

الفصل الأول: الإطار العام لدراسة

1.1. مقدمة

يشهد العالم في العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في طبيعة بيانات العمل نتيجة التقدم التكنولوجي المتسارع والثورة الرقمية التي غيرت ملامح الاقتصاد العالمي وطرق إدارة المؤسسات. فقد أصبحت التكنولوجيا الرقمية والذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة والحوسبة السحابية من أهم العوامل التي تعيد تشكيل الهياكل التنظيمية وأساليب العمل داخل المؤسسات. وفي ظل هذه التحولات المتسارعة، لم يعد نجاح المؤسسات يعتمد فقط على الموارد المالية أو المادية، بل أصبح يعتمد بدرجة كبيرة على قدرتها على استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة وتطويرها والمحافظة عليها، وهو ما يُعرف بإدارة المواهب.

وتُعد إدارة المواهب من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تشير إلى مجموعة السياسات والممارسات التي تهدف إلى جذب الأفراد ذوي الكفاءات العالية وتطوير قدراتهم وتمكينهم من تحقيق الأداء المتميز داخل المؤسسة. وقد أصبحت إدارة المواهب عنصراً استراتيجياً في نجاح المؤسسات، خاصة في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها الاقتصاد العالمي، حيث تسعى المؤسسات إلى استقطاب أفضل الكفاءات البشرية القادرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة. وفي هذا السياق، لم تعد إدارة الموارد البشرية تقتصر على الوظائف التقليدية مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، بل أصبحت تركز على بناء رأس مال بشري قادر على الإبداع والتطوير المستمر.

ومع ظهور الاقتصاد الرقمي وتوسع استخدام التكنولوجيا في مختلف مجالات العمل، برزت أهمية إدارة المواهب الرقمية التي تعتمد على استخدام التقنيات الحديثة في اكتشاف المواهب وتطويرها وإدارتها. فقد ساهمت الأدوات الرقمية في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد على نظم معلومات الموارد البشرية والمنصات الرقمية وتحليل البيانات في عمليات التوظيف والتدريب وإدارة الأداء. كما أسهمت التكنولوجيا في تسهيل عملية اكتشاف المواهب داخل المؤسسات وخارجها، من خلال استخدام منصات التوظيف الإلكترونية وشبكات التواصل المهنية التي تساعد المؤسسات على الوصول إلى الكفاءات البشرية المتميزة في مختلف أنحاء العالم.

كما أن التحول نحو الاقتصاد القائم على المعرفة أدى إلى زيادة أهمية رأس المال البشري بوصفه أحد أهم مصادر الميزة التنافسية للمؤسسات. ففي بيئة الأعمال المعاصرة، أصبحت المعرفة والمهارات والقدرات الابتكارية للعاملين تمثل المورد الأكثر قيمة للمؤسسات، حيث تسهم في تعزيز قدرتها على الابتكار وتطوير المنتجات والخدمات وتحقيق التفوق التنافسي في الأسواق العالمية. ولذلك فإن المؤسسات التي تنجح في إدارة المواهب البشرية بصورة فعالة تكون أكثر قدرة على تحقيق الأداء التنافسي المستدام مقارنة بالمؤسسات التي لا تعطي هذا الجانب الاهتمام الكافي.

وقد أدى التقدم التكنولوجي أيضًا إلى ظهور أنماط جديدة من العمل مثل العمل عن بُعد والعمل المرن والعمل عبر المنصات الرقمية، وهو ما فرض تحديات جديدة أمام المؤسسات في كيفية إدارة المواهب البشرية في بيئة عمل رقمية متغيرة. فقد أصبح من الضروري تطوير استراتيجيات حديثة لإدارة المواهب تتناسب مع طبيعة العمل الرقمي، مثل استخدام أنظمة التعلم الإلكتروني والتدريب الرقمي وتطبيقات إدارة الأداء الرقمية. كما أصبح من الضروري تطوير مهارات العاملين الرقمية وتمكينهم من استخدام التكنولوجيا في أداء مهامهم بكفاءة، مما يسهم في تعزيز قدرتهم على الابتكار وتحقيق الأداء المتميز.

