

# الأخصائي المعتمد في إدارة المواهب

## لمحة عامة

- مع تزايد أهمية أنظمة إدارة المواهب أصبح من الضروري أن تحرص المؤسسات على تصميم نظام فعال ومتكامل في إدارة المواهب. وبالتأكيد يجب على ذلك النظام أن يتوافق مع التوجه الاستراتيجي للمؤسسة ومع جميع وظائف وعمليات إدارة الموارد البشرية. ولتحقيق ذلك نقدّم هذه الدورة التدريبية المصممة التي تساعد متخصصي الموارد البشرية على فهم ماهية أنظمة إدارة المواهب ومعرفة الأدوات التي تمكّنهم من تصميم نظام لإدارة المواهب في مؤسساتهم.

## المنهجية

- تتبّع هذه الدورة التدريبية أساليب ورش العمل في غالبية الوقت المخصص لها، وبذلك تتوفر الفرصة ليقوم المشاركون بتحليل الحالات، واستكشاف وتجربة أدوات تصميم الكفاءات وأطر عمل التقييم إلى جانب صياغة استراتيجية لإدارة المواهب واستخدام الأدوات الفعّالة في تحليل وتصميم أنظمة إدارة المواهب المؤسسية.

## أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تصميم نظام متكامل لإدارة المواهب بما يتوافق مع الاستراتيجية المؤسسية
- تطوير أطر عمل الكفاءات التي تعتبر أساساً لتقييم واكتساب وتطوير المواهب
- استخدام أدوات وتقنيات حديثة وفعّالة في تقييم المواهب المحتملة
- تدريب وتطوير وتوجيه المواهب باستخدام مجموعة متنوعة من منهجيات التطوير الفعّالة
- تقييم مدى استعداد المؤسسة وتطوير مخطط عملي يسعى لإنشاء نظام متكامل لإدارة المواهب

## الفئات المستهدفة

- تستهدف هذه الدورة التدريبية المهنيين الذين يشغلون مناصب إشرافية وإدارية ومن ضمنهم متخصصو الموارد البشرية وإدارة المواهب الذين يتمتعون بخبرة مؤسسية لا تقل عن ثلاث سنوات، ذلك إلى جانب قادة فرق الموارد البشرية ومدراء وشركاء إدارات الموارد البشرية والمدراء المباشرين.

## محاور الدورة

- إدارة المواهب
- التفكير الاستراتيجي
- مراكز التقييم والتطوير
- إدارة الأداء
- التخطيط للتعاقب الوظيفي

ما هو تعريف الشركات للمواهب؟

- الغرض وراء إدارة المواهب
- منهجية التمايز
- المنهجية الشاملة
- التحديات الحالية لأنظمة إدارة المواهب
- المنهجية الشاملة والمتكاملة لإدارة المواهب

المبادئ التوجيهية لنظام إدارة المواهب

- المواءمة الاستراتيجية
- الآثار المترتبة لنظام إدارة المواهب
- تحليل البيئة المؤسسية الداخلية
- المخططات الاستراتيجية
- الأهداف الاستراتيجية
- معايير الاختيار
- لغة الكفاءات
- مصداقية أدوات التقييم
- مفاهيم التطوير المهني
- الاتساق الداخلي
- موثوقية نظام إدارة الأداء
- تمايز التعويضات
- التوافق الثقافي وأهمية التنوع

المحور الأول لنظام إدارة المواهب: مخطط إدارة المواهب

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

## المحور الثاني لنظام إدارة المواهب: تقييم المواهب

- معايير التحديد والتحقق
- تقييم مستويات الكفاءة والقدرة والدوافع والشخصية
- أطر عمل التقييم
- مراكز التقييم والتطوير

## المحور الثالث لنظام إدارة المواهب: برنامج إدارة المواهب

- مراحل التطوير المهني
- المنهجية المتكاملة للتدريب والتطوير
- أصحاب المصلحة: دور المواهب والإدارة والموارد البشرية
- رصد مستوى التحسن
- مواهب التوجيه الإرشادي
- مخططات التعاقب الوظيفي

## مدى الاستعداد المؤسسي والخطة المستقبلية

- تقييم مدى استعداد مؤسستك
- الآثار المترتبة على عمليات وقسم الموارد البشرية
- العلامة التجارية لاكتساب المواهب وعرض القيمة
- عملية تعريف الموظفين الجدد بالشركة
- استراتيجيات استبقاء الموظفين
- التعلم والتطوير
- إنشاء استراتيجية إدارة المواهب