

Using ChatGPT in Business (Virtual)

استخدام ChatGPT في الاعمال (افتراضي)



What Will I Benefit?

The ability to define talent management and discuss how it links into HR strategy.

Understand the process for identifying talent and developing a pipeline of talent to serve organizational needs.

Examine the process of talent management and succession planning.

Understand the unique challenges that face talent management.

Understand the role of leadership in fostering talent.

ماذا سأستفيد؟

- * القدرة على تعريف إدارة الموهاب ومناقشة كيفية ارتباطها باستراتيجية الموارد البشرية.
- * فهم عملية تحديد الموهاب وتطوير خط امداد الموهاب لخدمة الاحتياجات التنظيمية.
- * دراسة عملية إدارة الموهاب والتخطيط للتعاقب.
- * فهم التحديات الفريدة التي تواجه إدارة الموهاب.
- * استيعاب دور القيادات في رعاية الموهاب.



Course Objectives

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

Understand the relationship between strategic HR and strategic talent management

Learn about the framework of strategic talent management & career development

Know the benefits of strategic talent management

Know the critical components of talent management

Acquire talent & employer branding

Recognize innovative onboarding & orientation process

أهداف الدورة

- في نهاية الدورة التدريبية يجب أن يكون المشاركون قادرين على:
- * فهم العلاقة بين الموارد البشرية الاستراتيجية وإدارة الموهاب الاستراتيجية
 - * التعرف على إطار إدارة الموهاب الاستراتيجية
 - * معرفة فوائد إدارة الموهاب الاستراتيجية
 - * معرفة المكونات الحاسمة لإدارة الموهاب
 - * اكتساب الموهاب والعلامة التجارية لصاحب العمل
 - * استيعاب عمليات التوظيف والاعداد المبتكرة



Target Audience

CEO's, Human Resource managers, Line Managers, Talent Management responsible with key emphasis on acquiring best practices in talent and career development initiatives.

الفئة المستهدفة

المدراء التنفيذيون، مدير الموارد البشرية ومدراء الأقسام المتخصصون مع التركيز بشكل رئيسي على اكتساب أفضل الممارسات في مبادرات الموهاب والتطوير الوظيفي.



Course Outline

- ▶ **Putting people first**
 - * People before numbers
 - * People's needs from their organizations
 - * Organizations' needs from their people
 - * The war for talent
 - * Today's top priorities in HR
 - * HR traditional focus versus talent management focus
- ▶ **Understanding People and Team Dynamics**
 - * People based strategy
 - * Team Development Cycle
 - * The 5 dysfunctions of teams
- ▶ **Talent Management Essentials**
 - * Talent Management Definition
 - * Talent Management Cycle
 - * Differences between TM and L&D
 - * The importance of job profiles and JD's in Talent Management
 - * Assessing Talent Needs
 - * Introduction to learning theories and practices
 - * Characteristics of alternate training methods.
 - * Pros and cons of commercial packages and in-house training
 - * Career planning, counselling theory and techniques
 - * Planning, Budgeting, coordinating and monitoring talent programs
- ▶ **Organizational willingness for talent management**
 - * Promoting a development culture
 - * Characteristics of a talent driven culture
 - * Talent management as a change agent
 - * Roles and responsibilities in a talent culture
 - * Role of human resources
 - * Role of line managers
 - * Role of top management
 - * Role of employee in development
- ▶ **Identifying high potentials**
 - * Key positions
 - * High potentials and high professionals
 - * Assessing individual talent
 - * Best practices to manage high potentials
 - * Developing, and retain high talent
- ▶ **Talent Management: tools and methodologies**
 - * Competencies: the foundation for career development
 - * Competencies framework
 - * Coaching: an essential managerial function
 - * Mentoring: a must have system for career development
- ▶ **Developing internal successors**
 - * The business case for succession planning

