

## ممارسات الموارد البشرية لتطوير المواهب

## Human Resource Practices for Talent Development

---

تغريد خليل السيد

كلية ريادة الأعمال – دكتوراة إدارة الموارد البشرية

- أحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية لتطوير المواهب.
- أهمية التعليم والتدريب في تطوير المهارات والقدرات.
- دور برامج الإرشاد والتوجيه في تنمية المواهب داخل المؤسسة.
- تطوير استراتيجيات للتخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة.
- أثر التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير المهني.
- مهارات القيادة وتنمية الكفاءات القيادية داخل المؤسسات



## المخرجات المتوقعة من الدرس

\* يتوقع من الطالب في نهاية هذا المقرر أن يكون قادراً على أن:

- فهم شامل لممارسات تطوير المواهب وأثرها في تحسين الأداء المؤسسي.
- القدرة على تصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعالة للمواهب داخل المؤسسة.
- تطوير استراتيجيات للتخطيط الوظيفي ودعم النمو المهني للموظفين.
- استخدام التكنولوجيا في تحسين تجربة التعلم والتدريب للموظفين.
- تعزيز مهارات القيادة والإرشاد في مساعدة الموظفين على تحقيق إمكاناتهم.
- تحسين قدرة المؤسسات على الاحتفاظ بالمواهب من خلال بيئات عمل داعمة



في ظل التغيرات السريعة التي تشهدها بيئة الأعمال العالمية، أصبحت المواهب البشرية أحد أهم الموارد الاستراتيجية التي تُمكن المؤسسات من تحقيق تنافسية مستدامة والتميز في أدائها. لا يقتصر دور إدارة الموارد البشرية على توظيف الكفاءات فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى تطوير هذه المواهب بشكل منهجي ومستمر، بما يتوافق مع رؤى واستراتيجيات المؤسسة المستقبلية.

يُعنى هذا المقرر بدراسة أحدث الممارسات والنظريات المتقدمة في مجال تطوير المواهب، والتي تشكل ركيزة أساسية لنجاح المنظمات في العصر الحديث.

سيتم التركيز على استراتيجيات التعليم والتدريب المبتكرة، التخطيط الوظيفي الديناميكي، برامج الإرشاد والتوجيه، بالإضافة إلى الدور المحوري للتقنيات الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات في تعزيز كفاءة هذه البرامج. كما يهدف المقرر إلى تزويد الطلبة بفهم معمق للديناميكيات التنظيمية والتحديات المعاصرة التي تواجهها المؤسسات في إدارة وتنمية المواهب، وتمكينهم من تصميم وتنفيذ حلول استراتيجية فعالة تتناسب مع المتطلبات المتجددة لسوق العمل. ومن خلال الدمج بين النظرية والتطبيق، يسعى المقرر إلى تأهيل الطلاب للعب دور فاعل كمبدعين وقادة في مجال إدارة الموارد البشرية، قادرين على تعزيز الأداء المؤسسي وتحقيق التنمية المستدامة.

## أهمية التعليم والتدريب في تطوير المهارات والقدرات

يعتبر التعليم والتدريب من الركائز الأساسية في منظومة تطوير المواهب داخل المؤسسات، حيث يشكلان الأداة الرئيسية لتعزيز الكفاءات المهنية والفنية والسلوكية للموظفين. في ظل التغيرات المستمرة في بيئة العمل والتقدم التكنولوجي المتسارع، لم يعد كافياً الاعتماد على المهارات المكتسبة سابقاً، بل بات التعلم المستمر ضرورة استراتيجية لضمان قدرة الأفراد على مواكبة التطورات وتحقيق أداء متميز.

التعليم والتدريب يُمكنان الأفراد من اكتساب مهارات جديدة، صقل القدرات الحالية، وتنمية التفكير النقدي والإبداعي، مما يسهم في تعزيز مرونة الموظفين وقدرتهم على التكيف مع المتطلبات المتغيرة. كما يُسهمان في تعزيز الولاء التنظيمي وتحفيز روح الابتكار، إذ يشعر المتدربون بقيمة المؤسسة التي تستثمر في تنميتهم.

