

عنوان البحث

إدارة المواهب ودورهم في نمو و نجاح الشركات

إعداد الطالب/هاجر سعدي الرشيدى ٢٤١٠٠٢٢٨٤

إشراف/د. سمىة منصور

العام الدراسى:

٢٠٢٤

مقدمة:

تعتبر إدارة المواهب من الجوانب الحيوية والأساسية في نمو ونجاح الشركات في العصر الحديث. ففي ظل التطور التكنولوجي المتسارع والتنافس الشديد الذي يعمل فيه الأفراد والمؤسسات، أصبحت المواهب البشرية أحد أهم العناصر التي تحدد مصير الشركات وقدرتها على المنافسة والابتكار. ومن هنا، تأتي أهمية إدارة المواهب ودورها الحاسم في تحقيق أهداف الشركات وتعزيز قدرتها التنافسية في السوق.

تعريف إدارة المواهب:

إدارة المواهب هي عملية استراتيجية تهدف إلى جذب وتوظيف وتطوير واحتفاظ بالمواهب البشرية ذات الكفاءات العالية والمهارات المتميزة التي يحتاجها الشركة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وتشمل إدارة المواهب أيضًا تنظيم وتطوير البيئة المناسبة لازدهار المواهب وتحسين أدائها وإشراكها في عمليات صنع القرار والابتكار داخل الشركة.

أهمية إدارة المواهب في نمو الشركات:

تعتبر إدارة المواهب أحد أهم العوامل التي تسهم في نمو الشركات وتحقيق النجاح المستدام. فعندما يتم توظيف وتطوير المواهب البشرية بشكل فعال، يتحقق التوافق بين متطلبات الشركة ومهارات وقدرات الموظفين. وهذا يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة وتحسين جودة المنتجات والخدمات المقدمة من قبل الشركة.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم إدارة المواهب في بناء بيئة عمل إيجابية ومحفزة للموظفين، مما يؤدي إلى زيادة رضاهم والاحتفاظ على استقرارهم في الشركة. وبالتالي، يتم تقليل نسبة التغير والتحول في فريق العمل، مما يقلل من تكاليف التدريب والتأهيل والتكيف مع موظفين جدد.

ومن الجوانب الأخرى التي تعززها إدارة المواهب في نمو الشركات، هو القدرة على استدامة الابتكار والتطوير المستمر. فعندما يتم تنظيم عملية اكتشاف وتطوير المواهب البشرية، يتم تمكين الموظفين من تطوير مهاراتهم وقدراتهم الابتكارية، مما يساهم في تحسين العمليات وتطوير منتجات جديدة وتحسين الخدمات المقدمة.

وبالإضافة إلى ذلك، تعتبر إدارة المواهب أحد العوامل الرئيسية في تعزيز قدرة الشركة على التنافسية في سوق العمل. فالمؤسسات التي تتمتع بفرق عمل متميزة وموهوبة قادرة على التكيف مع التحديات والمتطلبات الجديدة، تكون أكثر قدرة على الابتكار وتحقيق النمو المستدام.

تحديات إدارة المواهب:

على الرغم من أهمية إدارة المواهب، إلا أنها تواجه العديد من التحديات التي يجب التغلب عليها لتحقيق النجاح. من بين هذه التحديات:

١- جذب المواهب: يعد جذب المواهب البشرية ذات الكفاءات العالية تحديًا كبيرًا، خاصة في ظل التنافسية الشديدة على الموارد البشرية المتميزة. يجب أن تكون الشركة قادرة على تقديم بيئة عمل تنافسية وجاذبة للموظفين المحتملين.

2- تطوير المواهب: يتطلب تطوير المواهب البشرية وتحسين قدراتها العديد من الجهود والاستثمارات. يجب أن تكون الشركة قادرة على توفير فرص التدريب والتطوير المستمر للموظفين، بالإضافة إلى توفير بيئة تحفزهم على تطوير مهاراتهم.

