

(7) تنمية المواهب

[كيف تنمي المنظمة مواهب العاملين؟]

- لا تقصر عمل الموهوب على مجال واحد متكرر: يصيب الملل الموظف الموهوب إذا كان هناك تكرار في عمله، ويفضل أن تكلفه بمهام لم يسبق له أداءها، أو أن تجعله يتنقل بين الوظائف ذات الصلة بتخصصه أو مجال عمله، حيث أن ذلك يساعده في أن يكتسب مهارات جديدة ومتنوعة.
- اجعل الموظف الموهوب مسئولاً: لا تجزأ المسؤولية أو المهام التي تكلف بها الموظف الموهوب، اسند إليه مشروع كامل، حيث يستطيع أن يمارس موهبته بشكل كلي وليس جزئي في إدارة مشروع في إدارة الوقت وحل المشكلات. وهاتان من أصعب المهارات التي يمكن أن يتميز فيها الفرد، بالإضافة إلى ما تمنحه عملية إدارة مشروع كامل للموظف الموهوب من إحساس بالاستقلال والحرية، ويمثل ذلك حافزاً كبيراً على تطوير مواهبه.
- اجعل الخلافات الشخصية مع الموهوب نقطة انطلاق: عليك أن تتعود أن الخلافات مع الموهوب في الرأي هي دليل صحة ونضج شخصي للموهوب ؛ لأنك إذا ما ركزت عليها سوف تخسر ابتكاراته. و عليك أن

تتعامل مع الخلافات مع الموهوب على أنها الطريق لتنمية مواهبه وخبرته؛ لكي يعطي المنظمة التي يعمل فيها المزيد من الإبداع. عليك أن تدرك أن التجربة في صميمها مقرونة بالخطأ، ولا بد أن يتبع كل تجربة خبرة جديدة أكثر تكشفاً ووضوحاً لحقائق الأمور.

• لا تبخل على الاستثمار في المواهب: من الأهمية أن تكون لديك خطة وموازنة خاصة للاستثمار في المواهب، من حيث التوجيه أو التدريب أو التحفيز المادي والمعنوي.

• التوازن بين قطاعات المنظمة في إدارة المواهب: لا تقصر تواجد الموهوبين في مجال أو مكان محدد في المنظمة، عليك أن تعمل على تواجدهم في كل المجالات بشكل متوازن يجعل النمو متكافئ في كل القطاعات، بالإضافة إلى أن ذلك سيجعلهم مستقبلين جيدين للخبرة والحداثة في العمل، ويستثمر طاقاتهم وإبداعاتهم في توطين الجديد، والحديث بشكل يتناسب مع الواقع، وفي نفس الوقت يخلق لديك شبكة المواهب على مستوى المنظمة والتي تستطيع من خلال الاهتمام بها أن تجعلها المحرك والمولد للجديد والحديث، وفي نفس الوقت حائط الصد أمام هجوم المنافسين.

