

دراسات نقدية 1

تسليم المهام الأسبوعية

الباحث/ أحمد التميمي

241001032

الفصل الدراسي الأول 2025



التكاليف المطلوبة:

- التكاليف الأول: نقد ورقة بحثية من حيث : (العنوان – المستخلص –المقدمة)
- التكاليف الثاني: نقد ورقة بحثية من حيث مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة
- التكاليف الثالث: نقد ورقة بحثية من حيث : مشكلة البحث وتساؤلاته
- التكاليف الرابع: نقد ورقة بحثية من حيث أهداف البحث
- التكاليف الخامس: نقد ورقة بحثية من حيث أهمية البحث
- التكاليف السادس: نقد ورقة بحثية من حيث فروض البحث
- التكاليف السابع : نقد ورقة بحثية من حيث منهج البحث والدراسة الميدانية
- التكاليف الثامن : نقد ورقة بحثية من حيث اختبار صحة الفروض
- التكاليف التاسع : نقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات
- التكاليف العاشر: نقد ورقة بحثية من حيث المراجع المستخدمة في كتابة البحث



عنوان البحث

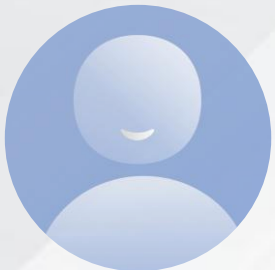
أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على بناء الجدارات الوظيفية
للموارد البشرية في قطاع الفعاليات

إعداد
الباحث/ وليد نايف سعود آل علي

أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية
في قطاع الفعاليات

رابط الدراسة:

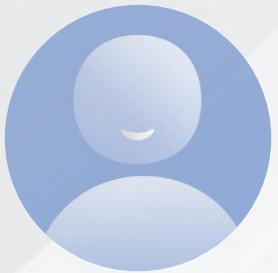
https://journals.ekb.eg/article_245367.html



لمحة عامة على الدراسة

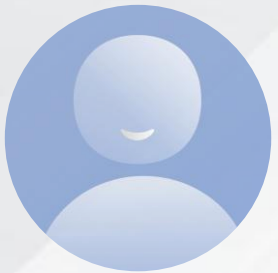
تتناول هذه الورقة البحثية موضوعاً حيوياً في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث تستكشف أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات بالمملكة العربية السعودية. تتميز الدراسة بتركيزها على ثلاثة أبعاد رئيسية لإدارة المواهب: استقطاب المواهب، تنمية المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وربطها بأربعة أبعاد للجدارات الوظيفية: الجدارات الإنتاجية، الجدارات الفنية، الجدارات القيادية، والجدارات الشخصية.

تظهر أهمية هذه الدراسة في ظل التحول الاستراتيجي الذي تشهده المملكة العربية السعودية نحو تنويع الاقتصاد وتنمية قطاعات جديدة مثل قطاع الفعاليات، مما يتطلب تطوير الكفاءات البشرية القادرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمملكة في رؤية 2030.



نتائج الدراسة:

عينة الدراسة تكونت من (638) فرداً من العاملين في قطاع الفعاليات بالمملكة العربية السعودية. تشير إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين أبعاد تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب وأبعاد بناء الجدارات الوظيفية. ومع ذلك، لم يشر إلى التوصيات العملية المنبثقة من النتائج.

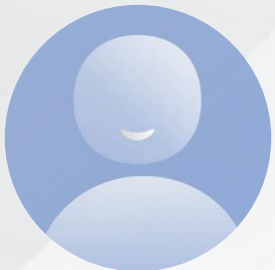


تحليل نتائج:

خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) بين أبعاد تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب وأبعاد بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات. كما أظهرت النتائج وجود أثر إيجابي ذي دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) لأبعاد تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على أبعاد بناء الجدارات الوظيفية.

تتسم النتائج بالوضوح والارتباط المباشر بفرضيات الدراسة وأهدافها، مما يعكس تناسقاً منهجياً جيداً. ومع ذلك، كان من المفيد مناقشة هذه النتائج في ضوء الدراسات السابقة، وتوضيح أوجه الاتفاق والاختلاف معها، وكذلك تقديم تفسيرات نظرية وعملية أعمق للعلاقات والتأثيرات التي تم التوصل إليها.

بشكل عام، تُعد هذه الدراسة إضافة علمية قيّمة في مجال إدارة المواهب والجدارات الوظيفية، خاصة في السياق السعودي. ومع ذلك، فإن تعزيز الجوانب المنهجية والتحليلية التي تمت الإشارة إليها سيسهم في تعزيز قيمة الدراسة وأثرها العلمي والعملية.



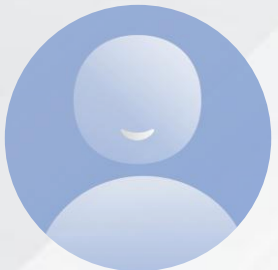
توصيات الدراسة:

استعرضت الدراسة عدداً من التوصيات المرتبطة بنتائجها حول أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب على بناء الجدارات الوظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات بالمملكة العربية السعودية.

أشارت إلى أهمية الاهتمام ببناء جدارات وظيفية للموارد البشرية في قطاع الفعاليات وضرورة الاهتمام بالأبعاد المختلفة لإدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب)

لم تتطرق إلى دور التكنولوجيا والتحول الرقمي في تعزيز فعالية استراتيجيات إدارة المواهب وبناء الجدارات الوظيفية.

كما تجاهلت التوصيات أهمية بناء الشراكات بين قطاع الفعاليات والمؤسسات التعليمية والتدريبية لتطوير برامج متخصصة في إدارة المواهب وبناء الجدارات الوظيفية، وهو ما يمثل محوراً مهماً في تطوير رأس المال البشري في هذا القطاع.





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرًا لطيب المتابعة

