

بحث بعنوان

الإدارة الناجحة للموارد البشرية ودورها في تطوير أداء البلديات

مفرح تايه بخيت الغياث

مدير اداري/ بلدية رويشد

الملخص :

يهدف البحث الى دراسة مفهوم الموارد البشرية وهو تطوير مهارات وخبرات الموظفين لتحقيق أهداف النظام، وتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين، وتعزيز المساواة بين الموظفين، وخلق بيئة عمل مشتركة لتوفير الترقية والحوافز والبدلات، وتوفير الاستقرار الوظيفي والمهني على المدى الطويل وتناول البحث عناصر الادارة الناجحة للموارد البشرية لتطوير البلديات وكما تطرق الى مجموعة من الدراسات التي من خلالها تم استخلاص النتائج والتوصيات.

Abstract

The research aims to study the concept of human resources, which is to develop the skills and experience of employees to achieve the objectives of the system, to provide a suitable work environment for employees, to promote equality among employees, to create a common work environment to provide promotion, incentives and allowances, and to provide long-term job and professional stability. The research deals with the elements of successful management of human resources. To develop municipalities, he also touched on a set of studies from which conclusions and recommendations were drawn.

المقدمة :

أصبحت الموارد البشرية واحدة من أهم الموارد التي تستخدمها المنظمات الحديثة ويعد الانسان هو العنصر الرئيسي في عملية الإنتاج ، ونهاية ووسائل عملية الإنتاج والخدمة. وهناك أيضا القلب النابض للمؤسسة، وضميرها، وما يجري حولها. في الآونة الأخيرة، مع تغير أوصافهم وتعبيراتهم، يتزايد الوعي بأهمية الموارد البشرية، لذلك في الأيام الخوالي كان يوصف بأنه " الخوادم العامة " أو المستخدمين، والعمال والناس الآن باسم " رأس المال البشري "في لغة الاقتصاديين، " الأصول البشرية "في لغة المحاسبين، ورأس المال الفكري أو الفكري " في لغة المديرين.

فتم تطوير النظرة للمورد البشري وأيضا كيفية التعامل معه حيث مرت بتحولات متعددة. كان العامل قديما يعد أحد عناصر عملية الإنتاج وليس أهمها، حيث كانت الإدارة تضع كل تركيزها على العامل التقني من الآلات وأجهزة ومعدات وطرق التشغيل ثم بعد ذلك قامت الإدارة بإنشاء أقساما للخدمات الطبية والاجتماعية، ثم تم إقامة نقابة للعمال وبعد ذلك تم إنشاء أقساما للعلاقات الصناعية ، بهدف التعامل مع العمال لأنهم أهم أعضاء في النقابات.

ونتيجة لتطورات الإدارة وما صاحبها من أفرع للمعرفة خصوصا علم النفس والاجتماع، ونتيجة للممارسات الإدارية في جميع مجالات المنظومة الصناعية والتجارية والحكومية ،بدأت الإدارة في تتبع مناهج متطورة في التعامل مع الموارد البشرية.

مشكلة البحث :

تكمن مشكلة البحث في تعدد المشاكل التي تواجه الموارد البشرية في البلديات صعوبة الامتثال القانوني للوائح يكون التغيير أمرًا ضروريًا ببعض الأحيان، ولكن قد يواجه أصحاب العمل صعوبة كبيرة في مواكبة تغيير القوانين واللوائح وتطبيقها بالبلديات، وتبدو مرهقة وصعب تنفيذها للحد الذي قد يجعل البعض يتجاهل تطبيقها ويمكن أن يؤدي عدم الامتثال لتلك اللوائح والقوانين تعرض البلديات للغرامات المالية والدعاوى القضائية.

اسئلة البحث :

- ما هو مفهوم الادارة الناجحة؟
- ما هو مفهوم الموارد البشرية؟
- كيف تساهم الادارة الناجحة للموارد البشرية ودورها في تطوير اداء البلديات؟

منهجية البحث :

استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الاستقرائي بالاعتماد على الدراسات السابقة والمقالة المتوفرة في المكتبة العربية ومواقع الانترنت والتي من خلالها سوف يقوم الباحث في استخلاص اهم النتائج والتوصيات.

