JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير

الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لرؤساء التعلم والتطوير وشركاء أعمال الموارد البشرية الذين يمولون قدرات القوى العاملة ويدافعون عنها، وتنتهي بإعداد دراسة جدوى استثمارية لأكاديمية القدرات. فلجان المالية تراجع اليوم كل بند في ميزانية التدريب، ولذلك يحتاج قادة التطوير إلى لغة التكلفة والعائد والمخاطر. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذا الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير لكبار قادة الأفراد.

لماذا يهم الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير الآن

ثلاث قوى تشكل الإنفاق على التعلم اليوم. فالمهارات تتغير أسرع من الأوصاف الوظيفية، فتنشأ فجوات القدرات داخل الأدوار القائمة. ويعامل المديرون الماليون التدريب كبند اختياري ما لم تظهر صلته بالإنتاج. كما تطلب مجالس الإدارة والمستثمرون الإفصاح عن رأس المال البشري، ويحدد معيار ISO 30414 لإرشادات تقارير رأس المال البشري مقاييس تشمل تكلفة التطوير ونسب المشاركة. والمنظمة التي تسعر قدراتها بدقة تحمي أدوارها الحرجة عند خفض الميزانيات، أما التي تعجز عن ذلك فتخسر أكاديميتها أولا. وتستند الدورة إلى نموذج تقييم التدريب ذي المستويات الأربعة وإلى نموذج ADDIE لتصميم التعليم.

المستفيدون من الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير

- القادة المسؤولون عن ميزانية التعلم السنوية وتوزيعها على وحدات الأعمال
- شركاء أعمال الموارد البشرية الذين يتفاوضون على أولويات القدرات مع رؤساء القطاعات
- مديرو الأكاديميات المؤسسية المسؤولون عن المدربين والمناهج وتكلفة التشغيل
- رؤساء تنمية المواهب المسؤولون عن خطوط القيادة وجاهزية الإحلال الوظيفي
- مديرو عمليات التعلم الذين يديرون قوائم الموردين والمنصات والجدولة

تستفيد إدارة الأفراد أكثر حين ترسل رئيس التعلم وشريك أعمال الموارد البشرية والشريك المالي معا، لأن دراسة الاستثمار تعكس حينئذ وجهات النظر الثلاث.

قدرات الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير

يغادر المشاركون قادرين على الدفاع عن الإنفاق على القدرات بالمفردات التي تستخدمها لجان المالية.

- حساب تكلفة فجوة القدرات بالإنتاج المفقود وإعادة العمل — رؤساء القطاعات
- بناء ميزانية تعلم صفرية بمستويات تمويل مرتبة — المدير المالي
- موازنة خيارات البناء والشراء والاستعارة لكل قدرة — اللجنة التنفيذية
- تصميم نموذج تشغيل للأكاديمية بقواعد استرداد التكلفة — قادة وحدات الأعمال
- تحديد شروط عقود الموردين المرتبطة بالإتمام ونقل الأثر — المشتريات
- إيصال عائد التعلم بنطاقات ثقة واضحة — مجلس الإدارة

مصطلحات الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير الأساسية

- تكلفة فجوة القدرات — قيمة الإنتاج المفقود أو المتأخر أو المعاد لأن القوى العاملة تفتقر إلى مهارة محددة بالمستوى المطلوب.
- عائد التعلم — صافي منفعة مبادرة التطوير مقسوما على تكلفتها الكاملة، مع افتراضات ونطاقات معلنة.
- نموذج استرداد التكلفة — قاعدة توزع تكاليف الأكاديمية على وحدات الأعمال المستفيدة من دوراتها حسب المقعد أو الساعة أو الاشتراك.
- نقل أثر التعلم — مدى تطبيق المهارات المكتسبة في التدريب داخل العمل واستمرارها عبر الأشهر.
- ميزانية التعلم الصفرية — ميزانية تبنى من الصفر كل دورة مالية، فتبرر كل مبادرة تمويلها من جديد.
- تقرير رأس المال البشري — إفصاح منظم عن مقاييس القوى العاملة مثل الإنفاق على التطوير والمشاركة والقدرات، بإرشاد من ISO 30414.

الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير يوما بيوم

اليوم 1: القدرات أصلا من أصول الأعمال

- خرائط الاستراتيجية للقدرات — أي المهارات تحرك الإيرادات والهوامش
- تصنيف الأدوار الحرجة — أين يحقق إنفاق التطوير أعلى عائد
- تقدير عمر صلاحية المهارات — سرعة تقادم القدرات الحالية
- خريطة أصحاب المصلحة لإنفاق التعلم — من يمول ومن يعرقل
- مسح نضج وظيفة التعلم — نقطة الانطلاق لإعادة الاستثمار

اليوم 2: المالية لقادة التطوير

- قراءة قائمة الدخل — موقع تكلفة التدريب وسببه
- النفقات الرأسمالية مقابل التشغيلية — معاملة أصول الأكاديمية
- سلوك التكلفة ونقطة التعادل — المدربون الثابتون مقابل الموردين المتغيرين
- أساسيات صافي القيمة الحالية — مقارنة خيارات القدرات متعددة السنوات
- منطق فترة الاسترداد — الرد السريع على المدير المالي

اليوم 3: تقدير تكلفة فجوات القدرات

- تحليل الاحتياجات التدريبية المرتبط بالإنتاج — ترتيب النواقص الحقيقية
- تقدير تكلفة الأخطاء وإعادة العمل — قيمة خسائر الجودة الناتجة عن الفجوات
- تكلفة الشغور ومدة بلوغ الكفاءة — التوظيف مقابل التطوير
- منحنيات تصاعد الإنتاجية — قيمة تسريع إدماج الموظفين الجدد
- خريطة حرارية للفجوات حسب وحدة الأعمال — ترتيب فرص الاستثمار

اليوم 4: الميزانية وخيارات المحفظة

- ميزانية التعلم الصفرية — الدفاع عن كل مبادرة من البداية
- مصفوفة محفظة التعلم — موازنة إنفاق الامتثال والأساس والنمو
- تحليل البناء أو الشراء أو الاستعارة — مصدر كل قدرة
- ترتيب مستويات التمويل — ما يبقى بعد خفض بنسبة عشرة في المئة
- ميزانيات السيناريوهات — الاستجابة لخطط التوسع أو الانكماش

اليوم 5: نماذج تشغيل الأكاديمية

- النماذج المركزية والاتحادية والمحورية — اختيار هيكل الأكاديمية
- مزيج المدربين من الخبراء الداخليين والمتعاونين — التكلفة والجودة
- قواعد استرداد التكلفة والاشتراك — توزيع تكلفة الأكاديمية بعدل
- التكلفة الكلية لملكية منصة التعلم — إنفاق التراخيص والمحتوى
- دليل خدمات الأكاديمية — تحديد ما يمكن للوحدات شراؤه

اليوم 6: الموردون والعقود

- تصميم قائمة الموردين — اتساع العرض مقابل القوة التفاوضية
- تقييم العروض — اختيار مقدمي الخدمة بناء على الأدلة
- شروط دفع مرتبطة بالنتائج — تقاسم المخاطر مع الموردين
- بنود الملكية الفكرية وإعادة استخدام المحتوى — حماية الاستثمار
- بطاقة أداء المورد — قرارات التجديد والخروج

اليوم 7: تقييم عائد التعلم

- تقييم التدريب ذو المستويات الأربعة — اختيار العمق المناسب لكل مبادرة
- أساليب العزل والمجموعات الضابطة — فصل أثر التدريب
- تحويل مقاييس الأعمال إلى قيم مالية — ترجمة المكاسب إلى منفعة
- نطاقات عائد التعلم — عرض الحالة المتحفظة والحالة المرجحة
- محركات نقل أثر التعلم — دعم المدير ووقت الممارسة

