



جامعة الموصل
كلية الإدارة والاقتصاد

قدرات القيادات الإدارية ودورها في تعزيز عناصر إدارة
المواهب:
دراسة استطلاعية مقارنة في جامعتي تكريت وكركوك

صفوان نافع عبد الله العكدي

رسالة ماجستير
في إدارة الأعمال

بإشراف
الأستاذ المساعد
الدكتورة ميسون عبد الله احمد الشلّمة

المستخلص

نلاحظ ان تطور منظمات التعليم العالي عامة والجامعات خاصة يعتمد على إنجازات افرادها من الموهوبين والمتفوقين، وحين لا تقدم القيادات الادارية الدعم والرعاية المناسبة لهم فان الجامعات سوف تخسر هؤلاء الافراد الموهوبين فأما ان يغادروا الجامعة او ان الموهبة سنقتل داخلهم، ومن هنا تظهر أهمية الدراسة في بيان او توضيح القدرات القيادية والإدارية ودورها في تعزيز إدارة المواهب وعناصرها للمنظمات المبحوثة وما تناولته الدراسات بهذا الموضوع، وبعد ان عجزت العديد من منظمات الاعمال من الاستثمار بالشكل الصائب في موردها البشري ولما له من تكاليف عالية على ميزانيات المنظمات.

اما الهدف من الدراسة فهي معرفة القدرات القيادات والإدارية ودورها في تعزيز عناصر ادارة المواهب في المنظمات المبحوثة. وتتمحور مشكلة البحث في سؤال مفاده هل تمتلك القيادات الاكاديمية معرفة او تصوراً لأهمية عناصر إدارة المواهب؟ وهل توجد علاقة بين دور القدرات القيادية والإدارية في دعم عناصر إدارة المواهب وتعزيزها، واستخدم برنامج SPSS للحصول على النتائج الإحصائية لتحليل بيانات استمارة الاستبانة لاستخراج التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة وغيرها من الأدوات الاحصائية والتأكد من توزيع البيانات ضمن المستوى الطبيعي.

وتضمنت عينة الدراسة القيادات الإدارية الاكاديمية لجامعتي تكريت وكركوك حيث تم توزيع (١٢٥) استمارة على الجامعتين استرجع منها (١١٥) استمارة فحسب، وبعد استبعاد عدد من الاستثمارات الغير صالحة للتحليل بلغ عددها (١١٠) استمارة فحسب، وتم اختيار عينة الدراسة الجامعات لكونها تمثل اعلى مستوى ثقافي لدى الافراد بالمجتمع، واختيار جامعتي تكريت وكركوك لأنها أقرب بيئة صالحة للدراسة للباحث بعد احداث مدينة الموصل المؤلمة.

واهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث هي انه لا يوجد أي شعبة او وحدة سواء كانت منفصلة او تابعة لشعبة الموارد البشرية في الكليات او رئاسة الجامعة، في حين ان عناصر إدارة المواهب متوفرة وموجودة في فكر القيادات الاكاديمية ولكنه بصورة غير رسمية او مدعوم بشكل رسمي، اما اهم التوصيات فهي انشاء شعبة او وحدة سواء كانت منفصلة او تابعة لأحدى الشعب تكون بذرة للتوسع المستقبلي للاهتمام بالموارد البشري الموهوب، والاعتماد على المكافاة والتحفيز المادي والمعنوي والتدريب لتطوير المورد البشري الموهوب في الجامعات وايجاد التنافس من اجل نشر ثقافة الموهبة. كلمات مفتاحية: القدرات، القيادة، القيادات الإدارية، الموهبة، إدارة المواهب، عناصر إدارة المواهب.

Abstract

Talented human resources management is one of the contemporary important requirements because of its role in organizational advancement .The development of higher education organizations in general and universities in particular depends on the achievements of their talented and successful individuals. When administrative leaders do not provide appropriate support and care, universities will lose these individuals. The talented will either leave the university or the talent will be killed within them. Hence, the importance of the study is in expounding or clarifying the leadership and management capabilities and their role in enhancing the management of talent and its elements in the investigated organizations in addition to the contribution of studies dealing with this subject, after it was shown that many business organizations are unable to invest properly in their human resource because of its high costs on the budgets of organizations.

The objective of the study is to identify the leadership and management capabilities and their role in enhancing the elements of talent management in the investigated organizations. The problem of study is the question of whether academic leaders have knowledge or perception of the importance of talent management elements and if there is a relationship between the role of leadership and management capabilities in supporting and promoting talent management elements. The SPSS program was used in the statistical analysis of questionnaire data to extract frequencies, percentages, arithmetic means, standard deviations, response rates and other statistical tools and to ensure the distribution of data within the normal level.

The sample of the study included the academic administrative leaders of the Tikrit and Kirkuk Universities, where 125 copies were distributed to the two universities. Only 115 were retrieved. After excluding a number of invalid forms of analysis, the sample was only 110. The cultural level of individuals in society, and the selection of Tikrit University Kirkuk because it is the closest environment to study for the researcher after the events of the painful city of Mosul.

The main conclusions of the study are that there is no Talent Management division or unit, whether separate or affiliated to Human Resources departments in the faculties or the university presidency, while the elements of talent management are available and exist in the minds of the academic leaders, but informally or formally supported. The most important recommendations are the establishment of a division or unit, whether separate or belonging to one of the departments, that will be the seed for the future expansion of attention to the talented human resource, and relying on the reward, material and moral motivation and training to develop the talented human resource in the universities and find competition to spread the culture of talent.

Keywords:

Capacity, Leadership, Management Leadership, Talent, Talent Management, Talent Management Elements.

**University of Mosul
College of Administration
& Economics**



**management leaderships capabilities and their
role in enhancing talent management elements:
A comparative survey study at the universities
of Tikrit and Kirkuk**

Safwan Nafi Abdullah Al-Aqidi

**Theses Master
In Business Management**

**Supervised by
Assistant Professor
Dr. Maysoon Abdullah AL-Shilema**

2018 A.D.

1439 A.H.