

(5) دورة حياة إدارة المواهب:

أولاً: دورة حياة الموهبة في المنظمة:

تهدف دورة حياة إدارة المواهب في المنظمة إلى العمل بشكل دائم ومستمر على تواجد المواهب من خلال الأنشطة المختلفة للمنظمة التي تشترك فيها جميع الوحدات الإدارية ؛ للعمل على تعظيم دور الموهبة في تحقيق الأداء وتحسين الموقع التنافسي للمنظمة.

وتتحمل المنظمة المسؤولية المجتمعية من خلال تقديرها لسمعتها وشهرتها في المجتمع المحيط والمجتمع التسويقي، وتحمل المنظمة مع المجتمع مسؤولية تطوير الموظف ليس من الجانب المهني فقط، ولكن من الجانب الاجتماعي أيضاً، فالموظفون الموهوبون سوف يعملون بشكل مباشر على تميز المنظمة التي يعملون فيها، وبشكل غير مباشر على تقدم المجتمع الذي يشمل المنظمة نفسها.

وتمر دورة الحياة الكاملة من اكتشاف وجذب وتشغيل المواهب في المنظمة بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: التخطيط:

ويتطلب توفير الخطط التالية:

- خطة عمل المنظمة.
- خطة إدارة الموارد البشرية.
- خطة إدارة المواهب.
- السياسات المتبعة في التنفيذ.

المرحلة الثانية: إدارة الكفاءة:

- تحديد قيم وثقافة العمل.
- تحديد الكفاءات والجدارات داخل المنظمة.
- تحديد القيادات الجديرة.
- تحديد شكل ومواصفات الوظيفة.

المرحلة الثالثة: الاستقطاب:

- تحديد مصادر الحصول على الموهبة.
- الاستفادة من شبكة العلاقات المجتمعية للمنظمة.
- اختيار الأفضل من بين المتقدمين للوظائف.
- تأثير قوة العلامة التجارية للمنظمة.
- الدقة والجودة في عمليات الاختبار.
- تأثير الأجور والحوافز.

المرحلة الرابعة: تكوين نظم المعرفة والتعلم:

- النظم التي تساعد المنظمة للصعود لأعلى.
- تحديد الاحتياجات التعليمية والتدريبية.
- بناء ثقافة المنظمة.
- الأدوار القائمة على المنهج العلمي.
- إستراتيجية التعلم الإلكتروني.
- برامج للتأهيل والحصول على الشهادات المعتمدة.
- توفير نظام فعال لمعلومات الموارد البشرية.

