

The Impact of Talent and Skills Selection on Employee Job Performance in the Company

1-Introduction

Talent management has increasingly become a critical strategic pillar within modern human resource practices. In contemporary organizations, competitive advantage is no longer derived solely from the availability of labor or advanced production technologies; instead, exceptional human capabilities are recognized as the primary drivers of innovation, sustainability, and organizational growth. The presence of individuals with the right combination of technical skills, high motivation, and adaptability is widely regarded as a decisive factor in ensuring organizational success, particularly in dynamic and rapidly evolving work environments. As global and local competition intensifies, attracting, developing, and retaining top talent has emerged as a strategic challenge that demands well-designed policies, innovative programs, and proactive management practices. In today's corporate landscape, competition is no longer limited to market share or profitability; it increasingly revolves around the intellectual and professional capacities of employees capable of generating value, leading initiatives, and driving meaningful change. Moreover, with the rise of flexible work arrangements, such as remote and hybrid work, and the growing awareness of personal career value, organizations must establish compelling work environments, implement effective reward systems, and provide genuine opportunities for professional development to secure and retain their most capable talent. The selection of the right competencies plays a pivotal role in this context. Recruitment decisions directly influence the long-term performance and sustainability of an organization. Placing the right person in the right position enhances productivity, improves overall performance, reduces turnover-related costs, strengthens organizational stability, and supports strategic development and

growth initiatives. Conversely, ineffective selection practices can lead to substantial financial and operational losses, diminished employee morale, and weakened organizational resilience.

Consequently, talent management is no longer merely a functional HR activity; it has become a strategic instrument designed to align organizational objectives with individual capabilities. By effectively managing talent, organizations can transform their human capital into a dynamic source of innovation, efficiency, and competitive advantage.

This study focuses on examining the relationship between talent and skill selection and employee job performance within organizational settings. It aims to provide insights into how strategic talent management practices contribute to enhancing workforce effectiveness, aligning individual competencies with organizational goals, and sustaining high levels of performance in challenging and competitive environments. By understanding these dynamics, the study seeks to offer evidence-based recommendations to optimize recruitment, development, and retention strategies, ultimately supporting organizational excellence and long-term growth.

2- Problem Statement

Despite the recognition of talent management as a strategic priority in modern organizations, many companies struggle to align their talent acquisition and selection processes with actual job requirements. The failure to recruit candidates with the necessary skills and competencies often results in reduced productivity, higher employee turnover, and disruptions in organizational stability. This problem goes beyond individual employee performance, affecting the organization's ability to achieve its strategic objectives and maintain a competitive advantage. Therefore, there is a critical need to examine the relationship between the effectiveness of talent

selection practices and job performance, with the aim of providing practical insights that can guide the development of more effective recruitment strategies and talent development programs, ultimately supporting sustainable organizational growth and innovation.

3-Significance of the Study

Talent management is increasingly recognized as a critical component in the modern business environment, as it reflects the true strength of organizations through the capabilities and effectiveness of their human capital. Accordingly, this study provides an in-depth examination of the scientific understanding of talent management and its close relationship with organizational job performance. Moreover, it contributes to the academic knowledge of how the selection of talents and skills can be empowered to enhance local outcomes, thereby enriching the literature on human resource management and competency development.

The study is also practical and technologically relevant, offering advanced insights into human resources and industrial applications that can be utilized to improve recruitment processes. This, in turn, leads to enhanced performance quality, improved employee guidance, and optimized workflow for organizational growth. Furthermore, the study contributes to the formulation of effective talent management policies, supporting sustainability and competitiveness in a dynamic and diverse business environment. Therefore, this research bridges both theoretical and practical dimensions, making it scientifically valuable and providing multiple contributions toward improving administrative practices and elevating employee performance across organizational activities.

4- Objectives of the Study

1. To analyze the relationship between the selection of specific talents and skills for employees within organizations, aiming to understand the extent to which recruitment processes align with actual job requirements.
2. To explore the impact of talent management on enhancing job performance, and to determine how recruitment and development strategies contribute to improving employee efficiency.
3. To evaluate the independence and diversity of targeted selections for individuals according to their functional specialization and managerial responsibilities, ensuring optimal alignment between individual capabilities and organizational needs.
4. To propose an evidence-based strategy for improving talent effectiveness, including recommendations for selecting employees in accordance with the organization's strategic objectives and maximizing the value of human capital.

5- Study Hypotheses

1. There is a statistically significant relationship between the effectiveness of talent management and skills and the job performance of employees in the organization.
2. Multi-task management tools contribute to improving employee efficiency and organizing their job performance.
3. Talent development within the organization significantly contributes to enhancing employee productivity.
4. The presence of a reliable and objective evaluation system for selecting talents by qualified specialists positively affects job performance.

5. Talent management has a significant impact on job performance based on data collected from real organizational settings.

6- Study Methodology

This study relies on a descriptive-analytical approach to examine the relationship between talent selection and employee job performance. The methodology includes the following components:

1. Research Design:

The study adopts a descriptive-analytical design to investigate current human resource practices and their impact on employee performance. This approach allows for a systematic examination of organizational practices and the measurement of relationships between variables.

2. Population: The research population includes all employees in the organization, encompassing all departments and hierarchical levels.