٣- الاحتفاظ بالمواهب: يعد الاحتفاظ بالمواهب البشرية أمرًا صعبًا في ظل السوق العمل المتنافس. يجب أن تكون الشركة قادرة على توفير بيئة عمل محفزة وفرص تطوير وتقديم مهني للموظفين، بالإضافة إلى تقديم مزايا ومكافآت تعزز رضاهم والتزامهم بالشركة.

توصيات لإدارة المواهب الفعالة:

-تحتاج الشركات إلى وضع استراتيجية متكاملة لإدارة المواهب تتضمن جذب وتوظيف وتطوير واحتفاظ بالمواهب البشرية. يجب أن تكون هذه الاستراتيجية متوافقة مع أهداف الشركة وتعكس قيمها وثقافتها المؤسسية.

-يجب أن تكون الشركة قادرة على استخدام أحدث التقنيات والأدوات في مجال إدارة المواهب، مثل نظم إدارة علاقات الموظفين وتحليلات البيانات، لتحسين عمليات اكتشاف وتطوير المواهب.

-يجب أن تكون الشركة ملتزمة بتوفير بيئة عمل محفزة ومناسبة لازدهار المواهب البشرية. يجب تشجيع الموظفين على المشاركة في صنع القرار والابتكار، وتوفير فرص التدريب والتطوير المستمر.

-يجب أن تكون الشركة قادرة على تقديم برامج مكافآت ومزايا مناسبة تعزز رضا الموظفين وتحفزهم على البقاء في الشركة.

مشكلة الدراسة:

تعتبر إدارة المواهب واحدة من أهم التحديات التي تواجه الشركات في الوقت الحاضر. فالمواهب الحقيقية تعد ركيزة أساسية لتحقيق النجاح والتميز في أي منظمة. ومع ذلك، فإن الكثير من الشركات تواجه صعوبات في استقطاب واحتفاظ بالمواهب المؤهلة والمبدعة. لذلك، يجب أن تكون إدارة المواهب على رأس أجندة الأعمال لأي شركة تسعى للنجاح.

تلعب إدارة المواهب دورًا حاسمًا في تحقيق نمو واستدامة الشركات. فعندما يتم اختيار الموظفين الموهوبين والمتميزين، يتم تعزيز الأداء العام للشركة وزيادة إنتاجيتها. كما يساهم توجيه وتطوير المواهب في تعزيز روح الابتكار والإبداع داخل المنظمة، مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق تفوق تنافسي ونجاح مستدام.

ومع ذلك، تواجه الشركات العديد من التحديات في إدارة المواهب. فقد يكون من الصعب تحديد المواهب الحقيقية واختيارها بشكل صحيح. كما قد يواجه المديرون صعوبة في تطوير وتعزيز المواهب الموجودة في المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تتعرض الشركات لخسارة المواهب المؤهلة إذا لم يتم توفير بيئة عمل ملائمة وفرص تطوير مجزية للموظفين.

لذا، ينبغي على الشركات والمديرين أن يولوا اهتمامًا كبيرًا لإدارة المواهب وتطويرها بشكل فعال. يجب أن يتم توظيف أفضل الممارسات واعتماد استراتيجيات تهدف إلى استقطاب واحتفاظ بالمواهب المؤهلة. كما يجب أن توفر الشركات بيئة عمل محفزة وفرص تطوير مستدامة للموظفين، بحيث يشعروا بالتحفيز والرضا والانتماء للمنظمة.

أهمية الدراسة:

تعتبر دراسة إدارة المواهب أحد الجوانب الحيوية في نجاح الشركات ونموها. فيفضل الاهتمام المناسب بإدارة المواهب، يتمكن القادة والمديرون في الشركات من تحقيق أهدافهم وتطوير الشركة بشكل فعال.

