



Contents lists available at ScienceDirect

ScienceDirect

journal homepage: [www.elsevier.com/locate/aebj](http://www.elsevier.com/locate/aebj)

## Conference Title

أثر نظام إدارة المواهب على أداء المؤسسة: دراسة ميدانية على عينة من العاملين بالمؤسسة الوطنية للعصير والمصبرات الغذائية – وحدة منعة (باتنة)

## The Impact of Talent Management System on the Enterprise Performance: a Study on a Sample of Workers in National Company of Juice and Canned-food Unit MANAA (Batna)

زكية مقري\*

جامعة باتنة، باتنة 05000، الجزائر

Zakia MEGRI\*

Batna University, BATNA 05000, ALGERIA

## ARTICLE INFO

## Article history:

Received 03 January 14

Received in revised form 13 March 14

Accepted 09 May 14

## Keywords:

Talent

Talent Management

Company Performance

National Company Of Juice And

Canned-Food Unit MANAA

الكلمات المفتاحية:

الموهبة

إدارة الموهبة

أداء المؤسسة

المؤسسة الوطنية للعصير والمصبرات الغذائية وحدة

منعة

## ABSTRACT

This research paper aims to see the theoretical and practical views of the impact of management talents on the company performance, and following a descriptive approach that helps to stimulate ideas and attract multidimensional interests. To achieve this goal, we focused on modern literature to address this issue through multiple angles, including: educational psychology, demographic changes, historical development of human resources, the location of TM in light of the knowledge economy, and what said the theorists and practitioners. Through the study on the impact of talent management system on the performance of the national company of juice and canned-food unit MANAA, we approved the hypothesis, which states the existence of a significant impact of the talent management system on company performance.

ملخص

تأتي هذه الورقة البحثية في إطار الاطلاع على وجهات النظر النظرية والميدانية الخاصة بأثر إدارة المواهب على أداء المؤسسة، وذلك باتباع منهج وصفي، يساهم في تحفيز الأفكار واستخلاص الفائدة المتعددة الأبعاد. ولتحقيق هذا الهدف، تم التركيز على أدبيات حديثة للخوض في الموضوع، وذلك من خلال زوايا متعددة، منها: علم النفس التربوي، والسوسيولوجيون والتغيرات الديمغرافية، والتطور التاريخي لإدارة المورد البشري وموقع TM في ظل اقتصاد المعرفة، المنظرون والممارسون. ومن خلال الدراسة المنجزة والمتعلقة بأثر نظام إدارة المواهب على أداء المؤسسة الوطنية للعصير والمصبرات الغذائية وحدة منعة، تم قبول الفرضية التي تنص على وجود أثر معنوي لمتغير نظام إدارة المواهب في أداء المؤسسة.

© 2014 Holy Spirit University of Kaslik. Hosting by Elsevier B.V. Open access under [CC BY-NC-ND license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

\* Corresponding author. Tel.: +213668154440; fax: +21333860620.

E-mail address: [megrizakia@yahoo.fr](mailto:megrizakia@yahoo.fr)

Peer review under responsibility of Holy Spirit University of Kaslik.



## 1. المقدمة

- يعد تقييم الأداء مطلب أساسي لتوجيه المؤسسات نحو تحقيق أهدافها التنموية والاقتصادية والاجتماعية، وتطوير قدراتها وتحسين أدائها في الحاضر والمستقبل؛
- تتبع أهمية الدراسة من أهمية الرقي بأداء المؤسسات للهوض بالصناعات المحلية، نظرا لما تبذله هذه الوحدة في سبيل استغلال المنتجات الزراعية التي تزخر بها منطقة منوعة على المستوى الوطني.

