Cambridge International

Professional Research Thesis

Titled

The role of modern strategies in human resources in achieving competitive advantage for companies.

Researcher

EBRAHIM MOHAMED EBRAHIM ELQABSI

Supervisor signature

2025

Research intellectual property rights reserved to Cambridge International College

عنوان الرسالة:

دور الاستراتيجيات الحديثه في الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات .

اسم الباحث:

ابراهيم محمد ابراهيم القابسى .

سنة التقديم

.2025

SUMMARY

شهد عالم الأعمال في العقود الأخيرة تحولات جوهرية نتيجة التطورات السريعة في التكنولوجيا والعولمة المتزايدة، مما أدى إلى زيادة حدة المنافسة بين الشركات على المستويين المحلي والدولي. وأصبحت المنظمات تسعى بشكل مستمر إلى تعزيز قدراتها التنافسية من خلال تبني استراتيجيات إدارية متطورة، من بينها استراتيجيات الموارد البشرية التي تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة. لم يعد ينحصر دور الموارد البشرية في أداء المهام التقليدية المتعلقة بالتوظيف وإدارة شؤون الموظفين فحسب، بل تطور ليشمل التخطيط الاستراتيجي، وتنمية رأس المال البشري، وإدارة المواهب، وتعزيز ثقافة الابتكار، مما يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز موقع الشركة في السوق.

إن تحقيق الميزة التنافسية لم يعد مقتصرًا على امتلاك التكنولوجيا المتقدمة أو توافر الموارد المالية، بل أصبح يعتمد بشكل أساسي على كيفية استثمار العنصر البشري، الذي يُعتبر المورد الأهم والأكثر تأثيرًا في نجاح المنظمات. فالاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية تركز على استقطاب الكفاءات، وتحفيز الموظفين، وتطوير مهاراتهم، وخلق بيئة عمل محفزة للإبداع والتميّز، مما يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي وزيادة الإنتاجية. ومن هنا، تبرز أهمية تبني الممارسات الإدارية الحديثة التي تعتمد على إدارة الأداء، والتعلم التنظيمي، والتدريب المستمر، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، مما يعزز من قدرة المؤسسات على مواجهة التحديات والاستجابة بسرعة للتغيرات في بيئة الأعمال.

علاوة على ذلك، فإن التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية تعتمد على تطبيق التقنيات الرقمية والذكاء الاصطناعي، وتحليل البيانات الضخمة لتحسين عمليات التوظيف واتخاذ القرارات الاستراتيجية. كما أن بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الابتكار والتطوير المستدام يسهم في زيادة رضا الموظفين ورفع مستوى الولاء المؤسسي، وهو ما ينعكس إيجابًا على أداء المؤسسة ككل. ومن خلال هذا البحث، سيتم استعراض وتحليل أبرز الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، وقياس مدى تأثيرها على تحقيق الميزة التنافسية للشركات، مع التركيز على النماذج الناجحة والتحديات التي قد تواجه المؤسسات في تبني هذه الاستراتيجيات.

وبناءً على ذلك، يسعى هذا البحث إلى تقديم رؤية شاملة حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الحديثة وتحقيق التفوق التنافسي، من خلال دراسة الممارسات الحديثة، وتحليل تجارب الشركات الرائدة، وتقديم توصيات تعزز من دور الموارد البشرية في تحقيق النجاح المستدام. إن النتائج المتوقعة من هذه الدراسة ستسهم في إثراء الأدبيات الإدارية، وتقديم حلول عملية تساعد الشركات في تطوير استراتيجياتها واستثمار رأس مالها البشري بكفاءة لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة في الأسواق الديناميكية والمتغيرة باستمرار.

مشكلة الدراسة :

في ظل التطورات المتسارعة في بيئة الأعمال العالمية، أصبحت الشركات تواجه تحديات متزايدة تتعلق بتحقيق ميزة تنافسية مستدامة تمكنها من البقاء والنمو في الأسواق الديناميكية. ومع اشتداد المنافسة بين المؤسسات، لم يعد التفوق يعتمد فقط على التكنولوجيا أو الموارد المالية، بل أصبح العنصر البشري هو المحرك الأساسي لخلق التميز والاستدامة. ومن هنا، برزت أهمية استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة كعامل حاسم في تحسين أداء الشركات وتعزيز قدرتها التنافسية.

