JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية

3 – 7 يناير 2027

عمّان

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية

المرجع: 102712_2692 التاريخ: 3 – 7 يناير 2027 المكان: عمان الرسوم: GBP 3300

مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة شؤون الموظفين في المؤسسات متعددة الجنسيات الذين يديرون مراجعات المواهب عبر الشركات التابعة ويقررون من ينتقل بين البلدان، ويخرج المشاركون منها بدليل مراجعة المواهب والمهام الدولية. فتوزع العمليات وتغير فجوات المهارات وارتفاع تكلفة الانتداب تجعل اتساق قرارات المواهب عبر الحدود أمرا ملحا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مراجعة المواهب والمهام الدولية.

لماذا تهم مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية الآن

تتشكل هذه الممارسة اليوم بفعل ثلاث قوى: مقر رئيسي يريد صورة موحدة للمواهب في كل شركة تابعة، وقادة محليون يعرفون موظفيهم لكنهم يقيمونهم بمقاييس مختلفة، وموظفون يتوقعون أن يبني الانتقال الدولي مسارهم المهني لا أن يعطله. والمؤسسة التي توحد التقييمات وتحسن اختيار المنتدبين تشغل الأدوار الحرجة أسرع وتحتفظ بالعائدين، أما غيرها فتواجه تقييمات مضخمة في بعض الوحدات وانتدابات متعثرة وعائدين يغادرون بعد عودتهم بقليل. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة: تعريفات تقييم مشتركة، وجلسات معايرة، ودراسات جدوى للانتداب، وتخطيط منظم للعودة.

المستفيدون من مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية

- قادة شؤون الموظفين الإقليميون الذين يديرون مراجعات المواهب لعدة شركات تابعة
- مختصو التنقل الدولي الذين يعدون الانتدابات ويديرونها
- مسؤولو المواهب الذين يرعون مجمعات الموظفين ذوي الإمكانات العالية
- قادة وحدات الأعمال الذين يرشحون المنتدبين ويستضيفونهم
- مسؤولو المكافآت والسياسات الذين يحددون شروط الانتداب

تستفيد المؤسسة متعددة الجنسيات أكثر حين يحضر معا مسؤول مواهب من المقر الرئيسي واثنان أو ثلاثة من نظرائه الإقليميين.

قدرات مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية

يحول المشاركون الأحكام المحلية المتفرقة إلى صورة واحدة قابلة للدفاع عنها للمواهب والتنقل داخل المجموعة.

- تصميم تعريفات تقييم مشتركة — لجان المعايرة الإقليمية
- إدارة جلسات معايرة تصحح التساهل أو التشدد المحلي — قرارات المواهب في المقر الرئيسي
- بناء مجمع مواهب عالمي — التعاقب على الأدوار العابرة للبلدان
- موازنة دراسات جدوى الانتداب مقابل التوظيف المحلي — رعاة وحدات الأعمال
- تقييم جاهزية المنتدب وأسرته قبل الانتداب — مختصو التنقل والمديرون المستضيفون
- تحديد خطط عودة تضع العائدين في أدوار توظف مهاراتهم الجديدة — استبقاء المواهب المتنقلة

مصطلحات مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية الأساسية

- معايرة المواهب — نقاش منظم يقارن فيه القادة التقييمات ويعدلونها كي ينال الأداء المتشابه درجات متشابهة عبر الوحدات.
- مجمع المواهب العالمي — مجموعة محددة من الموظفين يعدون جاهزين لأدوار خارج بلدهم أو نشاطهم الأصلي.
- الانتداب طويل الأجل — انتقال للعمل في الخارج مع دعم كامل للانتقال والإقامة.
- الانتداب قصير الأجل — انتقال للعمل في الخارج لبضعة أشهر، غالبا لمشروع، دون انتقال كامل.
- دراسة جدوى الانتداب — مبرر مكتوب للغرض والفائدة المتوقعة والتكلفة الكلية قبل اعتماد الانتداب.
- العودة من الانتداب — عودة مخططة للمنتدب إلى دور في بلده الأصلي يستثمر خبرته المكتسبة في الخارج.

مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية يوما بيوم

اليوم 1: المواهب عبر الحدود

- خريطة استراتيجية المواهب للمجموعة — ربط احتياجات الشركات التابعة بأولويات المقر
- الفروق الثقافية في سلوك التقييم — رصد أنماط التساهل والتشدد
- جرد الأدوار الحرجة العابرة للبلدان — حيث تهم المواهب المتنقلة أكثر
- الملكية المحلية مقابل العالمية للمواهب — الاتفاق على من يقرر ماذا
- تدقيق أساسي لبيانات المواهب في الشركات التابعة — الفجوات وأوجه التباين

اليوم 2: مراجعات مواهب متسقة

- تعريفات التقييم المشتركة ومراسي السلوك — لغة واحدة للأداء
- مصفوفة الأداء والإمكانات — وضع الموظفين على معايير موحدة
- تيسير جلسات المعايرة — مساءلة التقييمات دون فقد المعرفة المحلية
- المعايرة الافتراضية عبر المناطق الزمنية — الحفاظ على صرامة اللجان عن بعد
- مخرجات مراجعة المواهب وإجراءات المتابعة — تحويل التقييمات إلى تحركات

اليوم 3: مجمعات المواهب العالمية

- معايير الدخول إلى المجمع والخروج منه — قواعد شفافة لصفة الإمكانات العالية
- تحركات التطوير العابرة للبلدان — التدوير والمشروعات والأدوار الافتراضية
- قوائم المرشحين لأدوار القيادة الإقليمية — مزج المرشحين المحليين والمتنقلين
- لوحات متابعة مجمعات المواهب — رصد الجاهزية وتنوع البلدان الأصلية
- إبلاغ الموظفين بعضوية المجمع — إدارة التوقعات بعدالة

اليوم 4: المهام الدولية

- نموذج دراسة جدوى الانتداب — الغرض والفائدة والتكلفة الكلية
- اختيار نوع الانتداب — طويل الأجل أو قصير الأجل أو تنقل دوري أو افتراضي
- مقابلات جاهزية المنتدب وأسرته — خفض خطر العودة المبكرة
- تهيئة المدير المستضيف للمنتدبين — إسهام أسرع في الفرق الجديدة
- تخطيط العودة قبل ستة أشهر — وضع العائدين في أدوار مناسبة

اليوم 5: ممارسة دليل مراجعة المواهب والمهام الدولية

- محاكاة معايرة حية بتقييمات إقليمية — تطبيق التعريفات المشتركة
- نقاش ترشيحات المجمع لأدوار عابرة للبلدان — اختبار معايير الدخول
- مساءلة الأقران لدراسات جدوى الانتداب — موازنة التكلفة مقابل الفائدة
- سيناريوهات تسكين العائدين — التدرب على محادثات العودة
- تجميع دليل مراجعة المواهب والمهام الدولية — القواعد والتقويم

تطبيق مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية بعد الدورة

- قيادة جلسة معايرة تجريبية لشركتين تابعتين باستخدام تعريفات التقييم المشتركة التي صيغت خلال الدورة.
- مراجعة كل انتداب دولي قائم وفق نموذج دراسة الجدوى وبدء خطط العودة حيث تغيب.

أسئلة حول مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية

ما مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة تقييم المواهب باتساق عبر الشركات التابعة ونقل الموظفين بين البلدان لغرض واضح. وتهم الآن لأن العمليات الموزعة تحتاج إلى صورة واحدة للمواهب، ولأن الانتدابات غير المخططة تهدر التكلفة وتفقد العائدين.

من يستفيد أكثر من مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية؟

يستفيد أكثر قادة شؤون الموظفين الإقليميون ومختصو التنقل الدولي ومسؤولو مجمعات المواهب وقادة وحدات الأعمال الذين يستضيفون المنتدبين.

كيف تختلف مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية عن دورة في التوظيف عبر الحدود؟

تطور هذه الممارسة الموظفين الموجودين في المؤسسة وتنقلهم. فدورة التوظيف عبر الحدود تستقطب موظفين جددا من الخارج، أما هذه فتغطي المعايرة بين الشركات التابعة ومجمعات المواهب الداخلية واختيار المنتدبين وعودتهم.

ماذا تعود به من مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية؟

تعود بمسودة دليل مراجعة المواهب والمهام الدولية، يضم تعريفات التقييم المشتركة وتقويم المعايرة ومعايير المجمع ونموذج دراسة جدوى الانتداب وقائمة تحقق للعودة.

مراجعة المواهب والمهام الدولية في المؤسسات العالمية: الطريق إلى الأمام

يحدد دليل مراجعة المواهب والمهام الدولية أولا كيفية معايرة مراجعة المواهب القادمة على مستوى المجموعة. ويستخدمه قادة شؤون الموظفين الإقليميون ومختصو التنقل ورعاة الأعمال لمواءمة التقييمات وقرارات المجمع والانتدابات. وبعد الدورة الأولى له، تستحق المراجعة مسألة ما إذا وجد العائدون أدوارا مناسبة، لأن تجربتهم تكشف هل يبني الانتداب المسار المهني أم ينهيه.