أهمية البحث :

تكمن أهمية البحث من الناحية النظرية في تعزيز واثراء المكتبة العربية لعنوان الإدارة الناجحة للموارد البشرية ودورها في تطوير أداء البلديات أما من الناحية العلمية فهي تساعد في اتخاذ القرارات لكبار المسؤولين في المؤسسات الحكومية للإدارة الناجحة للموارد البشرية ودورها في تطوير أداء البلديات.

اهداف البحث :

يهدف البحث الى دراسة ما يلي :

- مفهوم الموارد البشرية.
- أهم المهام لإدارة الموارد البشرية.
- العوامل الأساسية المؤثرة على تخطيط و إدارة الموارد البشرية في البلديات.
- آليات لتحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية في البلديات.

الاطار النظري:

الإدارة

عملية يتم من خلالها تنسيق أنشطة المؤسسة، وتنظيمها؛ وذلك لتحقيق أهداف مُحدّدة، حيث تُمثّل الإدارة عامل إنتاج يضمّ الموادّ، والمال، والآلات، وترتكز مهمّة الإدارة في التسويق، والابتكار، وتتضمّن الإدارة وظائف تتداخل فيما بينها من تنظيم، ومراقبة، وتخطيط، وتوجيه؛ وذلك بهدف تكوين سياسة للمنظمة،

وتحقيق أهداف هذه السياسة، كما يتم منح المُدراء السُّلطة، والمسؤولية التي تُمكنهم من اتِّخاذ القرارات، والإشراف على المُنظمة، ومن الجدير بالذكر أنَّ حجم الإدارة يختلف من مُنظمة إلى أخرى.

عناصر الإدارة الناجحة

الوظائف، والأنشطة: حيث تُمثِّل الوظائف، والأنشطة التي يُمارسها المُدراء، وهي: التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة.

الأعمال، والأهداف: وهي تُشير إلى الأهداف، والأعمال التي تُريد المؤسسة الوصول إليها، وتحقيقها، وإنجازها.

الموارد البشرية: حيث تتضمن الموارد البشرية جهود الأفراد العاملين في المُنظمة، من مُوظَّفين، ومُتخصِّصين، ومُنفِّذين؛ وذلك لتحقيق الأهداف، والأعمال بكفاءة، وفاعلية.

الكفاءة، والفاعلية: تتمثل الكفاءة في المقدرة على استخدام الموارد من غير هدر، ومن هذه الموارد: المال، والأرض، والأفراد، والآلات، وغيرها، وتُشير أيضاً إلى مقدرة المدير على الاقتصاد، والتوفير في استخدام هذه الموارد بما لا يُعيق تحقيق الأهداف، والنتائج.

أما الفاعلية فهي تتمثل بالمقدرة على تحقيق الأهداف التي تُريد المُنظمة الوصول إليها، ومن الجدير بالذكر أنَّه لا بُدَّ من وجود الكفاءة، والفاعلية؛ لتحقيق الأهداف.

مفهوم إدارة الموارد البشرية

هو تطوير مهارات وخبرات الموظفين لتحقيق أهداف النظام ، وتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفين ، وتعزيز المساواة بين الموظفين ، وخلق بيئة عمل مشتركة لتوفير الترقية والحوافز والبدلات ، وتوفير الاستقرار الوظيفي والمهني على المدى الطويل.

أهم المهام لإدارة الموارد البشرية:

تم تصنيف المهام التي تستخدمها الإدارة الحديثة للموارد البشرية إلى سبع مجموعات وتضم كل مجموعة عددا من المهام الفرعية بناء القوة العاملة.

عمل تخطيطات استراتيجية للعمال.

إدارة المسارات المهنية.

اختبار العمالة وتعيينهم.

الاستقطاب.

