الاستهلال

قال تعالى:

(يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلاَّ أَن تَكُونَ تِجَارَةً عَن تَرَاضٍ مِّنكُمْ وَلا تَقْتُلُوا أَنفُسَكُمْ إِنَّ اللّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيماً)

صدق الله العظيم

سورة النساء الآية (29)

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة العلوم والتقانة

كلية العلوم الإدارية

قسم إدارة الأعمال

بحث تكميلي لنيل درجة البكالوريوس في إدارة الأعمال

بعنوان:

اثر التخطيط الاستراتيجي على تحقيق الميزة التنافسية

بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني

في الفترة من 2019م إلى 2020م

إعداد الطالب:

الريح الخليفة الطيب الريح السنهوري

إشراف:

د. الهادي سليمان

1442هـ - 2020م

المنارة للاستشارات

www.manaraa.com

المستخلص

تناولت الدراسة اثر التخطيط الاستراتيجي على تحقيق الميزة التنافسية وذلك بالتطبيق على بنك فيصل الإسلامي السوداني، حيث تتمثل مشكلة البحث في أن معظم المؤسسات تهمل جانب التخطيط ووضع الخطط الإستراتيجية طويلة المدى التي تؤثر على تحقيق أهداف تلك المؤسسات وتعمل على تحقيق ميزة تنافسية لها. حيث أن التخطيط الاستراتيجي إذا وجد في تلك المؤسسات لا يطبق وفق للخطط الإستراتيجية ولا تهتم الخطة الإستراتيجية بالنواحي الرئيسية مثل صورة المنشأة وحجمها ونوعها، حيث هدف البحث إلى التعرف على الإجراءات والسياسات التي تؤثر على أداء العاملين، تحديد نوع إستراتيجية المنشأة، معرفة أهمية الإدارة الإستراتيجية لأداء العاملين، كما اختبر البحث صحة الفروض المتمثلة في هنالك علاقة بين التخطيط الاستراتيجي وأداء العاملين، هنالك علاقة بين البيئة الداخلية والخارجية وأداء العاملين، هنالك علاقة بين إتباع خطة إستراتيجية معينة وتحقيق أهداف المنشأة.

توصل البحث إلى عدد من النتائج من اهمها يتضمن التخطيط الاستراتيجي تخطيط القوى العاملة وتحقيق الخطط الفرعية وخارج المنظمة مثل السياسات العامة للدولة في مجال الإنتاج، يعد التخطيط الاستراتيجي في المنظمة أساساً لتخطيط كتلة الأجور والحوافز اللازمة لأداء العمليات الإنتاجية مما يجعل العاملين راضين عن الأعمال التي يؤدونها داخل المنظمة، يساعد التخطيط الاستراتيجي علي استغلال الطاقة الإنتاجية القصوى بالنسبة للآلات المستخدمة لعمليات الإنتاج داخل المنظمة الأمر الذي يترتب عليه رفع الكفاءة الإنتاجية للمنظمة .

توصل البحث إلى عدد من التوصيات من اهمها يرتبط نجاح المنظمة ارتباطاً كبيراً بنجاح العنصر البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها كافة المنظمات إذا ما تم توجيههم واستغلال كافة قدراتهم ومهاراتهم وهذا يشير الأمر للتخطيط الجيد للقوى العاملة، يعتبر رفع الروح المعنوية والمحافظة علي العنصر البشري خير مساعد علي تحقيق الأهداف الإنتاجية للمنظمة لان ذلك يجعلهم راضي عن العمل الذي يؤديه بالمنظمة وبالتالي يساعد علي تقليل حوادث العملية المتعلقة بالعمل، مثل: "حالات التغييب، والانقطاع علي العمل، كثرة الشكاوي وغيرها". وان ذلك يساعد تحقيق الأهداف المستهدفة بالنسبة للمنظمة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ABSTRACT

Effect of selection and appointment to the performance of employees study deals was where the research problem in that it is the human element of the most important factors of production, so we find that the selection healthy individuals can avoid a lot of the adverse effects that may result from mal selection and recruitment Members of unsuitable and unable to work the necessary efficient performance will cost the organization a lot of money and effort and will carry with it the critical effects reflect negatively on the level of performance of employees, Vsa choice does not affect in a particular job, but on the entire field, as research aims to selection in intelligent and favors from between soft packing for the reform of the applicants and Okavaihm. Identify the specific functionality that is the fittest are acceptable for each candidate.

