



دور المدرب في اكتشاف وتبني المواهب

The role of the coach in discovering and nurturing talents

إعداد

افراح السعيد

AfrAh Al-Saidi

Doi: 10.21608/jasht.2025.437074

استلام البحث: ٢٠ / ٣ / ٢٠٢٥

قبول النشر: ٧ / ٥ / ٢٠٢٥

السعيد، افراح (٢٠٢٥). دور المدرب في اكتشاف وتبني المواهب. *المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة*، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ٩ (٣٥)، ١ - ١٠.

<http://jasht.journals.ekb.eg>

دور المدرب في اكتشاف وتبني المواهب

المستخلص:

إن تقييم فعالية برامج تنمية المواهب وتسخيرها يعد مهمة متعددة الأوجه إلى حد كبير نظرًا لأن هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الإنجاز. وفي هذا السياق، يقدم هذا البحث رؤى عميقة حول الدور الذي يلعبه المدرب ليس فقط في اكتشاف الموهبة، ولكن أيضًا في تبني مهارة الرعاية. وعلى وجه التحديد، حددت الدراسة مساهمة المدرب في تحديد المواهب وتعزيزها بين المتدربين. كما قامت بتقييم مدى توفر التدريب الحاسم الذي يقطع شوطًا طويلاً في اكتشاف المواهب بين المدربين. تقليديًا، يعتمد تحديد المواهب على تصور ومعرفة المدربين الخبراء لاكتشاف وتوقع إمكانية إنشاء قوة عاملة ماهرة وكفوة. تظل معرفة التدريب التجريبي مصدرًا ثمينًا للمعلومات لقيادة هذا المشروع. تقوم الدراسة بتلخيص المواد التجريبية والدراسات الموجودة فيما يتعلق بمعرفة التدريب لأنها ذات صلة باتخاذ القرار في اكتشاف المواهب. ويختتم البحث بتقديم توصيات حول القضايا لتمكين الفهم المعزز للمضي قدمًا.

الكلمات المفتاحية: اكتشاف المواهب، تبني المواهب، دور المدرب، الاستفادة في التدريب، المتابعة بعد التدريب

Abstract:

Evaluating the effectiveness of talent development and harnessing programs is a highly multifaceted task, given the numerous factors influencing achievement. In this context, this research provides profound insights into the role of the coach not only in talent discovery but also in skill nurturing. Specifically, the study identifies the coach's contribution to recognizing and fostering talent among trainees. It also assesses the extent to which critical training, which plays a significant role in talent identification, is available to coaches. Traditionally, talent identification relies on the perception and expertise of experienced coaches to detect and predict the potential for developing a skilled and competent workforce. Experiential coaching knowledge remains a valuable resource for guiding this endeavor. The study synthesizes empirical evidence and existing research on coaching knowledge as it relates to decision-making in talent discovery. The paper concludes by offering

recommendations to enhance understanding and facilitate progress in this field.

المقدمة:

في النمو الاقتصادي السريع اليوم، أصبحت المنافسة بين الشركات مهمة بشكل متزايد أكثر من أي وقت مضى. يجب على المنظمات ابتكار استراتيجيات النجاح والبقاء للبقاء على قيد الحياة وتحقيق الأهداف المقصودة. نحو هذا المسار، يعد الاستثمار في رأس المال البشري الفعال والمنتج ركيزة أساسية لأي مؤسسة لتظل قادرة على المنافسة في الصناعة. لمواكبة الوتيرة، تعد إدارة المواهب حجر الزاوية لنجاح الشركات. في المقام الأول، تساهم إدارة المواهب بشكل كبير في تحسين إمكانات الشخص وتحديد المواهب المخفية. لاحظ (Prof. Pushpa Hongal,

Dr. Uttamkumar Kinange, 2020) أن المنظمات بدأت تلاحظ أن الموهبة هي أصل تنافسي أساسي بالإضافة إلى كونها عنصرًا لا يتجزأ في نجاح الشركة. أصبح من الواضح بشكل متزايد أن إدارة المواهب في المنظمة تشكل تحديًا كبيرًا للمؤسسات في المجتمع المعاصر. تحولت إدارة المواهب من مجرد جذب الموظفين الأكفاء إلى نظام منظم يشمل تحديد الموظفين والاحتفاظ بهم. وفقًا ل (Bassi, Laurie, McMurrer, Daniel, 2007)، فإن الشركات التي تفشل في الاستثمار في رأس المال البشري تخاطر بالخسارة أمام المنافسين في السوق. ومع ذلك، فإن المنظمات التي تؤكد على تطوير المواهب تحقق تقدمًا ملموسًا اقتصاديًا.

