



المعهد المصرفي الفلسطيني
Palestinian Banking Institute



TALENT MANAGEMENT



Talent Leadership and Development

 <http://www.pbi.ps>

 training@pbi.ps

 +972 2 297 1003

<p style="text-align: center;">قيادة وتطوير المواهب Talent Leadership and Development</p>	<p>اسم البرنامج</p>
<p style="text-align: right;">2017/08/06</p>	<p>بداية الدورة</p>
<p style="text-align: right;">2017/8/10</p>	<p>نهاية الدورة</p>
<p style="text-align: right;">Full Days</p>	<p>الوقت</p>
<p>1450 دولار امريكي تشمل التدريب والمادة التدريبية والامتحان الرسمي واجور اصدار الشهادات والضيافة والقرطاسية</p>	<p>الرسوم</p>
<p style="text-align: right;">نهاية يوم عمل الخميس 2017/7/20</p>	<p>آخر موعد للتسجيل</p>
<p style="text-align: right;">اللغة الاساسية هي اللغة العربية</p>	<p>اللغة</p>
<p style="text-align: right;">فلسطين</p>	<p>الدولة</p>
<p style="text-align: right;">رام الله</p>	<p>الموقع</p>
<p> <ul style="list-style-type: none"> ● مدراء الموارد البشرية ● مدراء قسم التدريب والتطوير ● مدراء إدارة المواهب ● المدراء والمشرفون الذين يشاركون في عمليات تدريب وتطوير العاملين ■ العاملون في حقل تدريب وتطوير العاملين </p>	<p>الفئة المستهدفة</p>
<p>لم تهدأ "حرب المواهب" منذ نهاية القرن الماضي، وبقيت مشكلة استقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها الشغل الشاغل لكبرى المؤسسات في العالم، إذ أن "قيادة المواهب" قد أصبحت من أهم العناصر التي تحدد ميزة المؤسسة التنافسية وسمعتها، وتمكنها من تحقيق ثقافة أداء عالية يحمل فيها العاملون مسؤولية المساعدة على دعم وتحقيق أهدافها والتحسين المستمر لخدماتها وعملياتها وكذلك لقدراتهم العملية والشخصية. وقد خلصت بعض الدراسات الى أن "قيادة المواهب" تأتي على رأس اهتمامات أقسام التدريب والتطوير، وان ما نسبته فقط 5% تعتمد استراتيجية واضحة وإجراءات عملية في هذا الصدد.</p> <p>وتهدف "قيادة المواهب" الى تأسيس هيكلية تركز على تخطيط حاجة المنظمة الحالية والمستقبلية من الموهوبين، والعمل على استقطابهم من جهة، كما تسعى الى تشخيص مستوى وجودة المواهب المتوفرة في المؤسسة، والعمل على تطويرها، والمحافظة عليها واستبقائها من خلال تطوير مسارها الوظيفي وتلبية احتياجاتها وتطلعاتها وتوفير الظروف الملائمة والحوافز المشجعة لتأمين ارتباطها العضوي بالمؤسسة.</p>	<p>مقدمة</p>

<p>امتلاك مهارة ادارة وتطوير المواهب داخل المؤسسة</p>	<p>الهدف العام</p>
<p>في نهاية هذا البرنامج يكون المشاركون قادرين على إعداد استراتيجية قيادة وتطوير المواهب وادارة المواهب داخل المؤسسة.</p>	<p>مخرجات البرنامج</p>
<p>المحور الأول</p> <p>مقدمة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحديد معنى "المواهب" • تعريف عملية "قيادة المواهب" • اهمية عملية "قيادة المواهب" للمؤسسة وللعاملين • نتائج الدراسات حول مردود "قيادة المواهب" على عمل المؤسسات • • مراجعة سريعة لأبرز الطروحات المتعلقة بقيادة المواهب <p>المحور الثاني</p> <p>عناصر "قيادة المواهب":</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. عرض مفصل لبعض النماذج العالمية في : "نموذج كواد" (The QUAD Model) • تخطيط احتياجات المؤسسة من المواهب، • استقطاب المواهب، • تطوير المواهب والاحتفاظ بها عن طريق تطويره وتحفيزها - نموذج مؤسسة رأس المال البشري (Human Capital Institute) وعلاقة قيادة المواهب باستراتيجية المؤسسة وخطة عمل قسم الموارد البشرية. - نموذج بيرسن <p>المحور الثالث</p> <p>مبادئ "إدارة وقيادة المواهب" (Peter Capelli):</p> <ul style="list-style-type: none"> - صنع المواهب أو شراؤها؟ - التخطيط السليم لتحديد حاجة المؤسسة الى المواهب - تحسين العائد على الاستثمار في تطوير المواهب - اعتماد التوازن بين مصلحة المؤسسة ورغبة العاملين في عملية تطوير المسار الوظيفي 	<p>محاوير البرنامج</p>