ومن جهة أخرى، أصبحت إدارة المواهب أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر في مستوى الأداء التنافسي للمؤسسات، حيث تسهم في تحسين الإنتاجية وتعزيز الابتكار وتطوير جودة الخدمات والمنتجات. فالمؤسسات التي تمتلك كوادر بشرية متميزة تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال واستغلال الفرص المتاحة في الأسواق العالمية. كما أن إدارة المواهب تسهم في بناء ثقافة تنظيمية تشجع على الإبداع والتعلم المستمر، الأمر الذي يعزز قدرة المؤسسات على تحقيق التفوق التنافسي في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة.

كما تلعب التكنولوجيا دورًا مهمًا في دعم استراتيجيات إدارة المواهب، حيث توفر الأدوات الرقمية إمكانات متقدمة لتحليل بيانات العاملين وتحديد نقاط القوة والضعف لديهم، مما يساعد المؤسسات على اتخاذ قرارات أكثر دقة في مجالات التوظيف والتدريب وتطوير المسار الوظيفي. كما تسهم التقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة في تحسين عمليات اكتشاف المواهب وتوقع احتياجات المؤسسات المستقبلية من الكفاءات البشرية، الأمر الذي يساعد المؤسسات على التخطيط الاستراتيجي لإدارة رأس المال البشري.

وفي ضوء ما سبق، يتضح أن إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا تمثل أحد الركائز الأساسية لتحقيق الأداء التنافسي للمؤسسات، حيث تسهم في تطوير القدرات البشرية وتعزيز الابتكار وتحسين جودة الأداء المؤسسي. كما أن نجاح المؤسسات في إدارة المواهب يعتمد بدرجة كبيرة على قدرتها على توظيف التكنولوجيا الرقمية في تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية وبناء بيئة عمل تشجع على الإبداع والتعلم المستمر. ومن هنا تبرز أهمية دراسة العلاقة بين إدارة المواهب في العصر التكنولوجي ومستوى الأداء التنافسي للمؤسسات، وذلك بهدف فهم الكيفية التي يمكن من خلالها توظيف استراتيجيات إدارة المواهب لتعزيز القدرة التنافسية وتحقيق النجاح المؤسسي في ظل التحولات الرقمية المتسارعة.

1.2. مشكلة الدراسة

شهدت بيئة الأعمال في العقود الأخيرة تحولات عميقة نتيجة التطور التكنولوجي المتسارع والانتشار الواسع للتقنيات الرقمية، مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات الضخمة والحوسبة السحابية والتقنيات الرقمية المتقدمة. وقد أدى هذا التطور إلى تغيير طبيعة العمل داخل المؤسسات، حيث أصبحت المعرفة والمهارات الرقمية والقدرات الابتكارية للعاملين من أهم الموارد الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التميز التنافسي. وفي ظل هذه التغيرات، برزت إدارة المواهب كأحد المفاهيم الحديثة في إدارة الموارد البشرية التي

تهدف إلى استقطاب الكفاءات البشرية المتميزة وتطويرها والمحافظة عليها بما يسهم في تحقيق الأداء المؤسسي المتميز.

ومع التحول نحو الاقتصاد الرقمي، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات متزايدة في كيفية إدارة المواهب البشرية في بيئة عمل تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا والابتكار. فقد أدى التقدم التكنولوجي إلى ظهور وظائف جديدة تتطلب مهارات رقمية متقدمة، كما أدى إلى تغير طبيعة العديد من الوظائف التقليدية، الأمر الذي فرض على المؤسسات إعادة النظر في سياسات إدارة الموارد البشرية وتطوير استراتيجيات جديدة لإدارة المواهب بما يتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي.

وعلى الرغم من الأهمية المتزايدة لإدارة المواهب في تحقيق الأداء التنافسي للمؤسسات، إلا أن العديد من المؤسسات لا تزال تواجه صعوبات في تبني ممارسات فعالة لإدارة المواهب في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة. فبعض المؤسسات لا تمتلك استراتيجيات واضحة لاكتشاف المواهب وتطويرها، كما أن هناك نقصاً في البرامج التدريبية التي تهدف إلى تطوير المهارات الرقمية للعاملين، إضافة إلى ضعف استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية. ويؤدي ذلك إلى عدم الاستفادة الكاملة من قدرات العاملين، مما ينعكس سلباً على مستوى الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية للمؤسسات.

