الدورة التدريبية: بناء وتطوير رأس المال البشري من خلال استراتيجيات إدارة المواهب الفعالة



30 نوفمبر - 04 ديسمبر 2026
برلين
5800 € (للشخص الواحد)
Ref: #TDD2212_368643

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تقدم BIG BEN Training Center دورة متخصصة في بناء وتطوير رأس المال البشري من خلال استراتيجيات إدارة المواهب الفعالة، مصممة لتحويل التدريب إلى محرك استراتيجي للأداء المؤسسي. تستند هذه الدورة إلى أبحاث البروفيسور ديف أولريش (Dave Ulrich) في تحويل وظائف الموارد البشرية إلى شريك أعمال استراتيجي. تركز على تمكين المؤسسات من تصميم مسارات تطور الموظفين، وربط برامج التدريب بأهداف المؤسسة، وقياس عائد استثمار التدريب عبر مؤشرات دقيقة. ستتعلم كيفية تحليل فجوات المهارات، وتصميم حاضنات المواهب الداخلية، وبناء سياسات فعالة للاحتفاظ بالكفاءات. يقدم BIG BEN Training Center منهجية تطبيقية تشمل دراسات حالة من قطاعات متنوعة مثل الصحة والتعليم، مما يضمن تطبيق المعرفة مباشرة في بيئة العمل لتعزيز ثقافة التعلم المستمر وتمكين القيادات.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية.
- مسؤولو التطوير المؤسسي.
- قيادات الإدارات الحكومية.
- مشرفو التدريب والتطوير.
- استشاريو التميز المؤسسي.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع الصحي والمستشفيات.
- القطاع المالي والمصرفي.
- القطاع الصناعي والتصنيع.
- الهيئات الحكومية والوزارات.
- المؤسسات التعليمية والجامعات.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- إدارة التطوير المؤسسي.
- إدارة التخطيط الاستراتيجي.
- شؤون الموظفين في القطاع الحكومي.
- وحدات التدريب والتأهيل.

أهداف الدورة التدريبية:

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

- تحليل فجوات المهارات وربطها باحتياجات المؤسسة.
- تصميم مسارات تطور وظيفية فردية.
- قياس عائد استثمار برامج التدريب.
- بناء سياسات فعالة للاحتفاظ بالمواهب.
- تطبيق معايير جودة برامج إدارة المواهب.
- دمج التدريب مع أهداف المؤسسة الاستراتيجية.

منهجية الدورة التدريبية:

تعتمد منهجية BIG BEN Training Center على نموذج التعلم التطبيقي، حيث يجمع بين الجلسات التفاعلية ودراسات الحالة العملية من قطاعات متنوعة كالصحة والصناعة. تشمل المنهجية تمارين محاكاة لتحليل فجوات المهارات، وورش عمل جماعية لتصميم خطط تطور الموظفين، وتطبيقات عملية لقياس عائد استثمار التدريب. يتم تقديم تغذية راجعة فورية من مدربين معتمدين، مع التركيز على حل تحديات حقيقية مثل بناء حاضنات المواهب الداخلية أو مواءمة التدريب مع الرؤية المؤسسية. تضمن الجلسات التفاعلية تطبيق أدوات تقييم الأداء التدريبي مباشرة، مما يعزز اكتساب كفاءات إدارة المواهب القابلة للتنفيذ.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس إدارة المواهب الاستراتيجية

- مفهوم رأس المال البشري وأثره على الأداء المؤسسي.
- الفرق بين إدارة المواهب والموارد البشرية التقليدية.
- معايير جودة برامج المواهب العالمية.
- أدوات تحليل فجوات المهارات.
- دراسة حالة: تحويل التدريب إلى شريك استراتيجي.
- تطبيق عملي: تقييم نضج إدارة المواهب في المؤسسة.

الوحدة الثانية: تصميم برامج تطوير الموظفين

- آليات تحديد احتياجات التدريب الفعلية.
- تصميم مسارات تطور وظيفية فردية.
- بناء حاضنات المواهب الداخلية.
- معايير ربط التدريب بالترقيات الوظيفية.
- ورشة عمل: تصميم خطة تطوير سنوية.
- نموذج تطبيقي: مواءمة التدريب مع الرؤية المؤسسية.

الوحدة الثالثة: قياس فعالية التدريب

- مؤشرات قياس عائد استثمار التدريب.
- أدوات تقييم الأداء التدريبي.
- تحويل البيانات إلى قرارات إدارية.
- معادلات حساب الربحية من التدريب.
- تمرين جماعي: تحليل نتائج برنامج تدريبي افتراضي.
- دراسة حالة: معايير الاعتماد لبرامج المواهب.

الوحدة الرابعة: استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب

- سياسات فعالة للاحتفاظ بالكفاءات.
- دور التدريب في تعزيز الانتماء المؤسسي.
- آليات تحفيز الموظفين عبر التطوير المهني.
- نماذج تخطيط الخلافة الوظيفية.
- حلقة نقاش: معالجة تسرب المواهب في القطاع الصحي.
- ورشة عمل: بناء خطة احتفاظ بالمواهب.

الوحدة الخامسة: التكامل مع البيئة التنظيمية

- إدارة المواهب في القطاع الحكومي.
- تحديات تطبيق البرامج في القطاع الصناعي.
- آليات دمج إدارة المواهب مع التخطيط الاستراتيجي.
- ضمان استدامة برامج تطوير الكوادر.
- محاكاة: معالجة تحديات القطاع التعليمي.
- جلسة تقييم نهائية: بناء خطة متكاملة 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
25-20 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

هل يمكن قياس العائد المعنوي للتدريب بنفس دقة قياس العائد المادي؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تميز BIG BEN Training Center هذه الدورة بتركيزها على تحويل التدريب من نشاط روتيني إلى رافعة إنتاجية عبر منهجية "من الاستراتيجية إلى التنفيذ". تعتمد على نماذج عالمية كأبحاث ديف أولريش في إدارة المواهب، مع تطبيقات ميدانية في تحديات قطاعية محددة مثل معالجة تسرب الكفاءات في القطاع الصحي أو مواءمة برامج التدريب مع التشريعات الحكومية. تقدم حلولاً قابلة للقياس عبر أدوات احتساب عائد الاستثمار في التدريب، وبناء سياسات الاحتفاظ بالمواهب وفق معايير الجودة العالمية. الجلسات التفاعلية تشمل محاكاة إدارة المواهب في البيئات التنظيمية المعقدة، مما يمكن المشاركين من تطوير خطط متكاملة قابلة للتطبيق الفوري، بدلاً من التركيز على النظريات المجردة. هذا يجعلها أداة تحويلية لإدارة رأس المال البشري كأصل استراتيجي.