

## استقطاب المواهب الاستراتيجية والاحتفاظ بها (استدامة المواهب)

### لمن هذا النشاط

- المدراء التنفيذيون.
- مدراء الإدارات.
- مدراء الموارد البشرية والتدريب.
- العاملين في مجال التدريب والتطوير.
- مدراء الموارد البشرية.
- المسؤولون عن التوظيف.
- رؤساء الأقسام والمشرفون.
- مسؤولي التدريب والتطوير.

### الأهداف

- تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:
- فهم كيف يساهم الموظف المتميز في زيادة أرباح ونجاح المؤسسة.
- تعلم كيفية البحث عن الأشخاص الذين يمتلكون المهارة والروح المناسبة معاً.
- بناء سمعة طيبة للمنظمة تجعل أصحاب الكفاءات يسعون للعمل فيها.
- تقليل التكاليف الناتجة عن كثرة استقالة الموظفين.
- تطوير أساليب اختيار ذكية تتجاوز مجرد قراءة السيرة الذاتية.
- خلق بيئة عمل محفزة تجعل الموظف لا يفكر في الرحيل.
- اكتشاف المواهب المخفية داخل الفريق الحالي وتطويرها.
- ضمان وجود صف ثانٍ من القادة جاهز لتحمل المسؤولية.

### تفاصيل النشاط

|            |  |
|------------|--|
| التاريخ    | 16 - 20 أغسطس 2026 (دبي)                   |
| والمكان    | 11 - 15 أكتوبر 2026 (الدوحة)               |
|            | 25 - 29 أكتوبر 2026 (إسطنبول)              |
|            | 22 - 26 نوفمبر 2026 (دبي)                  |
| 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

#### التخطيط الذكي لاحتياجات الفريق

- كيف نحدد بدقة "من نحتاج" قبل أن نبدأ بالبحث.
- مراجعة مهارات الفريق الحالي ومعرفة النقص الموجود.
- توقع الوظائف التي سنحتاجها مستقبلاً مع نمو العمل.
- تحديد الصفات الشخصية التي تضمن انسجام الموظف مع زملائه.
- وضع خطة بسيطة لجذب الكفاءات دون هدر مالي.

#### فن جذب الكفاءات

- كيف نجعل اسم المنظمة مرادفاً للنجاح والراحة المهنية.
- استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لعرض مميزات العمل لدينا.
- جعل إعلانات الوظائف مشوقة وواضحة وليست مجرد قائمة طلبات.
- تشجيع الموظفين الحاليين ليكونوا سفراء يجذبون معارفهم للعمل.
- الاهتمام بتجربة المتقدم للوظيفة، حتى لو لم يتم قبوله.

#### الاختيار والفرز

- مهارة قراءة ما بين السطور في طلبات التوظيف.
- إجراء مقابلات تركز على المواقف الواقعية وكيفية حل المشكلات.
- اختبار قدرة الموظف على التأقلم مع ضغوط العمل.
- التأكد من أن قيم الشخص تتناسب مع قيم وأخلاق المنظمة.
- اتخاذ قرار التوظيف بناءً على الإمكانيات المستقبلية لا الخبرة السابقة.

#### المحافظة على المتميزين

- الاهتمام بالصحة النفسية للموظف وتجنب الإرهاق الزائد.
- تقديم مكافآت معنوية ومادية مرتبطة بالإنجاز الفعلي.
- توفير فرص للتعلم واكتساب مهارات جديدة باستمرار.
- الاستماع لأراء الموظفين وإشراكهم في اتخاذ القرارات.
- خلق جو من المرح والتعاون يقلل من رغبة الموظف في التغيير.

#### استدامة المواهب

- تحديد الموظفين الذين يصلحون ليكونوا قادة في المستقبل.
- رسم مسار واضح للموظف يوضح له أين سيكون بعد سنوات.
- نقل الخبرات من الموظفين القدامى إلى الشباب بانتظام.
- مراجعة أسباب استقالة أي موظف وعلاج المشكلة فوراً.
- تحديث أساليب العمل لمواكبة التغييرات وضمان بقاء المتميزين.