**الطلبة :** **بن صالح نزيهة الفوج: 01** **الأستاذة : طاهري فاطمة**

**هراكي سلمى**

**بهليل لميس**

**إدارة مخاطر المواهب**

**Talent risk management**

**وقت انتقام .العصر الذهبي للموظفين time of revenge. The employees golden era:**

الشركات اتبعت بعض الإجراءات من بينها :  
 - أخرجه الأنشطة   
 - قديما كانت الشركات تبحث في عملها حول البعدين التكاليف وقرب الأسواق وحديثا أصبح الأخذ بعين الاعتبار المواهب.  
 -اعتبار الموهوبين ميزة تستخدم عند التفاوض.  
 -أصبح الموظفين ذوي المهارات موارد نادرة لدى الكثير من المنظمات .

- نظرا للاشتداد استقطاب المواهب من طرف المؤسسات الرائدة في نفس المجال أصبح من الصعب الحفاظ على العناصر الموهوبة على عكس ما كان سائدا في الثمانينات.

**حقائق الأعمال والمواهب: الاتجاهات مع مرور الوقت business and talent realities :trends over time:**

|  |  |
| --- | --- |
| **الأعمال واستقرار المواهب** | **الجيل التالي من إدارة المواهب** |
| **استقرار العمل** | **تعقيد الأعمال** |
| **تنمية و تطوير العاملين داخليا – تدريب -** | **البحث عن المواهب الخارجية – استقطاب -** |
| **التطويرالمسار الوظيفي في بعض الشركات** | **دوران العمل** |
| **الإلتزام اتجاه المنظمة** | **الإلتزام الذاتي** |
| **قوة التفاوض : الشركة** | **قوة التفاوض : الشخص** |
| **الأمن الوظيفي(العمل) : مهم جدا** | **الأمن الوظيفي :فقد قيمته** |

**مفهوم الخطر ~ المخاطر~ the risk :**

**-الخطر :** متعلق بأحداث غير متوقعة يمكن حدوثها مستقبلا

عادة ينظر الناس للخطر على أنه شيء سلبي افتراضا أن المخاطر بالنسبة للمؤسسة مصدر للخسارة نظرا لكون بعض أعمالها مبنية على المخاطرة والشركة الغير مخاطرة في أعمالها ليس لديها سبب للبقاء

-**الربح :** هو نتيجة لتحمل الشركة مخاطرة ما

**-المنافسة :** هي اختيارك للمخاطر التي يمكنك تحملها وتخفض أرباح من ورائها

والمخاطر التي تعالجها وتتفاداها.

**خطر المواهب the talent risk:**

- من بين المخاطر التي تعاني منها المنظمات هي جلب والحفاظ على المواهب

- الشركات التي تستطيع الحفاظ على المواهب توفر ميزة تنافسية لها إذن المواهب هي مورد ثمين ونادر وصعب التقليد

- و هي أيضا قدرات خاصة ذات أصل تكويني لا ترتبط بذكاء الفرد ، بل إن بعضها قد يوجد بين المتخلفين عقلياً

**إدارة المواهب talent management:**

هي نشاط استراتيجي يدخل ضمن إستراتيجية الكلية للمؤسسة و تعرف أيضا بأنها مجموعة من الممارسات الإدارية النموذجية للموارد البشرية ووظائفها ونشاطاتها أو الميادين المتخصصة فيها

**المواهب** **talent**:

ليست بالشيء المتوفر في الأسواق بل يجب البحث عنها ويجب على المؤسسات امتلاك نظام استقطاب جيد للحصول عليها .

- الجذب والاحتفاظ مهمين لكن سنركز على الاحتفاظ لأنه بمثابة جذب يومي للمواهب الحالية للتكلم حول مخاطر الاحتفاظ بالمواهب يجب التكلم أولا حول احتمال أو خطر مغادرة المواهب والمخاطر التي تنجم عن مغادرة هذه المواهب

- الإدارة العليا تهمل خطر هجرة المواهب (المواهب تبقى في الشركة) وتدرك هذا الخطر فقط بعد خروج المواهب

**أسباب مغادرة الفرد المؤسسة reasons for people leaving the organization:**

**\_** نشاط السوق

\_ المهارات

\_ عدم الرضا الوظيفي

**أسباب أهمية المواهب reasons why somebody is important in the organization:**

\_ درجة تعقيد عمل الفرد(الوظيفة)

\_ صعوبة الاستبدال

\_ حساسية المعارف التي يمتلكها

**ملاحظات ختامية concluding remarks:**

\_ لتطبيق هذه النظرية بشكل صحيح يجب وضع العمال في مواضعهم من ناحية الأهمية ودرجة احتمالية المغادرة فإذا كانت مواضعهم حرجة فالمؤسسة في خطر فقدان الرأس المال البشري

\_ خطر فقدان الرأس المال البشري يؤثر على تنافسية الشركة وعلى مستوى رضا أصحاب مصالحها ،ويمكن أن يحفزها على تحسين قدرتها على الجذب والاحتفاظ بالمواهب وربما تحسين مزيج مواهبها وفقا لإمكانيتها

\_ نظام الإدارة الإستراتيجية أول خطوة يقوم بها هو تحديد المواهب الموجودة في مواقع المحورية (المواقع المحورية هي المواقع التي من شانها التأثير على الميزة التنافسية ) في واقع اقتصاديات النامية مثلا اقتصاد البرازيلي فإن جذب المواهب تصعب لان المواهب تبحث عن فرص العمل في اقتصاديات أخرى نظرا لسياسة الحكومة

\_ مثال: في السبعينيات والثمانينيات العديد من المواهب خرجت من الأرجنتين وعند نهوض السوق انتعش السوق في التسعينات كانت الأرجنتين في ندرة المواهب

\_ بحيث صرفت 1.6مليار دولار لإرسال 100000 طالب لأحسن الجامعات في العالم في عدة تخصصات مثل : علم المحيطات ، البيولوجيا .

\_ مثال:الشيلي اتبعت نفس إجراء البرازيل بالتكفل بمصاريف الدراسة في الميادين الاقتصاد والمالية