العوامل الأساسية المؤثرة على تخطيط و إدارة الموارد البشرية في البلديات

توجد مجموعتان من العوامل:

1. عوامل داخلية وهي مجموعة من العوامل المؤسسة المتصلة بالبيئة الداخلية بالبلديات المؤثرة في تحديد

حجم الموارد البشرية المطلوبة.

2. المؤثرات الخارجية: وهي متغيرات تحدث في بيئة البلديات الخارجية: (عوامل إقتصادية، عوامل إجتماعية، سياسة العمالة في الدولة، عومل تقنية، أوضاع سوق العمل).

مناهج إدارة تطوير الموارد البشرية

منهج العمليات الإدارية: تخضع أنشطة إدارة الموارد البشرية لوظائف الإدارة المعروفة: التخطيط، التنظيم، التوجيه، والقيادة. يقوم قسم الموارد البشرية بتخطيط المسار الوظيفي للموظفين، وتنظيم وتنسيق الأنشطة، ويعمل فريق الإدارة مع الإدارات الأخرى لقيادة هؤلاء الموظفين، وتوجيه وتحفيز ومعالجة المشكلات ومراقبة نتائج الأداء والتحقق من درجة الفعالية.

المنهج السلوكي: يدرس المنهج سلوك الموظف، ويحلل شخصيته وميوله ودوافعه والعوامل الاجتماعية التي تؤثر عليه، ويطور سلوك الموظف لزيادة الإنتاجية وتلبية وتلبية احتياجات الموظفين النفسية والاجتماعية والمادية.

المنهج الإجرائي: يلحق بكل نشاط من أنشطة الإدارة خطوات وإجراءات عند اتباعها تحقق فاعلية هذا النشاط وكفاءته مثل عمل اختبار للموظفين وخطوات تعيينهم - قواعد وشروط الترقية - نماذج ووثائق الترقية.

منهج النظم: يتعامل هذا النهج مع إدارة الموارد البشرية كنظام من العناصر المتفاعلة والتأثير المتبادل، والتي تتكون من العمليات والمدخلات والمخرجات، والمدخلات هي مديري الموارد البشرية وموظفيها، بالإضافة إلى القدرات والموارد المالية والمادية والمعلوماتية الأخرى، وعندما يتعلق الأمر بالعمليات، فإنه

<https://jasps.com>

يوفر ويحافظ على الموارد المناسبة. لتحفيز، هو كل الجهود والأنشطة التي تقوم بها الإدارة. أما المخرجات فهي موارد تتميز بالقيم الإيجابية والسلوك المناسب والتحفيز اللازم لتحقيق المهمة، بالإضافة إلى خدمات الدعم والاستشارات التي يقدمها القسم للإدارات الأخرى.

المنهج المتكامل: عملية الإدارة البشرية هي عملية: تعمل في إطار بيئي (اجتماعي - اقتصادي - تعليمي - تكنولوجي) تقوم بممارسة وظائف التخطيط - التنظيم - القيادة - التوجيه - الرقابة بهدف توظيف الطاقات البشرية المناسبة تقوم بتطبيق النظريات السلوكية والنفسية أثناء التعامل مع الموظفين بهدف الحصول على السلوك المهني الملائم.

تطوير إدارة الموارد البشرية

تطوير الثقافة الإدارية: ثقافة الإدارة هي مجموعة من المفاهيم ومدونات السلوك والقيم والعادات التي يشارك فيها الموظفون العلاقات والسلوكيات ويتبعونها يتمثل دور القسم في نشر بعض القيم الإيجابية التي نحتاجها اليوم، ويهتم بالدرجة الأولى: - تطوير النتائج: يحتاج القسم إلى تحسين جودة الخدمات (سرعة تقديم الخدمة - الدقة - مستوى الدقة).