محتوى الدورة

- ◀ **وضع الموظفين في المقام الأول**
 - * الناس قبل الأرقام
 - * احتياجات الناس من منظماتهم
 - * احتياجات المنظمات من موظفيها
 - * الحرب من أجل المواهب
 - * أهم الأولويات اليوم في مجال الموارد البشرية
 - * التركيز التقليدي للموارد البشرية مقابل التركيز على التطوير
 - * المواهب
- ◀ **فهم الأفراد وдинاميكيات الفريق**
 - * الاستراتيجية القائمة على التركيز على الموظفين
 - * دورة تطوير الفريق
 - * 5 من أوجه الخلل في الفرق
- ◀ **أسسيات إدارة المواهب**
 - * تعريف إدارة المواهب
 - * دورة حياة المواهب
 - * الفرق بين إدارة المواهب والتطوير الوظيفي
 - * أهمية الملفات والأوصاف الوظيفية في إدارة المواهب
 - * تحليل احتياجات المواهب
 - * مقدمة لنظريات وممارسات التعلم
 - * تحديد أهداف تطوير المواهب
 - * خصائص أساليب التدريب البديلة.
 - * إيجابيات وسلبيات الحزم التدريب الداخلية مقابل الخارجية
 - * تقييم فعالية البرنامج
 - * المواهب ونظرية وتقنيات الإرشاد الوظيفي
 - * التخطيط وإعداد الموارد وتنسيق ومتابعة برامج المواهب
- ◀ **الاستعداد المؤسسي لإدارة المواهب**
 - * تعزيز ثقافة التطوير
 - * خصائص ثقافة معززة بالمواهب
 - * إدارة المواهب كعامل تغيير
 - * الأدوار والمسؤوليات في ثقافة تطوير المواهب
 - * دور الموارد البشرية
 - * دور المديرين المباشرين
 - * دور الإدارة العليا
 - * دور الموظف في التنمية
- ◀ **تحديد الموظفين ذو الكفاءة العالية**
 - * الوظائف الرئيسية - الحساسة
 - * تقييم الإمكانيات الفردية للوظائف الحساسة
 - * أفضل الممارسات لتحسين إدارة الوظائف الحساسة
 - * أفضل الممارسات لاكتشاف المواهب العالية وتطويرها
 - * والاحتفاظ بها
- ◀ **إدارة المواهب: الأدوات والمنهجيات**

- * Delegation and its importance to succession planning
 - * Starting a succession planning program
 - * Assessing present talent and individual job performance
 - * Assessing future work requirements and individual potential
 - * Closing the development gap: the Individual Development Plan (IDP)
 - * Designing the individual development plan
- **Talent Management Life Cycle**
- * Organizational Branding
 - * Attracting and on-boarding Talents
 - * Retaining and fostering Talent
 - * Offboarding high talents

- * الكفاءات: أساس التطوير الوظيفي
- * إطار الكفاءات
- * الارشاد: وظيفة إدارية أساسية للتطوير
- * التوجيه: نظام لا بد منه للتطوير الوظيفي

► تطوير التعاقب الداخلي

- * دراسة الجدوى من التخطيط للتعاقب وإدارته
- * البدء في برنامج تخطيط وإدارة التعاقب الوظيفي
- * أهمية التفويض في عملية التعاقب
- * تقييم متطلبات العمل الحالية والأداء الوظيفي الفردي
- * تقييم متطلبات العمل المستقبلية والإمكانات الفردية
- * سد فجوة التنمية والتطوير: خطة التنمية والتطوير الفردية (IDP)
- * تصميم خطة التدريب والتطوير الفردية

► دورة حياة إدارة المواهب

- * تسويق العلامة التجارية
- * استقطاب وإلحاقي المواهب
- * تنمية المواهب والاحتفاظ بها
- * مغادرة المواهب من المنظمة



Target Competencies

- Attracting and on-boarding
- Career Development
- Analysis
- Strategic Thinking
- Talent Retention

الجدارات المستهدفة

- * الاستقطاب والإلحاقي
- * التطور الوظيفي
- * التحليل
- * التفكير الاستراتيجي
- * الاحتفاظ بالمواهب



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
- Brain storming
- Stimulating mental activities
- Engaging team competitions
- Suitable training Videos
- Presentations
- Self-assessments
- Learning with Simulations and Games

منهجية الدورة

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 التجربى
- * العصف الذهنی
- * أنشطة ذهنية محفزة
- * مسابقات جماعية تفاعلية
- * الأفلام التدريبية والمقطوعات المصورة
- * العرض التوضيحي



Duration

3 Days

20-22/7/2025
Visual – English

23-25/11/2025
Visual - Arabic

3 أيام

2025/11/25-23
افتراضي - عربي

2025/7/22-20
افتراضي - انجليزي



Fees

4200 SR

Fees do not include value added tax

الرسوم

4200 ريال سعودي

الرسوم لا تشتمل ضريبة القيمة المضافة



Remarks

Daily snacks & refreshments + lunch meal

ملاحظات

وجبات خفيفة أثناء الاستراحات + وجبة غداء (يومياً)