The study used descriptive analytical method, was where hypotheses that there is a relationship between the scientific methods for the selection and performance of employees, there is a relationship between the scientific criteria for the selection and performance of employees, there is a relationship between the participation of the administrative units of the Akhittar and performance of employees Find reached a number of conclusions from Ihamah are relying heavily on advanced qualifications are then interviewed a personal interview to determine its ability to performance and skills and intelligence.

Appointment management depends on the academic qualification without regard to any other standards and researcher believes that this method is wrong, it may be gained experience and thus be better than Advanced, who owns a large academic qualification.

When offering a range of candidates, the administration follow the scientific criteria and exclude those who did not meet the required conditions. Where was reached on a number of recommendations including Advanced interview will reveal whether it has the knowledge, experience and the compatibility of advanced culture with the culture of your organization see the application forms always, an effective and integrated system, the process of differentiation among the candidates until the selection of staff scientifically sound, relying on standards sound trade-off between the candidates and the candidate who lives a full assessment, with its intelligence and innate abilities and qualities as personal reveal all its aspects.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

المقدمة

الإطار المنهجي والدراسات السابقة

أولاً الإطار المنهجي

تمهيد:

تعتبر وظيفة التخطيط الاستراتيجي من أهم وظائف الإدارة وللتخطيط أوليات على باقي الوظائف الأخرى وللتخطيط بعدها الواسع الحديث ولكنه نشاط حيوي لأي منظمة والمنظمات بجميع أنواعها ومجالاتها وتقوم التخطيط الاستراتيجي للمستقبل وتخطيط معظم أنشطتها وتعتمد على إعداد التوقعات الإحصائية لذت أصبح التخطيط الاستراتيجي أصبح يركز على جميع الأنشطة التي تؤدي إلى تحديد الأهداف بعيدة المدى في الإدارة لإنجاز تلك الأهداف وفي هذا السياق أصبح من الضروري تحديد مفهوم التخطيط الاستراتيجي فإن وظيفة التخطيط هي مفتاح ونجاح الوظائف الأخرى.أن معظم الشركات في السودان تواجه العديد من المشاكل الإدارية والفنية حيث ان تأثير تلك المشاكل أثراً كبيراً على تحقيق الميزة التنافسية وذلك لغياب التخطيط الاستراتيجي إضافة إلى ذلك المنتجات الاقتصادية المالية المسارعة التي أثرت على أداء العاملين وفرص حتمية لتهيئه القطاع الصناعي لمواجهتها.

مشكلة البحث:

تتمثل مشكلة البحث في أن معظم المؤسسات تهمل جانب التخطيط ووضع الخطط الإستراتيجية طويلة المدى التي تؤثر على تحقيق أهداف تلك المؤسسات وعلي كفاءة أدائها.

ويمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ما العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتحقيق الميزة التنافسية؟
- ما مدى العلاقة بين البيئة الداخلية وتحقيق الميزة التنافسية ؟
- هل توجد علاقة بين البيئة الخارجية وتحقيق الميزة التنافسية ؟

أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

1-التعرف على الاساليب التي تؤثر على تحقيق الميزة التنافسية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2-تحديد نوع إستراتيجية المنشأة.

3-معرفة أهمية الإستراتيجية لتحقيق الميزة التنافسية.

4-التأكد من أهمية الإدارة الإستراتيجية كأسلوب علمي للوصول إلى أهداف المؤسسات وفهم البيئة التي تعمل في إطارها المنظم.

5-التأكيد على أهمية أسلوب التخطيط الاستراتيجي في تنمية الموارد المالية والاستثمار.