تأكيد وتطوير المواطنة التنظيمية للعاملين: تعني المواطنة التنظيمية أي استعداد وتطوع الفرد لإتقان العمل والتميز في مستوى الأداء ، والذي يؤدي إلى تقدم وازدهار المنظمة الاستغلال الأمثل للوقت: والذي يعني استغلال أوقات العمل في الإنتاج ، والحرص على إنجاز المهام سريعا مع مراعاة الدقة والجودة العالية

<https://jasps.com>

تنمية وتطوير وعي الموظفين: بتلبية احتياجات المواطنين وإشباع رغباتهم ،حيث يتطلع المواطن اليوم إلى خدمات أرخص وأسرع وأرقى.

التعاون بين الفريق: التعاون بين الموظفين ضروري لتحقيق الأهداف ومواجهة المشاكل والتعامل معها. العمل على تغيير تصورات المواطنين للعمل الحكومي التقليدي: الديمقراطية واليومية هي عملية متبادلة بين الموظفين والمواطنين تسمح للموظفين بالعمل بشكل أسرع وأكثر كفاءة.

التشجيع على المنافسة بين الموظفين: لتحقيق الأهداف المرجوة تشجيع التفكير الإبداعي والابتكار بين الموظفين والعمل على إيجاد حلول مبتكرة للمشكلات.

نشر العمل الجيد: وإشهار الإنجازات المميزة تأكيد ثقافة التطوير والتغيير.

آليات لتحسين وتطوير إدارة الموارد البشرية في البلديات :

القيادة: تعرف القيادة على أنها مقدرة الفرد على تحسين وتطوير مهارات الفريق ، بهدف السعي في تحقيق الأهداف المرجوة.

هناك أنواع مختلفة من القيادة (تشاركية-استبدادية-استشارية)، قد يكون كل منها مناسباً لخصائص الموظف وسياقه. تعتبر المصادر الرئيسية للقيادة السلطة الهرمية، والكاريزما، وقوة العمل، والمعرفة، وأساليب التدريب، والتعليم يمكن للقادة تحمل المسؤولية عن الآخرين ولا يمكن للقادة أن يفرضوا أو يقودوا، لكنهم يهدفون إلى توحيد الآراء أو تفريقها أو تقسيمها.

<https://jasps.com>

التوجيه: يشير التوجيه إلى تقديم الإرشاد والنصائح لشخص بهدف التحسن والتطور المهني. ويتطلب التوجيه التخطيط الجيد ووضع الأهداف ورصد النتائج ولا يكون مرتجلا. ويحتاج التوجيه إلى وجود خبرة في المجال الذي تعمل فيه.

مزايا التوجيه

- يعمل التوجيه على زيادة معدلات الرضا لدى الموظفين.
- نقل المعرفة والخبرات بين الموظفين.
- الاحتفاظ بالموظفين عن طريق تطوير وتنمية مهاراتهم.
- تقييم المناخ التعليمي.
- تسمح التقنيات الشخصية بالقيام بعمل تقييم لقياس مستوى رضا الموظفين، ودوافعهم، وفهم توقعاتهم، واحتياجاتهم ومعالجة مشكلاتهم.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ودورها في البلديات

إدارة الموارد البشرية التقليدية القائمة على المهام الروتينية المتمثلة في توظيف الأيدي العاملة، التعيين، الرواتب، الإجازات، وذلك من خلال تخزين هذه المعلومات في خزائن تتكون من عدة أدرج تحتوي ملفات ورقية مرتبة أبجديا، وبعد انتشار ثورة الاتصالات والمعلومات التي شهدها العالم، أدى ذلك إلى تأثر المنظمات بهذه التطورات، وأحدثت العديد من التغيرات نتيجة إدخال جهاز الحاسوب، واستخدامه في معالجة البيانات، والاحتفاظ بقاعدة بيانات، وإلغاء التعامل مع الملفات الورقية، مما أدى إلى ظهور مفهوم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

<https://jasps.com>

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي عمليات تخطيط وتطبيق تكنولوجيا المعلومات ودعم أداء الأفراد والجماعات المشترك لوظائف الموارد البشرية، فهي التكنولوجيا التي تقدم وظائف الموارد البشرية بشكل يخلق مجالات وطرق جديدة تساهم في إنجاز عمل المنظمة، كما يمكن تعريفها بأنها العملية التي تستخدم تكنولوجيا المعلومات في تطبيق الممارسات والأنشطة التي تتعلق بإدارة الموارد البشرية، وتتم هذه العملية من خلال نظام إلكتروني يتألف من عدة قواعد للبيانات يرتبط بقواعد بيانات داخلية ذات علاقة بالموظفين والمعلومات الخاصة بهم وبعملهم.

