

# € TRAINING

إدارة المواهب والمهارات

22 - 26 يوليو 2024  
امستردام (هولندا)



## إدارة المواهب والمهارات

رمز الدورة: H536 تاريخ الإنعقاد: 22 - 26 يوليو 2024 دولة الإنعقاد: أمستردام (هولندا) - التكلفة: 5565 يورو

### مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يساعد هذا البرنامج التدريبي المشاركين على فهم ماهية أنظمة إدارة المواهب ومعرفة الأدوات التي تمكّنهم من تصميم نظام لإدارة المواهب في مؤسساتهم.

### أهداف البرنامج التدريبي:

#### في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- اكتساب المعرفة والمهارات المتخصصة في أنشطة توظيف واكتساب الموظفين الموهوبين.
- تحديد، اختيار، وتأهيل الموظفين الجدد في المؤسسات.
- وضع مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات لمساعدة المؤسسة على تلبية احتياجات التوظيف الحالية والمستقبلية.
- تقييم مدى استعداد المؤسسة وتطوير مخطط عملي يسعى لإنشاء نظام متكامل لإدارة المواهب.
- تدريب وتطوير وتوجيه المواهب باستخدام مجموعة متنوعة من منهجيات التطوير الفعال.

### الفئات المستهدفة:

- موظفو القيادات الإدارية.
- مدراء الإدارات.
- مسؤولو إدارات تنمية الموارد البشرية.
- مسؤولو إدارات تطوير المواهب.
- مدراء وشركاء إدارات الموارد البشرية والمدراء المباشرين.
- رؤساء أقسام إدارة الموارد البشرية.
- متخصصو الموارد البشرية.

### محاور البرنامج التدريبي:

#### الوحدة الأولى:

#### إدارة المواهب والمهارات:

- مفهوم إدارة المواهب والمهارات.
- المكونات الأساسية لإدارة المواهب.
- آليات اكتشاف المواهب والمهارات.
- الحفاظ على المواهب وتطويرها.
- مواصفات وخصائص المواهب.
- استراتيجيات إدارة المواهب والمهارات.

#### الوحدة الثانية:

#### تقييم وتطوير المواهب:

- تقييم المواهب.
- أطر عمل التقييم.
- مراكز التقييم والتطوير.

- معايير التحديد والتحقق.
- تقييم مستويات الكفاءة والقدرة والدوافع والشخصية.
- مخطط إدارة المواهب والمهارات.

## الوحدة الثالثة:

### منهجيات إدارة المواهب:

- منهجية نظام القيمة.
- المنهجية التي تستند إلى الكفاءة.
- المنهجية المتكاملة.
- أنظمة إدارة الأداء الكمي مقابل أنظمة إدارة الأداء النوعي.
- الاختلاف بين الأداء والإمكانات.
- تحديد الإمكانات ومراحل التطوير المهني.

## الوحدة الرابعة:

### استراتيجيات التدريب والتطوير:

- المنهجية المتكاملة للتدريب والتطوير.
- أصحاب المصلحة: "دور المواهب والإدارة والموارد البشرية".
- رصد مستوى التحسن.
- مواهب التوجيه الإرشادي.
- مخططات التعاقب الوظيفي ومدى الاستعداد المؤسسي.
- تقييم مدى استعداد مؤسستك.

## الوحدة الخامسة:

### استدامة المواهب في المؤسسات:

- إنشاء استراتيجية إدارة المواهب والمهارات.
- تعريف الشركات للمواهب والمهارات والغرض من إدارتها.
- منهجية التمايز والمنهجية الشاملة.
- التحديات الحالية لأنظمة إدارة المواهب.
- المبادئ التوجيهية لنظام إدارة المواهب.
- الآثار المترتبة على عمليات وقسم الموارد البشري