

Talent Management Specialist

أخصائي إدارة المواهب



What Will I Benefit?

This course aims to equip you with a comprehensive understanding of the role and responsibility of attracting, developing, and retaining the needed pool of talented employees to help the organization thrive and maintain a competitive edge.

ماذا سأستفيد؟

تهدف هذه الدورة إلى تزويذك بفهم شامل لدور مسؤولية جذب وتطوير واحتفاظ بالمجموعة الازمة من الموظفين الموهوبين لمساعدة المنظمة على الازدهار والحفاظ على ميزة تنافسية.



Course Objectives

At the end of this course, the participants should be able to:

- * Understand the strategic role of talent management in organizational success.
- * Develop and implement effective talent acquisition and retention strategies.
- * Build and execute onboarding, learning and development programs tailored to organizational needs.
- * Manage performance systems that are aligned with business objectives.
- * Apply succession planning principles to ensure leadership continuity.
- * Utilize technology and analytics to optimize talent management processes.

أهداف الدورة

في نهاية هذه الدورة، يجب أن يكون المشاركون قادرین على:

- * فهم الدور الاستراتيجي لإدارة المواهب في نجاح المنظمة.
- * تطوير وتنفيذ استراتيجيات فعالة لتوظيف أصحاب المواهب والاحتفاظ بهم.
- * بناء وتنفيذ برامج التوظيف، والتعلم والتطوير، المخصصة لاحتياجات المنظمة.
- * إدارة أنظمة الأداء المتواقة مع الأهداف المؤسسية.
- * تطبيق مبادئ تخطيط التعاقب الوظيفي لضمان استمرارية القيادة.
- * استخدام التكنولوجيا والتحليلات لتحسين عمليات إدارة المواهب.



Target Audience

HR professionals whose responsibilities include attracting, hiring, developing, and/or retaining the needed pool of talented employees

الفئة المستهدفة

محترفو الموارد البشرية الذين تشمل مسؤولياتهم جذب، وتوظيف، وتطوير، وأو الاحتفاظ بالمجموعة الازمة من الموظفين الموهوبين.



Course Outline

محتوى الدورة

► Unit 1: Introduction to Talent Management

1. What is Talent Management?

- * Talent Management Defined.
- * Key components: Acquisition, onboarding, development, retention, and succession.

2. Why Talent Management is Critical:

- * Improve Talent retention and decrease recruitment cost
- * Boost employee productivity
- * Improve employee loyalty and belonging
- * Gain and maintain a competitive edge

3. Main Challenges in Talent Management:

- * Skill gaps,
- * Employee disengagement,
- * Lack of strategy alignment.

► Unit 2: Aligning Talent Strategy with Business Goals

1. Conducting a Talent Audit:

- * Identifying current and future talent needs.
- * Utilizing general internal and external assessments to identify strengths, weakness, projected future needs, gaps
- * Analyzing retention statistics to identify potential challenges
- * Methods: Surveys, workforce analytics, and competency assessments.

2. Linking Strategy to Business Goals:

- * Align talent management strategies with strategic hr goals
- * Ensure top management support of talent management strategies
- * Tools: SWOT analysis and workforce planning models.

► Unit 3: Recruitment Strategies and Employer Branding

1. Recruitment Channels and Tools:

- * Job boards, professional networks, and AI-powered recruitment tools.
- * Metrics: Time-to-hire and quality-of-hire, ...

2. Employer Branding:

- * Building an employer value proposition (EVP).
- * Leveraging social media and employee testimonials.

◀ الوحدة 1: أساسيات إدارة المواهب

1. ما هي إدارة المواهب؟

- * تعريف إدارة المواهب.
- * المكونات الأساسية: الجذب، التوظيف، التوجيه، التطوير، الاحتفاظ، والتعاقب الوظيفي.

2. لماذا تعتبر إدارة المواهب أمرا حيويا؟

- * تحسين الاحتفاظ بالمواهب وتقليل تكاليف التوظيف.
- * زيادة إنتاجية الموظفين.
- * تميز الولاء والانتماء للموظفين.
- * تحقيق ميزة تنافسية والحفاظ عليها.

