

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

Dr. Mona Moustafa Elashry
MIDOCEAN UNIVERSITY

أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في رفع كفاءة العاملين في مركز
جدة للنطق والسمع (جش)

**The Impact of Strategic Management for HR to
Enhancing Employees Efficiency in (JISH)**

أنور علي ناصر علي

الرقم الأكاديمي: 2021201658

مشروع تخرج -2

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات نشكره على ما وصلنا إليه والذي أوصلنا إلى هذا المقام
ثم بعد نتقدم بالشكر الخالص لدكتورتنا الفاضلة منى العشري على الجهد ووقتها الثمين الذي
خصصته لنا لتتعلم منها الشيء الكثير وننهل من علمها ونسأل الله أن يجعله في ميزان حسناتها
كما نتقم بالشكر لجامعتنا الفاضلة (جامعة ميدأوشن) ومؤسساتها الفاضل وكافة العاملين من خلف
الكواليس الذين يعملون ليل نهار طوال هذه السنوات الذين أتاحوا لنا الفرصة والمساعدة في اكمال
مشوارنا الاكاديمي وتشجيعنا على ذلك بعد أن كنا فقدنا الأمل في الالتحاق بالجامعة بعد سوات طوال
والتي شهدنا فيها تطور أكثر من رائع وجهد جبار.
نقول لكم جميعا شكرا لكم من أعماق قلبي على مجهوداتكم الرائعة وأسأل الله العظيم أن يجعله
في ميزان حسناتكم وأن يرزقكم الجنة.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أمي (نورة خان) وأبي (علي حظية) رحمهما الله الذان كانا يتمنيان
أن يروني في أعلى المراتب اللذان تعبوا وسهرا على تربيتي وتعليمي وتلقيني القيم الفاضلة
حتى توفاهم الله برحمته .

أهدي هذا العمل لزوجتي الفاضلة (حياة حظية) التي كانت وما زالت سنداً لي والتي بجانبني
طوال سنوات تعليمي ودراستي في الجامعة وهي تساعدني وتساندني في كل شيء .

أهدي هذا العمل إلى فلذات أكبادي بناتي (نورة) (ألين) (ليان) وأبنائي (عادل) (علي)
إلى كل من ساندني ووقف بجانبني من قريب أو بعيد لكل الكادر التعليمي والإداري في جامعة
ميدأوشن.

المستخلص :

في بيئة تنافسية تتغير بسرعة، تعتبر الموارد البشرية مصدرًا مهمًا للميزة التنافسية. يمكن لأنظمة الموارد البشرية المساهمة في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال تسهيل تطوير الكفاءات التي تختص بالشركة. تتعلق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية بإنشاء رابط بين الأهداف الاستراتيجية العامة للأعمال واستراتيجية وتنفيذ الموارد البشرية. تشير الأبحاث المنشورة عمومًا إلى وجود علاقات إحصائية إيجابية بين تبني ممارسات الموارد البشرية بشكل أكبر وأداء الأعمال. ستمكن الرابطة السببية بين الموارد البشرية والأداء التنظيمي مديري الموارد البشرية من تصميم برامج تجلب نتائج تشغيلية أفضل لتحقيق أداء تنظيمي أعلى. في هذه الورقة، وبعد التأكيد على أن الموارد البشرية هي مصدر مهم للميزة التنافسية، يتم تحديد الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية. من خلال أمثلة محددة من الأبحاث الأكاديمية بشأن تأثير ممارسات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على الأداء التنظيمي، يتضح أن الطريقة التي تدير بها المنظمة مواردها البشرية لها علاقة مهمة بأدائها التنظيمي. (Çalışkan, E. N. 2010)

أداء المنظمات يصبح أكثر أهمية، خاصة في سوق يشهد منافسة أكبر وديناميكية. يتم قياس أداء المنظمات من خلال مؤشرات مختلفة. يضمن ذلك استمرارية المنظمة في أن تكون تنافسية في سوق عالمي. عادةً ما يتم تحقيق تنفيذ مؤشرات الأداء من خلال الموارد البشرية. الموارد البشرية هي المفتاح لإبقاء المنظمة تنافسية في السوق. هذه الموارد البشرية تحتاج إلى إدارة فعالة لتحقيق الأداء المطلوب للمنظمة. من الضروري إدارة الموارد البشرية بشكل استراتيجي والتكيف مع استراتيجية المنظمة. يركز هذا البحث على تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحقيق الأداء التنظيمي. تم إجراء هذا البحث بناءً على المصادر الأولية والثانوية. إلى أي مدى تظهر المنظمات تنافسية في السوق من خلال تحقيق مؤشرات الأداء؟ ما هي أهمية إدارة الموارد البشرية في تحقيق الأداء التنظيمي؟ لذا، من خلال المهارات والسلوكيات والمواقف التي يتوقعها الموارد البشرية لتحقيق الأداء المطلوب في المنظمة. (Cania, L. 2014)

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية (SHRM) هي نهج لإدارة الموارد البشرية يدعم الأهداف والغايات التنظيمية طويلة المدى من منظور استراتيجي. يمكن أيضًا تعريفها على أنها تكامل أهداف التنظيم الاستراتيجية مع موارده البشرية لتحسين الأداء والكفاءة. لماذا إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية؟ تغطي الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية جميع الأنشطة التي تساعد التنظيم على تحقيق أهدافه وغاياته. يركز

