

أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في رفع كفاءة العاملين في مركز
جدة للنطق والسمع (جش)

**The Impact of Strategic Management for HR to
Enhancing Employees Efficiency in (JISH)**

أنور علي ناصر علي

الرقم الأكاديمي: 2021201658

مشروع تخرج -1

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس – كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول – 2024

شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات نشكره على ما وصلنا إليه والذي أوصلنا إلى هذا المقام
ثم بعد نتقدم بالشكر الخالص لدكتورتنا الفاضلة منى العشري على الجهد ووقتها الثمين الذي
خصصته لنا لتتعلم منها الشيء الكثير وننهل من علمها ونسأل الله أن يجعله في ميزان حسناتها
كما نتقم بالشكر لجامعتنا الفاضلة (جامعة ميدأوشن) ومؤسساتها الفاضل وكافة العاملين من خلف
الكواليس الذين يعملون ليل نهار طوال هذه السنوات الذين أتاحوا لنا الفرصة والمساعدة في اكمال
مشوارنا الاكاديمي وتشجيعنا على ذلك بعد أن كنا فقدنا الأمل في الالتحاق بالجامعة بعد سوات طوال
والتي شهدنا فيها تطور أكثر من رائع وجهد جبار.
نقول لكم جميعا شكرا لكم من أعماق قلبي على مجهوداتكم الرائعة وأسأل الله العظيم أن يجعله
في ميزان حسناتكم وأن يرزقكم الجنة.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أمي (نورة خان) وأبي (علي حظية) رحمهما الله الذان كانا يتمنيان أن يروني في أعلى المراتب اللذان تعبوا وسهروا على تربيّتي وتعليمي وتلقيني القيم الفاضلة حتى توفاهم الله برحمته .

أهدي هذا العمل لزوجتي الفاضلة (حياة حظية) التي كانت وما زالت سنداً لي والتي بجانبني طوال سنوات تعليمي ودراستي في الجامعة وهي تساعدني وتساندني في كل شيء.

أهدي هذا العمل إلى فلذات أكبادي بناتي (نورة) (ألين) (ليان) وأبنائي (عادل) (علي) إلى كل من ساندني ووقف بجانبني من قريب أو بعيد لكل الكادر التعليمي والإداري في جامعة ميدأوشن.

المستخلص :

قائمة الأشكال :

قائمة الجداول:

