



جدول الدورات المعتمدة





إدارة المواهب وإعادة صقل المهارات في المنظمات

مقدمة:

- 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 التوجّه الاستراتيجي للمؤسسة ومع جميع وظائف وعمليات إدارة الموارد البشرية. ولتحقيق ذلك نقدم 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.
- إن عملية إدارة تقييم الأداء وإدارة المواهب والتحفيز تعتبر أحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية ، حيث تعتبر مقياس ليس فقط لإدارة الأفراد فحسب بل لسياسات إدارة الموارد البشرية المتبعة في المؤسسة بشكل عام . فمن خلال نتائج تقييم الأداء تستطيع أن تحكم على مدى نجاح سياسات الاختيار والتوظيف ، كما يمكننا استخدام نتائجها في تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المؤسسة وأيضاً صرف المكافآت المادية والمعنوية والترقيات وإجراء التعديلات اللازمة لتحسين أداء المنظمة والمحافظة على مواهبها.

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.



محتوى البرنامج:

أحدث المنطلقات الفكرية فى إدارة الموارد البشرية:

- الدعائم الأساسية التى يجب توافرها فى مدراء الموارد البشرية
- نظام إدارة الموارد البشرية
- التحديات التى تواجه رسم سياسات وإجراءات إدارة الموارد البشرية فى المنظمات الحديثة وكيفية مواجهة تلك التحديات
- المحاور اللازمة لتحقيق الإبداع المؤسسى

المبادئ التوجيهية لنظام إدارة المواهب:

- المواءمة الاستراتيجية
- الآثار المترتبة لنظام إدارة المواهب
- تحليل البيئة المؤسسية الداخلية
- المخططات الاستراتيجية
- الأهداف الاستراتيجية

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 التى 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 (مصادر معهد شهادات الموارد البشرية (HRCI)
- المنهجية المتكاملة للتدريب والتطوير
- أصحاب المصلحة: دور المواهب والإدارة والموارد البشرية
- رصد مستوى التحسن
- مواهب التوجيه الإرشادي



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
- التعلّم والتطوير
- إنشاء استراتيجية إدارة المواهب

الدافعية والتحفيز وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين:

- نظريات الدافعية
- نظم التحفيز
- سمات نظام التحفيز الفعال
- الرضا الوظيفي للعاملين
- كيفية الموازنة بين أهداف المؤسسة وأهداف العاملين



جدول الدورات المعتمدة