أهداف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في البلديات :

تهدف الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية إلى تحقيق جملة من الأهداف كما أشار لها العديد من الباحثين، والتي تتمثل بإتاحة الفرصة للموارد البشرية بخلق آفاق جديدة للمساهمة في زيادة الكفاءة التنظيمية من خلال استثمار بعض الأدوات مثل إدارة المعرفة، ورفع القدرة التنافسية من خلال تحسين الموارد البشرية وخفض التكاليف. وتساعد شبكة المعلومات في تقليص استخدام الملفات الورقية، وعمليات الطباعة، ونشر الإعلانات في الصحف والمجلات ورفع مستوى كفاءة وإنتاجية الموظفين عن طريق إتاحة المعلومات في أي وقت ومن أي مكان، وتنفيذ التدريب بشكل أسرع وتطبيق المهارات المكتسبة والارتقاء في العلاقات بين القطاعات الوظيفية المختلفة داخل الشركة.

أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للبلديات

ان أهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من أهمية الإدارة الإلكترونية نفسها ومواكبة التطورات والتغيرات، وزيادة مرونة الإجراءات، والممارسات وزيادة كفاءة الموارد البشرية، وخفض التكاليف، إذ يعمل دمج

<https://jasps.com>

التكنولوجيا مع إدارة الموارد البشرية على زيادة كفاءة عملياتها، وزيادة تفاعل المواطنين وعمليات التواصل المطلوبة، بالإضافة إلى تغيير العمل والمهارات المطلوبة سواء بالنسبة لإدارة الموارد البشرية أو لجميع أعضاء المنظمة، كما أن اعتماد إدارة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات على التكنولوجيا والمعلومات سيؤدي إلى نجاح المنظمة ككل، وأن تطبيق التكنولوجيا سيؤدي إلى خفض التكاليف الإدارية، وزيادة الاستجابة السريعة، وتعزيز عملية صنع القرار، وتحسين خدمة العملاء في نفس الوقت، بالإضافة إلى تحقيق خدمات ذات جودة أعلى، وبالتالي تحسين أداء المنظمة على المدى الطويل. وتعمل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحسين مستوى الخدمات المقدمة للعاملين، والحد من التكاليف، وتوفير الوقت للمهام ذات القيمة الأعلى (الاستراتيجية وتوفير التوجه الاستراتيجي لإدارة رأس المال البشري، وزيادة رضا الموظفين بسبب القيمة المضافة مثل توفير الوقت وزيادة الدقة في النتائج. كما تعمل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على تحقيق الكفاءة من خلال حفظ دوران العمل، وخفض التكاليف المرتبطة بعملية التوظيف وزيادة كفاءة هذه العملية من خلال الاستقطاب والاختبار والتعلم الإلكتروني، كما أن تطبيق نظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يعمل على تحقيق الفاعلية من خلال إتاحتها لخبراء الموارد البشرية في الاستجابة السريعة وتوفير المعلومات.

كيف تساهم إدارة الموارد البشرية في تطوير البلديات :

تساعد الموارد البشرية على عدم وقوع البلديات في المشاكل الكبيرة مثل العجز أو الإفلاس مما يؤدي إلى إفلاسها.

