**تلخيص مقال بعنوان: خطر هجرة المواهب**

***حملاوي أميرة، خشعي إيمان، تابرحة أم هاني.*** **الفوج: 02.** ***أ.طاهري فاطمة الزهراء.***

**زمن الانتقام: time of Revenge**

**الاجراءات التي تتبناها الشركات:**

* أخرجة الأنشطة.
* قديما كانت الشركات تتبع في عملها البعدين هما: التكاليف والسوق وحديثا.
* أصبحوا يهتمون بالمواهب.
* اعتبار المواهب ميزة تستخدم عند التفاوض.
* أصبح الموظفون ذوي المهارات موارد نادرة لدى الكثير من المنظمات.

**Business and talent realties: trends overt time**

|  |  |
| --- | --- |
| ادارة المواهب في الجيل الجديد | الاستقرار بين الاعمال والمواهب |
| اعمال معقدةbusiness complexity | **استقرار الاعمال(العمل)business stability** |
| البحث عن المواهب من الخارج(الاستقطاب)Searching from outside talent | **تنمية وتطوير العاملين داخليا (تدريب)****Raising people from within** |
| دوران العمل job-happing | **تطوير المسار الوظيفي في بعض الشركات****Career development in a few companies** |
| التزام الموظف ل نفسهself-commitment | **الالتزام المنظمةcommitment to the organization** |
| قوة التفاوض عند العامل الموهوبNegotiation power: the person | **قوة التفاوضية للشركة negotiation power: the company** |
| امن العمل (فقد قيمته) job security: an old-fashion value | **امن العمل (مهم جدا) job security: critical** |

**مفهوم الخطر the concept of risqué:** إن مفهوم الخطر مرتبط بعدم اليقين، وهو مرتبط أيضا حول الأحداث التي قد تحدث في المستقبل، والنتائج التي قد تختلف عن التوقعات الأصلية

**تعريف الموهبة:** هي مختلف المهارات والقدرات المتميزة والخلاقة التي يمتلكها الفرد داخل المؤسسة والتي تمكنه من اداء المطلوب منه بكفاءة وفعالية.

**خصائص الموهبة:**

* **الدافعية:** يعمل بحماس وقد يحتاج في البداية الى قليل من البحث الخارجي لكي يواصل عمله وينجزه
* **الاصالة:** يبتعد عن تكرار ما هو معروف ويعطي افكار وحلولا جديدة غير مألوفة
* **يحب الاستطلاع:** تساءل حول اي شيء غير مفهوم له اي ميل لاستكشاف المجهول
* **الطلاقة:** يعطي عدد كبيرا من الحلول او الاسئلة التي تطرح اليه
* **التفكير التأملي:** يستطيع الانتقال من عالم المحسوس والواقع الى عالم التجريد والخيال لمعالجة الافكار
* **المرونة:** يستطيع تغيير اسلوبه في التفكير في ضوء معطيات ولا يتبنى افكار تقليدية

**تصنيفات الموهبة:**

قسم الأفراد الموهوبين بطريقة موسعة وهي كالتالي:

**المواهب النادرة:** وهم الافراد الذين بدعم قليل لهم يجعلون الحياة أكثر سهولة وأمنا، وأكثر وضوحا.

**المواهب الفائضة:** وهم الأفراد الذين يملكون قدرات نادرة لإثارة و انعاش أحاسيس ومدركات الناس، ورفعها الى مستويات راقية.

**المواهب النسبية:** تتمثل في شخص متخصص ذوي مهارات عالية المستوى، يعمل على تزويد السلع والخدمات التي تكون فيها التسويق محدودا.

في حين هناك بعض الباحثين صنفوا المواهب بحسب مستوى المسؤولية داخل المؤسسة، الى أربع أصناف و هي:

**المواهب القيادية:**

* هذه الفئة تكون في قمة هرم تصنيف المواهب، وهم القادة الموهوبين الذين يتمتعون بالمسؤولية في وضع و اعداد وتوصيل وتنفيذ الاستراتيجية على مستوى المؤسسة.

**المواهب الأساسية:** يضم هذا النوع مايلي:

* الافراد ضمن هذا النوع يكونون في منافسة قوية ويمكن من المواهب مهم جدا للمؤسسة.
* الأفراد هذا في هذا النوع يكون لديهم القدرة على تحمل المسؤولية من المستوى الأول في مدة زمنية لا تتجاوز ثلاث سنوات.

**المواهب الجوهرية:**وتضم:

* الأشخاص الذين ينجزون الأعمال الأساسية.
* تنفيذ ما هو مهم في مدة قصيرة من دون التركيز على المستقبل.
* يشكلون القوة العظمى في العمل، وهم موظفو الانتاج المسؤولون عن التسليم.

**المواهب الداعمة:** و تضم

* الانشطة التي تنفذ من خلال دعم المواهب الداعمة للاعمال غير الاساسية كالاتمتتة.
* مهارات الافراد العاملين داخل هذه المجموعة من المواهب متوفرة بسهولة، ويمكن تغييرها في غضون أسابيع.

