



مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز

14 - 18 فبراير 2027

كوالا لامبور (ماليزيا)



مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز

المرجع: 116306_120392 التاريخ: 14 - 18 فبراير 2027 المكان: كوالا لامبور (ماليزيا) الرسوم: Euro 4900

المقدمة

تعد إدارة المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز من أهم العوامل التي تحدد استدامة المؤسسات وقدرتها على المنافسة في بيئة عمل شديدة التعقيد والتغير. تهدف هذه الدورة التدريبية مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز، إلى بناء فهم شامل حول كيفية اكتشاف المواهب وتطويرها واستثمارها بما يحقق أعلى قيمة تنظيمية. كما تركز على تعزيز دور إدارة رأس المال البشري والمواهب باعتبارها المحرك الأساسي للنمو المؤسسي. وتتناول منهجيات حديثة في تخطيط المواهب المهنية في المؤسسات بما يضمن توافقها مع الاستراتيجية العامة للأعمال.

تسلط دورة مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز، الضوء على استراتيجيات إدارة المواهب في المؤسسات في بيئات النفط والغاز متعددة التخصصات. كما تستعرض أدوات تحليل الكفاءات وتقييم الإمكانات العالية باستخدام نماذج علمية متقدمة. وتهدف إلى تطوير القيادات المستقبلية في الشركات عبر مسارات واضحة لإدارة الأداء والتخطيط المهني. وتركز على تطوير المهارات القيادية للموظفين وتعزيز استراتيجيات استقطاب وتطوير المواهب. وتقدم إطاراً عملياً لتخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب بما يضمن استمرارية الأداء المؤسسي.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز، الفئات والمحترفين لاكتساب المعرفة والمهارات:

- متخصصو الموارد البشرية وإدارة المواهب المهنية.
- مسؤولو إدارة المواهب في الموارد البشرية.
- مدراء التدريب والتطوير التنظيمي.
- أخصائيو تخطيط القوى العاملة.
- مسؤولو الاستقطاب والتوظيف.
- مدراء التعويضات والاحتفاظ بالموظفين.
- القادة الإداريون في قطاع النفط والغاز.
- المهتمون بتطوير القيادات المستقبلية في الشركات.
- العاملون في إدارة رأس المال البشري والمواهب.
- كل من يسعى إلى تطوير مهاراته في إدارة الكفاءات المهنية في المؤسسات.

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم شامل لمفهوم مدير المواهب المهنية ودوره في المؤسسات الحديثة.
- تطوير القدرة على تطبيق إدارة المواهب المهنية في بيئات النفط والغاز.
- بناء استراتيجيات فعالة في استقطاب وتطوير المواهب داخل المؤسسات.
- تعزيز مهارات تخطيط المواهب المهنية في المؤسسات بما يدعم النمو المستدام.
- اكتساب مهارات تحليل الكفاءات المهنية وتقييم الإمكانيات العالية.
- تطبيق أفضل الممارسات في إدارة الأداء وتطوير المواهب.
- تطوير استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب وتقليل معدلات الدوران الوظيفي.
- دعم تطوير القيادات المستقبلية في الشركات من خلال خطط منظمة.
- تصميم وتنفيذ برامج قيادة برامج تطوير المواهب بفعالية.
- فهم استراتيجيات تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب.
- تعزيز إدارة رأس المال البشري والمواهب بما يتوافق مع أهداف المؤسسة.
- استخدام أدوات قياس الأداء وتحديد الفجوات في المهارات.
- تطوير مهارات تحليل البيانات المرتبطة بإدارة الكفاءات المهنية في المؤسسات.
- بناء أنظمة فعالة لتخطيط تطوير المسار المهني للموظفين.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز:

- القدرة على إدارة المواهب في الموارد البشرية بكفاءة عالية.
- تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في المؤسسات المعقدة.
- تحليل وتطوير الكفاءات المهنية في المؤسسات.
- تصميم استراتيجيات استقطاب وتطوير المواهب بفعالية.
- تنفيذ خطط تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب.
- تطوير مهارات قيادية متقدمة للموظفين والكوادر.
- استخدام أدوات تقييم الأداء وتحديد الإمكانيات العالية.
- دعم تطوير القيادات المستقبلية في الشركات بشكل منهجي.
- بناء استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب وتقليل الفاقد البشري.
- تحسين إدارة الأداء وتطوير المواهب لتحقيق نتائج مستدامة.
- موازنة إدارة رأس المال البشري والمواهب مع استراتيجية المؤسسة.

دراسة سيناريوهات

في تدريب مدير المواهب المهنية في قطاع النفط والغاز، سيطور المشاركون قدراتهم عبر دراسة السيناريوهات:

- تحليل حالة مؤسسة نفطية تعاني من نقص في المواهب القيادية.
- دراسة سيناريو فقدان المواهب الحرجة وتأثيرها على الإنتاج.
- تطبيق تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب في شركة متعددة الجنسيات.
- تقييم فعالية استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب في بيئة تنافسية.
- تصميم خطة تطوير المسار المهني لموظفين ذوي إمكانات عالية.
- دراسة تأثير إدارة الأداء وتطوير المواهب على الاستدامة التشغيلية.

