

(1) الإدارة العلمية للمواهب

يجب أن يشمل الأسلوب العلمي في إدارة المواهب المراحل المختلفة للتعامل مع الموارد البشرية الموهوبة وهي:

- جذب وتوظيف المرشحين من المؤهلين ذوي المواهب والقدرات التنافسية.
- إدارة وتحديد رواتب المنافسين.
- توفير فرص التدريب والتطوير المستمر.
- إدارة عمليات الأداء بأساليب حديثة.
- الإبقاء على الموظفين الموهوبين والمحافظة عليهم.
- إتاحة فرصة لصعود الموهوبين في السلم الوظيفي لأعلى.
- الموظفين الذين يستحقون الترقى.

حيث تقوم إدارة المواهب على عدد من المبادئ منها:

- الإنجاز: يطلق خبراء إدارة الأعمال مصطلح "ذكاء الموهبة" على مدى اقتران المواهب بالإنجازات، وترتبط صفة الموهوب لأي شخص بإنجازه عملاً متميزاً، وأن تتبع الموهبة من حسن استخدام المهارات وحسن توظيف القدرات في ظل قيادة متميزة.

- الثقافة: يجب أن تتعامل المنظمة مع الموهبة كثقافة تقوم على تبنى عدد من المبادئ والأساليب التي تهيئ الظروف والمناخ المناسب لظهور ونمو الموهبة. وتعتبر المعرفة والقدرات من أهم العوامل اللازمة لنمو المنظمة.
- الاختيار والتعيين: لم تعد أساليب التعيين ذات الصفة السياسية أو العاطفية صالحة لظهور أو اكتشاف المواهب، وتحتاج عمليات الاختيار إلى خبراء متخصصين، تمكنهم خبراتهم ومهاراتهم من الاختيار السليم للكوادر الفعالة القادرة على مواجهة التحديات وإنجاز المهمات.
- التدريب: فالشخص الموهوب في حاجة دائمة لإستراتيجية منظمة لقائمة المهام التي يتحتم عليه القيام بها، لكن الموهبة لا يمكن الاسترشاد بها وحدها للقيام بذلك، فهذه وظيفة الموارد البشرية تعمل على تدريب الموظفين الموهوبين ؛ لصقل الموهبة بالخبرة والممارسة في ضوء التخطيط والتقييم.
- الاتصال: يحتاج الموهوبون إلى قيادات إدارية ذات خبرة ومهارة اتصالية كبيرة في توصيل الرسائل والمعاني والمفاهيم، وكذلك التغذية العكسية التي يصدرها الموهبين، كما تتطلب منهم الحكمة في التعامل مع ظروف المواقف الاتصالية بمزيد من المرونة والمنطقية.

- المسؤولية في التقييم: يجب أن تتوافر لدى المسؤولين عن إدارة المواهب المسؤولية في تقييمهم استناداً على معايير موضوعية تمنح الموهبين المزيد من الطاقة، وتمكنهم من استعادة نشاطهم، فالتقييم غير الموضوعي والتحيز في الحكم يقضيا على الموهبة، ولا يساعد على الانجاز والإبداع.
 - الذكاء العاطفي والاجتماعي: لا شك أن هناك ارتباط وثيق بين الموهبة والذكاء، ويجب العمل على مساعدة الموهبين على تنشيط ذكائهم الاجتماعي، ويتطلب ذلك أن يتمتع به القادة أنفسهم بقدر من الذكاء الذي يمكنهم من التعامل مع الموهبين بشكل فعال.
 - إدارة الصراع: غالباً ما يكون الموهبين سبباً أو طرفاً في الصراعات التي تحدث في المنظمة، والموهوبون هم الأكثر عرضة للوقوع في مثل هذه الصراعات، فموهبتهم مسار مشكلات مع البعض من العاملين، والصراع يحتاج إلى حكمة الإدارة في التعامل معه.
- ولا شك أن الاستثمار الأمثل للموارد البشرية كما سبق أن أوضحنا يتجسد في إدارة المواهب، فهي الأسلوب الأمثل لبقاء المنظمات وتميزها إلا أن العديد من الشركات والمؤسسات لا تهتم بأسلوب إدارة المواهب ؛ لذا ظهرت الحاجة الماسة للإدارة العلمية للموارد البشرية، وتخصيص إدارة للمواهب الإدارية، وتفعيل دورها لتسهم في نجاح المنظمات.