كما أن المنافسة الشديدة بين المؤسسات في جذب الكفاءات البشرية المتميزة تمثل تحدياً إضافياً، حيث تسعى المؤسسات إلى استقطاب المواهب القادرة على الابتكار والتكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة. وفي حال عدم قدرة المؤسسات على إدارة المواهب بصورة فعالة، فإنها قد تفقد العديد من الكفاءات البشرية المتميزة لصالح مؤسسات أخرى توفر بيئة عمل أكثر دعماً للإبداع والتطوير المهني.

ومن هنا تنبع مشكلة الدراسة من الحاجة إلى فهم طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا ومستوى الأداء التنافسي للمؤسسات، وذلك في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة التي تؤثر في طبيعة العمل وأساليب الإدارة داخل المؤسسات. وتسعى هذه الدراسة إلى تحليل دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء التنافسي للمؤسسات، من خلال التعرف على مدى قدرة المؤسسات على استقطاب المواهب البشرية وتطويرها وتوظيف التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية بما يسهم في تحقيق التميز المؤسسي.

وبناءً على ما سبق، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا على تعزيز الأداء التنافسي للمؤسسات؟

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدد من التساؤلات الفرعية، من أبرزها:

1. ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب في المؤسسات في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة؟
2. ما دور التكنولوجيا الرقمية في تطوير ممارسات إدارة المواهب داخل المؤسسات؟
3. ما أثر إدارة المواهب في تحسين الأداء التنافسي للمؤسسات؟
4. ما أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا؟

5. كيف يمكن للمؤسسات توظيف التكنولوجيا لدعم استراتيجيات إدارة المواهب وتحقيق التميز التنافسي؟

1.3. أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسهم في فهم طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا ومستوى الأداء التنافسي للمؤسسات، وذلك في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم نتيجة التطور التكنولوجي والتحول نحو الاقتصاد الرقمي. ويمكن توضيح أهداف الدراسة فيما يلي:

1. التعرف على مفهوم إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا وأهميتها في تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات الحديثة.
2. تحليل دور التكنولوجيا الحديثة في تطوير ممارسات إدارة المواهب داخل المؤسسات، مثل التوظيف الإلكتروني والتدريب الرقمي وإدارة الأداء باستخدام الأنظمة الرقمية.
3. تحديد أثر إدارة المواهب في تحسين الأداء التنافسي للمؤسسات من خلال تطوير القدرات البشرية وتعزيز الابتكار والإبداع في بيئة العمل.
4. التعرف على التحديات التي تواجه المؤسسات في إدارة المواهب في ظل التحول التكنولوجي والتغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال.
5. اقتراح مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات على تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب بما يسهم في تعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق التميز المؤسسي.

1.4. أهمية الدراسة

1.4.1. الأهمية النظرية

تتبع الأهمية النظرية لهذه الدراسة من تناولها لموضوع إدارة المواهب في ظل التحولات التكنولوجية المتسارعة التي يشهدها العالم المعاصر، حيث أصبح رأس المال البشري يمثل أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق التفوق والتميز في بيئة الأعمال التنافسية. كما تسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات العلمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية من خلال تسليط الضوء على مفهوم إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا، وبيان دورها في تطوير الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. كما تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تسهم في توضيح العلاقة بين إدارة المواهب والتطورات التكنولوجية الحديثة، خاصة في ظل التحول نحو الاقتصاد الرقمي الذي يعتمد بصورة متزايدة على المعرفة والابتكار والمهارات الرقمية للعاملين. ومن ثم فإن هذه الدراسة تقدم إطارًا معرفيًا يساعد الباحثين والمهنيين في مجال الإدارة على فهم الأبعاد المختلفة لإدارة المواهب في البيئة الرقمية، ودورها في تحسين كفاءة الأداء التنظيمي وتعزيز الابتكار المؤسسي. وتسهم الدراسة أيضًا في سد جزء من الفجوة المعرفية في الأدبيات العربية المتعلقة بموضوع إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا، حيث يعد هذا المجال من المجالات الحديثة نسبيًا التي لم تحظ بالقدر الكافي من الدراسات في البيئة العربية مقارنة بالدراسات الأجنبية. وبالتالي فإن نتائج هذه الدراسة قد تمثل إضافة علمية يمكن أن يستفيد منها الباحثون في الدراسات المستقبلية التي تتناول موضوع إدارة المواهب وعلاقتها بالأداء التنافسي للمؤسسات.

