€TRAINING

إدارة المواهب والمهارات



28 يناير - 1 فبراير 2024

شرم الشيخ (مصر)

Sheraton Sharm Hotel, Resort,

إدارة المواهب والمهارات

رمز الدورة: H536 تاريخ الإنعقاد: 28 يناير - 1 فبراير 2024 دولة الإنعقاد: شرم الشيخ (مصر) - Resort ,Hotel Sharm Sheraton, التكلفة: 3520 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يساعد هذا البرنامج متخصصي الموارد البشرية على فهم ماهية أنظمة إدارة المواهب ومعرفة الأدوات التي تمكّنهم من تصميم نظام لإدارة المواهب في مؤسساتهم ومع تزايد أهمية أنظمة إدارة المواهب أصبح من الضروري أن تحرص المؤسسات على تصميم نظام فعّال ومتكامل في إدارة المواهب، وبالتأكيد يجب على ذلك النظام أن يتوافق مع التوجّه الاستراتيجي للمؤسسة ومع جميع وظائف وعمليات إدارة الموارد البشرية ويقدم معلومات عملية وحديثة عن كيفية البحث عن أصحاب المواهب والمهارات وانتقاءهم للعمل حيث تعتبر عملية توظيف وتعيين وإدارة المواهب من أهم الوظائف في مجال الموارد البشرية والتي تنطوي على مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات لمساعدة المؤسسة على تلبية احتياجاتها من الموظفين والعاملين الأكفاء الحالية والمستقبلية.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- اكتساب المعرفة والمهارات المتخصصة في أنشطة توظيف واكتساب الموظفين الموهوبين.
- تحديد، اختيار، وتأهيل الموظفين الجدد في المؤسسات.
- وضع مجموعة متنوعة من الاستراتيجيات لمساعدة المؤسسة على تلبية احتياجات التوظيف الحالية والمستقبلية.
- تقييم مدى استعداد المؤسسة وتطوير مخطط عملي يسعى لإنشاء نظام متكامل لإدارة المواهب.
- تدريب وتطوير وتوجيه المواهب باستخدام مجموعة متنوعة من منهجيات التطوير الفعّال.

الفئات المستهدفة:

- موظفو القيادات الإدارية.
- مدراء الإدارات.
- مسؤولو إدارات تنمية الموارد البشرية.
- مسؤولو إدارات تطوير المواهب.
- مدراء وشركاء إدارات الموارد البشرية والمدراء المباشرين.
- رؤساء أقسام إدارة الموارد البشرية.
- متخصصو الموارد البشرية

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

- مفهوم إدارة المواهب والمهارات.
- المكونات الأساسية لإدارة المواهب.
- آليات اكتشاف المواهب والمهارات.
- الحفاظ على المواهب وتطويرها.
- أهمية إدارة المهارات والمواهب.
- مواصفات وخصائص المواهب.
- استراتيجيات إدارة المواهب والمهارات.
- تقييم المواهب.
- أطر عمل التقييم.

- مراكز التقييم والتطوير.

الوحدة الثانية:

- معايير التحديد والتحقق.
- تقييم مستويات الكفاءة والقدرة والدوافع والشخصية.
- مخطط إدارة المواهب والمهارات.
- منهجية نظام القيمة.
- المنهجية التي تستند إلى الكفاءة.
- المنهجية المتكاملة.
- أنظمة إدارة الأداء الكمّي مقابل أنظمة إدارة الأداء النوعي.
- الاختلاف بين الأداء والإمكانات.
- تحديد الإمكانات.
- مراحل التطوير المهني.

الوحدة الثالثة:

- المنهجية المتكاملة للتدريب والتطوير.
- أصحاب المصلحة: "دور المواهب والإدارة والموارد البشرية".
- رصد مستوى التحسّن.
- مواهب التوجيه الإرشادي.
- مخططات التعاقب الموظيفي.
- 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.

الوحدة الرابعة:

- التعلّم والتطوير.
- إنشاء استراتيجية إدارة المواهب والمهارات.
- تعريف الشركات للمواهب والمهارات؟
- الغرض وراء إدارة المواهب والمهارات.
- منهجية التمايز.
- المنهجية الشاملة.
- التحديات الحالية لأنظمة إدارة المواهب.
- المنهجية الشاملة والمتكاملة لإدارة المواهب.
- المبادئ التوجيهية لنظام إدارة المواهب.
- المواءمة الاستراتيجية.
- الآثار المترتبة لنظام إدارة المواهب.

الوحدة الخامسة:

- تحليل البيئة المؤسسية الداخلية.
- المخططات الاستراتيجية.
- الأهداف الاستراتيجية.
- معايير الاختيار.
- لغة الكفاءات.
- مصداقية أدوات التقييم.
- مفاهيم التطوير المهني.
- الاتساق الداخلي.

- موثوقية نظام إدارة الأداء.
- تمايز التعويضات.
- التوافق الثقافي وأهمية التنوّع.

info@euro-training.net
+447447999485 - +447492882996