1	أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في رفع كفاءة العاملين في مركز جدة للنطق والسمع (جشن).....
2	شكر وتقدير.....
3	الإهداء.....
4	المستخلص :.....
5	قائمة الأشكال :.....
6	قائمة الجداول :.....
10	المقدمة :.....
10	لقد حظيت إدارة الموارد البشرية باهتمام الكثير من الباحثين على نطاق واسع كون العنصر البشري مصدر المعرفة ، الإبداع ، الابتكار والوسيلة الفضلى إلى تحقيق غايات المؤسسات في الإستمرارية ، النمو ، التجديد وكذا السير وفق اتجاهاتها وخططها المسطرة ونتيجة احتدام المنافسة بين منظمات الأعمال أصبح لزاماً عليها تبني جملة من الإجراءات والأنشطة الهادفة إلى تحسين قدراتها التنافسية للمحافظة على مكانتها وحصتها السوقية.....
10	ونظراً للحاجة المتزايدة والملحة إلى مواكبة التطورات والتغيرات التي يشهدها عالم الأعمال حالياً في شتى الميادين الإقتصادية ، الثقافية ، التكنولوجية العلمية توجهت كثير من القطاعات والمؤسسات في تغيير نظرتها نحو المورد البشري من كونه مجرد وسيلة إنتاج إلى اعتباره نوع من أنواع الإستثمار وإعتباره رأس مال بشري يستدعي الإستثمار فيه ، وبما أن الإدارات التقليدية السابقة عبارة عن جهاز تنفيذي بصلاحيات محدودة كانت تعيق التطور والنمو والإستثمار في الرأس المال البشري يرى الكاتب أن هناك بروزاً لإدارات حديثة تعتبر جهازاً قائماً على الشراكة في التطور والنجاح وهو المزج بين الإدارة الإستراتيجية وإدارة الموارد البشرية وهي ما تعرف حالياً (الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية).....
10	(حراث نور الهدى ، & صالح صالح يسري، 2023).....
10	تواجه المؤسسات في وقتنا الحالي إلى تغييرات أكثر تواتراً في الإدارة الاستراتيجية، حيث أصبح من الضروري أن تتضمن جميع المبادرات الاستراتيجية التنظيمية بطريقة تعمل نحو نفس الأهداف في تحقيق أداء تنظيمي أعلى. بناءً على أهمية المبادرات الاستراتيجية للإدارة وقدرة المنظمة على اعتماد والتكيف مع المبادرات الجديدة، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مكونات مختارة من المبادرات الاستراتيجية التنظيمية التي تؤدي إلى الأداء التنظيمي: الثقافة التنظيمية، والقيادة، وبيئة العمل، والتعلم، والتغيير، والابتكار، وأداء الأفراد.(Tolici, D. 2021).....
10	وتهدف الدراسة الحالية إلى تحديد العلاقة بين مبادرات الإدارة الاستراتيجية والأفراد وأداء المؤسسة ورسم العملية التي ترتبط بها تفاعلات بين هذه العناصر. حيث تتمثل الأهداف الرئيسية للدراسة أولاً في تحديد العلاقات بين مبادرات الإدارة الاستراتيجية وأداء المؤسسة، ثانياً في ملاحظة كيف تعتبر سياسة الإدارة الاستراتيجية المركزة على الأفراد مفتاحاً للمساهمة في أداء المؤسسة وهذا ما نسعى إليه في ربط العلاقات الاستراتيجية بين الإدارة وباقي منظومات المؤسسة، وثالثاً في رسم عملية العلاقة بين هذه العناصر في شكل دائري منظم. (Tolici, D. 2021).....
10	أصبح أداء المؤسسات محوراً لجهود البحث المكثفة في الآونة الأخيرة. إن مدى نجاح المؤسسة في تنفيذ سياساتها وبرامجها وتحقيق نواياها الاستراتيجية فيما يتعلق برسالتها ورويتها يشكل قلقاً أساسياً. إن المديرين في كل من المؤسسات الخاصة والعامة يدركون بشكل متزايد أن مصدر القوة التنافسية يأتي غالباً من المنتجات والخدمات الأصلية، وأن أفضل استراتيجية للعلاقات العامة هي التكنولوجيا الحديثة ووجود نظام مناسب لجذب وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة.....
10	(Muogbo, U. S. 2013).....
11	حيث تعتبر الموارد البشرية في وقتنا الحاضر العمود الفقري للمؤسسات والمجتمع ككل فهي تساعد في نمو الإقتصاد وهي جزء مهم في التنمية المستدامة وهناك ما يسمى بإعادة هندسة الموارد البشرية ليقدم القيمة المضافة المرجوة ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة لأي مجتمع.....
11	إن إعادة هندسة الموارد البشرية لا تقتصر على إعادة تكوين وتشكيل محتوى المهارات لدى رأس المال البشري وتحويله إلى رأس مال فكري ، ولكنها تتجاوز ذلك إلى إعادة تصميم الأدوات والأساليب التي يتم إعادة تصميم الأسس والمبادئ والعمليات التي يتم على أساسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات ككل.(شحاده، شادي، & قاسمي.2022).....

