



جامعة ميد أوشن كلية الإدارة ماجستير الإدارة

مقترح بحث بعنوان :

دور ادارة الموارد البشرية في تطوير المنظمات بمدينة الرياض
The role of human resources in developing organisations in Riyadh

اعداد الدارسة : نورة محمد السهيمي
CREATED BY : NORAH ALSOHAIMI

إشراف الدكتور الفاضل :
وليد عبدالجواد سليمان صديق

2023-2024

إهداء :

أهدي هذا البحث لدكتور الفاضل الذي له الفضل بعد الله في وصولي لهذه المرحلة التي بدأت رحلتها في جامعة ميد أوشن ولكل اساتذتي الكرام لما كرسوه لنا من جهد كبير في سبيل تحقيق هذا الهدف المنشود بإذن الله تعالى وفقهم المولى لما يحبه ويرضاه .

مقدمة :

سوف نتعرف على أثر ودور ادارة الموارد البشرية في تطوير المؤسسات والمنظمات في مدينة الرياض حيث انها نقطة البداية في التطوير الإداري والمالي وإبتداءً من رأس الهرم للمؤسسات وحتى الادارات المباشرة والعاملين وكذلك تطوير المستوى الفكري والتعليمي لدى قمة وقاع المؤسسة ويشمل ذلك المورد البشري والتكنولوجيا المستخدمة في مجال عمل المؤسسة ومواكبة كل ما هو جديد والتدريب عليه تدريب كافي من خلال استقطاب وانتقاء الموظفين بعناية وتحسين مستوى الأداء من خلال التحفيز والتطوير كذلك مما يجعل من المنظومة أو المؤسسة قادرة على مواكبة التطور والقيام بمهامها واهدافها بوجوده عاليه دون الاخلال بالميزانية المالية للمؤسسة . ولتحقيق أهداف الدراسة يتم استقطاب موظفين الخبرة او ابتعاث الموظفين الحاليين للتدريب على ما هو جديد ومواكبة التطور في المؤسسات المنافسة واستخدام تقنيه اكثر حداثة وتشغيل هذه التقنيه وتوطين الموظفين عليها من خلال التدريب وسوف نلاحظ وجود تأثير كبير معنوي وحسي في التطور الفكري والتقني والإداري لدى موظفي المؤسسة ، مما يجعل التمكن الإداري أعلى تأثيراً على الهيكل التنظيمي كما أنه يصنع العلاقات الخارجية ويطور من ثقافة الموظف الفكرية والعملية على حد سواء . كما انه يبني بيئة عمل متكاملة وجذابة ومتغيرة يمكن للموظف الاستمتاع واداء مهامه بكل سهولة ويسر.

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور عملية توظيف الموارد البشرية في تطوير المنظمات بمدينة الرياض ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة هذه الدراسة، واستخدمت الإستبانة كأداة لجمع آراء أفراد عينة الدراسة ووزعت على عينة تكونت من (65) من العاملين في تطوير المنظمات بمدينة الرياض تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت نتائج الدراسة وجود دور واضح لعملية توظيف الموارد البشرية في تطوير المنظمات بمدينة الرياض. تبعاً للمتغيرات الشخصية (النوع، العمر، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي، المسمى الوظيفي). وأوصت الدراسة بضرورة إدراك دور عملية التوظيف الصحيح للموارد البشرية في تحسين الأداء في المنظمات بمدينة الرياض والعمل على تطوير الخطط والمعايير في عملية توظيف الموارد البشرية، كما أوصت بالاهتمام بعملية التوظيف لأنها تعد أهم أنشطة إدارة الموارد البشرية التي تهدف إلى توفير أفضل العناصر من ذوي الكفاءات والمؤهلات الممتازة.

الفصل الاول: الاطار العام

المقدمة:

العنصر البشري بما أوتي من قدرة على الابتكار والاختراع والاكتشاف هو القادر على استخدام الموارد الطبيعية وتسخيرها في العمليات الإنتاجية والإدارية، فالعنصر البشري هو الأساس في استغلال الموارد، وعليه يعتمد نجاح المنظمة ومن خلاله تتحقق أهدافها، هذا جعل المنظمات تهتم بالعنصر البشري من خلال وحدة تنظيمية متخصصة في الموارد البشرية تقوم على توفير مناخ تنظيمي من خلال تبني برامج مناسبة للموارد البشرية تسهم في تحقيق رضا العاملين فيها. تعتبر الموارد البشرية الثروة الرئيسية للأمم حيث تؤدي الموارد البشرية دور رئيسي في تحسين أداء المنظمات كون الإنسان هو محور كل نشاط وعليه يتوقف كفاءة ونمو وتقدم المنظمة. إن الموارد البشرية في المنظمة تعد مفتاح النجاح في الأعمال، والوسيلة التي تكسب المنظمة الميزة التنافسية لذلك تعد الموارد البشرية بمثابة حجر الأساس للإدارات الحديثة لأنها وسيلة لبقاء وديمومة المنظمة في النشاط. تسعى المنظمات إلى الاستثمار في الموارد البشرية ابتداءً من استقطاب النخبة من سوق العمل ومن ثم توظيفه و تدريبه وتحديد مساره الوظيفي كما تعمل المنظمات على توفير مناخ تنظيمي صالح للعمل وتطوير وتحسين مستويات أداء مواردها البشرية؛ وذلك من خلال تحفيزهم لبذل المزيد من قدراتهم والعمل على رضاهم الوظيفي وبالتالي زيادة إنتاجيتها وتحقيق فعالية المنظمة ككل.

