# دورة مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة المواهب

13 – 17 سبتمبر 2027

أمستردام

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

# دورة مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة المواهب

**المرجع:** 1632_220527 **التاريخ:** 13 – 17 سبتمبر 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** Euro 5700

## نظرة عامة

دورة مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة المواهب دورة مهنية لمدة أسبوع لمتخصصي تحليلات الموارد البشرية ومديري المواهب وشركاء أعمال الموارد البشرية وفرق تخطيط القوى العاملة، ويأخذ المشاركون منها حزمة قرارات قياس المواهب. يعرف المشاركون المقاييس ويتحققون من البيانات ويربطون مؤشرات دورة الحياة ويصممون اللوحات ويفسرون الأنماط ويحكمون مراجعات القرار. تستخدم الدورة ISO 30414:2025 مرجعا للتقارير مع إبقاء التركيز على قرارات المواهب لا تدقيق الموارد البشرية العام أو تشغيل البرمجيات. تقدم أجايل للتدريب مؤشرات أداء إدارة المواهب.

## الفئة المستهدفة

- مديرو المواهب المسؤولون عن أدلة الاستقطاب والتطوير والتنقل والتعاقب والاستبقاء
- متخصصو تحليلات الموارد البشرية المسؤولون عن التعريفات وجودة البيانات والتحليل واللوحات
- شركاء أعمال الموارد البشرية المسؤولون عن تحويل أدلة المواهب إلى إجراءات إدارية
- فرق تخطيط القوى العاملة المسؤولة عن الأدوار الحرجة وتغطية المهارات وصحة المسارات
- فرق تقارير الأفراد المسؤولة عن الحوكمة والتفسير وسجلات القرار

تفترض الدورة قدرة المشاركين على استخدام الأعداد والنسب والبيانات التنظيمية الأساسية، وتستبعد الإحصاء المتقدم وتهيئة البرمجيات والتقييم المالي والتأكيد الرسمي.

## الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تحتاج إلى أدلة مواهب متسقة عبر دورة حياة الموظف.

- إدارة المواهب والموارد البشرية وتحليلات الأفراد
- تخطيط القوى العاملة والتطوير التنظيمي والتعلم
- التقنية والخدمات المهنية وعمليات الخدمات المشتركة
- الخدمات المالية وإدارة الرعاية الصحية والتصنيع
- المنظمات العامة وغير الربحية والخاصة ذات مراجعات المواهب الدورية

AGILE LEADERS
Training Center

## أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- تحويل أسئلة المواهب إلى تعريفات مؤشرات وأهداف محكومة
- التحقق من المصادر والمقامات والشرائح والملكية وجودة البيانات
- بناء مؤشرات للاستقطاب والأداء والتطوير والتنقل والتعاقب والاستبقاء
- التمييز بين مقاييس النشاط والنتيجة والمؤشرات الاستباقية والمتأخرة
- تفسير اللوحات دون الخلط بين الارتباط والسببية والسياق
- إدارة مراجعات مواهب قائمة على الأدلة مع إجراءات وملاك ومقاييس متابعة

## جدول الدورة

### اليوم 1: هيكل قياس المواهب

- لوحة أسئلة قرارات المواهب
- مصفوفة تصنيف أنواع المقاييس والأدلة
- قاموس تعريف مؤشرات المواهب
- ورقة تصميم خط الأساس والقيمة المستهدفة والحدود
- خريطة مرجع تقارير المواهب ISO 30414:2025

### اليوم 2: جودة البيانات وبناء المؤشرات

- خريطة مصادر بيانات المواهب ومسارها
- قائمة تصميم البسط والمقام ومجتمع القياس
- شبكة ضوابط التقسيم والمقارنة
- بطاقة اكتمال البيانات واتساقها
- تقويم ملكية المؤشرات وتحديثها

