

واقع استراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة

أ.د. ناهد إسماعيل محمد رحيم
 أستاذ الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات
 - جامعة حلوان
nahid312@yahoo.com

أ.م.د. سالى سعيد عبده
 أستاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية والترويج - كلية
 التربية الرياضية للبنات - جامعة حلوان
dr.sallyeldeep@gmail.com

الباحثة . حبيبة حسين محمد
bebeawas@gmail.com

المخلص:

أجريت هذه الدراسة للتعرف على واقع استراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة على عينة استطلاعية قوامها (٣٠) فرد وعينة أساسية قوامها (١٢٠) فرد من الادارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أدوات جمع البيانات الاستبيان من تصميم الباحثة، ومن أهم النتائج تحقق مستوى واقع استراتيجيات ادارة المواهب لدى وزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة، مما يشير الى تحسين جودة ونوعية الخدمات التي تقدمها الوزارة من خلال عمليات إستقطاب وجذب المواهب واستراتيجية الإختيار والإحتفاظ بالمواهب، وكذلك إحلال وتنمية المواهب..

الكلمات الافتتاحية:

استراتيجيات ادارة المواهب ، وزارة الشباب والرياضة

The reality of talent management strategies at the Ministry of Youth and Sports

Summary:

This study was conducted to identify the reality of talent management strategies at the Ministry of Youth and Sports on an exploratory sample of

(30) individuals and a basic sample of (120) individuals from the central departments of the Ministry of Youth and Sports, and the researcher used the descriptive analytical approach, and one of the questionnaire data collection tools designed by the researcher, and one of the most important results is to achieve the level of reality of talent management strategies at the Ministry of Youth and Sports to a high degree, which indicates the improvement of the quality and quality of services provided by the ministry through the processes of attracting and attracting talent and the selection strategy and retaining talents, as well as replacing and developing talents.

Opening Words:

Talent Management Strategies, Ministry of Youth and Sports

واقع استراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة

مقدمة ومشكلة البحث:

ان تصاعد موجة العولمة التي يشهدها القرن الحالي تزايد التنافس على الافراد وتزايدت حددت هجرة العقول بين البلدان بصورة كبيرة وظهر ما يعرف باسم حرب المواهب، حيث تسعى دول العالم نحو جذب واجتذاب المواهب وبذلك تظهر صراع داخل المنظمات في تلك الدول حول امتلاكها المواهب والذكاء البشري وتوظيفها لخدمة اهدافها وابدات في وضع الاستراتيجيات ووسائل ادارة المواهب وربطها بخطط تطوير الموارد البشرية المستقبلية لصياغة منظومة التميز واقتراح الاليات اللازمة لتوفير البيئة التنظيمية الملائمة لنمو تلك المواهب وتكوين القيادات القادرة على بناء المستقبل وتحفظها المتواصل لامتلاك القدرات التنافسية. (٧ : ٦٧)

ويرجع نشوب حرب المواهب الى التحول لعصر المعلومات حيث انقسمت الدول الى دول تمتلك المعلومات ودول تفنقر اليها ومن ثم اتجهت الدول الى التسابق على اكتساب الخبرات والمواهب والمهارات خاصة الدول المتقدمة التي عملت على تفريغ الدول النامية من كوادرها الخلاقة والابداعيه واستقطاب افضل عناصرها، بل امتدت حرب المواهب الى داخل الدول المتقدمة ذاتها حيث تهرب العقول المفكره والمبدعه وعلى سبيل المثال من المنظمات الحكومية الى الخاصة التي تجذب الكفاءات من العلماء والموهوبين من خلال الاجور المرتفعة، وقد دعم هذا التوجه ادراك الفرد بان وجوده في العمل يعتمد على مواهبه وقدراته والقيم التي يضيفها مما دفع الفرد الى ان يكون اكثر حرصا على اتقان

مهارات وظيفته ويمارسها في اي منظمه، ومن هنا تركز الاهتمام على فكرة انتقاء الفرد بين المنظمات بنفس الوظيفة وبذلك ارتبط الفرد بمساره الوظيفي اكثر من ارتباطه بالمنظمة التي يعمل بها. (٤ : ٢٢)

في ظل التنافس العالمي على المواهب اوضحت قدرة المنظمة على استبقاء المواهب من محددات تميزها عن المنظمات الاخرى المنافسة لها، وعلى الرغم من الصعوبات التي تواجهها المنظمة اليوم للاحتفاظ باصولها البشرية الموهوبة الا ان الاحتفاظ بهذه الاصول اصبحت من الضروريات التي تفرضها تحديات العصر الحالي. (٩ : ٣٤)

تحقق المنظمه قمه نجاحها في مجال ادارة المواهب عندما تستطيع ان تحقق نجاحاً في توفير البيئة والنظام المطور للمواهب، وهذا ما يجعل المنافسة بين الموهوبين لتعظيم موهبتهم وثقلها من اجل الانضمام الى فريق العمل بالمنظمة بدلاً من ان تكون المنافسة بين المنظمات من اجل استقطاب وجذب الموهوبين، وهذا ما نطلق عليه ان الموهوبين يختارون المنظمة التي يرغبون العمل فيها ويسعون للانضمام لفريق العمل فيها. (١١ : ٥٥)

ان للارتقاء بمستوى المنظمات الرياضية لابد من توافر استراتيجيه لهذه المؤسسات تسعى لتحقيق ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة المتمثلة في (استراتيجية استقطاب وجذب المواهب - استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب - استراتيجية إحلال وتنمية المواهب)، مما يؤثر في هذه الاستراتيجيات، وهذا ما دعى الباحثة الى التطرق للتعرف على واقع تحقيق الاستراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة.