<https://jaspps.com>

كذلك تعمل إدارة الموارد البشرية على معرفة الأقسام التي تحتاج الى موظفين في البلديات ومعرفة أيضا الأقسام التي بها عدد كامل من الموظفين أو عدد زائد من الموظفين، فتبدأ إدارة الموارد البشرية في علاج هذه المشكلة وإيجاد موظفين لسد النقص الموجود في الأقسام الأخرى التي تحتاج الى موظفين، هناك العديد من وهناك العديد من المهام التي تقوم بها الموارد البشرية مع الموظفين في البلديات مما يساهم في نجاح الشركة والمؤسسة:

تقدر الموارد البشرية عدد الموظفين المطلوبين في كل قسم عندما يكون هناك ضغط في هذه الأقسام، ويعملون على جلب الموظفين لفترة زمنية محددة وهي فترة الضغط لكي تعمل البلديات على تحقيق أهدافها بدون أي مشاكل أو قصور تؤثر على تحقيق أهداف البلديات، بالإضافة إلى تحقيق سبل التأمين التي تؤدي إلى تحقيق أهداف البلديات.

تخطيط العمالة أو القوى العاملة ككل يجب أن يكون جزء من الخطة الأساسية في البلديات وجزء منسجم معها ايضا فهي من أهم الأشياء في البلديات وهي الأسس التي تبني عليها البلديات طموحاتها وتحقق بها أهدافها، كذلك مراعاة الظروف المالية للبلديات ووضع خطة مناسبة للبلديات في أي ظروف من الممكن أن تتعرض لها البلديات.

عملية التخطيط هي عملية مستمرة أي لا تتوقف ابدا في البلديات فمن المعروف أن البلديات دائما تحتاج الى وضع الخطط لكي تعمل على تحقيق الأهداف الخاصة بهم، كذلك أن هذه الخطة تكون متغيرة نظرا لتغير البيئة الخاصة بالعمل كذلك تغير الظروف الاقتصادية الخاصة بالبلديات.

<https://jasps.com>

يجب أن تكون الخطة الخاصة بالعمالة خطة شاملة وتتسم بالمرونة، فيجب أن تكون الخطة لها العديد من الحلول لأي ظرف من الممكن أن يتعرض له أي قسم من أقسام البلديات للعمل على حلها في أقرب وقت ممكن ولا يؤثر على البلديات ويؤثر على إنتاجية القسم أيضاً، كذلك القدرة على توسيع الخطة أو انكماشها وذلك وفقاً للظروف التي تمر بها البلديات.

الدراسات السابقة :

جاسم عبدالرحمن المعاينة (2022)، الإدارة الإستراتيجية ودورها في تحسين أداء البلديات: هدفت الدراسة للتعرف على الإدارة الإستراتيجية ودورها في تحسين أداء البلديات وقد تناولت الدراسة أهمية الإدارة الاستراتيجية وعناصرها في البلديات باعتبار أن البلديات التي تعتمد خطط إستراتيجية متطورة تساهم في تحسين أداءها وأداء موظفيها لأن ذلك ينعكس على تقديم جودة أفضل للمجتمعات التي تقع داخل حدودها وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، حيث يعد المنهج الوصفي أداة وطريقة لتحليل ووصف الإدارة الإستراتيجية ودورها في تحسين أداء البلديات.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من التوصيات والنتائج، حيث أكدت الدراسة ان الإدارة الإستراتيجية احد العناصر لإدارية الرئيسة التي تسهم في تحسين أداء موظفي البلديات. وأوصت الدراسة بانه على رؤساء البلديات تشجيع العاملين في البلديات على المشاركة في وضع الخطط الإستراتيجية وتحديد مشكلة الأداء لديهم مما يزيد من رضا الموظفين ويؤثر إيجاباً على عملية تقييم الأداء؟ كما أنه يساعد المسؤولين (مدراء رؤساء الأقسام) في تصحيح أخطاء العمل من خلال توفير معلومات تفيد الأداء في الوقت المناسب.

