

هندسة المواهب (الاستقطاب، الاختيار، وبناء فرق العمل عالية الأداء)

لمن هذا النشاط

- مدراء الإدارات.
- مدراء الموارد البشرية والتدريب.
- العاملين في مجال التدريب والتطوير.
- مسؤولو تخطيط التعاقب الوظيفي.
- مسؤولو التوظيف.
- مسؤولو الموارد البشرية.
- القادة الجدد.
- أصحاب القرار في المؤسسات الحكومية والخاصة.

الأهداف

تمكين المشاركين من تحقيق الأهداف التالية:

- فهم كيف يتم "تصميم" الوظائف لجذب الأشخاص المبدعين.
- تعلم طرق ذكية للوصول إلى المواهب التي لا تبحث عن عمل بشكل نشط.
- إتقان فن اختيار الشخص الذي يمتلك المهارة معاً.
- القدرة على توزيع الأدوار داخل الفريق بناءً على نقاط القوة لكل فرد.
- بناء فرق عمل قادرة على حل المشكلات بشكل ذاتي.
- رفع مستوى الحماس والإنتاجية من خلال القيادة.
- ضمان استمرار الأداء حتى في ظروف ضغط العمل.

تفاصيل النشاط

التاريخ 23-27 أغسطس 2026 (دبي)

والمكان 11-15 أكتوبر 2026 (مسقط)

8-12 نوفمبر 2026 (الدوحة)

20-24 ديسمبر 2026 (إسطنبول)

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

هندسة الاحتياج

- كيف نحدد بدقة القطع الناقصة في "بازل" الفريق الحالي.
- التمييز بين ما نحتاجه الآن وما سنحتاجه في المستقبل.
- تصميم وصف وظيفي مشوق يركز على الإنجاز لا على المهام الروتينية.
- تحديد القيم الشخصية التي يجب أن تتوفر في الموظف الجديد.
- وضع معايير واضحة لقياس نجاح الشخص في منصبه الجديد.

هندسة الاختيار

- مهارات الفرز السريع للطلبات لاستخراج الجواهر الحقيقية.
- صياغة أسئلة تكشف كيف يفكر الشخص في المواقف الصعبة.
- تقييم "الذكاء الاجتماعي" ومدى قدرة المرشح على العمل الجماعي.
- إجراء تجارب عملية مصغرة للمرشحين للتأكد من مهاراتهم.
- اتخاذ قرار الاختيار بناءً على الحقائق وليس فقط على الارتياح الشخصي.

بناء الهيكل والانسجام

- استقبال الموظف الجديد بطريقة تجعله يشعر بالانتماء فوراً.
- توزيع الأدوار داخل الفريق بحيث يكمل كل فرد نقص الآخر.
- تحديد "قواعد اللعبة" وكيفية التواصل بين أفراد الفريق.
- بناء الثقة المتبادلة كقاعدة أساسية لأي فريق عالي الأداء.
- وضوح الرؤية: جعل الجميع يركزون على هدف واحد كبير.

إدارة الطاقة والأداء

- كيف يحفز القائد كل شخص بناءً على ما يحبه ويهتم به.
- إدارة الخلافات داخل الفريق وتحويلها إلى أفكار بناءة.
- تشجيع روح الابتكار والمبادرة دون خوف من الخطأ.
- عقد اجتماعات قصيرة وفعالة ترفع المعنويات وتحدد الاتجاه.
- تقديم النصح والدعم الفوري لتحسين الأداء أولاً بأول.

الاستدامة والتطوير

- كيف نحافظ على حماس الفريق بعد مرور وقت على البداية.
- تطوير مهارات الفريق لمواكبة التغيرات السريعة.
- تقدير الإنجازات الجماعية والفردية بشكل عادل وملهم.
- التخطيط لنمو الموظفين داخل المنظمة لضمان بقائهم.
- مراجعة نتائج "هندسة المواهب" وتحسين العملية للمرات القادمة.