دورة مراجعة المواهب والمعايرة للمديرين

5 – 9 يوليو 2027

فيينا

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة مراجعة المواهب والمعايرة للمديرين

المرجع: 221062_1639 **التاريخ:** 5 – 9 يوليو 2027 **المكان:** فيينا **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة على الدورة

دورة مراجعة المواهب والمعايرة للمديرين برنامج مهني لمدة أسبوع لمديري الأفراد وشركاء الموارد البشرية ومختصي المواهب وميسري المراجعات. يبني المشاركون حزمة مراجعة المواهب والمعايرة للمديرين تحدد المعايير وتفصل بين الأداء والإمكانات والجاهزية وتجهز الأدلة وتنظم التحدي وتضبط التحيز وتوثق القرارات وتحول النتائج إلى إجراءات تطوير. تتعامل الدورة مع المعايرة كعملية قرار منضبطة وليست تفاوضا حول التصنيفات أو توزيعا إجباريا. تقدم أجايل للتدريب قدرات إدارية قائمة على الأدلة.

الفئات المستهدفة

- مديرو الأفراد الذين يعرضون أدلة المواهب ويناقشونها
- شركاء الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة ويحكمون جودة المراجعة
- مختصو المواهب المصممون لدورات المراجعة وإجراءات التطوير
- الميسرون الذين يديرون منتديات المعايرة وسجلات القرار
- محللو الأفراد الذين يراقبون الاتساق والحركة والنتائج

تفترض الدورة أن المشارك يؤثر في قرارات مراجعة المواهب. ولا تغطي التقييم التأديبي أو اختيار التوظيف أو تحديد الأجور أو التقييم السريري أو اعتماد القياس النفسي أو إدارة الأداء العامة.

أهداف الدورة

- تحديد غرض ونطاق ومعايير وحقوق قرار مراجعة المواهب
- التمييز بين الأداء الحالي والإمكانات المستقبلية وجاهزية الدور والطموح والتنقل
- إعداد ملفات أدلة موجزة دون الاعتماد على السمعة أو التصنيفات غير المدعومة
- تيسير تحد منضبط مع ضبط السلطة والتفكير الجمعي وعدم تساوي وقت النقاش
- استخدام مصفوفة التسعة مربعات كأداة نقاش لا كحكم نهائي
- توثيق تغييرات التصنيف والمبررات والتزامات التطوير وضوابط الخصوصية
- تقييم جودة المعايرة وعدالتها واتساقها ومتابعة الإجراءات

AGILE LEADERS
Training Center

محتوى الدورة

اليوم 1: هيكل مراجعة المواهب

- ميثاق غرض مراجعة المواهب وقراراتها
- قاموس الأداء والإمكانات والجاهزية والطموح والتنقل
- قواعد أدلة مستوى الدور والأفق الزمني
- خريطة حوكمة مراجعة المواهب والخصوصية
- تقويم تحضير المدير ومسؤولياته

اليوم 2: الأدلة وتحضير المدير

- ملف أدلة مواهب الموظف
- أدلة النتائج والسلوك والقدرة والتعلم
- مؤشرات الإمكانات واختبار الجاهزية
- قائمة فحص جودة الأدلة وحداثتها
- أسئلة تحدي المدير قبل المراجعة

اليوم 3: ممارسة اجتماع المعايرة

- بروتوكول اجتماع معايرة المواهب
- قواعد ترتيب الحالات والوقت والنصاب
- تسلسل عرض الأدلة والاستيضاح
- أسلوب التحدي البناء وإبداء الرأي المخالف
- التصنيف الأولي وسجل مستوى الثقة

اليوم 4: التحيز والعدالة وضبط القرار

- فحص تحيز التأكيد والحداثة والانتماء والميل إلى الوسط
- ضبط السلطة والتفكير الجمعي والمناصرة
- مراجعة قابلية مقارنة الأدلة وتكافؤ الفرص
- سجل قرار تغيير التصنيف
- مسار استثناء العدالة والتصعيد

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 5: الإجراءات والمقاييس والحوكمة

- خريطة التطوير والتكليفات الممتدة والتنقل والتعاقب
- دليل محادثة المتابعة بين المدير والموظف
- لوحة اتساق المعايرة وحركة التصنيفات
- مراجعة اكتمال الإجراءات والنتائج
- المشروع الختامي: حزمة مراجعة المواهب والمعايرة للمديرين

التمارين العملية

- تحويل عبارات المدير المبنية على الرأي إلى ادعاءات تستند إلى الأدلة
- الفصل بين الأداء والإمكانات والجاهزية في حالات ملتبسة
- تيسير مراجعة مواهب بمصفوفة التسعة مربعات مع تحد منظم
- اكتشاف التحيز وعدم تساوي وقت الحديث والإجماع غير المدعوم
- تحويل القرارات المعايرة إلى إجراءات تطوير محددة

مخرجات الدورة

- ميثاق معايير مراجعة المواهب وحوكمتها
- ملف أدلة الموظف ودليل تحضير المدير
- بروتوكول اجتماع المعايرة وأسئلة التحدي
- سجل القرار والتحيز والاستثناء
- حزمة مراجعة المواهب والمعايرة للمديرين

أسئلة شائعة

ما اجتماع معايرة المواهب؟

يجمع الاجتماع المديرين والموارد البشرية لفحص أدلة قابلة للمقارنة واختبار التفسيرات ومواءمة التعريفات وتسجيل الثقة والمبررات والاتفاق على الإجراءات. هدفه جودة القرار واتساقه وليس الإجماع لذاته.

كيف تختلف الإمكانات عن الأداء؟

يتعلق الأداء بالنتائج والسلوك في الدور والفترة الحاليين. وتتعلق الإمكانات بأدلة القدرة على تحمل عمل أوسع أو أكثر تعقيدا مستقبلا. وتسأل الجاهزية هل يستطيع الشخص أداء دور محدد تال ضمن أفق زمني معلوم.

هل تتطلب مصفوفة التسعة مربعات توزيعا إجباريا؟

لا. يمكن أن تنظم المصفوفة النقاش، لكن لا ينبغي فرض نسب مسبقة. يحتاج التصنيف إلى معايير واضحة وأدلة مرتبطة بالدور ومستوى ثقة ومبرر موثق ومراجعة دورية.

كيف يقلل المديرون التحيز أثناء المعايرة؟

يستخدم المديرون تعريفات مشتركة وأدلة قابلة للمقارنة ووجهات نظر متعددة وتحديا منظما ووقتا متساويا ومحفزات لكشف التحيز وتيسيرا مستقلا وسجلات قرار ومراجعة الاستثناءات والنتائج.

ماذا يحدث بعد مراجعة المواهب؟

يوضح المديرون النتائج بالطريقة المناسبة ويتفقون على إجراءات التطوير والتنقل والملكية والتوقيت ويحافظون على السرية ويتابعون التنفيذ ويعيدون مراجعة الجاهزية والأدلة في الدورة التالية.

الخلاصة

يغادر المشاركون ومعهم حزمة مراجعة المواهب والمعايرة للمديرين تحول آراء المدير الفردية إلى قرارات شفافة وقائمة على الأدلة وقابلة للمراجعة. تدعم الحزمة معايير متسقة ونقاشا عادلا ومبررات موثقة ومتابعة للتطوير وحوكمة مسؤولة.