ورغم إدراك العديد من المؤسسات لأهمية الاستثمار في رأس المال البشري، إلا أن الكثير منها لا يزال يواجه صعوبات في تطبيق استراتيجيات فعالة تحقق التكامل بين إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية. فبعض الشركات تفتقر إلى رؤية واضحة حول كيفية توظيف أحدث الممارسات في إدارة المواهب، وتحفيز الموظفين، وبناء ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتطوير المستمر. كما أن التحديات المرتبطة بتغير متطلبات سوق العمل، والتطور التكنولوجي السريع، وزيادة توقعات الموظفين، تجعل من الضروري إعادة التفكير في أساليب إدارة الموارد البشرية، بحيث تتماشى مع متطلبات العصر الحديث وتعزز من أداء المؤسسات.

بناءً على ذلك، تتمحور مشكلة هذه الدراسة حول استكشاف الدور الذي تلعبه الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات، مع التركيز على كيفية تبني هذه الاستراتيجيات بشكل فعال، والتحديات التي قد تعوق تنفيذها، ومدى تأثيرها على استدامة النجاح المؤسسي. وتسعى الدراسة إلى تقديم فهم أعمق للعلاقة بين الممارسات الإدارية الحديثة وإمكانات النمو والتفوق في بيئة الأعمال التنافسية، مما يسهم في تقديم حلول عملية تساعد المؤسسات على تحسين استراتيجياتها وتحقيق أهدافها بفاعلية.

أهمية الدراسة :

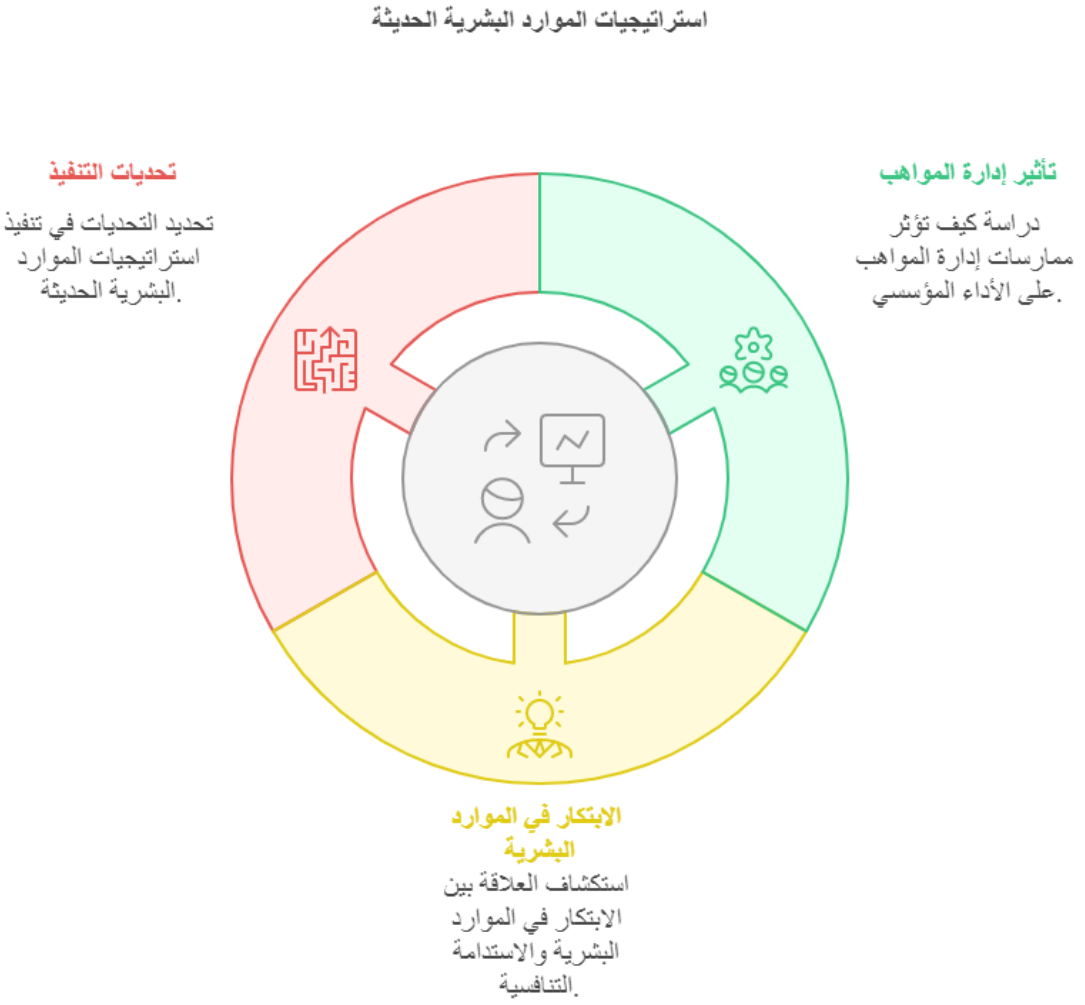
تنبع أهمية هذه الدراسة من الدور المحوري الذي تلعبه الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات، حيث لم يعد نجاح المؤسسات قائمًا فقط على امتلاك التقنيات الحديثة أو توافر الموارد المالية، بل أصبح يعتمد بشكل كبير على كيفية إدارة العنصر البشري واستثماره بكفاءة. ومع التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال، بات من الضروري تبني استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية تسهم في تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز الإنتاجية، وتحقيق الاستدامة التنافسية في الأسواق.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في تسليط الضوء على أبرز الممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ودورها في تطوير رأس المال البشري باعتباره أحد أهم الأصول التي تمتلكها الشركات. فمن خلال دراسة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والميزة التنافسية، يمكن تقديم رؤى واضحة تساعد المؤسسات على تحسين سياساتها الإدارية وتطوير بيئات عمل تعزز من الإبداع والابتكار. كما أن هذه الدراسة تساهم في سد الفجوة المعرفية حول كيفية توظيف الأدوات الحديثة مثل التحول الرقمي، وإدارة المواهب، والتعلم المستمر، لخلق ميزة تنافسية مستدامة في بيئة الأعمال المتغيرة.

