MERCURY

إدارة المواهب في المؤسسات واستراتيجيات الجذب والتطوير

28 مارس – 1 أبريل 2027

شرم الشيخ (مصر)



Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

إدارة المواهب في المؤسسات واستراتيجيات الجذب والتطوير

المرجع: 161740_121276 **التاريخ:** 28 مارس – 1 أبريل 2027 **المكان:** شرم الشيخ (مصر) **الرسوم:** Euro 4500

مقدمة

تهدف هذه الدورة إلى تمكين المشاركين من فهم شامل لآليات إدارة المواهب في المؤسسات واستراتيجيات جذب المواهب وتطويرها بما يدعم استدامة الموارد البشرية. تركز الدورة على بناء قدرات تحليل احتياجات القوى العاملة وتخطيط خطة تنمية الموظفين وتتبع مسار التطوير المهني. كما تستعرض أفضل الممارسات في تطوير الكوادر البشرية وخلق بيئة تنظيمية داعمة للاحتفاظ بالمواهب. ستزود المتدربين بأساليب عملية لتقييم الأداء وتحديد فجوات المهارات. في نهاية الدورة، يكون المشاركون قادرين على تصميم وتنفيذ برنامج إدارة المواهب متكامل. الهدف النهائي هو تعزيز قدرة المؤسسات على جذب مواهب مميزة وتطويرها بما يتوافق مع أهداف العمل ورؤيته.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة إدارة المواهب في المؤسسات واستراتيجيات الجذب والتطوير، الفئات والمحترفين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء الموارد البشرية في المؤسسات العامة والخاصة.
- رؤساء الأقسام والمسؤولين عن اختيار الموظفين.
- مختصو التوظيف وتخطيط القوى العاملة.
- استشاريون مهتمون بخدمات إدارة المواهب.
- أعضاء فرق التطوير التنظيمي وخبراء تنمية الكوادر.

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في إدارة المواهب في المؤسسات واستراتيجيات الجذب والتطوير، سيكون المشاركون قادرين على:

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

- تمكين المشاركين من فهم مفهوم إدارة المواهب وأهميته في نجاح المؤسسات.
- تمكين المشاركين من تصميم استراتيجية جذب المواهب في المؤسسات.
- تدريب المشاركين على تحليل الاحتياجات الوظيفية وتحديد فجوات المهارات.
- توفير أدوات تقييم الأداء وتطوير خطة تنمية الموظفين.
- تعزيز قدرة المشاركين على بناء بيئة عمل تُراعي تطوير الكوادر البشرية والاحتفاظ بها.
- تمكين المشاركين من وضع مسار مهني واضح للمواهب وتسهيل إدارة مسار التطوير الوظيفي.
- تجهيز المشاركين لتطبيق برنامج إدارة المواهب كجزء من استراتيجية الموارد البشرية.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج إدارة المواهب في المؤسسات واستراتيجيات الجذب والتطوير:

- القدرة على تحليل مكونات الموارد البشرية وفهم مفهوم "الموهبة" داخل المؤسسة.
- المهارة في تصميم خطة جذب المواهب وتوظيفها بفعالية.
- القدرة على إجراء تحليل فجوة المهارات وتحديد احتياجات التدريب.
- مهارة في تصميم خطة تنمية الموظفين ومتابعة تنفيذها.
- القدرة على وضع نظام لتقييم الأداء وتحفيز المواهب.
- القدرة على تصميم مسار تطور مهني للمواهب وربطه بأهداف المؤسسة.
- مهارة في إدارة برامج الاحتفاظ بالمواهب وبناء ثقافة تنظيمية داعمة.