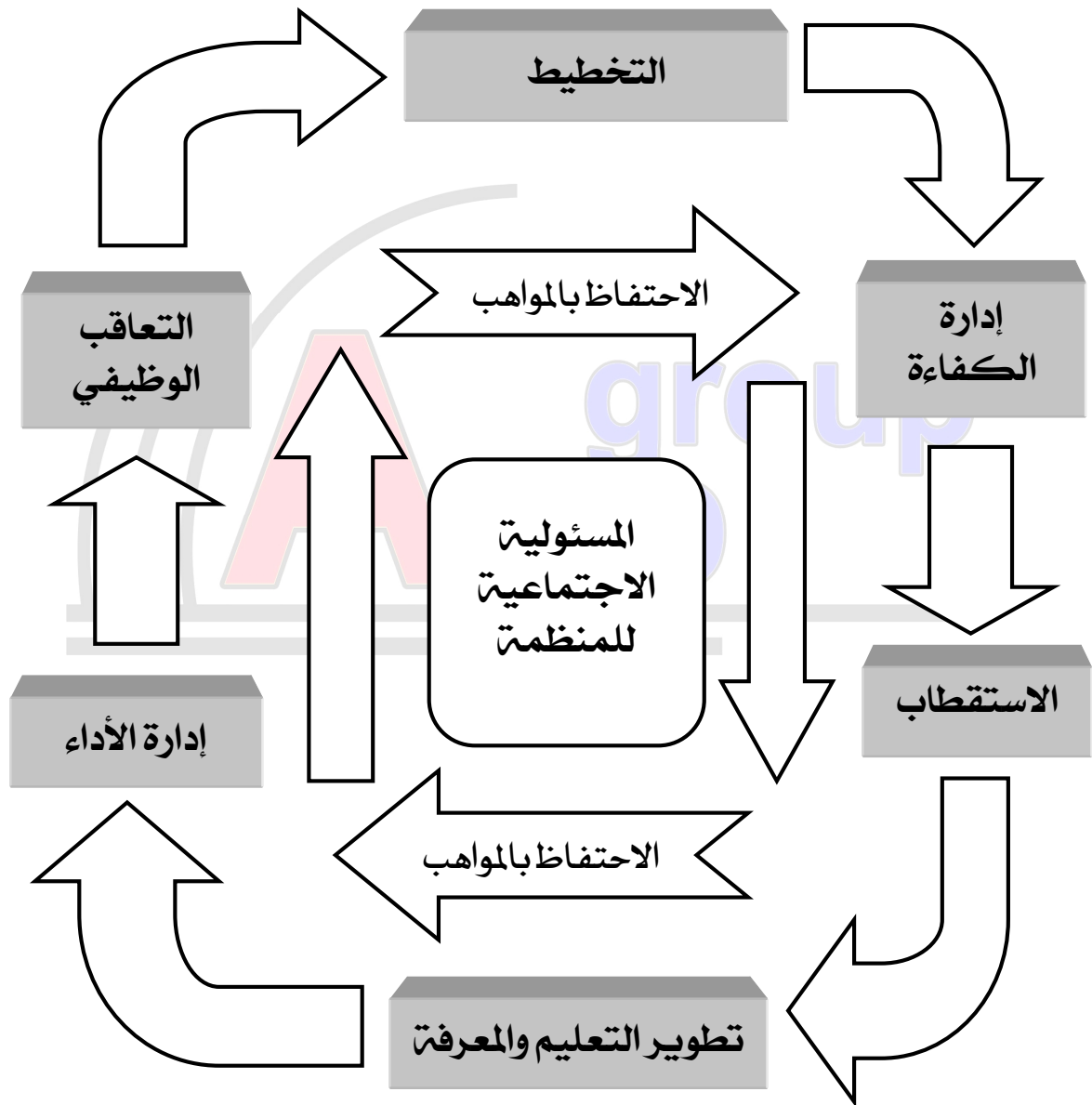
المرحلة الخامسة: إدارة الأداء:

- تحديد الهدف العام والأهداف الفرعية للأداء (المسؤوليات والمهام).
- الدعم الذاتي من الموظف للأداء.
- الدعم الإداري من المنظمة للأداء.
- التغذية العكسية (لجميع مراحل الأداء).
- تخطيط عمليات تطوير الأداء. تدعيم الكفاءات والجدارات.
- تقديم الحوافز المعنوية والمادية القصيرة والطويلة الأجل.

المرحلة السادسة: التعاقب الوظيفي:

- مراقبة الموهبة.
- توقع الاحتمالات المتقدمة لتحقيق الأداء الأفضل.

- تخطيط المستقبل الوظيفي للموهوب.
- مراعاة خطة إحلال المواهب.
- التقاعد والإحلال الوظيفي.



ثانياً: دورة الحياة الذاتية للموظف الموهوب:

كما أن هناك دورة حياة للموهبة داخل المنظمة تديرها الموارد البشرية وإدارة المنظمة، فإن هناك دورة حياة ذاتية للموهبة في داخل الفرد، وهي تتكون من ثمانية مراحل، وقد يعجز بعض الموهوبين الالتزام أو السير تبعاً لهذه الدورة، ولكن يجب أن يكون هناك توجيه ودعم دائم لهم من الموارد البشرية بالمنظمة بهدف استكمالهم لدورة حياة الموهبة بداخلهم:

- خطط (Plan) من أجل اكتشاف موهبتك واسع من أجل إظهارها.
- اكتسب (Gain) المعارف الحديثة اللازمة لتحديث الموهبة والأداء.
- تعلم المهارات (Learn) الإضافية التي تعزز موهبتك.
- شارك (Participate) الآخرين أفكارهم وزواج أفكارك مع الآخرين في مجال العمل، حتى تكون موهبتك مرتبطة بالبيئة التي تعمل فيها.
- طور (Develop) أفكارك وأدائك من خلال البحث والمعرفة المستحدثة.
- قود (Lead) الآخرين في اتجاه تحقيق التقدم ولا تستسلم للمحيطين.
- حافظ (Keep) على موهبتك، فهي في حاجة إلى صيانة عقلية ونفسية وروحية.
- قيم (Evaluate) نفسك دورياً، وتعرف على معدل صعود منحني الموهبة لديك، وتدخل في الوقت المناسب لتصحيح المسار إذا لزم الأمر.