- حيث تلعب الموارد البشرية دوراً حاسماً في تطوير الاقتصاد الحديث. إدارة الموارد البشرية (إدارة الموارد البشرية) هي مصطلح جماعي يشمل جميع الأنظمة الرسمية التي تم إنشاؤها لمساعدة في إدارة الموظفين والأطراف الأخرى داخل المؤسسة. ابتداءً من العثور على القوى العاملة المناسبة وانتهاءً بالاحتفاظ بأفضل القوى العاملة، تسعى خدمة الموارد البشرية إلى اتخاذ قرارات توظيف ذكية من خلال تحليل رأس المال البشري. 11
- 11 (Tolstyakova, O. V., & Batyrova, N. T. 2020)
- الإدارة الاستراتيجية هي عملية تطوير مستمرة تنطوي على محاولة مطابقة أو تكييف الأعمال لبيئتها المتغيرة بأفضل طريقة ممكنة. تستخدم الشركات والمؤسسات استراتيجيات لتحقيق أهدافها طويلة الأمد. الاستراتيجية هي خطة متماسكة وشاملة وممتكاملة تربط مزايا الشركة والأعمال والمؤسسات الاستراتيجية بالمخاوف البيئية. 11
- السؤال حول كيفية قيام منظمة أعمال بوضع وتنفيذ سياساتها التنظيمية وبرامجها وخطط العمل، وكيفية متابعتها لتنفيذها يظل ذو أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة. (Ramadan, A., & Safavi, H. P. 2022) 11
- أدارة الاستراتيجيات التنظيمية كانت موضوعاً أساسياً لدى العلماء والباحثين لفترة طويلة. تتمحور الإدارة الاستراتيجية بشكل راسخ في المبادئ التي تقوم عليها كيفية إدارة منظمات الأعمال عملياتها بفعالية وكفاءة. (Ramadan, A., & Safavi, H. P. 2022) 11
- " وهنا نرى أن دمج بعض صلاحيات الإدارات الاستراتيجية مع بعضها قد تكون سبباً في نجاح منظومة كاملة وقد ترقى في كفاءة العاملين، حيث تحسّن استراتيجيات الموارد البشرية قد تكون من أهم أسباب نجاح المنظومة ككل حيث أنها تحوي على كنز عظيم وهو المورد البشري الذي أصبح من أهم عناصر نجاح المنظومات في العالم وأصبح الإهتمام برفع إنتاجية وكفاءة العاملين بالمنشآت قائم على استراتيجية الموارد البشرية في وضع خطط مدروسة في رفع الكفاءات وقد نرى أمثلة كثيرة على منظمات ومؤسسات عالمية ارتفعت كفاءاتها الإنتاجية وأرتفع تقييمها السوقي بناء على رفع كفاءة العاملين لديهم وذلك بتهيئة البيئة العملية الصحية بتوفير دراسات قد تقود إلى اكتشاف قدرات للعاملين في عدة مجالات مختلفة لا حصر لها ولم تكون على مرأى العين" 11
- مشكلة البحث: 12
- "ما هو أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين ؟" 12
- يمكن صياغتها على النحو التالي: 12
- "على الرغم من الأهمية المعترف بها لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في التأثير على الأداء التنظيمي، إلا أن هناك فجوة في فهم الآليات الدقيقة التي تساهم فيها ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى التحقق في العلاقة بين المبادرات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وكفاءة الموظفين داخل سياق [حدد صناعة أو نوع المؤسسة]، بهدف تحديد العوامل والعمليات الرئيسية التي تؤثر فيها ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين وإنتاجيتهم." 12
- أهمية البحث : 13
- أهمية البحث حول "أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين" تتجلى في عدة نقاط: 13
1. تعزيز الأداء التنظيمي: يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أن تساهم في تعزيز أداء المؤسسة بشكل عام من خلال تحسين كفاءة الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز تنافسية المؤسسة في السوق. 13
 2. زيادة الإنتاجية والكفاءة: يساهم تحسين كفاءة الموظفين في زيادة الإنتاجية والكفاءة في استخدام الموارد، مما يمكن المؤسسة من تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية وتقليل التكاليف. 13
 3. تعزيز رضا الموظفين والتحفيز: من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، يمكن تعزيز رضا وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الالتزام والإنتاجية لديهم. 13
 4. مواكبة التطورات الاقتصادية والتنافسية: في ظل التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتنافسية، تصبح إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أداة حيوية للمؤسسات للتكيف مع هذه التحديات والبقاء في المقدمة. 13
 5. تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية: يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أن تساهم في توفير بيئة عمل ملائمة تعزز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، مما يؤدي إلى رفاهية الموظفين وتحسين أدائهم. 13