<https://jaspss.com>

رقية عيسى حمود العبيسات (2023)، الإدارة التنظيمية ودورها في تحسين أداء موظفي البلدية: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى الإدارة التنظيمية ودورها في تحسين أداء موظفي البلدية 2023، وقد تناولت الدراسة أهمية التنظيم والتخطيط والقيادة والسيطرة على الموارد داخل البلدية بهدف تحسين أداء موظفي البلديات بحيث تكون الإدارة التنظيمية للأعمال قادرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات من أجل أن تكون البلديات أكثر فعالية وبينت الدراسة ان الإدارة التنظيمية تسهم في منح إدارة المؤسسة شعورًا بالأمان والوحدة للموظفين. وتحسين التنسيق بين مختلف الإدارات داخل البلدية، بحيث ينجز الموظفون من خلالها المهام ضمن الإطار الزمني المحدد وتحقيق إلى أجواء سلمية وإيجابية في مكان العمل.

وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية والإنسانية، حيث يعد المنهج الوصفي أداة وطريقة لتحليل ووصف الإدارة التنظيمية ودورها في تحسين أداء موظفي البلدية 2023.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات النتائج حيث أكدت الدراسة على ان الإدارة التنظيمية تسهم في جمع عناصر التنظيم في تقييم أداء البلديات وتطوير أداء موظفيها لكونها تجمع عناصر الإدارة التي تتمثل بالتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت والتحفيز والقيادة والتدريب. وأوصت الدراسة بان على البلديات ان تفعل الإدارة التنظيمية لأنها تجمع عناصر الإدارة التي تتمثل بالتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت والتحفيز والقيادة والتدريب.

<https://jasps.com>

حمزة عواد محمد ابو نوار (2022)، مدخل دور إدارة الموارد البشرية وأثره في إدارة التغيير التنظيمي: هدفت هذه الدراسة إلى محاولة إعطاء صورة واضحة عن ظاهرة التغيير التنظيمي والدور الذي يلعبه هذا الأخير سواء بالنسبة للمنظمة من خلال تمكينها من التكيف مع المتغيرات البيئية، وضمان بقائها واستمرارها في أداء نشاطها وتحقيق النتائج المرغوبة إما بالنسبة للمورد البشري فيظهر جليا دور التغيير التنظيمي عليه من خلال رفع وتحسين أدائه وتنمية مهاراته وقدراته وذلك من خلال عدة جوانب تركز على التغيير النوعي للأفراد اعتمادا على برامج التدريب وتكوين لرفع مهارات وقدرات العاملين وإدراك النقائص التي تكون كانوا يعانون منها عند أداء لوظائفهم ومهامهم كما يمكن أيضا التغيير في أنظمة الحوافز وجعلها أكثر ملائمة لرغبات وتطلعات العاملين وملائمة لاهم المستجدات الحاصلة وذلك لان التحفيز يتغير كما تتغير ميولاتهم ورغباتهم بتغير الوقت و الظروف والاشخاص وطبيعة العمل فكثير ما يكون نقص في أداء الموارد البشرية نتيجة ضعف نظام الحوافز وعدم فعاليته لذلك يجب على الادارة المنظمة القيام بتقويم دوري لنظام الحوافز وتجديده وفقا لمتطلبات كما يمكن أيضا إحداث التغيير في أنماط القيادة

ذكاء محمود محمد الكركي (2022)، إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير التنظيمي لموظفي البلديات: هدفت إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير التنظيمي لموظفي البلديات حيث أبرزت الدراسة أهمية إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير التنظيمي لموظفي البلديات وما قد تسهم عملية إدارة الموارد البشرية من إجراء التغييرات التي تساعد موظف البلدية، وتناولت الدراسة بيان مفهوم إدارة الموارد البشرية ووظائفه، وبيان دور الموارد البشرية في التطوير التنظيمي في البلديات.

<https://jasps.com>

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لكونه من أكثر المناهج استخداماً في دراسة الظواهر الاجتماعية الإنسانية وتقوم الدراسة على توظيف هذا المنهج لمعرفة إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير التنظيمي لموظفي البلديات.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتوصيات حيث أكدت الدراسة ان لإدارة الموارد البشرية دور في تعزيز التطوير التنظيمي باعتباره منهجية قائمة على تحقيق الأهداف التي تُستخدم في تغيير الأنظمة في الهيكل الوظيفي وأوصت انه من الضروري على أدارت البلدية تعزيز دور إدارة الموارد البشرية باعتباره المحرك للقوى العاملة والذي يسعى إلى تحقيق الأهداف التي تُستخدم في تغيير الأنظمة في الهيكل الوظيفي من اجل تطوير الموظف.