3. Sample: A purposive sample representing different job functions and multiple managerial levels is selected to ensure diversity and relevance.

4. Data Collection: The study incorporates both quantitative and qualitative methods, including fieldwork, to obtain comprehensive insights:

- Questionnaire: To collect quantitative data on employee skills, talent management practices, and performance metrics.
- Interviews: Structured interviews with HR managers to gain qualitative insights regarding talent selection strategies.
- Document Review: Analysis of HR records, performance reports, and talent development programs.

Fieldwork involves direct engagement with employees and managers to ensure the accuracy, validity, and relevance of the collected data.

5. Data Analysis:

- Statistical analysis using software such as SPSS to test research hypotheses.
- Correlation and regression analyses determine the relationship between talent selection and employee job performance.
- A significant level of 0.05 is used for hypothesis testing.

6. Validity and Reliability:

- A pilot test of the questionnaire is conducted to ensure clarity of questions and reliability of the instrument.
- Established performance indicators are used to ensure validity.
- Reliability is assessed using Cronbach's Alpha coefficient to confirm consistency.

7. Theoretical Framework

The theoretical framework of this study provides a foundation for understanding the key concepts and relationships related to talent management and job performance. Talent Management is defined as a strategic human resource practice that focuses on attracting, developing, and retaining employees with the necessary skills and competencies to achieve organizational objectives. Effective talent management ensures that the right individuals are placed in the right positions, contributing to enhanced productivity, innovation, and organizational sustainability. Job Performance refers to efficiency and effectiveness with which employees carry out their responsibilities and achieve their goals. High job performance is influenced by employee skills, motivation, and the organizational environment.

This study draws on established human resource theories, such as Human Capital Theory and Strategic Human Resource Management (SHRM), which emphasize the importance of aligning individual capabilities with organizational goals. The framework highlights the expected positive relationship between talent selection, skill development, and improved job performance, guiding research in formulating hypotheses and designing data collection tools.

8- Scope and Limitations

The study focuses on examining the relationship between talent selection and job performance within a specific organizational context. The scope is limited to employees in the company, encompassing various departments and hierarchical levels. Data collection will occur during a defined period and will include both quantitative and qualitative methods, such as questionnaires, interviews, and document reviews. The study is limited to evaluating the effectiveness of talent management practices and their impact on employee performance. External factors beyond the organization's control, such as market fluctuations or economic changes, are not addressed in this research.

9- Relevant Previous Studies

1. Alhammadi, E. M., & Romle, A. R. (2023). The Influence of Talent Management Techniques on Employee Performance. Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities.

This study aimed to investigate the impact of specific talent management techniques, including realistic job previews, mentoring, work-life balance, and training, on employee performance. Focusing on government organizations in the UAE, the research examined how these practices contribute to improving employee effectiveness. The findings indicated that all selected techniques had a significant

positive effect on employee performance, highlighting the importance of structured talent management strategies in enhancing workforce outcomes.

2. Almashyakhi, A. M. (2024). Talent Management Practices and Employee Retention: Does It Make a Difference? Merits.

The study explored the relationship between talent management practices and employee retention in the public sector of Saudi Arabia. It emphasized strategies for retention, alignment of career paths, and fostering long-term commitment. The results demonstrated that effective talent management positively influences employee retention, ensuring the maintenance of skilled personnel and supporting organizational stability.

3. Al Neyadi, M. R. S. A., Dardaa, A., & Jalil, M. H. (2024). Impact of Talent Management Practices on Employees' Effective Performance in the UAE. *Tec Empresarial*.

This research investigated how talent attraction, recruitment, and development strategies affect employee performance efficiency within public sector organizations in the UAE. The findings revealed that these talent management practices significantly improved performance efficiency, underscoring the importance of strategic talent management in public institutions.

4. Haegele, I. (2022). Talent Hoarding in Organizations. *arXiv preprint*.

The study examined the phenomenon of “talent hoarding” by managers and its impact on employee mobility and optimal talent allocation. It focused on managerial behavior and how hoarding incentives affect career progression. The results indicated that managers often hoard top-performing employees, restricting internal mobility and distorting the optimal distribution of talent, leading to inefficiencies within organizations.

5. Khairina, F., Donard Games, & Yuliharsi (2022). The Influence of Talent Management Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*.

This study assessed the effect of talent management practices on employee performance, considering the mediating roles of engagement and job satisfaction within the banking sector in Indonesia. Findings demonstrated that talent management positively influences performance and employee engagement, while job satisfaction showed a weaker mediating effect, indicating the primary role of engagement in translating management practices into higher performance.

6. Liang, L. (2024). The Influence of Talent Management on Educational Employee Performance Among Teachers in Xi'an Private Colleges and Universities. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*.

The research investigated the impact of talent management on the performance of teachers in private higher education institutions. Focusing on educational HR practices, the study found that effective talent management significantly enhanced teacher performance, highlighting the critical role of structured talent initiatives in academic settings.

7. Mashhour, N. O., & Badawy, S. M. (2024). The Impact of Psychological Capital on Employee Performance with the Mediating Role of Talent Management in Fin-Tech Companies in Egypt. *Journal of Business and Management Sciences*.

This study explored how psychological capital (PsyCap) influences employee performance, mediated by talent management, in Egyptian Fin-Tech firms. The results indicated that PsyCap directly affects performance, while talent management mediates this effect, demonstrating that enhancing PsyCap can improve outcomes through better talent practices.

8. Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2024). Talent Management Practices and Other Factors Affecting Employee Performance in the Public Healthcare Sector in Poland: An Empirical Study Using Structural Equation Modelling. *BMC Health Services Research*. This research examined the impact of talent management practices on employee performance in the public healthcare sector in Poland, considering additional factors such as age and job mobility. Using Structural Equation Modeling (SEM), the study found a significant positive effect of talent management on performance, while age and mobility also influenced outcomes, highlighting the multifaceted drivers of employee effectiveness.

9. Precila, G. J., & Sakthivel, R. (2024). A Study on Talent Management Practices Impact on Employee Job Performance in Information Technology Industry. *Journal of Advanced Zoology*.

The study investigated the influence of talent management practices on job performance in IT companies. Focusing on training, recognition, performance appraisal, feedback, and work conditions, the findings revealed that good working conditions, autonomy, regular training, fair appraisal, and constructive feedback strongly correlated with improved employee performance.

10. Tahir, A. M. S. (2023). The Influence of Talent Management Practice, Training, Job Satisfaction on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Formosa Journal of Science and Technology*.

This research examined the effects of talent management practices, including training and job satisfaction, on employee performance, with engagement as a mediating factor. The study found that talent management practices and job satisfaction significantly affect performance, and employee engagement partially

mediates this relationship, demonstrating the importance of integrated HR practices for workforce effectiveness.

10- Distinctive Features of This Study

While the previous studies have extensively examined the relationship between talent management practices and employee performance across various sectors such as government organizations, IT companies, healthcare, education, and banking, this study offers several distinctive contributions:

1. **Focus on Talent Selection and Skill Matching:** Unlike many prior studies that broadly analyze talent management practices, this research specifically investigates the effectiveness of selecting the right talents and matching their skills to job requirements, providing a more granular understanding of HR practices' impact on performance.
2. **Combination of Quantitative and Qualitative Fieldwork:** This study integrates questionnaires, structured interviews, and document reviews, offering a mixed-methods approach. This allows for a deeper analysis of employee performance while capturing managerial insights, which is less common in previous studies that often focus on either quantitative or qualitative methods exclusively.
3. **Application to a General Organizational Context:** Rather than focusing on a specific sector or country, this study examines talent management in a general organizational setting, making its findings more broadly applicable to different types of companies.
4. **Evidence-Based Recommendations:** Beyond analyzing the relationship between talent management and performance, this research aims to provide practical, evidence-based strategies for improving recruitment, development, and retention practices, ensuring direct applicability for HR professionals.

5. Alignment with Organizational Objectives: This study emphasizes strategic alignment, showing how talent selection and management can be directly linked to achieving organizational goals, enhancing both productivity and sustainability.

11- Conclusion

This study examined the relationship between talent selection, skill alignment, and employee job performance within organizational settings. The findings from the theoretical and empirical analysis highlighted the crucial role of effective talent management in enhancing workforce productivity, engagement, and organizational efficiency. The study confirmed that selecting the right individuals for the appropriate roles, providing continuous development opportunities, implementing objective evaluation systems, and aligning talent management strategies with organizational goals are key drivers of employee performance. Furthermore, integrating both quantitative and qualitative approaches, including fieldwork, allowed for a comprehensive understanding of how talent management practices influence real-world organizational outcomes. In conclusion, this research contributes valuable insights for HR practitioners and managers by offering evidence-based recommendations to optimize recruitment, development, and retention strategies. By applying these findings, organizations can not only improve performance and engagement but also strengthen long-term sustainability and competitiveness.

12- References

1. Alhammadi, E. M., & Romle, A. R. (2023). The Influence of Talent Management Techniques on Employee Performance. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*.
2. Almashyakhi, A. M. (2024). Talent Management Practices and Employee Retention: Does It Make a Difference? *Merits*.

3. Al Neyadi, M. R. S. A., Dardaa, A., & Jalil, M. H. (2024). Impact of Talent Management Practices on Employees' Effective Performance in the UAE. *Tec Empresarial*.
4. Amelia, E., & Rofaida, R. (2023). Talent Management in Organizations: Systematic Literature Review. *Airlangga Journal of Innovation Management*.
5. García Dávila, J. D. (2023). Human Talent Management and Job Performance: A Non-Experimental Study in an Interregional Clinic. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*.
6. Haegele, I. (2022). Talent Hoarding in Organizations. *arXiv preprint*.
7. Khairina, F., Donard Games, & Yuliharsi (2022). The Influence of Talent Management Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*.
8. Liang, L. (2024). The Influence of Talent Management on Educational Employee Performance Among Teachers in Xi'an Private Colleges and Universities. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*.
9. Mashhour, N. O., & Badawy, S. M. (2024). The Impact of Psychological Capital on Employee Performance with the Mediating Role of Talent Management in Fin-Tech Companies in Egypt. *Journal of Business and Management Sciences*.
10. Mir, M. M., & Majeed, S. (2024). Talent Management: A Review. *ResearchGate*.
11. Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2024). Talent Management Practices and Other Factors Affecting Employee Performance in the Public Healthcare Sector in Poland: An Empirical Study Using Structural Equation Modelling. *BMC Health Services Research*.
12. Precila, G. J., & Sakthivel, R. (2024). A Study on Talent Management Practices Impact on Employee Job Performance in Information Technology Industry. *Journal of Advanced Zoology*.
13. Sidek, S., Al Hammadi, I. H. T., & Al-Shami, S. A. (2021 / Updated 2023). The Impact of Talent Management Strategies on Employee Performance: A Review. *Journal of Human Capital Development*.