13	يشكل عام، يعتبر فهم أثر إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز كفاءة الموظفين أمراً ضرورياً لتحقيق الأهداف التنظيمية والنمو المستدام للمؤسسات في العصر الحديث.
14	أسئلة البحث :
15	أهداف البحث :
16	فرضيات البحث :
17	نموذج البحث :
18	منهجية البحث :
19	الدراسة الميدانية :
21	مخطط المشروع :
24	الدراسات السابقة والإطار النظري :
28	الملخص :
30	قائمة المراجع :
30	قائمة المراجع العربية :
30	English References:
	Muogbo, U. S. (2013). The impact of strategic management on organisational growth and development (A study of selected manufacturing firms in Anambra state). IOSR Journal of Business and Management, 7(1), 24-32 https://www.academia.edu/download/56404858/impact.pdf
	Ramadan, A., & Safavi, H. P. (2022). Impact Of Strategic Management Practices on Organizational Performance: Empirical Studies of Selected Firms in Libya. Advances in Decision Sciences, 26(2), 1-17. https://www.proquest.com/openview/7d4f2d8886a898d502a7cbadee9deeb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=25336
	Tolici, D. (2021). Strategic management initiatives that promote organizational performance. Management dynamics in the knowledge economy, 9(2), 165-176. https://doi.org/10.2478/mdke-2021-0012
	Tolstyakova, O. V., & Batyrova, N. T. (2020). Strategic management of human resources in modern conditions: A case study. Entrepreneurship and Sustainability Issues, 8(2), 370 http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(22)

المقدمة :

لقد حظيت إدارة الموارد البشرية باهتمام الكثير من الباحثين على نطاق واسع كون العنصر البشري مصدر المعرفة ، الإبداع ، الابتكار والوسيلة الفضلى إلى تحقيق غايات المؤسسات في الإستمرارية ، النمو ، التجديد وكذا السير وفق اتجاهاتها وخططها المسطرة ونتيجة احتدام المنافسة بين منظمات الأعمال أصبح لزاماً عليها تبني جملة من الإجراءات والأنشطة الهادفة إلى تحسين قدراتها التنافسية للمحافظة على مكانتها وحصتها السوقية.

ونظراً للحاجة المتزايدة والملحة إلى مواكبة التطورات والتغيرات التي يشهدها عالم الأعمال حالياً في شتى الميادين الإقتصادية ، الثقافية ، التكنولوجيا العلمية توجهت كثير من القطاعات والمؤسسات في تغيير نظرتها نحو المورد البشري من كونه مجرد وسيلة إنتاج إلى اعتباره نوع من أنواع الإستثمار وإعتباره رأس مال بشري يستدعي الإستثمار فيه ، وبما أن الإدارات التقليدية السابقة عبارة عن جهاز تنفيذي بصلاحيات محدودة كانت تعيق التطور والنمو والإستثمار في الرأس المال البشري يرى الكاتب أن هناك بروزاً لإدارات حديثة تعتبر جهازاً قائماً على الشراكة في التطور والنجاح وهو المزج بين الإدارة الإستراتيجية وإدارة الموارد البشرية وهي ما تعرف حالياً (الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية).

(حراث نور الهدى، & صالح صالح يسري، 2023)

تواجه المؤسسات في وقتنا الحالي إلى تغييرات أكثر تواتراً في الإدارة الاستراتيجية، حيث أصبح من الضروري أن تتضمن جميع المبادرات الاستراتيجية التنظيمية بطريقة تعمل نحو نفس الأهداف في تحقيق أداء تنظيمي أعلى. بناءً على أهمية المبادرات الاستراتيجية للإدارة وقدرة المنظمة على اعتماد والتكيف مع المبادرات الجديدة، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل مكونات مختارة من المبادرات الاستراتيجية التنظيمية التي تؤدي إلى الأداء التنظيمي: الثقافة التنظيمية، والقيادة، وبيئة العمل، والتعلم، والتغيير، والابتكار، وأداء الأفراد.(Tolici, D. 2021)

وتهدف الدراسة الحالية إلى تحديد العلاقة بين مبادرات الإدارة الاستراتيجية والأفراد وأداء المؤسسة ورسم العملية التي ترتبط بها تفاعلات بين هذه العناصر. حيث تتمثل الأهداف الرئيسية للدراسة أولاً في تحديد العلاقات بين مبادرات الإدارة الاستراتيجية وأداء المؤسسة، ثانياً في ملاحظة كيف تعتبر سياسة الإدارة الاستراتيجية المركزة على الأفراد مفتاحاً للمساهمة في أداء المؤسسة وهذا ما نسعى إليه في ربط العلاقات الاستراتيجية بين الإدارة وباقي منظومات المؤسسة، وثالثاً في رسم عملية العلاقة بين هذه العناصر في شكل دائري منظم. (Tolici, D. 2021)

