BLACKBIRD FOR TRAINING

استراتيجيات إدارة المواهب لتحقيق الأداء – شهادة CIPD

11 – 22 January 2027

لندن (المملكة المتحدة)



استراتيجيات إدارة المواهب لتحقيق الأداء – شهادة CIPD

المرجع: 181557_3254921 **التاريخ:** 11 – 22 January 2027 **المكان:** لندن (المملكة المتحدة) **الرسوم:** GBP 9700

مقدمة

في بيئة العمل التنافسية اليوم، أصبحت إدارة المواهب من العناصر الأساسية لبناء منظمة مرنة وعالية الأداء. تقدم هذه الدورة الشاملة - استراتيجيات إدارة المواهب لتحقيق الأداء TMSTDP - معتمدة من CIPD - الأدوات الاستراتيجية والرؤى اللازمة لتمكين خبراء الموارد البشرية، قادة التعلم والتطوير، والمديرين التنفيذيين من استقطاب، تطوير، تحفيز، والاحتفاظ بأفضل الكفاءات.

ترتكز الدورة على أطر عمل CIPD وأفضل الممارسات العالمية، لتزويد المشاركين بمهارات مواءمة استراتيجيات إدارة المواهب مع الأهداف المؤسسية، وتعزيز مشاركة الموظفين، وبناء ثقافة مستدامة عالية الأداء تدعم نمو ونجاح المنظمة.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم دورة حياة إدارة المواهب ومكوناتها الأساسية.
- تطوير مبادرات استراتيجية لإدارة المواهب متوافقة مع أهداف المؤسسة وتحقق الأداء.
- تصميم استراتيجيات التطوير والتعاقب الوظيفي القائمة على الأداء.
- تعزيز مشاركة الموظفين وترسيخ الولاء والالتزام المؤسسي.
- استخدام تحليلات المواهب لدعم القرارات الاستراتيجية وقياس العائد على الاستثمار ROI.

محاور الدورة

اليوم الأول: أسس إدارة المواهب

- تعريف المواهب ومفهوم إدارة المواهب الحديثة.
- أهمية المواهب في تحقيق استدامة الأعمال.
- نموذج إدارة المواهب المتكاملة.
- الاتجاهات والتحديات العالمية في استراتيجيات المواهب.
- دور خبراء الموارد البشرية والقيادة في بناء استراتيجية المواهب.



اليوم الثاني: تخطيط القوى العاملة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية

- ربط تخطيط المواهب بالاستراتيجية العامة للأعمال.
- أساليب التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- التنبؤ باحتياجات المهارات المستقبلية وسد الفجوات.
- تحديد الأدوار الحرجة والقدرات المستقبلية.
- تصنيف المواهب وتحديد الأولويات لتحقيق أقصى تأثير.

اليوم الثالث: استقطاب المواهب وبناء علامة تجارية جاذبة

- استراتيجيات استقطاب أفضل الكفاءات في سوق تنافسية.
- بناء علامة تجارية قوية كصاحب عمل.
- استخدام التسويق الوظيفي ووسائل التواصل الاجتماعي.
- تصميم عملية توظيف تركز على المرشح.
- تعزيز التنوع والمساواة والشمولية في عمليات التوظيف.

اليوم الرابع: التهيئة المبكرة وتحفيز الموظفين الجدد

- أفضل ممارسات تصميم برامج التهيئة الفعّالة.
- تسريع الوصول إلى مرحلة الإنتاجية.
- تعزيز الانتماء والشعور بالهدف منذ البداية.
- دور المدير في تحفيز الموظفين الجدد.
- أهمية حلقة التغذية الراجعة خلال أول 90 يومًا.

اليوم الخامس: التعلم والتطوير لنمو المواهب

- تحديد احتياجات التعلم للموظفين ذوي الإمكانات العالية.
- تصميم خطط تطوير شخصية ومهنية.
- بناء مسارات التعلم وفرص التقدم الوظيفي.
- الاستفادة من التوجيه والإرشاد وتطوير القيادات.
- ترسيخ ثقافة التعلم المستمر داخل المؤسسة.