وقد أدي التطور الذي شهده عالم الإدارة والأعمال في السنوات الأخيرة إلى ظهور مفاهيم ومصطلحات وأفكار إدارية جديدة، ومن أهم المفاهيم الجديدة مفهوم إدارة الموهبة أو العاملين الموهوبين في الإدارة وقد ازداد الاهتمام به أخيراً بصفته مفهوماً يركز على الاهتمام بمدخلات عملية التعلم من تنمية قدرات ومهارات ومواهب العاملين. (٩ : ٢٨)

ومن خلال عمل الباحثة كإخصائية تعليم بالادارة العامة للتربية الرياضية والعسكرية لاحظت أن وزارة الشباب والرياضة تستخدم استراتيجية تهتم ببيئها الداخلية والخارجية والعمل على تطويرها ولكن دون النظر الى استراتيجيات إدارة المواهب والتي تُعد عامل هام وأساسى فى نجاح وزارة الشباب والرياضة، حيث أنها تمكن أن تصل الى قمة نجاحها وتميزها من خلال تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب وتوفر نظام خاص بتطوير المواهب واستقطابهم والقدرة على المنافسة القوية والمميزة والفريدة فادارة المواهب الفعالة تحقق أهداف الوزارة وتُسهم فى تطويرها بشكل مستمر ومع الاهتمام بتطبيق استراتيجيات إدارة المواهب تصبح وزارة الشباب والرياضة أكثر تميزاً والقدرة على المنافسة المستمرة ومن خلال ماسبق فالبحت محاولة للتعرف على واقع تحقيق استراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة.

أهمية البحث:

أولاً : الأهمية العلمية (النظرية):

١- تمد هذه الدراسة المكتبة الرياضية بأداة قياس صادقه وموضوعيه لتحديد واقع تحقيق استراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة.

٢- تمد هذه الدراسة المكتبة الرياضية بأداة قياس صادقه وموضوعيه لتحديد طرق جذب المواهب وأستقطابها بوزارة الشباب والرياضة.

ثانياً : الأهمية التطبيقية:

١- توفر الدراسة بيانات واقعية تم معالجتها وتفسيرها عن واقع استراتيجيات ادارة المواهب يمكن الاستفادة منها فى العمل الادارى بوزارة الشباب والرياضة وتحديد نقاط القوة والضعف ومعالجتها.

٢- لفت نظر القيادات بوزارة الشباب والرياضة الى الاستراتيجيات التى تحتاج الى تدعيم واهتمام.

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على واقع استراتيجيات ادارة المواهب من خلال تحديد كل من ..

١- واقع استراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة.

٢- واقع استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة.

٣- واقع استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة.

تساؤلات البحث :

- ١- ما واقع استراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة ؟
- ٢- ما واقع استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة؟
- ٣- ما واقع استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة ؟

مصطلحات البحث:

١- إستراتيجيات إدارة المواهب :

يعرفها أشرف محمود وآخرون (٢٠١٣م) بأنه "مجموعة العمليات التي تسعى لصياغة إستراتيجية تركز على تخطيط حاجة المؤسسة الآنية والمستقبلية من الموهوبين، والعمل على استقطابهم من جهة، وتشخيص مستوى جودة الموهبة المتوافرة في المؤسسة حاليًا وفي جميع مستوياتها التنظيمية لتطويرها وإثراء معارفها، باعتماد معايير موضوعية وبرامج تطويرية مستدامة من جهة أخرى، والعمل على الحفاظ على الموهوبين واستبقائهم من خلال توفير الظروف الملائمة لهم، والحوافز المشجعة لإسنادهم وإدارة مساهمهم الوظيفي" (١ : ١٦)

٢- استراتيجية استقطاب وجذب المواهب.

هى تلك العمليات المتكاملة الخاصة بالبحث عن الأفراد المؤهلين وجذبهم لشغل الوظائف الشاغرة". (٢ : ٤٢)

٣- استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب.

هى تلك العمليات التي تقوم به المنظمة لتصفية وانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة من المواهب الموجودة بالمجتمع. (٢ : ٤٢)

٤- استراتيجية إحلال وتنمية المواهب.

هى تلك العمليات التي تقوم به المنظمة لتطوير وتنمية الافراد المواهب الموجودة الذين تم أنتقائهم. (١٨ : ٤٣)

٥- وزارة الشباب والرياضة:

هى هيئة أهلية عاملة فى ميدان رعاية الشباب والرياضة فى تطبيق أحكام هذا القانون كل جماعة ذات تنظيم مستمر تتالف من عدة أشخاص طبيعيين أو اعتباريين لا تستهدف الكسب المادى

ويكون الغرض منها تحقيق الرعاية للشباب وإتاحة الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم وذلك عن طريق توفير الخدمات الرياضية والقومية والاجتماعية. (١٠)

إجراءات البحث:

- منهج البحث

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب دراسة الحالة والذي يعد أكثر المناهج ملائمة لطبيعة هذا البحث ومتغيراته وتحقيق أهدافه.

- مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث من الاخصائين الرياضيين بوزارة الشباب والرياضة العاملين بالإدارات المركزية التابعة لقطاع الرياضة (برامج التنمية الرياضية - الأداء الرياضى) الإدارات المركزية التابعة لقطاع الشباب (تنمية النشئ - تنمية الشباب) والإدارات المركزية التابعة للوكيل الدائم (نظم المعلومات والتحول الرقمي - الموارد البشرية)، حيث تم التطبيق على الإدارات التى وافقة على التطبيق حيث تزامن تطبيق إجراءات البحث أثناء انتقال وزارة الشباب والرياضة الى العاصمة الادارية.

- عينة البحث:

قامت الباحثة باختيار عينه البحث بالطريقه العمدية بأسلوب الحصر الشامل من مجتمع حيث بلغت حجم العينة (١٥٠) أخصائى رياضى، وبلغ حجم العينة الأساسية (١٢٠) أخصائى في حين بلغ حجم العينة الاستطلاعية (٣٠) أخصائى تم اختيارهم من داخل مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية للبحث لاجراء الدراسة الاستطلاعية، وجدول (١) يوضح توصيف العينة الأساسية والاستطلاعية للبحث.

جدول (١)

التوصيف الكمي لعينة البحث الأساسية والاستطلاعية (ن = ١٥٠)

المجموع	الإدارات المركزية التابعة لقطاع الرياضة		الإدارات المركزية التابعة لقطاع الشباب		الإدارات المركزية التابعة للوكيل الدائم		الإدارات العينة	م
	الموارد البشرية	نظم المعلومات والتحول الرقمي	تنمية الشباب	تنمية النشئ	برامج التنمية الرياضية	الأداء الرياضى		
١٢٠	٢٥	٢٠	١٠	١٠	٢٥	٣٠	العينة الأساسية	١
٣٠	٥	٥	٥	٤	٦	٥	العينة الإستطلاعية	٢

١٥٠	٣٠	٢٥	١٥	١٤	٣١	٣٥	المجموع	٣
-----	----	----	----	----	----	----	---------	---

أدوات جمع البيانات

أولاً : الوثائق والسجلات .

اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على الدراسات المرجعية والمراجع المتخصصة لبناء أستمارة استبيان استراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة كوسيله لجمع البيانات والمعلومات في البحث بعد التأكد من صدقها وثباتها.

ثانياً : المقابلة الشخصية .

قامت الباحثة بإجراء مقابلة شخصية مع بعض المسؤولين عينة البحث.

ثالثاً : الإستبيان .

إستخدمت الباحثة لجمع بيانات الدراسة الحالية إستبيان من تصميمها بعنوان " واقع استراتيجيات ادارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة".

جدول (٢)

توصيف إستمارة الإستبيان في صورتها المبدئية

م	المحاور	عدد العبارات	النسبة المئوية
استراتيجيات ادارة المواهب			
١	المحور الاول: استراتيجية استقطاب وجذب المواهب.	١٠	٪ 37.0
٢	المحور الثاني: استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب.	٨	٪ 29.6
٣	المحور الثالث: استراتيجية إحلال وتنمية المواهب.	٩	٪ 33.3
الاجمالي		٢٧	٪ ١٠٠

- الدراسة الإستطلاعية

لسلامة إجراءات بناء إستمارة الاستبيان المقترح قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان استراتيجيات ادارة المواهب على عينة من مجتمع البحث ومن خارج العينة الاساسية قوامها (30) فرد من مجتمع البحث وذلك بغرض التعرف على مدى مناسبة الإستمارة للتطبيق على تلك العينة وذلك من خلال إجراء المعاملات العلمية لها.

- المعاملات العلمية للاستبيان

قامت الباحثة بحساب المعاملات العلمية للاستبيان على النحو التالي :

أولاً : حساب الصدق :

(أ) صدق المضمون (المحتوى) عن طريق المحكمين :

قامت الباحثة بعرض الإستبيان على مجموعة من الخبراء فى مجال الإدارة الرياضية قوامها (٧) لحساب صدق المضمون (المحتوي) من خلال إبداء الرأى حول مدى مناسبة عبارات إستبيان واقع استراتيجيات ادارة المواهب وذلك لإبداء الرأى فى مدى مناسبة وصياغة العبارات وكفايتها وتحقيقها للأهداف الموضوعه، وحذف أو إضافة أو تعديل ما يرونه مناسب، ويوضح ذلك جدول (٣):

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء نحو الصورة الاولى لمحاور وعبارات الاستبيانين (ن = ٧)

العبارات										الاستبيان			
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	استراتيجية	الاستبيان الثانى : استراتيجيات ادارة المواهب	
٥	٦	٦	٦	٧	٧	٦	٧	٧	٦	التكرار	استقطاب		
٧١.٤	٨٥.٧	٨٥.٧	٨٥.٧	١٠٠	١٠٠	٨٥.٧	١٠٠	١٠٠	٨٥.٧	النسبة المئوية %	وجذب المواهب		
		٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة	استراتيجية		
		٧	٧	٦	٧	٧	٧	٦	٧	التكرار	الإختيار		
		١٠٠	١٠٠	٨٥.٧	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٥.٧	١٠٠	النسبة المئوية %	والاحتفاظ بالمواهب		
		٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة		استراتيجية
		٧	٦	٧	٧	٧	٦	٧	٦	٧	التكرار		إحلال
		١٠٠	٨٥.٧	١٠٠	١٠٠	١٠٠	٨٥.٧	١٠٠	٨٥.٧	١٠٠	النسبة المئوية %		وتنمية المواهب

يتضح من جدول (٣) والخاص بالنسبة المئوية لآراء الخبراء على عبارات استمارة الاستبيان نحو الصورة الاولى حيث تم حذف العبارة واحدة التى حصلت على نسبة مئوية أقل من (٨٠%) من آراء الخبراء ليصبح اجمالى عبارات استمارة الاستبيان (٢٦) عبارة بدلا من (٢٧) عبارة.

(ب) صدق الاتساق الداخلي

لحساب صدق الاتساق الداخلي للإستبيان قامت الباحثة بتطبيقه على عينة قوامها (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، حيث تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان، والجدول (٤) توضح النتيجة على التوالي.

جدول (٤)

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية لكل محور من محاور إستراتيجيات

إدارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

المحور الثالث إستراتيجية إحلال وتنمية المواهب		المحور الثانى إستراتيجية الإختيار والإحتفاظ بالمواهب		المحور الأول إستراتيجية إستقطاب وجذب المواهب	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
*٠.٦٤١	١	*٠.٣٣٠	١	*٠.٥١٤	١
*٠.٧٤٠	٢	*٠.٦٩٠	٢	*٠.٦٢١	٢
*٠.٨٧٦	٣	*٠.٧١١	٣	*٠.٧٣٠	٣
*٠.٥٩٠	٤	*٠.٦٢٨	٤	*٠.٥٤٤	٤
*٠.٦٥٢	٥	*٠.٧٠٩	٥	*٠.٦٥٢	٥
*٠.٩٦٠	٦	*٠.٧٣٤	٦	*٠.٦٨٧	٦
*٠.٧٠٨	٧	*٠.٥٠٠	٧	*٠.٧٠٥	٧
*٠.٦٩٩	٨	*٠.٦٠٢	٨	*٠.٧٨٢	٨
*٠.٦٥٩	٩			*٠.٦٩٠	٩

* قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٢٢

يتضح من جدول (٤) ان معاملات الارتباط تراوحت بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور التي تنتمي إليه (٠.٣٣٠ : ٠.٩٦٠) وهى معاملات إرتباط داله إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وبذلك لم يتم حذف أى عبارة ليصبح عدد عبارات الإستبيان (٢٦) عبارة دون تغيير.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية لإستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب

بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

م	المحاور الرئيسية	معامل الارتباط
١	المحور الأول : إستراتيجية إستقطاب وجذب المواهب.	*٠.٧٢١
٢	المحور الثاني : إستراتيجية الإختيار والإحتفاظ بالمواهب.	*٠.٨٨٣
٣	المحور الثالث : إستراتيجية إحلال وتنمية المواهب.	*٠.٦٣٥

قيمة "ر" الجدولية عند مستوى (٠.٠٥) = ٠.٣٢٢

يتضح من جدول (٥) ان معاملات الارتباط تراوحت بين درجة كل محور والدرجة الكلية للإستبيان ما بين (٠.٦٣٥ : ٠.٨٨٣) وهى معاملات إرتباط داله إحصائياً.

ويتضح من الجدولين (٤، ٥) أن عبارات ومحاور إستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة يتسم بدرجة مقبولة من الصدق.

ثانياً : حساب الثبات :

لحساب ثبات إستبيان واقع إستراتيجيات إدارة المواهب قامت الباحثة بإستخدام معامل ألفا كرونباخ وتطبيقها على عينة (٣٠) فرد من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية، والجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

معامل ألفا كرونباخ لإستمارة استبيان إستراتيجيات تنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة (ن = ٣٠)

م	المحاور الرئيسية	معامل ألفا
١	المحور الأول : إستراتيجية إستقطاب وجذب المواهب.	٠.٩٣
٢	المحور الثاني : إستراتيجية الإختيار والإحتفاظ بالمواهب.	٠.٨٨
٣	المحور الثالث : إستراتيجية إحلال وتنمية المواهب.	٠.٧٥

يتضح من جدول (٦) ان معاملات ألفا لإستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب تراوحت ما بين (٠.٧٥ : ٠.٩٣) وهى معاملات داله إحصائياً، مما يشير إلى أن عبارات ومحاور الإستبيان ذو معامل ثبات مقبول.

جدول (٧)

توصيف إستمارتى الإستبيان في صورتها النهائية

م	المحاور	عدد العبارات	النسبة المئوية
استراتيجيات ادارة المواهب			
١	المحور الاول: استراتيجية استقطاب وجذب المواهب.	٩	37.0 %
٢	المحور الثانى: استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب.	٨	29.6 %
٣	المحور الثالث: استراتيجية إحلال وتنمية المواهب.	٩	33.3 %
الاجمالى		٢٦	١٠٠ %

الدراسة الأساسية:

قامت الباحثة بتطبيق إستمارة إستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب قيد البحث على العينة الأساسية وقوامها (١٢٠) أخصائى من العاملين بوزارة الشباب والرياضة وذلك فى الفترة من ١٠ / ٢ / ٢٠٢٣م إلى ١٠ / ٥ / ٢٠٢٣م تمهيداً للمعالجة الإحصائية بإستخدام برنامج SPSS. وقد تبنت الباحثة ميزان تقدير ثلاثى وفقاً لأراء الخبراء وهو (موافق) وتحصل على ٣ درجات ، (إلى حد ما) وتحصل على ٢ درجة، (غير موافق) وتحصل على ١ درجة للعبارات وبذلك يصبح الإستبيان صالح للتطبيق.

المعالجات الإحصائية:

بعد جمع البيانات وجدولتها تم معالجتها إحصائياً، ولحساب نتائج البحث إستخدمت الباحثة

الأساليب الإحصائية الأتية:

- النسب المئوية والتكرارات.
- معامل الارتباط.
- معامل ألفا كرونباخ.
- الوزن النسبى.

عرض ومناقشة النتائج:

تبنت الباحثة الوزن النسبي لأستجابات عينة البحث ٧٥% فأكثر لقبول العبارات التي تدل أو تعطي مؤشراً لتحقيق التوجه الإستراتيجي الاستباقي بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعه، ومن (٦٠ : ٧٥%) مؤشراً لتحقيق كل منهما بدرجة متوسطة، وأقل من (٦٠%) مؤشراً لتحقيق كل منهما بدرجة قليلة.

عرض ومناقشة نتائج واقع إستراتيجيات إدارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة.

جدول (٨)

التكرارات والدرجة المقدره والوزن النسبي والترتيب لإستجابات عينة البحث على المحور الأول
 (استراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة) (ن = ١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	استقطاب الموهوبين الذين يحملون الشهادات الأكاديمية والمهنية.	٧٥	٦٢.٥	٣٥	٢٩.٢	١٠	٨.٣	٣٠٥	٨٤.٧	٥
٢	وضع استراتيجية واضحة ومحددة لجذب المواهب المبنية على الكفاءات والخبرات.	٧٧	٦٤.٢	٣٦	٣٠	٧	٥.٨	٣١٠	٨٦.١	٣
٣	البحث عن أصحاب الخبرة والكفاءة والجدارات لشغل المناصب العليا المهمة.	٨٠	٦٦.٧	٣٨	٣١.٧	٢	١.٦	٣١٨	٨٨.٣	١
٤	وضع معايير محددة لإستقطاب المواهب الجديدة.	٨١	٦٧.٥	٣٣	٢٧.٥	٦	٥	٣١٥	٨٧.٥	٢
٥	استقطاب العاملين الموهوبين من أى مكان للعمل في الوزارة.	٦٥	٥٤.٢	٤٢	٣٥	١٣	١٠.٨	٢٨٢	٧٨.٣٣	٩
٦	مشاركة مديري الإدارات المركزية والفرعية في عملية استقطاب الموهوبين.	٦٤	٥٣.٣	٤٢	٣٥	١٤	١١.٧	٢٩٠	٨٠.٥٥	٧
٧	عقد اختبارات تقيس قدرات الموهوبين	٦٨	٥٦.٧	٤١	٣٤.٢	١١	٩.٢	٢٩٧	٨٢.٥	٦

أنا كإخصائي رياضي أو إخصائي شباب بوزارة الشباب والرياضة أرى أنها تقوم بـ :

قبل التعيين.										
٨	٧٨.٨٨	٢٨٤	٢٥.٨	٣٠	٣٨.٣	٤٦	٤٥.٨	٥٤	٨	تبنى ثقافة توظيف ذو الخبرات والكفاءات من الموهوبين المبدعين.
٣	٨٦.١	٣١٠	٦.٧	٨	٢٨.٣	٣٤	٦٥.٠	٧٨	٩	تحديد الإحتياجات الوظيفية من الموهوبين في ضوء متطلبات المنافسة والتطوير.
٢	83.6	2711	الدرجة الكلية للمحور							

يتضح من جدول (٨) ما يلي:

