

تعزير القدرات الإبداعية في ظل ممارسات إدارة الموهبة

رسالة ماجستير مقدمة إلى

مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة القادسية

وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم إدارة الأعمال

من قبل الطالب

ستار كاظم حاجم المرشدي

2013

المستخلص Abstract

تشكل إدارة الموهبة إحدى التطورات الفكرية المعاصرة في الإدارة التي نالت الاهتمام الكبير من قبل بعض المنظمات بسبب تنامي التحديات التي تواجه منظمات الأعمال وشدة المنافسة القائمة ، حيث باتت إدارة الموهبة ضرورة ملحة لتدعيم تنافسية المنظمات ، وسرعان ما تحولت إلى ممارسة عملية أكثر ملاءمة للتغيرات المتسارعة في عالم الأعمال ، وقد زاد الاهتمام بها بعد أن أدرك الكثيرون أن كسب الميزة التنافسية يعتمد أساساً على المواهب والمهارات التي يمتلكها الأفراد مما يعزز من الإبداع الذي هو أحد أسباب بقاء المنظمات وأستمرارها لأطول فترة ممكنة .
ومن هنا جاءت الدراسة الحالية لمعرفة الدور ولتوضيح العلاقة وبيان التأثير بين المتغير المستقل (إدارة الموهبة) بأبعادها (أستراتيجية التطوير ، الجذب والاحتفاظ ، النشر والإدارة ، الاتصال والتمكين) ، والمتغير التابع (القدرات الإبداعية) بأبعادها (القدرة على حل المشكلات ، تقبل المخاطرة ، تشجيع الإبداع ، سعة الاتصالات)

المقدمة

التطورات التكنولوجية والاقتصادية والمالية التي تتسم بالسرعة ، والتحديات التي يشهدها العالم ، كانت سبباً رئيساً لجعل المؤسسات تتنافس فيما بينها ، حتى بات البقاء والنجاح هدفاً استراتيجياً لتلك المؤسسات ، وبالتالي أصبح الاستثمار في الموارد البشرية جزءاً مهماً من استراتيجيات المؤسسات من أجل التميز وكسب المنافسة ، ولذلك برز الاهتمام بإدارة الموهبة كأحد الموضوعات الحديثة في الإدارة من قبل المنظمات المعاصرة بوصفها مصدراً من مصادر القوة التي يصعب تقليدها وتسهم في النمو والتطور المستمر ، فعندما ننظر إلى تسعينات القرن الماضي نرى حرب المواهب قد اشتدت بين المنظمات في الدول الكبرى التي أدركت أن الموهبة هي المصدر الأهم للإبداع والتنافسية والاستدامة في بيئة الأعمال المعاصرة ، فمؤسسات تحاول اجتذاب العاملين من ذوي المواهب والمهارات العالية ، وأخرى تسعى للحفاظ والإبقاء عليهم .
وقد أصبح البحث عن المواهب واكتشافها المهمة الرئيسية للمنظمات في إدارة الموارد البشرية عند القيام بوظائفها الأساسية من استقطاب واختيار وتدريب العاملين من ذوي الإمكانيات العالية من أجل تعزيز قدراتها الإبداعية ، بعد أن تيقنت أن أفضل وسيلة لبقائها هي الاستمرار في الإبداع المستند على مواهب وقدرات ومهارات العاملين .
وتركزت أهمية الدراسة على متابعة التواصل المعرفي مع العالم من خلال أدراك مفهوم إدارة الموهبة وتطبيقها في المنظمات ، لاسيما في المؤسسات التعليمية العراقية ، فضلاً عن أستكشاف مدى فاعلية ابعاد إدارة الموهبة في تعزيز القدرات الإبداعية للعاملين من أجل طرح الأفكار الجديدة والتعامل مع المشكلات ووضع الحلول لها.
لذا فأنها بأمس الحاجة إلى تصميم أنظمة وكشف طرائق جديدة لدعم قدرات العاملين لتشجيع الإبداع بدلاً من التقليد والاستنساخ الذي لا يتيح لها القوة والاستمرار بالنهوض ومواجهة التحديات التي تواجهها .
لقد تضمنت الدراسة الحالية على أربعة فصول ، حيث تضمن الفصل الأول (المنهجية ودراسات سابقة) ، في حين تطرق الفصل الثاني إلى (الإطار النظري لمتغيرات الدراسة) ، وانصرف الفصل الثالث إلى (الجانب التطبيقي للدراسة) ، وأخيراً الفصل الرابع تضمن الاستنتاجات والتوصيات التي توصلت إليها الدراسة .

