

كتيب الدورة

إدارة المواهب والتخطيط للإحلال الوظيفي

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

المقدمة

أصبحت إدارة المواهب والتخطيط للتعاقب تتسم بالتغير السريع والمنافسة المتزايدة على في بيئة الأعمال الحديثة التي الأعمال وتحقيق الاستدامة المؤسسية. وتعتمد قدرة الوظيفي من الركائز الأساسية لضمان استمرارية الكفاءات، المواهب، والشركات الكبرى على تحقيق أهدافها الاستراتيجية المؤسسات الحكومية والوزارات والهيئات العامة قيادة المؤسسة نحو النجاح وتطويرها، والاحتفاظ بها، وإعداد قيادات مستقبلية بشكل كبير على قدرتها في استقطاب **طعم برنامج** إدارة المواهب قادرة على

والمنهجيات لتزويد المشاركين (Succession Planning) والتخطيط للتعاقب الوظيفي (Talent Management &) والنمو. وضمان استمرارية الكفاءات الحديثة اللازمة لبناء منظومة متكاملة لإدارة بالمعرفة الاستراتيجية والأدوات العملية يركز المواهب وتطوير القيادات

القيادية، وإعداد خطط البرنامج على تطوير استراتيجيات فعالة لاكتشاف في الوظائف الحيوية والمناصب القيادية. وتعزيز القدرة التنظيمية بما التعاقب الوظيفي، وتطوير المسارات المهنية، وتحسين المواهب، وتقييم الإمكانيات ومن مشاركة الموظفين،

الواقعية، وتمارين تخطيط خلال ورش العمل التطبيقية، ودراسات الحالة يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. إمداد مستدامة للمواهب والقيادات، وتقليل القوى العاملة، يكتسب المشاركون القدرة على بناء التنفيذية، والمحاكاة ويمثل هذا البرنامج استثماراً التنظيمية لمواجهة التحديات المخاطر المرتبطة بفقدان الكفاءات، وتعزيز الجاهزية خطوط الأداء المؤسسات من بناء ميزة تنافسية مستدامة من خلال استراتيجياً في رأس المال البشري، حيث يمكن المستقبلية. نظرة عامة تطوير الكفاءات والقيادات القادرة على تحقيق

يهدف المتميز والنمو المستقبلي.

إلى تمكين المؤسسات من بناء أنظمة برنامج إدارة المواهب والتخطيط للتعاقب على البرنامج والأثر الاستراتيجي في استمرارية الأعمال من خلال إعداد كوادر مؤهلة لشغل متكاملة لإدارة المواهب وتطوير القيادات وضمان الوظيفي تواجه المؤسسات اليوم تحديات الوظائف الحيوية والمناصب القيادية

معدلات دوران الموظفين، والتغيرات الديموغرافية متزايدة تتمثل في نقص الكفاءات المتخصصة، وارتفاع المستقبل، المؤسسي والنمو الرئيسية، إضافة إلى الحاجة إلى تطوير قدرات للقوى العاملة، والتقاعد المتوقع للقيادات والخبرات يوفر البرنامج إطاراً استراتيجياً تنظيمية تدعم التحول

الجاهزية القيادية، وتصميم خطط التعاقب الوظيفي، لتحديد المواهب ذات الإمكانيات العالية، وتقييم المستدام. لاكتشاف المواهب إدارة المواهب بالأهداف المؤسسية. كما يساعد وبناء مسارات التطوير المهني، وربط استراتيجيات ويعزز البرنامج المهارات والاحتفاظ بها وتعزيز مشاركتها المشاركين على تطوير أنظمة فعالة التواصل قرارات استراتيجية متعلقة بالقوى العاملة، وإدارة القيادية للمشاركين من خلال تمكينهم من اتخاذ وإنتاجيتها. في دعم التحول مع أصحاب المصلحة بشأن أولويات المواهب والتطوير المخاطر المرتبطة بالوظائف الحرجة، وتحسين كما يساهم البرنامج

التعلم المستمر وتطوير القيادات وتحسين المرونة المؤسسي والجاهزية المستقبلية من خلال بناء ثقافة القيادي. الأداء المؤسسي قادرين على تطوير منظومة متكاملة لإدارة المواهب التنظيمية. وبنهاية البرنامج سيكون المشاركون أهداف والتعاقب الوظيفي تسهم في تعزيز

بنهاية البرنامج سيكون وتحقيق الاستفادة طويلة الأجل.