- مصفوفة الأداء والامكانيات وكيفية التعامل مع فئاتها المختلفة

المحور الرابع

دور المدراء والمشرفين في عملية "قيادة وتطوير المواهب"

- عملية التوجيه والارشاد (Coaching)
- إعطاء التغذية الراجعة التحفيزية والتصحيحية
- التحوّل الى مؤسسة تعليمية
- ...

المحور الخامس

الاحلال الوظيفي

- هدف عملية الاحلال الوظيفي
- عناصر عملية الاحلال الوظيفي:
 - تحديد الوظائف المفصلية والجدارات والخبرات اللازمة لها؛
 - تحديد المواهب المناسبة
 - تحديد جدارات وخبرات هذه العناصر ومستواها
 - إعداد خطط تطوير مناسبة
 - تقييم ومتابعة سيرعملية التطوير

المحور السادس

أفضل الممارسات والنماذج في عملية تطوير المواهب:

- تجربة شركة 3M
- تجربة شركة DELOITTE
- تجربة شركة كوكا كولا

المحور السابع

نماذج جدارات كبرى المؤسسات العالمية:

- "جمعية تنمية المواهب"
Association for Talent Development (ATD)
- IBM
- NOVARTIS
- MERGE

<p style="text-align: center;">المحور الثامن</p> <p style="text-align: center;">إعداد استراتيجية قيادة وتطوير المواهب:</p> <ul style="list-style-type: none"> • هدف الاستراتيجية • المنطلقات الأساسية • توزيع المسؤوليات: الموظف، المدير، المؤسسة، قسم الموارد البشرية • تحديد المواهب التي تحتاجها المؤسسة حاضرا ومستقبلا • تحديد المواهب المتوفرة داخليا وسبل تطويرها • استقطاب المواهب الخارجية • أنشطة التطوير الداخلية التي تدعمها المؤسسة • أنشطة التطوير الخارجية • تقديمات أخرى يمكن ان تتبناها المؤسسة <p style="text-align: center;">المحور التاسع</p> <p style="text-align: center;">قياسات قيادة المواهب ومردودها.</p> <p style="text-align: center;">المحور العاشر</p> <p style="text-align: center;">الخلاصة:</p> <p style="text-align: center;">أحدث الدراسات في عالم "قيادة المواهب": عرض لكتاب صدر في شهر أيار 2017: Victory Through Organization by Dave Ulrich, David Kryscynski, Mike Ulrich, and Wayne Brockbank</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • سوف يتم تقديم المواد باللغتين العربية والانكليزية. • سوف يكون التركيز الاساسي على المشاركة النشطة والعمل التطبيقي، بحيث يقوم المشاركون بتمارين تطبيقية للنظريات والافكار التي يتم عرضها ودراسة وتحليل عدد من الأساليب والممارسات التي تستخدمها بعض المؤسسات الكبرى • سوف يقوم المشاركون بإعداد نموذج لاستراتيجية "قيادة المواهب" تتناسب مع رؤية ورسالة كل مؤسسة. • تقديم الدعم والتوجيه للمشاركين على هامش ورشة العمل 	<p>اسلوب العمل</p>
<p>يحصل المشارك بعد اجتيازه الامتحان الرسمي على شهادة معتمدة من المؤسسة الدولية لتطوير الأفراد والأداء IAPPD بريطانيا</p>	<p>الشهادة المعتمدة</p>