

دور استراتيجيات ادارة المواهب في تحقيق التميز المنظمي  
(دراسة استطلاعية لاراء عينة من مديري شركة نوروز تيلكوم للاتصالات في العراق)

بحث منشور في مجلة

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social  
Sciences

عضو في DOAJ

يهدف البحث الى معرفة دور استراتيجيات ادارة المواهب كمتغير مستقل و المتمثلة بالابعاد التالية (استراتيجية الجذب, استراتيجية الاحتفاظ بالمواهب, استراتيجية تنمية المواهب, استراتيجية تحفيز المواهب) في تحقيق التميز المنظمي بأعبادة (تميز الاستراتيجية, و تميز الموارد البشرية) كمتغير تابع, و بالتطبيق على شركة نوروز تيلكوم للاتصالات في العراق. لتحقيق اهداف البحث تم تصميم استبانة تضمنت(36) عبارة وزعت على عينة عشوائية مكونة من (26) من مديري شركة نوروز تيلكوم للاتصالات و في فروعها المختلفة, و لغايات التحليل الاحصائي تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS و ذلك لتفريغ و تحليل الاستبانة مع استخدام مجموعة من الاساليب الاحصائية كالوسط الحسابي و الانحرافات المعيارية, و الانحدار البسيط و المتعدد. وقد توصل البحث الى وجود علاقة ارتباط و تأثير بين استراتيجيات ادارة المواهب و التميز المنظمي. و بناء على استنتاجات البحث تم عرض مجموعة من المقترحات.

## المقدمة:

شهدت في السنوات الاخيرة ظهور مفاهيم و مصطلحات إدارية و تنظيمية جديدة في مجال ادارة الموارد البشرية, مثل مصطلحات إدارة رأس المال البشري Human Capital Management وإدارة رأس المال المعرفي Intellectual Capital Management و ادارة المواهب. Talent Management. ظهر مفهوم ادارة المواهب بعد الحرب العالمية الثانية (Mangusho et al, 2015, 193) و هي تعتبر مصطلح استراتيجي يمكن تطبيقها في المنظمات لما لها من دور في تحقيق التميز و الابداع و الابتكار من خلال تطوير اداء الموهوبين. و يعود اصل كلمة الموهبة لاتينيا الى الهبة، ويستخدم هذا المصطلح للأفراد الذين يملكون قدرة او مهارة افضل من الاخرين (الشمري و غالب, 32, 2015). عرف (Collings and Mellahi, 2009, 306) الموهوبين بأنهم الافراد ذو الامكانيات و الاداء العالي التي يعتمد عليهم المنظمة في الوظائف المختلفة بهدف تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة. و يفسر كل من (Goffee and Jones, 2007, 2) الموهوب على أنه أي شخص لديه الأفكار والمعارف والمهارات و هو أكثر التزاماً، وتحفزاً، الذي يحقق أهداف المنظمة بكفاءة و فعالية باستخدام الموارد المتاحة لديهم.

## مشكلة البحث:

ان ثقافة الاهتمام بالموهب تفتقره الكثير من المنظمات, و باعتبار ان ادارة المواهب تعتبر من الموضوعات ذات الأهمية الكبيرة في الوقت الحاضر. حيث على إدارة الموارد البشرية في المنظمات التركيز على استراتيجيات جذب المواهب و تطوير قدراتهم من خلال برامج التدريب والتطوير والتوجيه والتحفيز بهدف تحقيق التميز المنظمي. وعلى الرغم من اهمية ادارة المواهب إلا أن هنالك ندرة في البحوث والدراسات النظرية و الاستطلاعية التي تناولتها وأهميتها في تحقيق التميز المنظمي. و لذلك تأتي هذه الدراسة في محاولة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما لمقصود بادارة المواهب من حيث التكوين و الاستراتيجيات؟
2. ما مدى اعتماد المنظمة المبحوثة لأستراتيجيات ادارة المواهب بهدف تحقيق التميز المنظمي؟
3. ما مدى تأثير أستراتيجيات ادارة المواهب في تحقيق التميز المنظمي؟

## أهداف البحث:

1. تقديم إطار نظري لكل من ادارة المواهب، و التميز المنظمي من خلال التعرف إلى المفهوم و الاهمية و الابعاد وغيرها من الجوانب ذات العلاقة.
2. التعرف الى واقع مستويات اعتماد ادارة الشركة المبحوثة لأستراتيجيات ادارة المواهب.
3. تحليل مدى و قوة فاعلية أستراتيجيات ادارة المواهب في تحقيق التميز المنظمي.