اليوم السادس: إدارة الأداء وتحديد الأهداف

- الانتقال من التقييم السنوي إلى التغذية الراجعة المستمرة.
- تحديد الأهداف وفقًا لمبدأ SMART ومؤشرات الأداء الرئيسية KPIs.
- مواءمة أداء الأفراد والفرق مع أولويات العمل.
- تطوير سلوكيات الأداء العالي والتوقعات المرتبطة بها.
- ربط الأداء ببرامج التعلم والمكافآت.

اليوم السابع: تخطيط التعاقب الوظيفي وتحديد المسارات المهنية

- تحديد القادة المستقبليين والخلفاء المحتملين.
- بناء فرق المواهب وتقييم مدى جاهزيتها.
- تصميم مسارات التطور الوظيفي وتعزيز التنقل الداخلي.
- بناء خطط التعاقب الوظيفي لضمان الاستدامة المؤسسية.
- إدارة المخاطر المرتبطة بفقدان الكفاءات الحرجة.

اليوم الثامن: استراتيجيات مشاركة الموظفين والاحتفاظ بهم

- المحركات الأساسية لتعزيز مشاركة الموظفين في الفرق عالية الأداء.
- تطوير استراتيجيات الاستماع استطلاعات الرأي، مجموعات التركيز.
- إجراء تحليلات لمخاطر فقدان المواهب.
- تصميم نظم التقدير والمكافآت ذات القيمة.
- ترسيخ الالتزام المؤسسي والولاء طويل المدى.

اليوم التاسع: مقاييس وتحليلات إدارة المواهب

- أهم مؤشرات الأداء: معدلات الدوران، قوة المواهب الداخلية، والعائد على الاستثمار ROI.
- استخدام البيانات لتحسين القرارات وقياس الأثر.
- لوحات البيانات وتقنيات عرض النتائج.
- تطبيق التحليلات التنبؤية في إدارة المواهب.
- تقديم رؤى وتحليلات واضحة للإدارة العليا.



اليوم العاشر: بناء استراتيجية مواهب متكاملة تحقق النجاح

- دمج جميع عناصر إدارة المواهب في استراتيجية موحدة.
- إعداد خطة عمل لمدة 12 شهرًا للتنفيذ الفعّال.
- مواءمة قدرات فريق الموارد البشرية مع أهداف المواهب.
- استعراض دراسات حالة ناجحة في استراتيجيات المواهب.
- ملخص شامل ووضع خارطة طريق للتطبيق المستدام.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الإيجابيات والسلبيات

- اكتساب مهارات استراتيجية عملية: تعلم كيفية بناء وتطبيق استراتيجيات المواهب التي تحقق نتائج حقيقية.
- تعزيز ثقافة الأداء العالي: ربط المواهب بأهداف العمل لتعزيز نجاح المؤسسة.
- قياس وتحسين العائد على الاستثمار ROI: استخدام تحليلات المواهب لإثبات القيمة وتحسين الأداء.
- زيادة مشاركة الموظفين: تصميم مبادرات تحفز الولاء والالتزام المستمر.
- تجربة تطبيقية ثرية: تحويل المفاهيم إلى خطط تنفيذية من خلال دراسات الحالة والتمارين العملية.
- تطوير المهارات القيادية: قيادة فرق الموارد البشرية بثقة ورؤية استراتيجية.
- جاهزية للمستقبل: تزويد فريقك بالأدوات اللازمة لمواجهة تحديات المواهب الحديثة.
- توسيع شبكتك المهنية: بناء علاقات مهنية مع خبراء الموارد البشرية وقادة الفكر.

الخاتمة

تُعد إدارة المواهب الفعّالة عنصرًا أساسيًا في بناء فرق عالية الأداء وضمان النجاح المستدام لأي مؤسسة. تقدم لك هذه الدورة المعتمدة من CIPD الأدوات والأطر العملية التي تحتاجها لاستقطاب وتطوير والاحتفاظ بالمواهب بما يتوافق مع أهداف العمل.

ستخرج من هذه الدورة جاهزًا لقيادة ثقافة التعلم المستمر والابتكار والأداء العالي. ابدأ رحلتك الآن وكن حجر الأساس في بناء مؤسسة قادرة على التكيف والنمو من خلال إدارة مواهب استثنائية!

