

القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية

خيري، مكي عبدالامير، و السعيد، فاضل عباس. (٢٠٢٢). القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية. مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ١٨، ع ٢٤، ٦٥٩ - ٦٨٨. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1354135>

Prepared by



مقدمة :

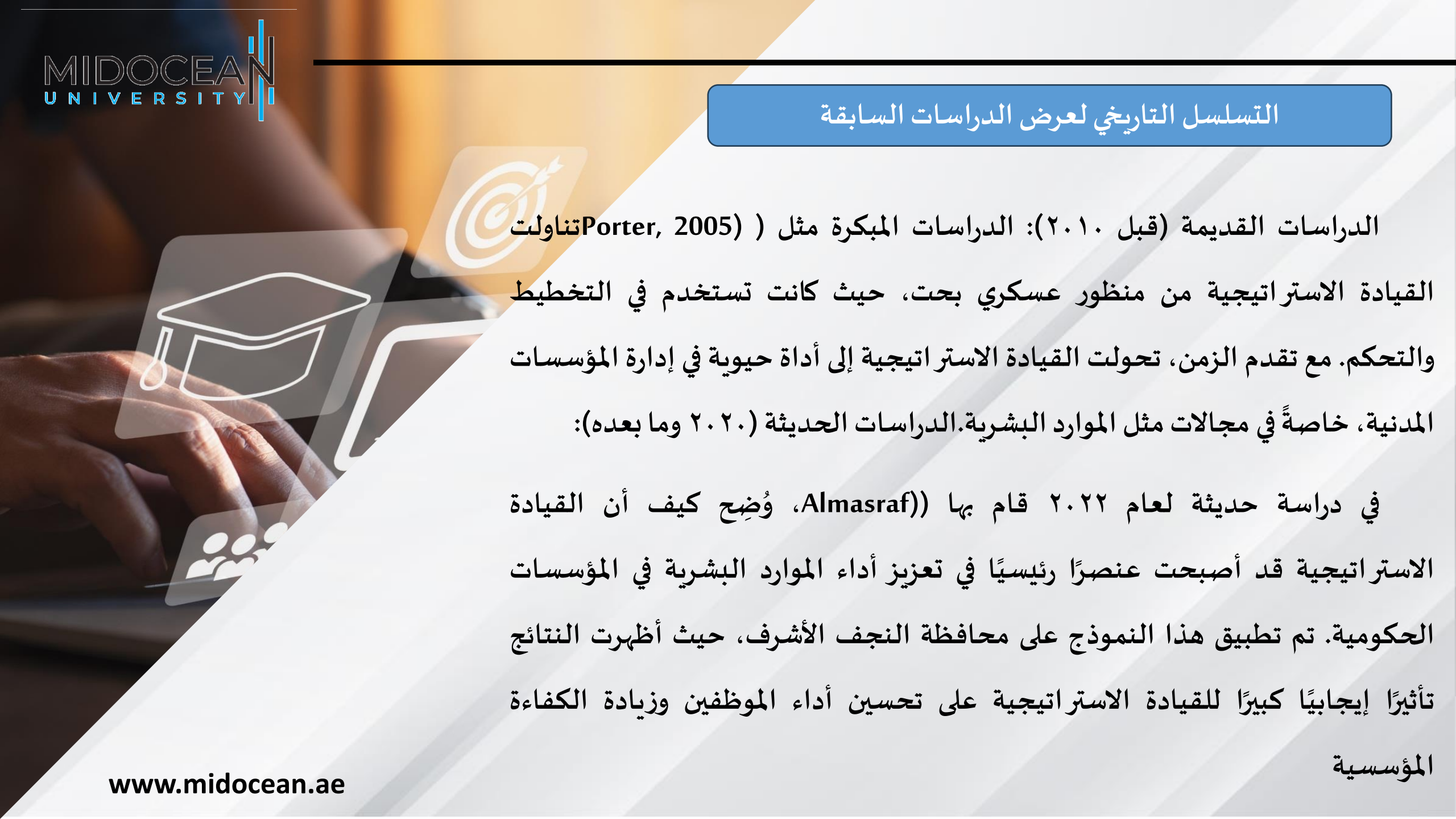
إدارة الموارد البشرية أصبحت جزءاً أساسياً من إدارة المؤسسات الحديثة، حيث تعتمد بشكل كبير على الكفاءة التنظيمية والقيادة الاستراتيجية لتحقيق الأهداف المؤسسية. هذا المقال يقدم عرضاً للدراسات السابقة حول القيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية، باستخدام طريقتين شائعتين: التسلسل التاريخي والتصنيف بناءً على منهجية البحث.