النتائج والتوصيات :

النتائج:

إن الإدارة التنظيمية تسهم في جمع عناصر التنظيم في تقييم أداء البلديات وتطوير أداء موظفيها لكونها تجمع عناصر الإدارة التي تتمثل بالتخطيط والتنظيم وإدارة الوقت والتحفيز والقيادة والتدريب.

التوصيات :

قيام رؤساء البلديات تشجيع العاملين في البلديات على المشاركة في وضع الخطط الإستراتيجية وتحديد مشكلة الأداء لديهم مما يزيد من رضا الموظفين ويؤثر إيجاباً على عملية تقييم الأداء.

<https://jasps.com>

تعزيز دور إدارة الموارد البشرية باعتباره المحرك للقوى العاملة والذي يسعى إلى تحقيق الأهداف التي تُستخدم في تغيير الأنظمة في الهيكل الوظيفي من أجل تطوير الموظف.

المصادر والمراجع:

جاسم عبدالرحمن المعايطه، (٢٠٢٢)، الإدارة الإستراتيجية ودورها في تحسين أداء البلديات، بلدية الكرك الكبرى /المملكة الاردنية الهاشمية، مجلة العلوم الإنسانة والطبيعية.

رقية عيسى حمود العبيسات، (٢٠٢٣)، الإدارة التنظيمية ودورها في تحسين اداء موظفي البلدية 2023، مجلة العلوم الإنسانة والطبيعية.

حمزة عواد محمد ابو نوار، (٢٠٢٢)، مدخل دور إدارة الموارد البشرية وأثره في إدارة التغيير التنظيمي"، المجلة العربية للنشر العلمي، الإصدار الخامس - العدد خمسون.

ماهر/العربي، آ. م. م. ع. ا.، & آية ماهر/محمد عوض العربي. (2019). محددات ومداخل تطوير أداء الموارد البشرية ورؤية مستقبلية للتطوير: مدخل نظري. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 20(2)، 211-240.

فوزي عبد الحميد، ا. (2021). دور التدوير الوظيفي في تطوير الأداء الإداري. المجلة التربوية لتعليم الكبار، 3(1)، 133-160.

المروان، م. ع. ا. م.، مصعب عبد الرحمن محمد، ابوخشبه، عبدالعال بن هاشم، السعد، & صالح بن عبدالرحمن. (2021). دور الحوكمة في مكافحة الفساد المالي في وحدات القطاع العام في المملكة العربية السعودية. المجلة العربية للآداب والدراسات الإنسانية، 5(19)، 125-190.

<https://jasps.com>

كساح, & عبد الرزاق. دور الثقافة التنظيمية في تحسين أداء الموارد البشرية في المؤسسات العمومية دراسة حالة بلدية شتمة.

ذكاء محمود محمد الكركي، (٢٠٢٢)، إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير التنظيمي لموظفي البلديات، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية.

الجعبري, & علي محمد امين. (2021). واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بأداء موظفي بلدية الخليل.

بن ثريثة, المحفوظ, زاهي, عمار, جرموني, & مليكة/مشرفة. (2019). دور ادارة الموارد البشرية في تطوير اداء الادارة المحلية (Doctoral dissertation, جامعة جيل).

الحياصات ، ت.س.أ (2021). الدور الوسيط لإدارة الجودة في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والأداء التنظيمي في بلدية السلط الكبرى: الدور الوسيط لإدارة الجودة في العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية والأداء التنظيمي في بلدية السلط الكبرى. مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية القانونية، 5 (14)، 49-67.

الغامدي, مبارك جبار عويد الزايغي, سليمان, & طارق محمد. مشرف. (2018). دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الأمن الوظيفي (Doctoral dissertation, جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية).