

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between talent management and competitive advantage in 7 banks (Arab Bank, Bank of Palestine, Jordan Ahli Bank, Safa Bank, The National Bank, Palestine Islamic Bank, and Egyptian Arab Land Bank located in west bank, Palestine). The study also aims to investigate the impact of talent management on attaining competitive advantage at those seven banks. To achieve the objectives of this study, data was collected by a questionnaire filled out by 138 employees with job titles head of sections and above in the headquarters of the banks studied. The collected data was processed using the Statistical Package for Social Sciences software (SPSS ver. 20). The results of the study show that there is a high level of talent management at the targeted banks, and competitive advantage as well.

The results of the study show that there is a significant relationship between talent management and competitive advantage. The results also show that talent management has an impact on attaining competitive advantage in the studied banks. The most impact on competitive advantage by talent dimensions was by talent development, then talent planning, and then talent retention. While the results shows that talent acquisition has no impact on competitive advantage. Also, the study shows that the demographical variables don't predict the changes in the competitive advantage. In other words, demographical variables have no impact on competitive advantage.

The study recommends banks in Palestine to pay attention to their human resources especially the talented employees and should work always in investing in developing the talents they have; because they form high assets for companies to attain, keep, enhance, and strengthen their competitive advantage.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

أصبح التميز والنجاح الهدف الرئيسي لمنظمات الأعمال حتى تستطيع النمو والتقدم والمحافظة على ديمومتها، ولخلق وتعزيز قدرتها التنافسية في ظل الاقتصاد العالمي المتغير والمتطور، ما جعل الاستثمار في الموارد البشرية مدخلاً رئيسياً لزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات.

كما أن العولمة وكذلك التطور الذي شهدته ولا زالت تشهده الأعمال في السنوات الأخيرة فرض على الباحثين والممارسين تطوير مفاهيم ومصطلحات وفلسفات وأفكار إدارية وتنظيمية جديدة في مجال الموارد البشرية ورأس المال البشري، ومن أهم المفاهيم الجديدة التي ظهرت، مفهوم إدارة الموهبة في علم الإدارة، فقد أصبح الاهتمام بالموهب في إدارة الأعمال ضرورياً لتحقيق أداء عالٍ، وظهرت مصطلحات ومفاهيم جديدة في المواهب الإدارية وإدارتها، وزاد الاهتمام بهذه المصطلحات والمفاهيم أخيراً لتركيزها على الاهتمام بالقدرات والموهب والمهارات الفعالة للموارد البشرية.

وتحظى إدارة الموهبة بأهمية كبيرة لدى منظمات الأعمال؛ وذلك لضمان الاستثمار الصحيح للمواهب في تنفيذ الأعمال وتطويرها، فأصبحت المواهب من أكثر التحديات التي تواجه منظمات الأعمال لتلبية متطلباتها وتحقيق أهدافها في هذا العصر المتمسم بالسرعة والتنافسية الشرسية، حتى أصبحت الموهبة سلعة غالية لتحقيق التميز يسعى الجميع إلى امتلاكها؛ الأمر الذي جعل إدارة الموهبة، وحسن اختيار الموظفين، واستكشاف وتنمية مواهبهم والحفاظ عليها من أهم عوامل الحسم والنجاح في كثير من الأحيان.

وتعتبر إدارة الموهبة من المفاهيم والفلسفات الإدارية الحديثة نسبياً، فقد برزت وبدأ الاهتمام بإدارة الموهبة في العام 1997م من خلال البحث الذي نشرته مجموعة (McKinsey) للدراسات والذي عُنون بحرب الموهبة (The War of Talent)، فزاد الاهتمام بعبارة حرب الموهبة أو حرب المواهب بين الشركات العالمية الكبرى وشاع استخدام هذا المصطلح فيما بينها للدلالة على المنافسة الشرسية فيما بينها، وتحول المنافسة بينها إلى اجتذاب المواهب وأصحاب الكفاءات العالية وتوفير كافة المتطلبات للحفاظ على المواهب، وتطور هذا المفهوم في العام 2001م حيث صدر كتاب يحمل اسم