



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

اغسطس ٢٠٢٦ ١٤ - ١٠

القاهرة - \*

(للشخص الواحد) € ٤١٠٠

Ref: #TDD2212\_617615



## مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة

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

## الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- 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

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

- 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



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

## التدريبية) خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة

### الوحدة الأولى: أسس إدارة المواهب الاستراتيجية

- مفهوم رأس المال البشري وأثره على الأداء المؤسسي
- التقليدية الفرق بين إدارة المواهب والموارد البشرية
- 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 ١
- تصميم مسارات تطور وظيفية فردية ١
- بناء حاضنات المواهب الداخلية ١
- معايير ربط التدريب بالترقيات الوظيفية ١
- ورشة عمل: تصميم خطة تطوير سنوية ١
- نموذج تطبيقي: مواءمة التدريب مع الرؤية المؤسسية ١

### الوحدة الثالثة: قياس فعالية التدريب ١

- مؤشرات قياس عائد استثمار التدريب ١
- أدوات تقييم الأداء التدريبي ١
- تحويل البيانات إلى قرارات إدارية ١
- معادلات حساب الربحية من التدريب ١
- تمرين جماعي: تحليل نتائج برنامج تدريبي افتراضي ١
- دراسة حالة: معايير الاعتماد لبرامج المواهب ١

### الوحدة الرابعة: استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب ١

- سياسات فعالة للاحتفاظ بالكفاءات ١
- دور التدريب في تعزيز الانتماء المؤسسي ١
- آليات تحفيز الموظفين عبر التطوير المهني ١
- نماذج تخطيط الخلافة الوظيفية ١
- حلقة نقاش: معالجة تسرب المواهب في القطاع الصحي ١
- ورشة عمل: بناء خطة احتفاظ بالمواهب ١

### الوحدة الخامسة: التكامل مع البيئة التنظيمية ١



- 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
- المواهب: جلسة تقييم نهائية: بناء خطة متكاملة لإدارة

## الأسئلة المتكررة:

### التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة

### الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

إجمالي المدة إلى بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل

إلى ساعة تدريبية ٢٥-٣٠

## سؤال للتأمل:

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

### ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



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