### 1.6. منهجية الدراسة

اعتمدت الدراسة في منهجيتها على أسلوبين:

- الأسلوب الوصفي: لتغطية الجانب النظري بالرجوع للكتب والأبحاث والدوريات المتخصصة للتعرف على ماهية إدارة المواهب وأداء المؤسسة.
- الأسلوب الميداني: لتغطية الجانب التطبيقي من الدراسة، والذي يتم من خلاله الإجابة على أسئلة الدراسة. ومن أجل اختبار صحة فرضية الدراسة تم اختبار صلاحية النموذج وقدرته التفسيرية من خلال معاملات الارتباط والتحديد لنموذج أثر إدارة المواهب على أداء المؤسسة.

### 2. الدراسات السابقة

دراسة (أمال بن سالم، وسيلة واعر، 2012)، بعنوان "دراسة تحليلية للعلاقة بين تسيير الكفاءات وإدارة المواهب"، هدفت الدراسة إلى تحليل العلاقة بين تسيير الكفاءات وإدارة المواهب، هذه الأخيرة التي أثار ظهورها جدلا حول استمرار المنظمات في انتاج مقاربة تسيير الكفاءات أو الاستغناء عنها والاقصار على النموذج الحديث لـ "إدارة المواهب". وتوصلت الدراسة إلى أن كل من تسيير الكفاءات وإدارة المواهب مقاربتين فعالتين لما تتميزان به من أدوار وسياسات جيدة ومفيدة في التعامل مع الموارد البشرية وتحقيق أهداف المنظمات، ما يؤكد ضرورة تطبيق المنظمات لهذه النماذج بشكل متكامل في عمليات إدارة المورد البشري الموهوب.

دراسة (محمد سعيد الحميدي والهادي خوجلي الطيب، 2011)، بعنوان "الاستثمار في التدريب و إدارة المواهب تجربة دولة الإمارات العربية المتحدة"، قدمت الورقة فكرياً حديثاً استند إلى التطبيقات العملية المعاصرة في إدارة المواهب، بدءاً من اكتشاف المواهب والتخطيط للتدريب وتشجيعها للتطور والإبداع. أوضحت الورقة جهود دولة الإمارات العربية المتحدة لدعم المواهب من خلال برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي وجائزة زايد للكتاب وجائزة الإبداع الشريفي والجوائز التشجيعية الأخرى في المجالات العلمية والثقافية والأكاديمية، كما تضمنت الورقة عدد من التوصيات التي تدعم الاستغلال الأمثل والاهتمام بالمواهب باعتبارها الضمان لزيادة فرص النجاح لمؤسسات الأعمال في المستقبل.

دراسة (سعد علي حمود العنزي وآخرون، 2011)، بعنوان "أنظمة عمل الأداء العالي كمنهج لتعزيز إستراتيجية إدارة المواهب في المنظمات"، تنطلق الدراسة من مضمون فلسفي يجادل حقيقة واقعية يمكن بلورتها في التساؤل الآتي: إذا كان أغلب الأكاديميين والممارسين يتفقون بأن شعار المرحلة الراهنة هو حرب المواهب، فما هي السبل الكفيلة بإدارة هذه الحرب وكسبها بطريقة ناجحة؟ ويترجم الباحثون إجابة هذا التساؤل من خلال التوجه نحو استكشاف طبيعة العلاقة المفاهيمية والفلسفية بين إستراتيجية إدارة المواهب ونظم عمل الأداء العالي، ويستند الباحثون في عرض مشكلة الدراسة من خلال بيان ثلاث دوافع بحثية تتباين في طبيعتها، هي: دوافع تحاكي فكر إستراتيجية إدارة المواهب، ونظم عمل الأداء العالي، ودوافع تجيب عن تساؤلات الجيل القادم لقوة العمل، ودوافع تخص تحديات المرحلة الراهنة والمستقبلية في المنظمات العراقية. وإذا كانت هذه المشكلة قد أدركتها الدول المتقدمة في منتصف التسعينات وتعاملت معها في ضوء فلسفة إدارة المواهب، فإن المنظمات العراقية اليوم بحاجة ماسة إلى أن تدرك هذه الحقيقة، وان تأخذها بنظر الاعتبار.

