دورة إدارة المواهب في بيئات العمل عن بعد والهجين

14 – 18 ديسمبر 2026

دبي

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة المواهب في بيئات العمل عن بعد والهجين

المرجع: 1631_220428 **التاريخ:** 14 – 18 ديسمبر 2026 **المكان:** دبي **الرسوم:** Euro 4500

نظرة عامة

دورة إدارة المواهب في بيئات العمل عن بعد والهجين دورة مهنية لمدة أسبوع لقادة الموارد البشرية ومديري المواهب وفرق عمليات الأفراد وقادة العمل عن بعد ومديري الفرق الهجينة، ويأخذ المشاركون منها خطة تشغيل المواهب الموزعة. تربط الدورة تصميم القوى العاملة والاستقطاب والاختيار والتهيئة والأداء والتعلم والتنقل والتعاقب والعدالة والمشاركة والعافية والاستبقاء والتحليلات والحوكمة عبر المواقع. وتفصل قرارات المواهب عن الإشراف اليومي ونصائح الإنتاجية العامة. تقدم أجايل للتدريب إدارة المواهب في العمل الهجين.

الفئة المستهدفة

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن استراتيجية القوى العاملة والمواهب الموزعة
- مديرو المواهب المسؤولون عن الاستقطاب والتطوير والتنقل والتعاقب والاستبقاء
- فرق عمليات الأفراد المسؤولة عن رحلة موظف عادلة عبر المواقع
- قادة العمل عن بعد المسؤولون عن اتساق ممارسات الأفراد
- مديرو الفرق الهجينة المشاركون في قرارات الأداء والتطوير والمسار المهني

تفترض الدورة أن المشاركين يساهمون في قرارات الأفراد أو الفرق، وتستبعد تفاصيل قانون العمل وعمليات الأمن السيبراني وإدارة التقنية والإشراف اليومي على المهام.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تدير المواهب عبر المنازل والمكاتب والمواقع الميدانية ومراكز الخدمة الموزعة.

- الموارد البشرية وإدارة المواهب وعمليات الأفراد
- التطوير التنظيمي والتعلم وتخطيط القوى العاملة
- التقنية والخدمات المهنية والعمليات الرقمية
- الخدمات المالية وإدارة الرعاية الصحية وعمليات العملاء
- المنشآت الإقليمية والخدمات المشتركة وفرق المشروعات الموزعة

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحليل طلب القوى العاملة الموزعة ومخاطر المواهب المرتبطة بالموقع
- تصميم ممارسات استقطاب واختيار وتهيئة محايدة للموقع
- تطبيق أساليب الأداء والتغذية الراجعة القائمة على النتائج عبر المواقع
- تقييم عدالة الوصول إلى التعلم والتنقل والتقدير والتعاقب
- تشخيص مؤشرات المشاركة والعافية والإجهاد والاستبقاء
- بناء مقاييس الأفراد وحوكمة قرارات المواهب عن بعد والهجينة

جدول الدورة

اليوم 1: هيكل المواهب الموزعة

- مصفوفة تقسيم القوى العاملة عن بعد والهجينة
- خريطة موقع الدور واعتماديات التعاون
- سجل مخاطر المواهب الموزعة
- لوحة رحلة الموظف المحايدة للموقع
- ميثاق حوكمة المواهب الهجينة

اليوم 2: الاستقطاب والدخول العادل

- لوحة عرض القيمة للموظف عن بعد والهجين
- خريطة مصادر المرشحين المحايدة للموقع
- مصفوفة أدلة الاختيار الافتراضي
- قائمة عدالة المقابلات والتقييم
- خريطة التهيئة المسبقة والتهيئة الوظيفية الافتراضية

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: الأداء والتعلم والتنقل

- اتفاقية الأداء القائمة على النتائج
- إيقاع التغذية الراجعة والمتابعة الموزعة
- تدقيق عدالة الوصول إلى التعلم
- خريطة التنقل المهني المحايدة للموقع
- مصفوفة تغطية التعاقب الهجين

اليوم 4: العدالة والعافية والاستبقاء

- مراجعة قرارات التحيز للقرب
- قائمة عدالة الصوت والتقدير في العمل الهجين
- لوحة مخاطر عافية العمل عن بعد
- خريطة مؤشرات المشاركة الموزعة
- شبكة إجراءات الاحتفاظ بالمواهب عن بعد والهجينة

اليوم 5: ممارسة إدارة المواهب عن بعد والهجينة

- تمرين: تشخيص مخاطر مواهب موزعة
- تمرين: تصميم رحلة دخول افتراضية عادلة
- تمرين: مراجعة قرار أداء محايد للموقع
- تمرين: بناء استجابة للعدالة والاستبقاء
- تطبيق ختامي: خطة تشغيل المواهب الموزعة

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لاختبار قرارات المواهب عن بعد والهجينة في قطاعات الخدمات والتقنية والمهن.

- نشاط مقترح: تقسيم الأدوار بحسب مرونة الموقع واعتماد التعاون والندرة ومخاطر المواهب.
- نشاط مقترح: تصميم رحلة متسقة للمرشح والتهيئة للموظفين عن بعد وفي المكتب.
- نشاط مقترح: تدقيق أدلة الأداء والتعلم والتقدير والتنقل للكشف عن التحيز للقرب.
- نشاط مقترح: دمج العافية والمشاركة والتعاقب والاستبقاء والتحليلات والحوكمة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة إدارة المواهب في بيئات العمل عن بعد والهجين؟

تناسب قادة الموارد البشرية ومديري المواهب وفرق عمليات الأفراد وقادة العمل عن بعد ومديري الفرق الهجينة الذين يساهمون في قرارات الاستقطاب أو الأداء أو التطوير أو التنقل أو الاستبقاء.

كيف تختلف إدارة المواهب الهجينة عن إدارة الفرق عن بعد؟

تركز إدارة المواهب الهجينة على رحلة الموظف وقرارات الاستقطاب والتهيئة والأداء والتعلم والتنقل والتعاقب والاستبقاء، بينما يركز الإشراف اليومي على توزيع المهام والتنسيق التشغيلي.

كيف تقلل المنظمة التحيز للقرب في قرارات المواهب؟

تستخدم المنظمة معايير أدلة مشتركة ومراجعات معايرة وفحوص عدالة الوصول وتوثيق القرارات وتوازنا في الظهور وفرص تعلم متكافئة ومقاييس أداء قائمة على النتائج.

ما الذي يدعم التهيئة الوظيفية الافتراضية عبر المواقع؟

تدعمها التهيئة المسبقة ووضوح الدور والوصول في الوقت المناسب والتعلم المتسق ومتابعة المدير وصلات الزملاء والاندماج الثقافي ومراجعة المحطات وتحديد ملكية الفجوات.

ما المقاييس التي تدعم حوكمة المواهب عن بعد والهجينة؟

تقارن المقاييس تقدم المرشحين وإكمال التهيئة ونتائج الأداء والوصول إلى التعلم والتقدير والتنقل وتغطية التعاقب والمشاركة والعافية والخروج المؤثر والاستبقاء بحسب موقع العمل.

الخاتمة

يأخذ المشاركون خطة تشغيل المواهب الموزعة التي تربط تصميم القوى العاملة والدخول والأداء والتعلم والتنقل والتعاقب والعدالة والعافية والاستبقاء والتحليلات والحوكمة. تحول الخطة ممارسات العمل عن بعد المتفرقة إلى منظومة مواهب قابلة للمراجعة. وتساعد المنظمة على اتخاذ قرارات مواهب عادلة وقائمة على الأدلة أينما يعمل الموظفون.