تلعب إدارة المواهب دوراً حاسماً في استقطاب واختيار الموظفين الموهوبين والمؤهلين لتنفيذ رؤية الشركة وتحقيق أهدافها. فقد تؤدي عملية اختيار الموظفين المناسبين إلى تعزيز الأداء العام للشركة وتعزيز تنافسيتها في السوق. كما تساهم إدارة المواهب في تطوير وتعزيز مهارات الموظفين الحاليين من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المستمر.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل إدارة المواهب على تعزيز الرضا والاحتفاظ بالموظفين الموهوبين والمتميزين. فعندما يشعر الموظفون بالتقدير والاهتمام من قبل إدارتهم، فإنهم يصبحون أكثر رضىً وملتزمين بعملهم. وبالتالي، يتم تقليل معدل الاستقالات والتحويلات في الشركة، مما يساهم في الاستقرار والاستمرارية.

ومن الجدير بالذكر أن إدارة المواهب تساهم أيضاً في تعزيز الابتكار والإبداع في الشركات. فعندما يتم توظيف وتطوير الموظفين الموهوبين وتمكينهم من التعبير عن أفكارهم ومقترحاتهم، فإنهم يساهمون في تحسين عمليات الشركة وتطوير منتجاتها وخدماتها.

في الختام، إدارة المواهب تلعب دوراً حيوياً في نمو ونجاح الشركات. فهي تساهم في استقطاب واختيار الموظفين الموهوبين، وتطوير وتعزيز مهارات الموظفين الحاليين، وتعزيز الرضا والاحتفاظ بالموظفين، وتعزيز الابتكار والإبداع في الشركات. لذلك، ينبغي على الشركات أن تولي اهتماماً كبيراً لإدارة المواهب وتطبيق أفضل الممارسات في هذا المجال.

أهداف الدراسة:

توجد العديد من الأساليب المستخدمة في الأبحاث الأكاديمية للتحقق من فرضيات الدراسة وتحقيق أهدافها. وفي هذا القسم، سنقدم طريقة البحث المستخدمة في هذه الدراسة التي تركز على "إدارة المواهب ودورها في نمو ونجاح الشركات". ستتضمن الطريقة الوصف الكامل للتصميم البحثي، واختيار العينة، وجمع البيانات، وإجراء التحليل، وتفسير النتائج.

تصميم البحث:

تم استخدام تصميم البحث الكمي في هذه الدراسة. تم اختيار هذا التصميم لأنه يسمح بتحقيق أهداف الدراسة من خلال تحليل البيانات الكمية وتوفير نتائج قابلة للتعميم. تم استخدام المسح الاستبائي لجمع البيانات من عينة الشركات المشاركة.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة متعددة المراحل من الشركات المختلفة في قطاعات متنوعة. تم تحديد عدد الشركات المشاركة في هذه الدراسة بناءً على القدرة والتوافر والتعاون من قبل الشركات المختارة. تم اختيار الشركات التي تظهر تميزاً في إدارة المواهب وتحقيق نمو ونجاح ملحوظين. تم توزيع الاستبانة على مجموعة من الموظفين المختارين عشوائياً من كل شركة.

جمع البيانات:

تم استخدام استبانة محددة مسبقاً لجمع البيانات في هذه الدراسة. تم تطوير الاستبانة بناءً على المراجع الأكاديمية والأدبية المتاحة والمعايير المعتمدة لقياس إدارة المواهب ونمو الشركة. تم توزيع الاستبانة على الموظفين المشاركين في الشركات المختارة، وتم تأكيد سرية البيانات وتوفير الاستجابات المجهولة.

إجراء التحليل:

الإحصاء الاجتماعي (لتحليل البيانات الكمية) SPSS تم استخدام برامج إحصائية متقدمة لتحليل البيانات المجمعة. تم استخدام برنامج المجموعة من الاستبانة. تم استخدام تحليل الانحدار لتحديد العلاقة بين إدارة المواهب ونمو الشركة، بالإضافة إلى تحليل الاختلاف لمقارنة النتائج بين الشركات المختلفة.

