

## استراتيجيات إدارة المواهب (الأساليب المبتكرة لتحسين أداء المؤسسات)

### لمن هذا النشاط

- المدراء التنفيذيون.
- مدراء الإدارات.
- مدراء الموارد البشرية والتدريب.
- مدراء التوظيف وأعضاء لجان المقابلات.
- مسؤولو التطوير المؤسسي والجودة.
- مشرفو فرق العمل.
- مسؤولو تخطيط التعاقب الوظيفي.

### الأهداف

- تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:
- ربط مهارات الموظفين بالأهداف الكبرى للمؤسسة.
- استخدام البيانات والأرقام البسيطة لاتخاذ قرارات توظيف وترقية صحيحة.
- تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال وضع كل شخص في مكانه الأمثل.
- تقليل التكاليف الناتجة عن استقالة الكفاءات المتميزة.
- تطوير قدرة القادة على توجيه وتدريب فرقهم بفعالية.
- مواءمة الحوافز والمكافآت مع الإنجازات الفعلية التي تطور العمل.
- ضمان استمرارية نجاح المؤسسة عبر بناء جيل ثانٍ من القادة.

### تفاصيل النشاط

التاريخ	7 - 11 يونيو 2026 (مسقط)
والمكان	16 - 20 أغسطس 2026 (القاهرة)
	6 - 10 سبتمبر 2026 (دبي)
	18 - 22 أكتوبر 2026 (إسطنبول)
	29 نوفمبر - 3 ديسمبر 2026 (إسطنبول)
الموعد	9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً
لغة النشاط	عربي والمصطلحات (عربي، انجليزي)
التكلفة	\$ 2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

### المحتويات

#### الموهبة كمحرك للأداء

- كيف نربط بين كفاءة الأفراد ونتائج المؤسسة المالية والخدمية.
- مراجعة نقاط القوة الحالية في الفريق وتحديد ما ينقصنا للوصول للقيمة.
- الانتقال من دور "المدير الذي يراقب" إلى "القائد الذي ينمي".
- تحديد الوظائف "الحرية" التي تؤثر بشكل مباشر على مستقبل المؤسسة.
- بناء رؤية واضحة للمستقبل تجذب أصحاب الطموح العالي.

#### جذب المواهب بأساليب غير تقليدية

- صناعة "علامة تجارية" للمؤسسة تجعل العمل فيها حلمًا للمتميزين.
- لبحث عن الكفاءات في أماكن جديدة ومبتكرة (بعيداً عن الطرق التقليدية).
- كيف تحول مقابلات العمل إلى رحلة لاكتشاف الشغف والقدرات الكامنة.
- تقديم "عرض عمل" لا يمكن رفضه، يتجاوز مجرد الراتب المادي.
- استثمار سمعة الموظفين الحاليين لجذب مواهب جديدة تشبههم.

#### اكتشاف وتصنيف المواهب

- أداة بسيطة لتقييم الموظفين بناءً على أداؤهم الحالي وقدراتهم المستقبلية.
- كيفية رصد "المواهب المخفية" لدى الموظفين الخجولين أو المهمشين.
- تصميم مسارات نمو لكل موظف موهوب تضمن عدم شعوره بالملل.
- مهارات الحوار الفردي لاكتشاف طموحات الموظفين الحقيقية.
- التوازن بين تعيين مواهب من الخارج وتطوير المواهب من الداخل.

#### تحويل الأداء إلى نتائج مبهره

- استبدال التقييم السنوي الجامد بجلسات توجيهية مستمرة ومثمرة.
- تقنيات تحفيز الفرق لتحقيق أهداف "مستحيلة" بروح حماسية.
- شجيع التعاون بين الأقسام المختلفة لتبادل الخبرات والمواهب.
- توفير الأدوات والبيئة التي تسمح للموهوبين بتجربة أفكار جديدة.
- مكافأة التميز الجماعي لتعزيز روح الفريق الواحد.

#### الاحتفاظ بالمواهب

- فهم الأسباب الحقيقية لترك المتميزين للعمل وكيفية استبقائها.
- بناء ثقافة "التقدير" التي تجعل الموظف يشعر بقيمته كل يوم.
- مرونة العمل كأداة قوية للاحتفاظ على المواهب في العصر الحديث.
- الاهتمام بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية لضمان العطاء الطويل.
- مستقبل المواهب واستدامة الأداء
- التخطيط لليوم الذي يغادر فيه القادة الحاليون (خطة البدلاء).
- قياس أثر الاستثمار في المواهب على تطور المؤسسة (بلغة الأرقام).