

مع التطور السريع الذى يشهده العالم يزداد الطلب على النشاط الابتكارى والإبداعى ، فأصبح من الضرورى لكل منظمة من منظمات المجتمع إيجاد قدرات خلاقة موهوبة من بين أفرادها تعينها على مواكبة هذا التطور ، والعمل على الاهتمام بهذه القدرات الموهوبة لتستطيع أن تبقى على مكانتها بين المنظمات الأخرى أو لتبقى فى القمة دائما ، وهذا يدعو الى اكتشاف العناصر الموهوبة والمبدعة وتولى رعايتها وتنميتها لتأخذ مكانها الصحيح داخل المنظمة .. وأكدت التجارب العالمية ايضا أن الأستثمار الفعال للموارد البشرية يجعل هذه المنظمات قادرة على التنافس ، ويتجسد هذا الأستثمار بأفضل صورة فى إدارة المواهب و يتوقف نجاح إدارة المواهب على عملية تقييم الأداء والتي منها يتم تحديد حجم الفجوة فى الأداء الناتجة عن نقاط الضعف لدى العاملين او للكشف عن نقاط القوة لدى العاملين المتميزين و من ثم تقوم إدارة المواهب طبقا لذلك بتحديد المواهب التى تحتاجها كل وظيفة و اكتشاف مواهب العاملين المتميزين لتتمكن من رفع مستوى الأداء من خلال استقطاب المواهب التى تحتاجها وتنمية وتطوير المواهب التى لديها و لا يتوقف دور تقييم الأداء الى هنا بل يستمر بعد ذلك للتأكد من مدى كفاءة إدارة المواهب من خلال مقارنة الأداء بأستمرار .. وقد قامت الباحثة بعمل دراسة ميدانية فى شركات القطاع محل الدراسة وتوصلت إلى أنه بالفعل تؤثر ممارسات تقييم أداء العاملين على تنميه المواهب والاحتفاظ بهم حيث تبين وجود علاقة طردية بين كفاءة تقييم أداء العاملين وكفاءة إدارة المواهب فكلما كان أسلوب تقييم أداء العاملين المتبع كفىء تتمكن إدارة المواهب من اكتشاف الموهوبين ومعرفة نقاط القوة لديهم والعمل على تنميتها وايضا تحديد نقاط الضعف وتحويلها الى نقاط قوة ومن ثم تحديد الاشخاص الذين يجب الابقاء عليهم والاحتفاظ بهم .. كما انه فى حالة وجود إدارة مواهب كفىء سوف تعمل بالتالى على توفير أسلوب تقييم أداء كفىء يمكنها من العمل بكفاءة .