دراسة (حجازي حسين وآخرون، 2012)، بعنوان "إدارة المواهب: تقييم معرفة الموظفين اللبنانيين"، هدفت هذه الدراسة لاكتشاف وتقييم معرفة المشاركين اللبنانيين ووعيهم بإدارة المواهب عن طريق استخدام التحليل الوصفي لاستجاباتهم. أجرت الدراسة استطلاع رأي من خلال استبانة إلكترونية بالإضافة إلى مقابلات مع مدراء الموارد البشرية في شركة (SETS) وهي شركة لبنانية رائدة في مجال تكنولوجيا المعلومات في بيروت، استجاب حوالي 67,33% للغالبية العظمى من المشاركين. خلصت الدراسة بأن أغلبية المشاركين يعرفون بفائدة إدارة المواهب ولكن لا يعرفون المزيد من عمليات إدارة المواهب. وأن القليل من الشركات اللبنانية تعتمد مفهوم إدارة المواهب في إدارتها، وأن العيب الرئيسي لعينة من الشركات اللبنانية هو عدم وجود إستراتيجية شاملة لإدارة المواهب التي لا تميز بوضوح بين إدارة الموارد البشرية وتنمية الموارد البشرية، أي أن معظم الشركات تقوم بتطبيق بعض مكونات إدارة المواهب ولكن ليس بطريقة كاملة متكاملة. كذلك من نتائج الدراسة وجود فجوة في تطوير الموهوبين.

دراسة (عزيزة عبد الرحمن عبد الله صيام، 2013)، بعنوان "واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعلوية دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من خلال فحص مدى توافر المبادئ الجوهرية لهذا النظام من وجهة نظر أفراد الإدارة العليا والوسطى بالجامعة الإسلامية - بغزة. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك غموض أ في مفهوم إدارة المواهب البشرية لدى العاملين في الإدارة العليا والوسطى بالجامعة الإسلامية وخصوصاً فيما يتعلق بعمليات هذا النظام، حيث تتوافر بعض المبادئ الأساسية لهذا النظام، ولكن الممارسة الفعلية لم تكن ظاهرة مجال.

تعلم المنظمات أنه يجب أن يكون لديها أفضل المواهب للنجاح في ظل المنافسة المفرطة وفي ظل الاقتصاد الذي يزداد تعقيداً. ومع تفهم الحاجة لتعيين، تنمية والمحافظة على الأفراد الموهوبين أدركت المنظمات أنه يتوجب عليها إدارة المواهب كمورد أساسية للحصول على أفضل النتائج الممكنة وأفضل أداء. والمنظمات التي تملك العروض الملائمة من المواهب قليلة اليوم، هذا إن وجدت. فالفجوات موجودة في قمة المنظمة وفي مستوى القيادة الوسطى وعلى الخطوط الدنيا. والمواهب هي موارد نادرة على نحو متزايد، لذا يجب إدارتها بحيث تكون ذات تأثير. وفي ظل الانكماش الاقتصادي الحالي، نحن نعيش حالة "وقف النار" قصيرة في الحرب من أجل المواهب، ولكن نشهد أيضاً ضغوط جديدة وضعت على المواهب في تشغيل المنظمات.

إن هذا التركيز على إدارة المواهب أمر لا مفر منه بالنظر إلى أن الشركات تنفق، في المتوسط، الآن أكثر من ثلث عائداتها على الرواتب ومستحقات العاملين. سيما أن المؤسسة تستطيع خلق منتج جديد ويتم نسخه بسهولة، وإذا خفضت الأسعار فسوف يقوم المنافسين بنفس الشيء، وهو ذات الحال إذا قامت بملاحقة سوقاً مرهقة، لكن توظيف يد عاملة ذات التزام يكاد يكون أمراً من المستحيل تقليده. والقدرة على توظيف فعال والاحتفاظ به ونشره وإشراك المواهب على جميع المستويات، هو في الحقيقة ميزة تنافسية حقيقية تمتلكها المؤسسة فقط.

