

المقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها السوق العالمي، لا سيما في صناعة النفط والغاز، أصبحت مسألة **تحديد وتطوير والاحتفاظ بالمواهب** من أبرز الأولويات الاستراتيجية لأي منظمة تسعى للتميز والاستدامة. فالمورد البشري هو الركيزة الأساسية لنجاح المؤسسات، إذ أن الكفاءات البشرية هي التي تُشغّل الأنظمة، وتدير المعدات، وتُحدث الفارق الحقيقي بين الفشل والنجاح، وبين الجمود والنمو.

إن خسارة المواهب أو الفشل في استقطابها يمكن أن يحدث أثراً سلبياً بالغاً في مسيرة المؤسسة، لذلك صُممت هذه الدورة التدريبية المتقدمة لتزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات والأدوات اللازمة لإدارة منظومة المواهب باحترافية في قطاع النفط والغاز، الذي يتميز بتعقيداته وتنوع تخصصاته.

خلال هذه الدورة، سيتعرف المشاركون على مفاهيم وأساليب متقدمة في **تحديد المواهب الاستراتيجية، بناء هياكل وظيفية فعالة، تطوير أطر الكفاءة والسلوك، وتصنيف الإمكانات العالية باستخدام أدوات القياس النفسي المتقدمة**. كما سيتعلمون كيفية **تخطيط التعاقب الوظيفي بشكل استراتيجي، وتعزيز النمو المستدام للمؤسسة** من خلال إدارة ممنهجة للمواهب.

الفئات المستهدفة:

- موظفو الموارد البشرية والتطوير المؤسسي (L&D).
- مدراء وأخصائيو التدريب والتطوير.
- المتخصصون في التطوير التنظيمي.
- مسؤولو ومدراء التوظيف والاختيار.
- مسؤولو الاحتفاظ والتعويضات والمكافآت.
- القادة الذين يسعون لتعزيز كفاءاتهم في إدارة وتطوير والاحتفاظ بالمواهب والكفاءات الاستراتيجية.
- كل من يرى في نفسه الرغبة في تطوير معرفته ومهاراته في إدارة المواهب.

الأهداف التدريبية:

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- إتقان طرق **تحديد وإدارة المواهب** داخل المؤسسات، وخاصة أصحاب الإمكانات العالية.
- بناء استراتيجيات فعالة لتطوير المواهب الحالية والمستقبلية.
- تطبيق استراتيجيات متقدمة لإشراك وتحفيز المواهب في بيئة عمل معقدة كصناعة النفط والغاز.
- تطوير **خطط تعاقب وظيفي استراتيجية** تدعم نمو الأعمال وتضمن الاستمرارية المؤسسية.
- قيادة اجتماعات OCR (مراجعة القدرة التنظيمية) بفعالية لضمان توجيه الموارد البشرية بشكل استباقي نحو النجاح المستدام.

الكفاءات المستهدفة:

- فهم شامل لأساليب تحديد الإمكانات العالية وإدارة المواهب.

- الربط بين استراتيجية الأعمال وإدارة المواهب في بيئة النفط والغاز متعددة التخصصات.
- إنشاء منظومات دقيقة لتقييم، تطوير، والاحتفاظ بالمواهب.
- تصميم وتطبيق استراتيجيات استباقية لدعم نمو المواهب.
- فهم أهمية التخطيط للتعاقب الوظيفي كركيزة أساسية لاستدامة المؤسسات.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: تحديد وجذب المواهب في صناعة النفط والغاز

- التعريف بالمواهب ومعايير التميز.
- تحليل التركيبة السكانية لصناعة النفط والغاز وتأثيرها على إدارة الموارد البشرية.
- العلاقة بين التطوير التنظيمي OD وإدارة المواهب.
- تخطيط العمل بناءً على احتياجات المواهب.
- التوازن بين التوظيف الخارجي وتنمية المواهب الداخلية.
- أدوات وتقنيات تخطيط القوى العاملة وتحليل البيانات.
- استراتيجيات جذب المواهب باستخدام القنوات الإعلامية المختلفة.

الوحدة الثانية: بناء قاعدة من المواهب عالية الإمكانيات

- تصنيف المواهب وهياكل تقييم الإمكانيات.
- تصميم نظم دقيقة لتقييم الكفاءة والقدرات السلوكية.
- استخدام أدوات القياس النفسي لفهم الإمكانيات.
- تحليل الفجوات في المواهب وبناء مصفوفة "Box Grid 9".
- نموذج "ABC" لتحديد الإمكانيات العالية.
- استراتيجيات إنشاء قواعد بيانات للمواهب عالية الأداء.

الوحدة الثالثة: تطوير المواهب والإمكانيات العالية

- استراتيجيات إدارة الأداء والتقييم المستمر.
- تصميم خطط تنمية فردية موجهة.
- تعزيز المهارات القيادية والإبداعية.
- التغذية الراجعة البناءة كأداة تطوير.
- تطبيق استراتيجيات التدريب التخصصي لرفع كفاءة المواهب.
- قيادة مناقشات الأداء وتحفيز الأفراد نحو النمو الشخصي والمهني.

الوحدة الرابعة: الاحتفاظ بالمواهب العالية

- منهجيات إدارة الاحتفاظ بالمواهب.
- استخدام المكافآت والحوافز لتعزيز الولاء.

- تصميم مسارات وظيفية تحفيزية وموجهة للنمو.
- تطبيق برامج التوجيه والتناوب الوظيفي كأدوات تطوير.
- التوازن بين التوقعات والطموحات والتحديات العملية.
- إنشاء خطوط مواهب مستدامة تدعم الاحتياجات المستقبلية للمؤسسة.

الوحدة الخامسة: التخطيط الاستراتيجي للتعاقب الوظيفي ومراجعة القدرات التنظيمية

- تحليل الكفاءات الأساسية وربطها بالتخطيط المؤسسي.
- تطوير مهارات القيادة والتأثير.
- إعداد الاجتماعات الخاصة بمراجعة القدرة التنظيمية.
- إدارة تخطيط التعاقب الوظيفي بفعالية.
- بناء خطة مواهب استراتيجية متكاملة تدعم رؤية المؤسسة.
- إعداد تقارير وتوصيات استراتيجية لمجالس الإدارة وأصحاب القرار.