



الدورة التدريبية: إدارة المواهب الاستراتيجية من خلال برامج التدريب المستمر
والتطوير المهني

#TDD4957

الدورة التدريبية: إدارة المواهب الاستراتيجية من خلال برامج التدريب المستمر والتطوير المهني

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة

تقدم الدورة التدريبية: إتقان إدارة المواهب الاستراتيجية من خلال برامج التدريب المستمر والتطوير المهني رؤية شاملة لتحويل رأس المال البشري إلى محرك للنمو المؤسسي. صُممت لمواجهة تحديات العصر مثل تسرب الكفاءات وتغير متطلبات السوق، حيث يدمج BIG BEN في إدارة الموارد البشرية والتطبيقات العملية لاستدامة المواهب. يقدم (Dave Ulrich) منهجها بين نظريات ديف أولريش خبرات تفاعلية تمكن المشاركين من تصميم خطط تدريب ديناميكية تحسن الاحتفاظ بالمواهب المفتاحية وتعزز Training Center الأداء التنظيمي. من خلال دراسات حالات عالمية، تتجاوز الدورة المفاهيم التقليدية إلى آليات قياس أثر التدريب على استراتيجيات إدارة المواهب، مما يضمن تحولاً من "الصففر" نحو بناء منظومة متكيفة مع التحول الرقمي وتحديات الصناعات الحديثة.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ

- مديرو الموارد البشرية.
- مسؤولو التطوير التنظيمي.
- قيادات إدارة المواهب.
- مخططي برامج التدريب المستمر.
- رؤساء أقسام التوظيف والتدريب.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع المالي والمصرفي.
- الصناعات التكنولوجية والابتكارية.
- الرعاية الصحية والمستشفيات.
- الهيئات الحكومية والوزارات.
- شركات الاتصالات والطاقة.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- قسم التطوير التنظيمي.
- مراكز التميز في إدارة المواهب.
- وحدات التدريب والتطوير المهني.
- فرق استقطاب الكفاءات والاحتفاظ بها.

أهداف الدورة التدريبية

بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد أتقن المهارات التالية:

- تحليل فجوات المهارات وربطها ببرامج التدريب المستمر.
- تصميم خطط تدريبية داعمة لاستراتيجيات إدارة المواهب.
- تطبيق معايير قياس أثر التدريب على أداء الموظفين.
- دمج آليات التطوير المهني مع سياسات الاحتفاظ بالمواهب.
- استخدام أدوات رقمية لتحديث برامج إدارة المواهب.

منهجية الدورة التدريبية:

تعتمد الدورة على منهجية تشاركية تجمع بين المحاضرات الأكاديمية وتطبيقات عملية مكثفة. سيناقش المشاركون دراسات حالات حية من قطاعات متنوعة مثل القطاع الحكومي والصناعات الرقمية، مع تركيز على حل مشكلات حقيقية كتنسرب الكفاءات أو محدودية موازنات التدريب. تشمل الجلسات تمارين محاكاة لبناء خطط تدريب مستدامة، وعمل جماعي لتحليل تحديات إدارة تغذية راجعة فورية على مشاريع المجموعات، مع تخصيص BIG BEN Training Center المواهب في بيئات متعددة الثقافات. يقدم جلسات نقاشية لتطوير حلول قابلة للتطبيق. ستعزز الأنشطة التفاعلية مثل ورش تصميم برامج التطوير المهني، اكتساب مهارات قابلة للتنفيذ فوراً في بيئات العمل.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية)

الوحدة الأولى: أسس إدارة المواهب في العصر الحديث

- مفهوم المواهب المفتاحية وأثرها على المنظمات.
- التحديات المعاصرة في إدارة المواهب والتدريب.
- الربط بين استراتيجية المؤسسة وإدارة المواهب.
- أدوار مدير المواهب في دعم التدريب المستمر.
- وتطبيقاتها (Dave Ulrich) معايير ديف أولريش.
- تحليل فجوات المهارات باستخدام أدوات تشخيصية.
- دراسة حالة: تحول قطاع حكومي نحو إدارة مواهب مرنة.

الوحدة الثانية: تصميم برامج التدريب المستدام

- عناصر بناء خطة تدريب ديناميكية.
- مبادئ الربط بين التطوير المهني وإدارة المواهب.
- تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على مسارات وظيفية.
- تصميم مسارات تعلم مخصصة للمواهب الاستراتيجية.
- توظيف التكنولوجيا في تقديم التدريب المستمر.
- معايير جودة برامج التدريب المؤثرة.
- ورشة عمل: بناء نموذج لخطة تدريب سنوية.

الوحدة الثالثة: قياس أثر التدريب على المواهب

- مؤشرات تقييم فعالية البرامج التدريبية.
- أساليب ربط نتائج التدريب بأداء الموظفين.
- لبرامج التطوير (ROI) تحليل العائد الاستثماري.
- أدوات تتبع تقدم المواهب بعد التدريب.
- توثيق نجاح قصص الاحتفاظ بالمواهب الرئيسية.
- تقييم ثقافة التعلم المستمر في المؤسسة.
- (Kirkpatrick) تمرين عملي: تطبيق نموذج كيركباتريك.

الوحدة الرابعة: تكامل التدريب مع استقطاب المواهب

- دور التدريب في تعزيز صورة صاحب العمل.
- استراتيجيات استخدام التطوير المهني لجذب الكفاءات.
- تصميم برامج تأهيلية للمواهب الجديدة.
- الربط بين التدريب وخطط التعاقب الوظيفي.
- إدارة تنوع الأجيال في برامج التطوير.
- نماذج ناجحة لبرامج التدريب التبادلي.
- حلقة نقاش: توحيد جهود التوظيف والتدريب.

الوحدة الخامسة: استدامة إدارة المواهب في بيئة متغيرة

- آليات التكيف مع التحولات الرقمية.
- إدارة المخاطر المرتبطة بتسرب المواهب المفتاحية.
- تحديث سياسات الاحتفاظ بالمواهب باستمرار.
- تطوير القدرات عبر برامج متدرجة.
- موازنة برامج التدريب مع المتطلبات التنظيمية.
- بناء ثقافة مؤسسية داعمة للتطوير المستمر.
- ورشة التخطيط: تطوير خطة استدامة لإدارة المواهب.

الأسئلة المتكررة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

لا توجد شروط مسبقة.

كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

هل يمكن قياس العائد الاستثماري لإدارة المواهب بأدوات تقليدية في ظل تعقيدات الاقتصاد المعرفي؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تتميز الدورة بدمجها الفريد بين النظرية الأكاديمية الرصينة وتطبيقات عملية مباشرة، حيث تركّز على تحويل مفاهيم إدارة المواهب إلى خطط عمل قابلة للتنفيذ. من خلال منهجية "التعلم بالمشكلات"، سيحلل المشاركون تحديات حقيقية مثل محدودية الموازنات أو مقاومة الجانب BIG BEN Training Center التغيير، مع تصميم حلول مبتكرة مدعومة بدراسات حالات من قطاعات متنوعة. يعزز التطبيق عبر ورش عمل مكثفة لبناء خطط تدريب مستدامة، وقياس أثرها على الاحتفاظ بالمواهب الاستراتيجية، مما يضمن انتقال المعرفة من القاعة إلى بيئة العمل. لا تقدم الدورة أدوات نظرية فحسب، بل تعزز رؤى استشرافية للتكيف مع مستقبل العمل، مع التركيز على دور التدريب المستمر كأداة استراتيجية في حرب المواهب العالمية.