3. أهم التحديات في إدارة المواهب:

- * فجوات المهارات.
- * قلة التفاعل من الموظفين.
- * عدم توافق الاستراتيجيات.

◀ الوحدة 2: مواءمة استراتيجية المواهب مع أهداف العمل

1. إجراء تقييم وتحليل للمواهب:

- * تحديد احتياجات الحالية والمستقبلية للمواهب.
- * استخدام التقييمات العامة الداخلية والخارجية لتحديد نقاط القوة والضعف والاحتياجات المستقبلية المتوقعة والفجوات.
- * تحليل إحصائيات الاحتفاظ بالموظفيين لتحديد التحديات المحتملة.
- * الطرق: الاستطلاعات، تحليلاتقوى العاملة، وتقديرات الكفاءات.

2. ربط الاستراتيجية بأهداف العمل:

- * مواءمة استراتيجيات إدارة المواهب مع الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية.
- * ضمان دعم الإدارة العليا لاستراتيجيات إدارة المواهب.
- * الأدوات: تحليل SWOT ونماذج تخطيط القوى العاملة.

◀ الوحدة 3: استراتيجيات التوظيف وبناء العلامة التجارية للموظف

1. قنوات وأدوات التوظيف:

- * لوحات الوظائف، الشبكات المهنية، وأدوات التوظيف المدعومة بالذكاء الاصطناعي.
- * المقاييس: الوقت المستغرق للتوظيف، وجودة التوظيف...

2. بناء العلامة التجارية:

- * بناء عرض القيمة للموظف. (EVP)

3. Inclusive Recruitment Practices:

- * Clarify standards and measures that track and enhance diversity
- * Promote practices that ensure diversity and eliminate bias.

* الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي وشهادات/
توصيات الموظفين.

3. ممارسات التوظيف، التي تعزز التنوع:

- * توضيح المعايير والإجراءات التي تتبع وتعزز التنوع.
- * الترويج للممارسات التي تضمن التنوع وتفضي على التحيز.

► Unit 4: Onboarding and Talent Retention

1. Onboarding Phases:

- * Designing a 90-day onboarding plan for new hires
- * Pre-boarding: Ensuring readiness (e.g., IT setup, welcome kits).
- * Orientation: First-day agenda and intro to organizational culture.
- * Integration: Continuous support and check-ins.

الوحدة 4: التوظيف والاحتفاظ بالمواهب

1. مراحل التوظيف:

- * تصميم خطة توظيف لمدة 90 يوماً للموظفين الجدد.
- * مرحلة ما قبل التوظيف: ضمان الاستعداد (مثل إعداد تكنولوجيا المعلومات، لوازم الترحيب).
- * مرحلة الإعداد والتوجيه: جدول اليوم الأول و شرح مختصر عن ثقافة المنظمة.
- * مرحلة الدمج: التسجيل، الدعم والتواصل المستمر.

2. استراتيجيات الاحتفاظ:

- * برامج التقدير وفرص النمو المهني.
- * استبيانات المشاركة للموظفين وخطط العمل.

◀ الوحدة 5: التعلم والتطوير(L&D)

1. تحديد احتياجات التدريب:

- * الطرق: تحليل فجوات الكفاءات، ومجموعات التركيز.
- * الطبيعة المتغيرة لتعلم في مكان العمل.

2. تصميم البرامج:

- * الطرق: التعلم المدمج، التعلم المصغر، والتعلم عبر الإنترنت.

◀ الوحدة 6: نظم إدارة الأداء

1. مكونات نظام الأداء:

- * إدارة الأداء كنظام.
- * تحديد الأهداف، المتابعة، والتغذية الراجعة.
- * تخصيص الموارد.
- * التدريب وتمكين الموظفين.

2. الأهداف الذكية وطرق التقييم:

- * مواعدة أهداف الموظفين مع مؤشرات الأداء الرئيسية للقسم.

◀ الوحدة 7: تطبيق التعاقب الوظيفي

1. خطوات تطبيق التعاقب الوظيفي:

- * تحديد الأدوار الرئيسية والأشخاص الذين يحتمل أن يشغلوا هذه الأدوار مستقبلاً.
- * برامج التدريب والإرشاد.

