

مقدمة الكتاب

يشهد العالم تحولاً جذرياً في مجال إدارة الموارد البشرية على صعيد النظرية والتطبيق، فلم تعد إدارة الموارد البشرية مقتصرة على متابعة الشؤون اليومية للعاملين فقط؛ بل توسع دورها حتى أصبحت محرّكاً استراتيجياً لسلوك العاملين والمنظمة على حدّ سواء، وأصبحت استراتيجية الموارد البشرية جزءاً ملازمًا للإستراتيجية العامة لأي منظمة تنشُد الريادة والتميز.

ومع ما تشهده الأسواق من منافسة محتدمة وتسابق محموم لزيادة وتوسيع حصتها، والذي لم يكن ليتحقق إلا بسواعد الموارد البشرية الفعالة التي تمتلك المهارات المتنوعة، فقد شهدت إدارة الموارد البشرية في المنظمات العالمية والمحلية على حدّ سواء تحولات عديدة، وبفعل هذا التحول؛ تبلورت اهتمامات وممارسات جديدة ربما تشكل ملامح إدارة الموارد البشرية خلال العقود القليلة القادمة، حيث ازداد الاهتمام بالتحول الرقمي في مجال إدارة الموارد البشرية، وتبلورت مفاهيم وممارسات التعاقب الوظيفي واكتشاف المواهب، والإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، ومهارات المستقبل، وإدارة الموارد البشرية الخضراء، وإدارة الأداء بدلاً من تقييمه فقط، وقيادة جهود التغيير، وغيرها العديد من المفاهيم والممارسات الحديثة.

بالتوازي مع التحولات التي جرت على إدارة الموارد البشرية، شهد قطاع التراث والثقافة حول العالم تحولات كبيرة، حيث شهدت المؤسسات الثقافية والتراثية ازدياداً كبيراً في أعدادها والاهتمام بها، والتي تشمل: المتاحف، والبيوت التاريخية، والفنادق والمنتجعات التراثية، وشركات تنظيم المهرجانات الثقافية، ومحلات الأطعمة والمشروبات التراثية، ومنشآت الحرف اليدوية والصناعات

التقليدية، ومراكز الضيافة التراثية، والمؤسسات ذات العلاقة بالصناعات الإبداعية، والمكتبات والمراكز التراثية، والهيئات والمؤسسات المعنية بالتراث «حكومية، غير حكومية، خيرية»، ومنشآت التراث العمراني، والمؤسسات ذات العلاقة بالفنون التراثية، فضلاً عن المنشآت المرتبطة بقطاع السياحة التراثية والثقافية التي أصبحت أداة تنموية مهمة لتعزيز جوانب الثقافة والتراث المحلي، وتحقيق النمو الاقتصادي.

في عصر اليوم، تواجه المؤسسات الثقافية والتراثية تحديات متنوعة تتعلق بإدارة الموارد البشرية. تصبح هذه التحديات أكثر تعقيداً مع التقدم التكنولوجي والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، فهي بحاجة إلى موارد بشرية قادرة على قيادة التحولات الجارية في قطاع التراث من خلال تطبيق الممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، ومن هنا تنبع أهمية هذا الكتاب الذي يوفر أول قاعدة علمية وممارسات عملية لكافة المهتمين بموضوع إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التراثية، وتزداد أهمية هذا الكتاب بسبب ما وجده المؤلفان من نقص واضح في المكتبة العربية في هذا المجال.

سيلاحظ القارئ أن الكتاب يتكون من عشرة فصول لكي يستوعب الجوانب الأساسية لإدارة الموارد البشرية وتطبيقاتها في المؤسسات التراثية، تناولت تلك الفصول مجموعة واسعة من المواضيع والمفاهيم والنظريات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وناقشت الأدوات والاستراتيجيات والمبادئ التوجيهية في مجال إدارة الموارد البشرية، كما استعرضت الممارسات الناجحة التي يمكن تطبيقها في المؤسسات التراثية.

ولأن هذا الكتاب ليس مجرد مصدر للمعرفة النظرية، بل يهدف إلى تقديم أدلة عملية وأفكار قابلة للتطبيق، ونقاشات تسهم في تطوير إدارة الموارد البشرية في

المؤسسات التراثية، فقد تضمن في نهاية كل فصل، أمثلة واقعية ودراسات حالة عملية تتيح للقارئ فهمًا أعمق لكيفية تطبيق المبادئ النظرية في سياق العمل الواقعي.

وحرصًا من المؤلفين على تطبيق منهجية علمية في إعداد هذا الكتاب، فقد تضمن الكتاب في بداية كل فصلٍ منه، الأهداف التي يسعى الفصل إلى تحقيقها، بالإضافة إلى توطئة؛ لجذب اهتمام القارئ وإثارته لموضوع الفصل، في حين أحتوى كل فصل في نهايته على حالات عملية للنقاش، وأسئلة عن الموضوعات التي تم تناولها، فضلًا عن قائمة بالمصطلحات أو العبارات الشائعة المرتبطة بكل فصل، وقائمة بالمراجع، وهو ما يساعد القارئ على الإحاطة بموضوعات الكتاب، وتشكيل قاعدة معرفية وعملية راسخة؛ الأمر الذي يُعزّز من الفائدة المرجوة.

سائلين الله تعالى أن ينال جهدنا المتواضع رضاه، وأن يكون هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، وأن يجعله ذخراً لنا في موازين الأعمال يوم توضع الموازين القسط ليوم القيامة. آمين أن يلمس فيه القارئ النفع والفائدة، وأن يجد في صفحاته ما يشير تفكيره ويحفز إبداعه. والحمد لله أولاً وأخراً، والكمال لله وحده.

ولأن الخطأ وارد والتصويب يُحسّن العمل، «ولا خير في اليمنى بغير يسارٍ»، فإننا نرحب باقتراحاتكم على البريد الإلكتروني: yasseralhiagi@gmail.com

والله تعالى ولي التوفيق

المؤلفان

٩ ذو الحجة ١٤٤٥ هـ
١٥ يونيو ٢٠٢٤ م