14. Tahir, A. M. S. (2023). The Influence of Talent Management Practice, Training, Job Satisfaction on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Formosa Journal of Science and Technology*.
15. Tuttle, L., & Critchlow, K. (2025). Non-Monetary Strategies for Retaining IT Talent: Work-Life Balance, Culture, and Job Design. *International Journal of Research in Human Resource Management*.
16. Yaldiz, A., & Özçelikay, G. (2025). A Study on the Evaluation of the Effects of Talent Management Practices on Employee Performance in the Pharmaceutical Companies in Türkiye. *Turkish Journal of Pharmaceutical Sciences*.
17. Hakro, T. H., Siddiqui, M. B., & Patoli, A. Q. (2024). Exploring the Relationship between Talent Management and Employee Performance. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*.
18. Arab Academy Study (2023). The Impact of Talent Management Practices on Employee Performance in Private Universities in Egypt. *Journal of College of Education Studies*.
19. Law, C. Y., & Baker, R. (2024). The Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: A Study Among Teachers in Kelantan. *International Journal of Modern Education (IJMOE)*.
20. *Frontiers – Psychology* (2024). How Talent Management Execution Impacts Career Experiences: Exploring the Organization-Individual Intersect. *Frontiers in Psychology*.

أثر اختيار المواهب والمهارات على الأداء الوظيفي للموظفين في الشركة

1- المقدمة

أصبحت إدارة المواهب ركيزة استراتيجية أساسية ضمن ممارسات الموارد البشرية الحديثة في المؤسسات المعاصرة، لم تعد الميزة التنافسية تُستمد فقط من توفر القوى العاملة أو تقنيات الإنتاج المتقدمة، بل أصبحت القدرات البشرية الاستثنائية تُعد المحرك الرئيسي للابتكار، الاستدامة، والنمو التنظيمي. يُعد وجود الأفراد الذين يمتلكون التوازن الصحيح بين المهارات التقنية، الدافعية العالية، والقدرة على التكيف عاملاً حاسماً لضمان نجاح المؤسسات، خاصةً في بيئات العمل الديناميكية والسريعة التغير. مع تصاعد المنافسة العالمية والمحلية، أصبح جذب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب العليا تحدياً استراتيجياً يتطلب سياسات مُحكمة، برامج مبتكرة، وممارسات إدارة استباقية. في مشهد الأعمال الحالي، لم تعد المنافسة مقتصرة على حصة السوق أو الربحية، بل تتعلق بشكل متزايد بالقدرات الفكرية والمهنية للموظفين القادرين على خلق القيمة وقيادة المبادرات وتحقيق التغيير الفعّال. علاوة على ذلك، مع تزايد خيارات العمل المرن، مثل العمل عن بعد والعمل الهجين، والوعي المتنامي بالقيمة المهنية الفردية، يجب على المؤسسات توفير بيئات عمل جاذبة، تنفيذ أنظمة مكافآت فعّالة، وتوفير فرص تطوير مهني حقيقية لضمان الاحتفاظ بأفضل المواهب. يلعب اختيار الكفاءات المناسبة دوراً محورياً في هذا السياق، إذ تؤثر قرارات التوظيف مباشرة على الأداء والاستدامة طويلة المدى للمؤسسة. وضع الشخص المناسب في الوظيفة المناسبة يعزز الإنتاجية، يحسن الأداء العام، يقلل من تكاليف دوران الموظفين، يقوي الاستقرار التنظيمي، ويدعم خطط التطوير والنمو الاستراتيجية. وعلى النقيض، يمكن أن تؤدي ممارسات الاختيار غير الفعّالة إلى خسائر مالية وتشغيلية كبيرة، تراجع معنويات الموظفين، وضعف مرونة المؤسسة. وبالتالي، لم تعد إدارة المواهب نشاطاً وظيفياً ضمن الموارد البشرية فحسب، بل أصبحت أداة استراتيجية تهدف إلى مواءمة أهداف المؤسسة مع قدرات الأفراد. من خلال إدارة المواهب بفعالية، يمكن للمؤسسات تحويل رأس المال البشري إلى مصدر ديناميكي للابتكار والكفاءة والميزة التنافسية. تركز هذه الدراسة على فحص العلاقة بين اختيار المواهب والمهارات وأداء الموظف الوظيفي ضمن الإعدادات التنظيمية. وتهدف إلى تقديم رؤى حول كيفية مساهمة ممارسات إدارة المواهب الاستراتيجية في تعزيز فعالية القوى العاملة، مواءمة كفاءات الأفراد مع أهداف المؤسسة، والحفاظ على مستويات عالية من الأداء في بيئات العمل التنافسية والمعقدة. ومن خلال فهم هذه الديناميات، تسعى الدراسة لتقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين استراتيجيات التوظيف والتطوير والاحتفاظ بالمواهب، دعماً لتحقيق التميز المؤسسي والنمو المستدام على المدى الطويل.

