JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة إدارة المواهب في الجهات الحكومية والقطاع العام

27 يونيو – 1 يوليو 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة إدارة المواهب في الجهات الحكومية والقطاع العام

**المرجع:** 102832_2695 **التاريخ:** 27 يونيو – 1 يوليو 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 3500

إدارة المواهب في الجهات الحكومية والقطاع العام دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة شؤون الموظفين ومخططي القوى العاملة ومديري الإدارات، تتمحور حول مخرج واحد هو خريطة المواهب والتعاقب الوظيفي المبنية على سلم الدرجات لإدارتهم. تتنافس الجهات العامة اليوم مع القطاع الخاص على المختصين النادرين، وهي تعمل ضمن سلالم رواتب وقواعد جدارة ورقابة عامة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمن يرسمون المسارات المهنية في الخدمة العامة.

## لماذا تهم إدارة المواهب في الجهات الحكومية الآن

ثلاث قوى تشكل قرارات المواهب في الوزارات والهيئات والبلديات اليوم. فالخدمات الرقمية تحتاج إلى مختصين في البيانات والهندسة والأمن السيبراني يدفع لهم القطاع الخاص غالبا رواتب أعلى. وتقدم أعمار القوى العاملة في كثير من الإدارات ينذر بموجة تقاعد بين أصحاب الدرجات ذوي الخبرة. ويتوقع المواطنون وجهات الرقابة أن يكون الاختيار والترقية عادلين وشفافين وقابلين للدفاع عنهما. وحين تحسن الجهة التعامل مع هذه القوى تحفظ ذاكرتها المؤسسية وثقة الجمهور، وحين تسيء يغادر المختصون وتتكاثر التظلمات. وتستند الدورة إلى الاختيار القائم على الجدارة وبناء ملفات الكفاءات ومراجعة المواهب المنظمة.

## المستفيدون من إدارة المواهب في الجهات الحكومية

- قادة شؤون الموظفين المسؤولون عن التوظيف ولجان الترقية والتدرج في الدرجات داخل الإدارة
- مخططو القوى العاملة الذين يتوقعون احتياج الملاك الوظيفي والشواغر ومخاطر التقاعد
- مديرو الإدارات التنفيذية الذين يرشحون الخلفاء ويطورون المختصين ضمن سلالم رواتب ثابتة
- قادة التعلم وبناء القدرات الذين يصممون مسارات التطوير لموظفي الخدمة المدنية
- مسؤولو التصميم التنظيمي الذين يرسمون العائلات الوظيفية وسلالم الدرجات وبطاقات الأدوار

تتحقق الفائدة الأكبر حين ترسل الإدارة قائد شؤون الموظفين ومخطط القوى العاملة واثنين من مديري الإدارات معا، فيتفقون على خريطة التعاقب عبر الوظائف.

## قدرات إدارة المواهب في الجهات الحكومية

يغادر المشاركون قادرين على تحريك المواهب داخل سلم الدرجات وقواعد الجدارة دون خسارة المختصين أو الإخلال بالعدالة.

- تقييم مخاطر التقاعد والشواغر عبر الدرجات والعائلات الوظيفية — قرارات تخطيط الملاك الوظيفي
- تصميم مسارات مهنية تجمع بين السلم العام والسلم التخصصي — القيادة العليا للإدارة
- تطبيق مبادئ الجدارة في لجان الاختيار والترقية — قرارات شفافة تصمد أمام التظلم
- بناء خط قيادي من الدرجات الوسطى إلى المناصب العليا — ترشيحات التعاقب
- تحديد إجراءات استبقاء غير مالية للمختصين النادرين — لجنة المالية وشؤون الموظفين
- إيصال نتائج مراجعة المواهب إلى الموظفين وجهات الرقابة — ثقة الجمهور والروح المعنوية

## مصطلحات إدارة المواهب في الجهات الحكومية الأساسية

- سلم الدرجات — مجموعة مرتبة من مستويات الأجر والمسؤولية تحدد موقع كل وظيفة عامة وطريقة تدرج شاغلها.
- مبدأ الجدارة — قاعدة تجعل التعيين والترقية نتيجة تقييم عادل ومفتوح للقدرة لا للعلاقات أو الأقدمية وحدها.
- الملاك الوظيفي — العدد المعتمد من الوظائف ودرجاتها الذي يحق للجهة العامة شغله ضمن ميزانيتها.
- مراجعة المواهب — نقاش منظم يقيم فيه المديرون معا الأداء والإمكانات للاتفاق على إجراءات التطوير والتعاقب.
- الوظيفة الحرجة — دور يؤدي شغوره إلى تعطيل الخدمات العامة أو المهام النظامية، فيحتاج إلى خلفاء جاهزين.
- السلم التخصصي — مسار مهني يتيح للخبراء الفنيين الترقي في الدرجة دون الانتقال إلى إدارة الأفراد.