أهمية البحث:

1. المساهمة في تقديم حلول لرفع تحقيق الميزة التنافسية.
2. التأكيد على اثر التخطيط الاستراتيجي على تحقيق الميزة التنافسية.
3. التعرف على طبيعة وأهمية وأهداف التخطيط الاستراتيجي .
4. توفير بيانات عن بيئة المنظمة لتخذي القرار.
5. بيان اثر أساليب التخطيط الاستراتيجي على تحقيق الميزة التنافسية

فرضيات البحث:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين التخطيط الاستراتيجي والميزة التنافسية.
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة الداخلية والميزة التنافسية..
- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين البيئة الخارجية والميزة التنافسية.

منهجية البحث

سوف تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة

مصادر البحث:

1) مصادر ثانوية وتشمل:

الكتب، المراجع، والنشرات، الدوريات، الأوراق الغير منشورة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2) مصادر أولية وتشمل:

الاستبيان

حدود البحث:

- حدود مكانية : بنك فيصل الإسلامي السوداني
- حدود زمانية: 2019م–2020م

هيكل البحث:

يتكون البحث من مقدمة وثلاثة فصول وعدد من المباحث على النحو التالي:

أولاً مقدمة البحث

ثانياً الدراسات السابقة

هيكل البحث

الفصل الأول التخطيط الاستراتيجي

المبحث الأول: المفهوم والأهمية والأهداف

المبحث الثاني: تحليل بيئة المنظمه (الداخليه –الخارجيه)

المبحث الثالث: صياغة الإستراتيجية (الرؤيا والرسالة والأهداف)

الفصل الثاني الميزة التنافسية

المبحث الأول: مفهوم وأبعاد ومحددات التنافسية

المبحث الثاني: معايير ومصادر الميزة التنافسية

المبحث الثالث: مؤشرات قياس تنافسية المؤسسة

الفصل الثالث : الدراسة التطبيقية والميدانية

المبحث الأول: نبذة تعريفية عن قطاع الدراسة

المبحث الثاني: اجراءات وعرض وتحليل البيانات

المبحث الثالث: اختبار الفرضيات

الخاتمة النتائج والتوصيات.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أ/ النتائج

ب/ التوصيات

قائمة المراجع

الملاحق (الاستبيان)

ثانياً الدراسات السابقة

دراسة موسى واخرن (2014م)[1]

أهداف البحث:

يعتمد أسلوب الإدارة بالأهداف على عدة عوامل منها وجود الأفراد الراغبين في التغيير للأفضل وتتفق اتجاهاتهم مع فلسفة ومبادئ الإدارة بالأهداف وقناعتهم بتصنيفاتها وبالأثر التي تعود به على العمل ولذلك تهدف الدراسة إلى:

- التعرف على فاعلية استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف في تحقيق الميزة التنافسية.

أهم النتائج:

من خلال تحليل الدراسة الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. تعتمد الشركة على وضع خطة إستراتيجية شاملة لتحقيق الميزة التنافسية.
2. تعتمد الشركة في آليتها الإدارية على تطبيق المفاهيم الحديثة والمتجددة على اعتبار أن المعيار الحالي للتنافسية في الشركات أخذ ينتقل من المورد المادي إلى المورد الإداري.
3. تقوم الإدارة بالأهداف بالشركة على مبدأ التشاور و المشاركة بين المرؤوسين و الرؤساء لتحديد الأهداف الجزئية التي تتكامل لتحقيق الميزة التنافسية.

أهم التوصيات:

[1] أحمد الأمين بابكر المبارك، عبد الرحمن عز الدين عبد الرحمن محمد، موسى معتصم جبارة أحمد، أثر الإدارة بالأهداف على تحقيق الميزة التنافسية، بحث بكالوريوس لجامعة امدرمان الإسلامية، كلية العلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، 2014م

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

انطلاقا من التحليل السابق و الخلفية النظرية التي حاولنا إثارتها توصي الدراسة بالاتي:

1. العمل على تنظيم العمل من الأسلوب الإداري القديم إلى الأساليب الحديثة وذلك من خلال تبني نظم العمل ضمن الأفواج (العمل الجماعي) ، مما يعطي ذلك استقلالية اكبر وحسن استقلال للموارد المتاحة وما يضمن تحقيق ميزة تنافسية عالية.
2. تطوير إجراءات ، وأسلوب وأنماط الإدارة لمواكبة التغيرات التي تطرأ في هذا المجال بما يمكن من المنافسة في ظل هذه التغيرات.
3. اليقظة التكنولوجية ، من خلال تحديد معارف المنظمة المميزة و الإستراتيجية.