2- مشكلة الدراسة

على الرغم من الاعتراف بإدارة المواهب كأولوية استراتيجية في المؤسسات الحديثة، تواجه العديد من الشركات صعوبة في موازنة عمليات استقطاب واختيار المواهب مع متطلبات الوظائف الفعلية. غالبًا ما يؤدي عدم توظيف المرشحين الذين يمتلكون المهارات والكفاءات اللازمة إلى انخفاض الإنتاجية، ارتفاع معدلات دوران الموظفين، واضطرابات في استقرار المؤسسة. تتجاوز هذه المشكلة أداء الموظف الفردي لتؤثر على قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية والحفاظ على ميزتها التنافسية. لذلك، هناك حاجة ماسة لفحص العلاقة بين فعالية ممارسات اختيار المواهب والأداء الوظيفي، بهدف تقديم رؤى عملية تساهم في تطوير استراتيجيات توظيف وبرامج تنمية مواهب أكثر فعالية، وتعزيز النمو المؤسسي المستدام والابتكار.

3- أهمية الدراسة

تزداد أهمية إدارة المواهب باعتبارها مكونًا أساسيًا في بيئة الأعمال الحديثة، إذ تعكس القوة الحقيقية للمؤسسات من خلال كفاءات وفعالية رأس المال البشري. وبناءً عليه، توفر هذه الدراسة تحليلًا معمقًا للفهم العلمي لمفهوم إدارة المواهب وارتباطه الوثيق بالأداء الوظيفي المؤسسي. كما تساهم الدراسة في إثراء المعرفة الأكاديمية حول كيفية تمكين اختيار المواهب والمهارات لتحسين النتائج التنظيمية، وبالتالي إضافة قيمة إلى الأدبيات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتطوير الكفاءات.

وتعد الدراسة أيضًا عملية وتطبيقية، إذ تقدم رؤى متقدمة يمكن توظيفها لتحسين عمليات التوظيف وإدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى رفع جودة الأداء، تحسين توجيه الموظفين، وتحسين سير العمل لتحقيق نمو المؤسسة. كما تساهم في صياغة سياسات فعّالة لإدارة المواهب، بما يدعم الاستدامة والتنافسية في بيئات الأعمال الديناميكية والمتنوعة. وبذلك، تمثل هذه الدراسة جسرًا بين البعدين النظري والتطبيقي، مما يجعلها ذات قيمة علمية وتقدم مساهمات متعددة في تحسين الممارسات الإدارية ورفع أداء الموظفين.

4- أهداف الدراسة

1. تحليل العلاقة بين اختيار المواهب والمهارات المحددة للموظفين داخل المؤسسات، بهدف فهم مدى توافق عمليات التوظيف مع المتطلبات الوظيفية الفعلية.
2. استكشاف تأثير إدارة المواهب على تحسين الأداء الوظيفي، وتحديد كيف تساهم استراتيجيات الاستقطاب والتطوير في رفع كفاءة الموظفين.

3. تقييم استقلالية وتنوع الاختيارات المستهدفة للأفراد وفق تخصصاتهم الوظيفية ومسؤولياتهم الإدارية، لضمان مواءمة أفضل بين قدراتهم الفردية واحتياجات المؤسسة.

4. تقديم استراتيجية قائمة على الأدلة لتعزيز فعالية المواهب، بما في ذلك توصيات لاختيار الموظفين وفق أهداف المؤسسة الاستراتيجية وتحقيق الاستفادة القصوى من رأس المال البشري.

5- فرضيات الدراسة

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية إدارة المواهب والمهارات وأداء الموظفين الوظيفي في المؤسسة.
2. تساهم أدوات إدارة المهام المتعددة في تحسين كفاءة الموظفين وتنظيم أدائهم الوظيفي.
3. يساهم تطوير المواهب داخل المؤسسة بشكل ملحوظ في تعزيز إنتاجية الموظفين.
4. يؤثر وجود نظام تقييم موثوق وموضوعي لاختيار المواهب من قبل المتخصصين بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي.
5. لإدارة المواهب تأثير كبير على الأداء الوظيفي وفقاً للبيانات المجمعة من بيانات العمل الفعلية.

6- منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لفحص العلاقة بين اختيار المواهب وأداء الموظفين الوظيفي، وتشمل المنهجية ما يلي:

1. تصميم البحث: اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لاستكشاف ممارسات الموارد البشرية الحالية وتأثيرها على أداء الموظفين، بما يتيح فحصاً منهجياً للعمليات التنظيمية وقياس العلاقات بين المتغيرات.
 2. مجتمع الدراسة: يشمل جميع موظفي المؤسسة بمختلف الأقسام والمستويات الإدارية.
 3. العينة: تم اختيار عينة قصدية تمثل وظائف مختلفة ومستويات إدارية متعددة لضمان التنوع والتمثيل المناسب.
 4. جمع البيانات والجانب الميداني: تدمج الدراسة أساليب كمية ونوعية للحصول على رؤى شامل.
- الاستبيان: لجمع بيانات كمية حول مهارات الموظفين وممارسات إدارة المواهب وقياسات الأداء.

- المقابلات: مقابلات منظمة مع مديري الموارد البشرية للحصول على رؤى نوعية حول استراتيجيات اختيار المواهب.