## أهمية التعليم والتدريب في تطوير المهارات والقدرات

على المستوى المؤسسي، تُعد برامج التعليم والتدريب أداة فعالة لتحسين الإنتاجية، تقليل معدلات الدوران الوظيفي، وتعزيز الاستدامة التنظيمية من خلال بناء قاعدة من المواهب القادرة على القيادة والمبادرة. بالإضافة إلى ذلك، تتيح تقنيات التعلم الحديثة مثل التعلم الإلكتروني، المحاكاة التفاعلية، والتدريب المعتمد على الذكاء الاصطناعي فرصاً غير مسبوقة لتخصيص تجارب التعلم وفقاً لاحتياجات كل موظف، مما يزيد من فعالية هذه البرامج.

من منظور استراتيجي، يرتبط الاستثمار في التعليم والتدريب ارتباطاً وثيقاً بتحقيق الأهداف التنظيمية طويلة الأمد، حيث تُمكن هذه العملية المؤسسات من بناء قدرات تنافسية متجددة تواكب التحديات المستقبلية وتحقيق التنمية المستدامة.

## دور برامج الإرشاد والتوجيه في تنمية المواهب داخل المؤسسة

تُعد برامج الإرشاد والتوجيه من الممارسات الاستراتيجية الحيوية في تطوير

المواهب داخل المؤسسات الحديثة، حيث تساهم بشكل مباشر في تسريع نمو

الكفاءات وتعزيز قدرات الأفراد على التكيف والابتكار. تعتمد هذه البرامج على

بناء علاقات مهنية ديناميكية بين مرشدين ذوي خبرة وموجهين يسعون لتطوير

مهاراتهم، مما يخلق بيئة تعليمية غير رسمية لكنها غنية بالدعم والتوجيه المستمر.

التوجيه والإرشاد في  
برامج الموهوبين





## دور برامج الإرشاد والتوجيه في تنمية المواهب داخل المؤسسة

في السياق التنظيمي، يعمل الإرشاد والتوجيه على نقل المعرفة الضمنية والخبرات العملية التي لا يمكن اكتسابها بسهولة عبر التدريب التقليدي، مما يعزز من مستوى النضج المهني والسلوكي للموظفين. كما تدعم هذه البرامج عملية إعداد قادة المستقبل من خلال توفير فرص تعلم مخصصة تركز على تطوير مهارات القيادة، اتخاذ القرار، وحل المشكلات.

بالإضافة إلى ذلك، تساهم برامج التوجيه في تعزيز التفاعل التنظيمي وبناء ثقافة تنظيمية قائمة على التعلم والتعاون، ما يزيد من التزام الموظفين وولائهم للمؤسسة، ويقلل من معدلات دورانهم الوظيفي. من الناحية النفسية، توفر هذه البرامج دعماً عاطفياً ونفسياً يساهم في رفع ثقة الأفراد بأنفسهم وتحفيزهم نحو تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

## دور برامج الإرشاد والتوجيه في تنمية المواهب داخل المؤسسة

مع تطور التكنولوجيا، شهدت برامج الإرشاد والتوجيه تحولاً نوعياً عبر استخدام المنصات الرقمية وأدوات التواصل الافتراضية، مما أتاح توسعة نطاق هذه البرامج لتشمل المواهب عن بُعد وتحقيق تخصيص أعلى لتجارب التعلم.



من الناحية البحثية، أظهرت الدراسات الحديثة أن المؤسسات التي تستثمر بفعالية في برامج التوجيه تحقق أداءاً مؤسسي أعلى ونجاحاً أكبر في جذب واحتفاظ بالمواهب، مما يؤكد مكانة هذه البرامج كأداة استراتيجية لتطوير رأس المال البشري وتعزيز ميزة تنافسية مستدامة.

# استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

يُعتبر التخطيط الوظيفي من العمليات الجوهرية في إدارة الموارد البشرية التي تساهم في ضمان توظيف وتنمية القدرات البشرية بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. تستهدف استراتيجيات التخطيط الوظيفي تصميم مسارات مهنية واضحة تساعد الموظفين على تحقيق تطور مهني مستدام، وتحقيق التوافق بين طموحات الأفراد واحتياجات المنظمة.

## ١. التحليل والتقييم المستمر للكفاءات والمهارات:

تعتمد استراتيجيات التخطيط الوظيفي على تقييم دوري شامل لقدرات الموظفين واحتياجات المنظمة المستقبلية، باستخدام أدوات مثل تقييم الأداء، تحليل فجوة المهارات، وهذا التحليل يمكن من تحديد الفرص الوظيفية والتحديات، ما يدعم بناء مسارات مهنية مخصصة



# استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

## ٢. تصميم مسارات وظيفية مرنة ومخصصة:

تشجع الاستراتيجيات الحديثة على تطوير مسارات وظيفية غير تقليدية تأخذ في الاعتبار التغيرات في بيئة العمل والتكنولوجيا. هذا يشمل مسارات أفقية (تغيير التخصصات) وعمودية (تدرج وظيفي)، مع التركيز على تطوير مهارات متعددة التخصصات لتعزيز مرونة الموظفين



## استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

٣. دمج التعلم والتطوير المهني ضمن التخطيط الوظيفي:

يشمل التخطيط الوظيفي الفعال توفير فرص تعلم مستمرة مثل

التدريب، ورش العمل، وبرامج التعليم العالي، التي تمكن الموظف

من سد الفجوات المعرفية والمهارية، وتهيئته لتولي مسؤوليات جديدة



## استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

### ٤. برامج التوجيه والتوجيه المهني:



يُدمج التخطيط الوظيفي مع برامج الإرشاد والتوجيه التي

توفر الدعم الفردي، وتساعد الموظفين على وضع أهداف

مهنية واضحة، وتطوير خطط تنفيذية لتحقيقها

# استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

٥. تعزيز ثقافة التواصل المفتوح والتغذية الراجعة:

تُشجع الاستراتيجيات الفعالة على بناء قنوات تواصل شفافة بين

الموظفين والإدارة، بحيث يتمكن الموظفون من التعبير عن

طموحاتهم المهنية والحصول على تغذية راجعة مستمرة

تساعدهم في التقدم.



# استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

## ٦. استخدام التكنولوجيا في التخطيط الوظيفي:



يتم توظيف أنظمة المعلومات الإدارية المتقدمة ومنصات التخطيط الوظيفي الرقمية لتوفير أدوات تفاعلية تساعد في رسم مسارات التطور المهني وتتبع الإنجازات، مما يدعم اتخاذ قرارات مستندة إلى بيانات دقيقة.



## استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

### ٧. التكيف مع بيئة العمل الديناميكية:



تولي الاستراتيجيات الحديثة أهمية خاصة للتخطيط الوظيفي المرن الذي يستجيب للتحويلات الاقتصادية، التكنولوجية والاجتماعية، مع تمكين الموظفين من تطوير مهارات متجددة تتناسب مع متطلبات المستقبل.

## استراتيجيات التخطيط الوظيفي وتعزيز نمو الموظفين داخل المنظمة

هذه الاستراتيجيات لا تضمن فقط نمو الموظفين وتطورهم المهني، بل تسهم بشكل مباشر في تعزيز الأداء المؤسسي، زيادة معدلات الاحتفاظ بالمواهب، وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمؤسسة في بيئة الأعمال المتغيرة



## أثر التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير المهني

شهدت برامج التدريب والتطوير المهني تحوُّلاً جذرياً مع تطور التكنولوجيا الرقمية، حيث أصبحت الأدوات التكنولوجية ركيزة أساسية لتعزيز فعالية وكفاءة هذه البرامج، وتحقيق أهداف التنمية البشرية بشكل أكثر دقة ومرونة.

