JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية

قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية دورة تدريبية مدتها أسبوعين لرؤساء الموارد البشرية ومديريها الذين يجلسون مع اللجنة التنفيذية ويرفعون تقاريرهم إلى مجلس الإدارة، وتنتهي بصياغة كل مشارك أجندة مجلس الإدارة لرئيس الموارد البشرية الخاصة بمؤسسته. فالمجالس تنتظر اليوم من وظيفة الموارد البشرية أن تشرح مخاطر القوى العاملة وعمق التعاقب الوظيفي وقيمة رأس المال البشري بلغة المالية والعمليات نفسها. تقدم هذه الدورة جوبيتر برايم للتدريب.

لماذا تهم قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل منصب رئيس الموارد البشرية: مجالس إدارة تطرح أسئلة أدق حول تعاقب القيادات وثقافة المؤسسة، ومستثمرون وجهات تمويل يقرؤون إفصاحات رأس المال البشري إلى جانب النتائج المالية، ومستهدفات توطين الوظائف التي تحول التوظيف والتطوير إلى تعهد استراتيجي لا مهمة تشغيلية. المؤسسة التي يحسن رئيس مواردها البشرية صياغة هذه القضايا تكسب ثقة المجلس ومشاركة أبكر في الاستراتيجية وانتقالات تنفيذية أهدأ، أما غيرها فتتخذ قرارات الأفراد متأخرة وبلا دليل. وتستند الدورة إلى ISO 30414، الإرشاد الدولي لتقارير رأس المال البشري الداخلية والخارجية.

المستفيدون من قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية

- رؤساء وظيفة الموارد البشرية الذين يعرضون أمام المجلس أو لجنة المكافآت والترشيحات
- كبار قادة الموارد البشرية المسؤولون عن تعاقب التنفيذيين ومسارات إعداد القادة
- التنفيذيون أصحاب مستهدفات التوطين وخطط تنمية الكفاءات الوطنية
- القادة المسؤولون عن تحول الموارد البشرية وإعادة تصميم النموذج التشغيلي والخدمات المشتركة
- كبار مديري الموارد البشرية المستعدون لتولي منصب الرئيس التنفيذي للموارد البشرية

تستفيد اللجنة التنفيذية أكثر حين ترسل رئيس مواردها البشرية مع مديري الموارد البشرية في وحدات أعمالها الرئيسية، فيكتب السرد المقدم للمجلس والخطة التشغيلية الأشخاص أنفسهم.

قدرات قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية

ينتقل المشاركون من إدارة وظيفة الموارد البشرية إلى التأثير في قرارات المجلس بشأن الأفراد، بالأدلة وانضباط عمل اللجان وصوت تنفيذي واضح.

- تصميم لوحة مؤشرات الأفراد للمجلس وفق مقاييس ISO 30414 — المجلس ولجانه
- تقييم عمق التعاقب وجاهزية المرشحين للأدوار الحرجة — لجنة الترشيحات
- بناء خارطة طريق للتوطين مرتبطة بالقدرات والتكلفة — الرئيس التنفيذي
- الموازنة بين خيارات النموذج التشغيلي في حالة التحول — اللجنة التنفيذية
- حساب تكلفة الاستثمار في الأفراد وقيمته بلغة المجلس — المدير المالي
- توصيل مخاطر الثقافة والسلوك بصراحة ودليل — الأعضاء غير التنفيذيين

مصطلحات قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية الأساسية

- تقارير رأس المال البشري — الإفصاح عن مقاييس القوى العاملة مثل التكلفة والإنتاجية والتنوع والقيادة للمجالس والمستثمرين وأصحاب المصلحة.
- ISO 30414 — إرشاد دولي يحدد المقاييس الأساسية لرأس المال البشري لأغراض التقارير الداخلية والخارجية.
- عمق التعاقب — عدد المرشحين الداخليين الجاهزين أو شبه الجاهزين لكل دور تنفيذي حرج.
- توطين الوظائف — الزيادة المخططة لنسبة المواطنين في القوى العاملة عبر مستهدفات التوظيف والتطوير وتصميم الأدوار.
- النموذج التشغيلي للموارد البشرية — الهيكل الذي يوزع العمل بين شركاء الأعمال ومراكز الخبرة والخدمات المشتركة.
- لجنة الترشيحات — لجنة المجلس التي تشرف على تعيين الأعضاء والتنفيذيين وتعاقبهم وتقييم القيادات.

قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية يوما بيوم

اليوم 1: تفويض رئيس الموارد البشرية في قاعة المجلس

- رسم توقعات المجلس — ما يحتاجه الأعضاء من وظيفة الموارد البشرية
- ميثاق دور رئيس الموارد البشرية — النطاق بين الرئيس التنفيذي والمجلس
- شبكة تأثير أصحاب المصلحة — الحلفاء والمتشككون والمترددون في قضايا الأفراد
- مدونات حوكمة الشركات بشأن القوى العاملة — واجبات أعضاء المجلس
- تدقيق القيادة الشخصية — الفجوات بين الملف الحالي ومتطلبات المنصب

اليوم 2: القوى المشكلة لأجندة الأفراد

- رصد اتجاهات القوى العاملة — التحولات الديموغرافية والتقنية وتحولات المهارات
- أسئلة المستثمرين وجهات التمويل — رأس المال البشري عاملا في التقييم
- مراجعة عرض القيمة للموظف — جذب المواهب النادرة والاحتفاظ بها
- مصادر معلومات سوق العمل — الأدلة وراء خيارات القوى العاملة الاستراتيجية
- تخطيط السيناريوهات لمخاطر الأفراد — حالات الاضطراب والنمو وإعادة الهيكلة

اليوم 3: استراتيجية توطين الوظائف

- تحليل مستهدفات التوطين — الحصص وفئات الأدوار وضغط الجداول الزمنية
- خطط جسر القدرات — مسارات الخريجين ومنتصف المسيرة والقيادات
- اتفاقيات نقل المعرفة — نقل الخبرة من المختصين الوافدين
- نمذجة تكلفة التوطين — الموازنة بين الأجور والتدريب والإنتاجية
- بطاقة قياس تقدم التوطين — عرض المكاسب على المجلس بمصداقية

اليوم 4: مقاييس رأس المال البشري وISO 30414

- مجالات المقاييس الأساسية في ISO 30414 — اختيار المؤشرات للتقارير الداخلية
- نسب تكلفة القوى العاملة وإنتاجيتها — ربط الإنفاق على الأفراد بالمخرجات
- مؤشرات القيادة والثقافة — الإشارات التي يقرؤها الأعضاء بعناية
- تعريفات المقاييس وتتبع مصادر البيانات — أرقام جاهزة للتدقيق
- تصميم لوحة مؤشرات الأفراد للمجلس — مقاييس أقل وقرارات أوضح

اليوم 5: المواهب التنفيذية والتعاقب

- تحديد الأدوار الحرجة — المناصب التي يهدد شغورها الاستراتيجية
- مصفوفة التسعة مربعات وتقييم الجاهزية — معايرة إمكانات التنفيذيين بإنصاف
- بناء قوائم المرشحين للتعاقب — التغطية الداخلية والخارجية والطارئة
- خطط تهيئة التنفيذيين الجدد — الحد من الإخفاق المبكر للتعيينات العليا
- ملفات إحاطة لجنة الترشيحات — عرض عمق التعاقب بصدق

اليوم 6: مكافآت التنفيذيين ولجان المكافآت

- فلسفة أجور التنفيذيين — التوازن بين الثابت والحوافز قصيرة وطويلة الأجل
- اختبار ربط الأجر بالأداء — هل تكافئ الحوافز النتائج الصحيحة
- أوراق لجنة المكافآت — البنية والأدلة والتوصية
- أحكام الخفض والاسترداد — التعامل مع إخفاقات السلوك والأداء
- سرديات الإفصاح عن المكافآت — شرح أجور التنفيذيين للمساهمين

اليوم 7: تحول الموارد البشرية والنموذج التشغيلي

- خيارات النموذج التشغيلي — شركاء الأعمال ومراكز الخبرة والخدمات المشتركة
- خارطة طريق تقنية الموارد البشرية — تسلسل الأنظمة الأساسية والخدمة الذاتية
- المقارنة المعيارية لتكلفة الوظيفة — الإنفاق لكل موظف ومستويات الخدمة
- دراسة جدوى التحول — المنافع والمخاطر ومراحل الاستثمار
- خريطة رعاية التغيير — كسب دعم التنفيذيين لإعادة تصميم الموارد البشرية

