



حُكُومَةُ الشَّارِجَةِ
دائرة الخدمات الاجتماعية
GOVERNMENT OF SHARJAH
Social Services Department

عنوان الجرعة المعرفية:

" إدارة المواهب "

إعداد:

عبدالله عبدالرحيم صالح

إدارة المعرفة

قسم البحوث والدراسات

المقدمة:

إدارة المواهب هي إحدى الوظائف الرئيسية والأساسية للموارد البشرية، لما لها من دور كبير في تحسين الإبداع وتنافسية منظمات الأعمال، حيث إن الغرض منها هو خلق قوة عاملة مميزة ومتحمسة لأداء عمل أو وظيفة ما، وفق مجموعة من المهارات والقدرات التي يتم غرسها في العاملين، لاستخدامها والاحتفاظ بها لصالح المؤسسة. فبعد أن كان الأفراد هم من يبحثون عن فرص العمل في الشركات والمؤسسات، أصبحت المؤسسات الآن هي من تبحث عن أكثر الفئات الموهوبة المتوفرة في سوق العمل ليس فقط لتوظيفهم بل لتحفيزهم وتطوير أدائهم، واستكشاف الطاقات الكامنة داخلهم.

ولأن إدارة المواهب لها أهمية كبيرة لدى المؤسسات المختلفة، فكان ولا بد من إلقاء الضوء على تلك الاستراتيجيات ومتطلباتها وكيف يمكن للمؤسسة من بناء استراتيجية ناجحة لتطوير مهارات الموارد البشرية الخاصة بها.

ما هي إدارة المواهب

هي عبارة عن استراتيجية مستمرة تهدف إلى جذب الموظفين ذوي الكفاءة العالية والاحتفاظ بهم، بل وتطوير مهاراتهم وتحسين و تحفيز أدائهم باستمرار، وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة طويلة المدى.

بمعنى آخر تعد تنمية المواهب البشرية وإدارتها استراتيجية شاملة على مستوى المنظمة لتوظيف وتعيين الموظفين المميزين وتأهيل من يصلح منهم للقيادة في المستقبل.

فهذه الاستراتيجيات استطاعت أن تغير تفكير المنظمات من مجرد التركيز على كون الموظف يناسب متطلبات هذا العمل، إلى هل هذا الشخص يستطيع القيام بالأعمال المستقبلية التي قد تسند إلى المؤسسة في المستقبل.

وعليه يعمل موظفو تنمية الموارد البشرية على إظهار أفضل ما لدى الموظفين العاملين بالمؤسسة من خلال استكشاف مواهبهم ورعايتهم، من أجل بناء مسار وظيفي مميز.

أهمية إدارة المواهب

أصبحت كافة المؤسسات تركز الآن على هذه الاستراتيجية لما لها من أهمية كبيرة والتي من أبرزها ما يلي:

تحسين أداء المؤسسة: حيث تستطيع المنظمة من خلالها من فهم دورة حياة الموظفين ومستوى موهبتهم ومهاراتهم لأداء الأعمال، وبالتالي يمكن للشركة الوصول إلى أي هدف ترغب به نتيجة معرفتها لمهارات موظفيها والعمل على تطويرها.

تبقى الشركات على عرش المنافسة: فكلما اختارت الشركة أفضل الموظفين وعملت على تطوير مهاراتهم بشكل يخدم طبيعة العمل، كلما أصبح الموظفون أكثر ابتكاراً وقدرة على مواجهة كافة التحديات والتغيرات الطارئة، وبالتالي تستطيع الشركة النهوض بنفسها لتصبح الأفضل في سوق العمل لتتربع على عرش المنافسة.

تساعد على نمو الموظفين: فاهتمام الاستراتيجية بفتنة معينة من الموظفين وهم الأكثر كفاءة ومهارة، سيؤدي إلى رغبة العاملين الآخرين في النمو والازدهار والإلهام.

كيفية بناء استراتيجية لإدارة مواهب الموظفين

تختلف كل مؤسسة في إدارة مواهبها عن الأخرى إلا أنه توجد بعض المكونات الرئيسية التي يجب على أي مؤسسة من وضعها في استراتيجية إدارة المواهب الخاصة بها ويمكن تلخيصها في الآتي:

أولاً: معرفة الغرض من عمل الاستراتيجية

فمن المتوقع أن تبني المؤسسة استراتيجيتها على أهداف معينة لتحقيقها، وبالتالي يجب أن تكون تلك الأهداف محددة وواضحة وأيضاً قابلة للتحقيق، كما يجب تحديد دور الموظفين في تحقيق تلك الأهداف.

ثانياً: جذب الأشخاص المناسبين وتحديد المسؤوليات والمهارات.

فيجب التعرف على كافة المسؤوليات وتحديد كافة المهارات المطلوبة لأداء المهام، ومن ثم جذب العاملين المناسبين واختيار أفضل الأشخاص، ويمكن للمؤسسة استخدام التقييمات الشخصية والاختبارات لتوظيف أفضل الخيارات.

ثالثاً: تنظيم عملية التعليم والتطوير.

فبعد اختيار أفضل المواهب قد يحتاجون إلى تعلم بعض الأشياء التي تساعدهم في أداء دورهم الجديد، وعليه فيجب وضع خطط تساعد العاملين على التعلم والنمو، على سبيل المثال عقد الدورات التدريبية والمؤتمرات.

دور المدير بالاحتفاظ بالمواهب:

بالرغم من تأكيد كل المديرين على أهمية الموظفين الموهوبين، إلا أن ما يثير الدهشة أن أغلب المدراء يتصرفون بشكل يبعد المواهب من شركاتهم إلى شركات منافسهم، فهم لا يأبهون لأسباب تسرب أفضل موظفيهم إلى شركات المنافسين، بل إن كثيراً منهم قد يعمل على إقصاء المواهب ليس إلى خارج شركته فقط، بل إلى خارج بلده أيضاً.

هؤلاء المدبرون الذين لا يهتمون بإدارة المواهب، إنما يهتمون باعتبارات أخرى مثل إنجاز و إنهاء أعمالهم بأي شكل كانت وغيرها. وهم يتبنون المبادئ الخاطئة الآتية:

- 1- إن البحث عن المواهب ليس من مسؤوليات الإدارة العليا بل يدخل في نطاق عمل إدارة الموارد البشرية وحدها.
 - 2- إن البحث عن الموظفين الموهوبين يجب أن يقتصر على الموظفين العاملين بالفعل داخل المؤسسة.
 - 3- إن الموظف الموهوب يجب أن يخضع لنفس المعايير التي يخضع لها الموظف غير الموهوب من ناحية الرتب والأداء، وأنه لا يجب اتخاذ تميزه ذريعة لتمييزه عن بقية الموظفين العاديين أو الكسالى.
 - 4- أن التدريب والخبرة والمكافآت وحدها كفيلة بتحويل الموظفين العاديين إلى موظفين موهوبين.
- في الختام يمكننا القول بأن استراتيجية إدارة المواهب هي العنصر السحري وراء نجاح أي مؤسسة إذ إنها تعتبر من أفضل الخطط التي تسهم بشكل كبير في تحسين أداء الموظف وبالتالي نجاح المؤسسة.