فهم المفاهيم الدورة التدريبية

- تطوير استراتيجيات إدارة الحديثة لإدارة المواهب والتعاقب المشاركون قادرين على:
 - تحديد الوظائف الحرجة المواهب المرتبطة بالأهداف الوظيفي.
 - تقييم المؤسسية.
 - تصميم وتنفيذ خطط فعالة الأداء والإمكانيات القيادية والمخاطر المرتبطة بها.
 - تطوير القيادات للموظفين.
 - تحسين تخطيط القوى المستقبلية والكفاءات عالية للتعاقب الوظيفي.
 - تعزيز الاحتفاظ بالمواهب العاملة وبناء خطوط إمداد الإمكانيات.
 - تطوير للمواهب.
- بناء برامج فعالة للتطوير أنظمة قائمة على الكفاءات لإدارة وتقليل معدل الدوران الوظيفي.
- استخدام مؤشرات وتحليلات المواهب.
- دعم القيادي.
- تصميم مسارات مهنية واضحة التحول المؤسسي من خلال تطوير رأس المال المواهب في اتخاذ القرار.

- تعزيز المرونة والاستدامة البشري.
- رفع الأداء المؤسسي من للموظفين.
- المحتوى التدريبي خلال الاستثمار في التنظيمية.

إدارة المواهب الاستراتيجية المحاور الأول: أسس إدارة المواهب (الخطة التدريبية لمدة 0 أيام) اليوم المواهب.

- بناء القدرات الرئيسية
- الثقافة عالية الحديثة
- الموضوعات التنظيمية

مفهوم إدارة المواهب الأداء

- موازنة الفرعية
- تخطيط وأهميتها الاستراتيجية
- بناء ثقافة المواهب مع أهداف المؤسسة
- حوكمة إدارة القدرات التنظيمية
- دور القيادات في تطوير الأداء والتميز
- التطبيقات المواهب

تقييم نضج إدارة المواهب في المواهب

- تحليل القدرات العملية
- ورش تطوير استراتيجيات المؤسسة
- دراسات حالة التنظيمية
- اليوم الثاني: تقييم المواهب

تقييم المواهب والتخطيط للقوى العاملة المحاور تنفيذية

- تخطيط القوى الرئيسية
- اكتشاف المواهب عالية الكفاءات
- الموضوعات العاملة

نماذج الكفاءات السلوكية الإمكانيات

- تقييم الأداء الفرعية

- مراجعات والقيادية
- التنبؤ باحتياجات القوى والإمكانات
- تحديد الوظائف المواهب
- تصنيف المواهب وإدارة العاملة
- التطبيقات الحرجة

محاكاة مراجعة الشرائح الوظيفية

- تقييم الإمكانات العملية
- ورش تخطيط القوى المواهب
- تمارين تحديد المواهب القيادية
- اليوم الثالث: العاملة

التخطيط للتعاقب التعاقب الوظيفي وتطوير القيادات المدار المستقبالية

- تطوير الرئيسية
- إدارة المعرفة الوظيفي
- الموضوعات القيادات

نماذج التعاقب المؤسسية

- الكفاءات القيادية الفرعية
- تطوير المسارات الوظيفي
- إعداد خطط التطوير المستقبالية
- نقل المعرفة المهنية
- تقييم الجاهزية الفردية
- التطبيقات والخبرات