هذا النهج على مواءمة سياسات وعمليات وأنظمة الموارد البشرية مع الأهداف والنتائج التنظيمية طويلة المدى. في إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، تكون دورة الموارد البشرية تحويلية وقيادية ومبادرة. تكون مبادرة الموارد البشرية سريعة واستباقية ومتكاملة. سيوفر كتاب إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية هذا معرفة عميقة حول جوانب مختلفة من إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية بحيث يمكن للقراء تصميم وتطوير وتنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية المحددة بوضوح والتي تتوافق مع استراتيجيات التنظيم الأكبر لمنح ميزة تنافسية لقسم الموارد البشرية والمنظمة. ستمكن هذه المهارات والكفاءات المضافة قسم الموارد البشرية من أداء دور شريك استراتيجي ونشط للمساعدة في تحقيق أهداف وغايات العمل النهائية للمنظمة. الهدف الأساسي لهذا الكتاب هو مساعدة في تطوير فهم وتقدير الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في نجاح الشركة، جنباً إلى جنب مع معرفة الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية، والممارسات الحالية، والقضايا. سيتم اعتماد هذا الكتاب أيضاً من منظور عام لإدارة الموارد البشرية. لم تعد قرارات سياسات إدارة الموارد البشرية يمكن تعيينها كوظيفة للموظفين لتحقيق ميزة تنافسية. فتوظيف سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية هو مسؤولية إدارة عامة. وبالتالي، يركز هذا الكتاب على دور المديرين وكيف يمكنهم تطوير وتنفيذ ممارسات الموارد البشرية الفعالة والفعالة والأخلاقية التي تدعم الأهداف الاستراتيجية للشركات. وبالتالي، يدعم هذا الكتاب مجموعة واسعة من المهن عبر التخصصات. يقدم هذا الكتاب تغطية شاملة ومنهجية للقضايا المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية. يتوجه هذا الكتاب في الأساس إلى القراء الذين يتخصصون في مجال إدارة الموارد البشرية. سيساعد هذا الكتاب القراء في التفكير استراتيجياً وتكامل أنشطة الموارد البشرية مع أهداف المنظمات. (Strategic 2022)

human resource management

أهداف البحث :

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في تعزيز كفاءة الموظفين عبر عدة آليات، منها:

✚ . **توجيه الاستراتيجية العامة:** يعمل قسم الموارد البشرية بالتعاون مع الإدارة العليا على تحديد الأهداف والاستراتيجيات العامة للمؤسسة، ويضمن توجيه هذه الاستراتيجيات نحو تطوير وتعزيز القدرات والكفاءات اللازمة للموظفين.

✚ . **تطوير الموارد البشرية:** يعمل قسم الموارد البشرية على تحليل احتياجات التدريب والتطوير للموظفين، وتنظيم برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تعزيز مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم بشكل أفضل.

✚ ****إدارة الأداء:** يقوم قسم الموارد البشرية بتطوير وتنفيذ نظام إدارة الأداء الفعال، يتضمن تحديد الأهداف الشخصية والتقييم المستمر وتوفير التوجيه والدعم اللازم لتحسين أداء الموظفين.

✚ ****تحفيز الموظفين:** يعمل قسم الموارد البشرية على تصميم وتنفيذ برامج تحفيزية ومكافآت تشجع الموظفين على تحقيق الأداء المتميز وزيادة كفاءتهم.

✚ ****إدارة المواهب:** يقوم قسم الموارد البشرية بتحديد وتطوير المواهب داخل المؤسسة، وتوفير الفرص للتطوير المهني والترقيات الداخلية، مما يساهم في تعزيز كفاءة الموظفين واستمرارية نجاحهم.

أهداف الدراسة في هذا السياق تشمل:

1. فهم تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على كفاءة الموظفين.
2. تحليل كيفية استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة.
3. تحديد العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.
4. تقديم التوصيات لتحسين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتعزيز كفاءة الموظفين في المؤسسة.

المنهجية:

منهجية البحث :

منهجية البحث تعتمد على طبيعة الدراسة والأهداف المحددة للبحث، وهناك عدة خطوات قد تشملها منهجية البحث في دراسة حول تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين. إليك خطوات عامة قد تشمل منهجية البحث:

1. تحديد المشكلة البحثية:

- تحديد المشكلة الرئيسية التي ستدرسها البحث، والتي في هذه الحالة هي تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على كفاءة الموظفين.

2. وضع الأهداف البحثية:

- تحديد الأهداف الرئيسية التي يسعى البحث لتحقيقها، والتي قد تتضمن فهم العلاقة بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وكفاءة الموظفين، وتحليل العوامل التي تؤثر على هذه العلاقة، وتقديم التوصيات لتعزيز كفاءة الموظفين.

3. اختيار الطريقة البحثية:

- اختيار الأساليب والتقنيات المناسبة لجمع وتحليل البيانات، مثل الاستبانة، المقابلات الشخصية، وتحليل البيانات الكمية أو النوعية.

4. تجميع البيانات:

- جمع البيانات المطلوبة للبحث من خلال الأساليب المحددة سابقاً، ويمكن أن تكون هذه البيانات مسحية، أو تستند إلى مقابلات شخصية، أو تحليل للوثائق والتقارير.

5. تحليل البيانات:

- تحليل البيانات المجمعة باستخدام الأدوات والتقنيات المناسبة، مثل التحليل الإحصائي، أو التحليل الموضوعي، لفهم العلاقات والاتجاهات بين المتغيرات المختلفة.

7. تقديم التوصيات:

- تقديم التوصيات العملية والمقترحات للمؤسسات الراغبة في تحسين كفاءة موظفيها من خلال تطبيق الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

هذه الخطوات تمثل إطاراً عاماً لمنهجية البحث، ويمكن تخصيصها وتعديلها بناءً على متطلبات وظروف الدراسة المحددة.