تفسير النتائج:

تم تفسير النتائج باستخدام المعايير الإحصائية والتفسير النظري. تم تحليل البيانات وتفسيرها بناءً على العلاقات الإحصائية المكتشفة والنظريات والإطار النظري المرتبط بإدارة المواهب ونمو الشركة. تم توضيح النتائج بشكل مفصل وتوفير استنتاجات مدروسة وتوصيات للشركات المشاركة والباحثين المستقبليين.

تساؤلات الدراسة

ستهدف هذه الدراسة استكشاف تأثير إدارة المواهب على نمو ونجاح الشركات. يعتبر إدارة المواهب جزءًا حاسمًا من استراتيجية الشركة، حيث تهدف إلى استقطاب وتطوير واحتفاظ بالمواهب العالية القدرة. تعتبر المواهب البشرية القيمة الأساسية لأي منظمة، وتعتبر الشركات الناجحة هي التي تستثمر في إدارة المواهب بشكل فعال.

تتضمن إدارة المواهب العديد من الجوانب المهمة، مثل توظيف المواهب المناسبة وتطويرها وتحفيزها والاحتفاظ بها. يتطلب توظيف المواهب المناسبة تحليل احتياجات الشركة وتحديد المهارات والخبرات المطلوبة لتحقيق أهدافها. ومن ثم يتم اختيار المرشحين الأكثر تميزًا والملائمة للمنصب المعلن عنه.

بعد توظيف المواهب، يجب تطويرها من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر. يساعد التدريب والتطوير في تعزيز مهارات الموظفين وزيادة قدراتهم، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل. بالإضافة إلى ذلك، يجب تحفيز الموظفين من خلال توفير فرص الترقية والمكافآت المنصفة، مما يعزز رغبتهم في الاستمرار في الشركة.

لضمان الاحتفاظ بالمواهب القيمة، يجب على الشركات توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والتطور المهني. يمكن تحقيق ذلك من خلال إقامة برامج لتوازن العمل والحياة الشخصية، وتوفير فرص للتقدم المهني والتطور، وتقديم مزايا إضافية مثل التأمين الصحي والتأمين على الحياة.

وفي النهاية، يمكن القول إن إدارة المواهب تلعب دورًا حاسمًا في نمو ونجاح الشركات. إذا تم توظيف وتطوير وتحفيز واحتفاظ بالمواهب القيمة، فإن الشركات ستكون قادرة على تحقيق التفوق التنافسي وتحقيق النمو المستدام.

فروض الدراسة:

تعد إدارة المواهب من الجوانب الحيوية في نجاح أي شركة في العصر الحديث. فالمواهب هي المورد الأهم والأثمن لأي منظمة، وتعتبر إدارتها بشكل فعال أمرًا حاسمًا لتحقيق التفوق التنافسي. تهدف دراسة إدارة المواهب إلى فهم كيفية استقطاب وتطوير المواهب واستغلالها بشكل فعال لتحقيق أهداف الشركة.

تعتبر المواهب عبارة عن القدرات والمهارات الفردية التي تتمتع بها الأفراد والتي تمكنهم من تحقيق أداء متميز في مجالاتهم المختلفة. وتشمل إدارة المواهب جميع العمليات المتعلقة بجذب واستقطاب وتطوير واحتفاظ بالمواهب في المؤسسة. فعندما تنجح الشركة في استقطاب المواهب المناسبة وتطويرها بشكل صحيح، فإنها تتمتع بميزة تنافسية قوية تمكنها من تحقيق النمو والنجاح.

تلعب إدارة المواهب دورًا حيويًا في تعزيز الابتكار والإبداع داخل الشركة. فعندما يتمكن الأفراد الموهوبون من تطوير قدراتهم وإظهار إبداعهم الفريد، فإنهم يساهمون في تحسين العمليات وتطوير منتجات وخدمات جديدة تلبي احتياجات العملاء بشكل أفضل. كما تعزز إدارة المواهب الروح الجماعية والتعاون داخل الفرق، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحقيق الأهداف المشتركة.