أهمية الدراسة study Importance :

تتجسد أهمية الدراسة الحالية في محدودية الدراسات العربية (في حدود اطلاع الباحث) الرابطة لمتغيري الدراسة الرئيسيين وهما إدارة الموهبة والإبداع المنظمي التي حاولت متابعة التواصل المعرفي مع العالم من خلال التأطير المفاهيمي لمتغيري الدراسة ومحاولة اختبار العلاقة والتأثير بينهما ، وكذلك محاولة إدراك مفهومي إدارة الموهبة والإبداع المنظمي لدى الأساتذة الجامعيين في المؤسسات التعليمية في العراق ودورها في تقليص الفجوة المعرفية والالتحاق بالدول المتقدمة ويمكن تأطير أهمية الدراسة الحالية وفق محورين رئيسيين هي :

1 - الأهمية العلمية :

تتمثل في إضافة نتاج نظري إلى المكتبة العربية لمدخل إداري معاصر هو متزايداً في البيئات الأجنبية ومن جانب منظماتها المتقدمة.

2 - الأهمية الميدانية :

تتجسد الأهمية الميدانية للدراسة الحالية في إمكانية تطبيق مدخل معاصر في الإدارة هو (إدارة الموهبة) وحث الميدان المبحوث (كليات جامعة القادسية) لاعتماد مثل هكذا مدخل يحفز أعضاء الهيئة التدريسية لتقديم المزيد من الأفكار الإبداعية في بيئة العمل .

