

جامعة ميدأوشن كلية الإدارة



أثر إدارة المواهب على الأداء الوظيفي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

الطالب محمد يوسف العطيه

252000014

1مشروع تخرج

كلية الإدارة في جامعة ميد أوشن

جدول المحتويات

	الموضوع الصفحة
	المقدمة
2	مشكلة البحث
3	أهمية البحث
3	أهداف البحث
	الإطار النظري
4	مفهوم إدارة المواهب
5	أهمية إدارة المواهب
	الأداء الوظيفي
6	العلاقة بين إدارة المواهب والأداء الوظيفي
7	الخاتمة
8	المراجع

أثر إدارة المواهب على الأداء الوظيفي في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030

مقدمة البحث

شهدت المؤسسات في العصر الحديث تطورات كبيرة في أساليب الإدارة والتنظيم، وأصبح العنصر البشري يمثل أحد أهم الأصول الاستراتيجية التي تعتمد عليها المنظمات لتحقيق أهدافها وتحقيق التميز المؤسسي. فالمؤسسات الناجحة لم تعد تعتمد فقط على الموارد المادية أو المالية، بل أصبحت تعتمد بشكل كبير على الكفاءات البشرية القادرة على الابتكار والتطوير وتحقيق الأداء المتميز. ومن هنا برز مفهوم إدارة المواهب كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي تهدف إلى استقطاب الأفراد المتميزين وتنمية قدراتهم والمحافظة عليهم داخل المنظمة.

وتشير إدارة المواهب إلى مجموعة من السياسات والممارسات التي تتبناها المؤسسات بهدف اكتشاف الكفاءات المتميزة واستقطابها وتطوير مهاراتها وتحفيزها لتحقيق أفضل مستويات الأداء. وتعد إدارة المواهب من الأدوات المهمة التي تساعد المؤسسات على تعزيز قدرتها التنافسية وتحقيق الاستدامة في بيئة العمل المعاصرة.

وفي المملكة العربية السعودية، حظي تطوير الموارد البشرية باهتمام كبير في ظل رؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تسعى إلى بناء اقتصاد متنوع قائم على المعرفة والكفاءة البشرية. وقد ركزت هذه الرؤية على تنمية رأس المال البشري باعتباره أحد أهم الركائز الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة. لذلك أصبح الاهتمام بإدارة المواهب داخل المؤسسات أمراً ضرورياً لتحسين الأداء الوظيفي ورفع مستوى الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وانطلاقاً من هذه الأهمية، يسعى هذا البحث إلى دراسة أثر إدارة المواهب في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، وبيان دورها في تطوير قدرات الموارد البشرية داخل المؤسسات بما يتوافق مع متطلبات رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

مشكلة البحث

على الرغم من إدراك العديد من المؤسسات لأهمية الموارد البشرية في تحقيق النجاح والتميز، إلا أن بعض المؤسسات لا تزال تواجه تحديات تتعلق باستقطاب الكفاءات المتميزة والمحافظة عليها وتطوير مهاراتها بالشكل الذي ينعكس إيجاباً على الأداء الوظيفي. كما أن ضعف تطبيق ممارسات إدارة المواهب أو عدم وجود استراتيجيات واضحة لإدارتها قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية وعدم الاستفادة الكاملة من قدرات العاملين داخل المنظمة.

وفي ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال وزيادة المنافسة بين المؤسسات، أصبح من الضروري تبني ممارسات إدارية حديثة تهدف إلى تنمية المواهب البشرية وتحفيزها لتحقيق أفضل مستويات الأداء. كما أن التوجهات الحديثة في المملكة العربية السعودية، وخاصة في إطار رؤية المملكة 2030، تؤكد على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري ورفع كفاءة الأداء في مختلف القطاعات.

ومن هنا تبرز مشكلة البحث في محاولة التعرف على مدى تأثير إدارة المواهب على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات، ومدى مساهمة هذه الممارسات في تحسين كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من الأهمية المتزايدة لإدارة المواهب في الفكر الإداري الحديث، حيث أصبحت المؤسسات تعتمد بشكل كبير على الكفاءات البشرية المتميزة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية. فالمواهب البشرية تمثل عنصراً أساسياً في نجاح المؤسسات واستمرارها في ظل بيئة عمل تتسم بالتغير المستمر.

