

Абдельїла Джеббарі

Практика управління людськими ресурсами як механізм підвищення продуктивності громадських установ та державних підприємств у Марокко

В економічному середовищі зі швидкими змінами, що характеризуються такими чинниками, як глобалізація та чимраз більші вимоги зацікавлених сторін та клієнтів, громадські установи та державні підприємства стали важливими гравцями завдяки їхній значній участі в наданні державних послуг громадянам та підприємствам, у реалізації структурованих проєктів економічного та соціального розвитку та в просуванні інвестиції. Мета статті – вивчити взаємозв'язок між управлінням людськими ресурсами та продуктивністю працівників у марокканських громадських установах та державних підприємствах, щоб зрозуміти, як ці організації мусять управляти своїм людським капіталом для підвищення власної продуктивності. Вибірка складається із 67 найвищих керівників марокканських компаній, що функціонують у різних секторах. Дані були зібрані за допомогою анкети, заповненої учасниками самостійно. Метод частинних найменших квадратів (PLS) був використаний для оцінювання моделей структурних рівнянь та аналізу причинно-наслідкових зв'язків між змінними. Для аналізу моделі було використано програмне забезпечення SmartPLS 4. Отримані результати свідчать про позитивну і значущу кореляцію між навчанням, вибіркоким набором персоналу, цифровою трансформацією і винагородою, що залежить від продуктивності, та їхній вплив на підвищення продуктивності співробітників. Результати показують, що T-значення дорівнюють 3,126, 2,870, 2,178 і 2,406 відповідно. Що стосується значення Q2, то воно становить 0,899, що підтверджує прогностичну здатність моделі. Коефіцієнт GoF дорівнює 0,851, що підтверджує загальну валідність моделі. Однак виявлено, що немає суттєвого зв'язку між гарантією зайнятості та продуктивністю, оскільки T-значення не перевищували порогового значення 1,64. Це дослідження пропонує внести зміни до практики управління персоналом для підвищення організаційної продуктивності громадських установ та державних підприємств.

Ключові слова: людські ресурси, організаційна продуктивність, громадські установи та державні підприємства, дискримінантна валідність, конвергентна валідність, структурні моделі

Класифікація JEL: C51, L32, M12, O15, J24



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.