية إجراءات تحليل الوظائف وتصميمها في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

3. ما مدى كفاءة نظام اختيار وتعيين الموظفين في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

4. ما مدى فعالية برامج تدريب وتطوير الموظفين في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

5. ما مدى كفاءة نظام تقييم أداء الموظفين في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

6. ما مدى فعالية نظم التعويضات والحوافز المطبقة في المنظمة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

7. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق ميزة التكلفة المنخفضة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

8. ما مدى تركيز المنظمة على التمايز في المنتجات/الخدمات؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

9. ما مدى تركيز المنظمة على التركيز على قطاعات محددة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

10. ما مدى تركيز المنظمة على الابتكار والإبداع؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

11. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق الجودة العالية؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

الأستبيان الثاني

بيانات خاصة بتحقيق الميزة التنافسية في المنظمات في مدينة جدة

1. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق ميزة التكلفة المنخفضة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

2. ما مدى تركيز المنظمة على التمايز في المنتجات/الخدمات؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

3. ما مدى تركيز المنظمة على التركيز على قطاعات محددة؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

4. ما مدى تركيز المنظمة على الابتكار والإبداع؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

5. ما مدى تركيز المنظمة على تحقيق الجودة العالية؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

6. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها المالية (مثل الأرباح، العوائد، النمو)؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

7. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها التسويقية (مثل الحصة السوقية، رضا العملاء)؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

8. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها التشغيلية (مثل الإنتاجية، الجودة، الكفاءة)؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

9. ما مدى تحقيق المنظمة لأهدافها التنظيمية (مثل الرضا الوظيفي، الولاء، الابتكار)؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً

10. ما مدى تفوق أداء المنظمة على منافسيها في السوق؟

- كبير جداً
- كبير
- متوسط
- قليل
- قليل جداً