النتائج:

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تلعب دوراً حيوياً في تحسين كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم. يمكن تلخيص أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في رفع كفاءة العاملين من خلال النقاط التالية:

1. ****توظيف واختيار الموظفين المناسبين****: من خلال عمليات توظيف واختيار دقيقة، يمكن للإدارة الاستراتيجية ضمان اختيار الأشخاص الأكثر كفاءة والذين يمتلكون المهارات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة.
 2. ****التدريب والتطوير****: توفير برامج تدريبية مستمرة يساهم في تطوير مهارات العاملين ومعرفتهم، مما يزيد من كفاءتهم ويعزز من قدرتهم على أداء مهامهم بفعالية.
 3. ****تقييم الأداء****: من خلال نظم تقييم الأداء الفعالة، يمكن تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين والعمل على تحسين الأداء من خلال تقديم التغذية الراجعة والمساعدة في وضع خطط تطوير شخصية.
 4. ****التحفيز والمكافآت****: إنشاء نظام تحفيزي مبني على الأداء يمكن أن يزيد من دافعية العاملين ويحسن من إنتاجيتهم. المكافآت المالية والمعنوية تلعب دورًا كبيرًا في تعزيز الرضا الوظيفي وزيادة الولاء للمنظمة.
 5. ****التخطيط الوظيفي وإدارة المواهب****: من خلال وضع خطط مهنية واضحة وتوفير فرص للنمو والتقدم الوظيفي، يمكن للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية جذب والحفاظ على المواهب المميزة.
 6. ****تحسين بيئة العمل****: توفير بيئة عمل صحية وآمنة وجاذبة يساهم في رفع مستوى رضا العاملين وكفاءتهم. الإهتمام ببيئة العمل النفسية والاجتماعية يعزز من التعاون وروح الفريق بين الموظفين.
 7. ****التواصل الفعال****: تعزيز قنوات الاتصال بين الإدارة والعاملين يساعد في توصيل الأهداف والتوقعات بوضوح، مما يساهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي.
 8. ****التكيف مع التغيرات****: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تساعد في التكيف مع التغيرات البيئية والسوقية من خلال تطوير سياسات وإجراءات مرنة تتماشى مع التحديات الجديدة، مما يضمن استمرارية الكفاءة العالية للعاملين.
- تطبيق هذه الاستراتيجيات بشكل متكامل يمكن أن يؤدي إلى تحسين كبير في أداء العاملين، مما ينعكس إيجابًا على الأداء العام للمنظمة ونجاحها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

التطبيقات والأهمية:

تطبيقات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تحسين كفاءة العاملين يمكن أن تتنوع وتتعدد بناءً على احتياجات المنظمة وطبيعة العمل ومنها:

1. **نظام التوظيف المتكامل**:

- **استخدام تقنيات التقييم الحديثة**:
- مثل اختبارات القدرات والمقابلات المهيكلة لضمان اختيار الموظفين الأكثر تأهيلاً.
- **توظيف برامج الذكاء الاصطناعي**:
- لتصفية المتقدمين بشكل أكثر فعالية وسرعة.

2. **برامج التدريب والتطوير المستمر**:

- **تقديم دورات تدريبية متخصصة**:
- بناءً على احتياجات العمل والتطورات التقنية.
- **استخدام منصات التعليم الإلكتروني**:
- لتوفير التدريب المرن والوصول إلى مواد تدريبية متنوعة.
- **تطوير خطط تطوير شخصية**:
- لكل موظف تتضمن أهدافاً محددة وبرامج تدريبية ملائمة.

3. **تقييم الأداء الدوري**:

- **إعداد نظام تقييم شفاف وعادل**:
- يعتمد على مؤشرات أداء رئيسية (KPIs) واضحة ومحددة.
- **استخدام تطبيقات إدارة الأداء**:
- لتتبع وتوثيق أداء الموظفين وتقديم التغذية الراجعة الفورية.

4. **أنظمة التحفيز والمكافآت**:

- **تطوير نظام مكافآت متنوع**:
- يشمل المكافآت المالية والمعنوية مثل الإجازات المدفوعة والتقدير العلني.

- ****تقديم حوافز مبنية على الأداء**:** لتحفيز العاملين على تحقيق أهداف محددة وزيادة الإنتاجية.

5. ****إدارة المواهب والتخطيط الوظيفي**:**

- ****إنشاء برامج إرشادية وتوجيهية**:** لدعم الموظفين الجدد ومساعدتهم على التكيف والتطور.
- ****تطوير مسارات وظيفية واضحة**:** تتيح للموظفين معرفة الفرص المستقبلية والنمو المهني داخل المنظمة.

6. ****تحسين بيئة العمل**:**

- ****تقديم برامج لرفاهية الموظفين**:** مثل الأنشطة الاجتماعية والرياضية.
- ****ضمان بيئة عمل صحية وآمنة**:** من خلال تطبيق معايير الصحة والسلامة المهنية.

7. ****تعزيز التواصل الداخلي**:**

- ****استخدام أدوات التواصل الحديثة**:** مثل تطبيقات الدردشة الجماعية والمنصات الداخلية للتواصل.
- ****تشجيع الاجتماعات الدورية**:** بين الإدارة والموظفين لمناقشة الأداء والاحتياجات والمقترحات.

8. ****التكيف مع التغيرات**:**

- ****إجراء أبحاث دورية**:** لتحليل الاتجاهات السوقية والتغيرات البينية التي قد تؤثر على الأداء.
- ****تطوير سياسات مرنة**:** تتيح للمنظمة التكيف بسرعة مع التغيرات وتحديث استراتيجيات الموارد البشرية وفقًا لذلك.

تطبيق هذه الاستراتيجيات والتقنيات يساهم بشكل كبير في تحسين كفاءة العاملين، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية ورفع مستوى الأداء العام.

أهمية البحث حول "أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين" تتجلى في عدة نقاط:

1. تعزيز الأداء التنظيمي: يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أن تساهم في تعزيز أداء المؤسسة بشكل عام من خلال تحسين كفاءة الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز تنافسية المؤسسة في السوق.

2. زيادة الإنتاجية والكفاءة: يساهم تحسين كفاءة الموظفين في زيادة الإنتاجية والكفاءة في استخدام الموارد، مما يمكن المؤسسة من تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية وتقليل التكاليف.

3. تعزيز رضا الموظفين والتحفيز: من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، يمكن تعزيز رضا وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الالتزام والإنتاجية لديهم.

