JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات

تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات HiPo دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين موجهة إلى أصحاب الإمكانات العالية المختارين ومديري المواهب الذين يوجهون مسارهم، وتنتهي بمخرج واحد هو خطة التسريع الفردية. ومع تقلص المستويات الإدارية الوسطى واتساع فجوات التعاقب الوظيفي، أصبحت سرعة اكتساب القادة الصاعدين لحكم المؤسسة ككل عاملا يحدد استمرارية القيادة العليا. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات.

لماذا يهم تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات الآن

تشكل ثلاث قوى هذا المجال اليوم: هياكل تنظيمية أكثر تسطحا تلغي سلم الترقي التدريجي، وتحولات سريعة في نماذج الأعمال تكافئ مرونة التعلم أكثر من الأقدمية، ومجالس إدارة تطلب عمقا واضحا في خطط التعاقب للمناصب الحرجة. والمؤسسة التي تسرع نمو أصحاب الإمكانات العالية بوعي تحتفظ بقادتها المستقبليين وتشغل المناصب المحورية من داخلها، أما التي تترك النمو للصدفة فتخسر مواهبها لصالح المنافسين أو ترقي أشخاصا إلى أدوار لا يستطيعون حملها بعد. وتستند الدورة إلى نموذج التطوير 70-20-10، ومصفوفة الأداء والإمكانات التساعية Nine-Box، والتغذية الراجعة 360 درجة، ومنظور خط الإمداد القيادي Leadership Pipeline لانتقالات الأدوار.

المستفيدون من تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات

- القادة الصاعدون المختارون للنمو المتسارع الذين يستعدون لأول دور على مستوى المؤسسة
- مديرو المواهب المسؤولون عن تقييم الإمكانات ومجمعات المواهب وقوائم الخلافة
- القادة المباشرون الذين يصممون مهام التحدي ويحكمون على الجاهزية للدور التالي
- أخصائيو التطوير القيادي الذين يبنون رحلات النمو لدفعات أصحاب الإمكانات العالية
- الرعاة التنفيذيون والموجهون الذين يفتحون الفرص ويقدمون ملاحظات مهنية صريحة

ويتحقق أكبر أثر عندما يحضر مدير مواهب مع اثنين أو ثلاثة من أصحاب الإمكانات العالية من الوحدة نفسها، فتتوحد لغتهم حول معايير الإمكانات واختيار مهام التحدي وأدوار الرعاة.

قدرات تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات

يغادر المشاركون قادرين على تحويل تصنيف الإمكانات إلى مسار نمو مقصود، تعمل فيه مهام التحدي والتغذية الراجعة والرعاية معا لا كل على حدة.

- تقييم مرونة التعلم ومخاطر الانحراف المهني بالأدلة لا بالسمعة — لجان مراجعة المواهب
- تصميم مهام تحد تختبر حكم المؤسسة ككل بمخاطر مضبوطة — القادة المباشرون والرعاة
- تطبيق التفكير المؤسسي على المفاضلة بين وحدات الأعمال — منتديات القيادة العليا
- بناء علاقات الرعاية والتوجيه بتوقعات متبادلة واضحة — الرعاة التنفيذيون
- حساب فجوات الجاهزية مقابل متطلبات الدور المستهدف — قرارات تخطيط التعاقب
- عرض خطة التسريع بمراحلها ونقاط التغذية الراجعة فيها — مديرو المواهب والقادة المباشرون

مصطلحات تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات الأساسية

- صاحب الإمكانات العالية HiPo — موظف يقدر أنه قادر على النمو إلى أدوار أكبر بكثير وأسرع من أقرانه، بناء على القدرة والطموح والانخراط.
- مرونة التعلم — الرغبة والقدرة على التعلم من التجارب الجديدة وتطبيق دروسها بسرعة في مواقف غير مألوفة.
- مهمة التحدي — دور أو مشروع أو مهمة تتجاوز القدرة الحالية عمدا لبناء حكم جديد في ظروف حقيقية.
- الراعي — قائد كبير يستخدم نفوذه الشخصي لمناصرة صاحب الإمكانات العالية وفتح فرص بارزة أمامه.
- الانحراف المهني — تعثر مسار واعد أو توقفه، غالبا بسبب الإفراط في نقاط القوة أو ضيق الخبرة أو ضعف العلاقات.
- فجوة الجاهزية — المسافة بين القدرة المثبتة حاليا والخبرة التي يتطلبها الدور المستهدف.

تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات يوما بيوم

اليوم 1: مبررات تسريع المواهب

- انتقالات خط الإمداد القيادي — مواضع انقطاع التعاقب بين المستويات
- تحديد المناصب الحرجة — أي المناصب تحتاج خليفة جاهزا أولا
- قوى سوق المواهب — مخاطر فقدان القادة المستقبليين النادرين
- خيار البناء أو الاستقطاب — النمو الداخلي مقابل التعيين الخارجي
- ميثاق التسريع — نطاق الخطة الفردية وغايتها

اليوم 2: تعريف الإمكانات واكتشافها

- عدسة القدرة والطموح والانخراط — فصل الإمكانات عن الأداء الحالي
- مصفوفة الأداء والإمكانات التساعية — توزيع الأفراد على مجمعات المواهب
- لجان المعايرة — تقليل التحيز في تقديرات الإمكانات
- قائمة مؤشرات الإمكانات — الأدلة المطلوبة في مراجعات المواهب
- الإفصاح عن تصنيف HiPo — إبلاغ المرشحين أو عدم إبلاغهم

اليوم 3: مرونة التعلم بعمق

- أبعاد مرونة التعلم — المرونة الذهنية والشخصية والتغييرية والنتائجية
- تحليل الوعي الذاتي — كشف النقاط العمياء قبل أن تعطل المسار
- روتين التأمل بعد التجربة — تحويل الخبرة إلى دروس قابلة للنقل
- سلوك طلب التغذية الراجعة — بناء عادات تسرع النمو
- سجل أدلة المرونة — إثبات التكيف أمام مراجعات الجاهزية

اليوم 4: الانحراف المهني وإشاراته المبكرة

- تحليل نقاط القوة المفرطة — حين يتحول النجاح السابق إلى عبء
- أنماط الانحراف تحت الضغط — سلوكيات تظهر في أدوار التحدي
- تدقيق اتساع العلاقات — ضيق الشبكة كخطر مهني
- مؤشرات الإنذار المبكر — متى يتدخل مدير المواهب
- محادثات التعافي — إعادة إطلاق مسار متعثر لصاحب إمكانات عالية

اليوم 5: التفكير المؤسسي

- العقلية المؤسسية مقابل الوظيفية — التنازل عن مكاسب محلية لنتائج المجموعة
- رسم سلسلة القيمة — اعتماد الوحدات بعضها على بعض
- تأطير المفاضلات الاستراتيجية — الاختيار بين أولويات وحدات متنافسة
- الفطنة المالية للقادة الصاعدين — قراءة الهامش والنقد ورأس المال
- محاكاة حالة متعددة الوحدات — خيارات محفظة في الطاقة والرعاية الصحية

اليوم 6: تصميم مهام التحدي

- نموذج التطوير 70-20-10 — الموازنة بين الخبرة والاحتكاك والتعلم الرسمي
- أنواع مهام التحدي — الإنقاذ والتأسيس والتوسع والأدوار العابرة للحدود
- تصميم تحد بمخاطر مضبوطة — حماية العمل مع اختبار الحكم
- بروتوكول استخلاص الدروس من المهمة — توثيق ما علمه الدور
- تسلسل التناوب الوظيفي — ترتيب التجارب لأسرع جاهزية

اليوم 7: الرعاة والموجهون والشبكات

- دور الراعي مقابل الموجه — المناصرة مقابل النصيحة في النمو المهني
- محادثة التعاقد مع الراعي — التوقعات المتبادلة والفرص البارزة
- خريطة نفوذ أصحاب المصلحة — بناء حلفاء عبر المؤسسة
- التوجيه العكسي — منح القادة الكبار منظورات جديدة
- مراجعة تنوع الشبكة — الوصول إلى ما وراء الوظيفة الأم