أصبح أداء المؤسسات محورياً لجهود البحث المكثفة في الآونة الأخيرة. إن مدى نجاح المؤسسة في تنفيذ سياساتها وبرامجها وتحقيق نواياها الاستراتيجية فيما يتعلق برسالتها ورويتها يشكل قلقاً أساسياً. إن المديرين في كل من المؤسسات الخاصة والعامة يدركون بشكل متزايد أن مصدر القوة التنافسية يأتي غالباً من المنتجات والخدمات الأصلية، وأن أفضل استراتيجية للعلاقات العامة هي التكنولوجيا الحديثة ووجود نظام مناسب لجذب وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة.

(Muogbo, U. S. 2013)

حيث تعتبر الموارد البشرية في وقتنا الحاضر العمود الفقري للمؤسسات والمجتمع ككل فهي تساعد في نمو الإقتصاد وهي جزء مهم في التنمية المستدامة وهناك ما يسمى بإعادة هندسة الموارد البشرية ليقدم القيمة المضافة المرجوة ومن ثم تحقيق التنمية المستدامة لأي مجتمع.

إن إعادة هندسة الموارد البشرية لا تقتصر على إعادة تكوين وتشكيل محتوى المهارات لدى رأس المال البشري وتحويله إلى رأس مال فكري ، ولكنها تتجاوز ذلك إلى إعادة تصميم الأدوات والأساليب التي يتم إعادة تصميم الأسس والمبادئ والعمليات التي يتم على أساسها إدارة الموارد البشرية في المنظمات ككل. (شحاده، شادي، & قاسمي. 2022).

حيث تلعب الموارد البشرية دورا حاسما في تطوير الاقتصاد الحديث. إدارة الموارد البشرية (إدارة الموارد البشرية) هي مصطلح جماعي يشمل جميع الأنظمة الرسمية التي تم إنشاؤها لمساعدة في إدارة الموظفين والأطراف الأخرى داخل المؤسسة. ابتداءً من العثور على القوى العاملة المناسبة وانتهاءً بالاحتفاظ بأفضل القوى العاملة، تسعى خدمة الموارد البشرية إلى اتخاذ قرارات توظيف ذكية من خلال تحليل رأس المال البشري.

(Tolstyakova, O. V., & Batyrova, N. T. 2020)

الإدارة الاستراتيجية هي عملية تطوير مستمرة تنطوي على محاولة مطابقة أو تكيف الأعمال لبيئتها المتغيرة بأفضل طريقة ممكنة. تستخدم الشركات والمؤسسات استراتيجيات لتحقيق أهدافها طويلة الأمد. الاستراتيجية هي خطة متماسكة وشاملة ومتكاملة تربط مزايا الشركة والأعمال والمؤسسات الاستراتيجية بالمخاوف البيئية.

السؤال حول كيفية قيام منظمة أعمال بوضع وتنفيذ سياساتها التنظيمية وبرامجها وخطط العمل، وكيفية متابعتها لتنفيذها يظل ذو أهمية بالغة بالنسبة للمنظمة. (Ramadan, A., & Safavi, H. P. 2022)

أدارة الاستراتيجيات التنظيمية كانت موضوعاً أساسياً لدى العلماء والباحثين لفترة طويلة. تتمحور الإدارة الاستراتيجية بشكل راسخ في المبادئ التي تقوم عليها كيفية إدارة منظمات الأعمال عملياتها بفعالية وكفاءة. (Ramadan, A., & Safavi, H. P. 2022)

" وهنا نرى أن دمج بعض صلاحيات الإدارات الإستراتيجية مع بعضها قد تكون سبباً في نجاح منظومة كاملة وقد ترقى في كفاءة العاملين ،حيث تحسبين استراتيجيات الموارد البشرية قد تكون من أهم أسباب نجاح المنظومة ككل حيث أنها تحوي على كنز عظيم وهو المورد البشري الذي أصبح من أهم عناصر نجاح المنظومات في العالم وأصبح الإهتمام برفع انتاجية وكفاءة العاملين بالمنشآت قائم على استراتيجية الموارد البشرية في وضع خطط مدروسة في رفع الكفاءات وقد نرى أمثلة كثيرة على منظمات ومؤسسات عالمية ارتفعت كفاءاتها الإنتاجية وأرتفع تقييمها السوقي بناء على رفع كفاءة العاملين لديهم وذلك بتهيئة البيئة العملية الصحية بتوفير دراسات قد تقود إلى اكتشاف قدرات للعاملين في عدة مجالات مختلفة لا حصر لها ولم تكون على مرأى العين".