### ١. تحسين الوصول وتوفير المرونة:

مكنت التكنولوجيا، مثل (منصات التعلم الإلكتروني والتعلم المدمج) المؤسسات من تقديم برامج تدريبية مرنة تلبي احتياجات الموظفين عبر مواقع زمنية وجغرافية مختلفة، مما

عزز من فرص التعلم المستمر وسهل دمج التدريب مع العمل اليومي



# أثر التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير المهني

## ٢. التخصيص والتعلم الموجه:

تعتمد الأنظمة الحديثة على الذكاء الاصطناعي وتقنيات تحليل البيانات لتقديم تجارب تعليمية مخصصة تتناسب مع مستوى المهارات واحتياجات كل موظف، مما يزيد من فعالية التعلم ويرفع من معدلات الاستبقاء المعرفي



## أثر التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير المهني

### ٣. المحاكاة والتدريب التفاعلي:



استخدام الواقع الافتراضي ، الواقع المعزز والمحاكاة التفاعلية يسمح للموظفين بخوض تجارب تدريبية واقعية وآمنة، خاصة في المجالات التي تتطلب مهارات تقنية أو سلوكية عالية، مما يعزز من مهاراتهم ويقلل من الأخطاء في بيئة العمل الحقيقية

## أثر التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير المهني

### ٤. قياس الأداء وتحليل النتائج:

توفر تقنيات التعلم الرقمية أدوات متقدمة لقياس مدى استفادة المتدربين من البرامج التدريبية، عبر جمع وتحليل بيانات الأداء والسلوك أثناء وبعد التدريب، ما يمكن من تقييم عائد الاستثمار بدقة وتحسين البرامج بشكل مستمر



## أثر التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير المهني

٥. دعم التعلم التعاوني والمجتمعات المهنية:

تمكّن التكنولوجيا الموظفين من التفاعل والتعاون عبر منصات رقمية، مثل المنتديات، شبكات التواصل المهني، وغرف الدردشة، مما يعزز من تبادل المعرفة وبناء علاقات مهنية تدعم التطور المستمر



## أثر التكنولوجيا في تحسين برامج التدريب والتطوير المهني

### ٦. التحديات والمخاطر:

على الرغم من الفوائد العديدة، تواجه التكنولوجيا في التدريب تحديات مثل الفجوة الرقمية بين الموظفين، الحاجة إلى تدريب المدربين على استخدام الأدوات التقنية، ومخاوف الخصوصية وحماية البيانات التي تتطلب سياسات واضحة وإدارة حكيمة







تُعتبر التكنولوجيا محركًا رئيسيًا لتحول برامج التدريب والتطوير المهني إلى تجارب تعليمية أكثر فاعلية، تخصيصًا، وقابلية للقياس. إن استثمار المؤسسات في تبني الحلول التكنولوجية الحديثة يعزز من قدراتها على تطوير المواهب بشكل مستدام، ويُسهم في بناء قوة عمل مرنة وقادرة على مواجهة تحديات المستقبل

## ١- الهدف من دمج التعلم والتطوير المهني ضمن التخطيط الوظيفي:

- أ) تقليل عدد الموظفين في المؤسسة
- ب) سد الفجوات المعرفية والمهارية لدى الموظف
- ج) زيادة أعباء العمل على الموظفين
- د) إلغاء الحاجة إلى التدريب المستقبلي



## ٢- الفائدة الأساسية من استخدام التكنولوجيا في دعم التعلم التعاوني داخل المؤسسات؟

- أ) تقليل عدد الموظفين
- ب) منع التواصل بين الموظفين
- ج) تعزيز تبادل المعرفة وبناء علاقات مهنية
- د) إلغاء الحاجة إلى التدريب

# مهارات القيادة وتنمية الكفاءات القيادية داخل المؤسسات

تُعتبر القيادة الفعالة من العوامل الحاسمة في تحقيق النجاح التنظيمي، حيث تلعب مهارات القائد دورًا محوريًا في

توجيه الفرق وتحفيز الأفراد لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. تنمية الكفاءات القيادية تمثل استثمارًا استراتيجيًا

في رأس المال البشري يضمن استمرارية الأداء المتميز والقدرة على مواجهة تحديات بيئة العمل الديناميكية



## مهارات القيادة الأساسية

تشمل القدرة على التواصل الفعال، اتخاذ القرار، التفكير الاستراتيجي، الذكاء العاطفي، وإدارة الصراعات.