محتوى الدورة التدريبية

الوحدة الأولى: تحديد وجذب المواهب في صناعة النفط والغاز

- مفهوم مدير المواهب المهنية ودوره الإستراتيجي.
- أساسيات إدارة المواهب المهنية في المؤسسات الصناعية.
- تحليل التركيبة السكانية في قطاع النفط والغاز.
- ربط استراتيجيات إدارة المواهب في المؤسسات بالأهداف التشغيلية.
- تطبيق أساليب التطوير التنظيمي في استقطاب المواهب.
- اتخاذ القرار في خطط العمل المتعلقة بالمواهب.
- تحديد معايير المواهب والإمكانات العالية بدقة.
- موازنة إدارة رأس المال البشري والمواهب مع استراتيجية الأعمال.
- استخدام بيانات تخطيط القوى العاملة في اتخاذ القرار.
- استراتيجيات استقطاب وتطوير المواهب عبر القنوات الحديثة.
- مقارنة بين التوظيف الخارجي والتطوير الداخلي للمواهب.
- بناء قاعدة بيانات للمواهب في المؤسسات.
- تحليل فجوات المهارات في بيئات العمل المعقدة.
- دمج التخطيط الاستراتيجي في عمليات جذب المواهب.
- تحسين فعالية إدارة المواهب في الموارد البشرية.
- تطبيق نماذج تقييم أولي للمرشحين.
- تعزيز ثقافة جذب المواهب عالية الأداء.
- تصميم استراتيجيات طويلة المدى لاستدامة المواهب.

الوحدة الثانية: إنشاء مجموعة مواهب عالية الإمكانيات

- نماذج إدارة المواهب في المؤسسات الحديثة.
- بناء أنظمة تقييم الكفاءات المهنية في المؤسسات.
- تحليل البيانات النفسية في تقييم المواهب.
- استخدام مصفوفة Box 9 في إدارة المواهب.
- تطوير أنظمة تصنيف الإمكانيات العالية.
- تطبيق أدوات تحليل فجوة المواهب.
- تصميم نماذج تقييم الأداء والمواهب.
- دمج إدارة الأداء وتطوير المواهب في النظام المؤسسي.
- تطوير استراتيجيات استباقية لتحديد المواهب.
- استخدام مؤشرات الأداء في تحليل المواهب.
- بناء قواعد بيانات للمواهب عالية الإمكانيات.
- تحسين دقة قرارات التوظيف والترقية.
- تطوير آليات تصنيف المهارات والقدرات.
- تعزيز التخطيط الاستراتيجي للمواهب.
- دعم تطوير القيادات المستقبلية في الشركات.
- تصميم إطار شامل لإدارة الكفاءات المهنية.
- تحسين مواءمة المواهب مع احتياجات المؤسسة.

الوحدة الثالثة: تنمية موهبتك وإمكاناتك العالية

- إدارة الأداء وتطوير المواهب بشكل متكامل.
- تطوير المهارات القيادية للموظفين.
- تصميم خطط التطوير الفردية.
- تطبيق استراتيجيات تطوير المواهب القيادية.
- استخدام التغذية الراجعة لتحسين الأداء.
- تحسين مهارات التدريب والتوجيه.
- بناء مسارات تطوير وظيفي فعالة.
- دعم تخطيط تطوير المسار المهني.
- تطوير خطط تعلم مستمرة للموظفين.
- تعزيز ثقافة التعلم داخل المؤسسة.
- تصميم برامج تدريب قيادية متقدمة.
- تحليل الأداء الفردي والجماعي.
- دعم التطوير الاستباقي للمواهب.
- تحسين فعالية خطط التطوير التنظيمي.
- دمج إدارة رأس المال البشري والمواهب في التطوير.
- بناء قدرات قيادية مستقبلية.
- تطوير استراتيجيات التمكين الوظيفي.

الوحدة الرابعة: الحفاظ على المواهب والإمكانات العالية

- استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب في المؤسسات.
- تصميم أنظمة مكافآت فعالة.
- تعزيز إدارة المواهب في الموارد البشرية.
- تطوير مسارات وظيفية مستدامة.
- إدارة توقعات الموظفين بفعالية.
- تطبيق برامج التوجيه والإرشاد.
- تحسين بيئة العمل الجاذبة للمواهب.
- تطوير استراتيجيات استبقاء الكفاءات.
- دعم تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب.
- بناء خط مواهب مستدام داخل المؤسسة.
- تحسين تجربة الموظف داخل المؤسسة.
- تطوير أنظمة تحفيز داخلية وخارجية.
- إدارة الأداء لضمان الاستمرارية.
- تعزيز ثقافة الولاء المؤسسي.
- دعم التنقل الوظيفي الداخلي.
- تحسين استراتيجيات تطوير المواهب.
- موازنة الأهداف الفردية مع المؤسسية.

الوحدة الخامسة: التخطيط الاستراتيجي للخلافة ومراجعة القدرة التنظيمية

- مفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب.
- تحليل القدرات التنظيمية للمؤسسة.
- بناء خطط الخلافة القيادية.
- تطوير مهارات القيادة والتأثير.
- إدارة الاجتماعات التنظيمية الفعالة.
- تقييم قوة الهيكل التنظيمي.
- تصميم استراتيجيات التطوير المؤسسي.
- دمج استراتيجيات إدارة المواهب في المؤسسات.
- تحسين إدارة الكفاءات المهنية في المؤسسات.
- تطوير استراتيجيات التواصل المؤسسي.
- تقديم تقارير استراتيجية للإدارة العليا.
- تحليل جاهزية المواهب القيادية.
- بناء خطط استمرارية الأعمال.
- تعزيز تخطيط تطوير المسار المهني.
- تطوير أنظمة مراجعة الأداء التنظيمي.
- دعم اتخاذ القرار الإستراتيجي.
- موازنة الخلافة مع أهداف النمو المؤسسي.

الخلاصة والتوصيات

تعد إدارة المواهب المهنية عنصراً أساسياً في نجاح واستدامة المؤسسات الحديثة. يسهم تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في المؤسسات في تعزيز الأداء وتحقيق التميز. يجب التركيز على تطوير القيادات المستقبلية في الشركات لضمان الاستمرارية. كما يُوصى بتبني منهجيات متكاملة في تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب لتحقيق نمو مستدام.