- تفاوتت إستجابات العينة على عبارات المحور الاول (استراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة) حيث تراوح الوزن النسبي للإستجابات ما بين (٧٨.٣٣%) إلى (٨٨.٣%).
- اما الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات المحور الاول ككل (٨٣.٦%)، مما يدل على تحقق استراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة.
- وتري الباحثة أن حصول العبارة (٣) علي الترتيب الأول بوزن نسبي (٨٨.٣%) والتي تنص علي "البحث عن أصحاب الخبرة والكفاءة والجدارات لشغل المناصب العليا المهمة" يرجع الباحثة ذلك إلى التفكير الإيجابي للقائمين على التوظيف والرغبة في تحقيق الإبداع ومتطلباته من خطط وسياسات وحوافز وغيرها بالوزارة.
 - و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة نفيسة محمد صلاح (٢٠١٣م) (١٣) و التي توصلت نتائجها إلي أهمية توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لانطلاق أفكار وإبداعات المتميزين من العمالة الموجودة من خلال وجود إدارة للموهبة تعمل على استقطاب هذه العناصر المتميزة والاحتفاظ بها
 - كما تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مرفت صالح وأمل محسوب (٢٠٠٨م) (١٢) و التي توصلت نتائجها إلي ضرورة اكتشاف المواهب من الكوادر القيادية، ووضع خطة للحفاظ على المواهب ووضع سياسات وحوافز تشمل على حوافز مادية ومعنوية بما يضمن استمرارية الانتماء لدى الموهوبين والتزامهم بالبقاء.
 - وتري الباحثة أن حصول العبارة (٥) علي الترتيب التاسع والأخير بوزن نسبي (٧٨.٣٣%) والتي تنص علي "استقطاب العاملين الموهوبين من أى مكان للعمل في الوزارة" يرجع الى أن عملية الإستقطاب من الممارسات الهامة لإدارة المواهب التي تتم عن قيادة واعية بأهميتها ووضعها ضمن الخطة الإستراتيجية للوزارة .

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Rabah, Kefa (٢٠١٠م) (١٥) و التي توصلت نتائجها إلي أن الممارسات المتعلقة بإدارة المواهب الإدارية هي الرؤية الرئاسية، والتزام القيادة، ووضع إدارة المواهب بين الأولويات المؤسسية وخصائص برامج التنمية وتقييمها، وقوة الاتصال بين إدارة المواهب، والخطط الإستراتيجية للمؤسسات.

و تستخلص الباحثة أن واقع استراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة يتمثل في البحث عن أصحاب الخبرة والكفاءة والجدارات لشغل المناصب العليا المهمة بمعايير محددة وإستراتيجية واضحة عن طريق عقد اختبارات تقيس قدرات الموهوبين قبل التعيين.

وبذلك يكون قد تم الأجابة على التساؤل الأول الذي ينص على "ما واقع استراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة " ؟

جدول (٩)

التكرارات والدرجة المقدره والوزن النسبي والترتيب لإستجابات عينة البحث على المحور الثاني
(إستراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة) (ن = ١٢٠)

الترتيب	الوزن النسبي	الدرجة المقدره	غير موافق		إلى حد ما		موافق		العبارات	م
			%	ك	%	ك	%	ك		
5	٨٧.٥	٣١٥	٥	٦	٢٧.٥	٣٣	٦٧.٥	٨١	وضع أسس لعملية أختيار الموهوبين اعتماداً على متطلبات التنفيذ الفعال لخطة الموارد البشرية.	١
1	٩٠.٨	٣٢٧	٢.٥	٣	٢٢.٥	٢٧	٧٥.٠	٩٠	اعطاء أهمية كبيرة لوسائل اختيار الموهوبين كاستمارة تعيين - مقابلات اختبار - استقبال.	٢
7	٧٩.٤	٢٨٦	١٤.٢	١٧	٣٣.٣	٤٠	٥٢.٥	٦٣	مراعاة تنوع قدرة ومهارة المتقدمين لشغل الوظائف.	٣
5	87.5	315	4.1	5	29.2	35	66.7	80	تحرى الصدق والامانه عند اجراء عمليه اختيار الموهوبين.	٤

أنا كإحصائي رياضي أو إحصائي شباب بوزارة الشباب والرياضة أرى أنها تقوم بـ :

3	88.6	319	2.5	3	29.2	35	68.3	82	التأكد بشكل جيد من كفاءة الاجراءات الاداريه لعملية اختيار الموهوبين .	٥
2	٨٩.٤	٣٢٢	٥	٦	٢١.٧	٢٦	٧٣.٣	٨٨	الاستفادة من المعلومات السابقه لضمان كفاءه عمليات اختيار الموهوبين .	٦
8	٧٦.٦	٢٧٦	١٦.٧	٢٠	٣٦.٧	٤٤	٤٦.٧	٥٦	مراجعة السياسات المرتبطه باختيار الموهوبين بشكل مستمر .	٧
4	٨٧.٧	٣١٦	١.٧	٢	٢٥.٠	٣٠	٧٢.٣	٨٨	بذل جهدا كبيرا للحفاظ على العاملين من ذوي المواهب والمهارات المطلوبه.	٨
١	85.9	2476	الدرجة الكلية للمحور							

يتضح من جدول (٩) ما يلي:

تفاوتت إجابات العينة على عبارات المحور الثاني (إستراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة) حيث تراوح الوزن النسبي للإستجابات ما بين (٧٦.٦%) للعبارة (٧) إلى (٩٠.٨%) للعبارة (٢).

اما الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثاني ككل (٨٥.٩%)، مما يدل على تحقق استراتيجيه الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة.

- وتري الباحثة أن حصول العبارة (٢) علي الترتيب الأول بوزن نسبي (٩٠.٨%) والتي تنص علي "اعطاء أهمية كبيرة لوسائل اختيار الموهوبين كاستمارة تعيين- مقابلات اختبار - استقبال" يرجع إلى اهتمام الوزارة بالعوامل التنظيمية القادرة على تنفيذ النظام وتحقيق الهدف منة .

- و تتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Thunnissen, Marian (٢٠١٦م) (١٧) و التي توصلت نتائجها إلي أن العوامل المهمة في إستراتيجية إدارة المواهب هي العوامل البيئية والعوامل التنظيمية ولا سيما على المستوى الفردي، والقادرة على تشكيل وتنفيذ نظام إدارة المواهب التي تقابل احتياجاتها.

