

عنوان البحث

ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي

ملخص:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي. وسيتم تحقيق ذلك من خلال دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المختلفة، مثل تخطيط الموارد البشرية، واختيار وتقييم الأداء، والتدريب والتطوير، ومكافأة الموظفين، وبين التميز المؤسسي، والذي سيتم قياسه من خلال مجموعة من المعايير، مثل الأداء المالي، والأداء التشغيلي، ورضا العملاء.^١

مقدمة:

في ظل المنافسة الشديدة في الأسواق العالمية، أصبحت المؤسسات تبحث عن طرق جديدة لتحسين أدائها وتحقيق التميز. وتعتبر إدارة الموارد البشرية أحد العوامل المهمة التي يمكن أن تساهم في تحقيق التميز المؤسسي.

تتمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية في مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تهدف إلى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بشكل فعال. وتتضمن هذه الممارسات تخطيط الموارد البشرية، واختيار وتقييم الأداء، والتدريب والتطوير، ومكافأة الموظفين.^٢

دراسات سابقة:

أظهرت العديد من الدراسات السابقة وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتميز المؤسسي. على سبيل المثال، هدفت دراسة أجريت عام ٢٠٢١م إلى التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي لمؤسسة السونغاز الخدماتية وباعتماد على المنهج الوصفي التحليلي تبين من نتائج الدراسة وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي، علاوة على تأثير الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وأثرها على تحقيق التميز المؤسسي، من أهم ما اقترحته الدراسة تطوير أنشطة إدارة الموارد البشرية واختصاصاتها التنظيمية بشكل مناسب لطبيعة التميز المؤسسي والربط بين مهام وأدوار الأفراد ومواصفات التميز المؤسسي.^٣

كما أظهرت دراسة أخرى أن العديد من المنظمات العامة تعاني من البيروقراطية الإدارية التي تؤمن بمركزية القرار وعدم تفويض الصلاحيات للمرؤوسين، مما يؤدي إلى ظهور حالات الروتين والتأخير في انجاز الأعمال، والذي يمكن أن تكون لها نتائج سلبية على كافة المستويات. هدفت هذه الدراسة إلى تحديد الأدوات والممارسات الرئيسية لمشاركة وتمكين

^١ بيدو، عبد النبي؛ بوكار، يوسف؛ يوسفات، علي . ٢٠٢٣. ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي.

^٢ محمد السيد أبو الفتوح علي . ٢٠٢٢. أثر ممارسات مشاركة وتمكين العاملين على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

^٣ بعزيز، أمينة؛ لطرش، صبرينة. ٢٠٢١. ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على التميز المؤسسي. جامعة أم البواقي.

العاملين وأثرها على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة، بالشكل الذي يضع المنظمات العامة في دائرة المنافسة، ليست فقط فيما يتعلق بغيرها من المنظمات، ولكن أيضاً بما ينعكس على جودة مخرجاتها بالشكل الذي يحقق رضا المستفيدين.^٤

المنهج العلمي:

سيتم استخدام المنهج الوصفي في هذا البحث. وسيعتمد البحث على جمع البيانات من خلال استبانة سيتم توزيعها على عينة من العاملين في المؤسسات.

إجراءات البحث:

سيتم تقسيم البحث إلى عدة مراحل، وهي:

١. إعداد الاستبانة وإجراء التعديلات اللازمة عليها.
٢. توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في المؤسسات.
٣. جمع البيانات من الاستبانات وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

الجدول الزمني للبحث:

سيتم تنفيذ البحث خلال فترة زمنية مدتها ستة أشهر، كالتالي:

- المرحلة الأولى: إعداد الاستبانة وإجراء التعديلات اللازمة.
- المرحلة الثانية: توزيع الاستبانة على عينة من العاملين في المؤسسات.
- المرحلة الثالثة: جمع البيانات من الاستبانات وتحليلها.

مصطلحات البحث:

فيما يلي بعض المصطلحات التي يمكن استخدامها في البحث:

- ممارسات إدارة الموارد البشرية: مجموعة من الإجراءات والعمليات التي تهدف إلى إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بشكل فعال.
- التميز المؤسسي: حالة تتميز فيها المؤسسة بأداء عالي المستوى في جميع جوانب أنشطتها.

^٤ محمد السيد أبو الفتوح على . ٢٠٢٢. أثر ممارسات مشاركة وتمكين العاملين على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.

- الأداء المؤسسي: مستوى أداء المؤسسة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.
- الأداء المالي: مستوى أداء المؤسسة في تحقيق أهدافها المالية.
- الأداء التشغيلي: مستوى أداء المؤسسة في تقديم منتجاتها وخدماتها.
- رضا العملاء: درجة رضا العملاء عن منتجات وخدمات المؤسسة.
- الكفاءة: القدرة على تحقيق الأهداف بأقل تكلفة ممكنة.
- الفاعلية: القدرة على تحقيق الأهداف بأفضل طريقة ممكنة.
- الجودة: مستوى التميز في منتجات وخدمات المؤسسة.
- الابتكار: القدرة على تطوير منتجات وخدمات جديدة.
- الاستدامة: القدرة على تحقيق الأهداف الحالية دون المساس بالفرص المستقبلية.

استنتاج:

من المتوقع أن يساهم هذا البحث في زيادة الفهم لأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق التميز المؤسسي. كما من المتوقع أن يساعد هذا البحث المؤسسات على تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية لديها بشكل فعال.

توصيات:

بناءً على نتائج البحث، يوصي الباحث بالآتي:

- ضرورة الاهتمام بتطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات.
- ضرورة قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية بشكل دوري.

المراجع:

١. بيدو، عبد النبي؛ بوكار، يوسف؛ يوسفات، علي . ٢٠٢٣. ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز المؤسسي.
٢. محمد السيد أبو الفتوح على . ٢٠٢٢. أثر ممارسات مشاركة وتمكين العاملين على مستوى الأداء المؤسسي للمنظمات العامة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية.
٣. بعزیز، أمّنة ؛لطرش، صبرينة. ٢٠٢١. ممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على التميز المؤسسي. جامعة أم البواقي.