

استراتيجيات إدارة المawahب (الأساليب المبتكرة لتحسين أداء المؤسسات)

المحتويات	لمن هذا النشاط
<p>الموهبة كمحرك للأداء</p> <ul style="list-style-type: none"> كيف نربط بين كفاءة الأفراد ونتائج المؤسسة المالية والخدمية. مراجعة نقاط القوة الحالية في الفريق وتحديد ما ينقصنا للوصول للقمة. الانتقال من دور "المدير الذي يراقب" إلى "القائد الذي يبني". تحديد الوظائف "الحرجة" التي تؤثر بشكل مباشر على مستقبل المؤسسة. بناء رؤية واضحة للمستقبل تجذب أصحاب الطموح العالي. <p>جذب المawahب بأساليب غير تقليدية</p> <ul style="list-style-type: none"> صناعة "علامة تجارية" للمؤسسة تجعل العمل فيها حلمًا للمتميزين. لبحث عن الكفاءات في أماكن جديدة ومبتكرة (بعيدًا 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 مawahب جديدة تشبههم. <p>اكتشاف وتصنيف المawahب</p> <ul style="list-style-type: none"> أداة بسيطة لتقدير الموظفين بناءً على أدائهم الحالي وقدراتهم المستقبلية. كيفية رصد "المawahب المخفية" لدى الموظفين الخجولين أو المهمشين. تصميم مسارات نمو لكل موظف موهوب تضمن عدم شعوره بالملل. مهارات الحوار الفردي لاكتشاف طموحات الموظفين الحقيقة. التوازن بين تعزيز موهاب من الخارج وتطوير المawahب من الداخل. <p>تحويل الأداء إلى نتائج مبهرة</p> <ul style="list-style-type: none"> استبدال التقى السنوي الجامد بجلسات توجيهية مستمرة ومثمرة. تقنيات تحفيز الفرق لتحقيق أهداف "مستحيلة" بروح حماسية. شجيع التعاون بين الأقسام المختلفة لتبادل الخبرات والموهاب. توفير الأدوات والبيئة التي تسمح للموهوبين بتجربة أفكار جديدة. مكافأة التميز الجماعي لتعزيز روح الفريق الواحد. <p>الاحتفاظ بالموهاب</p> <ul style="list-style-type: none"> فهم الأسباب الحقيقة لترك المتميزين للعمل وكيفية استباقها. بناء ثقافة "التقدير" التي تجعل الموظف يشعر بقيمة كل يوم. مرنة العمل كأداة قوية لاحفاظ على المawahب في العصر الحديث. الاهتمام بالتوازن بين العمل والحياة الشخصية لضمان العطاء الطويل. <p>مستقبل المawahب واستدامة الأداء</p> <ul style="list-style-type: none"> الخطيط لليوم الذي يغادر فيه القادة الحاليون (خطة البدلاء). قياس أثر الاستثمار في المawahب على تطور المؤسسة (بلغة الأرقام). 	<ul style="list-style-type: none"> المدراء التنفيذيون. مدراء الإدارات. مدراء الموارد البشرية والتدريب. مدراء التوظيف وأعضاء لجان المقابلات. مسؤولو التطوير المؤسسي والجودة. مشرفو فرق العمل. مسؤولو تخطيط العاقب الوظيفي.
	الأهداف
	<p>تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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.
	<p>تفاصيل النشاط</p> <p>التاريخ 7 – 11 يونيو 2026 (مسقط) والمكان 16 – 20 أغسطس 2026 (القاهرة) 10 – 16 سبتمبر 2026 (دبي) 18 – 22 أكتوبر 2026 (إسطنبول) 29 نوفمبر – 3 ديسمبر 2026 (إسطنبول)</p> <p>الموعد 9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً لغة النشاط عربي والمصطلحات (عربي، إنجليزي)</p> <p>التكلفة \$ 2950 ألفاً وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي</p> <p>خصم 20% في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر</p>