



جامعة ميدأوشن
التخصص : دكتوراة
القسم : إدارة الأعمال

الاسم	الرقم الجامعي	المادة	العام
علي مدباج الدوسري	233000322	دراسة نقدية ١	2024

دراسة نقدية ١

التكليف الرابع

دور إدارة المواهب البشرية في تعزيز التميز القيادي
دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد
العزیز بمحافظة جدة

مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

Journal of University Studies for inclusive Research
Vol.7 , Issue 14 (2022), 2666 - 2706
USRIJ Pvt. Ltd.,

أهداف البحث

- جوانب القوة:

- 📌 الأهداف البحثية في الورقة واضحة ومنظمة، حيث ركزت الدراسة على تحديد دور إدارة المواهب البشرية في تعزيز التميز القيادي من خلال الأبعاد الثلاثة الرئيسية: الاستقطاب، التطوير، والاحتفاظ بالمواهب. هذا الهيكل يساهم في تقديم صورة شاملة حول كيفية تأثير إدارة المواهب على تحقيق التميز القيادي في جامعة الملك عبد العزيز.
- 📌 اختيار عينة من الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز يعتبر خطوة جيدة، حيث يُفترض أن هؤلاء الموظفين لديهم خبرة مهنية ومعرفة بالعمليات الإدارية والقيادية التي تجري داخل الجامعة. هذا يساهم في توفير بيانات دقيقة من أفراد لهم اطلاع مباشر على تأثير استراتيجيات إدارة المواهب على التميز القيادي.
- 📌 احتوت الأهداف على استكشاف تأثير كل بعد من أبعاد إدارة المواهب (الاستقطاب، التطوير، والاحتفاظ) على التميز القيادي، مما يسمح بتحليل دقيق لكيفية مساهمة كل بُعد على حدة في تعزيز الأداء القيادي. يُظهر هذا التركيز شمولية في تناول موضوع القيادة ويمكن من تقديم توصيات واضحة وقابلة للتنفيذ.

أهداف البحث

- جوانب الضعف:

✎ لم تتعمق الأهداف بما فيه الكفاية في توضيح كيفية قياس بعض المفاهيم المرتبطة بالتميز القيادي وإدارة المواهب. على سبيل المثال، لم تبرز الأهداف آلية قياس التميز القيادي بشكل كافٍ، مما قد يترك مجالاً للغموض حول كيفية الربط بين إدارة المواهب والتميز القيادي بشكل عملي.

✎ على الرغم من أن الدراسة تناولت استقطاب المواهب، تطويرهم، والاحتفاظ بهم، إلا أنه كان من الممكن فصل هذه الأهداف بشكل أوضح لتقليل احتمالية التداخل بين الأبعاد. هذا التفصيل الإضافي قد يساهم في فهم أعمق لكل بُعد على حدة.

رأيي الشخصي

أرى أن أهداف البحث في هذه الدراسة كانت عامة بشكل أكبر من المطلوب، وقد كان بالإمكان أن تعمق الدراسة من خلال أهداف فرعية تحدد على سبيل المثال قياس تأثيرات محددة لكل بعد من أبعاد إدارة المواهب على جوانب معينة من التميز القيادي (مثل الكفاءة، اتخاذ القرار، التحفيز) مما يساهم في توفير استنتاجات أكثر دقة وثراء.

المرجع

السلمي, س. ب. (2022). دور إدارة المواهب البشرية في تعزيز التميز القيادي دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين بجامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة. Retrieved from file:///C:/Users/DR.Amr%20Samy/Desktop/sara/hotmail.pdf@1201866-



Thanks