إضافة إلى ذلك، توفر هذه الدراسة قيمة عملية من خلال تقديم تحليل واقعي للتحديات التي تواجه الشركات عند تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة، مع اقتراح حلول فعالة تساعد في تجاوز هذه العقبات. وهذا من شأنه أن يدعم أصحاب القرار في المؤسسات لاتخاذ إجراءات أكثر فاعلية في إدارة القوى العاملة، مما يؤدي إلى تعزيز القدرة التنافسية وتحقيق النمو المستدام. كما تساهم الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، مما يجعلها مرجعًا مهمًا للباحثين والممارسين الراغبين في فهم وتحليل التطورات الحديثة في هذا المجال الحيوي.

أهداف الدراسة :

- تحليل دور الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات.
- دراسة تأثير تبني ممارسات إدارة المواهب وتنمية رأس المال البشري على الأداء المؤسسي.
- تسليط الضوء على العلاقة بين الابتكار في إدارة الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة التنافسية.
- استكشاف التحديات التي تواجه الشركات في تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة.



فروض وتساؤلات الدراسة :

تساؤلات الدراسة:

- ما الدور الذي تلعبه الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات؟
- كيف تؤثر ممارسات إدارة المواهب وتنمية رأس المال البشري على الأداء المؤسسي؟
- ما العلاقة بين الابتكار في إدارة الموارد البشرية واستدامة الميزة التنافسية للمؤسسات؟

فروض الدراسة:

- هناك علاقة إيجابية بين تبني الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وتحقيق الميزة التنافسية للشركات.
- تؤثر ممارسات إدارة المواهب وتنمية رأس المال البشري بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية.
- يساهم الابتكار في إدارة الموارد البشرية في تعزيز استدامة الميزة التنافسية للمؤسسات.
- يمكن تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز الميزة التنافسية من خلال تطبيق استراتيجيات فعالة ومبتكرة في إدارة الموارد البشرية.

منهج الدراسة :

تم استخدام **المنهج التحليلي الوصفي** لمعرفة " دور الاستراتيجيات الحديثه في الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للشركات" .

حدود الدراسه :

الحدود المكانية : الوطن العربي .

الحدود الزمانية : 2009-2025.

خطـة الدراسة :

سوف تنتظم خطة الدراسه على النحو التالى عدة فصول وعدة مباحث ومطالب وخاتمة كما يلى .

الفصل الأول: الاطار النظرى والمفاهيم العلمية .

المبحث الأول: مفهوم وأهمية الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية .

أولا :تعريف الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية

ثانيا :أهمية تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في المؤسسات

ثالثا :دور استراتيجيات الموارد البشرية في تحسين الأداء التنظيمي

المبحث الثاني : مدخل لفهم الميزة التنافسية .

أولا: ماهية الميزة التنافسية وأهميتها .

ثانيا: تصنيف ومحددات المزايا التنافسية .

ثالثا: أنواع التنافسية .

