

مؤشرات الأداء الاستراتيجية لقياس إدارة المواهب (KPIs)

لمن هذا النشاط

- مدراء الإدارات.
- مدراء الموارد البشرية والتدريب.
- العاملين في مجال التوظيف.
- مسؤولو التدريب والتطوير.
- العاملين في مجال تخطيط القوى العاملة.
- المخططون الاستراتيجيون.
- المشرفون وقادة الفرق.
- أعضاء لجان المقابلات.

الأهداف

تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على العلاقة بين أهداف المؤسسة وأداء الموظفين.
- اكتساب مهارة تصميم مؤشرات قياس دقيقة لكل مرحلة من مراحل إدارة الموهبة.
- تعلم كيفية قياس كفاءة عمليات التوظيف واختيار الكفاءات.
- فهم طرق قياس ولاء الموظفين المتميزين وأسباب بقائهم في العمل.
- اكتساب مهارة التنبؤ باحتياجات المنظمة المستقبلية من الكفاءات بناءً على الأرقام.
- تحسين جودة اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالترقيات والمكافآت.
- تعلم كيفية عرض نتائج أداء المواهب للإدارة العليا.

تفاصيل النشاط

التاريخ 12 - 16 يوليو 2026 (القاهرة)

والمكان 16 - 20 أغسطس 2026 (دبي)

20 - 24 سبتمبر 2026 (الدوحة)

4 - 8 أكتوبر 2026 (إسطنبول)

22 - 26 نوفمبر 2026 (مسقط)

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

مدخل إلى إدارة المواهب

- لماذا نحتاج إلى القياس الرقمي في التعامل مع الكفاءات البشرية؟
- كيف تخدم مؤشرات الأداء رؤية وأهداف المنظمة الكبرى.
- الفرق بين التقييم التقليدي والقياس المبني على النتائج المحرزة.
- أنواع المؤشرات التي تهم القادة وصناع القرار.
- خطوات بناء ثقافة القياس والشفافية داخل فريق العمل.

مؤشرات استقطاب واختيار المواهب

- قياس مدى سرعة الوصول للكفاءات النادرة في سوق العمل.
- حساب جودة الموظفين الجدد ومدى ملاءمتهم للوظيفة بعد التعيين.
- قياس فعالية القنوات المستخدمة في جذب الموهوبين.
- حساب التكلفة الحقيقية لاختيار وتوظيف الموظف المتميز.
- مؤشرات نجاح فترة التجربة للموظفين الجدد.

قياس فاعلية التدريب والتطوير

- مؤشرات سرعة اكتساب الموظف للمهارات الجديدة المطلوبة.
- قياس مدى تطبيق المهارات المكتسبة في واقع العمل الفعلي.
- حساب العائد من الاستثمار في البرامج التدريبية المخصصة للموهوبين.
- مؤشرات جاهزية الصف الثاني من القادة لتولي المسؤولية.
- قياس تطور مستوى الكفاءة العام داخل الأقسام الحيوية.

مؤشرات الحفاظ على الكفاءات والارتباط الوظيفي

- قياس نسبة استقرار المواهب المتميزة داخل المؤسسة.
- حساب تكلفة فقدان الموظفين المبدعين وتأثيرها على العمل.
- مؤشرات رضا الموظفين عن بيئة العمل وفرص النمو المتاحة.
- قياس فعالية أنظمة الحوافز والمكافآت في تحفيز الأداء.
- رصد أسباب مغادرة الكفاءات ووضع حلول رقمية لمعالجتها.

قياس الإنتاجية والأثر الاستراتيجي

- ربط أداء الموهوبين بزيادة جودة المخرجات أو الأرباح.
- مؤشرات الابتكار والإبداع (عدد الأفكار المطبقة بنجاح).
- قياس كفاءة توزيع المهام بناءً على نقاط قوة كل موظف.
- رصد التحسن في مستويات الخدمة أو الإنتاج بفضل الكفاءات.
- تقييم مساهمة إدارة المواهب في تحقيق التميز المؤسسي.
- مهارات عرض التقارير واتخاذ القرار.
- استخدام لغة الأرقام للحصول على اعتمادات وميزانيات جديدة.