التسلسل التاريخي لعرض الدراسات السابقة

هذه الطريقة تعتمد على ترتيب الدراسات السابقة وفقًا للتسلسل الزمني، مما يساعد في إظهار تطور المفاهيم المتعلقة بالقيادة الاستراتيجية ودورها في إدارة الموارد البشرية عبر الزمن.

تعود بدايات القيادة الاستراتيجية إلى الاستخدامات العسكرية، حيث كانت تهدف إلى توجيه الجيوش وتخطيط الحروب. ومع مرور الوقت، بدأت هذه المفاهيم تنتقل إلى إدارة المؤسسات، بما في ذلك إدارة الموارد البشرية. في بداية الألفية، تطورت القيادة الاستراتيجية لتشمل جوانب متعددة من إدارة الموارد، مما أدى إلى تحسين الكفاءة العامة للمؤسسات.

التسلسل التاريخي لعرض الدراسات السابقة



الدراسات القديمة (قبل ٢٠١٠): الدراسات المبكرة مثل (Porter, 2005) تناولت القيادة الاستراتيجية من منظور عسكري بحت، حيث كانت تستخدم في التخطيط والتحكم. مع تقدم الزمن، تحولت القيادة الاستراتيجية إلى أداة حيوية في إدارة المؤسسات المدنية، خاصةً في مجالات مثل الموارد البشرية. الدراسات الحديثة (٢٠٢٠ وما بعده):

في دراسة حديثة لعام ٢٠٢٢ قام بها ((Almasraf، وُضح كيف أن القيادة الاستراتيجية قد أصبحت عنصرًا رئيسيًا في تعزيز أداء الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية. تم تطبيق هذا النموذج على محافظة النجف الأشرف، حيث أظهرت النتائج تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا للقيادة الاستراتيجية على تحسين أداء الموظفين وزيادة الكفاءة

التسلسل التاريخي لعرض الدراسات السابقة

يمكن للباحث استخدام هذه الطريقة لعرض التطورات التاريخية للقيادة الاستراتيجية بدءًا من كونها أداة عسكرية وصولًا إلى تحولها لتصبح أداة رئيسية في إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات. هذا الأسلوب يمكن أن يبرز كيف أن المفاهيم حول القيادة الاستراتيجية قد نمت وتطورت لتلبية احتياجات السوق الحديث.

التصنيف بناءً على منهجية البحث

تعتمد هذه الطريقة على تصنيف الدراسات السابقة بناءً على منهجيات البحث المستخدمة فيها. هذا الأسلوب يُمكن الباحث من تقديم مقارنة نقدية بين الدراسات، ويساعد في فهم كيفية تأثير المنهجية على النتائج.

ويمكن تصنيف الدراسات السابقة حول القيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية وفقًا للمنهجيات التي استخدمتها. تشمل هذه المنهجيات التحليل الوصفي، التحليل الإحصائي، والدراسات التجريبية.

التصنيف بناءً على منهجية البحث

الدراسات الوصفية: مثل دراسة ((Brown & Mason, 2020، التي تقدم تحليلاً وصفيًا حول كيفية تأثير القيادة الاستراتيجية على الموارد البشرية في المؤسسات المختلفة. هذه الدراسة استخدمت البيانات الوصفية لتحليل العلاقة بين القيادة وفعالية الأداء المؤسسي.

الدراسات التجريبية: دراسة (Li et al., 2022) اعتمدت على التجارب الميدانية لدراسة تأثير القيادة الاستراتيجية على كفاءة الموارد البشرية في المؤسسات. استخدمت الدراسة أدوات إحصائية لتحليل البيانات وتحديد التأثير المباشر للقيادة الاستراتيجية على أداء العاملين.

التصنيف بناءً على منهجية البحث

من خلال تصنيف الدراسات بناءً على المنهجيات المستخدمة، يمكن للباحث إجراء مقارنة شاملة بين نتائج الدراسات.

على سبيل المثال، قد تُظهر الدراسات الوصفية اتجاهات عامة بينما تقدم الدراسات التجريبية دليلاً مباشراً على العلاقة بين القيادة الاستراتيجية وإدارة الموارد البشرية.

الخاتمة:

في كل من الطريقتين، سواء كان عرض الدراسات يتم عبر التسلسل التاريخي أو التصنيف بناءً على منهجية البحث، فإن الهدف الرئيسي هو تقديم صورة شاملة عن تطور مفهوم القيادة الاستراتيجية وأثره على إدارة الموارد البشرية.

هذه الدراسات تسلط الضوء على أهمية القيادة الاستراتيجية في تحسين كفاءة المؤسسات وتعزيز قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية. من خلال توظيف أي من هاتين الطريقتين، يمكن للباحث الوصول إلى فهم أعمق للدور الذي تلعبه القيادة الاستراتيجية في تطوير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة.



Thank You