اليوم 8: تقارير رأس المال البشري

- مقاييس التطوير في ISO 30414 — الإفصاح عن الإنفاق والمشاركة والساعات
- لوحات القدرات للتنفيذيين — اختيار مؤشرات قليلة معبرة
- المؤشرات القائدة مقابل اللاحقة للتعلم — إشارات الإنذار المبكر
- معدلات التنقل الداخلي والترقية — دليل مردود التطوير
- قواعد جودة سجلات التعلم — تقارير موثوقة

اليوم 9: التأثير في قرارات الاستثمار

- هيكل مذكرة اللجنة التنفيذية — طلب القرار في المقدمة
- معالجة اعتراضات الشركاء الماليين — اختبار الافتراضات بشفافية
- سجل مخاطر مبادرات القدرات — مخاطر التنفيذ والتبني
- تحالفات الرعاة عبر وحدات الأعمال — ملكية مشتركة للإنفاق
- تصميم مراجعة ما بعد الاستثمار — تحمل المساءلة

اليوم 10: ممارسة دراسة الجدوى الاستثمارية لأكاديمية القدرات

- تقدير تكلفة الفجوات لوحدة مختارة — إعادة تطبيق أساليب اليوم 3
- مستويات الميزانية وخيارات المصادر — توظيف خيارات اليوم 4
- نموذج الأكاديمية وشروط الموردين — دمج اليومين 5 و6
- لجنة تحد من الأقران — اختبار ادعاءات عائد التعلم
- دراسة الجدوى الاستثمارية لأكاديمية القدرات — النسخة النهائية للجنة

تطبيق الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير بعد الدورة

- قيادة تمرين لتقدير تكلفة الفجوات مع رئيس قطاع واحد لترتيب مبادرات القدرات الثلاث التالية حسب قيمتها.
- إعادة بناء ميزانية التعلم القادمة على الأساس الصفري وعرض مستويات تمويلها على الشريك المالي.

أسئلة حول الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير

ما الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير ولماذا يهم الآن؟

هو تدريب في الأعمال والمالية لمن يمولون قدرات القوى العاملة. ويهم الآن لأن ميزانيات التعلم تخضع لتدقيق صارم، والقادة القادرون على تقدير تكلفة الفجوات وترتيب الإنفاق وإثبات العائد يحافظون على تمويل التطوير الحرج حين تخفض بنود أخرى.

من الأكثر استفادة من الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير؟

رؤساء التعلم ومديرو الأكاديميات وشركاء أعمال الموارد البشرية هم الأكثر استفادة. ويستفيد كذلك قادة تنمية المواهب وعمليات التعلم، خاصة عند التفاوض على الميزانيات أو إدارة الموردين أو رفع نتائج التطوير إلى التنفيذيين ومجالس الإدارة.

بم يختلف الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير عن دورة عامة في قيادة الموارد البشرية؟

يركز على الجانب المالي للتطوير بدلا من وظيفة الأفراد كلها. فدورات قيادة الموارد البشرية العامة تغطي المكافآت وعلاقات العمل والاستراتيجية بصورة واسعة، أما هذا الماجستير فيتعمق في تكلفة الفجوات واقتصاديات الأكاديمية وعقود الموردين وعائد التعلم.

ماذا تعود به من الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير؟

تعود بدراسة جدوى استثمارية لأكاديمية القدرات اختبرها الأقران. وتضم فجوات مقدرة التكلفة وميزانية متدرجة ونموذج تشغيل وشروط موردين ونطاق عائد يمكنك عرضه على لجنتي المالية والتنفيذية.

الماجستير المصغر في الاستثمار في التعلم والتطوير: الطريق إلى الأمام

توجه دراسة الجدوى الاستثمارية لأكاديمية القدرات أولا قرار المبادرات التي تحصل على التمويل في دورة الميزانية التالية. ويستخدمها رؤساء التعلم وشركاء أعمال الموارد البشرية والشركاء الماليون معا لتحديد الأولويات وشروط الموردين. وبعد أول دورة لها تستحق افتراضات نقل الأثر المراجعة، لأن التطبيق الفعلي في العمل، لا إتمام الدورات، هو ما يحدد واقعية العائد المتوقع.