

إدارة الجدارات والمواهب

(مدخل شهولي)

د. أحمد علي صالح

أ.د. حميد الطائي

أ.دينا فاضل الوائلي

المقدمة

تسير الألفية الثالثة بخطوات متسارعة وإبداعات متلاحقة وتعيش موجات تنافسية محتدمة؛ وأمام هذا المشهد وجدت المنظمات بشكل عام ومنظمات الأعمال بشكل خاص نفسها، أمام تحديات متسلسلة تبدأ بالبقاء في دائرة المنافسة (كحاجة للاستمرارية) وتتم بالتطوير (كضرورة للتغيير والتجديد) وتسعى إلى التميز (كطموح مفروض لتأسيس النجومية).

وبناءً على الوقائع المعاشة والمتجهة صوب التعقيد الأصعب فالأصعب في كل أشكاله (البيئي، المنظمي، العملياتي، الجماعي، الفردي). يتطلب الأمر من المنظمات إعادة هندسة تفكيرها والتركيز على استثمار معارفها، وخبراتها ومهاراتها، لتحقيق أعلى طاقة امتصاصية منها وبالتالي بناء محفظة جداراتها وتشكيل إطار مواهبها. ولبلوغ هذا المقصد؛ على المنظمات أن تهتم في موضوع غاية في الأهمية والحداثة فكراً وممارسة، هو:

(إدارة الجدارات والمواهب Competencies and Talent Management)

كونه يرسم المنهجية العلمية والتطبيقية للاستثمار في الموجودات اللاملموسة للمنظمات صناعة من الداخل أو استقطاباً من الخارج أو بالجمع بين المسارين الاثنين معاً.

ومن هذا المخرج جاء الكتاب الحالي حاملاً رسالة مفادها:

أن الوعي بالبنية المفاهيمية والفكرية لإدارة الجدارات والمواهب يُمكن المنظمات من فهم قواعد لعبة الأعمال والمنافسة، ويساهم مساهمة فاعلة في تحقيق أعلى استثمار في معارفها، وخبراتها، ومهاراتها وزيادة رصيد محفظة جداراتها ومواهبها بالشكل الذي يقودها نحو تحقيق حاجة البقاء وضرورة التطوير وطموح التميز.

المحتوى

الصفحة	الموضوع
5	الآية القرآنية
7	الإهداء
9	مقدمة الكتاب
13	المحتويات
17	الفصل الأول
	الدور الجديد والتحديات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية
19	مقدمة
20	المحور الأول: الدور الجديد لإدارة الموارد البشرية
23	المحور الثاني: التحديات المعاصرة لإدارة الموارد البشرية
27	المحور الثالث: العلاقة بين إدارة الموارد البشرية ورأس المال الفكري
37	الفصل الثاني
	التطور التاريخي لاستخدام الجدارات في إدارة الموارد البشرية
39	أولاً: الخصائص والمؤشرات
41	ثانياً: جذور الجدارات في المنظمات الصناعية والخدمية
52	ثالثاً: معايير الجدارات الجوهر ومؤشراتهما في منظمة الأعمال
55	رابعاً: جدارات المورد البشري في القرن الحادي والعشرين

73	الفصل الثالث
	المدخل المفاهيمي والفكري لإدارة الجدارات الفردية
77	أولاً: مدخل مفاهيمي للجدارات
77	ثانياً: تعريفات الجدارة الفردية.
78	ثالثاً: العلاقة الوثيقة بين المعرفة والجدارات
84	رابعاً: العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والجدارات
94	خامساً: العلاقة بين جدارات الأفراد وجدارات المنظمة
97	الفصل الرابع
	أنواع الجدارات ونماذج إدارتها
98	أولاً: أنواع الجدارات
106	ثانياً: نماذج الجدارات
112	ثالثاً: تقييم أداء العاملين المستند على الجدارة
125	الفصل الخامس
	البنية المفاهيمية والفكرية للموهبة
127	أولاً: المرجعية اللغوية والاصطلاحية للموهبة
134	ثانياً: الارتقائية الفكرية للاهتمام بالموهبة
141	ثالثاً: الالتقائية البنائية بين أهمية الموهبة وخصائصها
147	الفصل السادس
	البنية المفاهيمية والفكرية لإدارة المواهب
149	أولاً: مفهوم إدارة المواهب

155	ثانياً: ضرورات إدارة المواهب
161	ثالثاً: نماذج إدارة المواهب
173	رابعاً: متطلبات نجاح إدارة المواهب
177	الفصل السابع
	الجدارات المرتبطة بإدارة المبيعات والتسويق
180	أولاً: جدارة العمل الإستراتيجي
182	ثانياً: جدارة التدريب على رأس العمل
184	ثالثاً: جدارة بناء الفريق
186	رابعاً: جدارة الإدارة الذاتية
188	خامساً: الجدارة المرتبطة بالمنظور الدولي
189	سادساً: الجدارة التكنولوجية
191	الفصل الثامن
	التسويق الداخلي المستند على إدارة الموارد البشرية
198	أولاً: ثقافة الخدمة
201	تحويل اتجاه الهيكل التنظيمي من الأعلى إلى الأسفل
204	ثانياً: مدخل التسويق إلى إدارة الموارد البشرية
207	إجراءات التشغيل
213	ثالثاً: نشر (بث) المعلومات التسويقية إلى العاملين
215	رابعاً: تنفيذ نظام المكافأة والإقرار بجهود العاملين
217	المراجع