

دراسات نقدية 1

إعداد: خالد مطر العنزي
ID:241000534

كلية الادارة



نقد ورقة عمل من حيث النتائج والتوصيات

دراسة لنقد ورقة عمل

كلية الإدارة

رمز المادة: MGM813

المادة: دراسات نقدية 1

الأسبوع التاسع:

مهمة الأسبوع التاسع: نقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات.

دراسة ورقة العمل

ورقة العمل هي للكاتب: محمد إبراهيم السليطي

العنوان هو: "استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية"
دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما

رابط النشر: https://aja.journals.ekb.eg/article_202950_55bfb854f9d0ae001971c1ed5b2104f0.pdf

فرضيات الدراسة

بما أننا في صدد مناقشة النتائج فلابد من ذكر الفرضيات التي سوف يتم تحليلها لمعرفة نتائجها. وكما ذكر الكاتب أن الفرضية الرئيسية في هذا البحث وهي "لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)"

ثم جعل للفرضية أربع فرضيات فرعية وهي كالتالي:

- 1- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين استقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)
- 2- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين اختيار الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)

فرضيات الدراسة

- 3- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين تعيين الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)
- 4- لا يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين تدريب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية عند مستوى دلالة (0.05)

- كل تلك الفرضيات تم تغطيتها ودراستها بالتحليل الاحصائي

ركز الكاتب على تحليل الفرضيات الأربعة السابق ذكرها وتبين له من خلال نتائج التحليل الإحصائي أن جميع الفرضيات ذات دلالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05) وبذلك:

نتيجة الفرضية: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لاستقطاب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية
دلت نتيجة الفرضية الأولى انها تتفق جزئيا مع دراسة (إبراهيم 2017) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستراتيجيات الثلاثة المتمثلة بـ (الاستقطاب والتعيين والتدريب) في تحقيق الميزة التنافسية للصناعات الدوائية

نتيجة الفرضية: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لاختيار الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

اما الفرضية الثانية المتمثلة بـ اختيار الموارد البشرية, لم يذكر الكاتب انها تتفق او تختلف مع أي دراسة أخرى ولكن تم اثبات أنه يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لاختيار الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية وأن هذا يؤدي الى تحسين أداء الشركة

نتيجة الفرضية: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية بين لتعيين الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

دلت نتيجة الفرضية الثالثة انها تتفق جزئيا مع دراسة (إبراهيم 2017) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستراتيجيات الثلاثة المتمثلة بـ (الاستقطاب والتعيين والتدريب) في تحقيق الميزة التنافسية للصناعات الدوائية.

نتيجة الفرضية: يوجد تأثير ذي دلالة إحصائية لتدريب الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية

دلت نتيجة الفرضية الرابعة انها تتفق جزئيا مع دراستي (العولقي 2018) و (إبراهيم 2017) أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للاستراتيجيات الثلاثة المتمثلة بـ (الاستقطاب والتعيين والتدريب) في تحقيق الميزة التنافسية للصناعات الدوائية, ووجود علاقة معنوية مباشرة بين ممارسة استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وتنمية الابداع التنظيمي.

تم تقديم توصيات مباشرة في هذه الدراسة وكتبت على شكل نقاط ومفادها باختصار, وضع الية للتواصل مع الجامعات القطرية لاستقطاب أفضل الكفاءات, وعمل دورات تدريبية لجميع العاملين بغض النظر عن مستوياتهم الادارية والفنية مع إمكانية ارسالهم في بعثات خارجية بغرض التدريب , ووضع معيار للجودة والاتصال مباشرة مع العملاء لتقييم المنتجات

هذه التوصيات وضعت بناءً على ما تم دراسته وتحليله من قبل الكاتب لتحسين إدارة الموارد البشرية في عمليات الاختيار والتعيين والتدريب وبما أنها دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما وأن جميع الفرضيات تم اثباتها لذلك فإن التوصيات منطقية ومناسبة لهذه الدراسة



وشكراً