هذه المهارات تمكّن القادة من بناء علاقات ثقة مع فرقهم، وتوفير رؤية واضحة، وتحفيز الابتكار.



## القيادة التحويلية والقيادة التشاركية:

أصبحت نماذج القيادة الحديثة، مثل القيادة التحويلية (Transformational Leadership) والقيادة التشاركية (Participative Leadership)، أكثر أهمية في تعزيز مشاركة الموظفين، تنمية المواهب، وخلق بيئة عمل محفزة على الابتكار والتعلم المستمر.



تُصمم المؤسسات برامج متكاملة لتطوير القادة تتضمن التدريب المكثف، التوجيه الشخصي، والتدريب العملي (On-the-job training)، إضافة إلى استخدام أدوات التقييم الذاتي والتغذية الراجعة ٣٦٠ درجة. تركز هذه البرامج على بناء القدرات اللازمة للتعامل مع التعقيدات التنظيمية والضغوط المتزايدة



يُولي التخطيط الاستراتيجي اهتمامًا خاصًا بتحديد القادة المحتملين من خلال نظم اكتشاف المواهب (Talent Identification Systems)، مع توفير فرص تطوير مخصصة تستهدف صقل المهارات القيادية الناشئة، مثل إدارة التغيير، التفكير الابتكاري، والذكاء الثقافي



## تأثير الثقافة التنظيمية والبيئة

تلعب الثقافة التنظيمية دورًا رئيسيًا في تعزيز أو إعاقة تنمية

الكفاءات القيادية، حيث تدعم ثقافات التعلم المستمر، الشفافية،

والمساءلة نمو القادة بفعالية. كما يؤثر الدعم الإداري

والاستراتيجيات المؤسسية على نجاح برامج تطوير القيادة.





## دور التكنولوجيا في دعم القيادة

تُستخدم تقنيات مثل الواقع الافتراضي، المنصات الرقمية، وأدوات تحليل البيانات لتوفير تجارب تدريبية محاكاة، تعزز من مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات في بيئات معقدة، مما يسرع من تطوير القادة في المؤسسات





تطوير مهارات القيادة وتنمية الكفاءات القيادية يمثلان عنصرين أساسيين لضمان قدرة المؤسسات على تحقيق استراتيجياتها بنجاح، وتعزيز مرونتها في مواجهة التحديات المستقبلية. الاستثمار في هذه الجوانب يعزز من جاهزية المؤسسات لتبني التغيير، الابتكار، وتحقيق نمو مستدام.

## ممارسات تطوير المواهب

❑ التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

❑ تحليل الفجوات في المهارات الحالية والمتطلبات المستقبلية.



❑ تصميم خطط إحلال وتوريث للمناصب القيادية.

❑ التدريب والتطوير المستمر

❑ برامج تدريبية تقنية وسلوكية.

❑ التعلم الإلكتروني والتعلم الذاتي.

## ممارسات تطوير المواهب

□ الإرشاد والتوجيه

□ إدارة الأداء والتغذية الراجعة

□ تحديد أهداف أداء فردية متوافقة مع أهداف المؤسسة.

□ تقييم الأداء بانتظام وتقديم تغذية راجعة بناءة.

□ المسارات الوظيفية والتقدم المهني

□ تصميم مسارات مهنية واضحة تُمكن الموظف من معرفة فرصه للنمو



## أثر ممارسات تطوير المواهب في تحسين الأداء المؤسسي

✓ زيادة الإنتاجية

✓ الموظف المدرب والمؤهل ينجز مهامه بكفاءة وجودة أعلى.

✓ تقليل نسبة الأخطاء والإهدار.

✓ تعزيز الابتكار

✓ تطوير المهارات يوسع آفاق التفكير الإبداعي.