◀ الوحدة 8: الاستفادة من التكنولوجيا في إدارة المواهب

1. نظرة عامة على التكنولوجيا:

- * أنظمة تتبع المتقدمين للتوظيف (ATS) للتوظيف، أنظمة إدارة التعلم (LMS) للتدريب، والبرامج التحليلية لدعم القرارات.

► Unit 5: Learning and Development (L&D)

1. Identifying Training Needs:

- * Techniques: Competency gap analysis and focus groups.
- * The changing nature of workplace learning

2. Designing Programs:

- * Methods: Blended learning, microlearning, and gamification.

► Unit 6: Performance Management Systems

1. Components of a Performance System:

- * PM as a system
- * Goal setting, monitoring, and feedback
- * Resource allocation
- * Coaching and empowering

2. SMART Goals and Appraisal Methods:

- * Aligning employee goals with departmental KPIs.

► Unit 7: Succession Planning

1. Steps to Succession Planning:

- * Identifying key roles and potential successors.
- * Training and mentoring programs.

► Unit 8: Leveraging Technology for Talent Management

1. Technology Overview:

- * ATS for recruitment, LMS for training, and analytics for decisions.

2. Emerging Trends:

- * AI in talent acquisition, predictive analytics, and employee experience platforms.

► Unit 9: Measuring Talent Management Success

1. Key Metrics:

- * Retention rates, employee satisfaction scores, and time-to-fill, ...

2. Creating Dashboards:

- * Tools for real-time reporting

2. الاتجاهات الناشئة:

- * الذكاء الاصطناعي في توظيف المواهب، التحليلات التنبؤية، ومنصات تجربة الموظف.

◀ الوحدة 9: قياس نجاح إدارة المواهب

1. المؤشرات الرئيسية:

- * معدلات الاحتفاظ، درجات رضا الموظفين، وقت ملء الوظائف، ...

2. إنشاء لوحات الحكم المعلوماتية:

- * الأدوات لإعداد التقارير في الوقت الفعلي.



Target Competencies

- * Talent management,
- * Recruiting
- * Coaching
- * Succession planning
- * Onboarding
- * Training Needs Analysis
- * HR Development

- * إدارة المواهب
- * التوظيف
- * التوجيه
- * تحفيظ التعاقب الوظيفي
- * إعداد الموظفين الجدد
- * تحليل احتياجات التدريب
- * تطوير الموارد البشرية



Course Methodology

This training course will be carried out through the use of best practices and the right combination of engaging and purposeful tools such as:

- * Practical, relevant case studies
- * Group activities and workshops
- * Related role plays
- * Experiential learning
- * Brainstorming
- * Stimulating mental activities
- * Engaging team competitions
- * Suitable training Videos
- * Presentations
- * Self-assessments
- * Learning with Simulations and Games

سيتم تنفيذ هذه الدورة التدريبية من خلال استخدام أفضل الممارسات ومن خلال اختيار المناسب من الأدوات الهادفة والتفاعلية مثل:

- * الحالات الدراسية والعملية ذات العلاقة
- * ورش العمل وأنشطة جماعية
- * تمثيل الأدوار ذات العلاقة
- * التعلم التجريبي
- * العصف الذهني
- * أنشطة ذهنية محفزة
- * مسابقات جماعية تفاعلية
- * الأفلام التدريبية والمقطوعات المصورة
- * العرض التوضيحي
- * تقييم الذات
- * التعلم من خلال المحاكاة والألعاب

منهجية الدورة



Duration

3 Days

31/8-2/9/2025 28-30/12/2025
Jeddah - Arabic Dammam - English

مدة الدورة

3 أيام

2025/12/30-28 2025/9/2-8/31
الدمام - انجليزي جدة - عربي



Fees

5900 SR
Fees do not include value added tax

الرسوم

5900 ريال سعودي
الرسوم لا تشمل ضريبة القيمة المضافة



Remarks

Daily snacks & refreshments + lunch meal

ملاحظات

وجبات خفيفة أثناء الاستراحات + وجبة غداء (يومياً)