

من خلال دراستنا ومن خلال الاطلاع علي دراسات سابقة فقد دلت على ان الموارد البشرية بشقيها السلعي والخدمي تواجه تحديات حالية ومستقبلية ، من جراء ما أحدثته الازمات العالمية كالعولمة واليات من تغير في نطاق الاعمال والمهارات ، والقدرات المطلوبة للموارد البشرية ، واختلاف أسواق العمل ، وضعف مخرجات التعليم وعدم ملاءمتها للاحتياجات الوظيفية للمنظمات . ولكي تتمكن إدارات الموارد البشرية في منظمات الاعمال من مواجهة التحديات البيئية ، فإن ذلك يتطلب توظيف أفراد مؤهلين وقادرين على مواجهة التحديات ، ولضمان استمرار أنشطة المنظمة بشكل فعال ، ولكي تتمكن من المنافسة مع المنظمات او الشركات المنافسة لها من خلال امتلاكها توجهها استراتيجيا ورؤية مستقبلية ، تعني بالمزايا التنافسية ، كما يتطلب الخروج عن الاطار التقليدي الذي تنسم به إدارة الموارد البشرية في معظم وظائفها وأنشطتها ، وعلى ضوء ذلك فإنه يستوجب تبني استراتيجية توظيف الموارد البشرية في منظمات الاعمال كافة واستنادا لما ذكر ، يمكن إظهار مشكلة الدراسة بصورة أكثر من خلال إثارة السؤال الرئيسي التالي : الاختيار ، والتعيين (والمزايا التنافسية) (الكلفة ، الابتكار) ويتفرع من الأسئلة التالية : ١ هل هناك تأثير ذي دلالة معنوية بين استقطاب الموارد البشرية وتحقيق ميزة الكلفة ؟ ٢ هل هناك تأثير ذي دلالة معنوية بين اختيار الموارد البشرية وتحقيق ميزة الكلفة ؟ ٣ هل هناك تأثير ذي دلالة معنوية بين تعيين الموارد البشرية وتحقيق ميزة الكلفة ؟ ٤ هل هناك تأثير ذي دلالة معنوية بين استقطاب الموارد البشرية وتحقيق ميزة الابتكار ؟ ٥ هل هناك تأثير ذي دلالة معنوية بين اختيار الموارد البشرية وتحقيق ميزة الابتكار ؟ ٦ هل هناك تأثير ذي دلالة معنوية بين تعيين الموارد البشرية وتحقيق ميزة الابتكار ؟ أهمية الدراسة تستمد الدراسة أهميتها من البحث في احد المواضيع والمفاهيم الإدارية الحديثة ، وهو استراتيجية الموارد البشرية ، ويعتبر هذا المفهوم حديث العهد نسبيا في الدول النامية ، لذلك فإن إخضاعه للدراسة الميدانية يعطيه أهمية واضحة ، خاصة في ظل الظروف والتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية والسياسية والاجتماعية التي تشهدها شركات خدمات السيارات والمعدات(ساسكو) في المملكة العربية السعودية ، والتي يستوجب منها تبني هذا المفهوم لمواكبة التغيرات البيئية المختلفة ، وبذلك يمكن ان تكون هذه الدراسة وما قد تصل اليه من نتائج ذي فائدة لهذه الشركات وعلى جميع المستويات الإدارية والوظيفية ، وضرورة تنفيذها ، كما تنبع هذه الدراسة من خلال إعداد مراجعة نظرية شاملة لموضوع استراتيجية توظيف الموارد البشرية والتعرف على واقع تبنيها في شركات خدمات السيارات والمعدات منها شركة ساسكو في المملكة . اهداف الدراسة ١ التعرف على واقع تطبيق استراتيجية إدارة الموارد البشرية ومستوى ذلك في المنظمات المبحوثة. ٢ تقديم بعض المقترحات والتوصيات التي تسهم في إنجاح استراتيجيات المنظمات وبالأخص شركات خدمات السيارات والمعدات السعودي وتحقيق الميزة التنافسية . مجال الدراسة من خلال استطلاع آراء المدراء التنفيذيين ومدراء الإدارات الوسطى ومدراء أقسام الموارد البشرية في شركات خدمات السيارات والمعدات السعودية ساسكو ، وقد قمت بإجراء دراسة مسحية استطلاعية لبعض الشركات العاملة في قطاع خدمات السيارات والمعدات ، والتي تقدم خدمات تتلخص نشاطها في تملك مراكز لخدمة السيارات والمسافرين واستراحات وموتيلات ومطاعم ونقل المحروقات وبيعها وإستيراد وبيع المعدات والأدوات المنزلية والأغذية على الطرق مدعمة بوسائل الإسعاف والصيانة الحديثة واستيراد وبيع الخامات الخاصة بالإنشاء والتشغيل وشراء وإستئجار العقارات وتشغيل نادي للسيارات يصدر رخص القيادة الدولية ودفاتر العبور الجمركية ، وزيادة المرونة ، وزيادة الابتكار) ، ووجود اثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.0). تحديد العينة وتجميع البيانات وذكر طريقة التجميع ، وتحليلها وترميزها بعنوان التوجه الإبداعي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية ، دراسة ميدانية في مجموعه شركات العاملة في قطاع خدمات السيارات والمعدات في المملكة هدفنا الدراسة الى التعرف على أثر التوجه الإبداعي في تحقيق الميزة التنافسية في جميع الشركات السعودية لخدمات السيارات والمعدات ، وبناء نموذج يمثل العلاقة بين متغيرات الدراسة فيما بينها وتأثير بعضها على بعض ، والوصول الى مجموعة من النتائج يمكن من خلالها الاستفادة في تطوير أساليب العمل لدى الشركات السعودية لخدمات السيارات والمعدات ، وقد توصلنا الى مجموعه من النتائج أهمها : وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) للتوجه الإبداعي في تحقيق الميزة التنافسية في مجموعة خدمات السيارات والمعدات. كما بينت النتائج أن التمكين هو البعد الأكثر تأثيرا من ابعاد التوجه الإبداعي في تحقيق الميزة التنافسية وأن تفويض السلطة هو البعد الأقل تأثيرا . بعض الدراسات السابقة المعتمدة على استراتيجية التوظيف للموارد واثره علة تحقيق نتائج تنافسية عالية نذكر منها علي سبيل المثال : دراسة (عريقات وجردات والعتيبي): بعنوان دور تطبيق معايير الاستقطاب والتعيين في تحقيق الميزة التنافسية حالة دراسية – بنك الإسكان والتمويل الأردني ، هدفت الدراسة الى : معرفة مصادر الاستقطاب المستخدمة لدى بنك الإسكان للتجارة والتمويل في تعيين أفضل الموظفين ، والى معرفة أثر معايير