4. مواكبة التطورات الاقتصادية والتنافسية: في ظل التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتنافسية، تصبح إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أداة حيوية للمؤسسات للتكيف مع هذه التحديات والبقاء في المقدمة.

5. تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية: يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أن تساهم في توفير بيئة عمل ملائمة تعزز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، مما يؤدي إلى رفاهية الموظفين وتحسين أدائهم.

بشكل عام، يعتبر فهم أثر إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز كفاءة الموظفين أمراً ضرورياً لتحقيق الأهداف التنظيمية والنمو المستدام للمؤسسات في العصر الحديث.

الكلمات المفتاحية:

- الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية
- تحسين كفاءة العاملين
- تطوير الموظفين
- تقييم الأداء الوظيفي
- برامج التدريب والتطوير
- نظم التحفيز والمكافآت
- إدارة المواهب
- بيئة العمل الفعالة
- التخطيط الوظيفي
- التواصل الداخلي
- توظيف واختيار الموظفين
- إدارة الأداء
- التنمية المهنية
- الرضا الوظيفي
- الإنتاجية في العمل

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
Error! Bookmark not defined.	الإهداء.....
Error! Bookmark not defined.	مستخلص الدراسة.....
15	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
16	1.1. المقدمة:.....
18	1.2. مشكلة الدراسة.....
19	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
20	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
22	1.3. أهمية الدراسة.....
22	1.3.1. على المستوى النظري:.....
23	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
24	1.4. أسئلة الدراسة.....
26	1.5. أهداف الدراسة.....
27	1.6. فرضيات الدراسة.....
28	1.7. نموذج الدراسة.....
30	1.8. الدراسة الميدانية.....
30	1.9. مخطط المشروع.....
31	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
32	2.1. المقدمة:.....
32	2.2. المتغير المستقل.....
32	2.3. المتغير التابع.....
33	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
33	2.5. الخاتمة.....
34	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
35	3.1. المقدمة.....
35	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
36	3.3. تصميم البحث.....
36	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
37	3.5. طريقة جمع البيانات.....
37	3.6. أنواع البيانات.....

37	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي.....
38	3.8. الخاتمة.....
39	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج.....
40	4.1. المقدمة.....
40	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث).....
40	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات.....
41	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث).....
41	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج.....
41	4.6. الخاتمة.....
42	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات.....
43	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:.....
43	5.2. توصيات الدراسة:.....
43	5.3. الخاتمة:.....
44	قائمة المراجع.....
45	الملاحق.....

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

- لقد حظيت إدارة الموارد البشرية باهتمام الكثير من الباحثين على نطاق واسع كون العنصر البشري مصدر المعرفة ، الإبداع ، الابتكار والوسيلة الفضلى إلى تحقيق غايات المؤسسات في الإستراتيجية ، النمو ، التجديد وكذا السير وفق اتجاهاتها وخططها المسطرة ونتيجة احتدام المنافسة بين منظمات الأعمال أصبح لزاماً عليها تبني جملة من الإجراءات والأنشطة الهادفة إلى تحسين قدراتها التنافسية للمحافظة على مكانتها وحصتها السوقية.

ونظراً للحاجة المتزايدة والملحة إلى مواكبة التطورات والتغيرات التي يشهدها عالم الأعمال حالياً في شتى الميادين الإقتصادية ، الثقافية ، التكنولوجية العلمية توجهت كثير من القطاعات والمؤسسات في تغيير نظرتها نحو المورد البشري من كونه مجرد وسيلة إنتاج إلى اعتباره نوع من أنواع الإستثمار وإعتباره رأس مال بشري يستدعي الإستثمار فيه ، وبما أن الإدارات التقليدية السابقة عبارة عن جهاز تنفيذي بصلاحيات محدودة كانت تعيق التطور والنمو والإستثمار في الرأس المال البشري يرى الكاتب أن هناك بروزاً لإدارات حديثة تعتبر جهازاً قائماً على الشراكة في التطور والنجاح وهو المزج بين الإدارة الإستراتيجية وإدارة الموارد البشرية وهي ما تعرف حالياً

(الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية) (حراث نور الهدى، & صالح صالح يسري، 2023)

- تواجه المؤسسات في وقتنا الحالي إلى تغييرات أكثر تواتراً في الإدارة الاستراتيجية، حيث أصبح من الضروري أن تتضمن جميع المبادرات الاستراتيجية التنظيمية بطريقة تعمل نحو نفس الأهداف في تحقيق أداء تنظيمي أعلى. بناءً على أهمية المبادرات الاستراتيجية للإدارة وقدرة المنظمة على اعتماد والتكيف مع المبادرات الجديدة، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مكونات مختارة من المبادرات الاستراتيجية التنظيمية التي تؤدي إلى الأداء التنظيمي: الثقافة التنظيمية، والقيادة، وبيئة العمل، والتعلم، والتغيير، والابتكار، وأداء الأفراد.(Tolici, D. 2021)

وتهدف الدراسة الحالية إلى تحديد العلاقة بين مبادرات الإدارة الاستراتيجية والأفراد وأداء المؤسسة ورسم العملية التي ترتبط بها تفاعلات بين هذه العناصر. حيث تتمثل الأهداف الرئيسية

لدراسة أولاً في تحديد العلاقات بين مبادرات الإدارة الاستراتيجية وأداء المؤسسة، ثانياً في ملاحظة كيف تعتبر سياسة الإدارة الاستراتيجية المركزة على الأفراد مفتاحاً للمساهمة في أداء المؤسسة وهذا ما نسعى إليه في ربط العلاقات الاستراتيجية بين الإدارة وباقي منظومات المؤسسة، وثالثاً في رسم عملية العلاقة بين هذه العناصر في شكل دائري منظم. (Tolici, D. 2021)

- تعتبر الموارد البشرية في وقتنا الحاضر العمود الفقري للمؤسسات والمجتمع ككل فهي تساعد في نمو الإقتصاد وهي جزء مهم في التنمية المستدامة وهناك ما يسمى بإعادة هندسة الموارد البشرية ليقدم القيمة المضافة المرجوة ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة لأي مجتمع.