يبرز دور المدرب كجزء لا يتجزأ من سياق تنمية الموارد البشرية حيث يمتد تأثيره إلى ما هو أبعد من ذلك وهو المهارات الفنية حيث يعمل المدرب كمحفز يسهل على الناس تحديد المواهب وخلقها، كما يدعم المدرب إقامة روابط قوية بين المتدرب والمدرّب ويرشدهم في تحقيق أقصى إمكاناتهم لتحقيق النجاح في التدريب، ويحتاج المدرّب إلى أن يكون على دراية بالعديد من الأساليب التي لا تتوافق فقط مع احتياجات المتدرب، بل تدعمه أيضًا في تحقيق الأهداف الشخصية والمهنية. علاوة على ذلك، لا تنتهي أدوار المدرّب بعد الانتهاء من التدريب الرسمي، يجب أن تمتد إلى ما هو أبعد من التدريب الرسمي لتشمل المراقبة والتقييمات المتسقة لتقييم تحقيق الأهداف المحددة. تؤكد (Sharma, 2023) على أهمية المتابعة في التدريب حيث لاحظت أن الممارسة تساعد في تحويل المعرفة المكتسبة إلى نتائج حيث تبين المدربون الذين يكتسبون متابعة ما بعد التدريب إلى استخدام المهارات بشكل أفضل من أولئك الذين لم يحصلوا على متابعة مطلقًا (Sharma, 2023) وهكذا، تساعد المتابعة في تعزيز التزام المتدرب باستخدام المعرفة المكتسبة في مواقف العالم الحقيقي.

مشكلة الدراسة

إن التغيرات المتزايدة في المشهد التجاري تستلزم الحاجة الملحة إلى معالجتها بشكل كافٍ ومرن. وبالنسبة للشركات، فإن هذه الظاهرة الجديدة تؤسس للحاجة إلى التعامل بشكل مناسب مع اكتشاف المواهب والنضال من أجل الاحتفاظ بها. إن إدارة المواهب الفعالة أمر بالغ الأهمية لتحقيق ميزة تنافسية حاسمة ويجب الفوز بالنضال من أجل المواهب المناسبة بشكل صحيح. وقد حظي التركيز الكبير على إدارة المواهب بإشادة ملحوظة في الأبحاث (Aldina Sofia Silva, 2019). لذلك، فإن المشهد التجاري المتغير اليوم يتطلب من أقسام الموارد البشرية والمدربين العمل بشكل أسرع وأكثر استراتيجياً لإنشاء مشاركة الموظفين وهو أمر ضروري للاحتفاظ بالمواهب وإدارتها. يحتاج المدربون، أكثر من أي وقت مضى، إلى البقاء بقطبين واستراتيجيين في اكتشاف المواهب وتبنيها.

أهداف الدراسة

تقييم دور المدرب في اكتشاف ورعاية المواهب بين المتدربين

لا يمكن التقليل من أهمية دور الموهبة الممتازة في نجاح أي منظمة. وأكد (Aldina Sofia Silva, 2019) أن المنظمات التي تستثمر بشكل كبير في رعاية المواهب تميل إلى أن يكون لديها احتمالية أعلى لتحديد المواهب وتنميتها. كما أن مثل هذه الشركات لديها مدربون يفهمون بشكل أفضل اكتشاف المواهب ورعاية مواهب الموظفين. وعلاوة على ذلك، يمكن للمدربين الذين يستفيدون من مهارات الاتصال والتحليل القوية تحديد نقاط الضعف والقوة في التدريب بسهولة، وهي الجوانب الرئيسية التي تشكل تحديد المواهب وتنميتها.