إن عملية إدارة الموارد البشرية تتمثل في استقطاب واختيار العنصر البشري القادر على تحقيق أهداف المؤسسة، وتشجيع مواردها البشرية لانجاز ما يطلب منهم بنجاح من خلال تحفيزهم وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، ومساعدتهم على التوصل إلى الأداء المرغوب فيه وتوفير المواد الكفيلة للزيادة من إنتاجية المنظمة وأرباحها على المدى الطويل. ومن هنا جاءت هذه الدراسة للبحث في دور عملية إدارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمة.

إن المنظمات بمدينة الرياض تعمل على توفير الوظائف المباشرة وغير المباشرة وتهيئة بيئة عمل قادرة على ايجاد الاستقرار لموظفيها، وهذا ساعد في دعم التنمية البشرية في الرياض، فقد اهتمت الشركة بجوانب مجتمعية وإنسانية تركز على جوانب بناء الإنسان القادر على العطاء والإنتاج، ومواكبة تطورات العصر الحديث.

مشكلة الدراسة:

تمثل الموارد البشرية أهم عنصر في المنظمة وأهم الأصول التي تمتلكها المنظمة فلا يمكن للمنظمة تحقيق أهدافها دون الموارد البشرية، لذلك تسعى المنظمة للاهتمام بالموارد البشرية واستثمار مهاراتهم وتنمية كفاءاتهم حتى تستطيع تحقيق أهدافها التي تسعى إليها، كما تقوم المنظمة بإعدادهم وتحفيزهم والمحافظة عليهم، وذلك باعتبار ان الظروف المتغيرة التي تعيشها المنظمات في هذا الوقت، تحتم عليها الاستجابة للمتغيرات بأسلوب يؤثر على تحسين الأداء للمنظمة والعاملين حتى يضمن بقاء المنظمة واستمرارها. ان المنظمات بالرياض لا تختلف عن بقية المنظمات في باقي الدول ولكن السؤال الذي يتبادر الى الذهن هو الى أي مدى التزمت الشركة بمبادئ وقواعد توظيف العمالة والى أي مدى حقق ذلك التوظيف الاداء المطلوب. فالسؤال المطروح اذن هو :

1. ما هو دور عملية ادارة الموارد البشرية في تحسين الأداء في المنظمات بمدينة الرياض؟

2. هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات اجابات عينة الدراسة حول دور عملية ادارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات بمدينة الرياض يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية ادارة الموارد البشرية وتحسين الأداء في المنظمات بمدينة الرياض .وتتفرع منها الفرضيات التالية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين (فاعلية) عملية استقطاب الموارد البشرية وتحسين الأداء في المنظمات بمدينة الرياض.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية اختيار الموارد البشرية وتحسين الأداء في المنظمات بمدينة الرياض.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين عملية تعيين الموارد البشرية وتحسين الأداء في المنظمات بمدينة الرياض.

الفرضية الثانية:هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات اجابات عينة الدراسة حول دور عملية ادارة الموارد البشرية في تحسين أداء المنظمات بمدينة الرياض يعزى للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، التخصص، المستوى الوظيفي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. قياس العلاقة الترابطية بين ادارة الموارد البشرية وتحسين أداء المنظمة.
2. التعرف على طبيعة عملية ادارة الموارد البشرية في المنظمات بمدينة الرياض ومحاولة معرفة مدى اهتمام الشركة بعملية ادارة الموارد البشرية وكيفية توظيف هذه الموارد لتحقيق أهدافها.