1.4.2. الأهمية العملية

تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها تقدم مجموعة من النتائج والتوصيات التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تطوير سياساتها واستراتيجياتها المتعلقة بإدارة المواهب في ظل التطورات التكنولوجية المتسارعة. حيث تساعد هذه الدراسة القيادات الإدارية وصناع القرار في المؤسسات على إدراك أهمية إدارة المواهب باعتبارها أحد العوامل الرئيسية التي تسهم في تحقيق الأداء التنافسي وتعزيز القدرة المؤسسية على الابتكار والتطوير. كما تسهم نتائج هذه الدراسة في مساعدة المؤسسات على تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية بما يتلاءم مع متطلبات العصر الرقمي، من خلال تبني استراتيجيات فعالة لاكتشاف المواهب البشرية وتطويرها والمحافظة عليها. إضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد هذه الدراسة المؤسسات في تصميم برامج تدريبية وتطويرية تهدف إلى تنمية المهارات الرقمية للعاملين، بما يسهم في تعزيز قدرتهم على التكيف مع التغيرات التكنولوجية المتسارعة في بيئة العمل. وتبرز الأهمية التطبيقية للدراسة أيضاً في تقديم مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات، من خلال استخدام التقنيات الرقمية في عمليات التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وإدارة المعرفة التنظيمية. كما يمكن أن تساعد نتائج هذه الدراسة المؤسسات في تطوير استراتيجياتها التنافسية من خلال الاستثمار في رأس المال البشري وتنمية المواهب البشرية القادرة على الابتكار وتحقيق التميز المؤسسي في بيئة الأعمال الحديثة.

1.5. متغيرات الدراسة

إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا وتأثيرها على الأداء التنافسي

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من المتغيرات التي تعكس طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا ومستوى الأداء التنافسي داخل المؤسسات. ويمكن تصنيف متغيرات الدراسة إلى متغيرات مستقلة ومتغيرات تابعة، كما يأتي:

أولاً: المتغير المستقل

إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا

يمثل هذا المتغير العامل الرئيس في الدراسة، ويشير إلى مجموعة السياسات والممارسات التي تعتمدها المؤسسات في استقطاب المواهب البشرية المتميزة وتطويرها والمحافظة عليها، مع توظيف التكنولوجيا الحديثة في إدارة الموارد البشرية. ويشمل هذا المتغير عدداً من الأبعاد مثل اكتشاف المواهب، وتطوير المهارات الرقمية للعاملين، وإدارة الأداء باستخدام الأنظمة الرقمية، إضافة إلى استخدام التقنيات الحديثة في عمليات التوظيف والتدريب والتطوير المهني.

ثانياً: المتغير التابع

الأداء التنافسي للمؤسسات

يمثل هذا المتغير النتائج أو المخرجات التي تسعى الدراسة إلى قياسها، ويشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق التميز والتفوق في بيئة الأعمال مقارنة بالمؤسسات المنافسة. ويتجلى الأداء التنافسي في عدد من المؤشرات

مثل تحسين جودة الخدمات والمنتجات، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز الابتكار المؤسسي، وتحسين الكفاءة التنظيمية، إضافة إلى قدرة المؤسسة على التكيف مع التغيرات في بيئة الأعمال.

ثالثاً: العلاقة بين متغيرات الدراسة

تسعى الدراسة إلى تحليل طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا والأداء التنافسي للمؤسسات، حيث تفترض الدراسة أن تطبيق ممارسات فعالة لإدارة المواهب، مدعومة بالتكنولوجيا الحديثة، يساهم في تطوير القدرات البشرية داخل المؤسسات، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء المؤسسي وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات في بيئة الأعمال المعاصرة.