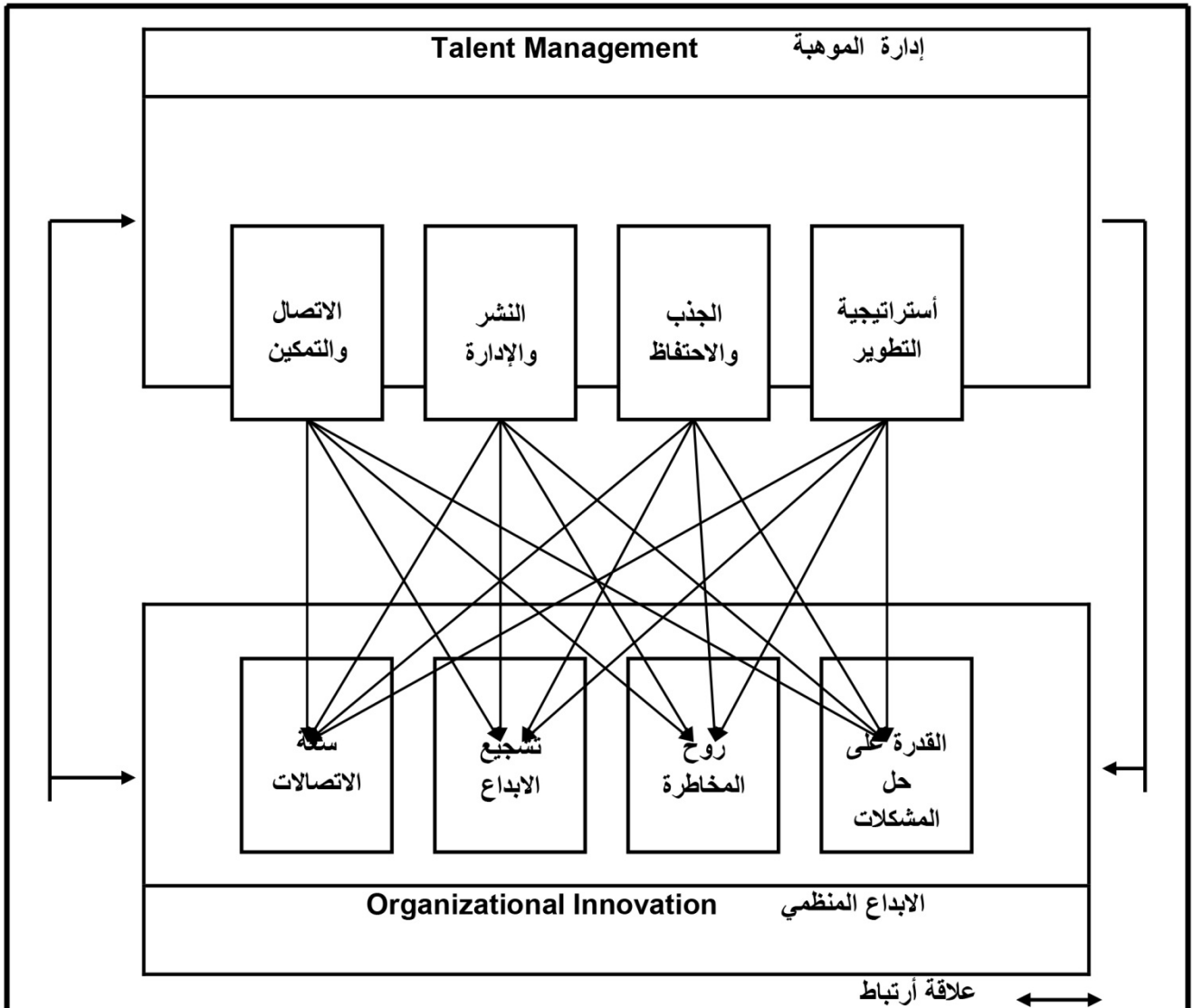
أهداف الدراسة : Study Objective

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف هي :

1 - بناء إطار نظري ومعرفي عن المتغيرات التي تناولتها الدراسة الحالية (إدارة الموهبة والإبداع المنظمي) من خلال الأدبيات العربية والاجنبية ذات الصلة المباشرة .

2 - توضيح أهم الإجراءات والسبل التي يمكن إن تتبعها قادة المنظمات لتعزيز القدرات الإبداعية للعاملين.

محاولة استكشاف العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة من أجل الوقوف على طبيعة هذه العلاقات والتأثيرات ، وتقديم التوصيات المناسبة التي من شأنها تمكين الكليات المبحوثة من التعرف على إدارة الموهبة ودورها في تعزيز عملية الإبداع ، والعمل على تطويره ، لما له من دور في نجاح هذه المنظمات وقدرتها على الاستمرار والتطور .



ومن أهم الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة هي :

4 - يعد مفهوم إدارة الموهبة المفتاح الرئيس لنجاح وتقدم المنظمات في العصر الحديث . تتجسد أهميته من أشكال الإبداع المتمثلة في الأفراد على أنهم المصدر الرئيس للإبداع والتطوير والتميز .

2 - تبين من اختبار نتائج فرضيات الدراسة أن الكليات التي تطبق عمليات وأبعاد إدارة الموهبة في أداء أنشطتها تستطيع التغلب على العديد من الصعوبات والمشاكل التي تواجهها لما لها من أثر إيجابي في تعزيز الأفكار الابداعية بشكل عام والقدرة على مواجهة تلك المشكلات وتشخيص أسبابها وبالتالي وضع الحلول المناسبة لها .

أما أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة فهي :

- 1 - ضرورة بناء وحدات ومراكز (مركز الموهبة) متخصصة في متابعة الأفكار الابداعية والمقترحات التي تقدم من قبل التدريسين داخل الكليات مجتمع الدراسة وباقي مؤسسات التعليم العالي (الجامعات) .
- 2 - العمل على تطوير الخطط والاجراءات الخاصة بوضع برامج لتطوير وتدريب الافراد من ذوي المواهب والمهارات الحالية كجزء من الاستراتيجية الكلية للعمل .
- 3 - تبني نظام حوافز يستند على أسس موضوعية لمكافأة أصحاب الأفكار الابداعية التي تسهم في تحسين أداء العمليات الوظيفية وتقليص الفجوة المعرفية .