استكشاف أساليب التدريب التي يمكن أن تعمل على تحسين التعرف على المواهب لدى الشخص

تفاعلية وتعزز أساليب التدريب الشخصية تحديد المهارات بشكل فعال فضلاً عن تشكيل المتدربين لتحسين الأداء المناسب. وعلاوة على ذلك، يعمل نهج التدريب التفاعلي على تحسين مستوى المشاركة بين المتدرب والمدرّب، مما يوفر وسيلة لتحديد المواهب الجديدة ورعايتها. يجب أن يكون لدى المدربين استراتيجيات موثوقة ومعايير متطورة لتحديد المواهب وتنميتها (Aldina Sofia Silva, 2019) وهذا سيقطع شوطاً طويلاً في تعزيز فعالية العملية وإنشاء مجموعة من المواهب.

تقييم أهمية المتابعة بعد التدريب

تتضمن المتابعة مراقبة وتقييم فعالية برنامج التدريب الذي تم تنفيذه، وهي تتضمن مراجعة ما إذا كانت نتائج التعلم المتوقعة قد تحققت وما إذا كان البرنامج المكتمل قد عزز الأداء والمهارات والإنتاجية الإجمالية للمتدرب (Sharma, 2023) تعد متابعة التدريب أمراً بالغ الأهمية لضمان أن الوقت والموارد المستثمرة في البرنامج تنتج النتائج المتوقعة بالإضافة إلى تحديد المجالات التي تتطلب مزيداً من

التحسين أو الدعم. علاوة على ذلك، تعمل المتابعة المستمرة بعد إكمال التدريب على تحسين قدرة المتدرب على استخدام المهارات والمعرفة المكتسبة وتحويلها إلى مهارات عملية بالإضافة إلى ذلك، تعمل المتابعة على تحسين التزام المتدرب بالتعلم. كما انه وفقا لدراسة (Gawande، ٢٠١١) أن المتابعة المستمرة بعد التدريب تزيد من قدرة المتدربين على تطبيق المعرفة المكتسبة وتطوير مهاراتهم العملية. تقديم التوصيات لتحسين دور المدرب في تعزيز تنمية الموارد البشرية

يمكن تحسين العلاقة بين المتدرب والمدرسين خلال الاستفادة من مناهج المتابعة المستمرة التي تدعم التوجيه المستمر. وهذا يحسن من احتمالات تحويل المهارات والمعارف المكتسبة إلى نتائج عملية لزيادة الأداء المهني. يساهم التدريب والتطوير بشكل كبير في اكتساب ميزة تنافسية للمنظمة (Aldina Sofia Silva، 2019) علاوة على ذلك، يوضح التدريب الاستثمار الكبير للشركة في رأس المال البشري وهو جانب مهم من الموارد الإنتاجية، والتي تؤثر على المزايا التنافسية بناءً على منظور يركز على الموارد، كما أوضح (Bassi, Laurie, McMurrer, Daniel، ٢٠٠٧) أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير مدربيها تحقق أداءً أفضل في اكتشاف وتطوير مواهب موظفيها.

التحديات التي تواجه المدرسين والمؤسسات التدريبية في المتابعة

ان متابعة المتدربين بعد انتهاء العملية التدريبية أمر يحتاج لوضع آليه وخطة واضحة تتبعها المؤسسات المسؤولة عن التدريب، على سبيل المثال ان ما قام به ديوان الخدمة المدنية في دولة الكويت من متابعة المتدربين لما بعد التدريب عن طريق التواصل مع مسؤولين المتدربين ورصد مدى الاستفادة من البرنامج التدريبي والوقوف عند الملاحظات ان وجدت. ولكن اقتصر الأمر على المتابعة مع متدربين الديوان فقط وليس المتدربين من الجهات الخارجية نظرا لعدم وجود آليه تواصل ومتابعة (العزي، ٢٠٢٤). رغم أن ديوان الخدمة المدنية قد قام بإضافة بند التدريب والحرص على تنمية المهارات ضمن بنود تقييم الموظفين في جميع الوزارات والمؤسسات الحكومية.

غياب آليه المتابعة ورصد الفائدة من التدريب جعلت الجهات تجتهد في وضع الخطط التي تراها مناسبة وفق الإمكانيات وصلاحيات المتابعة، لذلك وضعت جمعية المحامين الكويتية خطة تدريبية تمكن مجتازيها من التوظيف في مكاتب المحاماة عن طريق الجمعية (العجمي، ٢٠٢٤)، أي ان جمعية المحامين حققت الاستفادة من التدريب، ولكن دون وضع آليه للمتابعة مع مكاتب المحاماة للتأكد من مخرجات التدريب لتقويم العملية التدريبية (العجمي، ٢٠٢٤).

