

الموضوع استقطاب المواهب لبيئة العمل وأثرها في الاداء

إعداد الطالب/

إبتسام راشد المطيري

243000786

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل، أصبحت الموارد البشرية هي الركيزة الأساسية لتحقيق التميز والاستدامة في بيئات العمل. ولم يعد نجاح المؤسسات مقتصرًا على توفر الموارد المالية أو التقنية، بل بات مرتبطًا بشكل وثيق بقدرتها على استقطاب المواهب المتميزة، التي تمثل عنصرًا حاسمًا في دعم الابتكار، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز القدرة التنافسية.

يُعد استقطاب الكفاءات أحد أهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الحديثة، حيث تسعى المنظمات إلى جذب الأفراد ذوي المهارات العالية والخبرات الفريدة، وتوظيفهم ضمن بيئة محفزة تسهم في تفجير طاقاتهم وتحقيق أعلى مستويات الأداء. ومن هنا، يبرز التساؤل حول مدى تأثير استقطاب المواهب على الأداء العام للمؤسسة، وكيف يمكن لسياسات الجذب الفعالة أن تُترجم إلى نتائج ملموسة في جودة العمل، ورضا الموظفين، وتحقيق الأهداف المؤسسية.

يهدف هذا البحث إلى تسليط الضوء على مفهوم استقطاب المواهب، وأهميته في بناء بيئة عمل جاذبة، مع دراسة العلاقة بين جودة الاستقطاب والأداء التنظيمي. كما يتناول البحث أبرز التحديات التي تواجه المؤسسات في جذب الكفاءات، وأفضل الممارسات لتحقيق التميز في هذا المجال.

مشكلة الدراسة:

تسعى المؤسسات الحديثة إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء التنظيمي، وذلك من خلال تبني استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية، وعلى وجه الخصوص في مجال استقطاب المواهب. ومع ذلك، فإن العديد من المنظمات لا تزال تواجه صعوبات في جذب الكفاءات المناسبة أو الاحتفاظ بها، الأمر الذي قد يؤدي إلى تراجع الإنتاجية، وزيادة معدلات الدوران الوظيفي، وضعف القدرة التنافسية.

وعلى الرغم من تنامي الاهتمام بأهمية استقطاب الكفاءات كعامل مؤثر في تحسين الأداء المؤسسي، إلا أن هناك فجوة معرفية حول مدى العلاقة المباشرة بين استراتيجيات استقطاب المواهب والأداء التنظيمي الفعلي. فهل تؤدي سياسات الاستقطاب الناجحة إلى تحسين الأداء بشكل واضح؟ وما هي المعوقات التي تحول دون تحقيق هذا الأثر؟

من هنا، تنبع مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيس التالي:

“ما أثر استقطاب المواهب في بيئة العمل على الأداء التنظيمي؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الدور الحيوي الذي يلعبه استقطاب المواهب في تعزيز أداء المؤسسات ورفع كفاءتها التنافسية. ففي ظل التغيرات السريعة في بيئات الأعمال العالمية والتقدم التكنولوجي المتسارع، أصبحت المؤسسات تعتمد بشكل متزايد على الكفاءات المتميزة التي تمتلك المهارات والمعرفة اللازمة لتحقيق الأهداف التنظيمية. يساهم الاستقطاب الفعال للمواهب في خلق بيئة عمل ديناميكية ومبتكرة، مما ينعكس بشكل مباشر على جودة الأداء والإنتاجية. كما تساعد هذه الدراسة في تسليط الضوء على العلاقة بين استراتيجيات جذب الكفاءات وبين تحسين مؤشرات الأداء المؤسسي، مما يزود صناع القرار بأدوات ومعطيات تساهم في تطوير السياسات الإدارية وتعزيز النمو المؤسسي المستدام

الإطار النظري والدراسات السابقة للدراسة :

يتم التعرض لهذا الموضوع من خلال المحاور التالية

.المحور الأول: مفهوم الموهبة وإدارة المواهب

. المحور الثاني: أبعاد إدارة المواهب

المحور الأول: أولا الموهبة و إدارة المواهب : يتم فيما يلي استعراض التعريفات السابقة للموهبة و إدارة

المواهب على أن ننتهي بتعريف إجرائي لها ، وسوف نتناول فيما يلي

مفهوم الموهبة و إدارة المواهب -1-

و (Armstrong, 2021), يتم استعراض أهم التعريفات الخاصة بالموهبة فيرى (2009) أن الموهبة تتمثل في القدرات والكفاءات والمهارات التي يمتلكها الأفراد بما (Joko Setal)

أن الموهوبين (Kaewsang-on) يمكنهم من أداء الأعمال بفاعلية وتتفق معها دراسة 2016 هم الممتلكين للمهارات والكفاءات والقدرات العالية على جميع المستويات و يمكنهم التأثير على نظرائهم كنموذج يحتذى به مما يؤدي إلى نجاح الأعمال ، بينما تؤيد الباحثة دراسة (2016) لرؤيتها للموهبة بأنها مزيج من (2021,Marina, Let,al) ودراسة ، (Niedźwiecka) المهارات الفكرية الإستثنائية العامة والمتخصصة، والإتجاه الإبداعي الأصالة والتفكير المرن ومعالجة المشاكل الغير تقليدية ، والغموض وعدم التأكد، والإلتزام ناحية العمل (بمعنى ذاتية الانضباط والإستمرار في المتابعة