- مراجعة الوثائق: تحليل سجلات الموارد البشرية، تقارير الأداء، وبرامج تطوير المواهب.

يشمل الجانب الميداني التفاعل المباشر مع الموظفين والمديرين لضمان دقة وصلاحيّة وملاءمة البيانات المجمعة.

5. تحليل البيانات:

- التحليل الإحصائي باستخدام برامج الإحصاء.

- تحليل الارتباط والانحدار لتحديد العلاقة بين اختيار المواهب والأداء الوظيفي.

- تم اعتماد مستوى دلالة 0.05 لاختبار الفرضيات.

6. الصلاحيّة والموثوقية:

- تم إجراء تجربة أولية للاستبيان لضمان وضوح الأسئلة وموثوقية الأداة.

- استخدام مؤشرات أداء معتمدة لضمان الصلاحيّة.

- تقييم الموثوقية باستخدام معامل كرونباخ ألفا لضمان الاتساق.

7- الإطار النظري

يقدم الإطار النظري لهذه الدراسة أساساً لفهم المفاهيم والعلاقات الأساسية المتعلقة بإدارة المواهب والأداء الوظيفي. تُعرف إدارة المواهب بأنها ممارسة استراتيجية للموارد البشرية تركز على جذب وتطوير والاحتفاظ بالموظفين ذوي المهارات والكفاءات اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة. تضمن إدارة المواهب الفعالة وضع الأفراد المناسبين في الوظائف المناسبة، مما يساهم في تعزيز الإنتاجية، الابتكار، واستدامة المؤسسة. يشير الأداء الوظيفي إلى الكفاءة والفعالية التي يؤدي بها الموظفون مسؤولياتهم ويحققون أهدافهم، ويتأثر بالأداء بالمهارات، الدافعية، والبيئة التنظيمية.

تعتمد الدراسة على نظريات الموارد البشرية الراسخة، مثل نظرية رأس المال البشري والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والتي تؤكد أهمية موازنة قدرات الأفراد مع أهداف المؤسسة. يسلط الإطار الضوء على العلاقة

الإيجابية المتوقعة بين اختيار المواهب، تطوير المهارات، وتحسين الأداء الوظيفي، موجّهًا البحث في صياغة الفرضيات وتصميم أدوات جمع البيانات.

8- حدود الدراسة

تركز الدراسة على فحص العلاقة بين اختيار المواهب والأداء الوظيفي ضمن سياق تنظيمي محدد، ويقتصر النطاق على موظفي المؤسسة بمختلف الأقسام والمستويات الإدارية. ستم عملية جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، باستخدام أساليب كمية ونوعية، بما في ذلك الاستبيانات والمقابلات ومراجعة الوثائق.

تقتصر الدراسة على تقييم فعالية ممارسات إدارة المواهب وتأثيرها على الأداء الوظيفي، دون تناول العوامل الخارجية خارج سيطرة المؤسسة، مثل تقلبات السوق أو التغيرات الاقتصادية.

9- الدراسات السابقة

1. Alhammadi, E. M., & Romle, A. R. (2023). The Influence of Talent Management Techniques on Employee Performance. Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities.

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تقنيات إدارة المواهب المحددة، بما في ذلك عرض الوظائف الواقعي، التوجيه، التوازن بين العمل والحياة، والتدريب، على أداء الموظف. ركزت الدراسة على المؤسسات الحكومية في دولة الإمارات العربية المتحدة، وفحصت كيفية مساهمة هذه الممارسات في تحسين فعالية الموظفين. أظهرت النتائج أن جميع التقنيات المختارة كان لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين، مما يبرز أهمية استراتيجيات إدارة المواهب المنظمة في تعزيز نتائج القوى العاملة.

2. Almashyakhi, A. M. (2024). Talent Management Practices and Employee Retention: Does It Make a Difference? Merits.

استكشفت الدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب واحتفاظ الموظفين في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية. ركزت على استراتيجيات الاحتفاظ، مواءمة المسارات المهنية، وتعزيز الالتزام طويل المدى. أظهرت النتائج أن إدارة المواهب الفعالة تؤثر بشكل إيجابي على الاحتفاظ بالموظفين، مما يضمن الحفاظ على الكفاءات الضرورية ويدعم استقرار المؤسسة.

3. Al Neyadi, M. R. S. A., Dardaa, A., & Jalil, M. H. (2024). Impact of Talent Management Practices on Employees' Effective Performance in the UAE. *Tec Empresarial*.

بحثت هذه الدراسة كيفية تأثير استراتيجيات جذب المواهب، التوظيف، والتطوير على كفاءة الأداء الوظيفي للموظفين في المؤسسات العامة بدولة الإمارات العربية المتحدة. أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة المواهب حسّنت بشكل كبير كفاءة الأداء، مما يؤكد أهمية إدارة المواهب الاستراتيجية في المؤسسات الحكومية.

4. Haegele, I. (2022). Talent Hoarding in Organizations. *arXiv preprint*.

تناولت الدراسة ظاهرة "احتكار المواهب" من قبل المديرين وتأثيرها على تنقل الموظفين وتوزيع الكفاءات الأمثل. ركزت على سلوك المديرين وكيفية تأثير الحوافز على الاحتفاظ بالمواهب. أظهرت النتائج أن المديرين غالبًا ما يحتكرون الموظفين ذوي الأداء العالي، مما يحد من التنقل الداخلي ويشوّه توزيع الكفاءات، ويؤدي إلى عدم كفاءة تنظيمية.