اليوم 8: الثقافة والسلوك ومخاطر الأفراد

- أدوات تشخيص الثقافة — الاستبيانات وبيانات المغادرة وأنماط الإبلاغ
- سجل مخاطر الأفراد — مخاطر الأشخاص المحوريين والسلوك والقدرات
- الإشراف على التحقيقات في بيئة العمل — مسارات التصعيد إلى المجلس
- مناخ علاقات الموظفين — الإشارات المبكرة للاستياء الجماعي
- تقارير الثقافة للمجلس — تحويل الإشارات غير الملموسة إلى دليل

اليوم 9: الحضور والتأثير في قاعة المجلس

- كتابة ورقة المجلس — صفحة واحدة وقرار واحد وخيارات واضحة
- الحضور التنفيذي تحت الضغط — التعامل مع أسئلة الأعضاء الحادة
- الشراكة مع المدير المالي — سرديات مشتركة لتكلفة الأفراد
- بروتوكولات اتصال الأزمات — تسريح الموظفين وخروج القيادات والحوادث
- حلقات التوجيه بين الأقران — التدرب على محادثات المجلس الصعبة

اليوم 10: ممارسة أجندة مجلس الإدارة لرئيس الموارد البشرية

- عرض خارطة طريق التوطين — اختبار المستهدفات مقابل خطط القدرات
- استعراض لوحة المؤشرات — الدفاع عن اختيار المقاييس أمام مجلس محاكى
- مراجعة قوائم التعاقب — نقد الأقران لتقديرات الجاهزية
- عرض حالة التحول — أسئلة اللجنة حول التكلفة والمنفعة
- استكمال أجندة مجلس الإدارة لرئيس الموارد البشرية — أولويات اثني عشر شهرا وتقويم المجلس

تطبيق قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية بعد الدورة

- إطلاق نسخة تجريبية من لوحة مؤشرات الأفراد للمجلس بخمسة مقاييس من ISO 30414 والاتفاق على تعريفاتها مع الإدارة المالية
- قيادة مراجعة لعمق التعاقب في أهم الأدوار الحرجة وإحاطة رئيس لجنة الترشيحات بنتائجها

أسئلة حول قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية

ما قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية ولماذا تهم الآن؟

قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية هي القدرة على توجيه قرارات المجلس بشأن الأفراد والتعاقب والثقافة. وتهم الآن لأن الأعضاء والمستثمرين ينتظرون عرض مخاطر القوى العاملة وقيمة رأس المال البشري بالدقة نفسها التي تعرض بها النتائج المالية.

من الأدوار الأكثر استفادة من دورة قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية؟

يستفيد رؤساء الموارد البشرية وكبار مديريها أكثر من غيرهم. وتستفيد إن كنت تعرض أمام المجلس أو لجانه، أو تملك مستهدفات التعاقب التنفيذي أو التوطين، أو تقود تحولا في الموارد البشرية يحتاج إلى دعم تنفيذي.

كيف تختلف قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية عن دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية؟

تركز على قاعة المجلس لا على وظيفة الموارد البشرية. فدورة الإدارة الاستراتيجية تواءم الممارسات مع أهداف الأعمال، أما هذه الدورة فتتناول أوراق المجلس وعمل اللجان والإفصاح عن رأس المال البشري والتعاقب التنفيذي الذي يسأل عنه رئيس الموارد البشرية شخصيا.

ماذا تعود به من دورة قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية؟

تعود بأجندة جاهزة للعرض على مجلس مؤسستك. وتضم لوحة مؤشرات الأفراد وخارطة طريق التوطين ومراجعة التعاقب وحالة التحول، وقد اختبرت جميعها بنقد الأقران خلال الدورة.

قيادة الرئيس التنفيذي للموارد البشرية: الطريق إلى الأمام

تجمع أجندة مجلس الإدارة لرئيس الموارد البشرية أولويات الأفراد ومقاييسهم وبنود اللجان لاثني عشر شهرا في وثيقة واحدة. أول استخدام لها هو الاتفاق على تقويم المجلس مع رئيسه والرئيس التنفيذي، ثم يعتمد عليها قادة المالية ووحدات الأعمال لتخطيط مساهماتهم. وبعد أول دورة اجتماعات تستحق مراجعة المقاييس التي ناقشها الأعضاء فعلا لتحسين لوحة المؤشرات.