دورة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية

4 – 8 يناير 2027

سنغافورة

AGILE LEADERS
Training Center

دورة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية

المرجع: 131802_389 **التاريخ:** 4 – 8 يناير 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

دورة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية هي دورة متقدمة مدتها 5 أيام لمدققي الموارد البشرية وقادة المواهب ومحللي القوى العاملة، ويغادر المشاركون منها بحزمة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية. تربط الدورة ضوابط دورة حياة المواهب وجودة بيانات القوى العاملة وأدلة التعاقب ومؤشرات الاستبقاء وتصميم مجموعات المقارنة ونتائج الحوكمة. يحول المشاركون أدلة الموارد البشرية المتفرقة إلى فجوات وأولويات قابلة للتتبع. تقدم أجايل للتدريب هذه الدورة في تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية.

الفئة المستهدفة

- وظائف تأكيد الموارد البشرية المسؤولة عن اختبار حوكمة عمليات الأفراد وضوابطها
- وظائف إدارة المواهب المسؤولة عن الاستقطاب والتطوير والتعاقب والاستبقاء
- وظائف تحليلات القوى العاملة المسؤولة عن تعريف المؤشرات وجودة البيانات
- وظائف التدقيق الداخلي المسؤولة عن مراجعات مخاطر رأس المال البشري
- وظائف حوكمة الأفراد المسؤولة عن النتائج ومتابعة التحسين

تفترض الدورة أن المشاركين يراجعون عمليات الموارد البشرية أو ضوابطها أو أدلة القوى العاملة، ولا تتناول إدارة المواهب التمهيدية أو إجراءات التدقيق الأساسية.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية في البيئات الخدمية والصناعية والمنظمة وذات المنفعة العامة.

- إدارات الموارد البشرية والمواهب وتخطيط القوى العاملة والتحليلات والتدقيق الداخلي
- مؤسسات الرعاية الصحية والخدمات المالية والخدمات المهنية
- مؤسسات التصنيع والطاقة والخدمات اللوجستية والبنية التحتية
- مؤسسات التقنية والاتصالات والتجزئة
- جهات الخدمة العامة والتعليم والعمل غير الربحي

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- بناء نطاق ومعايير لتدقيق المواهب قائم على المخاطر
- تقييم ضوابط دورة حياة المواهب وأدلتها
- تحليل جودة بيانات القوى العاملة وتعريفات المؤشرات
- مقارنة مؤشرات التعاقب والاستبقاء والتنقل والقدرات
- تشخيص فجوات المقارنات الداخلية والخارجية
- ترتيب نتائج الحوكمة والإجراءات التصحيحية حسب الأولوية

جدول الدورة

اليوم 1: نطاق التدقيق وحوكمة المواهب

- خريطة دورة حياة المواهب والحوكمة
- كون تدقيق المواهب القائم على المخاطر
- لوحة هدف التدقيق ونطاقه ومعاييره
- مصفوفة مسؤوليات أصحاب المصلحة والأدلة
- حصر سياسات المواهب وضوابطها

اليوم 2: ضوابط دورة الحياة والأدلة

- خريطة ضوابط الاستقطاب والاختيار والتهيئة
- قائمة فحص أدلة تطوير القدرات
- شبكة جاهزية التعاقب وتغطيته
- مجموعة مؤشرات الاستبقاء والتنقل والخروج
- اختبار قابلية تتبع قرارات المواهب

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: جودة البيانات ومؤشرات القوى العاملة

- مخطط مسار بيانات القوى العاملة
- قاموس تعريف مؤشرات المواهب
- اختبار الاكتمال والدقة والاتساق
- قواعد تقسيم المجموعات وقابليتها للمقارنة
- خطة تحليل الاتجاهات والفروق والاستثناءات

اليوم 4: المقارنة المرجعية ونتائج التدقيق

- منهج خط الأساس للمقارنة الداخلية
- بروتوكول اختيار مجموعة النظراء الخارجية
- مقارنة مؤشرات المواهب بعد توحيدها
- مصفوفة فجوات المقارنة والأسباب الجذرية
- موجز نتائج الحوكمة وأولويات الإجراء

اليوم 5: ممارسة تدقيق المواهب

- تمرين مقترح: تحدي نطاق التدقيق
- تمرين مقترح: اختبار أدلة دورة الحياة
- تمرين مقترح: تشخيص جودة بيانات القوى العاملة
- تمرين مقترح: إحاطة فجوات المقارنة
- التمرين الختامي: حزمة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لتحويل أدلة القوى العاملة إلى نتائج تأكيد قابلة للدفاع.

- نشاط مقترح: اختبار أدلة التعاقب ومؤشرات التغطية في مؤسسة طاقة.
- نشاط مقترح: تقييم جودة بيانات الاستبقاء ومقارنات المجموعات في جهة رعاية صحية.
- نشاط مقترح: تصميم مجموعة نظراء لمؤشرات المواهب في مؤسسة تقنية.
- نشاط مقترح: عرض فجوة حوكمة وأولوية إجراء أمام لجنة تدقيق.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية وماذا تفترض؟

تناسب دورة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية مدققي الموارد البشرية وقادة المواهب ومحللي القوى العاملة ومديري التدقيق الداخلي ومتخصصي حوكمة الأفراد الذين يراجعون العمليات أو الضوابط أو المؤشرات أو الأدلة.

كيف يختلف تدقيق إدارة المواهب عن التدريب العام في إدارة المواهب؟

يختبر تدقيق إدارة المواهب الحوكمة والضوابط والأدلة وجودة البيانات والنتائج، بينما يركز التدريب العام في إدارة المواهب على تشغيل ممارسات الاستقطاب والتطوير والتعاقب والاستبقاء.

كيف تصبح المقارنات المرجعية لإدارة المواهب قابلة للمقارنة؟

تصبح المقارنات المرجعية لإدارة المواهب قابلة للمقارنة عبر توحيد تعريف المؤشرات واختيار المجموعات والنظراء الملائمين ومراعاة السياق وفحص جودة البيانات وتوثيق القيود.

ما الأدلة التي تدعم تدقيق إدارة المواهب؟

قد تشمل أدلة تدقيق إدارة المواهب السياسات وسجلات الضوابط وبيانات القوى العاملة وتغطية التعاقب وتقييمات القدرات ومؤشرات التنقل والاستبقاء والقرارات والموافقات وسجلات المتابعة.

كيف تدعم تحليلات المواهب نتائج التدقيق؟

تدعم تحليلات المواهب نتائج التدقيق بإظهار الأنماط والاستثناءات وفروق المجموعات ونقاط ضعف جودة البيانات والفجوات بين مقاصد الحوكمة والأدلة التشغيلية.

الخاتمة

يغادر المشاركون بحزمة تدقيق إدارة المواهب والمقارنة المرجعية التي تضم معايير النطاق وخرائط الضوابط وسجل الأدلة وقاموس المؤشرات واختبارات البيانات وقواعد النظراء وتحليل الفجوات وأولويات الإجراء. تحول الحزمة مؤشرات الموارد البشرية المنفصلة إلى أدلة تأكيد قابلة للتتبع. وتدعم قرارات الحوكمة المتعلقة بضوابط المواهب وملكية البيانات ومتابعة التحسين.