

أهداف المحاضرة الثالثة عشر:

- تعريف إدارة المواهب.
- توضيح أهمية، أهداف، مبادئ، مكونات ومتطلبات إدارة المواهب.

4. إدارة المواهب:

1.4. تعريف إدارة المواهب:

عرفت إدارة المواهب بأنها مجموعة العمليات التي تسعى لصياغة استراتيجية تركز على تخطيط حاجة المنظمة الآتية والمستقبلية من الموهوبين والعمل على استقطابهم من جهة، وتشخيص مستوى جودة الموهبة المتوافرة في المنظمة حالياً 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 مارهم الوظيفي.

كما عرفت إدارة المواهب بأنها: مجموعة من السياسات والممارسات التي تهدف إلى إدارة مجموعة صغيرة نسبياً من العاملين الذين تعتبرهم المنظمة أساسيين لتميز الأداء؛ ولذلك فالمواهب هي نسبة صغيرة من القوى العاملة الموجودة ولها تأثير مهم على أداء المنظمة، وهم عادة الفنيون المتخصصون، ومدبرو الإدارة والأفراد الآخرون أصحاب الإمكانيات العالية.

ومن تعاريف إدارة المواهب كذلك أنها: مجموعة من الممارسات والوظائف والأنشطة التي يقوم بها قسم الموارد البشرية في المنظمة والمتمثلة في الاستقطاب، الاختيار، التطوير، تخطيط المسار الوظيفي والتعاقب الوظيفي للمواهب.

ومن خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن إدارة المواهب هي: كافة العمليات التي تركز على التنمية الداخلية للعاملين الموهوبين (مجمعات المواهب)، مع التركيز على التخطيط للتعاقب الوظيفي، وعلى إدارة الحياة الوظيفية للعاملين خلال مراحل التوظيف المختلفة، مع التركيز على إدارة أداء العاملين الموهوبين.

2.4. أهمية إدارة المواهب:

- تتجلى أهمية إدارة المواهب من خلال ما يلي:
- التركيز على المناصب والمراكز الوظيفية ذات الأهمية الاستراتيجية.

- تحديد أسماء البدلاء للمناصب الحرجة.
- اكتشاف الطاقات الكامنة.
- تكوين أوعية مواهب لكل مستوى تنظيمي في المؤسسة.
- تحديد واضح للاستعداد الموهبي.
- المحافظة على المواهب وضمان مساهمتها الإيجابية لخدمة المنظمة.
- تعد إدارة المواهب إحدى عوامل النجاح الحرجة في المنظمة.
- المحافظة على المواهب وضمان مساهمتها الإيجابية.

3.4. أهداف إدارة المواهب:

- تهدف إدارة المواهب إلى تحقيق ما يلي:
- تطوير المسار المهني للأفراد الموهوبين.
- تنفيذ الأنشطة التطويرية المتميزة في المنظمة.
- جعل الوظيفة ذات معنى وتحدي سواء على مستوى الفرد أو المنظمة.
- استقطاب واختيار الأفراد ذوي الأداء المتفوق للعمل داخل المنظمة.
- مساعدة المنظمة في الحصول على الموهبة اللازمة لتنفيذ العمليات الخاصة بها.
- تحديد برامج التدريب والتطوير اللازمة لتنمية المهارات ومقدرات العاملين.

4.4. مبادئ إدارة المواهب:

- تتمثل أهم مبادئ إدارة المواهب في:
- رعاية المواهب وتطويرها وتنميتها بشكل دائم.
- مشاركة الإدارة العليا في إدارة الموهبة.
- تكييف إدارة الموهبة حسب خصائص المنظمة.
- انسجام استراتيجية إدارة الموهبة مع الاستراتيجيات الكلية للمنظمة.
- تقسيم المواقع الوظيفية حسب الموهبة.
- تضمين قيمة المواهب في الثقافة التنظيمية.

5.4. مكونات إدارة المواهب:

- تتضمن إدارة المواهب المكونات التالية:
- المدخلات: وتشمل:
- السعي الدائم من أجل استقطاب الموهبة.
- وضع المعايير المناسبة عند الاختيار لضمان اكتشاف المواهب الحالية والمحتملة عند الأفراد.
- تعريف العاملين الجدد بالمنظمة من حيث تاريخها وتطورها وقيادتها وأهدافها ورؤيتها.

- اختيار وتعيين الأفراد الذين تتوفر فيهم بعض المؤشرات الدالة على الموهبة.
 - العمليات: وتشمل:
 - الحفاظ على المواهب واستبقائها.
 - التطوير: يمثل التطوير عنصراً حيوياً في الحياة الوظيفية بالنسبة للموهوبين في المنظمة، إذ يجب أن يشمل التطوير على المعارف والسلوك والمهارات الخاصة بالموهوب.
 - المخرجات: تتضمن مخرجات إدارة المواهب النقاط الآتية:
 - وضوح الدور: حتى تضمن المنظمة الاستثمار الأمثل للمواهب يجب أن تكون المهام والمسؤوليات واضحة، ويكون عملهم في اتجاه الأهداف التي تسعى المنظمة الوصول إليها.
 - الاتفاق على معايير الجودة في الأداء: يحتاج الموهوبون إلى تحديد دقيق لنظام عملهم، حتى يكون تركيز موهبتهم في اتجاه تحقيق التميز للمنظمة.
 - التغذية العكسية: التي تضمن أن الموهوب يسير في الطريق الصحيح للأداء.
 - الاعتراف والمكافآت: التقدير المالي والمعنوي هو أحد العناصر الهامة في إدارة المواهب التي تضمن تطور هذه الأخيرة والحفاظ عليها.
 - الرضا الوظيفي.
 - الأداء المتميز على مستوى المنظمة.
 - تعزيز الميزة التنافسية على مستوى المنظمات المنافسة.
- 6.4. متطلبات إدارة المواهب:**

هناك مجموعة من المتطلبات النظامية الخاصة بتنفيذ إدارة المواهب المتكاملة بنجاح، يمكن إيجازها فيما يلي:

- خلق وعي حول الفوائد المحققة من الحصول على الأفراد الموهوبين لدى القيادة العليا للمنظمة.
- البحث عن المواهب للأعمال ذات المدى الطويل والمتوسط.
- الجذب الاستراتيجي للمواهب باستخدام مستويين.
- تزويد الموهوبين بالتدريب والإرشاد لزيادة التزام الموهوبين الجدد والحاليين.
- استخدام مراجعات المواهب بشكل مستمر وأساسي.