إن إعادة هندسة الموارد البشرية لا تقتصر على إعادة تكوين وتشكيل محتوى المهارات لدى رأس المال البشري وتحويله إلى رأس مال فكري ، ولكنها تتجاوز ذلك إلى إعادة تصميم الأدوات والأساليب التي يتم إعادة تصميم الأسس والمبادئ والعمليات التي يتم على أساسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات ككل. (شحاده، شادي، & قاسمي.2022).

- تلعب الموارد البشرية دوراً حاسماً في تطوير الاقتصاد الحديث. إدارة الموارد البشرية (إدارة الموارد البشرية) هي مصطلح جماعي يشمل جميع الأنظمة الرسمية التي تم إنشاؤها لمساعدة في إدارة الموظفين والأطراف الأخرى داخل المؤسسة. ابتداءً من العثور على القوى العاملة المناسبة وانتهاءً بالاحتفاظ بأفضل القوى العاملة، تسعى خدمة الموارد البشرية إلى اتخاذ قرارات توظيف ذكية من خلال تحليل رأس المال البشري.

(Tolstyakova, O. V., & Batyrova, N. T. 2020)

- الإدارة الاستراتيجية هي عملية تطوير مستمرة تنطوي على محاولة مطابقة أو تكييف الأعمال لبيئتها المتغيرة بأفضل طريقة ممكنة. تستخدم الشركات والمؤسسات استراتيجيات لتحقيق أهدافها طويلة الأمد. الاستراتيجية هي خطة متماسكة وشاملة ومتكاملة تربط مزايا الشركة والأعمال والمؤسسات الاستراتيجية بالمخاوف البيئية.

السؤال حول كيفية قيام منظمة أعمال بوضع وتنفيذ سياساتها التنظيمية وبرامجها وخطط العمل، وكيفية متابعتها لتنفيذها يظل ذو أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة. (Ramadan, A., & Safavi,

H. P. 2022)

1.2. مشكلة الدراسة

- في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة في بيئة الأعمال، أصبحت المنظمات تعتمد بشكل متزايد على تحسين كفاءة مواردها البشرية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. ومع ذلك، تواجه العديد من الشركات صعوبات في تطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة لإدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى انخفاض الإنتاجية ورضا الموظفين.

تكمن مشكلة الدراسة في:

"كيف يمكن للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية أن تساهم في رفع كفاءة العاملين داخل المنظمة؟"

- جوانب المشكلة:

1. **توظيف واختيار الموظفين**:

- هل تساهم الأساليب المتبعة في التوظيف والاختيار في تحسين كفاءة العاملين؟
- ما هي المعايير التي يجب اتباعها لضمان اختيار الموظفين الأكفاء؟

2. **التدريب والتطوير**:

- إلى أي مدى تؤثر برامج التدريب والتطوير المستمر في تحسين أداء الموظفين؟
- ما هي أفضل الاستراتيجيات لتطوير المهارات والمعرفة لدى الموظفين؟

3. **تقييم الأداء**:

- كيف يمكن لنظم تقييم الأداء الفعالة أن تساهم في تحسين الكفاءة العامة للعاملين؟
- ما هي المعايير والأدوات المستخدمة لتقييم أداء الموظفين؟

4. **التحفيز والمكافآت**:

- ما هو تأثير نظام التحفيز والمكافآت على دافعية وإنتاجية الموظفين؟

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

رغم التطورات الكبيرة في مجال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، لا تزال هناك العديد من الفجوات النظرية التي تتطلب المزيد من البحث والتطوير لفهم أفضل لكيفية تأثير هذه الإدارة على كفاءة العاملين. تشمل الفجوات النظرية الرئيسية ما يلي:

1. **عدم وجود إطار نظري موحد**:

- توجد العديد من النظريات والنماذج التي تتناول الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، إلا أنه لا يوجد إطار نظري موحد يجمع بين هذه النظريات ويوضح العلاقة المتكاملة بينها وبين كفاءة العاملين. الحاجة إلى تطوير نموذج نظري شامل يمكن أن يساعد في توجيه البحوث المستقبلية وتطبيقات الإدارة العملية.

2. **التأثيرات المتداخلة بين العوامل المختلفة**:

- هناك حاجة لفهم أفضل لكيفية تفاعل العوامل المختلفة للإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مثل التدريب، التحفيز، وتقييم الأداء، وتأثيرها المجمع على كفاءة العاملين. الدراسات الحالية غالباً ما تركز على كل عامل بشكل منفصل دون تناول التفاعلات الديناميكية بينها.

3. **الاختلافات الثقافية والتنظيمية**:

- تختلف تأثيرات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بناءً على السياق الثقافي والتنظيمي. هناك فجوة في الأبحاث التي تتناول كيفية تكييف استراتيجيات الموارد البشرية لتناسب مع الثقافات التنظيمية المختلفة والبيئات الاقتصادية المتنوعة.

4. **دور التكنولوجيا في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية**:

- التطورات التكنولوجية الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي والتحليلات الضخمة، تفتح أفقاً جديداً لتحسين كفاءة العاملين من خلال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية. هناك حاجة ماسة لدراسات نظرية تستكشف كيفية استغلال هذه التقنيات بشكل فعال وأثرها على الإدارة والأداء الوظيفي.

5. **التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية**:

- تزايد التركيز على التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية يتطلب دمج هذه المفاهيم في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية. الأبحاث النظرية تحتاج إلى استكشاف كيفية تحقيق توازن بين تحسين كفاءة العاملين والمسؤولية الاجتماعية للشركات.