دراسة بدرية ابراهيم الرشودى 2002م[1]

أهداف البحث:

1. دراسة الادارة بالاهداف كمدخل لتطوير العملية الإدارية.
2. توصيف وشرح طرق الإدارة بالأهداف من حيث الجانب النظري والعملي.

توصلت الى نتائج عديدة أهمها:-

1- الحاجة الماسة لتطبيق الادارة بالاهداف.
2- موافقة أفراد الهيئة لتغيير الوظيفة.
3- ضرورة التدريب.
4- تغيير المؤهل.
5- أهتمام ادارة الكلية بالوضع الراهن.

توصلت الدراسة لتوصيات أهمها:-

1- تبنى غدارات الكليات لتطبيق الادارة بالاهداف كأسلوب عمل في مختلف الاقسام.

[1]- بدرية ابراهيم الرشودى، الادارة بالاهداف مدخل لتطوير العملية الادارية بالمملكة العربية السعودية، دراسات منشورة 1423-2002م.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

2- تكوين فريق عمل استشاري بالاستعانة باساتذة إدارة الكليات لتولى مهمة تصميم برنامج إجرائى لتطبيق الادارة بالاهداف.

3- تهيئة المناخ المناسب لتطبيق الادارة بالاهداف.

4- دعوة الباحثين في مجال التربية واهدافها التى تقضى وجهات النظر.

5- إجراء دراسات ميدانية اخرى تتناول نموذج الادارة بالاهداف في ميادين أخرى.

دراسة (منتصر مكاوي محمد علي ومحمد أحمد كرار يوسف)، بعنوان: "أثر الإدارة الإستراتيجية على الأداء في منظمات الأعمال".

تتمثل مشكلة الدراسة في أن الكثير من المنظمات تواجه التردي والتدني في أداءها في العمل بل فقد البعض منها مكانته في السوق وعدم قدرتها على تحقيق النمو والبقاء والاستمرار بسبب العوامل المؤثرة وهي كيف تؤثر البيئة الاقتصادية في تحديد فرص الاستثمار والنمو وما هو تأثير العوامل الاجتماعية وكيف تؤثر على الشركة وما أثر العوامل التقنية على الشركة وكيفية تحقيقها وكيف تؤثر العوامل البيئية في الشركة على استراتيجياتها مع المنافسين.

تشمل أهمية الدراسة في أن قضايا الإدارة في السودان وإدارة المنشأة والشركات خصوصاً من أكثر أهمية حيث تواجه معظم الشركات تحدياً إدارياً نتيجة الأسلوب أو الممارسات الإدارية السائدة في هذه المنشأة وتساعد هذه الدراسة في أن نتيجة المنشأة في تطبيق مفاهيم الإدارة المعاصرة إلى الفكر الاستراتيجي الشامل.

تتمحور أهداف هذه الدراسة في المساهمة في تحديد العوامل المؤثرة وجوانب الضعف الإداري التي تعاني منها القيادات الإدارية والذي ينعكس على أداء الكثير من المنشآت، والمساعدة في تنمية وتطوير وكفاءة القيادات الإدارية، وإعطاء قدر كبير من نجاح المنظمة واستمراريتها والتي تعتمد على نوعية قيادتها على القيام بواجباتها الأساسية التي تساهم في نجاح المنشأة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تتخلص فرضيات الدراسة في إتباع المنهج الوصفي الذي يقوم علـــى وصـــف الظاهرة موضوع الدراسة بالإضافة إلى الاستقرار المنهجـــي للعـــاملين فـــي الشركة أو المنظمات الإستراتيجية.

وتعتمد هذه الدراسة في أدوات الجمع المستخدمة لجمع البيانات، والمعلومـــات وهي المصادر الأولية.

دراسة لـــ (تنوير محمد موسى محمود) بعنوان:-

"أثر الإدارة الإستراتيجية على الأداء" بالتطبيق على مصنع فوز للبسكويت.