ويمكن تمثيل نموذج الدراسة على النحو الآتي:

إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا → الأداء التنافسي للمؤسسات

1.6. حدود الدراسة

تحدد هذه الدراسة مجموعة من الحدود التي توضح نطاقها الزمني والمكاني والموضوعي والبشري، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الحدود الموضوعية

تقتصر هذه الدراسة على تناول موضوع إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا وتأثيرها على الأداء التنافسي للمؤسسات، حيث تركز على تحليل ممارسات إدارة المواهب في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة، ودورها في تطوير الموارد البشرية وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات. كما تركز الدراسة على العلاقة بين إدارة المواهب المدعومة بالتكنولوجيا ومستوى الأداء المؤسسي، دون التطرق إلى موضوعات إدارية أخرى قد تكون مرتبطة بهذا المجال مثل القيادة الرقمية أو إدارة المعرفة بصورة تفصيلية.

ثانياً: الحدود المكانية

تطبق هذه الدراسة على عدد من المؤسسات محل الدراسة التي تم اختيارها بهدف تحليل ممارسات إدارة المواهب في بيئة العمل، ومدى تأثيرها في تعزيز الأداء التنافسي داخل هذه المؤسسات.

ثالثاً: الحدود الزمنية

تتناول هذه الدراسة واقع إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا خلال الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة، حيث تم جمع البيانات وتحليلها خلال العام (2024-2025)، وذلك بهدف التعرف على مستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب وتأثيرها في الأداء التنافسي في الوقت الحالي.

رابعاً: الحدود البشرية

تقتصر الدراسة على العاملين في المؤسسات محل الدراسة، حيث تم جمع البيانات من خلال استبانة وُجّهت إلى عينة من العاملين والإداريين، وذلك بهدف التعرف على آرائهم حول مستوى تطبيق إدارة المواهب في ظل التطورات التكنولوجية وتأثيرها في الأداء التنافسي للمؤسسات.

1.7. هيكل الدراسة

تم تنظيم هذه الدراسة في أربعة فصول رئيسية، وذلك بهدف عرض موضوع الدراسة بصورة منهجية ومنظمة، حيث يتناول كل فصل جانباً محدداً من جوانب الدراسة، على النحو الآتي:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

يتناول هذا الفصل الخلفية العامة لموضوع الدراسة، حيث يتضمن مقدمة الدراسة التي توضح أهمية موضوع إدارة المواهب في عصر التكنولوجيا ودورها في تعزيز الأداء التنافسي للمؤسسات. كما يشمل الفصل مشكلة الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، إضافة إلى أهمية الدراسة النظرية والعملية. ويتضمن الفصل أيضاً متغيرات الدراسة وحدودها، إضافة إلى عرض موجز لهيكل الدراسة.

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

يتناول هذا الفصل الإطار النظري لموضوع الدراسة، حيث يتم عرض المفاهيم الأساسية المتعلقة بإدارة المواهب في عصر التكنولوجيا، وبيان أهميتها في تطوير الموارد البشرية وتحقيق الأداء التنافسي للمؤسسات. كما يتضمن الفصل عرضاً وتحليلاً للدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت موضوع إدارة المواهب أو تأثير التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية والأداء المؤسسي، إضافة إلى التعقيب على هذه الدراسات وبيان أوجه الاستفادة منها في الدراسة الحالية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل المنهجية العلمية التي اعتمدت عليها الدراسة في جمع البيانات وتحليلها، حيث يتضمن تحديد منهج الدراسة ومجتمعها وعينتها، إضافة إلى وصف أداة الدراسة المتمثلة في الاستبانة. كما يتضمن الفصل إجراءات التحقق من صدق وثبات الأداة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

يتناول هذا الفصل عرض النتائج التي تم التوصل إليها من خلال تحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة، وذلك باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة. كما يتضمن الفصل تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها في ضوء أهداف الدراسة وتساؤلاتها، إضافة إلى مناقشة النتائج وربطها بالدراسات السابقة، ثم عرض أهم الاستنتاجات والتوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير ممارسات إدارة المواهب وتعزيز الأداء التنافسي للمؤسسات.