

Мохамад Нур Аль-Джедайя, Рокайя Альбдарін

## Дослідження впливу стратегічного управління людськими ресурсами на організаційну ефективність

На різних рівнях людськими ресурсами є виконавці організаційних завдань для досягнення ефективності. Відсутність контролю людських ресурсів залишає організацію позаду. Метою дослідження є аналіз впливу складових стратегічного управління людськими ресурсами на організаційну ефективність. Дослідження було використано у промислових компаніях у промисловому регіоні в Північній Йорданії. Для досягнення цілей було використано кількісний метод. Для збору даних було використано опитування. Опитування складається з трьох частин: перша частина, розроблена для збору демографічних даних, друга частина, розроблена для збору інформації про стратегічне управління людськими ресурсами (рекрутинг, навчання, розвиток, кар'єрне зростання), остання частина, розроблена для збору інформації про організаційну ефективність. Було проаналізовано просту випадкову вибірку з керівників 120 компаній. Результати свідчать про надійність інструменту для збору даних, а також про високу важливість навчання для керівників для досягнення ефективності, за яким йде організаційний розвиток, кар'єрне зростання та рекрутинг. Складові стратегічного управління людськими ресурсами впливають на складові організаційної ефективності (задоволеність клієнта, використання технологій, якість продукції, конкурентоспроможність) ( $p < 0.05$ ). Рекрутинг робить найбільший внесок у організаційну ефективність з точки зору використання технологій, якості продукції та конкурентоспроможності, але має місце вплив розвитку та кар'єрного зростання на задоволеність клієнта. У статті надано рекомендації щодо поєднання стратегії стратегічного управління людськими ресурсами з іншими видами діяльності для досягнення ефективності з зосередженням на процесі рекрутингу, оскільки він впливає на продукцію компаній.

**Ключові слова:** стратегічне управління людськими ресурсами, рекрутинг, навчання, організаційний розвиток, кар'єрне зростання, організаційна ефективність

**Класифікація JEL:** M12, L25



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, що дозволяє повторне використання, розповсюдження та відтворення, забороняє використання матеріалів у комерційних цілях та вимагає наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.

---

Мохамад Нур Аль-Джедайя, Рокайя Альбдарін

## Исследование влияния стратегического управления человеческими ресурсами на организационную эффективность

На разных уровнях человеческими ресурсами являются исполнители организационных задач для достижения эффективности. Отсутствие контроля человеческих ресурсов оставляет организацию позади. Целью исследования является анализ влияния составляющих стратегического управления человеческими ресурсами на организационную эффективность. Исследование было использовано в промышленных компаниях в промышленном регионе в Северной Иордании. Для достижения целей был использован количественный метод. Для сбора данных был использован опрос. Опрос состоит из трех частей: первая часть, разработанная для сбора демографических данных, вторая часть, разработанная для сбора информации о стратегическом управлении человеческими ресурсами (рекрутинг, обучение, развитие, карьерный рост), последняя часть, разработанная для сбора информации об организационной эффективности. Была проанализирована простая случайная выборка из руководителей 120 компаний. Результаты свидетельствуют о надежности инструмента для сбора данных, а также о высокой важности обучения для руководителей для достижения эффективности, по которому идет организационное развитие, карьерный рост и рекрутинг. Составляющие стратегического управления человеческими ресурсами влияют на составляющие организационной эффективности (удовлетворенность клиента, использование технологий, качество продукции, конкурентоспособность) ( $p < 0.05$ ). Рекрутинг вносит наибольший вклад в организационную эффективность с точки зрения использования технологий, качества продукции и конкурентоспособности, но имеет место влияние развития и карьерного роста на удовлетворенность клиента. В статье даны рекомендации по сочетанию стратегии стратегического управления человеческими ресурсами с другими видами деятельности для достижения эффективности с сосредоточением на процессе рекрутинга, поскольку он влияет на продукцию компаний.

**Ключевые слова:** стратегическое управление человеческими ресурсами, рекрутинг, обучение, организационное развитие, карьерный рост, организационная эффективность

**Классификация JEL:** M12, L25



Статья находится в открытом доступе и может распространяться на условиях лицензии Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, что позволяет повторное использование, распространение и воспроизведение, запрещает использование материалов в коммерческих целях и требует наличия соответствующей ссылки на оригинальную версию статьи.