المبحث الثالث : العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والميزة التنافسية .

أولا: دور رأس المال البشري في تحقيق الميزة التنافسية .

ثانيا: تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على استدامة الميزة التنافسية .

الفصل الثاني: الاستراتيجيات الحديثة في الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية .

المبحث الأول: أثر الموارد البشرية على الميزة التنافسية .

أولا: دور الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية .

ثانيا: المقومات المطلوبة لتحقيق التنافسية لإدارة الموارد البشرية:

ثالثا: تحسين إنتاجية الموارد البشرية لدعم الميزة التنافسية .

رابعا: دور إدارة الموارد البشرية في مجال تحسين الإنتاجية على مستوى المنظمة .

خامسا: أثر تحفيز الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية .

المبحث الثاني : إدارة الموارد البشرية و أداء العاملين .

أولا: مفهوم وأهداف ومسؤولية تقييم أداء العاملين .

ثانيا: الجهة المسئولة عن تقييم أداء العاملين: –

الفصل الأول: الاطار النظرى والمفاهيم العلمية .

المبحث الأول: مفهوم وأهمية الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية .

أولا: تعريف الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية .

تعد إدارة الموارد البشرية أحد العوامل الأساسية في نجاح المؤسسات، حيث تطورت من كونها مجرد وظيفة إدارية تهتم بالتوظيف والأجور إلى كونها عنصرًا استراتيجيًا يساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة ورفع قدرتها التنافسية. ومع تطور بيئة الأعمال وزيادة التحديات الاقتصادية والتكنولوجية، برزت الحاجة إلى استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية، تهدف إلى تحقيق الاستخدام الأمثل لرأس المال البشري وتعزيز الابتكار والكفاءة داخل المؤسسات.

عرّف العديد من الباحثين والخبراء مفهوم **الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية** من زوايا متعددة، حيث يشير **أولريش (Ulrich, 1997)** إلى أن استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة تتمثل في الإجراءات والسياسات التي تتبعها المؤسسة لتحقيق التوازن بين أهدافها التنظيمية وتطوير موظفيها، وذلك من خلال تبني ممارسات إبداعية ومرنة تواكب المتغيرات المستمرة في سوق العمل. أما **بوكسال وبيرسيل (Boxall & Purcell, 2011)** فقد عرفا الاستراتيجيات الحديثة للموارد البشرية بأنها "نهج متكامل لإدارة الأفراد يركز على تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال استقطاب المواهب، تطوير المهارات، وتحفيز الأداء الوظيفي بطرق مبتكرة تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة."

من جهة أخرى، يرى **رايت ونيبيرج (Wright & Nyberg, 2018)** أن استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة تقوم على استخدام التقنيات المتطورة والذكاء الاصطناعي في عمليات التوظيف

والتدريب والتطوير، بالإضافة إلى تعزيز المرونة التنظيمية وتمكين الموظفين من المشاركة الفعالة في اتخاذ القرارات. ويؤكد الباحثان أن هذه الاستراتيجيات أصبحت ضرورة ملحة للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز قدرتها التنافسية والبقاء في سوق العمل المتغير بسرعة.

يرتبط مفهوم الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية أيضًا بفكرة التكيف المستمر مع بيئة العمل المتغيرة، حيث يشير **ليجنيك وهيوز (Legnick & Hughes, 2017)** إلى أن نجاح أي منظمة يعتمد بشكل كبير على مدى قدرتها على تبني استراتيجيات موارد بشرية مرنة تستجيب للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة. فالمؤسسات التي تدمج التحول الرقمي في سياساتها الإدارية، وتعتمد على التحليلات التنبؤية والبيانات الضخمة في عمليات اتخاذ القرار، تحقق مستويات أعلى من الكفاءة والإنتاجية.

إضافة إلى ذلك، تعتبر **إدارة المواهب** من أهم المحاور التي تقوم عليها الاستراتيجيات الحديثة للموارد البشرية، حيث يشير **كولينجز وسكاليون وفايمان (Collings, Scullion & Vaiman, 2017)** إلى أن إدارة المواهب أصبحت حجر الزاوية في نجاح المؤسسات، فهي تركز على تحديد الموظفين ذوي الأداء العالي، وتطويرهم، والحفاظ عليهم لضمان تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

