

تقديم

أصبح التميز والنجاح الهدف الرئيسي للمنظمات الحديثة حتى تستطيع الاستمرار والنمو والتقدم، ويكون لديها القدرة على المنافسة في ظل النظام الاقتصادي العالمي المتغير والمتطور، وأصبح الاستثمار في الموارد البشرية هو المدخل الرئيسي، لزيادة القدرة التنافسية للمنظمات المختلفة.

و تمثل الإدارة العلمية للمواهب أهمية كبيرة ؛ لضمان الاستثمار الصحيح للمواهب ؛ حيث أصبحت المواهب أكبر التحديات التي تواجه المنظمات لتلبية متطلبات إدارة الأعمال في هذا العصر، والذي يتسم بالسرعة والمنافسة، وبصفة خاصة أن الموهبة أصبحت سلعة هامة لتحقيق التميز ويكثر عليها الطلب، الأمر الذي جعل من إدارة المواهب، وحسن اختيار الموظفين، واكتشاف مواهبهم وتنميتها عامل هام وحاسم في بعض الأحيان.

ولم تنجح الإدارة العشوائية أو الاجتهادية في إدارة المواهب بالشكل الصحيح، حيث فشلت الأساليب التقليدية المعتادة في جذب المواهب والاحتفاظ بها وتحفيزها وتنميتها، أو تفعيل دور الموهبة وتطوير جودة الموارد البشرية ؛ لتحقيق إنجازات عالية في الإدارة والأعمال.

ويعتبر نظام إدارة المواهب حديثاً نسبياً في عالم إدارة الأعمال، حيث أن

بداية الاهتمام به برزت لأول مرة في التسعينيات عندما شاع استخدام عبارة حرب المواهب، التي اشتعلت بين الشركات العالمية الكبرى، تعبيراً عن المنافسة الشديدة بين المنظمات، حيث تحولت المنافسة إلى اجتذاب الموهوبين وأصحاب الكفاءات العالية وتوفير الظروف التنظيمية والمالية التي تساعد على الحفاظ والإبقاء عليهم، وتطور هذا المفهوم وأصبح نظاماً يطبق في أغلب إدارة المنظمات كأحد استراتيجيات التطوير والتغيير. ولذا كان في حاجة إلى إرساء قواعد وأسس علمية في إدارة المواهب.

وتعتبر إدارة المواهب في استراتيجيات إدارة الأعمال الحديثة من أبرز الاستراتيجيات الفعالة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من برامج التطوير القيادي، نظراً لكونها لا تتعلق بالتعلم الوظيفي فحسب، وإنما ببناء العلاقات الإنسانية وإدارة العنصر البشري.

وسوف يؤدي البحث والتركيز على المواهب وفق أسس ومبادئ ومعايير جودة عالية، إلى أن تعمل الإدارة على تطوير مفهوم ثقافة التركيز على المواهب كمصدر للتنافس لتحقيق إنجازات، وفي نفس الوقت تساعد منظمات الأعمال على مواجهة التحديات والدخول في أسواق جديدة، والتحرك إلى الأمام في سبيل المنافسة والتنافس.