AGILE LEADERS
Training Center

## اليوم 3: مؤشرات دورة حياة المواهب

- لوحة مسار الاستقطاب والاختيار
- مجموعة مقاييس التهيئة وجودة التعيين
- بطاقة تقدم الأداء والقدرات
- مصفوفة التنقل الداخلي وتغطية التعاقب
- مجموعة مؤشرات المشاركة والخسارة المؤثرة والاستبقاء

## اليوم 4: التفسير والحوكمة

- خريطة علاقة المؤشرات الاستباقية والمتأخرة
- دليل تفسير التباين والاتجاه
- مراجعة عدالة شرائح المواهب
- بروتوكول إشارات اللوحة والتصعيد
- سجل قرارات مراجعة المواهب

## اليوم 5: ممارسة قياس المواهب

- تمرين: صياغة سؤال قرار وتعريف مؤشر
- تمرين: فحص جودة مصدر بيانات المواهب
- تمرين: بناء بطاقة مؤشرات دورة الحياة
- تمرين: تفسير إشارة لوحة وتحديد إجراء
- تطبيق ختامي: حزمة قرارات قياس المواهب

## التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لاختبار قرارات القياس في قطاعات الخدمات والتقنية والتصنيع.

- نشاط مقترح: تعريف مقياس تغطية دور حرج مع مجتمع واضح ومالك وهدف ودورة تحديث.
- نشاط مقترح: تتبع مقياس للاستقطاب أو التعلم أو التنقل أو الاستبقاء حتى مصدره وضوابط جودته.
- نشاط مقترح: مقارنة مؤشرات النشاط والنتيجة بين الفرق دون إخفاء اختلافات مجتمع القياس.
- نشاط مقترح: تحويل إشارة لوحة إلى قرار ومالك وإجراء ومقياس متابعة.

AGILE LEADERS
Training Center

## الأسئلة الشائعة

### لمن تناسب دورة مؤشرات الأداء الرئيسية لإدارة المواهب وما الذي تفترضه؟

تناسب وظائف المواهب والتحليلات والشراكة وتخطيط القوى العاملة والتقارير التي تستخدم بيانات تنظيمية أساسية وتحتاج إلى مقاييس قرار متسقة.

### كيف تختلف مؤشرات إدارة المواهب عن مقاييس الموارد البشرية العامة؟

تركز مؤشرات المواهب على الأدوار الحرجة والمسارات وجودة التعيين والقدرات والتنقل والتعاقب والمشاركة والخسارة المؤثرة والاستبقاء، بينما قد تشمل المقاييس العامة الرواتب والحضور والمعاملات الإدارية.

### كيف يوثق تعريف مؤشر المواهب؟

يسجل التعريف سؤال العمل والصيغة والبسط والمقام ومجتمع القياس والاستثناءات والشرائح والمصدر والمالك والتواتر وخط الأساس والهدف والحدود والقيود والقرار المقصود.

### ما الذي يجعل لوحة مؤشرات المواهب مفيدة للقرار؟

تربط اللوحة عددا محدودا من المقاييس بالقرارات، وتظهر الاتجاه والسياق وجودة البيانات، وتميز الإشارة من السبب، وتحدد ملكية المراجعة، وتسجل الإجراءات وأدلة المتابعة.

### كيف يرتبط ISO 30414:2025 بقياس المواهب؟

يوفر ISO 30414:2025 مرجعا حالية لتقارير رأس المال البشري في الاستقطاب والتنقل والتعاقب والدوران والمهارات والتطوير والمشاركة والعافية وتكوين القوى العاملة. تستخدمه الدورة مرجعا ولا تدعي منح اعتماد.

### الخاتمة

يأخذ المشاركون حزمة قرارات قياس المواهب التي تضم التعريفات وضوابط الجودة ومؤشرات دورة الحياة ومنطق اللوحات والحوكمة وسجل المراجعة. تحول الحزمة الأعداد المنفصلة إلى منظومة قياس قابلة للتتبع. وتساعد الفرق على تفسير أدلة المواهب باتساق وربط كل إشارة مسجلة بقرار خاضع للمساءلة.