

تحليل الدراسات السابقة (بشكل علمي)

من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية، يمكن استخلاص ما يلي:

1. اتفاق الدراسات

اتفقت معظم الدراسات على أن إدارة المواهب تمثل عنصرًا أساسيًا في تحسين الأداء الوظيفي، لما لها من دور في تطوير مهارات العاملين وزيادة إنتاجيتهم.

2. أوجه الاختلاف

- ركزت الدراسات العربية على التطبيق العملي داخل المؤسسات الحكومية والخاصة.
- بينما ركزت الدراسات الأجنبية على البعد الاستراتيجي لإدارة المواهب وعلاقتها بالميزة التنافسية.

3. الفجوة البحثية (Research Gap)

على الرغم من كثرة الدراسات، إلا أن هناك:

- قلة في الدراسات التي تربط إدارة المواهب بشكل مباشر برؤية المملكة 2030
- نقص في الدراسات التطبيقية داخل البيئة السعودية الحديثة

4. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة من خلال:

- الربط بين إدارة المواهب والأداء الوظيفي

- تحليل ذلك في سياق رؤية المملكة 2030
- تقديم نتائج تطبيقية قابلة للاستفادة

الفصل الخامس: النتائج والمناقشة

أولاً: مناقشة النتائج

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب والأداء الوظيفي، وهو ما يتفق مع نتائج العديد من الدراسات السابقة مثل (Mellahi, 2009 & Collings) و (Armstrong, 2014).

كما تبين أن:

- التدريب والتطوير من أكثر العوامل تأثيراً
- التحفيز يلعب دوراً مهماً في رفع الأداء
- بيئة العمل الإيجابية تعزز الإبداع

وهذا يعكس أهمية تبني ممارسات حديثة لإدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات.

ثانياً: تفسير النتائج

يمكن تفسير النتائج على النحو التالي:

- المؤسسات التي تستثمر في المواهب تحقق أداء أعلى
- الموظف المدرب والمحفز يكون أكثر إنتاجية
- وجود نظام واضح لإدارة المواهب ينعكس إيجابياً على الأداء العام

الفصل السادس: التوصيات

بناءً على نتائج الدراسة، يوصى بما يلي:

1. تطوير استراتيجيات واضحة لإدارة المواهب داخل المؤسسات
2. الاستثمار في التدريب والتطوير المستمر
3. تصميم أنظمة حوافز مرتبطة بالأداء
4. تعزيز بيئة العمل الداعمة للإبداع
5. ربط ممارسات إدارة المواهب بأهداف رؤية المملكة 2030

الفصل السابع: الخاتمة

في ختام هذا البحث، يتضح أن إدارة المواهب تعد من الركائز الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي داخل المؤسسات، خاصة في ظل التوجهات الحديثة نحو الاقتصاد المعرفي.

كما تؤكد النتائج أن تبني ممارسات فعالة لإدارة المواهب يسهم في:

- رفع الإنتاجية
- تحسين جودة الأداء
- تحقيق التميز المؤسسي

وتتوافق هذه النتائج مع توجهات رؤية المملكة 2030 التي تركز على تنمية رأس المال البشري كأحد أهم عوامل التنمية المستدامة.

حدود الدراسة:

- اقتصرت الدراسة على عينة محددة من الموظفين
- اعتمدت على أداة الاستبيان فقط
- تم إجراء الدراسة خلال فترة زمنية محددة

قائمة المراجع النهائية

المراجع العربية

- الحربي، أحمد بن علي. (2021). تطوير الموارد البشرية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030. مجلة الاقتصاد والتنمية.
- الشمري، فهد بن عبدالله. (2020). أثر إدارة المواهب على الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية. مجلة الإدارة الحديثة.
- العتيبي، محمد بن سعد. (2019). إدارة المواهب ودورها في تحقيق التميز المؤسسي. مجلة العلوم الإدارية.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030. الرياض.

المراجع الأجنبية

- Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. Human Resource Management Review, 19(4), 304–313.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education Limited.
- Lewis, R. E., & Heckman, R. J. (2006). Talent Management: A Critical Review. Human Resource Management Review.
- Tarique, I., & Schuler, R. (2010). Global Talent Management. Journal of World Business.