الاستقطاب التي تطبق في بنك الإسكان للتجارة والتمويل في تحقيق الميزة التنافسية . وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج كان أهمها: أن الاعتماد على وكالات التوظيف له أثر مهم في تحقيق الميزة التنافسية وتعزيزها . كما يسهم الإعلان الداخلي لملاء الوظائف المطلوبة في البنك بشكل ضعيف في تعزيز الميزة التنافسية للبنك . وبينت النتائج أن استقطاب الموظفين الجدد الذين لديهم خبرة في مجال العمل المصرفي يؤثر بشكل كبير في تحسين نوعية الموظفين ، ومن ثم تعزيز الميزة التنافسية . دراسة (adil

(بعنوان (Strategic Human resource management Practices and Competitive Priorities of the Manufacturing Performance i n Karachf :) هدفت الدراسة الى التعرف على تأثير الممارسات الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية الثمانية والأولويات التنافسية (التكلفة ، الجودة والتسليم والمرونة) على أداء التصنيع في كراتشي ، وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية : والتسليم ، والمرونة). جميع البيانات بعد ان تم توزيع (160) استبانة وتم استرجاع (130) استبانة كانت جميعها صالحة للتحليل وقد توصلنا الى ان استراتيجية إدارة الموارد البشرية تمارس تأثير منعويا في تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض الكلفة ، وتحسين النوعية ، ووجود اثر ذي دلالة إحصائية وقد حاولنا جاهداً بالتوصل الى تلخيص للبيانات باستخدام بعض المعاملات الشائعة الخاصة للتحليل النتائج 2- أن مستوى ابعاد الميزة التنافسية كل على حده (تخفيض الكلفة ، وزيادة المرونة ، وزيادة الابتكارية) في القطاع المبحوث مرتفع وذلك وفقا لوجهة نظر افراد العينة والتدريب ، والتطوير ، والتعويضات ، والمكافآت) تأثيرا معنويا في تحقيق الميزة التنافسية (تخفيض الكلفة ، وتحسين النوعية ، وزيادة المرونة وزيادة الابتكارية) وذلك يظهر من خلال قيمة F المحسوبة والبالغة (789 .10) وهي اكبر من قيمتها عند مستوى الدلالة (0.05 ≤ α). 4- تمارس استراتيجية إدارة الموارد البشرية الي تخفيض في الكلفة الشرائية و تحسين في النوعية وفي زيادة المرونة وفي تحقيق زيادة الابتكارية وتحقيق زيادة في المبيعات ،