6. **قياس الأداء والكفاءة**:

- لا تزال هناك تحديات كبيرة في قياس الأداء والكفاءة بشكل دقيق وموضوعي. تطوير أدوات وأساليب قياس جديدة يمكن أن يساهم في تقديم تقييمات أكثر دقة لمخرجات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.

معالجة هذه الفجوات النظرية ستساعد في بناء أساس قوي لتحسين الممارسات العملية في إدارة الموارد البشرية وتعزيز كفاءة العاملين، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة بفعالية أكبر.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

بالرغم من التقدم النظري الكبير في مجال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، لا تزال هناك فجوات تطبيقية تحول دون الاستفادة الكاملة من هذه النظريات في بيئات العمل الفعلية. تتضمن الفجوات التطبيقية الرئيسية ما يلي:

1. **تنفيذ استراتيجيات متكاملة**:

- تجد العديد من المنظمات صعوبة في تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل متكامل. غالبًا ما تكون الجهود مجزأة وتفتقر إلى التنسيق بين مختلف وظائف الموارد البشرية مثل التوظيف، التدريب، وتقييم الأداء، مما يؤدي إلى عدم تحقيق الفوائد الكاملة للإدارة الإستراتيجية.

2. **مقاومة التغيير**:

- تتعرض محاولات تطبيق الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية لمقاومة من قبل الموظفين والإدارة على حد سواء. يمكن أن تعوق الثقافة التنظيمية المقاومة للتغيير تبني ممارسات جديدة، ما يجعل من الصعب تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية بشكل فعال.

3. **نقص المهارات والخبرات**:

- يفترق بعض مديري الموارد البشرية إلى المهارات والخبرات اللازمة لتطبيق الإدارة الإستراتيجية بفعالية. هناك حاجة ملحة لتطوير قدرات المديرين من خلال برامج تدريبية متخصصة وتوفير الموارد اللازمة لتطبيق الاستراتيجيات الحديثة.

4. **قياس الأداء وكفاءة التطبيقات**:

- تعاني العديد من المنظمات من عدم القدرة على قياس أثر تطبيقات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بدقة. الأدوات والمؤشرات المستخدمة قد تكون غير كافية لتقييم الأداء والكفاءة بشكل موضوعي، مما يجعل من الصعب تحسين الاستراتيجيات القائمة.

5. **تكييف الاستراتيجيات مع الظروف المتغيرة**:

- يواجه العديد من المنظمات تحدياً في تكييف استراتيجيات الموارد البشرية مع التغيرات السريعة في بيئة العمل والسوق. القدرة على الاستجابة بمرونة وفعالية لهذه التغيرات تتطلب نهجاً استراتيجياً أكثر ديناميكية وتكاملاً.

6. **التكنولوجيا وتكاملها في التطبيقات**:

- بالرغم من توفر التكنولوجيا الحديثة، فإن تكاملها بشكل فعال في ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية لا يزال تحدياً. تطبيقات الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات تحتاج إلى تخطيط وتنفيذ دقيق لضمان تحسين الكفاءة والأداء الوظيفي.

7. **التركيز على تجربة الموظف**:

- تعتبر تجربة الموظف جزءاً أساسياً من كفاءة العاملين، إلا أن العديد من المنظمات لم تتمكن بعد من تبني نهج يركز على تحسين تجربة الموظف بشكل شامل. هناك حاجة لتطوير استراتيجيات تركز على تحقيق رضا الموظف وتعزيز التفاعل الإيجابي مع المنظمة.

8. **التواصل الفعال**:

- تعد قنوات التواصل الداخلية غير الفعالة أحد العوائق الرئيسية أمام تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بنجاح. يجب تعزيز التواصل المفتوح والشفاف بين الإدارة والموظفين لضمان فهم وتبني الاستراتيجيات الجديدة بشكل فعال.

معالجة هذه الفجوات التطبيقية ستسهم في تحسين تنفيذ الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في المنظمات، مما يعزز من كفاءة العاملين ويساعد في تحقيق أهداف المنظمة بشكل أكثر فعالية.

ينتهي هذا الجزء بالسؤال الرئيسي

1.3. أهمية الدراسة

1.3.1. على المستوى النظري:

□ تطوير إطار نظري شامل:

- ستساهم هذه الدراسة في تطوير إطار نظري متكامل يجمع بين مختلف جوانب الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مما يساعد في فهم أعمق للعلاقة بين هذه الجوانب وكفاءة العاملين.

□ فهم التفاعلات الديناميكية:

- ستساعد الدراسة في الكشف عن التفاعلات الديناميكية بين العوامل المختلفة للإدارة الإستراتيجية، مثل التدريب، التحفيز، وتقييم الأداء، وكيفية تأثير هذه التفاعلات مجتمعة على كفاءة العاملين.

□ استكشاف التأثيرات الثقافية والتنظيمية:

- ستضيف الدراسة معرفة جديدة حول كيفية تأثير السياقات الثقافية والتنظيمية المختلفة على فعالية استراتيجيات الموارد البشرية، مما يمكن من تطوير استراتيجيات أكثر تكيفاً مع بيئات العمل المتنوعة.

□ دمج التكنولوجيا في الإدارة الإستراتيجية:

- ستستكشف الدراسة دور التكنولوجيا الحديثة، مثل الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات، في تحسين كفاءة العاملين من خلال الإدارة الإستراتيجية، مما يمكن من تطوير نماذج نظرية تستفيد من هذه التقنيات.

□ تعزيز مفاهيم التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية:

- ستساهم الدراسة في فهم كيفية دمج مبادئ التنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية في الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مما يعزز من الممارسات الأخلاقية والمستدامة في المنظمات.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

□ تحسين تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية:

- ستقدم الدراسة توجيهات عملية للمنظمات حول كيفية تنفيذ استراتيجيات إدارة الموارد البشرية بشكل متكامل وفعال، مما يعزز من كفاءة العاملين ويحقق الأداء التنظيمي الأمثل.

