



جامعة ميدأوشن
التخصص : دكتوراة
القسم : إدارة الأعمال

الاسم	الرقم الجامعي	المادة	العام
علي مدباج الدوسري	233000322	قضايا بحثية ١	2024

قضايا بحثية ١

التكاليف الرابع

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

مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة

Journal of University Studies for inclusive
Research

Vol.7 , Issue 14 (2022), 2666 - 2706

USRIJ Pvt. Ltd.,

الأهمية النظرية للدراسة

تعد الأهمية النظرية لهذه الدراسة محورا جوهريا يسهم في إغناء المجال المعرفي للإدارة الحديثة وتحديد إدارة المواهب البشرية، التي أصبحت عنصرا رئيسيا لضمان تحقيق أهداف المنظمات بكفاءة عالية. يعكس هذا النوع من الدراسات تطور إدارة الموارد البشرية لتشمل مفاهيم جديدة تهدف إلى تحقيق التميز المؤسسي، حيث لا تتوقف عند توفير العمالة فحسب، بل تتعدى ذلك لجذب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب ذات الأداء العالي.

الدراسة هنا تركز على كيفية ارتباط إدارة المواهب البشرية، التي تشمل عدة جوانب مثل الاستقطاب، التطوير، والاحتفاظ بالمواهب، بتحقيق التميز القيادي داخل المؤسسات الأكاديمية، مما يسهم في توفير إطار مرجعي جديد وقابل للاستخدام للأكاديميين والباحثين. وستكون نتائج هذه الدراسة أداة أساسية للباحثين المستقبليين في مجال الموارد البشرية والإدارة، حيث تقدم بيانات تحليلية وإحصائية تساعد في فهم أعمق للترابط بين إدارة المواهب وتحقيق التميز في القيادة، خاصة في المؤسسات الأكاديمية الكبيرة مثل جامعة الملك. عبد العزيز

الأهمية للباحثين المستقبليين

✧ تقدم الدراسة إثراء أكاديميا لمنظور إدارة المواهب في القطاع التعليمي، حيث تفتح مجالا واسعا لدراسات أخرى تتناول تحسين الاستراتيجيات المستخدمة في استقطاب وتطوير المواهب البشرية، خصوصا في قطاع التعليم العالي. الباحثون المستقبليون يمكنهم الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة في بناء نماذج واستراتيجيات حديثة تتعلق بإدارة المواهب، يمكن تطبيقها في مجالات إدارية وأكاديمية متعددة. وتعد الدراسة أيضا مرجعا يمكن البناء عليه لدراسات مستقبلية تستهدف فئات مختلفة من الموظفين، أو حتى تطبيقات أخرى في مجالات غير تعليمية، مما يوسع الأفق البحثي في إدارة المواهب البشرية.

الأهمية التطبيقية للدراسة على مستوى صناع القرار

✕ تتيح الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة معلومات قيمة لصناع القرار في جامعة الملك عبد العزيز، وتهدف إلى تعزيز قدراتهم في إدارة الموارد البشرية بطرق فعّالة لتحقيق التميز القيادي. تطبيق نتائج هذه الدراسة يقدم فرصة ذهبية لصياغة سياسات واستراتيجيات أكثر كفاءة في إدارة المواهب، والتي تشمل خطوات مثل إنشاء وحدة متخصصة لإدارة المواهب البشرية، وهو ما يتيح للجامعة توفير بيئة داعمة لاستقطاب وتطوير والحفاظ على الكفاءات.

الأهمية التطبيقية للدراسة على مستوى صناع القرار

✍ من خلال تطبيق استراتيجيات استقطاب المواهب التي تعتمد على الدراسة، يمكن لصناع القرار التركيز على جذب الكوادر ذات الخبرات والكفاءات العالية في المجال القيادي. ويأتي هذا الاستقطاب ليكون مدعومًا بإجراءات قوية ومتسقة تضمن عدم الاعتماد على الموارد البشرية المحلية فقط، بل تتعداها إلى البحث عن الكفاءات من خارج بيئة الجامعة مما يعزز التنافسية ويحسن من جودة القيادة في الجامعة.

✍ يوفر التركيز على تطوير المواهب البشرية فرصا للموظفين لاكتساب مهارات جديدة تعزز كفاءتهم، مما ينعكس إيجابًا على جودة الأداء الوظيفي والإداري. تؤكد الدراسة على أهمية تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل متقدمة لتطوير المهارات، خاصة فيما يتعلق بإدارة التغيير والقيادة الاستراتيجية. ويعتبر بناء القدرات القيادية واستثمار الكفاءات المتوفرة وتوجيهها ضمن خطط منظمة فرصة لتشكيل صف ثاني من القيادات القادرة على مواجهة تحديات المستقبل وتطوير استراتيجيات فعالة لتحقيق أهداف الجامعة.

التأثير المتوقع على تطوير القيادة في المؤسسات الأكاديمية

تؤكد الدراسة أن تطبيق إدارة المواهب البشرية ينعكس مباشرة على جودة القيادة في المؤسسات الأكاديمية، حيث يُعتبر التميز القيادي عاملا أساسيا في نجاح المؤسسات التعليمية، ولا سيما في جامعات بحجم جامعة الملك عبد العزيز التي تسعى للريادة محليا وإقليميا. واستنادا إلى نتائج الدراسة، من المتوقع أن يساهم تبني ممارسات إدارة المواهب البشرية في تطوير صفات القادة الحاليين، وزيادة كفاءتهم في حل المشكلات، ووضع استراتيجيات تتماشى مع رؤية الجامعة، وتعزيز ثقافة الأداء المتميز.

تعتبر هذه التحسينات في القيادة أمرا بالغ الأهمية لضمان قدرة الجامعة على التكيف مع التحديات الحديثة، والارتقاء بمستوى التعليم والخدمات المقدمة للطلاب. ويشير تبني مثل هذه الإجراءات إلى تحول مؤسسي نحو التميز، حيث يُصبح للجامعة ميزة تنافسية تعتمد على جودة كوادرها البشرية وقياداتها المتمكنة.

التوصيات والمقترحات التطبيقية

- ✎ تختتم الدراسة بمجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز ممارسات إدارة المواهب البشرية، ومنها:
- ✎ تعنى باستقطاب وتطوير الكوادر القيادية، وتوفير برامج تدريبية متقدمة ترفع من مستوى الأداء الوظيفي.
- ✎ سواء على مستوى المملكة أو الدول العربية، لزيادة تنوع التجارب ونقل المعرفة بين المؤسسات التعليمية.
- ✎ تتضمن توفير الحوافز المناسبة والتقدير الوظيفي للعاملين من أجل زيادة الولاء الوظيفي وتقليل الدوران.

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