تصميم خرائط التعاقب القيادية

- تقييم المخاطر العملية
- إعداد خطط تطوير الوظيفي
- محاكاة اجتماعات التعاقب القيادية
- اليوم الرابع: القيادات

الاحتفاظ الوظيفيةالمحاور الاحتفاظ بالمواهب وتطوير المشاركة الوظيفي

- مشاركة الرئيسية
- التطوير بالمواهب
- الموضوعات الموظفين

استراتيجيات الاحتفاظ المهني

- تحليل مخاطر الفرعية
- برامج التعلم بالكفاءات
- التوجيه والإرشاد الاستقالات
- تحسين تجربة والتطوير
- التنقل الوظيفي وإدارة المهني
- التطبيقات الموظفين

تصميم برامج الاحتفاظ المواهب

- تحليل أسباب الدوران العملية
- تطوير خطط المشاركة بالمواهب
- دراسات حالة لتحسين تجربة الوظيفي
- اليوم الخامس: القيادة الوظيفية

القيادة الاستراتيجية للمستقبل المحاور الاستراتيجية للمواهب والاستعداد الموظف

- تحليلات الرئيسية
- الجاهزية التنظيمية للمواهب
- الموضوعات المواهب

مؤشرات وقياسات المستقبلية

- لوحات معلومات رأس المال الفرعية
- اتخاذ القرار المبني على المواهب
- الاتجاهات المستقبلية البشري
- التحول الرقمي وإدارة البيانات

- بناء المرونة للقوى العاملة
- التطبيقات المواهب

تحليل بيانات التنظيمية

- محاكاة اجتماعات مراجعة العملية
- تطوير خطط التحول في إدارة المواهب
- مشاريع استراتيجية القيادات
- الفئة المواهب

تم تصميم البرنامج خصيصاً متكاملة

مديري الموارد المستهدفة

- مديري إدارة ل:
- مديري التطوير البشرية.
- مسؤولي التعاقب المواهب.
- مديري تخطيط القوى التنظيمي.
- مديري التعلم الوظيفي.
- مسؤولي تطوير العاملة.
- قيادات الموارد البشرية والتطوير.
- مسؤولي رأس القيادات.
- مديري في الجهات الحكومية.
- مسؤولي إدارة المال البشري في الوزارات.
- قادة التغيير والتحول مشاركة الموظفين.
- مديري الإدارات المشاركين الأداء.
- القيادات المؤسسي.
- متطلبات المستقبلية في الموارد في تطوير المواهب.

يفضل أن يكون لدى البشرية.

خبرة عملية في الموارد الالتحاق

- معرفة أساسية بإدارة البشرية أو التطوير التنظيمي أو إدارة المشاركين:

- خبرة في المواهب.
 - مشاركة في برامج تطوير دعم المبادرات التنظيمية أو الأداء وتطوير الموظفين.
 - اهتمام القيادة.
 - ولا يشترط الحصول على بناء القدرات التنظيمية الكفاءات أو إدارة المواهب.
- يعتمد شهادات مهنية متخصصة للاستفادة من والقيادة.
- منهجية التدريب

بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي لضمان تحقيق البرنامج على منهجية تدريبية تنفيذية تفاعلية تجمع البرنامج.

ورش عمل نتائج مؤسسية قابلة للقياس. تشمل أساليب

- دراسات حالة التدريب:
- مناقشات تفاعلية.
- محاكاة التعاقب تنفيذية.
- تمارين عملية جماعية.
- التعلم القائم على الوظيفي.
- تبادل الخبرات بين تطبيقية.
- جلسات تغذية السينايروهات.
- ورش مراجعة المشاركين.
- تمارين تقييم راجعة.
- أنشطة تخطيط القوى المواهب.
- عروض تقديمية القيادات.
- جلسات حل العاملة.
- مشاريع استراتيجية تنفيذية.
- خطط عمل قابلة المشكلات.
- مخرجات متكاملة.

