

دورة تحديد وتطوير الموظفين ذوي الإمكانات العالي

12 – 16 أبريل 2027

ميلان

AGILE LEADERS
Training Center

دورة تحديد وتطوير الموظفين ذوي الإمكانات العالية

المرجع: 230317_1734 **التاريخ:** 12 – 16 أبريل 2027 **المكان:** ميلان **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة

دورة تحديد وتطوير الموظفين ذوي الإمكانات العالية هي دورة تأسيسية مدتها أسبوع لشركاء الموارد البشرية وفرق المواهب والتعلم وقادة الأفراد، ويعود المشاركون منها بمحفظة تطوير ذوي الإمكانات العالية. يبني المشاركون ممارسات تطوير ذوي الإمكانات العالية باستخدام معايير الإمكانات وخرائط الأدلة ومعايرة المواهب وضوابط التحيز والمهام الممتدة والتوجيه وجاهزية التعاقب ومقاييس الاستبقاء. تفصل الدورة الإمكانات المستقبلية عن الأداء الحالي وتحول الترشيحات إلى قرارات تطوير محكومة. تقدم أجايل للتدريب تنمية القدرة على تحديد وتطوير ذوي الإمكانات العالية.

الفئة المستهدفة

- وظائف الموارد البشرية المسؤولة عن تحديد المواهب وقرارات القوى العاملة
- وظائف المواهب والتعاقب المسؤولة عن مسارات الأدوار المستقبلية
- وظائف التعلم المسؤولة عن تطوير الموظفين بصورة متمايزة
- وظائف قيادة الأفراد المسؤولة عن الترشيحات والمهام التطويرية
- وظائف التطوير التنظيمي المسؤولة عن حوكمة المواهب ومقاييسها

تفترض الدورة أن المشاركين يسهمون في قرارات المواهب أو تطوير الموظفين، ولا تتناول التأهيل للاختبارات النفسية أو اعتماد التدريب التنفيذي أو الإدارة العامة للأداء.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة الإدارات والقطاعات التي تحتاج إلى قرارات شفافة بشأن ذوي الإمكانات العالية والجاهزية للأدوار المستقبلية.

- الموارد البشرية وإدارة المواهب والتطوير التنظيمي
- التعلم والتطوير وتخطيط القوى العاملة وفرق التعاقب
- الخدمات المالية والتقنية والخدمات المهنية
- الرعاية الصحية والتصنيع والطاقة
- التجزئة والخدمات اللوجستية والتعليم والخدمات العامة

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- مقارنة الأداء الحالي بأدلة الإمكانات المستقبلية
- بناء معايير الإمكانات وخريطة أدلة متعددة المصادر
- تطبيق معايرة المواهب وطرق ضبط التحيز
- تصميم محافظ تطوير فردية مرتبطة بالأدوار
- تقييم جاهزية التعاقب ومخاطر الاستبقاء
- بناء مقاييس حوكمة قرارات ذوي الإمكانات العالية

جدول الدورة

اليوم 1: تعريف الإمكانات وأدلتها

- مصفوفة مقارنة الأداء والإمكانات
- ملف النجاح في الدور المستقبلي
- لوحة تعريف معايير الإمكانات
- خريطة أدلة المواهب متعددة المصادر
- حزمة أدلة ترشيح ذوي الإمكانات العالية

اليوم 2: التقييم ومعايرة المواهب

- مراجعة استخدام شبكة المربعات التسعة وحدودها
- مجموعة أسئلة مراجعة المواهب المنظمة
- بروتوكول اجتماع معايرة المواهب
- قائمة تحقق تحيز المقيمين والأثر السلبي
- سجل قرار الترشيح ومبرراته

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تصميم محفظة التطوير

- تقييم فجوات الدور المستقبلي
- لوحة خطة التطوير الفردية
- موجز تصميم المهمة الممتدة
- خريطة دعم التوجيه والرعاية المهنية
- دليل تخطيط المحادثة المهنية

اليوم 4: الجاهزية والاستبقاء والحوكمة

- مقياس مراجعة جاهزية التعاقب
- خريطة حركة مجموعة المواهب وتنقلها
- سجل مخاطر استبقاء ذوي الإمكانات العالية
- دليل قرار الإفصاح وإدارة التوقعات
- لوحة قياس حوكمة المواهب

اليوم 5: ممارسة تطوير ذوي الإمكانات العالية

- تمرين تقييم ترشيح لموظف ذي إمكانات عالية
- تمرين معايرة أدلة مواهب متعارضة
- تمرين تصميم محفظة مهام ممتدة
- تمرين مراجعة إشارات الجاهزية والاستبقاء
- المهمة الختامية: محفظة تطوير ذوي الإمكانات العالية

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لربط أدلة المواهب بقرارات تطوير قابلة للمراجعة.

- نشاط مقترح: مقارنة أدلة الأداء والإمكانات لموظفين في حالة نمو تقني.
- نشاط مقترح: إجراء مراجعة مواهب معايرة في سيناريو تعاقب بقطاع التصنيع.
- نشاط مقترح: تصميم مهام ممتدة وإجراءات توجيه ورعاية وتنقل لملف دور مستقبلي.
- نشاط مقترح: تجميع المعايير والأدلة والقرارات وإجراءات التطوير والمخاطر والمقاييس في محفظة.

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة تحديد وتطوير الموظفين ذوي الإمكانات العالية، وما الذي تفترضه؟

تناسب الدورة شركاء الموارد البشرية وفرق المواهب والتعلم وقادة الأفراد. وتفترض المشاركة في قرارات المواهب أو التطوير، ولا تتطلب تأهيلا رسميا في التقييم.

كيف يختلف تطوير ذوي الإمكانات العالية عن التدريب العام على إدارة المواهب؟

يركز تطوير ذوي الإمكانات العالية على أدلة الإمكانات والمعايرة والتطوير المتمايز وجاهزية الأدوار المستقبلية والاستبقاء، بينما تتناول إدارة المواهب نطاقا أوسع يشمل الاستقطاب والمشاركة والنشر وممارسات القوى العاملة.

ما الفرق بين الأداء العالي والإمكانات العالية؟

يصف الأداء العالي النتائج في الدور الحالي، بينما تشير الإمكانات العالية إلى أدلة قدرة الشخص على النجاح في دور مستقبلي أكبر أو مختلف أو أكثر تعقيدا.

كيف تحدد المؤسسات الموظفين ذوي الإمكانات العالية بعدالة؟

تحدد المؤسسات الإمكانات وتستخدم مصادر أدلة متعددة وأسئلة منظمة ومعايرة بين المراجعين، ثم تسجل المبررات وتفحص التحيز وتعيد النظر في القرارات مع تغير الأدوار والأدلة.

ما طرق التطوير التي تدعم الموظفين ذوي الإمكانات العالية؟

تشكل المهام الممتدة والتنقل الوظيفي والتوجيه والرعاية المهنية والتعلم المنظم والمحادثات المهنية والتعرض للقيادات والتغذية الراجعة ومراجعات الجاهزية محفظة تطوير متوازنة.

الخاتمة

يعود المشاركون إلى العمل بمحفظة تطوير ذوي الإمكانات العالية. تربط المحفظة معايير الإمكانات والأدلة والمعايرة وإجراءات التطوير وجاهزية التعاقب ومخاطر الاستبقاء والحوكمة والمقاييس. وتحول الترشيحات غير الرسمية إلى مسار موثق يوضح من يتلقى تطويرا متمايزا ولماذا وكيف تراجع المؤسسة تقدمه.