□ التغلب على مقاومة التغيير:

- ستوفر الدراسة استراتيجيات وتكتيكات للتغلب على مقاومة التغيير داخل المنظمات، مما يسهل تبني ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.

□ تطوير مهارات وخبرات المديرين:

- ستساهم الدراسة في تحديد الاحتياجات التدريبية للمديرين وتقديم توصيات لتطوير مهاراتهم وخبراتهم في تطبيق الإدارة الإستراتيجية بفعالية.

□ تحسين أدوات قياس الأداء والكفاءة:

- ستساعد الدراسة في تطوير أدوات ومؤشرات قياس جديدة تمكن المنظمات من تقييم تأثير تطبيقات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بدقة وموضوعية.

□ تعزيز المرونة في تكيف الاستراتيجيات:

- ستقدم الدراسة توصيات حول كيفية تكيف استراتيجيات الموارد البشرية مع التغيرات السريعة في بيئة العمل والسوق، مما يعزز من مرونة واستجابة المنظمات لهذه التغيرات.

□ دمج التكنولوجيا بفعالية:

- ستوفر الدراسة رؤى حول كيفية استغلال التكنولوجيا الحديثة بشكل فعال في ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مما يعزز من كفاءة العاملين ويساهم في تحقيق أهداف المنظمة.

□ تحسين تجربة الموظف:

- ستسلط الدراسة الضوء على أهمية تجربة الموظف في تحسين كفاءة العاملين، وتقديم استراتيجيات لتعزيز رضا الموظفين والتفاعل الإيجابي مع المنظمة.

□ تعزيز التواصل الداخلي:

- ستقدم الدراسة توصيات لتعزيز قنوات التواصل الداخلي، مما يساهم في تبني وفهم أفضل لاستراتيجيات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بين العاملين والإدارة.

1.4. أسئلة الدراسة

تعتبر الأسئلة البحثية أداة مهمة لتوجيه الدراسة وتحقيق أهدافها. وفيما يلي مجموعة من الأسئلة البحثية التي يمكن استخدامها لدراسة "أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في رفع كفاءة العاملين":

1. **كيف تؤثر استراتيجيات التوظيف والاختيار على كفاءة العاملين في المنظمة؟**
 - ما هي أفضل الممارسات في عمليات التوظيف والاختيار التي تؤدي إلى اختيار موظفين أكفاء؟
 - كيف يمكن تحسين عمليات التوظيف لضمان توافق أفضل بين المهارات المطلوبة والمتقدمين للوظائف؟

2. **ما دور برامج التدريب والتطوير المستمر في تحسين أداء وكفاءة العاملين؟**
 - ما هي أنواع البرامج التدريبية الأكثر فعالية في تعزيز مهارات العاملين؟
 - كيف يمكن تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات الموظفين وتطوراتهم المهنية؟

3. **كيف يمكن لنظم تقييم الأداء أن تساهم في تحسين كفاءة العاملين؟**
 - ما هي المعايير والأدوات الفعالة لتقييم أداء الموظفين؟
 - كيف يمكن استخدام نتائج تقييم الأداء لتطوير خطط تحسين شخصية لكل موظف؟

4. **ما هو تأثير أنظمة التحفيز والمكافآت على دافعية وإنتاجية الموظفين؟**

- كيف يمكن تصميم نظام مكافآت فعال يعزز من كفاءة وإنتاجية العاملين؟

- ما هو الدور الذي تلعبه المكافآت غير المالية في تحفيز الموظفين؟

5. **كيف تؤثر بيئة العمل على إنتاجية وكفاءة العاملين؟**

- ما هي العوامل البيئية التي تساهم في تحسين رضا العاملين وأدائهم؟

- كيف يمكن للمنظمات خلق بيئة عمل إيجابية تعزز من التفاعل والإنتاجية؟

6. **ما هو دور التخطيط الوظيفي في تحسين كفاءة العاملين؟**

- كيف يمكن للتخطيط الوظيفي أن يساعد في تحقيق تطلعات الموظفين المهنية؟

- ما هي الاستراتيجيات الفعالة لتطوير مسارات وظيفية واضحة للموظفين؟

7. **كيف يمكن لتكنولوجيا المعلومات الحديثة أن تعزز من فعالية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية؟**

- ما هي التطبيقات التكنولوجية التي يمكن استخدامها لتحسين كفاءة العاملين؟

- كيف يمكن دمج الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات في استراتيجيات الموارد البشرية؟

8. **ما هي التحديات التي تواجه تطبيق الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وكيف يمكن التغلب عليها؟**

- ما هي الأسباب الرئيسية لمقاومة التغيير في المنظمات؟

- كيف يمكن للمنظمات التغلب على هذه التحديات لضمان تطبيق ناجح لاستراتيجيات الموارد البشرية؟

9. **كيف يمكن للتنمية المستدامة والمسؤولية الاجتماعية أن تتكامل مع الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية؟**

- ما هي تأثيرات دمج مبادئ الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية على كفاءة العاملين؟

- كيف يمكن تطوير استراتيجيات موارد بشرية توازن بين الأداء العالي والمسؤولية الاجتماعية؟

10. **ما هي الفروق في تأثير الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية بين القطاعات المختلفة؟**

- كيف تختلف استراتيجيات الموارد البشرية بين القطاعين العام والخاص؟

- ما هي الدروس المستفادة من تطبيقات الموارد البشرية في القطاعات المتنوعة (الصناعية، الخدمية، التقنية)؟

الإجابة على هذه الأسئلة البحثية يمكن أن توفر رؤى قيمة حول كيفية تحسين كفاءة العاملين من خلال الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مما يساهم في تطوير ممارسات فعالة ومستدامة في هذا المجال.