**مفهوم خطر هجرة المواهب:the talent risque**

لا يوجد تعريف للباحثين حول مخاطر الموارد البشرية ولاكن اهم عنصر يجب معرفته هو ذلك الخطر الذي له اتصالات مع انشطة الموارد البشرية، ومنه مخاطر الموارد البشرية هي المخاطر التي قد تعاني منها الشركات اثر الخسائر الناجمة عن استنزاف او فقدان الموظفين الموهوبين الناتج عن العمل الغير الملائم والامن البيئي او الظلم او التمييز...الخ.

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

* \*الشركات التي تحافظ على المواهب توفر ميزة تنافسية لها

\*الموهبة تشكل قيمة نادرة ومن الصعب تقليدها

* \*المواهب لايتم تداولها علنا بل تكون خفية وصعبة البحث

\*حسب hatemان السمة الاساسية التي تشكل اكثر اهمية في شركات الناجحة هي قدرة على الاحتفاظ بالموهوبين

**اسباب مغادرة الموهوبين:**

**اسباب غير طواعية**: involuntary reasonsوهي اسباب لا يمكن تجنبها من قبل الشركات ويمكن تقسيمها الى فئتين

أ-الاسباب الطبيعية: تتضمن الاسباب الطبيعية البطلان او الموت والامراض الخطيرة التي تؤدي الى عدم القدرة على الاداء.

ب-الاسباب التشريعية: وهذه المغادرة سببها قوة القانون مثال الوصول الى سن تقاعد معين 60 سن

**الاسباب الطواعية:voluntary reasons**

\*توفر الوظائف في سوق العمل

\*عدم الاعتراف بالشخص الموهوب

\*قلة اهتمام المؤسسة باحتياجات الموظف

\*نقص التدريب

\*عدم الاعتراف بالشخص الموهوب

\*طبيعة ومضمون العمل

\*عدم توافق بين افكار المنظمة والشخص الموهوب

**التحديات والاستراتيجيات التي تواجه ادارة المواهب لتقليل من خطر هجرة مواهبها**

* استقطاب واستبقاء العدد الكافي من الموهوبين.
* نشر وتعميق ثقافة صناعة المواهب داخل المؤسسة أمثر من ثقافة راء المواهب من خارج المؤسسة.
* ضعف قناعة المؤسسة بدور ادارة الموهبة في خلق الجاذبية للأفراد المبدعين.
* تركيز ممارسات ادارة المواهب كليا على العاملين الحاليين والمستقبليين داخل المؤسسة وهي بذلك تعمل الموهبة المتوفرة في سوق العمل.

**\* استراتيجيات ادارة المواهب**

1. **استقطاب المواهب:** تعرف هذه الاستراتيجية على أنها السياسات والممارسات التي من خلالها يتم تحديد الأفراد الموهوبين واختيارهم، وهي تنقسم الى مجالين:
2. **تخطيط المواهب:** يهدف تخطيط المواهب للحصول على مستوى مثالي لتحديد مواقع المواهب ( نوعية الكفاءات) والتي تؤدي في الأخير الى وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب والوقت المناسب.
3. **سمعة الموارد البشرية:** تعود سمعة الموارد البشرية الى الانطباع المتولد لدى المتقدمين للعمل سواءا بصورة ايجابية أو محايدة أو سلبية، بالتالي تصب المؤسسات تركيزها على الخصائص التي تجعلها أكثر جاذبية لمجموعة المتقدمين وخاصة الموهوبين.

**الاحتفاظ بالمواهب:** عملية ابقاء المواهب تشمل جميع الأنشطة التي تمنع الموظفين من مغادرة المؤسسة ويمكن أن نتقسم الى فئتين:

1. **الاستراتيجية الفعالة للاحتفاظ بالمواهب**: وتشمل استراتيجيات الاحتفاظ الفعالة بالمواهب مايلي:
* **اشراك الموظفين (Talent engagement) :** تشير الابحاث الى أن الموظفين الذين هم أكثر انخراطا في عملهم ,اكثر مشاركة في مؤسستهم من الأرجح أن يكون لدهم الرضا الوظيفي والولاء للمؤسسة والاخلاص للعملاء، كما يكون مستوى أدائهم عالي جدا ، وهم أقل عرضة للمغادرة طوعا.
* **التطوير الوظيفي(carrer Développement)**: عندما يكون الموظفين على فهم جيد لمسارهم الوظيفي وضمان أن مؤسستهم تهتم بتنميتهم، فانهم يكونون أكثر ارتباطا بعملهم وبمؤسستهم .
* **التدريب: (training) :**التدريب هو الأساس الذي يحقق تنمية العاملين، اذ أنه يضيف مهارات وقدرات جديدة، كما يؤدي الى زيادة روح الانتماء لدى المتكونين تجاه مؤسساتهم لشعورهم أهم العنصر الأهم في تطوير انتاجيتها.

**ثقافة ادارة المواهب(Culture Talent Management)** حيث تظهر للموظفين أن ادارة المواهب تمثل أولوية بالنسبة لجميع الموظفين ومصدرا للمواهب العالمية، ومصدرا أيضا للمدراء الأكفاء الذين يسعون الى تحسين استراتيجية الاحتفاظ بالمواهب

**ملاحظة: الاشكال موجودة في العرض**