

## ملخص الدراسة باللغة العربية :

**عنوان الدراسة :** مدى استخدام التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين.

**اعداد الطالب:** محمد سلامة قباجة

**اشراف :** الدكتور محمد الجعبري

**مشكلة الدراسة :** تكمن مشكلة الدراسة في معرفه مدى استخدام التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين وذلك بتحليل آراء القيادات الادارية في تلك الشركات .

**مجتمع الدراسة :** القادة الاداريين او من يقوم مقامهم في المستويات الادارية العليا والمفترض ان تكون لديهم الصلاحيات الخاصة بالموافقة والمشاركة في وضع الخطط الاستراتيجية للموارد البشرية للشركات المدرجة في بورصة فلسطين

**منهج الدراسة :** تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي ، وذلك من أجل دراسة آراء القيادات الادارية في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين لمدى استخدام التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

**اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة ما يلي :**

توصل الباحث من خلال اسئلة الدراسة الى ان مدى استخدام التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين جاء متوسط بشكل عام وفي جميع مجالاته بحيث يعتقد ما نسبته 75.7% من المستجيبين بوجود تخطيط استراتيجي للموارد البشرية داخل الشركات التي يعملون بها , اما فيما يتعلق في مجال الاستقطاب والاختيار والتعيين فان ما نسبته 66.2% منهم يعتقد بانه يتوافر لدى الشركات تحليل وظيفي للوظائف المراد شغلها داخل

الشركة و65.4% يتفقون بان الشركة التي يعملون بها تقوم بعمل تدريب للموارد البشرية , اما بالنسبة الى تقييم الاداء بشكل استراتيجي للموارد البشرية فان ما نسبته 54.4% يرون بان الشركة تعلن لعاملها المعايير المستخدمة في تقييم الاداء مسبقا , واخيرا فان ما نسبته 52.2% من المستجيبين لاسئلة الدراسة يعتقدون بانه يوجد هناك نظام محدد للحوافز والمكافآت والتعويضات لدى تلك الشركات .

اما بالنسبة لفرضيات الدراسة الرئيسية فان الباحث توصل الى انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين عمر الشركة و عدد العاملين لديها من جهة ومدى استخدام التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين من جهة اخرى عند مستوى الدلالة ( $0.05 \geq \alpha$ ), وبالتالي قبول الفرضية الصفرية , اما بالنسبة الى متغير طبيعة العمل الذي تقوم به الشركة تبين انه توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين هذا المتغير وبين استخدام التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وبالتالي رفض الفرضية الصفرية .

**اهم التوصيات التي اوصى بها الباحث :**

- ضرورة توضيح المفهوم العلمي للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية للقيادات الادارية وجميع العاملين في الشركات المدرجة في بورصة فلسطين من خلال برامج تدريبية مخصصة لذلك , او عن طريق ادبيات على شكل نشرات او اي طريقة تؤدي الى توصيل المعلومات عن هذا الموضوع انظر الملحق رقم (7).

- استخدام نظام رقابة فعال يستخدم عند تنفيذ الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية انظر

الملحق رقم (8)

- ضرورة ربط الحوافز والمكافآت بتقييم الأداء للعاملين واتخاذ نتائج تقييم الأداء منطلقاً رئيسياً للعديد من العمليات كالنقل والترقية حيث تبين ان حوالي 45.6% من المستجيبين يعتقدون بان التعويضات والحوافز تتناسب مع الجهد الذي يبذله العاملون في الشركة .
- إتاحة قدر كاف من المشاركة لمختلف فئات العاملين في صنع القرارات والأخذ برؤاهم حيث لاحظ الباحث ان ما نسبته 59.6% من المستجيبين يرون بان دائرة الموارد البشرية تقوم بعملية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- إجراء دراسات ميدانية مماثلة لهذه الدراسة تطبق على العاملين في قطاعات اخرى مشابهه .