

• ما هي إدارة المواهب؟

وعادة ما تراقب إدارة الموارد البشرية إدارة المواهب. ومنذ أواخر التسعينات، تغير التركيز على إدارة الموظفين. وقد أدت التكلفة المرتفعة لدوران الأعمال إلى جانب ضعف المشاركة والتنافس على العمالة الماهرة وتخطيط الخلافة إلى اهتمام أكبر بإدارة المواهب. هناك أربع مراحل لإدارة المواهب.

1. **تقييم:** تحديد ما تحتاجه شركتك والمهارات التي يحتاجها الموظفون.
2. **التوظيف:** البحث عن الموظفين المناسبين للمنظمة وتوظيفهم
3. **تطوير:** تدريب وتطوير الموظفين لتعزيز والبقاء على المدى الطويل.
4. **التنسيق:** موازنة أهداف الموظفين مع أهداف الشركة.

أنواع المواهب

من المهم مطابقة مجموعات المهارات مع المناصب، ولكن من المهم بنفس القدر العثور على أشخاص لديهم موهبة طبيعية وسمات شخصية محددة لتوفير التوازن والعمل مع أعضاء الفريق الآخرين. هناك أربعة أنواع أساسية من المواهب.

1. **المبتكرون:** المبتكرون بارعون في إيجاد حلول مبتكرة للمشاكل ورصد اتجاهات السوق. فهي تمنع الشركات من تفويت الفرص.
2. **البصيرة:** أصحاب الرؤى يشجعون التغيير. إنهم يتطلعون دائما إلى المستقبل ويركزون على الأفكار الجديدة. أصحاب الرؤى يقودون الأعمال إلى الأمام.
3. **عملي:** يقوم الموظفون العمليون بإدارة وتنفيذ تطبيقات مختلفة. وهي تركز على رؤية مهمة حتى الانتهاء. وهي تضمن إنجاز المهمة.
4. **خبير العلاقات:** الناس الذين يستمعون جيدا والتواصل الأفكار بشكل فعال قادرون على تطوير العلاقات. هؤلاء الموظفين مهمون لإنشاء فريق وظيفي.

التطلع إلى المستقبل

تؤثر مراجعات المواهب على مستقبل المنظمة. عند القيام به بشكل صحيح، يتم استخدام مراجعات المواهب لتقليل المخاطر وتسهيل التغييرات التنظيمية وتوليد أولويات التطوير وتحديد احتياجات التوظيف والمساعدة في وضع خطط الخلافة. وسيحدد استعراض المواهب القادة الحاليين والمستقبليين على كل مستوى من مستويات المنظمة.

- انخفاض معدل الدوران
- سد الفجوات في المواهب
- إشراك الموظفين
- تحسين الإنتاجية

ما هو تخطيط الخلافة؟

ويطور التخطيط الناجح لتعاقب الموظفين مجموعة من المواهب بحيث يكون هناك العديد من المرشحين المؤهلين في جميع أنحاء المنظمة لملء الشواغر في القيادة. وتتطلب هذه الاستراتيجية توظيف المواهب المؤهلة، وإنشاء مجموعة من المواهب، وغرس الولاء.

متطلبات تخطيط الخلافة:

- تحديد الأهداف والغايات طويلة الأجل: ترتبط الأهداف طويلة الأجل مباشرة بتخطيط الخلافة.
- فهم احتياجات الشركة: المسؤوليات المتعلقة بالمواقف المختلفة عرضة للتغيير. النظر في المواقف التي يمكن إلغاؤها وتلك التي سيتم إضافتها.
- التعرف على الاتجاهات في القوى العاملة وإشراك الموظفين: فهم التغييرات التي تحدث في شركتك. على سبيل المثال، هل يقترب موظفوك الاستراتيجيون من التقاعد؟ الاستثمار في الموظفين، وتزويدهم بمسؤولية جديدة.

التغلب على العقبات

كل خطة خلافة تواجه حواجز الطرق. هناك العديد من العقبات المشتركة المختلفة التي تواجه معظم خطط الخلافة.

العقبات :

- لا دعم من الإدارة العليا: تتطلب خطة الخلافة الفعالة التزاما من الإدارة العليا من أجل نجاح الخطة.
- القادة ليسوا مرنين: خطط الخلافة تحتاج إلى تغيير مع مرور الوقت. عندما يحاول الناس المضي قدما في خطة لا تعمل، سوف تفشل.
- ولا تعطى الخطة الأولوية: فقد تشعر الشركات الكبرى بالرضا عن تخطيط الخلافة.
- الأهداف غير قابلة للتحقيق: عدم القدرة على تحقيق الأهداف يولد الإحباط والفشل.

وبمجرد تحديد حواجز الصعوبات ، اختر بدائل للعقبات.