

درست الأدبيات التنظيمية على نطاق واسع إلى حد ما خطوات الهيكل المتخذة في سياق النمو هذا، في حين أن باحثي إدارة الموارد البشرية قد أطلعوا بشكل جيد على مدى السنوات العشر الماضية على التطور العام لممارسات إدارة الموارد البشرية فيما يتعلق بزيادة عدد الموظفين والنشاط. مع ارتفاع أهمية الخيارات التي يتعين اتخاذها من حيث التوظيف والتوظيف والتدريب لدينا ما يبرر الحديث عن بمعنى الممارسات التي تهدف إلى اكتساب مهارات الموظفين وتحفيزها وتنظيمها بدلا من المؤهلات أو يتحدث عن إدارة المهارات والتحليلات المتعلقة بإدارة المهارات نادرا ما تتضمن مشكلة نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم. ماذا يمكننا أن نقول بعد ذلك عن إدارة المهارات في الشركات الصغيرة والمتوسطة المتنامية؟ ما هي شروط ظهور وتطوير هذه الإدارة في هذا السياق بالذات؟ وعلى وجه الخصوص هل يوجه إضفاء الطابع الرسمي الذي يصاحب حتما أي نمو تنظيمي إدارة مهارات الموظفين بطريقة معينة؟ للإجابة على هذه الأسئلة، 1. المشكلة والإطار التحليلي خطوات النمو وإدارة المهارات بعدان يجب عبورهما لأبحاث الشركات