بنهاية البرنامج سيتمكن المشاركون للتطبيق.

تعزيز فاعلية القيادة في إدارة التعلم

- مواعمة من:

- تحسين القرارات المتعلقة استراتيجيات المواهب مع الأهداف المواهب والتعاقب الوظيفي.
- اكتشاف المؤسسية.
- تعزيز بتخطيط القوى العاملة.
- رفع مستويات مشاركة التواصل مع أصحاب المصلحة بشأن أولويات وتطوير القيادات المستقبلية.
- تحسين القدرة التنظيمية الموظفين والاحتفاظ المواهب.
- تصميم وتنفيذ بالكفاءات.
- استخدام تحليلات المواهب أنظمة فعالة للتعاقب والمرونة المؤسسية.
- تطوير الوظيفي.
- تعزيز لدعم القرارات الاستراتيجية.
- دعم استمرارية الأعمال الجاهزية التنظيمية لمواجهة التحديات برامج قيادية مستدامة.
- تحسين الأداء المؤسسي عبر من خلال إعداد القيادات المستقبلية.
- بناء خطوط إمداد مستدامة الاستثمار في رأس المال البديلة.
- تحقيق قيمة مؤسسية ملموسة البشري.
- الملف التعريفي من خلال التميز في إدارة للمواهب.

يقدم البرنامج خبير دولي المواهب.

في مجالات إدارة المواهب، معتمد يتمتع بخبرة واسعة في التدريب والاستشارات للمدرب

الاستشارية القيادات، وتخطيط القوى العاملة، وإدارة رأس المال والتعاقب الوظيفي، والتطوير التنظيمي، وتطوير العملية

تطوير استراتيجيات إدارة البشري.الخبرات

- تصميم أطر التعاقب التنفيذية
- تطوير القيادات المواهب.
- تعزيز القدرات الوظيفي.
- استشارات رأس المال المستقبلية.
- الخبرة في الاستشارات التنظيمية.

مشاريع التحول في البشري.

- برامج تطوير الاستراتيجية
- تخطيط القوى العاملة إدارة المواهب.

- تطوير أنظمة تقييم القيادات.
- تحسين الفعالية الاستراتيجية.
- خبرة التحول المواهب.

تطوير برامج المواهب التنظيمية.

- بناء أطر التعاقب الوظيفي الحكومي
- تطوير القيادات الحكومية.
- تحسين إنتاجية رأس المال للوزارات والهيئات.
- تحديث أنظمة إدارة المواهب الوطنية.
- خبرة التحول البشري.

إنشاء أنظمة في القطاع العام.

- تطوير المؤسسي في الشركات
- تصميم متكاملة لإدارة المواهب.
- تحسين برامج الاحتفاظ بالكفاءات.
- بناء القدرات مسارات التطور الوظيفي.
- الخبرة مشاركة الموظفين.

يجمع المدرب بين الخبرة القيادية والتنظيمية.

الحكومية والشركات العالمية والهيئات التنظيمية، الاستشارية والتنفيذية الواسعة في المؤسسات التطبيقية العملية والتعاقب التطبيقية التي تساعد على بناء أنظمة فعالة ويقدم للمشاركين أفضل الممارسات العالمية والنماذج ويركز البرنامج على تحقيق نتائج ومستدامة لإدارة المواهب

دعم النمو وتحسين الجاهزية التنظيمية، وتعزيز استمرارية مؤسسية قابلة للقياس من خلال تطوير القيادات، الوظيفي.

الأعمال، وبناء رأس مال بشري قادر على

والتميز المؤسسي على المدى الطويل.

تواصل معنا

الأسعار الجماعية، يُرجى التواصل معنا: للاستفسار عن التسجيل أو المواعيد القادمة أو

الموقع الإلكتروني www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني info@skillslab-training.com

واتساب +966 559 653 447

Generated by Skillslab Training

info@skillslab-training.com | واتساب: +966 559 653 447

www.skillslab-training.com