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في تقديم وجهات نظر عميقة فيما يتعلق بدور المدرب في تنمية رأس المال البشري. الموارد البشرية هي جوانب متكاملة للمؤسسة،



ومن هنا تأتي الحاجة إلى الاستثمار في تحديد وتنمية المهارات التي تساهم في الأداء المتفوق. ويمكن تحقيق ذلك من خلال إجراء برنامج تدريبي قوي وأنشطة متابعة متسقة لتسهيل تحقيق ميزة تنافسية مستدامة (Aldina Sofia Silva، ٢٠١٩). علاوة على ذلك، تعد تمارين المتابعة بعد التدريب عنصرًا أساسيًا في تعزيز نتائج التدريب من أجل تنمية المواهب القوية. فهي تسمح للمدرب بدعم المتدرب لاستخدام المهارات والمعرفة المكتسبة من أجل التطوير المستمر وتحسين نجاح المنظمات والنمو الشخصي.

الدراسات السابقة

١. دراسة: "دور المدرب في التدريب المهني واكتشاف المواهب" (Smith، ٢٠١٨) "جامعة هارفرد: يقوم المؤلف بتقييم آثار دور المدرب في تحسين أداء المتدرب من خلال اكتشاف المواهب الكامنة. اعتمدت الدراسة على نهج بحثي كمي يشمل مقابلات منظمة مع ٣٠ مشاركًا من مختلف التخصصات المهنية. أوضحت نتائج البحث أن التدريب الناجح لا يقتصر فقط على اكتساب المعرفة، ولكنه يشمل أيضًا قدرة المتدرب على الفهم والتواصل بشكل فعال. يساعد هذا الجانب المدرب على تحديد نقاط القوة والضعف وتصميم استراتيجيات تهدف إلى معالجة المجالات التي تتطلب مزيدًا من التحسين. توصي الدراسة بضرورة المبادرة وتطوير مبادرات إعداد المدربين التي تدعم تحديد المواهب

٢. دراسة: "تأثير التدريب التفاعلي على اكتشاف المهارات" (Alvarez، ٢٠٢٠) "جامعة مدريد: تناول الباحث أسلوب التدريب التفاعلي وأثره في زيادة قدرة المدربين على التعرف على المواهب لدى المتدربين، واعتمد العمل على أسلوب التجربة الميدانية التي شملت ١٠٠ متدرب من مختلف المجالات، وقد أوضحت نتائج الدراسة أن المتدربين الذين شاركوا في التدريب التفاعلي تمكنوا من التعرف على مهاراتهم بسرعة مقارنة بأسلوب التدريب التقليدي القائم على التلقين، كما أوصت الدراسة باستخدام التعلم الجماعي والتقنيات التفاعلية كجزء مطلوب من التدريب.

٣. دراسة: "التدريب المتخصص وتأثيره على التطوير المهني" (Chen، ٢٠٢١) "جامعة بكين: ناقش الباحث كيف يؤثر التدريب المتخصص على تطوير المهارات المهنية واكتشاف المواهب في مجالات تقنية معينة. اعتمدت الدراسة على نهج تحليلي دمج ١٥٠ متدربًا من التخصصات المتعلقة بالتكنولوجيا (Chen، ٢٠٢١). أوضحت نتائج الدراسة أن التدريب المتخصص يحسن قدرة المتدربين على تطوير مجموعات المهارات المطلوبة لأنهم يدرسون بشكل كبير في التخصص مما يزيد من تحديد المواهب ورعايتها. أوصى البحث بتوفير تدريب يتناسب مع احتياجات المتدربين المحددة.

