

## استقطاب المواهب الاستراتيجية والاحتفاظ بها (استدامة المواهب)

| المحتويات   | لمن هذا النشاط  |
|---|---|
| <b>التخطيط الذي لاحتياجات الفريق</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>كيف نحدد بدقة "من نحتاج" قبل أن نبدأ بالبحث.</li> <li>مراجعة مهارات الفريق الحالي ومعرفة النقص الموجود.</li> <li>توقع الوظائف التي ستحتاجها مستقبلاً مع نمو العمل.</li> <li>تحديد الصفات الشخصية التي تضمن انسجام الموظف مع زملائه.</li> <li>وضع خطة بسيطة لجذب الكفاءات دون هدر مالي.</li> </ul> <b>فن جذب الكفاءات</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>كيف نجعل اسم المنظمة مرادفاً للنجاح والراحة المهنية.</li> <li>استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لعرض مميزات العمل لدينا.</li> <li>جعل إعلانات الوظائف مشوقة واضحة وليس مجرد قائمة طلبات.</li> <li>تشجيع الموظفين الحاليين ليكونوا سفراء يجذبون معارفهم للعمل.</li> <li>الاهتمام بتجربة المتقدم للوظيفة، حتى لو لم يتم قبوله.</li> </ul> <b>الاختيار والفرز</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>مهارة قراءة ما بين السطور في طلبات التوظيف.</li> <li>إجراء مقابلات ترکز على المواقف الواقعية وكيفية حل المشكلات.</li> <li>اختبار قدرة الموظف على التأقلم مع ضغوط العمل.</li> <li>التأكد من أن قيم الشخص تناسب مع قيم وأخلاق المنظمة.</li> <li>اتخاذ قرار التوظيف بناءً على الإمكانيات المستقبلية لا الخبرة السابقة.</li> </ul> <b>المحافظة على المتميزين</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>الاهتمام بالصحة النفسية للموظف وتجنب الإرهاق الزائد.</li> <li>تقديم مكافآت معنوية ومادية مرتبطة بالإنجاز الفعلي.</li> <li> توفير فرص للتعلم واكتساب مهارات جديدة باستمرار.</li> <li>الاستماع لأراء الموظفين وإشراكهم في اتخاذ القرارات.</li> <li>خلق جو من المرح والتعاون يقلل من رغبة الموظف في التغيير.</li> </ul> <b>استدامة المواهب</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد الموظفين الذين يصلحون ليكونوا قادة في المستقبل.</li> <li>رسم مسار واضح للموظف يوضح له أين سيكون بعد سنوات.</li> <li>نقل الخبرات من الموظفين القدامى إلى الشباب بانتظام.</li> <li>مراجعة أسباب استقالة أي موظف وعلاج المشكلة فوراً.</li> <li>تحديث أساليب العمل لمواكبة التغيرات وضمان بقاء المتميزين.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>المدراء التنفيذيون.</li> <li>مدراء الإدارات.</li> <li>مدراء الموارد البشرية والتدريب.</li> <li>العاملين في مجال التدريب والتطوير.</li> <li>مدراء الموارد البشرية</li> <li>المسؤولون عن التوظيف.</li> <li>رؤساء الأقسام والمشرفون.</li> <li>مسؤولي التدريب والتطوير.</li> </ul>   |
|   | <b>الأهداف</b>  |
|   | <p>تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>فهم كيف يساهم الموظف المتميز في زيادة أرباح ونجاح المؤسسة.</li> <li>تعلم كيفية البحث عن الأشخاص الذين يمتلكون المهارة والروح المناسبة معاً.</li> <li>بناء سمعة طيبة للمنظمة تجعل أصحاب الكفاءات يسعون للعمل فيها.</li> <li>تقليل التكاليف الناتجة عن كثرة استقالة الموظفين.</li> <li>تطوير أساليب اختيار ذكية تتجاوز مجرد قراءة السيرة الذاتية.</li> <li>خلق بيئة عمل محفزة تجعل الموظف لا يفكر في الرحيل.</li> <li>اكتشاف المواهب المخفية داخل الفريق الحالي وتطويرها.</li> <li>ضمان وجود صف ثانٍ من القادة جاهز لتحمل المسؤولية.</li> </ul> |
|   | <b>تفاصيل النشاط</b>  |
|   | <b>التاريخ</b> 16 – 20 أغسطس 2026 (دبي)<br><b>والمكان</b> 11 – 15 أكتوبر 2026 (الدوحة)<br><b>25 – 29 أكتوبر 2026 (إسطنبول)</b><br><b>22 – 26 نوفمبر 2026 (دبي)</b>  |
|   | <b>الموعد</b> 9:00 صباحاً إلى 2:00 ظهراً<br><b>لغة النشاط</b> عربي والمصطلحات (عربي، إنجليزي)<br><b>التكلفة</b> \$ 2950 ألفان وتسعمائة وخمسون دولار أمريكي  |
|   | خصم 20 % في حالة تسجيل 3 مشاركين أو أكثر  |