

## إدارة وتطوير المواهب للقياديين (قيادة رأس المال البشري)

### لمن هذا النشاط

- مدراء الإدارات.
- مدراء الموارد البشرية والتدريب.
- العاملين في مجال التدريب والتطوير.
- قادة الفرق والمشرفون.
- مسؤولو تخطيط التعاقب الوظيفي وإعداد القادة.
- المستشارون الإداريون المهتمون بالتطوير المؤسسي.
- مدراء التوظيف وأعضاء لجان المقابلات.

### الأهداف

#### تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:

- تعميق مفهوم "رأس المال البشري" كأهم أصل تمتلكه المؤسسة.
- تمكين القياديين من الربط بين طموحات الموظفين وأهداف المؤسسة.
- اكتساب مهارات التنبؤ بالمواهب التي يحتاجها العمل في المستقبل.
- تطوير القدرة على اكتشاف المبدعين وتوجيههم للمسارات.
- تعلم كيفية بناء صف ثانٍ من القادة لضمان استقرار الإدارة.
- اتقان فن الحفاظ على الكفاءات ومنع تسربها للمنافسين.
- فهم كيفية توزيع المهام بناءً على القوى لكل موظف.
- اكتساب أدوات قياس أثر تطوير الموظفين على نتائج العمل.

### تفاصيل النشاط

التاريخ	30 أغسطس – 3 سبتمبر 2026 (إسطنبول)
المكان	26 – 30 أكتوبر 2026 (لندن)
	13 – 17 ديسمبر 2026 (دبي)
الموعد	9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً
لغة النشاط	عربي والمصطلحات (عربي، انجليزي)
التكلفة	2950 \$ (إسطنبول ، دبي) 4950 \$ (لندن)

خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر

### المحتويات

#### القيادي وبناء الرؤية البشرية

- الفرق بين الإدارة التقليدية وقيادة رأس المال البشري.
- كيف يساهم الموهوبون في تحقيق قفزات نوعية للمنظمة.
- دور القائد في رسم خارطة الطريق لمستقبل الفريق.
- تحديد القيم المشتركة التي تجمع الموهوبين حول هدف واحد.

#### فن اكتشاف واختيار الصفوة

- معايير القائد الناجح في رصد المواهب داخل فريقه.
- أساليب ذكية لجذب الكفاءات النادرة من خارج المنظمة.
- كيفية إجراء مقابلات قيادية تركز على الإمكانيات لا الخبرات فقط.
- فن الموازنة بين المهارات الفنية والسمات الشخصية للمرشحين.
- خطوات اختيار الموظف الذي يكمل النقص في فريقك الحالي.

#### استراتيجيات صناعة قادة المستقبل

- بناء خطة إحلال لضمان وجود بديل جاهز لكل منصب حساس.
- كيفية تصميم برامج تطويرية مكثفة للموظفين ذوي الإمكانيات العالية.
- دور "التوجيه القيادي" في نقل الحكمة والخبرة للأجيال الشابة.
- إعطاء المهام الصعبة كأداة لاختبار وتطوير قدرات الموهوبين.
- تحفيز الموظفين على التعلم الذاتي ومواكبة تغيرات العمل.

#### تمكين المواهب وإطلاق القدرات

- مفهوم التمكين: متى تمنح الموظف الصلاحية الكاملة لاتخاذ القرار؟
- كيفية تحويل نقاط ضعف الموظفين إلى فرص نمو ومجالات تكامل.
- إدارة التنوع بين الموهوبين لضمان بيئة عمل منسجمة.
- أساليب التحفيز المعنوي والمادي التي تهتم بالمبدعين فعلياً.

#### الحفاظ على الكفاءات واستبقاء المواهب

- فهم الأسباب الحقيقية لرحيل الموهوبين وكيفية الوقاية منها.
- تصميم "رحلة موظف" ممتعة ومجزية داخل المنظمة.
- مهارات الحوار المفتوح لمعالجة مشكلات الموظفين قبل تفاقمها.
- موازنة ضغوط العمل لضمان استمرارية عطاء الموهوبين.

#### قياس النتائج واستدامة التميز

- مؤشرات بسيطة تخبر القائد بنجاح استراتيجيته في تطوير الفريق.
- كيفية تقييم تطور مستوى الكفاءة العام في القسم أو الإدارة.
- عرض قصص نجاح الموهوبين كأداة لتعزيز ثقافة الإبداع.
- تحديث خطط المواهب بناءً على التغيرات التقنية والاقتصادية.