

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



### 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 المواهب الاستراتيجية
- \* التعرف على إطار إدارة المواهب الاستراتيجية
- \* معرفة فوائد إدارة المواهب الاستراتيجية
- \* معرفة المكونات الحاسمة لإدارة المواهب
- \* اكتساب المواهب 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، مديرو الموارد البشرية ومدراء الأقسام المتخصصة مع التركيز بشكل رئيسي على اكتساب أفضل الممارسات في مبادرات المواهب 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 وديناميكيات الفريق

- \* الاستراتيجية القائمة على التركيز على الموظفين
- \* دورة تطوير الفريق
- \* 5 من أوجه الخلل في الفرق

### ◀ أساسيات إدارة المواهب

- \* تعريف إدارة المواهب
- \* دورة حياة المواهب
- \* الفرق بين إدارة المواهب والتطوير الوظيفي
- \* أهمية الملفات والوصاف الوظيفية في إدارة المواهب
- \* تحليل احتياجات المواهب
- \* مقدمة لنظريات وممارسات التعلم
- \* تخطيط أهداف تطوير المواهب
- \* خصائص أساليب التدريب البديلة.
- \* إيجابيات وسلبيات الحزم التدريب الداخلية مقابل الخارجية
- \* تقييم فعالية البرنامج
- \* المواهب ونظرية وتقنيات الإرشاد الوظيفي
- \* التخطيط وإعداد الموازنات 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 وإلحاق 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 والإلحاق
- \* 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

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 والمقاطع المصورة
- \* العرض التوضيحي



- \* تقييم الذات
- \* التعلم من خلال المحاكاة والألعاب



## Duration

3 Days

20-22/7/2025  
Visual – English

23-25/11/2025  
Visual - Arabic

## مدة الدورة

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 تشمل ضريبة القيمة المضافة



## Remarks

Daily snacks & refreshments + lunch meal

## ملاحظات

وجبات خفيفة أثناء الاستراحات + وجبة غداء (يوميًا)