

عنوان البحث

إدارة المواهب في بيئات العمل المتغيرة

إعداد الطالب/ عبدالله بن يوسف بن عبدالله الرشيد

إشراف/

د. الفصيل عبد الحميد

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

في ظل التحولات السريعة التي تشهدها بيئات العمل اليوم، أصبحت المؤسسات تواجه تحديات جديدة تتعلق بجذب واستبقاء وتطوير المواهب، وتتنوع هذه التغيرات بين التقدم التكنولوجي، والعولمة، وتزايد أهمية العمل عن بُعد، مما يتطلب أنماطاً مرنة من إدارة المواهب، وتركز إدارة المواهب على التعرف على القدرات الفريدة للأفراد وتطويرها لتعزيز أداء المؤسسة، وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل كيفية تكييف استراتيجيات إدارة المواهب لمواجهة هذه التحديات المتغيرة في بيئات العمل.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في عدم قدرة بعض المؤسسات على تكييف استراتيجيات إدارة المواهب مع التغيرات السريعة في بيئات العمل، مما يؤدي إلى تراجع في الأداء المؤسسي وعدم الاستفادة المثلى من الكفاءات، وتسعى الدراسة إلى تحديد المعوقات وتقديم حلول مبتكرة لتحسين إدارة المواهب في هذه البيئات.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تسليط الضوء على ضرورة تطوير استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب لتتوافق مع بيئات العمل المتغيرة. يمكن أن تساهم هذه الدراسة في توفير توصيات للمؤسسات لتحديث آليات جذب المواهب وتطويرها، مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية وتعزيز التنافسية.

أهداف الدراسة:

- ❖ تحليل دور إدارة المواهب في تحسين الأداء المؤسسي في بيئات العمل المتغيرة.
- ❖ استكشاف العوامل التي تؤثر على فعالية استراتيجيات إدارة المواهب.
- ❖ تقديم توصيات حول كيفية تطوير استراتيجيات إدارة المواهب بما يتناسب مع التغيرات في بيئات العمل.

تساؤلات الدراسة:

- ❖ ما أثر إدارة المواهب على الأداء المؤسسي في بيئات العمل المتغيرة؟
- ❖ ما العوامل المؤثرة في فعالية استراتيجيات إدارة المواهب في مواجهة التغيرات؟
- ❖ كيف يمكن تحسين استراتيجيات إدارة المواهب لتحقيق توافق أكبر مع التغيرات في بيئات العمل؟

فروض الدراسة:

- ❖ توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب وتحسين الأداء المؤسسي في بيئات العمل المتغيرة.
- ❖ تؤثر عوامل بيئية مثل التكنولوجيا وسياسات العمل عن بُعد على فعالية إدارة المواهب.
- ❖ تساهم استراتيجيات إدارة المواهب الفعالة في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة في ظل بيئات العمل المتغيرة.

الدراسات السابقة:

تمت دراسة مفهوم إدارة المواهب وعلاقته بالأداء المؤسسي في عدد من الأبحاث السابقة، وتشير الأدبيات إلى أن المؤسسات التي تعتمد على استراتيجيات قوية لإدارة المواهب تحقق نجاحات أكبر في استبقاء الكفاءات، وتحسين الأداء، وسيتم في هذه الفقرة مراجعة الأدبيات المتعلقة بأثر إدارة المواهب على الأداء المؤسسي، وتأثير التغيرات البيئية على فعالية هذه الإدارة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة على نموذج إدارة المواهب المتكامل، الذي يشمل جذب المواهب، تطويرها، وتقييم أدائها، واستبقائها، وسيتم أيضًا الاستناد إلى نموذج الموارد البشرية الاستراتيجية، الذي يرى أن إدارة المواهب هي أداة استراتيجية لتحقيق الأهداف المؤسسية.

المنهجية وطرق البحث:

تستخدم الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على الاستبيانات والمقابلات لجمع البيانات، وسيتم جمع المعلومات من مجموعة من العاملين والمديرين في المؤسسات، لتحليل كيفية إدارة المواهب لمواكبة التغيرات في بيئات العمل.

أدوات الدراسة:

- ❖ استبيان موجه للعاملين لقياس تأثير إدارة المواهب على الأداء.
- ❖ مقابلات شبه منظمة مع المديرين لتقييم التحديات التي تواجه إدارة المواهب.

حدود الدراسة:

- ❖ الحدود الموضوعية: تركز الدراسة على إدارة المواهب في بيئات العمل المتغيرة وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
- ❖ الحدود الزمنية: تجرى الدراسة خلال العام ٢٠٢٤.
- ❖ الحدود المكانية: تُطبق الدراسة على مؤسسات داخل مدينة الرياض.

المراجع:

- ❖ العلي، أحمد. "إدارة المواهب ودورها في تحقيق التميز المؤسسي". مجلة الإدارة الحديثة، ٢٠٢٢.
- ❖ الخطيب، نور. "استراتيجيات إدارة المواهب في ظل التغيرات التكنولوجية". دار الفكر، ٢٠٢١.
- ❖ محمد، جمال. "دور الموارد البشرية في تطوير إدارة المواهب". المجلة العلمية لإدارة الأعمال، ٢٠٢٠.
- ❖ Collings, D.G., & Mellahi, K. "Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda". Human Resource Management Review, 2019.
- ❖ Cappelli, P., & Tavis, A. "Talent Management in the New World of Work". Harvard Business Review, 2020.