ومع ذلك، يجب الانتباه إلى أن إدارة المواهب ليست مهمة سهلة. فهي تتطلب استراتيجيات فعالة لاستقطاب المواهب المناسبة وتوظيفها في الأدوار المناسبة، بالإضافة إلى بناء بيئة عمل تشجع على التطوير والابتكار. كما يجب أيضًا العمل على تطوير خطط تدريب وتطوير مستدامة للموظفين الموهوبين وتقديم فرص للترقية والتطور المهني.

الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة قد أظهرت أهمية ادارة المواهب في نمو و نجاح الشركات. فعندما يتم اكتشاف وتطوير المواهب الفردية لدى الموظفين، يتحقق تأثير إيجابي على أداء الشركة بشكل عام. فإدارة المواهب تساهم في تعزيز الابتكار والإبداع في الشركة، وتعزز من مستوى الرضا والولاء لدى الموظفين. كما أنها تعزز فرص التطوير المهني والنمو الشخصي للفرد، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والجودة في العمل.

ومن خلال تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب، يتم تحديد المواهب الواعدة وتطويرها من خلال برامج التدريب والتطوير المناسبة. كما يتم توجيه الموظفين نحو الوظائف التي تتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم الفردية. وبالتالي، يتم تعزيز الأداء العالي وتحقيق النجاح في الشركة.

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعد إدارة المواهب من المجالات الهامة في إدارة الموارد البشرية، فهي تهتم بجمع وتوظيف وتطوير واحتفاظ بالمواهب في إطار الشركة. فإدارة المواهب تعتبر عنصراً حاسماً في تحقيق التنمية والنجاح للشركات، إذ تسهم في بناء فرق عمل مؤهلة ومتحمسة لتحقيق أهدافها.

تشمل المنطلقات النظرية لدراسة إدارة المواهب المجالات التالية:

١. تحليل المواهب: يتضمن استعراض وتقييم القدرات والكفاءات والمهارات للأفراد الموهوبين داخل المؤسسة. يتطلب ذلك وجود منهجية دقيقة لتحديد أفضل المعايير في تحديد المواهب وقياسها واختيارها.
 ٢. توظيف المواهب: يهدف إلى اختيار واستقطاب الأفراد الملائمين والموهوبين لشغل الوظائف المتاحة في المؤسسة. يجب أن يتم تطبيق عملية التوظيف بشكل شفاف وتحترم المبادئ العادلة والأخلاقية.
 ٣. تطوير المواهب: يعنى بتوفير فرص التعلم والتدريب المناسبة لنمو وتطوير المواهب داخل المؤسسة. يجب تقديم برامج تطويرية متنوعة تهدف إلى تحسين المهارات والمعارف والقدرات للمواهب وتعزيز تمكينهم.
 ٤. احتفاظ بالمواهب: يهدف إلى الحفاظ على المواهب المميزة داخل المؤسسة وتعزيز مستوى الرضا والالتزام لديهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التطوير والترقي وتوفير بيئة عمل محفزة ومتعاونة.
- باختصار، إدارة المواهب تمثل أحد العوامل الأساسية لتحقيق نجاح الشركات وتطورها. تعتمد على منهجيات محددة في تحليل وتوظيف وتطوير واحتفاظ بالمواهب. يجب مراعاة الأسس النظرية والعلمية في هذا المجال لتحقيق النتائج المرجوة.

المنهجية وطرق البحث:

تعد إدارة المواهب من المجالات الهامة في إدارة الموارد البشرية، فهي تهتم بجمع وتوظيف وتطوير واحتفاظ بالمواهب في إطار الشركة. فإدارة المواهب تعتبر عنصراً حاسماً في تحقيق التنمية والنجاح للشركات، إذ تسهم في بناء فرق عمل مؤهلة ومتحمسة لتحقيق أهدافها.