تمثلت مشكلة الدراسة في أن هل تواجه بعض المنظمات مشاكل لعـــدم تحديـــد إستراتيجية محدودة لإدارة أعمالها مما يؤثر سلباً على أرباح المنظمة؟ وهـــل تؤثر عوامل البيئة الخارجية "اقتصادية، قانونيـــة، سياســـياً، تنافســـياً" علـــى المنظمة.

فالمشكلة هنا تتمثل في عدم إتباع استراتيجيات محدودة في كل مـــن تســـويق وترويج مبيعات المصنع.

تمحورت أهداف الدراسة في تحديد نوع إستراتيجية المنشأة ومعرفة مدى نجاح هذه الإستراتيجية ومعرفة أهمية الإدارة الإستراتيجية للأداء.

شملت الفروض على عدم إتباع إستراتيجية محدودة يـــؤثر ســـلبياً علـــى أداء العاملين وتؤثر العوامل الاقتصادية على المنشأة، وتـــؤثر العوامـــل السياســـية والقانونية على المنشأة أيضاً، وتؤثر العوامل التنافسية على أداء المنشأة.

دراسة لـــ (مريم، 2008) "التخطيط الاستراتيجي بـــين النظريـــة والتطبيـــق" دراسة ميدانية على شرطة الشارقة.

تمثلت مشكلة الدراسة في التخطيط الاستراتيجي من المفاهيم الإدارية الحديثـــة والمتطورة التي أتجه إليها المفكرون مع ظهور العولمة والابتكارات الحديثـــة، ولذلك استدعت الحاجة إلى التنبؤ بالمستقبل وعليه التخطيط الاستراتيجي يعتبر هو الحل الملائم والمناسب لمواكبة تطورات وتغيرات المستقبل.

تكمن أهمية الدراسة في أنها تبحث عن أحد أهم المفاهيم الإدارية الحديثـــة ألا وهو التخطيط الاستراتيجي والعوامل المؤثرة عليه إذا يعتبر هذا المفهوم حديث

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عهد خصوصاً في الدول النامية، والسودان بصفة خاصة، لذا فإن دراسة مثل هذا الموضوع سيترتب عليه نتائج إيجابية خصوصاً في ظل الظروف والمتغيرات التكنولوجية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتعددة والمتغيرة لذلك لابد مكن أن تبني المؤسسات مفهوم التخطيط الاستراتيجي لمواكبة التغيرات البيئية المسارعة، والتغيرات أنفة الذكر.

وتمحورت أهداف الدراسة في التعرف عل واقع تطبيق التخطيط الاستراتيجي بمؤسسات التعليم العالي وكذلك معرفة العوامل المؤثرة على تطبيق التخطيط الاستراتيجي ومن ثم التوصل إلى مجموعة من الحلول التي تساهم في التخفيف من الآثار السلبية والناجمة عن أخطاء تطبيق التخطيط الاستراتيجي.

تتخلص فرضيات الدراسة في التطبيق للتخطيط الاستراتيجي يؤدي إلى تحسين أداء العاملين بخامة معينة، كما أن العوامل الديموغرافية (العمر، والتعليم، الخبرة) في تحسين الأداء، أن تطبيق آليات وأدوات التخطيط الاستراتيجي يؤدي إلى زيادة رضاء العاملين بالمؤسسة في المدى الطويل.

توصلت الدراسة إلى أن على القائمين بتدريب العاملين بإعداد الخطط الإستراتيجية، ولابد من ربط الخطة الإستراتيجية قيد التنفيذ باحتياجات العاملين في المؤسسة. أيضاً لابد من تفعيل دور العاملين في كيفية وضع الخطط الإستراتيجية، وعلى الإدارة القيام بتنوير وتوعية العاملين بمفاهيم التخطيط الاستراتيجي ونظم تطوير الأداء.

دراسة عفاف محمد احمد،2011م.[1]

أهداف البحث:

1. دراسة وتحليل منهج الإدارة بالأهداف.
2. وضع رؤية إستراتيجية لمنهج الإدارة بالأهداف يمكن تطبقها بالمؤسسات.

