



دراسات نقدية 1

MGM811

التكليف الأول

عبدالعزیز بن مصلح الحری

242000925

العنوان



أثر تعيين المواهب الإدارية على الأداء الوظيفي (دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في منطقة القصيم)

العنوان واضح ويوجد فيه متغير مستقل وهو المواهب الإدارية والمتغير التابع هو الأداء الوظيفي ومجال التطبيق واضح وهو المستشفيات الحكومية وكذلك الموقع وهو منطقة القصيم بالمملكة العربية السعودية ونلاحظ في هذا العنوان انه اجابي وذلك للأسباب التالية:

- ١- عنوان مختصر وليس طويلا.
- ٢- سهل ومفهوم.
- ٣- مفردات العنوان واضحة وذات دلالة .
- ٤- استخدم العنوان بشكل أثر وعلاقة.
- ٥- العنوان لا يوجد فيه اثارة للاستخدام التسويقي.

المستخلص



ملخص الدراسة

المستخلص عبارة عن الخطوط العريضة والأساسية للبحث العلمي، وتتم كتابة المستخلص في عدد من الفقرات حسب ترتيب البحث العلمي الأساسي.

ونلاحظ ان الباحث كتب المستخلص في فقرتين بشكل موجز وشامل للغاية عن طبيعة الدراسة ومحتواها.

كذلك وضع الكاتب في نهاية المستخلص الكلمات المفتاحية.

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تعيين المواهب الإدارية على الأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على المستشفيات الحكومية في منطقة القصيم. تنبع أهميتها كونها واحدة من الدراسات المحلية القليلة التي تبحث في دور تعيين المواهب الإدارية في التأثير على الأداء الوظيفي لدى العاملين داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية. تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من جميع الموظفين الحكوميين (في مستويات الإدارة العليا والوسطى والمشرفين) في المستشفيات الحكومية في منطقة القصيم العاملين في الكادر الإداري والطبي والفني، ولأن مجتمع الدراسة كبير جدًا لذلك اعتمد الباحث على العينة الملائمة التي يمكن الوصول إليهم عن طريق توزيع الاستبيان لأفراد المجتمع وبلغ عددهم العينة (109) مفردة صالحة للتحليل ومن ثم جرى تحليلها بمجموعة من الأساليب الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS).

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين (استقطاب المواهب وتنمية المواهب والاحتفاظ بالمواهب) وتحسين الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية في منطقة القصيم عند مستوى دلالة معنوية ($\alpha \leq 0.05$). كما أثبتت نتائج التحليل من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة أن إدارة المستشفيات لديها معايير محددة وواضحة لتقييم أداء الموظفين وتعمل على تشجيع الموظفين على أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة وفعالية. وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها الاهتمام بمسارات وظيفية ملائمة وفرص للتطوير الوظيفي لتحسين أداء الموظفين وتوفير بيئة عمل تحفز الموظفين وتعزيز الإبداع والتميز في الأداء.

الكلمات المفتاحية: المواهب الإدارية، استقطاب المواهب، تنمية المواهب، الأداء الوظيفي.

المقدمة



1. المقدمة:

تتميز بيئة الأعمال المعاصرة بدرجة عالية من التطورات التقنية السريعة والمتلاحقة في أساليب وأدوات الإنتاج، وقد أدى هذا التطور إلى ظهور مفاهيم جديدة في مجال الموارد البشرية ومن أهمها مفهوم أو مصطلح تعيين المواهب الإدارية أو إدارة المواهب Talent Management، والذي زاد الاهتمام به في السنوات الأخيرة باعتباره منهجية وأسلوب وتقنية جديدة لتنفيذ دور المواهب والتركيز عليها في العمليات والتغيير التنظيمي، لتحقيق إنجازات عالية في الإدارة والأعمال، لذا، أصبح من الطبيعي أن تهتم المنظمات المعاصرة بإدارة المواهب التي تعد قوة لا يمكن تقليدها لضمان عمليات النمو والاستمرار وتحقيق أهدافها واستراتيجياتها بفاعلية واقتدار (Michaels, Handfield, Axelrod, 2001).

(Collings & Mellahi, 2009)، لقد جاءت فكرة تعيين المواهب الإدارية أو إدارة المواهب والاهتمام بها لمواكبة الديناميكية التنافسية في بيئة الأعمال ولرفع الميزة التنافسية في مختلف قطاعات الأعمال من خلال الاهتمام بالقوى العاملة، وذلك من خلال تطوير أداء الموارد البشرية والخصائص الفردية المميزة.

وقد بدأت المنظمات تدرك أهمية تعيين المواهب الإدارية أو إدارة المواهب لما لها من دور في تحقيق التميز والابتكار والإبداع من خلال دعم وتطوير أداء الموهوبين، حيث تتطلب نظرة منهجية تدعو إلى التفاعل الديناميكي بين العديد من المهام والعمليات، لكونها نشاطاً استباقياً مستمراً يدور حول تحديد واستقطاب وتعيين وتوزيع وتنمية وتحفيز وترقية وتعويض واحتفاظ بالموظفين ذوي الإمكانات العالية، مما يعكس اهتمام المنظمة بهم وتقديرها لمساهماتهم، ويؤدي في نهاية المطاف إلى التزامهم وورغبتهم في البقاء بالمنظمة.

ونظراً لحدثة موضوع تعيين المواهب الإدارية أو إدارة المواهب وأهميته جاءت هذه الدراسة لقياس أثر تعيين المواهب الإدارية على الأداء الوظيفي في المستشفيات الحكومية في منطقة القصيم، والتي تسمح تجربتها في تعيين المواهب الإدارية بتعميم النتائج على المنظمات المماثلة وعلى المنظمات الأخرى في القطاع الخاص، وتسعى باستمرار لتطوير المواهب البشرية فيها، كون تعيين المواهب الإدارية أو إدارة المواهب يُعد عنصراً حيوياً يسهم في تنمية رأس المال البشري والذي بدوره يؤدي إلى تحقيق الأداء العالي في المنظمات الحكومية.

نلاحظ ان هذه المقدمة مختصرة وشاملة لكل أفكار البحث بشكل جيد.

كذلك وضع الباحث أهم الاقتباسات العلمية التي استخدمها وقد قام بشرحها بشكل مبسط وواضح .

وايضاً وضح الباحث الدوافع العلمية التي أدت لإنجاز هذا البحث.

أخيرا المقدمة كاملة الشروط المطلوبة في الدراسة.

انتہی

MIDOCEAN
UNIVERSITY