- و تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Brink, Marian Van Den and Fruytier, Ben (٢٠١٣م)

(١٤) والتي توصلت نتائجها إلي اختلاف الجامعات في كيفية تنظيم عملية التوظيف والاختيار للمواهب الأكاديمية، وكيفية تحديد المرشحين وكيف يكون لمؤشرات الأداء دور في التعيين.

- وتري الباحثة أن حصول العبارة (٧) علي الترتيب الثامن والأخير بوزن نسبي (٧٦.٦%) والتي تنص علي "مراجعة السياسات المرتبطة باختيار الموهوبين بشكل مستمر" يرجع الي أهمية عملية اختيار الموهوبين وضرورة الوقوف على ممارساتها كوضع السياسات الخاصة ومراجعتها بشكل دورى يضمن بقاء الموهوبين بالوزارة وقوة انتمائهم لها.
- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مرفت صالح وأمل محسوب (٢٠٠٨م) (١٢) و التي توصلت نتائجها إلي ضرورة اكتشاف المواهب ، ووضع خطة للحفاظ على المواهب ووضع سياسات وحوافز تشتمل على حوافز مادية ومعنوية بما يضمن استمرارية الانتماء لدى الموهوبين والتزامهم بالبقاء.

و تستخلص الباحثة أن واقع استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة يتمثل في وضع أسس لعملية أختيار الموهوبين اعتماداً على متطلبات التنفيذ الفعال لخطة الموارد البشرية. واعطاء أهمية كبيرة لوسائل اختيار الموهوبين كاستمارة تعيين- مقابلات اختبار - استقبال.والتأكد بشكل جيد من كفاءه الاجراءات الاداريه لعملية اختيار الموهوبين والاستفادة من المعلومات السابقه لضمان كفاءه عمليات اختيار الموهوبين.

- وبذلك يكون قد تم الأجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على "ما واقع استراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة ؟"

جدول (١٠)

التكرارات والدرجة المقدره والوزن النسبي والترتيب لإستجابات عينة البحث على المحور الثالث
(استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة) (ن= ١٢٠)

م	العبارات	موافق		إلى حد ما		غير موافق		الدرجة المقدره	الوزن النسبي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	توفير فرص التدريب المستمر للعاملين بها.	٧٤	٦١.٧	٣٢	٢٦.٧	١٤	١١.٧	٣٠٠	٨٣.٣	٥
٢	عمل دورات وورش عمل للعاملين لديها لمزيد من تنميته وتطوير مهاراتهم وقدرتهم وكفاءتهم في العمل.	٨٧	٧٢.٥	٣٠	٢٥.٠	٣	٢.٥	٣٢٤	٩٠.٠	١

أنا كإخصائي رياضي أو إخصائي شباب بوزارة الشباب والرياضة أرى أنها تقوم بـ :

٧	٧٦.٦	٢٧٦	١٦.٧	٢٠	٣٦.٧	٤٤	٤٦.٧	٥٦	توفير الكثير من التقنيات التكنولوجية الحديثة للموهوبين لمزيد من الابداع والابتكار .
٤	٨٥.٠	٣٠٦	١١.٧	١٤	٢١.٧	٢٦	٦٦.٧	٨٠	التعرف على نقاط القوة والضعف لدى الموهوبين .
٨	٧٥.٨	٢٧٣	١٩.٢	٢٣	٣٤.٢	٤١	٤٦.٧	٥٦	تاهيل الموهوبين لشغل ادوار قيادية في المستقبل .
٩	٧٣.٨	٢٦٦	٢٢.٥	٢٧	٣٣.٣	٤٠	٤٤.٢	٥٣	تقديم خطط داعمه في حال قلة المواهب بشكل مفاجئ .
٢	88.3	318	1.6	2	31.7	38	66.7	80	مساعدة الادارات المركزية والفرعية على تقييم عملياتها المتعلقة باداره عمله الاحلال الوظيفي .
٣	87.5	315	5	6	27.5	33	67.5	81	دعم الأعداد الاكاديمي للمواهب من اجل ايجاد حلول للمشكلات المتعلقة بادارة المواهب .
٦	٨١.٩	٢٩٥	١٢.٥	١٥	٢٩.٢	٣٥	٥٨.٣	٧٠	تقديم خدمات ورعايه صحيه مناسبة تتوافق مع نوعيه تلك الخدمات والرعايه للموهوبين .
٣	٨٢.٤	٢٦٧٣	الدرجة الكلية للمحور						

يتضح من جدول (١٠) ما يلي:

تفاوتت إستجابات العينة على عبارات المحور الثالث (استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة) حيث تراوح الوزن النسبي للإستجابات ما بين (٧٣.٨%) للعبارة (٦) إلى (٩٠%) للعبارة (٢).

اما الوزن النسبي لإستجابات عينة البحث على عبارات المحور الثالث ككل (٨٢.٤%)، مما يدل على تحقق استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة.

- وتري الباحثة أن حصول العبارة (٢) علي الترتيب الأول بوزن نسبي (٩٠%) والتي تنص علي "عمل دورات وورش عمل للعاملين لديها لمزيد من تنميه وتطوير مهاراتهم وقدرتهم وكفاءتهم في العمل" وترجع الباحثة ذلك إلى استبقاء وتنمية الوزارة لمهارات القوى البشرية بها التي تضمن حدوث التوافق الوظيفي .

- وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة رؤى احمد إبراهيم (٢٠٢٠م) (٣) و التي توصلت نتائجها إلى أن إدارة المواهب وتوافق العمل يحققا متوسط القدرة على العمل لموظفي الشركة، بالإضافة الى ضرورة تبني الاستراتيجيات من اجل تحقيق التوافق الوظيفي.
 - وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عدى غانم محمود ، محمد عطية أحمد (٢٠٢١م) (٦) و التي توصلت نتائجها إلى أن عوامل تنمية الموارد البشرية والمادية لأقسام رعاية الموهبة الرياضية في وزارة الشباب والرياضة العراقية جاءت بشكل متوسط
 - وترى الباحثة أن حصول العبارة (٦) علي الترتيب التاسع بوزن نسبي (٧٣.٨%) والتي تنص علي "تقديم خطط داعمه في حال قلة المواهب بشكل مفاجئ" وترجع الباحثة ذلك الى وضع الوزارة خطة لحماية الموظفين القدامى الموهوبين واستخدامهم لتطوير خطط استراتيجية للحفاظ على بقاء واستمرارية النمو وضمان تدفق المواهب من خلال القنوات القيادية، ومساعدة الأفراد على التخطيط لمساراتهم المهنية.
 - وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة مرفت صالح وأمل محسوب (٢٠٠٨م) (١٢) و التي توصلت نتائجها إلي ضرورة وضع خطة للحفاظ على المواهب ووضع سياسات وحوافز تشتمل على حوافز مادية ومعنوية بما يضمن استمرارية الانتماء لدى الموهوبين والتزامهم بالبقاء.
- و تستخلص الباحثة أن واقع استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة يتمثل في عمل دورات وورش عمل للعاملين لديها لمزيد من تنميه وتطوير مهاراتهم وقدرتهم وكفاءتهم في العمل ومساعدة الادارات المركزية والفرعية على تقييم عملياتها المتعلقة باداره عمليه الاحلال الوظيفي ودعم الأعداد الاكاديمي للمواهب من اجل ايجاد حلول للمشكلات المتعلقة بادارة المواهب.

