TOD'26
The International Conference for Training and Organizational Development

The International Conference for Training and Organizational Development TOD'26



Dr. Ola Abdelwahab

Head of
Learning and Development
Arab Bank, Egypt



Dr. Mona Awad

Head of
Administrative Development
Programs Department, PTI, AASTMT



Dr. Mahmoud Bahgat

Head of Human Resources
Department, MRCC | AASTMT



Media Partner: السفينة Robbana Al-Safeena

Co-Organizer: IHRIM | USN University of South-Eastern Norway | The Nautical Institute


CONGRATULATIONS NADER
12 YEARS OF
TIC EXCELLENCE!

TOD'26
The International Conference for Training and Organizational Development

The International Conference for Training and Organizational Development
TOD'26

Debate Question

هل نحتاج إلى اختيار الموظف الجاهز، أم صناعة الموظف القادر على النجاح؟



الموظف الجاهز

يمتلك الكفاءة والخبرة
من اليوم الأول

VS



الموظف القادر على النجاح

يمتلك الإمكانيات والاستعداد للتعلم
ويحتاج إلى استثمار وتطوير

إذا كان بإمكاننا تطوير الموظف، فما **القيمة الحقيقية** للاختيار الدقيق؟
وإذا كان **الاختيار دقيقًا**، فما الذي يجعلنا نستثمر في التدريب والتطوير؟



Debate Session

Human Capital Management vs. Human Capital Development:

Which Creates the Strongest Organization?



TOD'26
The International Conference for Training and Organizational Development

قواعد المناظرة
Debate Rules

خلال جلستنا، سنستمع إلى وجهتي نظر مختلفتين:

Human Capital Development
يدافع عن دور التعلم والتطوير في بناء القدرات وتحقيق النمو والاستدامة.

VS

Human Capital Management
يدافع عن دور إدارة الموارد البشرية في إدارة الأفراد وتحقيق الكفاءة والاستقرار المؤسسي.

هيكل المناظرة

1. **CRISIS ROOM** — تحليل سيناريوهات واقعية
2. **FACE OFF** — مواجهات مباشرة بين الفريقين
3. **RAPID FIRE** — أسئلة سريعة تتطلب إجابات واضحة

دور الجمهور

أنتم لستم مجرد مشاهدين؛ بل شركاء فاعلون في تحديد وجهة النقاش من خلال التصويت والمشاركة التفاعلية.


Debate Session
Meet the Teams
Introducing Each Department's Role in the Organization
Human Capital Management
Human Capital Development


Team 1 – Human Capital Management
Dr. Mahmoud Bahgat
Head of Human Resources Department
MRCC, AASTMT
Human Capital Management

Team 1



Human Capital Management

Managing People for Organizational Efficiency and Sustainable Performance

Our Responsibilities

- Workforce Planning & Talent Acquisition
- Organization Design & Job Management
- Performance Management
- Compensation & Benefits
- Employee Relations & Engagement
- HR Policy & Compliance

Our Impact

- A Productive Workforce
- A Positive Work Environment
- Sustainable Organizational Performance

Retention & Engagement

Keep Talent, Build Loyalty



Meaningful Work

Recognition & Rewards

Growth Opportunities

Positive Culture

"Engaged people don't just work... they make a difference."

HR as a Strategic Partner

Driving People, Performance & Business Growth



- **Align People Strategy with Business Goals**
- **Enable Organizational Agility & Resilience**
- **Drive Productivity & Innovation**
- **Develop Future Capabilities & Leadership Pipeline**

"A strategic HR turns people potential into business value."


"Organization success is driven by how effectively people are *managed*, *engaged* and *aligned* to business goals."
Human Capital Management – Managing People for Performance.
The Result:
A High-Performing Organization
Higher productivity
A stable and engaged workforce
Operational efficiency
Workplace compliance & fairness
Better business performance
Manage People Well... Deliver Sustainable Performance



Team 2 – Human Capital Development

Dr. Ola Abdelwahab

Head of Learning and Development
Arab Bank, Egypt

Human Capital Development

Team 2



Learning, Training & Development (LTD)

Building Capabilities for Today's and Tomorrow's Business Needs

Our Role

- **Identify Learning Needs**
- **Design & Deliver Training**
- **Develop Capabilities & Skills**
- **Manage Learning Programs**
- **Measure Learning Impact**

Our Impact »

- **A Skilled Workforce**
- **Higher Competence**
- **Business Readiness**

Effective Learning & Development

Turn Learning into Business Capability



Targeted Learning | **New Skills** | **Applied Knowledge** | **Higher Competence** | **Improved Performance**

"The right learning, at the right time, creates real business capability."

L&D as a Strategic Enabler

Developing Skills, Closing Gaps & Building Future Capability



- **Align Learning with Business Strategy**
- **Bridge Skill Gaps & Build Critical Capabilities**
- **Prepare Talent for New Roles & Future Needs**
- **Drive Innovation & Continuous Learning**

"Learning and development turn today's talent into tomorrow's capability."


"Sustainable organizational success requires a continuous investment in people's learning and capabilities."
Learning, Training & Development –
Enabling Readiness, Adaptability and Competitive Performance.
The Result:
A More Capable Workforce
Greater Adaptability to Change
Higher Productivity & Quality
A Pipeline of Ready Talent
Long-Term Business Performance
Continuous Learning...
A More Competitive Organization.


