



إدارة المواهب في الموارد البشرية

2027 يونيو 24 - 20
دبي (الإمارات العربية المتحدة)



إدارة المواهب في الموارد البشرية

الرمز : 121265_161256 تاريخ الإنعقاد: 20 - 24 يونيو 2027 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) التكلفة: 4600 اليورو

مقدمة

تهدف دورة إدارة المواهب في الموارد البشرية، إلى تزويد المشاركين بفهم شامل لمنهجية إدارة المواهب في بيئة الموارد البشرية الحديثة. نسلط الضوء على أهمية جذب الكفاءات وعملية تنويع المواهب داخل المؤسسات. تتناول الدورة مراحل استقطاب المواهب، تطويرها، الاحتفاظ بها، وإعداد خطة المواهب الاستراتيجية. كما تركز على أدوات إدارة النداء، التطوير المهني، وإدارة رأس المال البشري بفعالية. هذه الدورة تمنح المشاركين مهارات تطبيقية ونظرية لبناء نظام قوي لإدارة المواهب. في النهاية، تؤكد المنظمة من تحقيق ميزة تنافسية مستدامة من خلال أفضل ممارسات إدارة المواهب.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة إدارة المواهب في الموارد البشرية، الفئات والمهنيين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء موارد بشرية يسعون لتعزيز استراتيجيتهم في استقطاب المواهب.
- مسؤولون عن التدريب والتطوير وتنمية الكفاءات داخل المؤسسات.
- قادة فرق عمل يرغبون في بناء قدرات فريق مستدامة.
- مستشارو إدارة موارد بشرية وأخصائيو شؤون الموظفين.
- أصحاب مؤسسات صغيرة ومتوسطة يرغبون في تكوين قاعدة مواهب فعّالة.

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في إدارة المواهب في الموارد البشرية، سيكون المشاركون قادرين على:

- تعريف المشاركين بمفاهيم إدارة المواهب ومتطلبات تجهيز بيئة جذب الكفاءات.
- تكوين المشاركين من بناء خطة مواهب واستراتيجية واضحة تلائم أهداف المؤسسة.
- تزويد المتدربين بأساليب اختيار وقياس النداء والتقييم العادل عند استقطاب المواهب.
- تمييز أنظمة تنمية المواهب وكيفية تصميم برامج تدريب وتطوير فعّالة.
- تعزيز فهم الاحتفاظ بالمواهب من خلال سياسات تحفيز ومتابعة مستمرة.
- تأهيل المشاركين لتقييم الاحتياجات المهنية وبناء مسارات نمو وظيفي داخل المؤسسة.
- دعم قدرة المشاركين على إدارة رأس المال البشري بطريقة علمية ومستدامة.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج إدارة المواهب في الموارد البشرية:

- القدرة على تصميم استراتيجية إدارة المواهب تتماشى مع أهداف العمل.
- مهارة استقطاب واختيار الكفاءات المناسبة بناءً على معايير محددة.
- كفاءة في وضع برامج تنمية المواهب وتطوير المهارات لسوق العمل.
- القدرة على تقييم أداء الموظفين ومراقبة تقدمهم المهني.
- مهارة بناء خطة احتفاظ بالمواهب وتقليل دوران الموارد البشرية.
- قدرة على إعداد تقارير تحليلية لسياسات الموارد البشرية واتخاذ قرارات مستنيرة.

دراسة سيناريوهات

في تدريب إدارة المواهب في الموارد البشرية، سيطور المشاركون قدراتهم من خلال دراسة السيناريوهات التالية:

- تحليل سيناريو استقطاب موظفين جدد وتقييم مناسبتهم للمنظمة.

- تصميم خطة تطوير لمسار وظيفي لموظف ذي أداء متوسط.
- وضع سياسة احتفاظ بمواهب بعد عرض وناقص من مؤسسة أخرى.
- تقييم فعالية برنامج تدريب داخلي لتعزيز مهارات القيادة.
- مراجعة أداء فريق وتحديد مواهب تستحق ترقية أو تحفيز إضافي.

