JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة

سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لقادة التعلم وقادة المواهب وشركاء الأعمال في الموارد البشرية، يبني فيها المشاركون مخطط سوق المواهب الداخلي لمؤسساتهم. فالمهارات تتغير اليوم أسرع من المسميات الوظيفية، والموظفون ينتظرون فرصا للنمو الأفقي والصاعد دون مغادرة المؤسسة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة.

لماذا يهم سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة الآن

تتحكم ثلاث قوى في التنقل الداخلي اليوم: مهارات تتقادم بسرعة، وموظفون يقيسون جاذبية جهة العمل بوضوح فرص النمو، ومديرون مباشرون يحتكرون أصحاب الأداء المرتفع. والمؤسسة التي تفتح المهام القصيرة والتدوير والانتقالات الأفقية تحتفظ بالخبرات النادرة وتشغل الأدوار بسرعة، أما التي تعتمد على الترقية عند الشغور فحسب فتخسر كفاءاتها لصالح منافسين يتيحون الحركة. وتستند الدورة إلى ممارسات إدارة المواهب القائمة على المهارات، ونموذج تقييم التدريب بمستوياته الأربعة لقياس النمو، والمواصفة ISO 30414 الدولية لتقارير رأس المال البشري في رصد مؤشرات التنقل والتطوير.

المستفيدون من سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة

- قادة التعلم المسؤولون عن أكاديميات القدرات ورحلات التعلم المرتبطة بالانتقالات المهنية
- قادة المواهب المعنيون بالتعاقب الوظيفي ومجموعات المواهب الواعدة وقرارات الشغل الداخلي
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يتوسطون في الانتقالات بين الوحدات ويعالجون تحفظ المديرين
- مختصو رؤى القوى العاملة الذين يتابعون رصيد المهارات ومعدلات التنقل والاحتفاظ
- مالكو برامج الإرشاد والمسارات المهنية الذين يربطون الأفراد بالرعاة والمهام الموسعة

وتتحقق الفائدة الأكبر حين يحضر قائد تعلم وقائد مواهب وشريك أعمال من المؤسسة نفسها معا لتصميم سوق داخلي واحد.

قدرات سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة

يحول المشاركون بيانات المهارات وقواعد المهام القصيرة وخرائط المسارات إلى قرارات تنقل الأفراد داخل المؤسسة بدلا من خروجهم منها.

- تصميم تصنيف للمهارات بمستويات إتقان وروابط تقارب — لمالكي هيكلة الأدوار
- بناء شبكة مسارات مهنية تبين الانتقالات الأفقية والمائلة والصاعدة — للموظفين والمديرين
- تحديد قواعد المهام القصيرة والتدوير والإعارة في السوق الداخلي — لرؤساء وحدات الأعمال
- مواءمة رحلات التعلم وأكاديميات القدرات مع الانتقالات المهنية — لقادة التعلم
- الموازنة بين الإرشاد والرعاية وحوافز إطلاق المديرين للمواهب — للرعاة التنفيذيين
- حساب مؤشرات التنقل والنمو لتقارير مجلس الإدارة — لمديري الموارد البشرية

مصطلحات سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة الأساسية

- سوق المواهب الداخلي — منصة أو آلية تطابق الموظفين مع الأدوار الشاغرة والمهام القصيرة والمشروعات والمرشدين داخل المؤسسة.
- شبكة المسارات المهنية — خريطة للانتقالات الأفقية والمائلة والصاعدة بين الأدوار تحل محل السلم الوظيفي العمودي الوحيد.
- تقارب المهارات — مدى انتقال مهارات دور ما إلى دور آخر، ويستخدم لتحديد الخطوة المهنية التالية الواقعية.
- احتكار المواهب — ميل المديرين إلى منع أصحاب الأداء المرتفع من الانتقال، مما يبطئ النمو ويرفع خطر المغادرة.
- المهمة القصيرة — مشروع جزئي محدود المدة يؤدى إلى جانب الدور الحالي لبناء مهارة أو تجربة انتقال.
- معدل الشغل الداخلي — نسبة الأدوار الشاغرة التي يشغلها موظفون حاليون بدلا من التعيين الخارجي.

سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل التنقل الداخلي

- مؤشرات تقادم المهارات — الأدوار الأحوج إلى مسارات إعادة تأهيل سريعة
- استبيانات توقعات النمو لدى الموظفين — مواضع تركز خطر المغادرة
- التنقل المرتبط بالشغور مقابل التنقل عبر السوق الداخلي — اختيار التوجه التشغيلي
- تشخيص احتكار المواهب — تحديد المديرين الذين يعيقون الانتقالات
- التقييم الذاتي لنضج التنقل — تحديد خط الأساس للانطلاق

اليوم 2: أسس تصنيف المهارات

- هيكل تصنيف المهارات — العناقيد والعائلات ومستوى التفصيل
- واصفات مستويات الإتقان — تقدير متسق بين وحدات الأعمال
- استنتاج المهارات من ملفات الأدوار — تسريع الحصر الأولي
- ملفات مهارات الموظفين — التقدير الذاتي وتحقق المدير والأدلة
- نموذج ملكية التصنيف — من يحدث المهارات وبأي تواتر

اليوم 3: رسم شبكة المسارات المهنية

- عائلات هيكلة الأدوار — تجميع الوظائف حسب المهارات المشتركة
- مصفوفة تقارب المهارات — تحديد الانتقالات الأفقية الواقعية
- الانتقالات المائلة والنازلة — إزالة الوصمة عن النمو الجانبي
- مجموعات التغذية للأدوار الحرجة — ربط الشبكة بتغطية التعاقب
- عرض المسارات بصريا للموظفين — تسهيل قراءة الطرق المتاحة

اليوم 4: تصميم المهام القصيرة والتدوير والإعارة

- نماذج المهام القصيرة — النطاق وحصة الوقت والمهارة المستهدفة
- قواعد برامج التدوير — المدة والأهلية وحق العودة
- اتفاقيات الإعارة بين الوحدات — تقاسم التكلفة وخطوط التبعية
- طلبات تزويد المشروعات بالكوادر — كيف تعلن الوحدات عن الفرص
- أدلة إتمام المهام القصيرة — تحديث ملفات المهارات بعد التكليف

اليوم 5: آليات المطابقة وخيارات المنصات

- منطق مطابقة الفرص — ملاءمة المهارات مقابل ملاءمة الطموح
- خيارات منصة السوق الداخلي — البناء أو الشراء أو توسيع نظام الموارد البشرية
- فحوص العدالة في المطابقة — ظهور متكافئ للفرص بين الفئات
- قواعد موافقة الموظف على بياناته — ما يجوز للمديرين الاطلاع عليه
- رسم رحلة مستخدم السوق الداخلي — الإعلان والتقديم والإطلاق

اليوم 6: رحلات التعلم وأكاديميات القدرات

- مخطط أكاديمية القدرات — كليات متوائمة مع عائلات المسارات
- تصميم رحلة التعلم — ترتيب الدورات والمهام القصيرة والتوجيه
- مزيج الخبرة والاحتكاك والتعليم — موازنة طرق نمو المهارات
- مناهج التجسير للانتقالات الأفقية — سد فجوات التقارب
- الشارات الرقمية لاعتماد التعلم — تسجيل المهارات المكتسبة في الملفات

اليوم 7: الإرشاد والرعاية وإطلاق المديرين للمواهب

- معايير مطابقة الإرشاد — الربط حسب المهارة المستهدفة والانتقال المنشود
- تعهدات الرعاية — مناصرة القيادات العليا للمواهب الأقل تمثيلا
- حوافز إطلاق المديرين للمواهب — مكافأة القادة الذين يصدرون الكفاءات
- أدلة الحوار المهني — نقاشات منظمة حول الخطوة التالية
- ميثاق مجلس المواهب — الفصل في الانتقالات المتنازع عليها بين الوحدات

