

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

المحتويات	لمن هذا النشاط
<p><b>القادي وبناء الرواية البشرية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>الفرق بين الإدارة التقليدية وقيادة رأس المال البشري.</li> <li>كيف يساهم الموهوبون في تحقيق قفازات نوعية للمنظمة.</li> <li>دور القائد في رسم خارطة الطريق لمستقبل الفريق.</li> <li>تحديد القيم المشتركة التي تجمع الموهوبين حول هدف واحد.</li> </ul> <p><b>فن اكتشاف واختيار الصفة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>معايير القائد الناجح في رصد المواهب داخل فريقه.</li> <li>أساليب ذكية لجذب الكفاءات النادرة من خارج المنظمة.</li> <li>كيفية إجراء مقابلات قيادية تركز على الإمكانيات لا الخبرات فقط.</li> <li>فن الموازنة بين المهارات الفنية والسمات الشخصية للمرشحين.</li> <li>خطوات اختيار الموظف الذي يكمل النقص في فريقك الحالي.</li> </ul> <p><b>استراتيجيات صناعة قادة المستقبل</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>بناء خطة إحلال لضمان وجود بديل جاهز لكل منصب حساس.</li> <li>كيفية تصميم برامج تطويرية مكثفة للموظفين ذوي الإمكانيات العالية.</li> <li>دور "التوجيه القادي" في نقل الحكم والخبرة للأجيال الشابة.</li> <li>إعطاء المهام الصعبة كأداة لاختبار وتطوير قدرات الموهوبين.</li> <li>تحفيز الموظفين على التعلم الذاتي ومواكبة تغيرات العمل.</li> </ul> <p><b>تمكين المواهب وإطلاق القدرات</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>مفهوم التمكين: متى تمنح الموظف الصلاحية الكاملة لاتخاذ القرار؟</li> <li>كيفية تحويل نقاط ضعف الموظفين إلى فرص نمو و مجالات تكامل.</li> <li> إدارة التنوع بين الموهوبين لضمان بيئة عمل منسجمة.</li> <li>أساليب التحفيز المعنوي والمادي التي تهم المبدعين فعلياً.</li> </ul> <p><b>الحفاظ على الكفاءات واستبقاء المواهب</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>فهم الأسباب الحقيقة لرحيل الموهوبين وكيفية الوقاية منها.</li> <li>تصميم "رحلة موظف" ممتعة ومحزرية داخل المنظمة.</li> <li>مهارات الحوار المفتوح لمعالجة مشكلات الموظفين قبل تفاقمها.</li> <li>موازنة ضغوط العمل لضمان استمرارية عطاء الموهوبين.</li> </ul> <p><b>قياس النتائج واستدامة التميز</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>مؤشرات بسيطة تخبر القائد بنجاح استراتيجيته في تطوير الفريق.</li> <li>كيفية تقييم تطور مستوى الكفاءة العام في القسم أو الإدارة.</li> <li>عرض قصص نجاح الموهوبين كأداة لتعزيز ثقافة الإبداع.</li> <li>تحديث خطط المواهب بناءً على التغيرات التقنية والاقتصادية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدراء الإدارات.</li> <li>مدراء الموارد البشرية والتدريب.</li> <li>العاملين في مجال التدريب والتطوير.</li> <li>قادة الفرق والمشرفون.</li> <li>مسؤولو تخطيط العاقب الوظيفي وإعداد القادة.</li> <li>المستشارون الإداريون المهتمون بالتطوير المؤسسي.</li> <li>مدراء التوظيف وأعضاء لجان المقابلات.</li> </ul>
	<b>الأهداف</b>
	<p>تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>تعزيز مفهوم "رأس المال البشري" كأهم أصل تملكه المؤسسة.</li> <li>تمكين القياديين من الربط بين طموحات الموظفين وأهداف المؤسسة.</li> <li>اكتساب مهارات التنبؤ بالمواهب التي يحتاجها العمل في المستقبل.</li> <li>تطوير القدرة على اكتشاف المبدعين وتوجيههم للمسارات.</li> <li>تعلم كيفية بناء صف ثانٍ من القادة لضمان استقرار الإدارة.</li> <li>اتقان فن الحفاظ على الكفاءات ومنع تسربها للمنافسين.</li> <li>فهم كيفية توزيع المهام بناءً على القوى لكل موظف.</li> <li>اكتساب أدوات قياس أثر تطوير الموظفين على نتائج العمل.</li> </ul>
	<p><b>تفاصيل النشاط</b></p> <p>التاريخ 30 أغسطس – 3 سبتمبر 2026 (إسطنبول) والمكان 26 – 30 أكتوبر 2026 (لندن) 13 – 17 ديسمبر 2026 (دبي)</p> <p>الموعد 9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً لغة النشاط عربي والمصطلحات (عربي، إنجليزي)</p> <p>التكلفة \$ 2950 (إسطنبول ، دبي) \$ 4950 (لندن)</p> <p>خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر</p>