محتوى الدورة

الوحدة 1: مفاهيم أساسية في إدارة المواهب

- تعريف إدارة المواهب وأهميتها ضمن استراتيجية الموارد البشرية.
- توضيح الفرق بين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية التقليدية.
- استعراض فوائد بناء قاعدة مواهب مهيأة للمؤسسة.
- مناقشة التحديات الشائعة في إدارة المواهب في بيئات العمل.
- استعراض أدوار ومسؤول الموارد البشرية وقائد الفريق في جذب الكفاءات.

الوحدة 2: استقطاب واختيار المواهب المناسبة

- تحديد معايير الكفاءة والموهلات المطلوبة قبل بدء عملية التوظيف.
- صياغة وصف وظيفي دقيق يوضح الهمام والمسؤوليات المطلوبة.
- استخدام أدوات تقييم مثل المقابلات والاختبارات لتقييم القدرات.
- مراعاة التنوع الثقافي والمهني عند اختيار المرشحين.
- ضمان الشفافية والعدالة في عملية التوظيف.
- اتخاذ قرارات اختيار مستندة إلى معايير موضوعية.

الوحدة 3: تنمية المواهب وتطوير الكفاءات

- تصميم برامج تدريب داخلي وخارجي لتعزيز مهارات الموظفين.
- وضع خطط تطوير فردية بناءً على تقييم الأداء والاحتياجات.
- تشجيع التعلم المستمر وتبادل المعرفة بين الفرق.
- تعزيز مهارات القيادة والإدارة للمواهب المحتملة.
- بناء نظام تقييم دوري لمتابعة التطور المهني.
- استخدام التغذية الراجعة لتوجيه التطوير المستقبلي.

الوحدة 4: الاحتفاظ بالمواهب وإدارة الأداء

- تصميم سياسات تحفيز تشجيعية للاحتفاظ على الموظفين المتميزين.
- تطبيق نظام تقييم أداء متوازن وشامل بانتظام.
- تقديم حوافز غير مالية مثل المسارات الوظيفية والتطوير المهني.
- رصد الرضا الوظيفي والسعي لمعالجة عوامل الاستقالة المحتملة.
- تعزيز بيئة عمل تشاركية ومهنية وثقافة مؤسسية داعمة.
- توفير توازن بين حياة العمل والتنمية الشخصية للموظفين.

الوحدة 5: إعداد خطة مواهب واستراتيجية الموارد البشرية طويلة الأجل

- تحليل احتياجات المؤسسة على المدى المتوسط والطويل من المواهب.
- إعداد خطة مواهب تربط احتياجات العمل بالموارد البشرية.
- وضع مؤشرات أداء واضحة لقياس نجاح إدارة المواهب.
- تخطيط لتطوير قادة مستقبليين داخل المؤسسة.
- تضمين خطة الاحتفاظ بالمواهب ضمن الاستراتيجية العامة.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية



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

تهدف هذه الدورة المشاركين أدوات عملية لبناء نظام متكامل لإدارة المواهب يساند أهداف المؤسسة على المدى الطويل. يُوصى بتطبيق المفاهيم داخل بيئة العمل لضمان استقطاب، تنمية، واحتفاظ فعال بالمواهب.

نهجودخ تسجبل :
إدارة المواهب في الموارد البشرية

الرمز : 121265 تاريخ الإنعقاد: 20 - 24 يونيو 2027 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) التكلفة: 4600 اليورو

معلومات المشارك

النسر الكامل (السيد / السيدة) :

.....

..... المهسمى الوظيفي:

..... الهاتف / الجوال:

..... البريد الإلكتروني الشخصي:

..... البريد الإلكتروني الرسمي:

معلومات جهة العمل

..... اسم الشركة:

..... العنوان:

..... المدينة / الدولة:

معلومات الشخص المسؤول عن ترشبح الموظفين

النسر الكامل (السيد / السيدة) :

.....

..... المهسمى الوظيفي:

..... الهاتف / الجوال:

..... البريد الإلكتروني الشخصي:

..... البريد الإلكتروني الرسمي:

طرق الدفع

الرجاء إرسال الفاتورة لي

الرجاء إرسال الفاتورة لشركتي