توصلت الدراسة الى:-

1 عفاف محمد احمد؛ أثر تطبيق منهج الادارة بالاهداف على الشركه السودانية للاتصالات سوداتل/ جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، كلية الدراسات التجارية2011م.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

1/ زيادة ثقة المرؤسين بأنفسهم مما يؤدى الى زيادة الانتـــاج وذلـــك لاتبـــاع أسلوب الادارة بالاهداف.

2/ رفع الروح المعنوية للعاملين أدى الى الرضا الوظيفي.

3/ مشاركة العاملين فى وضع الاهداف والنتائج آدى الى تحسين أداء الشركة وتطوير الاداء وأكتشاف طرق ومجالات جديدة.

توصيات الدراسة:-

1/ اعداد وتأهيل الكادر الاداري والفنى باتبعاع أسلوب الادارة بالاهداف.

2/ التوازن بين الاهداف الكلية وأهداف الادارات والاقسام.

3/ دراسة منهجية للبنية الداخليه والخارجيه قبل تطبيق الادارة بالاهداف.

4/ نوعية أفراد الهيكل التنظيمي والها مهم بمسؤلياتهم الوظيفية المامـــاً تامـــاً، حتى يتمكنوا من المشاركة فى وضع الاهداف.

5/ ضرورة وضع استراتيجيه عامة للشركة حتى يتمكن العاملون من صـــياغة ووضع أهداف لتنفيذ.

دراسة صلاح الدين محمد عبد الله حسيب، 2000م. [1]

أهداف البحث:

1. التعرف على مفاهيم الإدارة بالأهداف ومدى فعاليتها في العمل المصرفي.
2. دراسة ومقارنة النتائج المتحصل عليها بالتحليل.
3. دارسة وتوضيح عمل البنوك التنموية العاملة في ولاية الخرطوم

توصل البحث الى نتائج عديدة أهمها:-

1- عدم وجود مفهوم واضح الاسلوب الإدارة بالاهداف فـــى البنـــك نظـــرا لضعف قنوات هذا المفهوم.

2- عدم توفر مقومات نجاح اسلوب الإدارة بالاهداف بالقـــدر الكـــافي عنـــد تطبيقة، ذلك فى جوانب الرقابة والهيكل التنظيمي والمشـــاركة والتحفيـــز والوصف الوظيفي.

[1]- صلاح الدين محمد عبدالله حسيب، الادارة بالاهداف والنتائج فى البنوك التنموية بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير فى إدارة الاعمال الخرطوم، ، يناير2000.م

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

3- ضعف الالتزام بتحقيق الاهداف مقبل المرؤسين مؤشر واضح لضعف مشاركتهم مع الرؤساء فى مختلف المستويات الادارية فى وضع الاهداف.

4- عدم تطوير نظام المتابعة وكفايتة نتيجة لضعف أدوات وبرامج المتابعة المستخدمة فى البنك مما يؤثر على معدل إنجاز الخطط الموضوعة.

5- تعدد وصادر المعلومات والبيانات الكلية وعدم توفرها فى صفحه واحدة لضيق قاعدة بيانات أساسية تساعد فى كل مراحل العملية الادارية.

6- التأثير السلبي لمناخ العمل المصرفي العام على البنك.

توصلت الدراسة الى توصيات اهمها:-

أ- مراعاة توفير مقومات النجاح الرئسية لإسلوب الادارة بالاهداف.

ب-إقامة وحدة مركزية للتخطيط والمتابعة.

ج-تعميق مفهوم إسلوب الادارة بالاهداف لدى العاملين.

د-إزالة التشوهات المتعلقة بالهيكل الوصفي.

