



جامعة الموصل

كلية الإدارة والاقتصاد

دور بعض الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في إنتاجية العاملين

دراسة حالة في الشركة العامة لصناعة الأدوية والمستلزمات الطبية/نينوى

هاني إسماعيل جمعة خميس الجبوري

رسالة ماجستير

إدارة أعمال

بإشراف

الأستاذ المساعد

الدكتورة ميسون عبد الله أحمد الشلحة

المستخلص

هدفت الدّراسة الى معرفة دور بعض الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في إنتاجية العاملين في الشركة العامة لصناعة الادوية والمستلزمات الطبية/ نينوى، من خلال تقديم إطار نظري لأبرز ما قدّمه الكتاب والباحثون بشأن مؤشرات الدّراسة.

تكون مجتمع الدّراسة من العاملين بالأقسام الإنتاجية في المنظمة المبحوثة، شمل ميدان الدراسة العاملين في اقسام (الحبوب، الشراب، المراهم) التي انطبقت عليهم شرط العمل قبل وبعد استثمار الشركة وبلغ عددهم ٣٥٠ فرد، اخذت بيانات عينة الدراسة على مدى (7) اشهر، اعتمدت الدراسة في جمع بياناتها على البيانات الكميّة، جرى تحليل نتائج مؤشرات الدّراسة ومستوى اهميتها واختبار أنموذجها وفرضياتها، باستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية، من خلال توظيف معطيات البرنامج الاحصائي SPSS (V.23).

أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي بعد الاستثمار :

أولاً. على المستوى الكلي: في الأقسام المبحوثة جميعها توجد علاقات ارتباط موجبة قوية ذات دلالة معنوية بين الوظائف الاستراتيجية وإنتاجية العاملين.

ثانياً. على المستوى الجزئي:

أ. توجد علاقة ارتباط موجبة ضعيفة ذات دلالة غير معنوية بين وظيفة الرواتب وإنتاجية العاملين.

ب. توجد علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة معنوية بين وظيفة التدريب وإنتاجية العاملين.

ت. توجد علاقة ارتباط موجبة قوية ذات دلالة معنوية بين وظيفة الحوافز وإنتاجية العاملين.

خلصت الدراسة الى مجموعة من التوصيات أهمها:

١. الاهتمام بتطبيق الوظائف الاستراتيجية بصورة صحيحة بهدف رفع مستوى إنتاجية

العاملين، تبني فلسفات جديدة في إدارة المنظمة وتطوير عملياتها الإنتاجية والإدارية.

٢. إعادة توزيع العاملين بين الأقسام الإنتاجية في المنظمة المبحوثة.

٣. منح العاملين الرواتب والأجور بمستوى اقرانهم في سوق العمل.

٤. استحداث وحدة خاصة تعنى بشؤون التدريب وزيادة المبالغ المصروفة على التدريب.

٥. توزيع الحوافز والمكافآت بهدف زيادة إنتاجية الافراد من خلال تشغيل المكائن والخطوط

الإنتاجية من اجل إعادة المنظمة إلى سابق عهدها.

الكلمات المفتاحية: إنتاجية العمل، الاستثمار، الوظائف الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.



ABSTRACT

The Study Aimed to Know the Role of Some of the Strategic Functions of Human Resources Management in the Productivity of Workers in the General Company for the Manufacture of Medicines and Medical Supplies / Nineveh, by Providing A Theoretical Framework for the Most Important Contributions of the Writers and Researchers on the Indicators of the Study.

The Study Population Consisted of Workers in The Organization's Productive Divisions. The Study Included Workers in the Divisions (Grains, Drink, Ointments), Which Were Applied Before and After The Company's Investment of 350 People. The Study Sample Was Taken Over 7 Months, The Study Relied on Quantitative Data Obtained From the Organization's Records, The Results of The Study Indicators, Their Level Of Importance, and The Testing of Their Model and Hypotheses Were Analyzed, Using a Set of Statistical Methods, Through the Use of Statistical Program Data SPSS (V.23).

The Results of the Study Showed the Following After the Investment:

Firstly. At The Macro Level: in all Sections Surveyed, There are Strong Positive Associations With Significant Significance Between Strategic Functions and Worker Productivity.

Second. At The Micro Level:

A. There is a Positive Correlation is Weak Significant not Significant between the Dimensions of Job Wages and Worker Productivity.

B. There is a Strong Positive Correlation between the Training Function and Worker Productivity.

C. There is a Strong Positive Correlation between the Incentive Function and Worker Productivity.

The Study Concluded with a Number of Recommendations, The Most Important of Which are:

1. Taking Care to Implement the Strategic Functions Properly in Order to Raise the Level of Productivity of Employees, Adopt New Philosophies in the Management of the Organization and Develop Its Production and Administrative Processes.

2. Reallocation of Staff Among the Productive Divisions of the Organization in Question.
3. Grant Employees Salaries and Wages at the Level of their Peers in the Labor Market.
4. Establish a Special Training Unit and Increase the Amount Spent on Training.
5. Distribution of Incentives and Rewards to Increase the Productivity of Individuals Through the Operation of Machines and Production Lines in Order to Return the Organization to its Predecessors.

Keywords: Labor Productivity, Investment, Strategic Functions of Human Resources Management.