ويمكن تلخيص مفهوم **الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية** بأنها مجموعة من المبادئ والتوجهات التي تتبناها المؤسسات لضمان الاستخدام الأمثل للموارد البشرية بطرق مبتكرة، قائمة على التكنولوجيا والتحليل الاستراتيجي، بهدف تحقيق ميزة تنافسية مستدامة. وهي تعتمد على تكامل عدة محاور رئيسية مثل **إدارة المواهب، التحول الرقمي، التحفيز والتمكين الوظيفي، تنمية المهارات القيادية، والتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.**

وبهذا، يتضح أن الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية لم تعد تقتصر على الجوانب الإدارية التقليدية، بل أصبحت تلعب دورًا استراتيجيًا في صياغة سياسات المؤسسات وتحديد مساراتها المستقبلية. ومع تزايد الاعتماد على التكنولوجيا والبيانات الضخمة، أصبحت هذه الاستراتيجيات عاملاً أساسيًا في تعزيز الكفاءة التشغيلية وزيادة الإنتاجية، مما يساهم في تحقيق التميز التنافسي للمؤسسات في بيئة الأعمال العالمية المتغيرة.

ثانيا: أهمية تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في المؤسسات .

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة الأعمال العالمية، أصبح تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ضرورة ملحة للمؤسسات التي تسعى إلى تحقيق الاستدامة والتنافسية. فالتحديات المتزايدة، مثل العولمة والتطورات التكنولوجية والتحولات في سوق العمل، جعلت من الأساليب التقليدية لإدارة الموارد البشرية غير كافية لمواكبة المتطلبات الحديثة. ومن هنا، تبرز أهمية تبني نهج استراتيجي متكامل يهدف إلى تعزيز أداء الموظفين وتحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى.

تعد **الاستراتيجيات الحديثة في الموارد البشرية** أحد العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على **تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات**، حيث يؤكد الباحث **أولريش (Ulrich, 1997)** أن المؤسسات التي تعتمد على ممارسات موارد بشرية استراتيجية قادرة على تعزيز قدراتها الإنتاجية وتحقيق التفوق المستدام في السوق. إذ أن هذه الاستراتيجيات لا تقتصر على إدارة الموظفين فحسب، بل تمتد إلى خلق بيئة عمل تحفّز الابتكار وتدعم التغيير المستمر بما يواكب التحولات العالمية.

إحدى الجوانب الأساسية لأهمية تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في الموارد البشرية تتمثل في **تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية** .فوفقًا لدراسة **رايت وبوسويل ,Wright & Boswell)** **(2002**، فإن المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات متقدمة في إدارة الموارد البشرية، مثل **التطوير المستمر، وإدارة المواهب، وتطبيق نظم التحفيز الفعالة**، تحقق معدلات أداء أعلى بنسبة تصل إلى 30% مقارنة بالمؤسسات التي لا تعتمد على استراتيجيات واضحة في هذا المجال. وهذا يشير

إلى أن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية لا يؤثر فقط على العاملين بشكل فردي، بل ينعكس أيضًا على الأداء المؤسسي ككل.

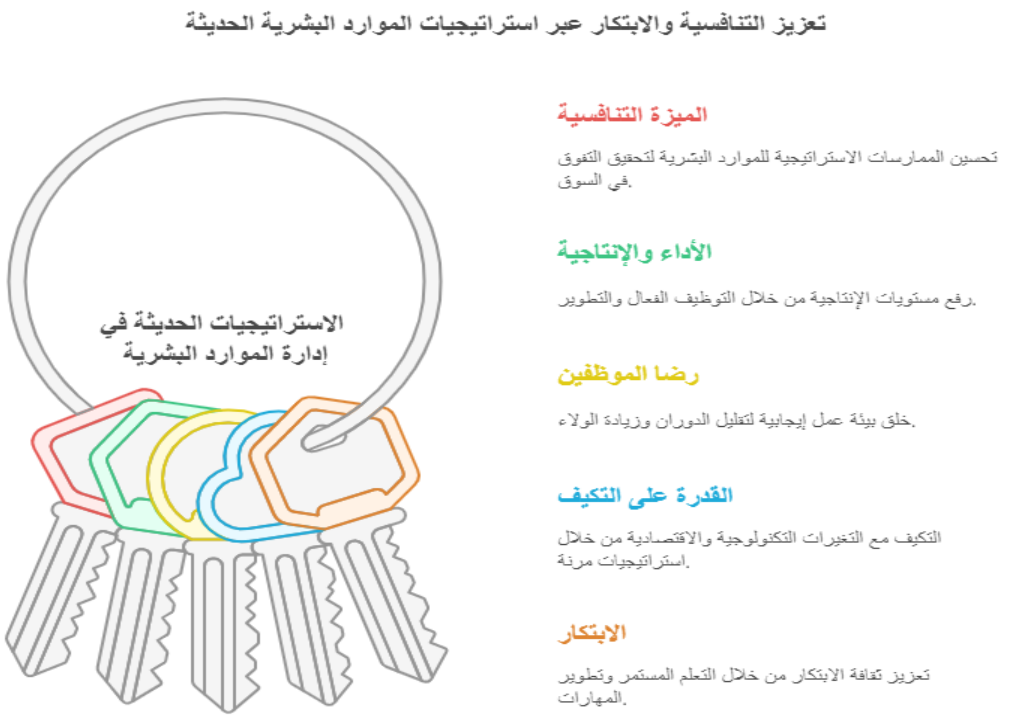
علاوة على ذلك، فإن تبني الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية يساهم في **تعزيز رضا الموظفين وتقليل معدلات الدوران الوظيفي**، وهو أحد التحديات التي تواجه العديد من المؤسسات. يشير **بوكسال وبيرسيل (Boxall & Purcell, 2011)** إلى أن بيئة العمل التي تعتمد على سياسات متطورة في مجال **إدارة الأداء، والتحفيز، والتدريب المستمر**، تحقق مستويات أعلى من رضا الموظفين، مما يؤدي إلى زيادة الولاء المؤسسي وتقليل معدلات الاستقالة. وهذا أمر بالغ الأهمية، خاصة في القطاعات التي تعتمد على رأس المال البشري كأحد الأصول الأساسية لتحقيق النمو.