### 1.1. مشكلة الدراسة

مما تقدم، ستعالج هذه الورقة السؤال الآتي:

ما مدى تأثير نظام إدارة المواهب على أداء المؤسسة الجزائرية؟

ويندرج تحت السؤال الرئيسي أسئلة فرعية ستحاول هذه الورقة الإجابة عليها، وهي:

- كيف يناقش المنظور مفهوم إدارة المواهب وعملياتها؟
- ما هي العوامل المؤثرة على أداء المؤسسة؟
- أي علاقة بين نظام إدارة المواهب وأداء المؤسسة؟

### 1.2. متغيرات الدراسة

يتضمن نموذج الدراسة متغيرين هما:

- **المتغير المستقل:** ويندرج تحت مسمى إدارة المواهب، ويتمثل في نظام إدارة المواهب: جذب المواهب، اختيار المواهب، استبقاء المواهب، الاعتراف بالمواهب.
- **المتغير التابع:** ويتمثل في متغير وحيد وهو أداء المؤسسة، ويشمل: الفعالية، الكفاءة، التقدم في العمل، أساليب ونظام وإجراءات العمل، وعادات العمل.

### 1.3. فرضيات الدراسة

تنطلق الدراسة من الفرضية الآتية:

يؤثر نظام إدارة المواهب معنوياً وبشكل إيجابي في أداء المؤسسة.

ويتفرع عنها أربع فرضيات جزئية:

- ف1: تؤثر عملية جذب المواهب معنوياً وبشكل إيجابي في أداء المؤسسة.
- ف2: تؤثر عملية اختيار المواهب معنوياً وبشكل إيجابي في أداء المؤسسة.
- ف3: تؤثر عملية استبقاء المواهب معنوياً وبشكل إيجابي في أداء المؤسسة.
- ف4: تؤثر عملية الاعتراف بالمواهب معنوياً وبشكل إيجابي في أداء المؤسسة.

### 1.4. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

- الاطلاع على وجهات النظر النظرية الخاصة بإدارة المواهب وأداء المؤسسة؛
- التعرف على واقع إدارة المواهب وممارسة هذا المفهوم من وجهة نظر العاملين في المؤسسة الوطنية للعصير والمصبرات الغذائية -وحدة منعة (باتنة)؛
- الوقوف على مستوى الأداء في المؤسسة محل الدراسة، حيث يقوم هذا الهدف على دراسة وتحليل واقع الأداء الفعلي الذي يبين مدى كفاءة المؤسسة في تحقيق أهدافها؛
- وضع النتائج المستخلصة في إطار عام يمثل نموذجاً لتحديد أثر إدارة المواهب على أداء المؤسسة؛
- تقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في تطوير أداء المؤسسة بصورة خاصة وغيرها من الشركات الجزائرية بصورة عامة.

### 1.5. أهمية الدراسة

تتمن أهمية هذه الدراسة في الآتي:

- يعد إدارة المواهب أحد الأساليب الفنية التي تُمّن الجهود المبذولة لتحقيق الأهداف والغايات المنشودة؛

متن کامل مقاله

دریافت فوری ←

**ISI**Articles

مرجع مقالات تخصصی ایران

- ✓ امکان دانلود نسخه تمام متن مقالات انگلیسی
- ✓ امکان دانلود نسخه ترجمه شده مقالات
- ✓ پذیرش سفارش ترجمه تخصصی
- ✓ امکان جستجو در آرشیو جامعی از صدها موضوع و هزاران مقاله
- ✓ امکان دانلود رایگان ۲ صفحه اول هر مقاله
- ✓ امکان پرداخت اینترنتی با کلیه کارت های عضو شتاب
- ✓ دانلود فوری مقاله پس از پرداخت آنلاین
- ✓ پشتیبانی کامل خرید با بهره مندی از سیستم هوشمند رهگیری سفارشات