



# ainfct

المؤسسة العربية للاستشارات والتدريب وتطوير الأداء  
AINFCT | info@ainfct.com | www.ainfct.com

## البرنامج المتكامل في إدارة المواهب

### فكرة الدورة

تواجه المؤسسات اليوم تحديات متزايدة في جذب الكفاءات المناسبة، وتطوير القدرات الداخلية، والحفاظ على أصحاب الأداء العالي في بيئات عمل تتسم بالتغير السريع وتزايد التنافس على المهارات. ولذلك أصبحت إدارة المواهب وظيفة استراتيجية تتجاوز إجراءات الموارد البشرية التقليدية، لتصبح إطاراً متكاملاً يساعد المؤسسة على تحديد احتياجاتها المستقبلية من القدرات، وبناء مسارات نمو واضحة، وربط الأداء والتطوير والتعاقب الوظيفي بأهداف العمل. يقدم هذا البرنامج من AINFCT تصوراً عملياً لإدارة المواهب من منظور مؤسسي متوسط المستوى، يبدأ بفهم فلسفة إدارة المواهب، وينتقل إلى تخطيط القوى العاملة، وتصميم نماذج الكفاءات، واستقطاب المواهب، وإدارة الأداء، وتطوير القيادات، والتخطيط للتعاقب، وتحليل بيانات المواهب. يركز البرنامج على تحويل المفاهيم إلى ممارسات قابلة للتطبيق من خلال نماذج وأدوات تساعد المشاركين على تحسين قراراتهم اليومية في إدارة رأس المال البشري. كما يعزز البرنامج قدرة الجهات المشاركة على بناء منظومة مواهب أكثر اتساقاً واستدامة، بما يدعم جودة الأداء واستمرارية القدرات الحيوية داخل المؤسسة.

### أهداف الدورة

فيما يلي الأهداف الرئيسية لهذا البرنامج التدريبي:

- تحليل مفهوم إدارة المواهب المؤسسية.
- ربط خطط المواهب بأهداف العمل.
- تصميم نماذج كفاءات عملية.
- تطبيق أدوات استقطاب المواهب.
- تطوير خطط احتفاظ وتعاقب.
- استخدام مؤشرات مواهب قابلة للقياس.

## منهجية الدورة

- مناقشات موجهة تربط المفاهيم بتحديات العمل الواقعية.
- تمارين عملية لبناء نماذج كفاءات وخطط مواهب.
- دراسات حالة حول الاستقطاب والتطوير والاحتفاظ.
- تطبيقات جماعية لتصميم مؤشرات و خارطة طريق.
- تغذية راجعة منظمة على مخرجات المشاركين.

## أثر الدورة على المنظمة

- يمكن تعزيز جاهزية المؤسسة للمستقبل من خلال:
- تحسين قرارات استقطاب المواهب.
  - رفع جودة التخطيط للتعاقب.
  - تقليل فجوات المهارات الحرجة.
  - تعزيز ارتباط التطوير بالأداء.

## أثر الدورة على المتدربين

يساعد البرنامج المشاركين على:

- فهم دورة حياة المواهب.
- إدارة خطط تطوير فردية.
- تحليل فجوات الكفاءات.
- بناء مؤشرات مواهب فعالة.

## الشهادات

شهادة معتمدة من AINFCT

## الفئة المستهدفة

يناسب هذا البرنامج العاملين في الموارد البشرية والتدريب والتطوير والوظائف الإشرافية التي تتعامل مع تخطيط وتنمية الكفاءات. كما يفيد من يسعون إلى بناء فهم عملي متكامل لإدارة المواهب داخل المؤسسة.

- أخصائيو ومديرو الموارد البشرية.
- مسؤولو التدريب والتطوير المؤسسي.
- مشرفو الفرق ومديرو الإدارات.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة.
- المعنيون بالتعاقب الوظيفي وتطوير القيادات.

### اليوم الأول: مدخل استراتيجي إلى إدارة المواهب

- مفهوم إدارة المواهب ودورها في تنافسية المؤسسة.
- الفرق بين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية التقليدية.
- دورة حياة المواهب من الاستقطاب إلى الاستبقاء.
- العلاقة بين استراتيجية المؤسسة وخطط المواهب.
- أدوار الموارد البشرية والمديرين في منظومة المواهب.

### اليوم الثاني: تخطيط القوى العاملة والاحتياجات المستقبلية

- تحليل احتياجات المؤسسة من المهارات والقدرات.
- تحديد الوظائف الحرجة وأدوار التأثير العالي.
- الربط بين خطط النمو وخطط التوظيف الداخلي.
- استخدام بيانات القوى العاملة في التنبؤ بالفجوات.
- صياغة أولويات المواهب وفق المخاطر والفرص.