## إدارة المواهب في الجهات الحكومية يوما بيوم

### اليوم 1: سياق القوى العاملة في الخدمة العامة

- تحليل الملاك الوظيفي — مواقع الفجوات والفوائض في الدرجات
- رسم خريطة مخاطر التقاعد — الدرجات الأكثر عرضة لفقدان الخبرة
- مقارنة الأجور بين القطاعين العام والخاص — حجم خطر استقطاب المختصين
- توقعات الجدارة والعدالة — أثر الرقابة في خيارات المواهب
- تحديد الوظائف الحرجة — الأدوار التي تحتاج إلى خلفاء مسمين

### اليوم 2: المسارات المهنية داخل سلم الدرجات

- تصميم العائلات الوظيفية — تجميع الوظائف في مسارات تدرج واضحة
- السلم العام والسلم التخصصي — ترقية الخبراء دون تكليفهم بإدارة الأفراد
- ملفات الكفاءات حسب الدرجة — ملامح الجاهزية للترقية
- النقل الأفقي والإعارة — توسيع الخبرة عبر الإدارات
- قواعد التكليف والترقية المؤقتة — تجنب الترتيبات المؤقتة الطويلة

## اليوم 3: الاختيار والترقية القائمان على الجدارة

- تصميم لجان الترقية — تشكيل اللجنة والمعايير وانضباط التقدير
- تمارين التقييم المنظمة — أدلة تتجاوز المقابلة والأقدمية
- معايرة التقديرات — الاتساق بين الإدارات العامة والدرجات
- معالجة التظلمات والتغذية الراجعة — سجلات قابلة للدفاع عن كل قرار
- تنوع قوائم المرشحين — توسيع قاعدة من يبلغون الدرجات العليا

## اليوم 4: الخطوط القيادية واستبقاء المختصين

- مصفوفة الأداء والإمكانات — فرز المواهب لإجراءات التطوير
- مجموعات الجاهزية للقيادة العليا — إعداد الدرجات الوسطى للمناصب العليا
- أدوات الاستبقاء غير المالية — المرونة والمعنى والتقدير والنمو
- حالات البدلات التخصصية ومرونة الأجر — إعداد طلب متين
- مراجعة أنماط الاستقالة — لماذا يغادر الخبراء وإلى أين

## اليوم 5: تطبيق خريطة المواهب والتعاقب الوظيفي المبنية على سلم الدرجات

- محاكاة مراجعة مواهب إدارة كاملة — تطبيق المصفوفة والمعايرة معا
- ترشيح الخلفاء للوظائف الحرجة — مستويات الجاهزية والفجوات
- مقترح مسار مهني لعائلة وظيفية واحدة — اختبار منطق التدرج
- حالة استبقاء لفئة مختصين نادرة — حجة جاهزة للعرض على اللجنة
- استكمال خريطة المواهب والتعاقب الوظيفي — المسؤولون والمراحل الزمنية

## تطبيق إدارة المواهب في الجهات الحكومية بعد الدورة

- إدارة مراجعة مواهب لإدارة عامة واحدة باستخدام مصفوفة الأداء والإمكانات وخطوات المعايرة، ثم تسجيل الخلفاء لكل وظيفة حرجة.
- إعداد سلم تخصصي لعائلة وظيفية فنية واحدة وعرضه على لجنة شؤون الموظفين مع خريطة مخاطر التقاعد.

## أسئلة حول إدارة المواهب في الجهات الحكومية

### ما إدارة المواهب في الجهات الحكومية والقطاع العام، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة استقطاب الموظفين الأكفاء وتطويرهم وترقيتهم واستبقائهم ضمن سلم الدرجات وقواعد الجدارة. وتهم الآن لأن موجات التقاعد ونقص المهارات الرقمية والرقابة العامة تضغط جميعها على طريقة شغل الوظائف الحرجة.

### من الأدوار الأكثر استفادة من إدارة المواهب في الجهات الحكومية؟

يستفيد أكثر قادة شؤون الموظفين ومخططو القوى العاملة ومديرو الإدارات وقادة بناء القدرات ومسؤولو التصميم التنظيمي.

### بم تختلف إدارة المواهب في الجهات الحكومية عن دورة عامة في المواهب؟

تعمل ضمن سلالم رواتب ثابتة وحدود الملاك الوظيفي وقواعد الجدارة بدلا من أجور السوق، وتبين كيف تستبقي المختصين حين تكون أدوات الأجر محدودة.

### ماذا تعود به من دورة إدارة المواهب في الجهات الحكومية؟

تعود بخريطة المواهب والتعاقب الوظيفي المبنية على سلم الدرجات لإدارتك، تحدد الوظائف الحرجة والخلفاء المسمين وفجوات الجاهزية.

### إدارة المواهب في الجهات الحكومية: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة المواهب والتعاقب الوظيفي المبنية على سلم الدرجات أول قرار حول الوظائف الحرجة التي تحتاج إلى تطوير خلفائها هذا العام. ويستخدمها قادة شؤون الموظفين ومديرو الإدارات ولجنة شؤون الموظفين للاتفاق على الترشيحات والتنقلات وطلبات الاستبقاء. وبعد أول استخدام لها تستحق مراجعة السلم التخصصي ومعايرة التقديرات من جديد.