ه-أن تكون الخطط والسياسات التى تخرج بها الموتمرات السنوية واضحة مفهومة ومرتبطة بمعايير لقياسها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الخـــــاتمة
النتائج والتوصيات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الخـــــاتمة
النتائج والتوصيات

أولا: النتائج:

1. يتضمن التخطيط الاستراتيجي تخطيط القوى العاملة وتحقيق الخطط الفرعية وخارج المنظمة مثل السياسات العامة للدولة في مجال الإنتاج.
2. يعد التخطيط الاستراتيجي في المنظمة أساساً لتخطيط كتلة الأجور والحوافز اللازمة لأداء العمليات الإنتاجية مما يجعل العاملين راضين عن الأعمال التي يؤدونها داخل المنظمة.
3. يساعد التخطيط الاستراتيجي علي استغلال الطاقة الإنتاجية القصوى بالنسبة للآلات المستخدمة لعمليات الإنتاج داخل المنظمة الأمر الذي يترتب عليه تحقيق الميزة التنافسية .
4. هنالك أربعة مستويات للتخطيط وهي التخطيط علي مستوي الإقليم، التخطيط علي مستوي القطاع، التخطيط علي المستوي القومي، وأخيراً التخطيط علي مستوي المنظمة. وبالجدير بالذكر أن التخطيط علي مستوي المنظمة يعتبر أهم المستويات وهذا يعني قدرة المنظمة علي توفير الاحتياجات اللازمة من الأيدي العاملة بغرض تحقيق أهدافها الإنتاجية والربحية.
5. يعتبر التخطيط الاستراتيجي وسيلة فعالة للاستخدام الأمثل للموارد البشرية في المنظمات، وطالما يعني ذلك بتحديد الاحتياجات اللازمة من القدرات والمهارات والخبرات وان ذلك يعني في نفس الوقت تحقيق الكمية المطلوبة من الإنتاج باستخدام اقل تكلفة ممكنة.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ثانياً: التوصيات

بناء علي تلك النتائج التي توصلت إليها الباحثة من خلال هذا البحث يقوم بوضع التوصيات الآتية:

1. العمل على استغلال العنصر البشري الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي تقوم عليها كافة المنظمات و كافة قدراتهم ومهاراتهم لتحقيق اهداف المنشاة.
2. العمل على رفع الروح المعنوية والمحافظة علي العنصر البشري خير مساعد علي تحقيق الأهداف الإنتاجية للمنظمة لان ذلك يجعلهم راضي عن العمل الذي يؤديه بالمنظمة وبالتالي يساعد علي تقليل حوادث العملية المتعلقة بالعمل.
3. بما أن المنظمات تسعي لتحقيق الإرباح فان الأمر يتطلب التخطيط الجيد للقوى العاملة لان ذلك يساعد علي تقليل تكاليف الإنتاج واستغلال الطاقات القصوى بالنسبة .
4. بالرغم من أن نجاح المنظمات يرتبط بكفاءة عمليات الإنتاج فأن الأمر يتطلب تخطيط القوى العاملة علي الوجه الأكمل في المنظمة لان ذلك يحقق الموازنة بين نشاطات ووظائف إدارة الأفراد وأهداف المنظمة بحيث تحقق هذه الموازنة الأداء الفردي والتنظيمي الذي يقود بدوره لتحقيق أهداف المنظمة الإنتاجية والربحية.
5. يمكن القول عند تخطيط القوى العاملة بأنه العملية التي بموجبها تقدير الحاجة للموارد البشرية في المنظمة لأداء كافة العمليات الإنتاجية والتجارية والتسويقية وغيرها من العمليات الأخرى.

□

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قائمة المراجع:

أولاً القرآن الكريم.

ثانياً المصادر والمراجع:

1. احمد صقر عاشور ، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي ، ط1 (بيروت: دار النهضة العربية ، 1983).
2. أحمد ماهر، الإدارة الإستراتيجية دليل المدير خطوة بخطوة، (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2005م).
3. أمين ساعاتي ، إدارة الموارد البشرية في النظرية الى التطبيق ، ط 2(القاهرة: دار الفكر العربي ، 1998م).
4. تنوير محمد موسى محمود، أثر الإدارة الإستراتيجية على الأداء رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزعيم الأزهري، كلية الدراسات العليا"2007م.
5. حميد عبد النبي، د. رضا صاحب العلي، د. سنان كاظم الموسوى، إدارة الجودة الشاملة (عمان: الوراق للنشر والتوزيع دت).
6. خضير حمود، إدارة الجودة الشاملة، طبعة أولى(دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2000م).
7. راوية حسن محمد ، إدارة الموارد البشرية، ط1 (الإسكندرية: كلية التجارة، 2000م).
8. زياد رمضان ، محفوظ جودة، إدارة البنوك، الطبعة الثانية، (عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، 1996م).
9. سهيلة محمد عباس ،علي حسين علي ، إدارة الموارد البشرية ، ط1(القاهرة: دار المجد للطباعة ، 1997م).
10. طارق الشبلي ،مامون الدراكة، إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء (عمان: دار صفاء للنشر، 2006م).
11. طاهر الغالبي- إستراتيجية الأعمال- مدخل تطبيقي-(الأردن- دار الثقافة-2006).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