تشمل المنطلقات النظرية لدراسة إدارة المواهب المجالات التالية:

١. تحليل المواهب: يتضمن استعراض وتقييم القدرات والكفاءات والمهارات للأفراد الموهوبين داخل المؤسسة. يتطلب ذلك وجود منهجية دقيقة لتحديد أفضل المعايير في تحديد المواهب وقياسها واختيارها.
٢. توظيف المواهب: يهدف إلى اختيار واستقطاب الأفراد الملائمين والموهوبين لشغل الوظائف المتاحة في المؤسسة. يجب أن يتم تطبيق عملية التوظيف بشكل شفاف وتحترم المبادئ العادلة والأخلاقية.
٣. تطوير المواهب: يعنى بتوفير فرص التعلم والتدريب المناسبة لنمو وتطوير المواهب داخل المؤسسة. يجب تقديم برامج تطويرية متنوعة تهدف إلى تحسين المهارات والمعارف والقدرات للمواهب وتعزيز تمكينهم.
٤. احتفاظ بالمواهب: يهدف إلى الحفاظ على المواهب المميزة داخل المؤسسة وتعزيز مستوى الرضا والالتزام لديهم. يمكن تحقيق ذلك من خلال توفير فرص التطوير والترقي وتوفير بيئة عمل محفزة ومتعاونة.

أدوات الدراسة:

في عالم الأعمال المتطور والتنافسي اليوم، أصبحت إدارة المواهب أحد الأسس الأساسية في نجاح الشركات وتحقيقها النمو المستدام. وتشير الدراسات إلى أن المواهب البشرية هي أهم وأكثر الأصول قيمة التي يمكن للشركات الاستثمار فيها

تعتبر إدارة المواهب منهجية تهدف إلى استدامة النمو والتنمية لدى العاملين في المؤسسة، من خلال تعيين وتنمية واحتفاظ بأفضل الموظفين. تتضمن العناصر الرئيسية في تلك العملية تحليل احتياجات المؤسسة، وتعريف المواهب المطلوبة، وتوفير بيئة عمل مناسبة للتطور الشخصي والمهني للموظفين

تساهم إدارة المواهب أيضًا في تحفيز الموظفين وزيادة رضاهم عن العمل، من خلال توفير فرص التدريب والتطوير المستمر، فضلاً عن إقامة نظام عادل وشفاف للتقييم والترقيات. بالإضافة إلى ذلك، تعزز إدارة المواهب التواصل الفعال والتعاون بين الموظفين وإدارة الشركة، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز العمل الجماعي وتحقيق الأهداف المشتركة

تؤدي إدارة المواهب أيضًا دورًا هامًا في تعزيز الابتكار والإبداع في الشركات. فعندما يتم توجيه المواهب الصحيحة وتوفير الدعم والموارد اللازمة، يصبح بإمكان الموظفين تطوير أفكار جديدة ومبتكرة وتحويلها إلى حلول ومنتجات قوية تفي بمتطلبات السوق وتنافسية.

حدود الدراسة :

تتناول هذه الدراسة موضوع إدارة المواهب ودورها الحيوي في نمو ونجاح الشركات. تعد إدارة المواهب مهمة حيوية في بناء الشركات القوية والمستدامة، حيث تساهم في تنمية واستغلال قدرات ومهارات الموظفين بأفضل شكل ممكن وفقاً لمستوياتهم وميولهم.

تبدأ عملية إدارة المواهب بتحديد واختيار الموظفين الموهوبين والذين يتمتعون بالقدرات اللازمة لتحقيق رؤية وأهداف الشركة. بالاعتماد على عملية اختيار علمية وشاملة تراعي الخصائص الفردية والمهارات المطلوبة، يتم تجنب الترشيح العشوائي وضمان امتلاك الشركة للكوادر المتميزة والملائمة لنجاحها.

