



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

#TDD4957

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

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة

تقديم الدورة التدريبية: إتقان إدارة المواهب الاستراتيجية من خلال برامج التدريب المستمر والتطوير المهني رؤية شاملة لتحويل رأس المال البشري إلى محرك للنمو المؤسسي. صُممَت لمواجَهَة تحديات العصر مثل تسرب الكفاءات وتغير متطلبات السوق، حيث يدمج BIG BEN في إدارة الموارد البشرية والتطبيقات العملية لاستدامة المواهب. يقدم Dave Ulrich (Dave Ulrich) منهجها بين نظريات ديف أولريش خبرات تفاعلية تُمكِّن 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 "الصفر" نحو بناء منظومة متکيفة مع التحول الرقمي وتحديات الصناعات الحديثة.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ

- مدير الموارد البشرية
 - مسؤول التطوير التنظيمي
 - قيادات إدارة المواهب
 - مخطوط برامج التدريب المستمر
 - رؤساء أقسام التوظيف والتدريب

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع المالي والمصرفى.
 - 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:

بيانات الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد أتقن المهارات التالية:

- تحليل فجوات المهارات وربطها ببرامج التدريب المستمر.
 - تصميم خطط تربوية 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 التركيز على حل مشكلات حقيقة تتسرب 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 للمواهب في بيئة متعددة الثقافات. يقدم جلسات نقاشية لتطوير حلول قابلة للتطبيق. ستعزز الأنشطة التفاعلية مثل ورش تصميم برامج التطوير المهني، اكتساب مهارات قابلة للتنفيذ فوراً في بيئة 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
- مبادرات 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
- تقييم عمل: تطبيق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick)

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 المفتوحة.
- تحديث سياسات الاحتفاظ بالمواهب باستمرار.
- تطوير القيادات عبر برامج متدرجة.
- مواءمة برامج التدريب مع المتطلبات التنظيمية.
- بناء ثقافة مؤسسية داعمة للتطوير المستمر.
- ورشة التخطيط: تطوير خطة استدامة إدارة المواهب.

:الأسئلة المتكررة

ما هي المؤهلات أو المتطلبات الالازمة 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 الأكademية الرصينة وتطبيقات عملية مباشرة، حيث ترتكز على تحويل مفاهيم إدارة المواهب إلى خطط عمل قابلة للتنفيذ. من خلال منهجية "التعلم بالمشكلات"، سيحلل المشاركون تحديات حقيقة مثل محدودية المواريثات أو مقاومة الجانب BIG BEN Training Center التغيير، مع تصميم حلول مبتكرة مدعاومة بدراسات حالات من قطاعات متنوعة. يعزز التطبيقي عبر ورش عمل مكثفة لبناء خطط تدريب مستدامة، وفيما أثّرها على الاحتفاظ بالمواهب الاستراتيجية، مما يضمن انتقال المعرفة من ألقاعة 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.