كما تكتسب هذه الدراسة أهميتها من ارتباطها برؤية المملكة العربية السعودية 2030، التي تركز على تنمية رأس المال البشري باعتباره أحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويسهم هذا البحث في تسليط الضوء على دور إدارة المواهب في تحسين الأداء الوظيفي وتعزيز كفاءة العاملين داخل المؤسسات.

ومن الناحية التطبيقية، يمكن أن تساعد نتائج هذا البحث القيادات الإدارية وصناع القرار في المؤسسات على تبني ممارسات أكثر فاعلية في إدارة المواهب، مما يسهم في تطوير بيئة العمل وزيادة الإنتاجية وتحقيق مستويات أعلى من الأداء المؤسسي.

أهداف البحث

يسعى هذا البحث إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، من أهمها:

1. التعرف على مفهوم إدارة المواهب وأهميتها في المؤسسات الحديثة.
2. توضيح دور إدارة المواهب في تطوير الموارد البشرية داخل المؤسسات.
3. دراسة أثر إدارة المواهب على تحسين الأداء الوظيفي للعاملين.
4. بيان العلاقة بين إدارة المواهب وتحقيق أهداف رؤية المملكة العربية السعودية 2030.
5. تقديم مجموعة من التوصيات التي تساعد المؤسسات على تطبيق إدارة المواهب بشكل فعال.

الإطار النظري

مفهوم إدارة المواهب

تعد إدارة المواهب من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، وتشير إلى مجموعة من الممارسات التي تهدف إلى استقطاب الأفراد ذوي الكفاءات العالية وتطوير قدراتهم والمحافظة عليهم داخل المؤسسة.

وتهدف هذه العملية إلى ضمان وجود كوادر بشرية قادرة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتعزيز قدرتها على المنافسة.

أهمية إدارة المواهب

تساعد إدارة المواهب المؤسسات على تحقيق العديد من الفوائد، من أبرزها تحسين مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، وزيادة الإنتاجية، وتعزيز روح الابتكار والإبداع داخل المنظمة. كما تسهم في رفع مستوى رضا الموظفين وتحقيق الاستقرار الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أداء المؤسسة بشكل عام.

الأداء الوظيفي

يشير الأداء الوظيفي إلى مستوى الإنجاز الذي يحققه الموظف عند تنفيذ المهام والمسؤوليات الموكلة إليه. ويتأثر الأداء الوظيفي بعدة عوامل، من أهمها مهارات الموظف وخبراته، ومستوى التحفيز والدعم الذي يحصل عليه من المؤسسة، إضافة إلى بيئة العمل والتنظيم الإداري داخل المنظمة.

العلاقة بين إدارة المواهب والأداء الوظيفي

توجد علاقة وثيقة بين إدارة المواهب ومستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسات. فعندما تهتم المؤسسة باستقطاب الكفاءات المتميزة وتوفير برامج تدريب وتطوير مناسبة لهم، فإن ذلك يسهم في تحسين مهاراتهم وقدراتهم، مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء والإنتاجية. كما أن توفير بيئة عمل محفزة يساعد الموظفين على الإبداع والابتكار وتحقيق أفضل النتائج.

خاتمة البحث

في ضوء ما سبق، يتضح أن إدارة المواهب تمثل أحد العوامل الأساسية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات. فالمؤسسات التي تهتم بتطوير الكفاءات البشرية واستقطاب المواهب المتميزة تكون أكثر قدرة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية وتعزيز قدرتها التنافسية في بيئة العمل الحديثة.

كما أن التوجهات الحديثة في المملكة العربية السعودية، وخاصة في إطار رؤية 2030، تؤكد على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره أحد أهم عناصر التنمية المستدامة. لذلك فإن تبني ممارسات فعالة لإدارة المواهب يعد خطوة مهمة نحو تطوير بيئة العمل وتحقيق مستويات أعلى من الأداء والإنتاجية داخل المؤسسات.

مراجع البحث

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education Limited.

Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313.

وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2016). *رؤية المملكة العربية السعودية 2030*. الرياض.