إضافة إلى ذلك، فإن تطبيق الاستراتيجيات الحديثة يعزز **قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات التكنولوجية والاقتصادية** .ففي عصر الرقمنة والذكاء الاصطناعي، أصبحت المؤسسات بحاجة إلى استراتيجيات موارد بشرية تدمج التحول الرقمي في عملياتها اليومية. ووفقًا لدراسة **ستون وديادريك(Stone & Deadrick, 2015)** ، فإن المؤسسات التي تستثمر في **نظم الموارد البشرية الرقمية، والتحليلات التنبؤية، والذكاء الاصطناعي**، تحقق مستويات أعلى من الكفاءة التشغيلية، حيث تساعد هذه الأدوات في تحسين عملية صنع القرار، وتحديد أفضل الممارسات للتوظيف والتدريب، مما يساهم في رفع القدرة التنافسية للمؤسسة في السوق.

جانب آخر من الأهمية الاستراتيجية لتطبيق هذه الممارسات الحديثة يتمثل في **تعزيز ثقافة الابتكار والتطوير المستمر** داخل المؤسسات. يرى **كولينجز وسكاليون وفايمان (Collings, Scullion & Vaiman, 2017)** أن المؤسسات التي تعتمد على إدارة المواهب والتطوير المستدام تحقق

معدلات أعلى من الابتكار، حيث أن تشجيع الموظفين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم يسهم في خلق بيئة ديناميكية تعزز الإبداع وتحسن أداء العمل الجماعي. وهذا أمر بالغ الأهمية في الأسواق التنافسية التي تتطلب حلولًا مبتكرة واستراتيجيات متجددة للبقاء في الصدارة.

إلى جانب ذلك، فإن تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في الموارد البشرية يلعب دورًا رئيسيًا في **تحقيق الاستدامة التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية**. وفقًا لدراسة **ليجنيك وهيوز (Legnick & Hughes, 2017)**، فإن المؤسسات التي تتبنى ممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية، مثل تعزيز بيئة العمل الصحية، ودعم التنوع والشمول، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، تتمتع بسمعة قوية في السوق، مما يعزز مكانتها بين أصحاب المصلحة والعملاء والموظفين المحتملين.



وبهذا يتضح أن **أهمية تطبيق الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية** لا تقتصر فقط على تحسين كفاءة العمليات الداخلية للمؤسسات، بل تمتد إلى تحقيق نتائج استراتيجية طويلة الأمد، تشمل **تعزيز الميزة التنافسية، زيادة رضا الموظفين، تحسين الأداء التنظيمي، دعم الابتكار، وتعزيز الاستدامة المؤسسية** .ومع تزايد المنافسة في الأسواق العالمية، أصبح لزامًا على المؤسسات أن تتبنى نهجًا حديثًا ومتطورًا في إدارة مواردها البشرية لضمان قدرتها على النمو والاستمرارية في بيئة أعمال متغيرة باستمرار.