Debate Session
Round One
CRISIS ROOM
Case Scenarios Debate
Every second counts. Every decision matters.
Case 1
Case 2
Case 3
Case 4
Team A
Team B
10:00


CONGRATULATIONS NADER
12 YEARS OF
TIC EXCELLENCE!


السيناريو 1
موظف كان محل تقدير وحقق نجاحًا، لكنه أصبح يعاني من ضغط العمل وتراجع الأداء بعد ترقيته.
برأيك، ما التدخل الأنسب؟
التدريب والتطوير
تنمية مهارات إدارة المهام والأولويات.
إدارة الموارد البشرية
مراجعة عبء العمل وتوزيع المسؤوليات.
صوّت الآن




السيناريو 2
موظف أرسل رسالة غير مهنية إلى أحد العملاء، مما تسبب في
وجود أزمة أدت إلى فسخ التعاقد مع العميل.
ما الحل الأفضل؟
صوّت الآن
التدريب والتطوير
مهارات التواصل
وخدمة العملاء.
إدارة الموارد البشرية
المساءلة وتقييم الأداء.


CAMPAIEN FAILURE
LOST DECISION


السيناريو 3
فشل حملة تسويقية أدى إلى خسائر في الإيرادات
وظهور خلافات داخل فريق العمل.
أين تكمن أولوية التدخل؟
صوّت الآن
التدريب والتطوير
إدارة الوقت
وتحديد الأولويات.
إدارة الموارد البشرية
وضوح المسؤوليات
والمساءلة والدعم الإداري.




السيناريو 4
موظف يواجه أعطالاً في النظام وضغطًا متزايدًا،
بينما يركز المدير على تقديم دورة لإدارة الوقت.
ما التدخل الأكثر ملاءمة؟
إدارة الموارد البشرية
مراجعة بيئة العمل
والموارد والدعم الإداري.
التدريب والتطوير
تنمية المهارات الرقمية
وإدارة الوقت.
صوّت الآن


Debate Session
Round Two
FACE OFF
Exchange of Accusations
Team A
Team A Accuses
Team B Accuses
Team B

Key Challenges in Training & Development



الموظف البلطجى والموظفة المستغنية



الموازنة لا تكفى للتدريب



ثقافة المؤسسة لم تتطور بشكل يتيح تقبل برامج تدريب حديثة



المسار الوظيفى تشبع بالبرامج التدريبية


Debate Session
Round Three


Debate Session
Round Three
RAPID FIRE
من المسؤول؟
1 الثقافة المؤسسية؟
2 الموظف المتميز الذي يرفض الترقي؟
3 دمج الذكاء الاصطناعي في بيئة العمل؟
4 الاجتفاظ بالمواهب في ظل عروض سوقية مغرية؟
5 تحقيق التوازن بين الأداء ورضا الموظفين؟
6 مقاومة التغيير رغم وجود خطة تدريب؟
7 تطوير الأداء بعد التحول الرقمي؟
8 تحفيز الموظفين في ظل محدودية الموارد؟
9 إدارة الصراعات داخل الفرق؟
10 إعداد الصف الثاني للقيادة؟
Team A
Team B
اختر الإجابة:
إدارة الموارد البشرية
التدريب والتطوير
مسؤولية مشتركة


Debate Session
رؤية إدارة الموارد البشرية
الرؤية
بناء رأس مال بشري متميز وقادر على التعلم المستمر،
وداعم لتحقيق استراتيجية المؤسسة ونموها المستدام.
الركائز الاستراتيجية لرؤية الموارد البشرية
استقطاب واستبقاء المواهب
Talent Attraction & Retention
التعلم والنمو والتطوير
Learning, Growth & Development
تحسين الأداء والإنتاجية
Performance & Productivity
بناء القيادات والتعاقب الوظيفي
Leadership & Succession
دعم التحول والجاهزية للمستقبل
Change & Future Readiness
التعلم والنمو ليسا نشاطا منفصلاً، بل ركيزة أساسية
لتحقيق رؤية الموارد البشرية وقيمة استراتيجية للمؤسسة.

Debate Session

الحقيقة الحاسمة



لا يتحقق التطوير الحقيقي بدون دعم وتبني قيادة المستوى التنفيذي (C-Level Support)

- تحديد الأولويات والتوجهات
- مواءمة التطوير مع إستراتيجية العمل
- توفير الموارد والاستثمار
- ترسيخ ثقافة التعلم

دعم القيادة العليا (C-Level) هو المحرك الأساسي لتحويل التعلم والتطوير من مبادرات متفرقة إلى أثر تنظيمي مستدام.

TOD'26
The International Conference for Training and Organizational Development

The International Conference for Training and Organizational Development TOD'26



Dr. Ola Abdelwahab

Head of



Dr. Mona Awad

Head of



Dr. Mahmoud Bahgat

Head of Human Resources



Thank You

We extend our sincere appreciation to our distinguished colleagues for their valuable contributions to TOD'26.



Media Partner: السفينة Robbana Al-Safeena

Co-Organizer: IHRIM | USN University of South-Eastern Norway | The Nautical Institute