مشكلة البحث:

"ما هو أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين؟"

يمكن صياغتها على النحو التالي:

"على الرغم من الأهمية المعترف بها لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في التأثير على الأداء التنظيمي، إلا أن هناك فجوة في فهم الآليات الدقيقة التي تساهم فيها ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى التحقيق في العلاقة بين المبادرات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية وكفاءة الموظفين داخل سياق [حدد صناعة أو نوع المؤسسة]، بهدف تحديد العوامل والعمليات الرئيسية التي تؤثر فيها ممارسات الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية وتحسين أداء الموظفين وإنتاجيتهم."

أهمية البحث :

أهمية البحث حول "أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تعزيز كفاءة الموظفين" تتجلى في عدة نقاط:

1. تعزيز الأداء التنظيمي: يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أن تساهم في تعزيز أداء المؤسسة بشكل عام من خلال تحسين كفاءة الموظفين، مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعزيز تنافسية المؤسسة في السوق.

2. زيادة الإنتاجية والكفاءة: يساهم تحسين كفاءة الموظفين في زيادة الإنتاجية والكفاءة في استخدام الموارد، مما يمكن المؤسسة من تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية وتقليل التكاليف.

3. تعزيز رضا الموظفين والتحفيز: من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، يمكن تعزيز رضا وتحفيز الموظفين، مما يؤدي إلى ارتفاع مستويات الالتزام والإنتاجية لديهم.

4. مواكبة التطورات الاقتصادية والتنافسية: في ظل التغيرات السريعة في البيئة الاقتصادية والتنافسية، تصبح إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أداة حيوية للمؤسسات للتكيف مع هذه التحديات والبقاء في المقدمة.

5. تحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية: يمكن لإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية أن تساهم في توفير بيئة عمل ملائمة تعزز التوازن بين الحياة الشخصية والعملية، مما يؤدي إلى رفاهية الموظفين وتحسين أدائهم.

بشكل عام، يعتبر فهم أثر إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في تعزيز كفاءة الموظفين أمراً ضرورياً لتحقيق الأهداف التنظيمية والنمو المستدام للمؤسسات في العصر الحديث.

أسئلة البحث :

أهداف البحث :

فرضيات البحث :

نموذج البحث :

منهجية البحث :

الدراسة الميدانية :

مخطط المشروع :

الدراسات السابقة والإطار النظري :

الملخص :

قائمة المراجع :

قائمة المراجع العربية :

- حراث نور الهدى، & صالح صالح يسرى. (2023). أثر الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية في تحسين الأداء الوظيفي بالمديرية العملية لاتصالات الجزائر، قالمة. <http://dspace.univ-quelma.dz/jspui/handle/123456789/15353>
- شحاده، شادي، & قاسمي. (2022). دور إعادة هندسة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في مصر والجزائر. المقيري للدراسات الاقتصادية والمالية، 6(2)، 57-31. <https://www.asjp.cerist.dz/index.php/en/article/205966>

English References:

- Muogbo, U. S. (2013). The impact of strategic management on organisational growth and development (A study of selected manufacturing firms in Anambra state). *IOSR Journal of Business and Management*, 7(1), 24-32. <https://www.academia.edu/download/56404858/impact.pdf>
- Ramadan, A., & Safavi, H. P. (2022). Impact Of Strategic Management Practices on Organizational Performance: Empirical Studies of Selected Firms in Libya. *Advances in Decision Sciences*, 26(2), 1-17. <https://www.proquest.com/openview/7d4f2d8886a898d502a7cbadee9deeeb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=25336>
- Tolici, D. (2021). Strategic management initiatives that promote organizational performance. *Management dynamics in the knowledge economy*, 9(2), 165-176. <https://doi.org/10.2478/mdke-2021-0012>
- Tolstyakova, O. V., & Batyrova, N. T. (2020). Strategic management of human resources in modern conditions: A case study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 370. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(22\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(22))

