

€ TRAINING

الأخصائي المهتم في إدارة المواهب

25 - 29 مايو 2025
دبي (الإمارات العربية المتحدة)



الأخصائي المهتم في إدارة المواهب

رمز الدورة: H1416 تاريخ الإنعقاد: 25 - 29 مايو 2025 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) - التكلفة: 4400 يورو

مقدمة البرنامج التدريبي:

يهدف هذا البرنامج إلى تمكين المشاركين من تطوير مهاراتهم في إدارة المواهب داخل المؤسسات، من خلال تقديم استراتيجيات حديثة وممارسات مبتكرة في جذب، تطوير، والاحتفاظ بالمواهب. حيث يغطي كافة جوانب إدارة المواهب بما في ذلك تخطيط الموارد البشرية، تطوير الكفاءات، وتعزيز الأداء المؤسسي من خلال إدارة المواهب بشكل استراتيجي.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تطوير استراتيجيات فعالة لجذب وتوظيف المواهب.
- تطبيق أساليب حديثة لتطوير مهارات وكفاءات الموظفين.
- تنفيذ برامج إدارة المواهب لضمان تعزيز الأداء المؤسسي.
- تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين من خلال تعزيز ثقافة العمل الداعمة.
- تقييم وإدارة أداء المواهب ضمن إطار استراتيجي لتحسين الأداء المؤسسي.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية.
- مسؤولو إدارة المواهب.
- استشاريو تطوير الكفاءات.
- مدراء التدريب والتطوير.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

جذب وتوظيف المواهب:

- استراتيجيات فعالة لجذب أفضل المواهب من السوق.
- استخدام التكنولوجيا في توظيف المواهب ATS، AI.
- تقييم المهارات والكفاءات في مراحل التوظيف.
- صياغة عروض وظيفية جذابة تتناسب مع احتياجات المؤسسة.
- تحسين تجربة المرشح لضمان جذب أفضل الكفاءات.

الوحدة الثانية:

تطوير المواهب وتعزيز الأداء:

- تصميم برامج تطوير الكفاءات والمهارات.
- استخدام أساليب التدريب الفعالة لرفع مستوى الأداء.
- تقنيات التوجيه والإرشاد لتعزيز المهارات القيادية.
- قياس وتقييم نتائج التطوير المهني للموظفين.
- استراتيجيات التعلم المستمر في بيئة العمل.

الوحدة الثالثة:

الاحتفاظ بالمواهب وإدارة الأداء:

- استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين الأكثر كفاءة.
- بناء بيئة عمل داعمة ومحفزة للموظفين.
- تقييم الأداء وتقديم الملاحظات الفعالة.
- برامج التحفيز والمكافآت لتعزيز الولاء المؤسسي.
- دور القيادة في الاحتفاظ بالمواهب الحيوية.

الوحدة الرابعة:

إدارة المواهب بشكل استراتيجي:

- ربط استراتيجيات إدارة المواهب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- استخدام البيانات والتحليلات لتحسين إدارة المواهب.
- تطوير خطط تعاقب وظيفي لضمان استمرارية القيادة.
- تعزيز ثقافة الابتكار من خلال إدارة المواهب.
- تنفيذ مبادرات التنوع والشمول في إدارة المواهب.

الوحدة الخامسة:

تقييم وإدارة أداء المواهب:

- أدوات قياس وتقييم أداء الموظفين وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
- تطبيق أنظمة إدارة الأداء لربط الأداء الفردي بأهداف المؤسسة.
- تحديد فجوات المهارات وكيفية معالجتها من خلال برامج التدريب والتطوير.
- استخدام التحليلات والبيانات لتحديد مجالات التحسين في إدارة المواهب.
- دور التغذية الراجعة الفعالة في تحسين الأداء الفردي والجماعي.