اليوم 8: قياس نتائج النمو

- تتبع معدل الشغل الداخلي — مؤشر على صحة السوق الداخلي
- نسب المشاركة في المهام القصيرة وإتمامها — التفاعل مع الفرص
- نموذج تقييم التدريب بمستوياته الأربعة — ربط الرحلات بتغير السلوك
- مؤشرات التنقل وفق ISO 30414 — تقارير متسقة لرأس المال البشري
- احتفاظ المنتقلين مقارنة بالباقين — اختبار قيمة النمو

اليوم 9: قيادة التغيير وقرارات الإطلاق

- تسلسل إطلاق السوق الداخلي — أي الوحدات والمهارات تبدأ
- خريطة مقاومة أصحاب المصلحة — المديرون والنقابات والقيادات التنفيذية
- مراجعة مواءمة السياسات — قواعد الدرجات والأجور والنقل
- حملة التواصل مع الموظفين — الدعوة لإنشاء الملفات وأول المهام
- حالات من قطاعي الطاقة والبنوك — دروس في وتيرة التبني

اليوم 10: ممارسة مخطط سوق المواهب الداخلي

- مسودة تصنيف المهارات وشبكة المسارات — تطبيق اليومين 2 و3
- مجموعة قواعد المهام القصيرة والتدوير — تطبيق نماذج اليوم 4
- روابط الرحلات والإرشاد — تطبيق اليومين 6 و7
- لوحة مؤشرات النمو — تطبيق مقاييس اليوم 8
- مخطط سوق المواهب الداخلي — مراجعة الأقران والاعتماد النهائي

تطبيق سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة بعد الدورة

- إدارة جلسة لتقارب المهارات مع عائلة أدوار واحدة لنشر أول خريطة لشبكة مساراتها المهنية.
- إطلاق خمس مهام قصيرة تجريبية بشروط إطلاق متفق عليها وتتبع أدلة إتمامها في ملفات المهارات.

أسئلة حول سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة

ما سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة، ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة مطابقة الموظفين مع الأدوار والمهام القصيرة والمرشدين داخل المؤسسة عبر بيانات المهارات والانتقالات المرسومة. ويهم الآن لأن المهارات تتغير بسرعة، والموظف يغادر حين لا يرى طريقا للنمو.

ما الأدوار الأكثر استفادة من سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة؟

يستفيد قادة التعلم وقادة المواهب وشركاء الأعمال في الموارد البشرية أكثر من غيرهم، فهم يملكون تصنيف المهارات وقواعد المهام القصيرة والحوار مع المديرين الذين يجب أن يطلقوا كفاءاتهم.

كيف يختلف سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة عن دورة تحديد الاحتياجات التدريبية أو التعاقب الوظيفي؟

يربط التعلم والتعاقب والتنقل في منظومة واحدة. فدورة الاحتياجات التدريبية تقف عند خطة التعلم، ودورة التعاقب تغطي عددا محدودا من الأدوار الحرجة، أما هنا فتصمم الانتقالات والمهام والرحلات للقوى العاملة كلها.

ماذا تعود به من سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة؟

تعود بمخطط يضم تصنيف المهارات وشبكة المسارات وقواعد المهام القصيرة والتدوير وروابط الإرشاد ومؤشرات النمو، جاهزا للعرض على راعيك التنفيذي وللتجربة مع عائلة أدوار واحدة أولا.

سوق المواهب الداخلي وتصميم المسارات المهنية المرنة: الطريق إلى الأمام

يوجه مخطط سوق المواهب الداخلي أول قرار حول عائلة الأدوار التي تفتح للانتقالات الأفقية والمهام القصيرة. ويستخدمه قادة المواهب وشركاء الأعمال مع رؤساء الوحدات للاتفاق على شروط الإطلاق، بينما يربط قادة التعلم رحلات الأكاديمية بكل انتقال. وبعد الدورة الأولى تستحق استجابة المديرين لفقد أفرادهم مراجعة جديدة، لأن إطلاق المواهب يحدد نمو السوق.