دراسة سيناريوهات

في تدريب إدارة المواهب في المؤسسات واستراتيجيات الجذب والتطوير، سيطور المشاركون قدراتهم من خلال دراسة السيناريوهات التالية:

- مؤسسة تواجه غياب المرشحين المناسبين وتتطلب وضع استراتيجية جذب مواهب فعّالة.
- تحديد فجوة مهارات في فريق عمل بعد دمج وحدات وظيفية وترتيب خطة تنمية الموظفين.
- إعداد مسار مهني لموظف ذي أداء عالي يهدف إلى ترقية مكانته وتطوير مهاراته القيادية.
- تطبيق نظام تقييم أداء سنوي وتحديد مكافآت أو حوافز لتحفيز المواهب والاحتفاظ بها.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: مدخل إلى إدارة المواهب وأهميتها

- تعريف مفهوم "الموهبة" في سياق المؤسسات وأهمية إدارة المواهب في بيئة العمل الحديثة.
- استعراض الفروق بين التوظيف العشوائي والتوظيف الاستراتيجي بناءً على تحليل احتياجات المؤسسة.
- مناقشة أهمية جذب المواهب في المؤسسات كجزء من الثقافة التنظيمية وخطة تنمية الموظفين.
- تحليل أثر وجود استراتيجية مواهب على الأداء التنظيمي والقدرة التنافسية.
- تسليط الضوء على دور الموارد البشرية في تنمية الكوادر البشرية ودعم نمو المؤسسة.

الوحدة الثانية: تخطيط القوى العاملة وتحليل فجوة المهارات

- خطوات إعداد تحليل احتياجات القوى العاملة على المدى القصير والمتوسط.
- كيفية إجراء تحليل فجوة المواهب بين المهارات المطلوبة والموجودة.
- تصميم خريطة مهارات Skill Map لكل وظيفة وربطها بالأهداف المؤسسية.
- تحديد الأولويات التدريبية ووضع خطة تنمية الموظفين بناءً على فجوات المهارات.
- دراسة تأثير التغيرات الاستراتيجية في الأعمال على احتياجات المواهب وتحديث الخطة.

الوحدة الثالثة: استراتيجيات جذب المواهب وتوظيفها

- بناء عرض قيمة مهنية Employer Value Proposition لجذب مرشحين ذوي كفاءة عالية.
- استخدام قنوات فعّالة للإعلان عن الوظائف واستهداف المواهب المناسبة.
- تصميم عملية اختيار توظيف شفافة وعادلة تتماشى مع معايير الجودة.
- مراعاة التنوع والاستقطاب العادل ضمن استراتيجية التوظيف.
- بناء علاقات مع أكاديميات ومؤسسات تدريب لجذب خريجين مميزين.
- اعتماد سياسات احترافية في المقابلات والاختيار لضمان ملاءمة الثقافة التنظيمية.

الوحدة الرابعة: تنمية وتطوير المواهب الداخلية

- إعداد برامج تدريب وتطوير مخصصة للمواهب استناداً إلى خريطة المهارات.
- وضع خطة تطور مهني Career Path تربط بين أداء الموظف وأهداف المؤسسة.
- تطبيق نظام تقييم الأداء المستمر لتحديد نقاط القوة وفرص التحسين.
- تنفيذ برامج إرشاد وتوجيه مهني Coaching / Mentoring للمواهب الواعدة.
- تشجيع التعلم المستمر وبناء ثقافة تنظيمية داعمة للتطوير.
- ربط التطوير المهني بفرص ترقية وتحفيز داخلي لرفع الروح المعنوية.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الخامسة: الاحتفاظ بالمواهب وقياس أثر إدارة المواهب

- تصميم سياسات احتفاظ بالمواهب تشمل حوافز معنوية ومادية وفرص تطور مستمرة.
- بناء بيئة عمل تعزز الولاء والانتماء لدعم الاستقرار الوظيفي.
- قياس مؤشرات نجاح برنامج إدارة المواهب: معدل دوران الموظفين، رضى الموظفين، أداء المؤسسة.
- مراجعة دورات تنمية الكوادر بناءً على نتائج التقييم وتحليل الفجوات الجديدة.
- تحديث برنامج إدارة المواهب وتكييفه مع تغيّرات السوق واحتياجات المؤسسة.
- وضع خطة متابعة دورية لضمان استدامة المواهب وتطويرها على المدى الطويل.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

.هذه الدورة تمنح المشاركين رؤية استراتيجية ومهارات عملية لتطبيق إدارة المواهب بفعالية في مؤسساتهم. ننصح بالبدء فوراً بتطبيق مكونات خطة تنمية الموظفين وقياس أثرها بشكل دوري لضمان تحقيق نتائج ملموسة.