

القضايا البحثية ٣

إشراف د: مرفت محمد

اعداد الباحث

صادق حسن الصفار

الرقم الاكاديمي: ٢٢١٠٠١٥١٢

برنامج دكتوراه إدارة الأعمال.

الفصل الثاني - العرض الاول

**تقييم ممارسات توظيف المواهب
”دراسة ميدانية على قطاع الاغذية والمشروبات المصرية“
دراسة حالة (شركة المراعي)**

الفصل الثاني / العرض الاول

المقدمة:

زادَ الاهتمامُ بإدارةِ المواهبِ باعتبارها مجموعةً منَ العملياتِ اللازمةِ لتحسينِ أداءِ الأفرادِ رعايةَ المواهبِ التي تعتبرُ جزءاً منَ العملياتِ اليوميةِ في المنظمةِ ومعرفةً دورها في تدعيمِ الميزةِ التنافسيةِ باعتبارِ جميعِ المواردِ والقدراتِ التي تمتلكها المنظمةُ وتسعى على استغلالها بالشكلِ الصحيحِ الذي يمكنُ المنظمةَ منَ التغلبِ على منافسيها وخلقِ استراتيجيّةٍ لا يمكنُ لمنافسها تقليدها .

► وتعد إدارة المواهب جانبا حيويا لإدارة المنظمات للتنافس بفعالية من خلال توفير المواهب المطلوبة، ويلعب الموظفون الموهوبين الذين يمتلكون مهارات وقدرات تفوق الآخرين دورا حاسما في الحفاظ على المزايا التنافسية للمنظمة وتحقيق النجاح على المستوى المحلي والعالمي، ويعتبر الأفراد الموهوبين ميزات تنافسية للمنظمة لأنهم يساهمون في تقديم الخبرات والقدرات المساهمة في الاستخدام الأمثل لإمكانات المنظمة المتاحة

► فبات من الضروري على كل منظمة إيجاد قدرات خلاقية موهوبة من بين أفرادها تعيينها على مواكبة هذا التطور المستمر والسريع، ففي الولايات المتحدة وروسيا اتجهت منظمات الأعمال إلى استقطاب المواهب التي يحتاجون إليها من الدول الأخرى لصعوبة جذب الأعداد اللازمة من أبناء الوطن

► وعليه يمكن القول بأن بقاء المؤسسات واستمرارها يرتبط بما تقدمه للمواهب من اهتمام وتنمية، لذا ؛ تشير أدبيات الإدارة المعاصرة إلى ضرورة وجود إدارة فعالة للمواهب، خاصة مع زيادة المعرفة والتكنولوجيا التي تؤثر على الوضع الحالي والمستقبلي، وهذا هو مضمون موضع البحث الحالي.