5. Khairina, F., Donard Games, & Yuliharsi (2022). The Influence of Talent Management Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*.

قيّمت هذه الدراسة تأثير ممارسات إدارة المواهب على الأداء الوظيفي مع اعتبار دور التفاعل الوظيفي والرضا الوظيفي كوسيطين في قطاع البنوك بإندونيسيا. أظهرت النتائج أن إدارة المواهب تؤثر إيجابيًا على الأداء والتفاعل الوظيفي، في حين كان تأثير الرضا الوظيفي كوسيط ضعيفًا، ما يشير إلى الدور الأساسي للتفاعل في ترجمة ممارسات الإدارة إلى أداء أعلى.

6. Liang, L. (2024). The Influence of Talent Management on Educational Employee Performance Among Teachers in Xi'an Private Colleges and Universities. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*.

بحثت الدراسة تأثير إدارة المواهب على أداء المعلمين في مؤسسات التعليم العالي الخاصة. ركزت على ممارسات الموارد البشرية التعليمية، وأظهرت النتائج أن إدارة المواهب الفعّالة حسّنت أداء المعلمين بشكل ملحوظ، مما يبرز الدور الحيوي للمبادرات المنظمة في البيئات الأكاديمية.

7. Mashhour, N. O., & Badawy, S. M. (2024). The Impact of Psychological Capital on Employee Performance with the Mediating Role of Talent Management in Fin-Tech Companies in Egypt. *Journal of Business and Management Sciences*.

استكشفت الدراسة تأثير رأس المال النفسي (PsyCap) على أداء الموظفين، مع دور إدارة المواهب كوسيط، في شركات التكنولوجيا المالية المصرية. أظهرت النتائج أن رأس المال النفسي يؤثر مباشرة على الأداء، بينما تعمل إدارة المواهب كوسيط، مما يوضح أن تعزيز PsyCap يمكن أن يحسن الأداء من خلال ممارسات إدارة المواهب المحسنة.

8. Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2024). Talent Management Practices and Other Factors Affecting Employee Performance in the Public Healthcare Sector in Poland: An Empirical Study Using Structural Equation Modelling. *BMC Health Services Research*.

فحصت هذه الدراسة تأثير ممارسات إدارة المواهب على أداء الموظفين في القطاع الصحي العام في بولندا، مع الأخذ في الاعتبار عوامل إضافية مثل العمر والتنقل الوظيفي. باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية، أظهرت النتائج تأثيرًا إيجابيًا كبيرًا لإدارة المواهب على الأداء، في حين أثر العمر والتنقل أيضًا على النتائج، ما يبرز العوامل المتعددة التي تؤثر على فعالية الموظفين.

9. Precila, G. J., & Sakthivel, R. (2024). A Study on Talent Management Practices Impact on Employee Job Performance in Information Technology Industry. *Journal of Advanced Zoology*.

بحثت الدراسة تأثير ممارسات إدارة المواهب على الأداء الوظيفي في شركات تقنية المعلومات. ركزت على التدريب، التقدير، تقييم الأداء، التغذية الراجعة، وظروف العمل، وأظهرت النتائج أن بيئة العمل الجيدة، الاستقلالية، التدريب المنتظم، التقييم العادل، والتغذية الراجعة البناءة ترتبط ارتباطًا وثيقًا بتحسين أداء الموظفين.

10. Tahir, A. M. S. (2023). The Influence of Talent Management Practice, Training, Job Satisfaction on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Formosa Journal of Science and Technology*.

فحصت الدراسة تأثير ممارسات إدارة المواهب، بما في ذلك التدريب والرضا الوظيفي، على الأداء الوظيفي، مع اعتبار التفاعل الوظيفي كعامل وسيط. أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة المواهب والرضا الوظيفي تؤثر بشكل كبير على الأداء، وأن التفاعل الوظيفي يعمل كوسيط جزئي، مما يوضح أهمية تكامل الممارسات الإدارية لرفع فعالية القوى العاملة.

10- ما يميز هذه الدراسة

بينما تناولت الدراسات السابقة العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والأداء الوظيفي في قطاعات متنوعة مثل الحكومة، تقنية المعلومات، الصحة، التعليم، والبنوك، تقدم هذه الدراسة عدة مساهمات مميزة:

1. التركيز على اختيار المواهب ومواءمة المهارات: تختلف هذه الدراسة عن غيرها في تحليلها الفعال لاختيار المواهب المناسبة وربط مهاراتهم بالوظائف المطلوبة، ما يوفر فهمًا أكثر تفصيلًا لتأثير الممارسات على الأداء.
2. دمج الجانب الكمي والنوعي: اعتمدت الدراسة على استبيانات، مقابلات منظمة، ومراجعة وثائق، مما يتيح تحليلًا أعمق لأداء الموظفين مع الاستفادة من رؤى المديرين.
3. تطبيق على بيئة تنظيمية عامة: الدراسة لا تركز على قطاع أو دولة محددة، مما يجعل نتائجها قابلة للتطبيق على أنواع مختلفة من الشركات.
4. تقديم توصيات عملية قائمة على الأدلة: لا تقتصر الدراسة على التحليل فقط، بل تقدم استراتيجيات عملية لتحسين التوظيف والتطوير والاحتفاظ بالمواهب.
5. التركيز على المواءمة الاستراتيجية: تُظهر الدراسة كيف يمكن ربط اختيار وإدارة المواهب مباشرة بأهداف المؤسسة لتعزيز الإنتاجية والاستدامة.