وبذلك يكون قد تم الأجابه على التساؤل الثالث الذي ينص على "ما واقع استراتيجية إحلال

وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة ؟"

ومن الجداول (٨ ، ٩ ، ١٠) يتضح أن ترتيب محاور إستبتيان إستراتيجيات إدارة المواهب بوزارة

الشباب والرياضة وفقا للوزن النسبي جاء كالتالى:-

جدول (١١)

ترتيب محاور إستراتيجيات إدارة المواهب وفقاً للوزن النسبي

الترتيب	محاور إستراتيجيات إدارة المواهب	الوزن النسبي
١	إستراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة	٨٥.٩%
٢	إستراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة	٨٣.٦%
٣	استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة	٨٢.٤%
	المجموع	٨٣.٩%

يتضح من الجداول (١١) ما يلي:-

أن ترتيب محاور إستراتيجيات إدارة المواهب بوزارة الشباب والرياضة وفقاً للوزن النسبي، حيث حصلت إستراتيجية الإختيار والاحتفاظ بالمواهب بوزارة الشباب والرياضة على أعلى وزن نسبي بقيمة (٨٥.٩%)، وحصلت إستراتيجية استقطاب وجذب المواهب بوزارة الشباب والرياضة على وزن نسبي بقيمة (٨٣.٦%)، كما حصلت استراتيجية إحلال وتنمية المواهب بوزارة الشباب والرياضة على أدنى وزن نسبي بقيمة (٨٢.٤%) وحصول جميع المحاور على نسبة مرتفعة من الاستجابات.

وتعزو الباحثة ذلك الى وضع وزارة الشباب والرياضة للاستراتيجيات ووسائل ادارة المواهب وربطها بخطط تطوير الموارد البشرية المستقبلية لصياغة منظومة التميز واقتراح الاليات اللازمة لتوفير البيئة التنظيمية الملائمة لنمو تلك المواهب وتكوين القيادات القادرة على بناء المستقبل وتحفظها المتواصل لامتلاك القدرات التنافسية.

وهذا يتفق مع ما اشارت اليه فاطمه على (٢٠١٤) الى أنه في ظل التنافس العالمي على المواهب اوضحت قدرة المنظمة على استبقاء المواهب من محددات تميزها عن المنظمات الاخرى المنافسة لها، وعلى الرغم من الصعوبات التي تواجهها المنظمة اليوم للاحتفاظ باصولها البشرية الموهوبة الا ان الاحتفاظ بهذه الاصول اصبحت من الضروريات التي تفرضها تحديات العصر الحالي. (٩ : ٣٤)

كما يتفق مع ما أشار إليه محمد عبدالغنى (٢٠١٠) أن المنظمة تحقق قمه نجاحها في مجال ادارة المواهب عندما تستطيع ان تحقق نجاحاً فى توفير البيئة والنظام المطور للمواهب، وهذا ما يجعل المنافسة بين الموهوبين لتعظيم موهبتهم وتقلها من اجل الانضمام الى فريق العمل بالمنظمة بدلاً من ان تكون المنافسة بين المنظمات من اجل اسنقطاب وجذب الموهوبين، وهذا ما نطلق عليه ان الموهوبين يختارون المنظمة التي يرغبون العمل فيها ويسعون للانضمام لفريق العمل فيها. (١١ : ٥٥)

وايضاً يتفق مع دراسة كلاً من عدى غانم ، محمد عطية (٢٠٢١)(6)، رؤى احمد (٢٠٢٠)(٣)، فاطمة أحمد (٢٠١٨)(8)، Cosmas ، Rudhumbu (2015)(16)، أشرف محمود وعوض الله سليمان (٢٠١٣)(1)، عزيزة عبد الرحمن (٢٠١٣)(7) على أهمية تطبيق إدارة المواهب المؤسسية بمحاورها الثلاثة (إدارة التوظيف، وإدارة الأداء والتحفيز، وإدارة تطوير المواهب) وتمكين العاملين بالمؤسسة، ووجود علاقة طردية بين إدارة المواهب المؤسسية وتمكين العاملين وضرورة وضع سياسات وحوافز تشتمل على حوافز مادية ومعنوية بما يضمن استمرارية الانتماء لدى الموهوبين والتزامهم بالبقاء .

وبمجموع الوزن النسبي للمحاور الثلاثة جاء مجموع الوزن النسبي لإستبيان إستراتيجيات إدارة المواهب ككل بدرجة مرتفعة بلغت (٨٣.٩%).

وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة صالح علي الجراح وجمال داود أبو دوله (٢٠١٥م)(5) و التي توصلت نتائجها إلى أن مستوى تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب في الجامعات الأردنية الرسمية جاء بدرجة متوسطة

وتختلف أيضاً هذه النتيجة مع نتيجة دراسة أشرف محمود وعوض الله سليمان (٢٠١٣م)(1) و التي توصلت نتائجها إلى أن درجة تطبيق إدارة المواهب المؤسسية بمحاورها الثلاثة (إدارة التوظيف، وإدارة الأداء والتحفيز، وإدارة تطوير المواهب) جاءت متوسطة.