## أهمية البحث:

1. تكمن اهمية هذه البحث في كونها تتناول احدى المفاهيم الحديثة في مجال ادارة الموارد البشرية و هو ادارة المواهب.
2. ندرة الابحاث التي تتناول دراسة العلاقة و الاثر بين اعتماد المنظمة لأستراتيجيات ادارة المواهب و تحقيق التميز المنظمي.
3. تكمن اهمية نتائج البحث من خلال تحليل علاقات الارتباط و التأثير بين استراتيجيات ادارة المواهب و التميز المنظمي بتوضيح صورة واضحة امام ادارة شركة نوروز تيلكوم للاتصالات عن الجوانب التي يجب زيادة الاهتمام بها و اعطائها الاولوية.

## الاستنتاجات:

توصلت البحث للاستنتاجات الآتية من خلال ما أفرزته نتائج الاستبانة والتحليل الإحصائي:

- أظهرت نتائج البحث من خلال التحليل الإحصائي أن استراتيجيات تحفيز و تقدير المواهب جاءت بالمرتبة الأولى من حيث سلم ترتيبه على مستوى استراتيجيات ادارة المواهب من حيث أهميته حسب اراء افراد العينة المبحوثة.
- أظهرت نتائج البحث من خلال التحليل الإحصائي أن بعد تميز الموارد البشرية جاءت بالمرتبة الأولى من حيث سلم ترتيبه على مستوى ابعاد التميز التنظيمي من حيث أهميته في العينة المبحوثة.
- أثبتت نتائج البحث أن استراتيجيات ادارة المواهب ترتبط ارتباطاً معنوياً في ابعاد التميز التنظيمي (تميز الاستراتيجية و تميز الموارد البشرية) وهذا يعني اهتمام العينة المبحوثة بمتغيرات البحث.
- من حيث قوة علاقة الارتباط جاء بالمرتبة الأولى بعد تميز الموارد البشرية مع استراتيجيات ادارة المواهب بصورة مجتمعة من خلال معامل الارتباط و جاء بالمرتبة الثانية بعد تميز الاستراتيجية.
- أثبتت نتائج البحث من خلال التحليل الإحصائي أن لاستراتيجيات ادارة المواهب تأثيراً معنوياً في ابعاد التميز التنظيمي (تميز الاستراتيجية و تميز الموارد البشرية) حسب اراء افراد العينة المبحوثة.

## المقترحات:

يقترح البحث عدد من التوصيات استناداً إلى النتائج التي توصلت إليها البحث و أهمها:

- . الاهتمام باستراتيجيات ادارة المواهب في الشركات و المنظمات المختلفة لأنها تلعب دوراً كبيراً ومؤثراً في تحقيق التميز المنظمي من تطوير الاداء المنظمي وإدارة موارد بشرية .
- . ضرورة اهتمام الشركة بالعاملين الموهوبين و الاحتفاض بهم و تشجيع موهبتهم و إعطاء المزيد من الاهتمام للموهوبين، والسماح لهم بتطبيق أفكارهم مما يخلق ميزة تنافسية.
- . ضرورة تشجيع استثمار و ادارة المواهب و خاصة من الشباب و الاعتماد على الطرق العلمية و العملية في طرق اختيار و استقطاب المواهب و تدريبهم و الاحتفاض عليهم مما يضمن التميز المتظمي.
- . الاهتمام بتدريب العاملين باستمرار و تطوير قابلياتهم البدنية و العقلية لما له من فائدة في إبراز بعض المواهب التي قد يمتلكونها.