أهمية الدراسة:

1. تنبع أهمية الدراسة من كونها احد الدراسات القلائل التي تتناول العلاقة بين ادارة الموارد البشرية وتحسين أداء المنظمة – على حد علم الباحثين- فهي بذلك تساهم في اثراء المعرفة وتطوير الأدب المنشود.
2. توفر الدراسة بيانات ومعلومات تعين متخذي القرارات حول اسس وضوابط استقطاب واختيار وتعيين العمالة وإمكانية تطبيقها في المنظمات بالرياض.
3. توفر الدراسة مرجعية علمية حول ادارة الموارد البشرية وتحسين اداء المنظمة تدعم المكتبة العربية وتعين الباحثين والمهتمين بهذا الامر.

متغيرات الدراسة:

1. المتغير المستقل: عملية ادارة الموارد البشرية (الاستقطاب، الاختيار، التعيين)
2. المتغير التابع: تطوير أداء المنظمة.
3. المتغيرات الديموغرافية: (العمر، الجنس، المؤهل العلمي المستوى الوظيفي المسمى الوظيفي وسنوات الخبرة).

حدود الدراسة

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة في رئاسة المنظمات بمدينة الرياض.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام 2024.

مصطلحات الدراسة:

توظيف الموارد البشرية:

هو الانشطة الخاصة بإستقطاب واختيار وتعيين الموارد البشرية في المنظمة. (عقيلي،

(2005)

الأداء:

هو المحصلة النهائية لجميع العمليات التي تقوم بها المنظمة وقدرتها على تحقيق النتائج المطلوبة من خلال الاستغلال الأمثل لموارد المنظمة، فالأداء هو الكفاءة والفعالية معا وهو انجاز المنظمة للوظيفة على اكمل وجه من مسؤوليات وواجبات. (كاملية وأمال، 2013م) .

مفهوم الموارد البشرية:

الموارد البشرية: هي عبارة عن مجموعات الأفراد المشاركة في رسم أهداف وسياسات ونشاطات وانجاز الأعمال التي تقوم بها المنظمات. (بلوط، 2002م).

كما عرفت ليندة (2015م) الموارد البشرية بأنها القوة العاملة الراغبة والقادرة على العمل ومستعدة لتقديم قيمة مضافة للمجتمع، اما إدارة الموارد البشرية فهي الوحدة التنظيمية التي تضم المختصين في الموارد البشرية وتقوم بتسيير العاملين في المنظمة والمحافظة على الموارد البشرية.

الاستقطاب:

يقصد بعملية الاستقطاب البحث عن العاملين في سوق العمل ومن ثم تصنيفهم من خلال أساليب معينة تتبعها المنظمة في التصنيف مثل المقابلات والاختبارات وغيرها. وبذلك تعتمد المنظمة على نوعين من الاستقطاب وهما، أولاً الاستقطاب الداخلي وهذا النوع يكون من ضمن موارد المنظمة البشرية حيث تعمل المنظمة على ترقية الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أعلى بشرط أن يكون لديه المؤهلات الأساسية للمنصب الجديد واجتيازه الاختبارات التي تقيم مناسبته لهذا المنصب، ثانياً الاستقطاب الخارجي وتحتاج المنظمة لهذا النوع من الاستقطاب عند عدم وجود الكفاءات اللازمة لشغل المنصب، وإغناء الوظائف بالكفاءات والخبرات الجديدة من سوق العمل. (عبد الباقي، 2002م) وفي هذه المرحلة تقوم المنظمة بالإعلان عن حاجتها إلى الموارد البشرية بأي وسيلة من وسائل

الاستقطاب، حيث تتضمن معايير معينة لاستقطاب الأشخاص الأكثر كفاءة وأن تكون أهداف الاستقطاب واضحة (Lakhotia، 2008) .

الاختيار:

الاختيار: هو مجموعة من الخطوات التي يتم بمقتضاها دراسة المرشحين للوظيفة المطلوبة للتأكد من مناسبتهم لهذه الوظيفة لاتخاذ قرار قبولهم أو رفضهم. (حسين وحديد، 2009م).

كما يعرف أيضاً بأنه العملية التي يتم بمقتضاها تحديد الأفراد الذين تتوفر فيهم القدرات والمواصفات اللازمة لشغل المنصب من خلال عدة طرق منها، المقابلة، الاختبار، طلب التوظيف وغيرها. (العتيبي، 2010م)

كما يعرفه (درة والصباغ ، 2008م) بأنه عملية إنتقاء أشخاص مؤهلين قادرين على القيام بأعباء الوظيفة.

التعيين:

يقصد بالتعيين العملية التي تقوم بتوجيه الفرد (الموظف) الجديد إلى وظيفته وتعريفه برئيسه ومسؤولياته وأنظمة العمل والإجراءات والسياسات. (العتيبي، 2010م)

مفهوم الأداء:

الأداء: هو المسؤوليات والمهام والواجبات والأنشطة الموكلة للفرد للقيام بها على الوجه المطلوب ضمن استطاعة الفرد الكفء القيام بها وانجازها على النحو المطلوب . (Zwick، 2006)

كما يعرف درة (2003م) الأداء بأنه مجموع من السلوك والنتائج التي تحققت معاً مع الميل إلى إبراز الانجاز او النشاطات او النتائج وهو التفاعل بين السلوك والانجاز.

ويشير الغالبي وادريس (2009م) إلى الأداء بأنه محصلة قدرة المنظمة في استغلال مواردها وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المطلوبة، وبالتالي يعكس كيفية استخدام المنظمة لمواردها البشرية والمادية واستغلالها بالطريقة التي تجعلها قادرة على تحقيق وإنجاز أهدافها.

الخطوة:

- الفصل الاول: الاطار العام
- الفصل الثاني: الاطار النظري والدراسات السابقة
- الفصل الثالث: المنهجية
- الفصل الرابع: مناقشة النتائج
- الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

المراجع:

1. أبو شيخة، نادر احمد، 2010، إدارة الموارد البشرية – إطار نظري و حالات عملية – ، دار صفاء للنشر و التوزيع عمان، الطبعة الأولى، ص. 23.
2. الطائي، يوسف حجيم، 2006، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي متكامل، الوراق للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2006، ص. 62.

3. محمود، خضير كاظم، 2010، إدارة الموارد البشرية، دار المسيرة للنشر عمان، ص.24
4. الوليد، بشار يزيد، 2009، الإدارة الحديثة للموارد البشرية، دار الراية للنشر عمان، الطبعة الأولى، ص.34
5. السالم، مؤيد سعيد، 2009، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي تكاملي، دار إثراء للنشر و التوزيع عمان، الطبعة الأولى، ص.34
6. أبو بكر، مصطفى محمود، 2008، الموارد البشرية مدخل تحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية الإسكندرية، ص.26
7. أبو شيخة ، نادر أحمد، (2000م)، إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، الطبعة الأولى.
8. بلوط، حسن، ابراهيم، (2002م)، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي ، درا النهضة العربية، بيروت، لبنان، الطبعة الاولى.
9. حسين، محمد عوده وحמיד، احمد مجيد، (2009م)، اثر الاختيار في الموارد البشرية لتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي "دراسة ميدانية لاراء عينة من مدراء فنادق مدينة النجف الاشرف"، مجلة الادارة والاقتصاد، العدد الرابع والسبعون.
10. درة، عبد الباري والصباغ، زهير، (2008م)، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرون "منحى نظمي"، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.
11. درة، عبد الباري، (2003م)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر.

12. عبد الباقي، صلاح الدين، (2002م)، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.
13. عبد الفتاح - عز ، (1981م) ، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS ، دار النهضة العربية ،(القاهرة:، الطبعة الأولى ،)ص 560، ينزل في المراجع في نهاية الفصل
14. العتيبي، عزيزة عبد الرحمن، (2010م)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على أداء الموارد البشرية "دراسة ميدانية على الأكاديمية الدولية الاستراتيجية"، مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة الماجستير غير منشورة، جامعة المملكة المتحدة.
15. عدوان، منير زكريا، (2011م)، واقع سياسة الاختيار والتعيين وأثرها على المسار الوظيفي للعاملين في المصارف العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
16. الغالبي، طاهر محسن وإدريس، وائل محمد، (2009م)، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر، عمان، الاردن.
17. ليندة، رقام، (2015م)، دروس في اسس إدارة الموارد البشرية مدعمة بحالات تطبيقية، جامعة فرحات عباس (سطيف1)، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
18. ماهر، احمد، (2006م)، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، مصر.
19. يرقى، حسين، (2008م)، استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية، اطروحة دكتوراة في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، الجزائر.

20. ابو القاسم حمدي، (2004م)، تنمية كفاءات الافراد ودورها في دعم الميزة التنافسية للمؤسسات، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر.

Huub J M, Ruel and Velde (2007) The Contribution of e- HR .15
to HReffectiveness-Results from a quantitative study in
aDutch Mininstry ,Kuwait-Maastricht Business scholl.

Peter Baloh and Peteer trrkman,(2003). "Influence of internet.16
and information technology on work and Human Resource
management", Faculty of Economics, University of Ljubljana,
Slovenia

Schermenhern,Johan R. (2001).etal"Organizational .17
Behaviour"9th-ed prentice Hall,usa.

Zwick, T. (2006). The impact of training intensity on .18
establishments productivity. Labor Economics, Vol. 11, pp.
715-740.

Lakhotia R. (2008). Recruiting to Win- 50 Steps to .19
Successful Recruitment

Robbins P. and Coulter M. (2005). Management, New .20
Jersey: Prentice Hall.