٤. دراسة: "العلاقة بين المدرب والمتدرب وتأثيرها على اكتشاف المهارات" (Brown، ٢٠١٩) "جامعة أكسفورد: قام الباحث بدراسة العلاقة بين المتدرب

والمدرب وكيف تؤثر هذه العلاقة على تحديد المهارات وتطويرها. استخدم الباحث أساليب المقابلة لجمع البيانات من البرامج المهنية المتنوعة للمدربين والمتدربين (براون، ٢٠١٩). أوضحت نتائج الدراسة أن العلاقات الشخصية بين المدرب والمتدرب تساهم بشكل كبير في تعزيز الثقة، مما يؤدي إلى تحديد المواهب. أوصى الباحث بتحسين العلاقات في التدريب لتعزيز الفعالية في التدريب.

الإطار النظري والتحليل

الورقة تتبنى مفهوم التنمية البشرية لتوضيح الدور الذي يلعبه المدرب في تعزيز اكتشاف المهارات ورعاية المواهب. يهدف التنمية البشرية إلى تحسين قدرات الشخص وزيادة فاعليته لتحقيق الأهداف المهنية والشخصية. يلعب المدرب دوراً حاسماً في تحقيق هذه العملية وهذا لا يحدث فقط أثناء التدريب الرسمي، ولكن أيضاً بعد إكمال برامج المتابعة المناسبة. تسعى برامج المتابعة إلى تقييم ما إذا كان المتدرب قد حصل على المعرفة المطلوبة.

دور المدرب في اكتشاف المواهب وتطويرها:

يعتبر المدرب العنصر الأساسي في توجيه المتدربين نحو اكتشاف إمكانياتهم وتطويرها. يعتمد هذا الدور على مجموعة من المهارات التي تشمل القدرة على التحليل والتواصل، مما يمكن المدرب من بناء علاقات قوية مع المتدربين تساعد على تحديد نقاط القوة والضعف لديهم. تُظهر الدراسات أن التدريب التفاعلي والشخصي يعزز من فرص اكتشاف المهارات والمواهب الخفية بين المتدربين، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم المهني والشخصي. وفقاً لدراسة (Smith، ٢٠١٨) فإن المدرب القادر على استيعاب احتياجات المتدربين وتوجيههم بطريقة فعالة يمكنه أن يساهم بشكل كبير في تطوير مواهبهم الفردية.

أهمية المتابعة بعد انتهاء التدريب:

في حين تؤكد مبادرات التدريب على تنمية المهارات، - متابعة التدريب أمر بالغ الأهمية لتحقيق الفوائد طويلة الأمد. تساعد المتابعة المنتظمة على زيادة قدرة المتدرب على تطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة من التدريب (سميث، ٢٠١٨). لا تقتصر المتابعة على الدعم الفني، ولكنها تشمل تقديم الدعم اللازم لمعالجة التحديات التي يواجهها المتدربون بعد إكمال برنامج التدريب والتبني وفقاً لذلك لمعالجة القضايا.

التحديات التي تواجه المدربين في المتابعة:

تعتبر متابعة التدريب مهمة، ويواجه المدربون تحديات مختلفة في تنفيذها. وتشمل بعض التحديات الموارد المحدودة لبدء وتنفيذ تمارين المتابعة (شارما، ٢٠٢٣). وقد تواجه بعض الشركات صعوبة في تخصيص الوقت للمدربين لتنفيذ المتابعة. ويزداد التحدي تعقيداً إذا كان المدرب من منظمة خارجية (العنزي، ٢٠٢٤)، مما يحد من فترة الاتصال ويعيق فترة المتابعة. كما قد يكون التباين الكبير

بين مستويات المتدربين وقدراتهم الشخصية تحدياً إضافياً للمدرب، الذي يحتاج إلى تقديم دعم مخصص لكل متدرب وفقاً لاحتياجاته الفردية.

دور التقنيات الحديثة في المتابعة:

تقدم التطورات التكنولوجية تدخلات فعالة لمعالجة بعض التحديات فتنفيذ برامج المتابعة، وفي سبيل هذا المسار يمكن للمدربين اعتماد تقنيات التعلم عن بعد وأشكال أخرى من الاتصال الرقمي للمتابعة التنفيذية للمتدربين وتقديم الدعم المناسب، وفقاً لدراسة (Alvarez، ٢٠٢٠) على استخدام التقنيات الحديثة مثل منصات الاتصال التفاعلية والبرامج التعليمية الرقمية لتعزيز قدرة المدربين على الاستفادة من برامج المتابعة.