### اليوم الثالث: نماذج الكفاءات وإطار الجدارة

- مفهوم الكفاءات السلوكية والفنية والقيادية.
- بناء نموذج كفاءات قابل للاستخدام المؤسسي.
- تحديد مستويات الكفاءة ومؤشرات السلوك.
- مواءمة الكفاءات مع التقييم والتطوير والترقية.
- تجنب التعقيد الزائد في نماذج الجدارة.

### اليوم الرابع: استقطاب المواهب وتجربة المرشح

- تحليل مصادر المواهب الداخلية والخارجية.
- تصميم متطلبات وظيفية مبنية على الكفاءات.
- تحسين تجربة المرشح خلال مراحل الاختيار.

- استخدام المقابلات السلوكية والتقييمات المنظمة.
- بناء صورة وظيفية جاذبة وواقعية للمؤسسة.

#### اليوم الخامس: إدارة الأداء وربطها بالمواهب

- العلاقة بين الأداء والإمكانات المستقبلية.
- استخدام محادثات الأداء في اكتشاف المواهب.
- تحديد أصحاب الأداء العالي بموضوعية.
- تحسين التغذية الراجعة وخطط التحسين.
- الحد من التحيز في تقييم الأداء والإمكانات.

#### اليوم السادس: تطوير المواهب وخطط النمو الفردية

- تصميم خطط تطوير فردية قابلة للتنفيذ.
- الربط بين التدريب والتوجيه والتعلم أثناء العمل.
- تحديد فجوات التطوير حسب الدور والمسار.
- متابعة التقدم باستخدام مؤشرات واضحة.
- دور المدير المباشر في تطوير المواهب.

#### اليوم السابع: الاحتفاظ بالمواهب وتحفيز الالتزام

- تحليل أسباب دوران المواهب ومخاطر فقدانها.
- تصميم مبادرات احتفاظ مرتبطة بالدوافع المهنية.
- تحسين المشاركة الوظيفية وتجربة الموظف.
- إدارة المسارات المهنية والتوقعات المستقبلية.
- بناء ثقافة تقدير تدعم الاستمرارية.

#### اليوم الثامن: التعاقب الوظيفي واستمرارية القيادات

- مفهوم التعاقب الوظيفي وأهميته المؤسسية.
- تحديد المناصب الحرجة وخطط الإحلال.
- استخدام مصفوفة الأداء والإمكانات بحذر.

- بناء قوائم مواهب وخطط جاهزية.
- متابعة مخاطر الخلافة القيادية والوظيفية.

### اليوم التاسع: تحليلات المواهب ومؤشرات القياس

- أهم مؤشرات إدارة المواهب ومجالات استخدامها.
- قياس جودة التوظيف ومعدلات الاحتفاظ.
- متابعة فعالية التطوير والتعاقب الوظيفي.
- قراءة بيانات المواهب لدعم القرارات.
- إعداد تقارير مواهب مختصرة للإدارة.

### اليوم العاشر: بناء خارطة طريق لإدارة المواهب

- تشخيص نضج منظومة المواهب الحالية.
- تحديد أولويات التحسين قصيرة ومتوسطة المدى.
- تصميم مبادرات مواهب قابلة للتطبيق.
- إدارة أصحاب المصلحة في تنفيذ الخطة.
- صياغة خارطة طريق مؤسسية لإدارة المواهب.

## course\_daily\_schedule

يمتد البرنامج لمدة 10 أيام تدريبية، بواقع 4 ساعات يومياً. يخصص كل يوم لمحور رئيسي يبدأ بطرح المفاهيم الأساسية، ثم ينتقل إلى التطبيقات العملية والنقاشات الموجهة، مع تخصيص وقت للمراجعة اليومية وتثبيت المخرجات المرتبطة بإدارة المواهب.

## course\_assessment

يعتمد التقييم على المشاركة الفعالة، وتنفيذ التمارين التطبيقية، وجودة المخرجات العملية التي يطورها المشاركون خلال البرنامج. يحصل المشاركون في نهاية البرنامج على شهادة إتمام أو حضور صادرة من AINFCT وفق متطلبات المشاركة المعتمدة.

## course\_key\_competencies

- إدارة المواهب المؤسسية.
- تخطيط القوى العاملة.
- تحليل الكفاءات.
- تطوير المسارات المهنية.
- إدارة التعاقب الوظيفي.
- قياس مؤشرات المواهب.

### مكتب القاهرة الرئيسي

القاهرة، جمهورية مصر العربية  
7 شارع وهران، الطيران، مدينة نصر  
201152466358+  
info@ainfct.com  
ainfct.com

رقم التسجيل الضريبي: 472920235

### مكتب مدريد الفرعي

مدريد، إسبانيا  
شارع الصحة 3، وسط المدينة، 28013 مدريد  
training@ainfct.com  
ainfct.com