الخاتمة :

بعد استعراض وتحليل دور الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات، يتضح أن نجاح أي مؤسسة في بيئة العمل المعاصرة يعتمد بشكل رئيسي على مدى قدرتها على توظيف وتطوير واستثمار رأس مالها البشري. فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية عاملًا استراتيجيًا يتجاوز الدور التقليدي المتمثل في التوظيف وإدارة شؤون العاملين، ليشمل عمليات أكثر تعقيدًا مثل تحسين الأداء التنظيمي، وتعزيز الابتكار، وبناء ثقافة عمل مستدامة تدعم التفوق التنافسي على المدى الطويل.

وقد أظهرت الدراسة أن المؤسسات التي تتبنى استراتيجيات متقدمة في إدارة الموارد البشرية، مثل التدريب المستمر، والتحفيز الفعّال، وتمكين الموظفين، وتعزيز بيئة الابتكار، تحقق مستويات أداء أعلى وتتمكن من مواجهة التحديات التي يفرضها سوق العمل التنافسي. كما أن الاستثمار في تطوير رأس المال البشري يسهم في تحسين جودة العمل، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة.

ومن جهة أخرى، تؤكد الدراسة على أن استدامة الميزة التنافسية تتطلب تبني نهج متكامل يشمل ليس فقط تطوير المهارات والكفاءات البشرية، بل أيضًا بناء ثقافة تنظيمية قوية تدعم التغيير المستمر، وتعزز مناخ العمل الإبداعي، وتوفر بيئة تفاعلية تشجع الموظفين على تقديم أفضل ما لديهم. ومن خلال تبني استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية، يمكن للمؤسسات ليس فقط تحقيق التفوق المؤقت، بل أيضًا ضمان بقائها ونموها المستدام في سوق دائم التغير.

ختامًا، توصي الدراسة بأهمية تعزيز ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية التي ترتكز على الابتكار، والتطوير المستمر، وتحقيق التوازن بين تحقيق الأهداف المؤسسية وتلبية احتياجات

الموظفين. كما تقترح الدراسة مزيدًا من الأبحاث المستقبلية لاستكشاف تأثير العوامل التكنولوجية والتحولات الرقمية على استراتيجيات الموارد البشرية ودورها في تعزيز الميزة التنافسية، وذلك لمواكبة التحولات المتسارعة في عالم الأعمال الحديث.

النتائـج :

- أكدت الدراسة أن استراتيجيات الموارد البشرية الحديثة تلعب دورًا محوريًا في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات من خلال تحسين الأداء التنظيمي وتعزيز الإنتاجية.
- أظهرت النتائج أن تطوير رأس المال البشري عبر التدريب المستمر والتعليم يعزز من قدرات الموظفين ويزيد من كفاءة المؤسسة في مواجهة التحديات.
- تبين أن استراتيجيات التحفيز والتمكين الوظيفي تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتعزز الولاء المؤسسي، مما يقلل من معدلات دوران الموظفين.
- أثبتت الدراسة أن تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات يعد عاملاً أساسيًا في تحقيق التفوق التنافسي المستدام.
- كشفت النتائج أن التكامل بين استراتيجيات الموارد البشرية والتحولات التكنولوجية الحديثة يسهم في تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز التكيف مع المتغيرات السوقية.
- أكدت الدراسة أن استدامة الميزة التنافسية تتطلب نهجًا استراتيجيًا متكاملاً يشمل تطوير المهارات، وتعزيز بيئة العمل، ودعم الاستدامة المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية.
- أشارت النتائج إلى أن المؤسسات التي تتبنى سياسات إدارة موارد بشرية مرنة وقابلة للتكيف مع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية تحقق مستويات أعلى من النجاح والتنافسية.
- أثبتت الدراسة أن بناء ثقافة تنظيمية قائمة على الابتكار والتعلم المستمر يساعد المؤسسات على مواجهة التحديات وتعزيز مكانتها في السوق.

