

إدارة المواهب هي عملية حاسمة للمنظمات التي تسعى إلى الحصول على ميزة تنافسية. أصبحت القدرة على إدارة المواهب بفعالية عبر دورة حياة الموظف ضرورة رئيسية. فإن التقدم السريع في التكنولوجيا إلى جانب مشهد العمل من المنزل يجعل محترفي الموارد البشرية مضطرين إلى التكيف والابتكار للتنقل. تستعرض هذه المقالة دورة حياة الموظف بست خطوات رئيسية للمساعدة في إدارة المواهب من أجل النجاح على المدى الطويل في منظمة جاهزة للمستقبل. ينظر إلى التطور السريع للأتمتة والتعلم الآلي على أنه اضطراب، فإن خوارزميات الذكاء الاصطناعي والسحر القائم على البيانات تحدث ثورة في كيفية رعاية فرق الموارد البشرية ودعم القوى العاملة لديها. تطور هيكل أماكن العمل جنباً إلى جنب مع التقدم في الترحيب التكنولوجي في عالم جديد للعمل من المنزل. يتبنى محترفو الموارد البشرية أنماطاً مرنة للعمل عن بعد من خلال التخطيط الاستراتيجي ودعم التغيير في الرحلة الشخصية للموظف وفي جميع أنحاء المنظمة الأوسع لتعزيز التوظيف والمشاركة والإنتاجية والاحتفاظ. إدارة القوى العاملة عبر مسارات مخصصة أصبحت إدارة المواهب أولوية قصوى لقادة الموارد البشرية الذين يسعون إلى بناء قوى عاملة مرنة وجاهزة للمستقبل، يمكن لقادة الموارد البشرية إعادة تصور دورة حياة الموظف لتنمية قوة عاملة قابلة للتكيف وعالية الأداء ومشاركة مصممة على المدى الطويل. والدافع المستمر لتشجيع ورعاية الفرد على الازدهار في كل مرحلة من مراحل دورة الحياة. من المهم وضع دورة من استراتيجية النمو التي تبدأ بالشخص ولكنها استراتيجية ترشح وتؤثر بشكل إيجابي على الفريق والقسم والأعمال التجارية ككل. من أجل النجاح على المدى الطويل، من الأهمية بمكان أن يدعو محترفو الموارد البشرية الموظفين طوال دورة حياتهم للمشاركة والانخراط في هذه القيم والأهداف القابلة للتحقيق ولعب دور في أي استطلاعات أو مبادرات. من أجل النجاح على المدى الطويل، يعمل الذكاء الاصطناعي على تحويل الموارد البشرية وتجربة الموظفين. يمكن أن يؤدي استخدام نتائج المسح بما يتماشى مع التحليل التقني إلى الوصول بشكل استباقي إلى نقاط الألم التي تؤثر على المشاركة والاحتفاظ بها وتقديم استراتيجيات رابحة طويلة الأجل ومعالجتها.