✓ بيئة التطوير تشجع على تقديم حلول جديدة.

✓ رفع نسبة الرضا والولاء الوظيفي

✓ الموظفون الذين يشعرون بأنهم محل استثمار يهتمون بمؤسساتهم.





تطوير المواهب ليس ترفاً مؤسسياً، بل هو استثمار استراتيجي مباشر في رأس المال البشري، ينعكس بشكل ملموس على الأداء العام للمؤسسة. إن تنفيذ ممارسات تطوير المواهب بفعالية يتطلب دعم الإدارة العليا، وتخصيص الموارد، ودمج هذه الممارسات في الثقافة التنظيمية.

# خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

## أولاً: تحليل الاحتياجات التدريبية:

- يُعدّ تحليل الاحتياجات المرحلة الأساسية التي تُبنى عليها البرامج التدريبية، ويشمل:

### ١. تحليل المؤسسة:

- دراسة الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

- تحديد المهارات اللازمة لتنفيذ الخطط المستقبلية

تحليل الاحتياجات التدريبية (TNA)



# خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

## ٢. تحليل الوظيفة:

- ✓ مراجعة وصف المهام والمسؤوليات.
- ✓ تحديد المهارات المطلوبة لكل وظيفة.



## ٣. تحليل الأفراد:

- ✓ تقييم أداء الموظفين الحالي.
- ✓ تحديد الفجوة بين المهارات الحالية والمطلوبة.





# خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

## ثانياً: تصميم البرامج التدريبية

- يتطلب تصميم البرامج مراعاة مجموعة من العناصر:

١. تحديد الأهداف التدريبية:

- أهداف ذكية محددة، قابلة للقياس، قابلة للتحقيق، ذات صلة، ومحددة زمنياً.

٢. اختيار محتوى التدريب:

- محتوى يرتبط باحتياجات المتدربين والمهارات المطلوبة.

- التوازن بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي



## خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

### ٣. اختيار أساليب التدريب:



- التدريب الحضوري.

- التعلم الإلكتروني .

- التدريب العملي / في بيئة العمل.

- التوجيه والإرشاد

## خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

### ٤. اختيار المدربين:

مدربون داخليون أو خبراء خارجيون ذوو خبرة في المجال.

### ٥. إعداد المواد التدريبية:

كتيبات، شرائح، دراسات حالة، تمارين تطبيقية، اختبارات



# خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

## ثالثاً: تنفيذ البرنامج التدريبي:

### ١. التخطيط اللوجستي:

- تحديد الجدول الزمني، المكان، الأدوات المطلوبة.

### ٢. إشراك المشاركين:

- إعلام الموظفين بأهمية البرنامج وأهدافه.

- ضمان التفاعل والمشاركة النشطة أثناء التدريب.

### ٣. خلق بيئة تعلم محفزة:

- دعم ثقافة التعلم.

- استخدام تقنيات وأساليب تفاعلية



# خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

## رابعًا: تقييم فعالية التدريب :

- يجب تقييم التدريب للتأكد من تحقيق أهدافه، ويمكن استخدام نموذج كيركباتريك بأربع مستويات:

### ١. ردود الفعل :

- رضا المشاركين عن محتوى التدريب وطريقة تقديمه.

### ٢. التعلم :

- مدى اكتساب المتدرب للمعارف والمهارات



## خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

٣. السلوك :

تطبيق ما تم تعلمه في بيئة العمل.

٤. النتائج :

تأثير التدريب على أداء المؤسسة (زيادة الإنتاجية، تقليل الأخطاء، إلخ).



# خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

## خامسًا: المتابعة والتطوير المستمر:

### ١. خطط تطوير فردية:



استكمال التدريب بخطط تنمية مهنية شخصية.

### ٢. الدعم بعد التدريب:

جلسات متابعة، إرشاد وظيفي، مشاركة المعرفة.

### ٣. التحديث المستمر للبرامج:

تعديل المحتوى وفقًا للتغيرات في السوق أو التكنولوجيات الحديثة.