ثم يأتي دور تطوير المواهب المحتملة وتوجيههم نحو التخصصات والأقسام التي تناسب قدراتهم واهتماماتهم. من خلال تقديم برامج تدريبية متخصصة وفرص متنوعة للتطوير المستمر، يمكن تنمية مهاراتهم وتوسيع معرفتهم في مجالات عملهم المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، تعمل إدارة المواهب على تحفيز الموظفين وتعزيز رغبتهم في العمل بجد واجتهاد. توفير بيئة عمل محفزة، وتقديم فرص للترقية والتطور الوظيفي، وتقدير الإنجازات الفردية، تعزز التفاعل الإيجابي بين العاملين وتعزز مستوى الالتزام والولاء للشركة.

المراجع:

١- تعريف إدارة المواهب

تقدم المراجع التي تمت مراجعتها وجهات نظر متنوعة حول تعريف إدارة المواهب. يعرف بعض العلماء إدارة المواهب بأنها نهج منظم لجذب الأفراد الموهوبين وتطويرهم والاحتفاظ بهم داخل المنظمة (Armstrong, 2006; Collings & Mellahi, 2009). ويؤكد آخرون على موازنة إدارة المواهب مع استراتيجية العمل الشاملة وتحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية (Collings, 2011; Lewis & Scullion, 2006; Heckman, 2006).

٢- لمكونات الرئيسية لإدارة المواهب

تسلط الأدبيات الضوء على العديد من المكونات الرئيسية لإدارة المواهب. وتشمل هذه تحديد المواهب، وتنمية المواهب، واكتساب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب. يتضمن تحديد المواهب تحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية من خلال طرق التقييم المختلفة، مثل تقييمات الأداء، وأطر الكفاءة، وتخطيط التعاقب (Lewis & Scullion, 2006; Heckman, 2006; Collings, 2011). تشير تنمية المواهب إلى عملية تعزيز مهارات ومعرفة وقدرات الأفراد الموهوبين لتعزيز إمكاناتهم وإعدادهم لأدوار قيادية مستقبلية (Armstrong, 2006; Collings & Mellahi, 2009). ويمكن تحقيق ذلك من خلال برامج التدريب والتوجيه والتدريب والتناوب الوظيفي (لويس وهيكرمان، ٢٠٠٦). يركز اكتساب المواهب على جذب وتوظيف الأفراد الموهوبين من المصادر الداخلية والخارجية (Collings, 2011; Scullion, 2006). يتضمن ذلك استراتيجيات توظيف فعالة، والعلامة التجارية لصاحب العمل، واستخدام منصات وسائل التواصل الاجتماعي للوصول إلى المرشحين المحتملين (Armstrong, 2006). يهدف الاحتفاظ بالمواهب إلى خلق بيئة تشرك وتحفز الأفراد الموهوبين على البقاء في المنظمة (Collings & Mellahi, 2009). ويمكن تحقيق ذلك من خلال حزم التعويضات التنافسية وفرص التطوير الوظيفي والثقافة التنظيمية الداعمة.

٣- التحديات في إدارة المواهب

يكشف تحليل المراجع المختارة عن عدة تحديات في إدارة المواهب. أحد التحديات الرئيسية هو تحديد المواهب وتقييمها. غالبًا ما تكافح المنظمات لتحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية بدقة بسبب التحيزات، والافتقار إلى أساليب التقييم الموضوعية، وتعقيد إدارة المواهب (Collings, 2006; Armstrong, 2006; Scullion, 2011). التحدي الآخر هو تنمية المواهب. تواجه المنظمات صعوبات في توفير برامج التدريب والتطوير الفعالة التي تلبي الاحتياجات والتطلعات الفريدة للأفراد الموهوبين (Collings & Mellahi, 2009). بالإضافة إلى ذلك، يشكل الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين تحديًا كبيرًا، حيث غالبًا ما يتم البحث عنهم من قبل المنافسين وقد يشعرون بعدم الوفاء إذا لم يتم تلبية تطلعاتهم المهنية (لويس وهيكرمان، ٢٠٠٦).