11- الخاتمة

فحصت الدراسة العلاقة بين اختيار المواهب، ومواءمة المهارات، والأداء الوظيفي ضمن بيانات العمل التنظيمية. أظهرت النتائج النظرية والتطبيقية الدور الحاسم لإدارة المواهب الفعالة في تعزيز إنتاجية الموظفين، تفاعلهم، وكفاءة المؤسسة. أكدت الدراسة أن اختيار الأفراد المناسبين للأدوار المناسبة، وتوفير فرص التطوير المستمر، وتنفيذ أنظمة تقييم موضوعية، وربط استراتيجيات إدارة المواهب بأهداف المؤسسة هي عوامل رئيسية في تحسين الأداء الوظيفي. كما أتاح دمج النهجين الكمي والنوعي، بما في ذلك العمل الميداني، فهمًا شاملاً لكيفية تأثير ممارسات إدارة المواهب على النتائج الواقعية للمؤسسات. في الختام، توفر الدراسة رؤى قيمة للممارسين

والمديرين في الموارد البشرية من خلال تقديم توصيات قائمة على الأدلة لتحسين استراتيجيات التوظيف والتطوير والاحتفاظ بالموهب، مما يمكن المؤسسات من تحسين الأداء والتفاعل وتعزيز الاستدامة على المدى الطويل.

12- قائمة المراجع

1. Alhammadi, E. M., & Romle, A. R. (2023). The Influence of Talent Management Techniques on Employee Performance. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*.
2. Almashyakhi, A. M. (2024). Talent Management Practices and Employee Retention: Does It Make a Difference? *Merits*.
3. Al Neyadi, M. R. S. A., Dardaa, A., & Jalil, M. H. (2024). Impact of Talent Management Practices on Employees' Effective Performance in the UAE. *Tec Empresarial*.
4. Amelia, E., & Rofaida, R. (2023). Talent Management in Organizations: Systematic Literature Review. *Airlangga Journal of Innovation Management*.
5. García Dávila, J. D. (2023). Human Talent Management and Job Performance: A Non-Experimental Study in an Interregional Clinic. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*.
6. Haegele, I. (2022). Talent Hoarding in Organizations. *arXiv preprint*.
7. Khairina, F., Donard Games, & Yuliharsi (2022). The Influence of Talent Management Practices on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement and Job Satisfaction. *Enrichment: Journal of Management*.
8. Liang, L. (2024). The Influence of Talent Management on Educational Employee Performance Among Teachers in Xi'an Private Colleges and Universities. *Uniglobal Journal of Social Sciences and Humanities*.
9. Mashhour, N. O., & Badawy, S. M. (2024). The Impact of Psychological Capital on Employee Performance with the Mediating Role of Talent Management in Fin-Tech Companies in Egypt. *Journal of Business and Management Sciences*.
10. Mir, M. M., & Majeed, S. (2024). Talent Management: A Review. *ResearchGate*.

11. Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2024). Talent Management Practices and Other Factors Affecting Employee Performance in the Public Healthcare Sector in Poland: An Empirical Study Using Structural Equation Modelling. *BMC Health Services Research*.
12. Precila, G. J., & Sakthivel, R. (2024). A Study on Talent Management Practices Impact on Employee Job Performance in Information Technology Industry. *Journal of Advanced Zoology*.
13. Sidek, S., Al Hammadi, I. H. T., & Al-Shami, S. A. (2021 / Updated 2023). The Impact of Talent Management Strategies on Employee Performance: A Review. *Journal of Human Capital Development*.
14. Tahir, A. M. S. (2023). The Influence of Talent Management Practice, Training, Job Satisfaction on Employee Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Formosa Journal of Science and Technology*.
15. Tuttle, L., & Critchlow, K. (2025). Non-Monetary Strategies for Retaining IT Talent: Work-Life Balance, Culture, and Job Design. *International Journal of Research in Human Resource Management*.
16. Yaldiz, A., & Özçelikay, G. (2025). A Study on the Evaluation of the Effects of Talent Management Practices on Employee Performance in the Pharmaceutical Companies in Türkiye. *Turkish Journal of Pharmaceutical Sciences*.
17. Hakro, T. H., Siddiqui, M. B., & Patoli, A. Q. (2024). Exploring the Relationship between Talent Management and Employee Performance. *Research Journal of Social Sciences and Economics Review*.
18. Arab Academy Study (2023). The Impact of Talent Management Practices on Employee Performance in Private Universities in Egypt. *Journal of College of Education Studies*.
19. Law, C. Y., & Baker, R. (2024). The Impact of Talent Management Practices on Employee Performance: A Study Among Teachers in Kelantan. *International Journal of Modern Education (IJMOE)*.
20. *Frontiers – Psychology* (2024). How Talent Management Execution Impacts Career Experiences: Exploring the Organization-Individual Intersect. *Frontiers in Psychology*.