JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية

21 – 25 مارس 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية

المرجع: 102957_2698 **التاريخ:** 21 – 25 مارس 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 3500

إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري المنظمات غير الربحية ومسؤولي شؤون الموظفين الذين يستقطبون الكوادر المؤمنة بالرسالة ويحتفظون بها ضمن ميزانيات مقيدة، ويخرج المشاركون منها بخطة الاحتفاظ بالمواهب المرتبطة بالرسالة. فدورات التمويل ومنافسة الأجور باتت تحدد قدرة الجمعية على مواصلة رسالتها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية.

لماذا تهم إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية الآن

تتشكل الموارد البشرية في القطاع غير الربحي اليوم تحت ثلاث قوى. فالمانحون يمولون المشروعات أكثر من التكاليف الأساسية، فتنتهي وظائف كثيرة بانتهاء المنحة. والمتطوعون ينتظرون أدوارا ذات معنى ومسارات واضحة إلى العمل المدفوع. وأصحاب المهارات تستقطبهم جهات تجارية تعرض أجورا أعلى. وحين تحسن الجمعية التعامل مع هذه الضغوط تحتفظ بفرق مستقرة وتكسب ثقة الممولين، وحين تسيء التعامل معها يغادر الموظفون عند نهاية المنحة ويتكرر التوظيف. وتستند الدورة إلى تخطيط القوى العاملة وتصميم القيمة المقدمة للموظف وأساليب الاحتفاظ القائمة على حوارات البقاء.

المستفيدون من إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية

- من يقودون فرق المشروعات التي تعتمد وظائفها على منح مقيدة
- من يتولون التوظيف والتهيئة والاحتفاظ بالموظفين في الجمعيات الصغيرة
- من ينسقون جهود المتطوعين ويوجهونهم نحو أدوار مدفوعة أو قيادية
- من يوازنون بين تكاليف الموظفين ومتطلبات التقارير المقدمة للمانحين
- من يديرون الفروع والفرق الميدانية ويحافظون على استقرارها مع تغير التمويل

وتستفيد المجموعة القيادية في الجمعية أكثر حين يحضر مدير العمليات ومسؤول شؤون الموظفين ومديرو المشروعات معا.

قدرات إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية

يتدرب المشاركون على قرارات التوظيف التي تحفظ استقرار المنظمة ذات الرسالة حين تشح الموارد.

- ربط الوظائف المعتمدة على المنح بتواريخ انتهاء تمويلها — قرارات الاستمرارية أمام مجلس الأمناء
- تصميم مسار من التطوع إلى التوظيف بنقاط دخول واضحة — منسقو التطوع ولجان التعيين
- بناء قيمة مقدمة للموظف تقوم على الرسالة — رسائل الاستقطاب الموجهة إلى المرشحين
- موازنة أدوات الاحتفاظ غير المالية حسب الكلفة وتفضيلات الموظفين — مديرو العمليات
- تحديد الاسترداد الكامل للتكاليف في مقترحات التمويل — مسؤولو المالية والمانحون
- إدارة حوارات مهنية تربط كل دور بأثر الرسالة — المديرون المباشرون والموظفون

مصطلحات إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية الأساسية

- التمويل المقيد — أموال يخصصها المانح لمشروع أو غرض محدد، ولا يجوز صرفها على وظائف أو تكاليف أخرى.
- الاسترداد الكامل للتكاليف — تسعير مقترح التمويل بحيث يغطي الحصة الفعلية من الرواتب والإشراف وتكاليف الدعم.
- مسار التطوع إلى التوظيف — طريق محدد يكتسب فيه المتطوعون المهارات والتزكيات وأولوية الوصول إلى الوظائف المدفوعة.
- القيمة المقدمة للموظف — الأسباب التي تدفع الشخص إلى الانضمام إلى المنظمة والبقاء فيها بعيدا عن الأجر.
- أداة الاحتفاظ غير المالية — ميزة مثل المرونة في الساعات أو وقت التعلم أو التقدير تبقي الموظف دون رفع راتبه.
- الانحراف عن الرسالة — ابتعاد تدريجي عن الغرض المعلن، يحدث غالبا بسبب تمويل يعيد تشكيل الأدوار.

إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية يوما بيوم

اليوم 1: مشهد المواهب في القطاع غير الربحي

- رصد اتجاهات القوى العاملة في القطاع — الضغوط التي تواجه الجهات ذات الرسالة
- رسم نموذج التمويل — كيف يشكل مصدر الدخل قرارات التوظيف
- سجل الوظائف المعتمدة على المنح — مخاطر الاستمرارية عند انتهاء التمويل
- تدقيق الرسالة والقيم — مدى توافق الغرض مع الأدوار الوظيفية
- تقدير كلفة دوران الموظفين — مبررات الاستثمار في الاحتفاظ أمام الأمناء

اليوم 2: استقطاب المرشحين المؤمنين بالرسالة

- القيمة المقدمة للموظف القائمة على الرسالة — رسائل تنافس بما يتجاوز الراتب
- الأوصاف الوظيفية القائمة على القيم — إيضاح الغرض والتوقعات للمرشحين
- قنوات الاستقطاب من المجتمع والخريجين — الوصول إلى المرشحين بكلفة منخفضة
- أسئلة المقابلة القائمة على القيم — اختبار الانتماء والمهارة العملية معا
- تصميم عروض العقود محددة المدة — شروط صريحة للوظائف الممولة بالمنح

اليوم 3: من التطوع إلى التوظيف

- سلم أدوار التطوع — التدرج من المساعدة إلى قيادة الفريق
- جواز مهارات المتطوعين — توثيق القدرات للوظائف الشاغرة مستقبلا
- سياسة الاطلاع الأول على الشواغر الداخلية — أولوية عادلة للداعمين المجربين
- اتفاقيات الحدود بين المتطوعين والموظفين — تجنب إحلال العمل غير المدفوع
- مسار إعداد الأمناء وأعضاء المجلس — تنمية مواهب الحوكمة من الداعمين

اليوم 4: الاحتفاظ بالكوادر بميزانيات محدودة

- قائمة أدوات الاحتفاظ غير المالية — مرونة الساعات ووقت التعلم والتقدير
- إعداد الميزانية بالاسترداد الكامل للتكاليف — حماية تكاليف الموظفين في مقترحات التمويل
- حوارات البقاء مع الموظفين الميدانيين — إنذار مبكر بمخاطر المغادرة
- فحص الإنهاك وإرهاق التعاطف — قرارات الرفاه للفرق الميدانية
- خيارات التمويل الانتقالي وإعادة التوزيع — إبقاء المواهب بين منحة وأخرى

اليوم 5: التطبيق العملي لخطة الاحتفاظ

- سيناريو الاستمرارية عند انتهاء المنحة — تطبيق سجل الوظائف تحت الضغط
- عرض مسار التطوع على مجلس الأمناء — اختبار العدالة والكلفة
- تمرين ترتيب أدوات الاحتفاظ — مطابقة الأدوات مع فئات الموظفين
- محاكاة الحوار مع المانحين — عرض مبررات تمويل التكاليف الأساسية للموظفين
- خطة الاحتفاظ بالمواهب المرتبطة بالرسالة — المسودة النهائية لاعتماد القيادة

تطبيق إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية بعد الدورة

- إعداد سجل للوظائف المعتمدة على المنح في المنظمة وتحديد كل دور ينتهي تمويله خلال الدورة المالية القادمة.
- إجراء حوارات بقاء مع ثلاثة موظفين ميدانيين واختبار أدوات الاحتفاظ غير المالية الأكثر قيمة لديهم.

أسئلة حول إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية

ما إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة استقطاب الموظفين والمتطوعين المؤمنين بالرسالة وتطويرهم والاحتفاظ بهم ضمن ميزانيات ضيقة ومقيدة غالبا. وتهم الآن لأن التمويل القائم على المشروعات يجعل فقدان الموظفين عند انتهاء المنحة خطرا حقيقيا على العمل.

من الأدوار الأكثر استفادة من إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية؟

يستفيد أكثر مديرو المشروعات ومسؤولو شؤون الموظفين ومنسقو التطوع ومديرو العمليات. فكل منهم يواجه قرارات توظيف يحددها المانحون والوظائف المؤقتة، في الجمعيات الصحية والمنظمات الإنسانية على حد سواء.

كيف تختلف إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية عن دورة عامة في إدارة المواهب؟

تركز على ظروف تتجاوزها الدورات العامة. فأنت تعمل على المنح المقيدة وتدرج المتطوعين وأدوات الاحتفاظ غير المالية، بدلا من سلالم الرواتب وخطط المكافآت.

ماذا أعود به من إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية؟

تعود بمسودة خطة احتفاظ لمنظمتك. وتضم سجلا للوظائف، ومسارا للتطوع، وأدوات احتفاظ غير مالية مرتبة، ونقاطا للحوار مع المانحين.

إدارة المواهب في المنظمات غير الربحية والجمعيات الأهلية: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الاحتفاظ بالمواهب المرتبطة بالرسالة أولا قرار الوظائف الممولة بالمنح التي يجب حمايتها قبل انتهاء تمويلها. ويستخدمها مديرو العمليات ومسؤولو شؤون الموظفين مع مجلس الأمناء والمديرين المباشرين عند إعداد مقترحات التمويل ومراجعة الموظفين. وبعد استخدامها أول مرة تستحق مراجعة مسار التطوع وترتيب الأدوات، لأن أعداد الداعمين ومصادر التمويل تتغير.