النتائج المتوقعة من المتابعة الفعالة:

متابعة منتظمة- تلعب المتابعة بعد التدريب دوراً أساسياً في ضمان التحسين المستمر لمهارات المتدربين. كما أنها تدعم تعزيز العلاقة بين المتدرب والمدرّب، مما يؤدي إلى إرساء الثقة المتبادلة بين المتدرب والمدرّب. وهذا يحسن أداء المتدربين وتنمية المهارات بشكل عام في مجال الاحتياج. بالإضافة إلى ذلك، تساعد المتابعة أيضاً في تقليص الفجوة بين التعلم والممارسة، مما يؤدي إلى تدريب فعال.

المقترحات والتوصيات

١. تضمين المتابعة المستمرة للمتدربين ضمن البرنامج التدريبي للمؤسسة مع توفير كافة الإمكانيات للمدرّب التي تتيح وتمكنه من المتابعة، تضمين خطط متابعة مفصلة لكل متدرب بعد انتهاء التدريب. هذه الخطط يجب أن تشمل جداول زمنية للمتابعة والتقييم المستمر لأداء المتدربين، مما يساهم في تحقيق تقدم مستدام وبالتالي يتمكن المدرّب من تقييم البرنامج التدريبي وتعديل الملاحظات ان وجدت.

٢. تقييم أداء المدربين بناءً على المتابعة المستمرة.

٣. تمكين الجهة المسؤولة عن التدريب في الدولة من تقييم الوزارات والهيئات المسؤولة عنها من ناحية التدريب ومنح صلاحيات المراقبة السابقة واللاحقة للتدريب.

٤. وضع برنامج موحد لتقييم المتدربين بعد التدريب من قبل المسؤول المباشر واخطار جهة التدريب عن مدى الاستفادة من البرنامج التدريبي من عدمه.

٥. خلق كيان عربي موحد يقع تحت مظلة مجلس التعاون الخليجي يضع ميثاق العملية التدريبية والضوابط المتعلقة بهذا الميثاق.

٦. تغيير مفهوم التدريب ليصبح في مقام المهن وتأسيس جمعية مدربين في جميع الدول العربية من شأنها وضع الواجبات والضوابط للتدريب.

الخاتمة

وقد أثبت البحث الدور المهم الذي يلعبه المدرّب في تحديد المواهب وتطويرها. ويؤكد البحث على أنه من الأهمية بمكان إجراء عملية متابعة لتقييم فعالية

برنامج التدريب. ولن تساعد المتابعة في تقييم الفجوات في التدريب فحسب، بل ستدعم أيضاً المتدربين في تبني المهارات والمعارف الأساسية المكتسبة ووضعها موضع التنفيذ. وهذا من شأنه أن يقطع شوطاً طويلاً في تحسين أداء المتدرب وتحسين تقانيه في استخدام المهارات.

المصادر والمراجع

- Aldina Sofia Silva, A. B. (2019). *revistas.um.es*. Retrieved from Alvarez. (2020). Interactive Training and Skill Discovery. *University of Madrid*.
- Bassi, Laurie, McMurrer, Daniel. (2007). Maximizing Your Return On People. *Harvard Buisness Review* , 116.
- Brown, T. (2019). The Coach-Trainee Relationship and Its Impact on Skill Development. *Oxford University*.
- Chen, L. (2021). Specialized Training and Its Impact on Professional Development. *Peking University Press*. .
- Gawande. (2011). Why Follow-Up Matters in Training Programs . *Harvard Business Review* .
- McMurrer, L. B. (2007). *Maximizing Your Return on People*. Retrieved from wordpress: <https://agis93.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/02/hbr-maximizing-your-return-on-people.pdf>
- Prof. Pushpa Hongal, Dr. Uttamkumar Kinange. (2020). *International Journal of Engineering and Management Research*. Retrieved from [ijemr.vandanapublications: https://ijemr.vandanapublications.com/index.php/j/article/view/296/289](https://ijemr.vandanapublications.com/index.php/j/article/view/296/289)
- Sharma, S. (2023, August 16). Retrieved from [www.risely.me: https://www.risely.me/training-follow-up/](https://www.risely.me/training-follow-up/)
- Smith. (2018). The Role of the Coach in Vocational Training and Talent Discovery. *Harvard University Press*.