اليوم 8: التغذية الراجعة وأدلة الجاهزية

- تصميم التغذية الراجعة 360 درجة — اختيار المقيمين وتركيز الأسئلة
- تقييم فجوة الجاهزية — مقارنة القدرة بمتطلبات الدور المستهدف
- تمارين مراكز التطوير — أدلة ملاحظة لقرارات الترقية
- إشارات الحضور التنفيذي — كيف تحكم اللجان العليا على الجاهزية
- لوحة الجاهزية — جاهز الآن وجاهز قريبا ومرشحون على المدى الأبعد

اليوم 9: إدارة دفعة أصحاب الإمكانات العالية

- حوكمة مجمع المواهب — معايير الدخول والمراجعة والخروج
- رحلات التعلم الجماعية — مجموعات التعلم بالعمل في البنوك والتصنيع
- محادثات الاستبقاء — الطموح المهني وعوامل البقاء
- مقاييس التسريع — نسبة الشغل الداخلي والوقت حتى الجاهزية
- دور القائد المباشر في الكوتشينج — دعم النمو بين المراجعات الرسمية

اليوم 10: ممارسة خطة التسريع الفردية

- تجميع ملف الإمكانات — الجمع بين موقع المصفوفة وأدلة المرونة
- اختيار تسلسل مهام التحدي — تحديد المهمتين التاليتين
- مسودة تعهدات الراعي — الاتفاق على خطوات المناصرة والظهور
- لجنة تحدي الأقران — اختبار الخطط أمام مخاطر الانحراف
- خطة التسريع الفردية — المراحل ونقاط التغذية الراجعة وأهداف الجاهزية

تطبيق تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات بعد الدورة

- إجراء محادثة تعاقد مع الراعي تتفق على فرصتين بارزتين وإيقاع منتظم للتغذية الراجعة في الربع القادم.
- عقد لجنة معايرة لمجمع مواهب واحد باستخدام أدلة مرونة التعلم والمصفوفة التساعية لإعادة ضبط تقديرات الجاهزية.

أسئلة حول تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات

ما تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات ولماذا يهم الآن؟

هو التسريع المقصود لنمو الموظفين القادرين على بلوغ أدوار أكبر بكثير. ويهم الآن لأن الهياكل الأكثر تسطحا والتغير السريع يقللان الخطوات الطبيعية نحو المناصب العليا، فتحتاج المؤسسات إلى بناء الجاهزية عن قصد.

من الأدوار الأكثر استفادة من تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات؟

أصحاب الإمكانات العالية المختارون ومديرو المواهب الذين يوجهونهم هم الأكثر استفادة. ويستفيد كذلك القادة المباشرون الذين يصممون أدوار التحدي وأخصائيو التطوير والرعاة التنفيذيون، خاصة عند حضورهم مع أصحاب إمكانات من وحدتهم.

كيف يختلف تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات عن دورة عامة في تطوير القيادة؟

يركز على سرعة الجاهزية لدور تال محدد لا على مهارات القيادة العامة. فبينما تتناول الدورة العامة الأساليب وقيادة الفرق، يعمل هذا المسار على أدلة الإمكانات وتسلسل مهام التحدي ومخاطر الانحراف والرعاية لمجموعة مختارة.

ماذا تعود به من تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات؟

تعود بخطة تسريع فردية تتضمن مهام التحدي وخطوات الراعي وأهداف الجاهزية. وتعود كذلك بأساليب للمعايرة والتغذية الراجعة يستطيع مدير المواهب تطبيقها على مجمع أصحاب الإمكانات العالية كله.

تسريع تطوير المواهب عالية الإمكانات: الطريق إلى الأمام

توجه خطة التسريع الفردية أولا قرار مهمة التحدي التالية لصاحب الإمكانات العالية ومن يرعاها. ويستخدمها مديرو المواهب والقادة المباشرون والرعاة معا في مراجعات المواهب لتتبع الانتقال من جاهز لاحقا إلى جاهز الآن. وبعد انتهاء المهمة الأولى تستحق مخاطر الانحراف والتوازن بين التحدي والدعم نظرة جديدة.