١. أهداف الدراسة

1. تحديد العوامل المؤثرة في جذب وتوظيف المواهب المتميزة داخل بيئة العمل.
2. دراسة العلاقة بين استراتيجيات الاستقطاب وأداء الموظفين على مستويات مختلفة.
3. قياس أثر التوظيف القائم على الكفاءة على الإنتاجية ومعدلات الإنجاز.
4. التوصية بإطار استراتيجي لتحسين عملية استقطاب المواهب لدى المؤسسات.

٢. تساؤلات الدراسة

- ما هي أبرز المعايير التي تستخدمها الشركات لاختيار المواهب؟
- كيف تؤثر جودة الاستقطاب على الأداء الفردي والجماعي؟
- ما العلاقة بين التطور الوظيفي وجذب الكفاءات؟

- هل يؤدي الاستثمار في عمليات الاستقطاب إلى نتائج ملموسة في الأداء المؤسسي؟

٣. فروض الدراسة

1. توجد علاقة إيجابية ومباشرة بين جودة الاستقطاب ومستوى الأداء الوظيفي.
2. المؤسسات التي تهتم بتجربة المرشح (candidate experience) تحقق معدلات أداء أعلى.
3. التطوير المستمر لمنظومة الاستقطاب ينعكس إيجاباً على الاحتفاظ بالموهب.
4. الفجوة بين متطلبات الوظيفة والكفاءات المستقطبة تؤثر سلباً على الأداء العام

٥. المنطلقات النظرية للدراسة

- نظرية الملاءمة Person–Job Fit Model: التي تؤكد أن التوافق بين شخصية ومهارات المرشح وطبيعة الوظيفة ينعكس إيجابياً على الأداء.
- نظرية رأس المال البشري Human Capital Theory: التي تفترض أن استثمار المؤسسات في المواهب يحقق عائداً ملموساً.

- نموذج تجربة المرشح Candidate Experience Framework: الذي يشرح تأثير تجربة اختيار المنافسين على استعدادهم وأدائهم.

٦. المنهجية وطرق البحث

1. منهج الوصف والتحليل: لفهم طبيعة الاستقطاب داخل العينة المختارة من المؤسسات.
2. تصميم استبانة موجهة إلى موظفين ومدراء توظيف لقياس المتغيرات (جودة الاستقطاب، مستوى الأداء...).
3. عينة عشوائية stratified sampling من المؤسسات (خصوصية، حكومية، متعددة الجنسيات).
4. تحليل بيانات باستخدام أدوات إحصائية مثل الانحدار الخطي وتحليل الانحدار المتعدد.
5. إجراء مقابلات نصف منظمة مع عدد من خبراء الموارد البشرية لفهم التجارب العملية.

٧. أدوات الدراسة

- استبانة إلكترونية تضم محاور: اختيار، تجربة مرشح، أداء وظيفي، رضا وظيفي، وبيانات ديموغرافية.

٨. حدود الدراسة

المراجع:

الدليمي ، مصطفى إبراهيم) (2016 أثر إدارة المواهب في التوجه الاستراتيجي لشركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن" ، رسالة ماجستير ، جامعة عمان العربية . الأردن .

الدكتور عبد الله عبد الله أحمد ، (2017) ممارسة إدارة المواهب البشرية ودورها في تحسين أداء العاملين : دراسة ميدانية " ، مجلة الاستراتيجية والتنمية ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والعلوم التسيير ، الجزائر ، العدد رقم (13) .

الزعير ، إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن (2013) إدارة المواهب : البرنامج العملي للتمتين" ، قسم الإدارة والتخطيط ، كلية العلوم والدراسات ، جامعة المجمعة

بهاء الدين ، دعاء وسليمان ، ريم ، (2013) "الواسطة فيروس اجتماعي يغير بانقراض المواهب وانهيار قيم المجتمع" ، صحيفة سبق الالكترونية ، جده .

حيدر ، عصام (2020) ، التدريب والتطوير ، الجامعة الافتراضية السورية ، الجمهورية العربية السورية ، التسيير الجزائر ، العدد (13) .

رضوان ، نبيل فتحي أحمد (2019) ، مدى توافق استراتيجية الموارد البشرية مع الاستراتيجية العامة للمنظمة بالتطبيق على شركات الاتصالات مصر ، رسالة دكتوراه ، كلية عسكرية لعلوم الإدارة ، قسم إدارة الأعمال .

شهران ، أسامة (2021) قيادة التحويلية وأثرها على الإبداع الإداري لدى العاملين في البنوك التجارية العاملة في فلسطين ، رسالة ماجستير ، جامعة الخليل ، فلسطين .

فاطنة ، بلقرع (2018) إدارة المواهب في تحقيق الفعالية والترويج ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية ،
جامعة الجلفة ، الجزائر