# خطوات منهجية لتصميم وتنفيذ برامج تدريب وتطوير فعّالة

سادساً: دمج التدريب في استراتيجية إدارة المواهب:

□ ربط التدريب بالتقييم السنوي.

□ استخدام نتائج التدريب في تخطيط الإحلال الوظيفي.

□ تشجيع التعلم الذاتي والمبادرات الفردية





إنّ برنامج التدريب والتطوير الفعّال هو الذي يُصمم بناءً على احتياجات حقيقية، ويُنفّذ بأساليب متنوعة ومناسبة، ويُقيّم بشكل منهجي، ويتم دمجُه ضمن استراتيجيّة تنمية المواهب الشاملة للمؤسسة



في ختام هذا المقرر، يتضح أن ممارسات إدارة الموارد البشرية لتطوير المواهب ليست مجرد عمليات تنفيذية روتينية، بل تشكل استراتيجية جوهرية وحيوية لتحقيق التفوق المؤسسي والتميز التنافسي في بيئة الأعمال المتغيرة والمعقدة. فقد تناولنا أهم الأطر النظرية والتطبيقية التي تمكن المؤسسات من استكشاف وتطوير رأس مالها البشري عبر التعليم والتدريب المتقدم، برامج الإرشاد والتوجيه، التخطيط الوظيفي الديناميكي، وتعزيز مهارات القيادة. كما استعرضنا الدور المتزايد للتكنولوجيا الحديثة في تحويل برامج التطوير المهني إلى تجارب تعليمية مخصصة، تفاعلية، وقابلة للقياس، مما يرفع من جودة الأداء الفردي والتنظيمي على حد سواء. وقد برزت أهمية دمج هذه الممارسات ضمن رؤية استراتيجية شاملة تعزز ثقافة التعلم المستمر، الابتكار، والمرونة التنظيمية.

إن القدرة على تطوير المواهب بشكل مستدام تُعد اليوم من أهم مقومات نجاح المؤسسات في مواجهة التحديات المستقبلية، وتحقيق التنمية المستدامة. ومن هذا المنطلق، يُتوقع من الطلاب والقادة المستقبليين في مجال إدارة الموارد البشرية تطبيق هذه المفاهيم والاستراتيجيات بمهارة ووعي عميق، ليكونوا عوامل تغيير فعّالة في مؤسساتهم ومجتمعاتهم

١- الهدف الرئيسي من استخدام نماذج القيادة الحديثة مثل القيادة التحويلية والتشاركية في المؤسسات؟

أ) زيادة الروتين الإداري

ب) تقليل مشاركة الموظفين

ج) تعزيز الابتكار ومشاركة الموظفين

د) التركيز فقط على الأرباح المالية

٢- ما الهدف من تحليل المؤسسة ضمن مرحلة تحليل الاحتياجات التدريبية؟

أ) تحديد ألوان شعار المؤسسة

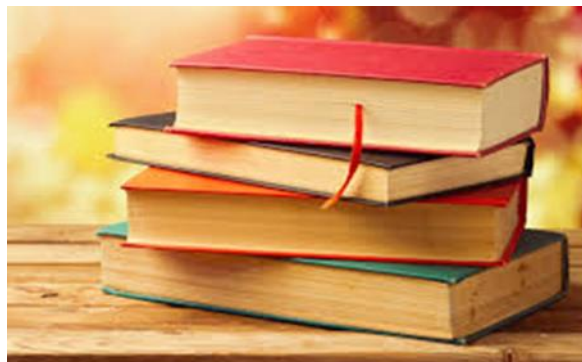
ب) معرفة رغبات الموظفين في الإجازات

ج) دراسة الأهداف الاستراتيجية وتحديد المهارات المطلوبة

د) تقليل عدد الدورات التدريبية



- إدارة الموارد البشرية: المفاهيم والتطبيقات الحديثة / د. عبد الله بن محمد الصالح
- تطوير الموارد البشرية وتنمية المهارات / د. سعيد أحمد الجندي



شكرا لكم