



**دورة:**

**استراتيجيات إدارة المواهب**

**6 - 10 سبتمبر 2026**  
**دبي (الإمارات العربية المتحدة)**

## استراتيجيات إدارة المواهب

رمز الدورة: MA13181 تاريخ الإنعقاد: 6 - 10 سبتمبر 2026 دولة الإنعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) - رسوم الإشتراك: Euro 5200

### المقدمة

في بيئة الأعمال الديناميكية والمتغيرة بسرعة، أصبحت إدارة المواهب من العوامل الجوهرية لنجاح المؤسسات واستدامتها. لم تعد المواهب تُعتبر فقط قوة عاملة، بل هي رأس المال بشري استراتيجي يتطلب الاستقطاب، والتطوير، والتحفيز، والاحتفاظ به من خلال استراتيجيات متكاملة وفعالة.

تم تصميم هذا البرنامج التدريبي من قبل مركز جلوبال هورايزن للتدريب والاستشارات ليزوّد المشاركين بالرؤى والأدوات اللازمة لبناء وتنفيذ استراتيجيات إدارة المواهب التي تتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. كما يعزز هذا البرنامج الفهم الشامل لدورة حياة الموظف من التوظيف إلى التخطيط للخلافة، ويقدم حلولاً عملية قائمة على أفضل الممارسات العالمية.

### أهداف البرنامج

بنهاية هذا البرنامج التدريبي، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم المفاهيم الأساسية والحديثة في إدارة المواهب.
- تطوير استراتيجية متكاملة لجذب، وتطوير، والاحتفاظ بالمواهب.
- تقييم الفجوات في المهارات وتخطيط التعاقب الوظيفي.
- ربط إدارة المواهب بالأداء المؤسسي.
- استخدام أدوات تحليل البيانات لدعم قرارات إدارة المواهب.

### منهجية التدريب

- عروض تقديمية تفاعلية.
- ورش عمل تطبيقية ودراسات حالة حقيقية.
- مناقشات جماعية وعصف ذهني.
- تقييمات تشخيصية وتمارين فردية.
- تبادل أفضل الممارسات بين المشاركين.

### الأثر المؤسسي

- تحسين القدرة المؤسسية على استقطاب والاحتفاظ بالموهب.
- تعزيز رضا الموظفين وتفاعلهم مع أهداف المؤسسة.
- موازنة استراتيجية الموارد البشرية مع الخطط الاستراتيجية للمؤسسة.
- تخفيض تكلفة دوران الموظفين وتحسين استقرار الفرق.
- بناء قاعدة قوية من القادة المستقبليين.

## الفئة المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية والتطوير المؤسسي.
- أخصائيو إدارة المواهب والتوظيف والتخطيط الاستراتيجي.
- قادة الفرق ومدراء الأقسام المعنيين بتطوير الموظفين.
- المهتمون بتصميم وتنفيذ برامج إدارة المواهب.

## المحاور التدريبية:

### اليوم الأول: مقدمة في إدارة المواهب

- مفهوم إدارة المواهب وأهميتها في بيئة الأعمال الحديثة
- مكونات دورة حياة الموظف
- الفروقات بين إدارة الموارد البشرية التقليدية وإدارة المواهب
- استراتيجيات عالمية ناجحة في إدارة المواهب

### اليوم الثاني: استقطاب واختيار المواهب

- تحليل احتياجات المؤسسة من الكفاءات
- تقنيات استقطاب الكفاءات العالية
- معايير الاختيار والمقابلات السلوكية
- تجربة المرشح وعلاقتها بالعلامة التجارية للمؤسسة

### اليوم الثالث: تطوير المواهب وبناء القدرات

- تصميم برامج التدريب والتطوير المهني

- استراتيجيات التعلّم داخل المؤسسة
- إدارة الأداء والتغذية الراجعة
- التحول نحو ثقافة التعلم المستمر

#### **اليوم الرابع: الاحتفاظ بالموهب والتحفيز**

- أسباب مغادرة الموظفين ذوي الأداء العالي
- بناء بيئة عمل جاذبة ومحفزة
- استراتيجيات التقدير والمكافآت
- إدارة المشاركة والارتباط الوظيفي

#### **اليوم الخامس: تخطيط التعاقب الوظيفي والاستدامة**

- أهمية تخطيط التعاقب المؤسسي
- تحديد وتطوير القادة المحتملين
- إدارة المعرفة ونقل الخبرات
- مؤشرات قياس فعالية استراتيجية إدارة المواهب