كما تختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Rudhumbu, Norman and Maphosa, Cosmas (2015م) (16) و التي توصلت نتائجها إلى أن إستراتيجيات إدارة المواهب في مؤسسات التعليم الخاصة في بوتسوانا غير مفعلة بشكل صحيح لعدم توفر معرفة المديرين، وعدم قدرتهم على تخطيط وتنفيذ برامج إدارة المواهب في هذه المؤسسات

الإستنتاجات :

- في ضوء هدف البحث وتساؤلاته ونتائجه توصلت الباحثة إلى الاستنتاجات التالية:
- 1- جاء مستوى واقع استراتيجيات ادارة المواهب لدى وزارة الشباب والرياضة بدرجة مرتفعة، مما يشير الى تحسين جودة ونوعية الخدمات التي تقدمها الوزارة من خلال عمليات إستقطاب وجذب المواهب واستراتيجية الإختيار والإحتفاظ بالمواهب، وكذلك إحلال وتنمية المواهب.
 - 2- يوجد اهتمام واضح لدى الوزارة باستراتيجيات ادارة المواهب، إذ تتوافر لدى العاملين قناعات مشتركة بأهمية المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، والعمل بجودة عالية لزيادة المكافأة والحوافز الممنوحة لهم.
 - 3- تقارب الاهتمامات والتوجهات في الادارات المركزية بوزارة الشباب والرياضة تجاه أبعاد استراتيجيات ادارة الموهبة، ويرجع ذلك إلى تقارب الأهداف والتوجهات وسياقات العمل فيما بين الادارات المركزية بوزارة.

التوصيات :

- 1- توفير بيئة عمل مناسبة ومشجعة لاختيار المواهب واستقطابها وتنميتها داخل وزارة الشباب والرياضة.
- 2- توزيع الموهوبين في الاماكن المناسبة لهم والاحتفاظ بمواهبهم وإدماجهم بالعمل.
- 3- وضع سياسة خاصة بالتحفيز المناسب بناءً على عدد الأفكار المقدمة ورعاية الابتكار والإبداع لتحفيز العاملين على تحويل الأفكار إلى منتجات مبدعة.
- 4- قبول أفكار العاملين بناءً على معايير موضوعية وتشكيل لجان متخصصة ومؤهلة للاستفادة منها.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ١- أشرف محمود أحمد، عوض الله سليمان عوض الله (٢٠١٣م): واقع تطبيق إدارة المواهب المؤسسية وعلاقتها بتمكين العاملين بمدارس التعليم العام بمحافظة الطائف، مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (٣٦)، الجزء الأول، السعودية.
- ٢- حسين وليد حسين (٢٠١٣م): إدارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات بحث ميداني في وحدات الداء الجامعي، رسالة ماجستير، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد.
- ٣- رؤى احمد إبراهيم حمادي (٢٠٢٠م): دور استراتيجيات إدارة الموهبة في تحقيق التوافق الوظيفي، مجلة الريادة للمال والأعمال، المجلد الثاني، العدد ١، العراق.
- ٤- سهيله محمد فاضل (٢٠١٥م): دور بعض العوامل التنظيمية في تحديد استراتيجيات إدارة الموهبة (بحث ميداني في عدد من مدارس الموهوبين في العراق)، رسالة ماجستير، علوم في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- ٥- صالح علي الجراح، جمال داود أبو دوله (٢٠١٥م): أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، المجلد ١١، العدد ٢، الاردن.
- ٦- عدى غانم محمود ، محمد عطية أحمد (٢٠٢١م): تقييم إدارة الموارد البشرية والمادية والمالية في أقسام رعاية الموهبة الرياضية بوزارة الشباب والرياضة العراقية من وجهة نظر مدربي المراكز التخصصية، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، مج ١٧، ع ١٤، جامعة الموصل، العراق.
- ٧- عزيزة عبد الرحمن (٢٠١٣م): واقع تطبيق نظام ادارة المواهب البشرية من وجهة نظر الادارة الوسطى والعليا (دراسة حالة)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ٨- فاطمة أحمد زكي (٢٠١٨م): إدارة المواهب الإدارية في الجامعات المصرية في مجتمع المعرفة، بحث نشر، مجلة الإدارة التربوية العدد السابع عشر، كلية التربية، جامعة بنها.
- ٩- فاطمة على بالقاسم (٢٠١٤م): اثر التمكين الادارى على ادارة المواهب (دراسة تطبيقية على جامعة بنى غازى)، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

- ١٠- اللائحة الاساسية لقانون الرياضة رقم (٧١) لسنة (٢٠١٧م)، المادة (١)، جمهورية مصر العربية.
- ١١- محمد عبدالغنى حسن (٢٠١٠م): ادارة المواهب (الموهبة والاستثمار فى الموارد البشرية)، مركز تطوير الاداء والتنمية للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ١٢- مرفت صالح ناصف، أمل محسوب زناتي (٢٠٠٨م): إدارة المواهب مدخل لتفعيل الانتماء التنظيمي لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية"، دراسات في التعليم الجامعي، العدد (١٩)، كلية التجارة جامعة القاهرة.
- ١٣- نفيسة محمد صلاح الدين (٢٠١٣م): "العلاقة بين إدارة الموهبة البشرية وتنمية الإبداع لدى العاملين: دراسة تطبيقية على قطاع المراكز البحثية ج.م.ع"، مجلة إدارة الأعمال المصرية، العدد (٤)، كلية التجارة، جامعة القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 14- Brink, Marian Van Den and Fruytier, Ben (2013): "Talent Management in Academia Performance Systems and HRM Policies", Human Resource Management Journal Vol.23, No2.
- 15- Rabah, Kefa (2010): Effects of Competitive Advantage on Organizational Effectiveness in Higher Education Institutions: a Case of Kabarak University", Unpublished Master of Business Administration Dissertation, Kenyatta University, Kenya.
- 16- Rudhumbu, Norman ،Maphosa, Cosmas (٢٠١٥): "Implementation of Talent Management Strategies in Higher Education: Evidence from Botswana", Journal of Hum Ecol, Vol. ١٩, No..٢-١
- 17- Thunnissen, Marian (2016): "Talent Management for what, how and how Well? An Empirical Exploration of Talent Management in Practice", Journal of EmployeeRelations, Vol.38, No.1.
- 18- Zhang, Shuai,& Bright, David,)2012); "Talent definition and talent management recognition in Chinese private-owned enterprises", Emerald Group Publishing Limited, Journal of Chinese Entrepreneurship, Vol. (4), No.(2).