**تعريف إدارة المواهب:**

**يشير مصطلح إدارة المواهب إلى الدور الصادر عن قسم الموارد البشرية في المؤسسات, الهادف لإنشاء قوة عاملة باقية في العمل على المدى الطويل عن طريق جذب الموظفين ذوي الخبرة, وتطوير معرفتهم, ومهاراتهم, وتحفيزهم على نحو مستمر بواسطة استراتيجيات خاصة تساعد على إدارة هذه العملية .**

**التحولات الرئيسية التي مر بها واقع الأعمال والمواهب:**

|  |  |
| --- | --- |
| **الجيل القادم من إدارة المواهب** | **استقرار الأعمال والمواهب** |
| **تعقيد الأعمال** | **استقرار الأعمال** |
| **البحث عن المواهب الخارجية** | **تنمية تطوير العاملين داخليا – تدريب -** |
| **التنقل بين الوظائف** | **مسار وظيفي طويل الأمد** |
| **الالتزام الذاتي** | **الالتزام بالمنظمة** |
| **قوة التفاوض: الشخص** | **قوة التفاوض: الشركة** |

**تعريف المخاطرة:**

**تتعلق المخاطرة بالأحداث التي يمكن أن تحدث في المستقبل نتيجة إجراء ما, والتي قد تكون مختلفة عن التوقعات الأصلية, أي أنها تتعلق بعدم اليقين.**

**وفي الغالب يميل الناس إلى اتخاذ موقف سلبي اتجاه المخاطرة, ولكن قد يكون لها تأثير ايجابي أيضا, بل وإن عدم المخاطرة ليست خيارا, والشركة التي لا تخاطر ليس لها سبب للوجود وتعتبر من أهم أسباب جني الشركات للأرباح. ولكن لتحقيق هذا تحتاج الشركة إلى خطة إستراتيجية حكيمة, بحيث يجب أولا يجب أن يتم تحليل المخاطر وتقييمها بهدف الربط بين احتمالية حدوثها والتأثير الناتج عن حدوثها وكيف يمكن التحكم فيها والتقليل من تأثيرها إذا كان تأثيرا سيئا.**

**تحديد المخاطر:**

* **العصف الذهني**
* **قائمة المخاطر السابقة**
* **الافتراضات منبع المخاطر**

**تقييم المخاطر:**

* **بإمكاننا تقييم المخاطرة عن طريق وصفها طبقًا لعاملين، هما احتمالية حدوث المخاطرة، ومدى تأثيرها في حالة حدوثها :**

**مصفوفة تقييم المخاطر:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **التأثير** | | | | |
| **عالي جدا** | **عالي** | **متوسط** | **منخفض** | **غير جوهري** | **الاحتمالية** |
| عالي | عالي | كبير | كبير | متوسط | **عالي جدا** |
| عالي | عالي | كبير | متوسط | متوسط | **عالي** |
| عالي | كبير | كبير | متوسط | متوسط | **متوسط** |
| كبير | كبير | متوسط | متوسط | منخفض | **منخفض** |
| كبير | كبير | متوسط | منخفض | منخفض | **منخفض جدا** |

**مخاطر المواهب:**

**من المخاطر ذات صلة لمعظم المنظمات في وقتنا الحالي هو خطر "جذب والاحتفاظ بالمواهب"، حيث أن الشركات تعمل على جذب الأفراد الأكثر موهبة والاحتفاظ بهم، فهذه الأخيرة توفر لها ميزة تنافسية مستدامة حيث أنها تعتبر مورد ثمين ونادر ويصعب تقليده،خاصة أن الموهبة غير مطروحة للتداول العام، بدل من ذلك تميل إلى أن تكون مخفية وصعب العثور عليها وهذا ما يجعل أحد أهم خصائص الشركات الناجحة الآن هي قدرتها على جذب الموهوبين والاحتفاظ بهم.**

أهمية الشخص الموهوب

**هذا المخطط يوضح لماذا يجب على الشركة أن تضع إجراءات واضحة في إدارة المواهب**

**2**

**4**

**3**

**1**

**مرتفع**

**منخفض**

**احتمال مرتفع منخفض**

**مغادرة الشخص**

**الشركة**

**لكن لكي تصمم هذه الإجراءات يجب معرفة في كل حالة:**

* **الأسباب التي تجعل الشخص الموهوب في موضع احتمالية مغادرة كبيرة**
* **أسباب أهمية الشخص الموهوب**

**أولا: الأسباب التي تجعل الشخص الموهوب في موضع احتمالية المغادرة :**

**عدم الرضا عن الوظيفة سوق العمل مفتوح ونشط**

**موهوب لحد كبير**

**ويمكن تمثيله كما يلي:**



**ويمكن تمثيل مخطط أهمية الشخص في الشركة كما يلي:**