12. طاهر الغالبي- إستراتيجية الأعمال- مدخل تطبيقي-(دار الثقافة- الأردن- 2006).
13. عبد المحسن عبد المحسن جودة ، إدارة الأفراد ، ط1(دمشق : دار الأصدقاء للطباعة ، 1998م).
14. عثمان محمد غنيم- التخطيط: أسس ومبادئ عامة- (دار صفاء للنشر- عمان-2001).
15. عرفة المتولي سند ، إدارة الأفراد ، العلاقات الإنسانية ، ط 1 (القاهرة : دار عين شمس للطباعة ، 1998).
16. علي عبد الستار وآخرون، المدخل إلى إدارة المعرفة، الطبعة الأولى،(دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2006م).
17. عمر أحمد عثمان المقلي، الإدارة الإستراتيجية، (الخرطوم: شركة مطابع العملة السودانية، 2002م).
18. عمر غنايم وعلي الشرقاوي، تنظيم إدارة الأعمال، دط (دار النهضة العربية ، بيروت 1982م).
19. فتحي سرحان، إدارة الجودة الشاملة (القاهرة: مكتبة الشريف للنشر والتوزيع، 2012م).
20. فلاح حسن عداي الحسيني، الإدارة الإستراتيجية، (عمان: دار وائل للنشر، 2000م).
21. فؤاد محمد عبد المنعم الجميعي، الأسس النظرية والتطبيق لوظائف إدارة الأفراد، ط1(بغداد: دار الكتاب للطباعة والنشر، 1987م).
22. فيليب كروسبي، تعريب أ. محسن إبراهيم الدسوقي، الجودة بلا معاناة، (إدارة الترجمة بمركز البحوث، معهد الإدارة العليا، الرياض، 2006م).
23. قاسم علون، إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات الايزو (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2005م).
24. محفوظ أحمد جودة، دارة الجودة الشاملة، (عمان ، دار وائل للنشر ، 2004،).

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

25. محفوظ أحمد جودة، دارة الجودة الشاملة، (عمان ، دار وائل للنشر ، 2004،).
26. محمد صالح الحناوي، جلال إبراهيم العبد، الإدارة المالية، مدخل القيمة واتخاذ القرار، دط (القاهرة: الدار الجامعية، جامعة الأزهر، 2007م).
27. محمد مندورة وحمد جمال، التخطيط الاستراتيجي لنظم المعلومات، (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2003م).
28. محمود جاسم العبيد علي، إستراتيجية التسويق، (عمان: دار حامد، 2000م).
29. محمود عبد الفتاح رضوان، تقييم أداء المؤسسات، (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014م).
30. مريم أحمد القحطاني، "التخطيط الاستراتيجي بين النظرية والتطبيق" دراسة ميدانية على شرطة الشارقة، اطروحة دكتوراه، جامعة الشارقة، قطر 2008م.
31. منتصر مكاوي محمد علي "أثر الإدارة الإستراتيجية على الأداء في منظمات الأعمال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الزعيم الأزهري، كلية الدراسات العليا"2011م.
32. نادية العارف ، الإدارة الإستراتيجية ، (الإسكندرية ، الدار الجامعية ، 2005).
33. ناصر دادي عدون- الإدارة والتخطيط الإستراتيجي- (ديوان المطبوعات الجامعية- الجزائر،2001،).
34. وصفي عمر عقيلي، مدخل إلى المنهجية المتكاملة لإدارة الجودة الشاملة، وجهة نظر (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع ، 2001م).
35. التقرير السنوي لشركة زين السودان للعام 2005م.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com