التوصيات :

- توصي الدراسة بضرورة تبني استراتيجيات حديثة في إدارة الموارد البشرية تركز على تطوير المهارات وتعزيز الكفاءات لضمان تحقيق ميزة تنافسية مستدامة.
- تشدد الدراسة على أهمية الاستثمار في برامج التدريب والتعليم المستمر لمواكبة التطورات التكنولوجية وتحسين أداء الموظفين.
- توصي المؤسسات بتطبيق استراتيجيات تحفيزية مبتكرة لزيادة رضا الموظفين وتعزيز الولاء الوظيفي، مما يسهم في تقليل معدلات دوران العمالة.
- تؤكد الدراسة على أهمية تعزيز ثقافة الابتكار داخل المؤسسات من خلال دعم بيئة عمل تشجع على الإبداع والتفكير الاستراتيجي.
- توصي الدراسة بدمج التحولات الرقمية والتقنيات الحديثة في استراتيجيات الموارد البشرية لتعزيز الإنتاجية وتحقيق التميز المؤسسي.
- توصي المؤسسات بإرساء سياسات إدارة مرنة قادرة على التكيف مع التغيرات الاقتصادية والسوقية لضمان استمرارية الميزة التنافسية.
- تدعو الدراسة إلى تعزيز ممارسات الاستدامة المؤسسية والمسؤولية الاجتماعية كجزء من استراتيجيات الموارد البشرية لتحقيق ميزة تنافسية طويلة الأمد.
- تشدد الدراسة على ضرورة بناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعاون والتواصل الفعّال بين الموظفين والإدارة لتحسين الأداء وتعزيز بيئة العمل الإيجابية.

المراجع :

- أبو زيد، محمد. (2019). إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية وأثرها في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة العلوم الإدارية، 15(2)، 87-102.
- أحمد، خالد. (2021). أثر استراتيجيات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية. المجلة العربية للإدارة، 38(1)، 55-70.
- الجبوري، سعاد. (2018). التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية كمدخل لتحقيق التميز التنافسي. مجلة البحوث الإدارية، 12(3)، 112-128.
- الحربي، عبد الله. (2020). رأس المال البشري كعنصر أساسي في تحقيق التنمية المستدامة والميزة التنافسية. مجلة الاقتصاد والإدارة، 45(2)، 99-115.
- الخالدي، محمود. (2017). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين: تحديات وفرص. دار الفكر، عمان، الأردن.
- الزهراني، فهد. (2019). تأثير بيئة العمل واستراتيجيات التحفيز على الإنتاجية والولاء الوظيفي. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 14(4)، 75-91.
- السعيد، حسن. (2022). التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ودورها في تعزيز الابتكار التنظيمي. المجلة الدولية للإدارة والتطوير، 9(1)، 133-149.
- الشمري، بدر. (2020). إدارة المواهب كإستراتيجية لتعزيز القدرة التنافسية في المؤسسات الحديثة. مجلة الإدارة والتنظيم، 16(3)، 201-218.
- العتيبي، ناصر. (2018). أثر القيادة الإبداعية على استدامة الميزة التنافسية في المنظمات. دار الجامعات العربية، القاهرة، مصر.

- الغامدي، عبد الرحمن. (2019). استراتيجيات التوظيف والتدريب وأثرها على تحقيق الأداء المتميز. المجلة السعودية للإدارة، 22(2)، 160-144.
- الفايز، يوسف. (2021). إدارة رأس المال البشري كأداة لتحقيق التفوق المؤسسي. مجلة الدراسات الإدارية، 18(3)، 82-66.
- الكندي، خالد. (2018). التطورات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وأثرها على الأداء التنظيمي. جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات.
- المهدي، سمير. (2020). الإبداع الإداري كمتغير وسيط بين استراتيجيات الموارد البشرية وتحقيق التنافسية. مجلة الفكر الإداري، 27(1)، 228-211.
- النعيمي، عبد الوهاب. (2019). إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة: مقاربة تحليلية. المجلة العربية للاقتصاد والإدارة، 36(2)، 104-89.
- الهاشمي، أحمد. (2021). تكنولوجيا المعلومات وأثرها على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة. دار النشر الأكاديمي، بيروت، لبنان.

مراجع أجنبية :

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. Research in Personnel and Human Resources Management, 16, 53-101.
- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). Strategy and Human Resource Management (4th ed.). Palgrave Macmillan.
- Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996). Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. Academy of Management Journal, 39(4), 802-835.
- Guest, D. E. (1997). Human resource management and performance: A review and research agenda. The International Journal of Human Resource Management, 8(3), 263-276.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. Academy of Management Review, 24(1), 31-48.
- Pfeffer, J. (1998). The Human Equation: Building Profits by Putting People First. Harvard Business School Press.

- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. Journal of Management, 18(2), 295-320.
- Amis, J. M., & Beaumont, P. B. (2010). Strategic Human Resource Management: An International Perspective. Cambridge University Press.
- Cascio, W. F. (2019). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits (11th ed.). McGraw-Hill Education.