1.5. أهداف الدراسة

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تلعب دوراً حاسماً في تعزيز كفاءة الموظفين عبر عدة آليات، منها:

✚. **توجيه الاستراتيجية العامة:** يعمل قسم الموارد البشرية بالتعاون مع الإدارة العليا على تحديد الأهداف والاستراتيجيات العامة للمؤسسة، ويضمن توجيه هذه الاستراتيجيات نحو تطوير وتعزيز القدرات والكفاءات اللازمة للموظفين.

✚. **تطوير الموارد البشرية:** يعمل قسم الموارد البشرية على تحليل احتياجات التدريب والتطوير للموظفين، وتنظيم برامج تدريبية وتطويرية تستهدف تعزيز مهاراتهم وزيادة كفاءتهم في أداء مهامهم بشكل أفضل.

✚. **إدارة الأداء:** يقوم قسم الموارد البشرية بتطوير وتنفيذ نظام إدارة الأداء الفعال، يتضمن تحديد الأهداف الشخصية والتقييم المستمر وتوفير التوجيه والدعم اللازم لتحسين أداء الموظفين.

✚. **تحفيز الموظفين:** يعمل قسم الموارد البشرية على تصميم وتنفيذ برامج تحفيزية ومكافآت تشجع الموظفين على تحقيق الأداء المتميز وزيادة كفاءتهم.

✚. **إدارة المواهب:** يقوم قسم الموارد البشرية بتحديد وتطوير المواهب داخل المؤسسة، وتوفير الفرص للتطوير المهني والترقيات الداخلية، مما يساهم في تعزيز كفاءة الموظفين واستمرارية نجاحهم.

أهداف الدراسة في هذا السياق تشمل:

1. فهم تأثير الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية على كفاءة الموظفين.
2. تحليل كيفية استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية لتحقيق أهداف المؤسسة.
3. تحديد العلاقة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظفين.
4. تقديم التوصيات لتحسين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتعزيز كفاءة الموظفين في المؤسسة.

بشكل عام، تهدف الدراسة إلى فهم أفضل لكيفية الاستفادة من الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أكثر فعالية.

1.6. فرضيات الدراسة

أثر الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين يمكن أن يكون ذو تأثير كبير وإيجابي على أداء الموظفين ونتائج المؤسسة بشكل عام. إليك بعض الآثار المحتملة:

1. ****تحسين التوجيه والتوجيه:**** تعزيز إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية يمكن أن يساهم في تحديد أهداف واضحة وإرشاد الموظفين نحو تحقيقها، مما يؤدي إلى تحسين الاتجاه والتوجيه للموظفين.

2. ****زيادة التواصل والتعاون:**** تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الاستراتيجية يمكن أن يعزز التواصل والتعاون بين الموظفين والإدارة، مما يعزز فرص التعلم وتبادل المعرفة وتحقيق الأهداف بشكل مشترك.

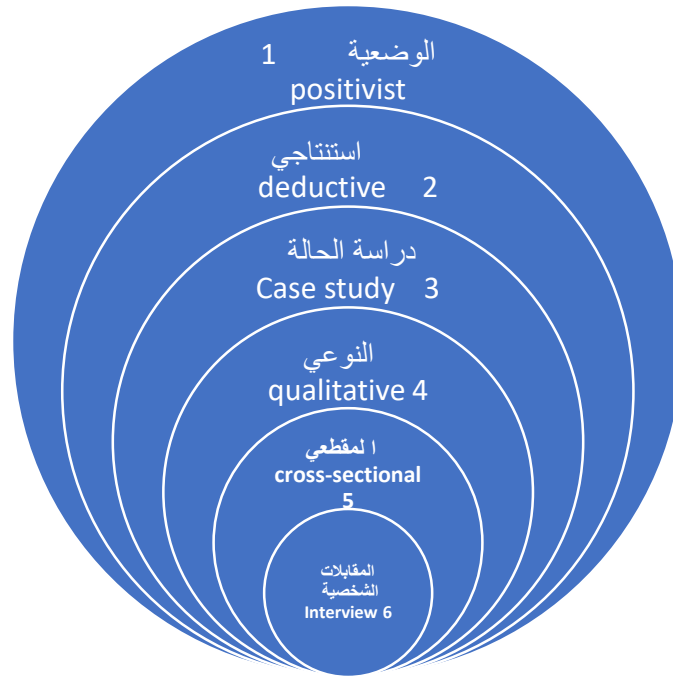
3. ****تطوير المهارات والقدرات:** من خلال توجيه الاستراتيجيات التدريبية والتطويرية نحو تحقيق أهداف المؤسسة، يمكن أن يؤدي ذلك إلى تطوير مهارات وقدرات الموظفين وتعزيز كفاءتهم في أداء مهامهم.

4. ****تعزيز الرضا والالتزام:** بناء بيئة عمل إيجابية وداعمة من خلال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية يمكن أن يزيد من رضا الموظفين على عملهم ويعزز ارتباطهم بالمؤسسة، مما يؤدي إلى زيادة مستويات الالتزام والمشاركة.

5. ****تحفيز الأداء الفردي:** عن طريق تقديم نظام إدارة الأداء الفعال وتوفير فرص التطوير المهني، يمكن للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية تحفيز الموظفين لتحقيق الأداء الفردي الأمثل وتحقيق الأهداف المحددة.

1.7. نموذج الدراسة

1. فلسفة البحث Research philosophy.
2. منهج البحث Research approach.
3. استراتيجية البحث Research strategy.
4. نوع البحث Research Choice.
5. الأفق الزمني Time Horizon.
6. طرق جمع وتحليل البيانات Data collection and analysis techniques.



1.8. الدراسة الميدانية

ستكون هذه الدراسة في مركز جدة للنطق والسمع في مدينة جدة في المملكة العربية السعودية

www.jish.med.sa

1.9. مخطط المشروع

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.5. طريقة جمع البيانات

3.6. أنواع البيانات

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

3.8. الخاتمة

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

4.6. الخاتمة

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

5.2. توصيات الدراسة:

5.3. الخاتمة:

قائمة المراجع

