CONCEPT

إدارة المواهب الاستراتيجية: مراجعة المواهب وتطوير ذوي الإمكانات العالية والاحتفاظ بالكفاءات

17 – 21 مايو 2027

دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال



إدارة المواهب الاستراتيجية: مراجعة المواهب وتطوير ذوي الإمكانات العالية والاحتفاظ بالكفاءات

المرجع: 13_8227 **التاريخ:** 17 – 21 مايو 2027 **المكان:** دبي - فندق خمس نجوم في وسط الأعمال **الرسوم:** SAR 19500

مقدمة:

تجمع منظمات كثيرة تقييمات الأداء وأسماء المرشحين للتعاقب كل عام، ومع ذلك تفقد موظفين أساسيين دون إنذار، وتبني الترقيات على الألفة، ولا تعرف هل يحقق استثمارها في المواهب نتيجة. تعالج إدارة المواهب الاستراتيجية هذه الفجوة بربط قرارات المواهب بأولويات العمل وإدارتها في دورة سنوية واحدة. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت ممارسي الموارد البشرية والمواهب من تصنيف المواهب الحرجة، وإدارة جلسات مراجعة المواهب ومعايرتها بمصفوفة التسعة مربعات، وتطوير ذوي الإمكانات العالية، وفتح مسارات التنقل الداخلي، والتصرف وفق بيانات الاحتفاظ بالكفاءات. ويغادر المشارك ومعه خطة دورة المواهب السنوية لمنظمته.

أهداف الدورة:

- ترجمة أولويات العمل إلى استراتيجية مواهب تحدد الأدوار الحرجة وشرائح المواهب
- إدارة جلسات مراجعة المواهب التي تضع الموظفين على مصفوفة التسعة مربعات وفق أدلة وقواعد معايرة متفق عليها
- تحديد ذوي الإمكانات العالية في جميع المستويات وتصميم مسارات تطوير تدفعهم إلى الأمام
- تحويل مخرجات مراجعة المواهب إلى قوائم مرشحين للتعاقب وتحركات تنقل داخلي
- تشخيص دوران الموظفين المؤسف وتصميم إجراءات الاحتفاظ لشرائح المواهب الأكثر عرضة للمغادرة
- قياس منظومة المواهب بتحليلات المواهب ومقاييس رأس المال البشري وفق ISO 30414

الفئة المستهدفة:

- مديرو الموارد البشرية المسؤولون عن عمليات المواهب في وحدات الأعمال
- أخصائيو إدارة المواهب والتطوير التنظيمي الذين يصممون جلسات مراجعة المواهب ويديرونها
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يهيئون المديرين المباشرين لجلسات المعايرة وقرارات المواهب
- مديرو التعلم والتطوير المسؤولون عن برامج ذوي الإمكانات العالية
- ممارسو تحليلات الموارد البشرية وتقاريرها الذين يتابعون مقاييس القوى العاملة والمواهب

محاور الدورة:

اليوم 1: أسس استراتيجية المواهب وتقييم الوضع الراهن

- لوحة مواءمة استراتيجية المواهب مع أولويات العمل واحتياجات المواهب
- خريطة دورة تشغيل إدارة المواهب من التخطيط إلى المراجعة
- مصفوفة الأدوار الحرجة وتصنيف شرائح المواهب
- مراجعة فجوات عرض القيمة للموظف لشرائح المواهب الرئيسية
- التقييم الذاتي لنضج إدارة المواهب

اليوم 2: أطر مراجعة المواهب ونماذج القياس

- مصفوفة التسعة مربعات للأداء والإمكانات: التعريفات وقواعد التصنيف
- نموذج مؤشرات الإمكانات: الطموح والقدرة والاندماج
- نموذج ملف الموهبة وتصميم ملف الأدلة
- مقاييس تقارير رأس المال البشري للمواهب وفق ISO 30414 معيار تقارير رأس المال البشري
- فئات مخاطر المواهب: خطر الفقد وخطر الجاهزية وفجوات القدرات

اليوم 3: إدارة جلسات مراجعة المواهب وتطوير ذوي الإمكانات العالية

- جدول أعمال اجتماع مراجعة المواهب والأدوار والتحضير المسبق
- أساليب تيسير المعايرة وأسئلة التحقق من التصنيف
- تصميم برنامج ذوي الإمكانات العالية: معايير الاختيار ومسارات التطوير
- بناء قوائم المرشحين للتعاقب من مخرجات مراجعة المواهب
- قواعد التنقل الداخلي والمطابقة عبر سوق المواهب الداخلي

اليوم 4: الاحتفاظ بالمواهب وتحليلات المواهب ومخاطر العمليات

- تحليل دوران الموظفين المؤسف حسب شريحة المواهب
- دليل مقابلات البقاء وخطة إجراءات الاحتفاظ
- لوحة تحليلات المواهب: معدل التنقل وتغطية الصف الثاني والمغادرة المؤسفة
- ضوابط تحيز المقيمين: التحقق من الحداثة والتساهل والنزعة المركزية
- تشخيص احتكار المواهب وعوائق تخلي المديرين عن موظفيهم

اليوم 5: دراسات الحالة وخطة دورة المواهب السنوية

- حالة متعددة القطاعات: معايرة بيانات مراجعة المواهب
- حالة وظيفة فنية: الاستجابة لارتفاع المغادرة المؤسفة
- بناء بطاقة أداء المواهب لمنظمة المشارك
- صياغة خطة دورة المواهب السنوية
- لجنة مراجعة الزملاء والدفاع عن الخطة

المهارات التي ستكتسبها:

- تصنيف شرائح المواهب
- تيسير جلسات مراجعة المواهب
- معايرة الأداء والإمكانات
- تحديد ذوي الإمكانات العالية
- تخطيط التنقل الداخلي
- تحليل مخاطر المغادرة
- تحليلات المواهب
- تقارير رأس المال البشري

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة دورة المواهب السنوية بعد أن اختبرتها لجنة مراجعة من الزملاء
- إدارة جلسة مراجعة المواهب القادمة بقواعد تصنيف واضحة وملف أدلة جاهز وخلافات أقل على التقييمات
- معرفة الموظفين الأساسيين المرجح مغادرتهم وإجراءات الاحتفاظ المناسبة لكل شريحة مواهب
- مقارنة ممارسات مراجعة المواهب والتنقل الداخلي مع ممارسي موارد بشرية من قطاعات ودول أخرى

الخاتمة:

لا يكون لقرارات المواهب وزن إلا حين تبنى على أدلة متسقة وتتبعها إجراءات فعلية. تنتقل الدورة من وضع استراتيجية المواهب وتصنيف المواهب الحرجة، مرورا بنماذج المراجعة ومقاييس رأس المال البشري، إلى جلسات مراجعة معايرة وتطوير ذوي الإمكانات العالية والتحركات الداخلية وتحليل الاحتفاظ. ويطبق اليوم الأخير ذلك كله على حالات من قطاعات متعددة، لينتج خطة دورة المواهب السنوية التي يعرضها المشارك على قيادة الموارد البشرية والمديرين المباشرين في منظمته.