JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين

23 – 27 مايو 2027

كوالالمبور

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين

المرجع: 103617_2714 **التاريخ:** 23 – 27 مايو 2027 **المكان:** كوالالمبور **الرسوم:** GBP 4600

مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين دورة تدريبية مدتها أسبوع لموظفي التعلم والمواهب الذين يعدون العاملين في أدوار تتقلص أو تتغير، ويخرج كل مشارك منها بسجل متابعة إعادة التأهيل وإعادة التوزيع لعائلة وظيفية واحدة. فالأتمتة وإعادة الهيكلة وخطوط الخدمة الجديدة تغير الوظائف أسرع مما تستطيع المؤسسات التوظيف له. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين.

لماذا تهم مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين الآن

ثلاثة ضغوط ترسم هذا المجال اليوم: مهام تستوعبها الأتمتة وإعادة تصميم العمليات، وسوق عمل خارجي شحيح بالمهارات النادرة، وموظفون ينتظرون طريقا إلى الأمام لا خطاب إنهاء خدمة. والمؤسسة التي تتنبأ مبكرا بالأدوار المتراجعة وتنقل أصحابها إلى أدوار نامية تحتفظ بمعرفتها المؤسسية وتخفض تكاليف إنهاء الخدمة والتوظيف الخارجي، أما التي تتأخر فتخسر ذوي الخبرة وتدفع ثمنا أعلى للتعيينات الجديدة. وتستند الدورة إلى ممارسات القوى العاملة القائمة على المهارات، ومعايير واضحة لإعادة التوزيع، وتقييم إنفاق التعلم بالأدلة.

المستفيدون من مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين

- المسؤولون عن التنبؤ بعرض المهارات والطلب عليها في العائلات الوظيفية المعرضة للتغيير
- مصممو مسارات التعلم من الدور الحالي إلى الدور المستهدف
- أصحاب ميزانيات التعلم الذين يقررون أي مسارات إعادة التأهيل تمول
- موظفو المواهب الذين يطابقون المؤهلين حديثا مع الشواغر الداخلية ويتابعون التعيين
- موظفو علاقات العاملين الذين يبلغون بتغيير الأدوار ويدعمون المتأثرين

وتجني إدارة التعلم والمواهب أكبر فائدة حين يحضر موظفو التخطيط وتصميم التعلم والتعيين فيها معا.

قدرات مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين

يتعلم المشاركون النظر إلى الدور المتقلص بوصفه نقطة انطلاق، وبناء طريق ممول ومتابع منه إلى دور نام.

- التنبؤ بفجوات المهارات لكل عائلة وظيفية بمؤشرات الطلب واتجاهات التسرب — لتحديد الأدوار الأولى بإعادة التأهيل
- تصميم مسار إعادة تأهيل يجمع الدورات والممارسة أثناء العمل والتقييم — خدمة للموظفين والمديرين المستقبلين
- حساب تكلفة إعادة التأهيل مقارنة بالتوظيف الخارجي وإنهاء الخدمة — لتوجيه أصحاب الميزانيات
- تحديد معايير عادلة للاختيار والجاهزية لإعادة التوزيع — حماية لثقة الموظفين
- بناء سجل لمتابعة التعيينات والاحتفاظ بالموظفين ومدة بلوغ الكفاءة — لرفع التقارير إلى القيادة
- إبلاغ الموظفين المتأثرين بتغيير الأدوار وخيارات المسارات — دعما للمديرين المباشرين

مصطلحات مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين الأساسية

- إعادة التأهيل المهني — تدريب الموظف على دور مختلف يتطلب مهارات جديدة، لا تحسين مهاراته في دوره الحالي.
- رفع المهارات — تعميق المهارات التي يحتاجها الموظف في دوره الحالي أو تحديثها مع تغير متطلباته.
- التنبؤ بفجوة المهارات — تقدير الفرق بين المهارات التي ستحتاجها المؤسسة والمهارات التي سيملكها موظفوها.
- مسار إعادة التأهيل — طريق متسلسل من التعلم والممارسة والتقييم يقود من الدور الحالي إلى الدور المستهدف.
- إعادة التوزيع — نقل الموظف من دور متراجع أو فائض إلى دور داخلي مختلف.
- مدة بلوغ الكفاءة — الفترة التي يحتاجها الموظف المنقول قبل أداء الدور الجديد بالمستوى المتوقع.

مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين يوما بيوم

اليوم 1: القوى التي تعيد تشكيل الأدوار

- مسح أتمتة المهام — تحديد المهام المرشحة للتقلص أو الزوال
- خرائط العائلات الوظيفية النامية والمتراجعة — وضع أولويات إعادة التأهيل
- خيارات البناء أو الاستقطاب أو إعادة التوزيع — الموازنة بين المواهب الداخلية والخارجية
- استبيانات توقعات الموظفين — قياس الاستعداد لتغيير الدور
- حالات من قطاعي المصارف والمرافق — دروس من تحولات كبيرة في الأدوار

اليوم 2: التنبؤ بفجوات المهارات

- مؤشرات الطلب على المهارات — توظيف خطط الأعمال والشواغر واتجاهات السوق
- جرد عرض المهارات — رسم ملامح قدرات الموظفين الحاليين
- توقعات التسرب والتقاعد — تقدير التقلص الطبيعي في الأدوار
- الخرائط الحرارية للفجوات حسب العائلة الوظيفية — إظهار مواضع تركز النقص
- التنبؤ بالسيناريوهات — اختبار افتراضات التغير السريع والمعتدل والبطيء

اليوم 3: تصميم مسارات إعادة التأهيل

- ملفات الدور المصدر والدور المستهدف — تحديد المهارات القابلة للنقل والناقصة
- تصميم مزيج التعلم — الجمع بين الدورات والمرافقة والمهام الفعلية
- تقييمات الجاهزية — التحقق من القابلية قبل دخول المسار
- مراحل المسار واعتمادها — تأكيد الكفاءة عند كل مرحلة
- اختيار شركاء التعلم — المفاضلة بين المزودين والأكاديميات والخبراء الداخليين

اليوم 4: قرارات التمويل وإعادة التوزيع

- نماذج تكلفة إعادة التأهيل — مقارنة تكاليف التدريب والتوظيف وإنهاء الخدمة
- توزيع ميزانية التعلم — ترتيب المسارات حسب أثرها في الأعمال
- معايير اختيار إعادة التوزيع — تطبيق قواعد عادلة وشفافة
- اتفاقيات المديرين المستقبلين — ضمان التعيينات وفترات التجربة
- محادثات تغيير الدور — شرح الخيارات والدعم للموظفين

اليوم 5: تشغيل سجل متابعة إعادة التوزيع تطبيقيا

- اختيار العائلة الوظيفية بالاستعانة بالخرائط الحرارية — تحديد نطاق السجل
- إدخالات المسارات والميزانيات — تسجيل الطرق والتكاليف وموافقات التمويل
- مؤشرات التعيين والاحتفاظ — قياس نجاح إعادة التوزيع عبر الوقت
- متابعة مدة بلوغ الكفاءة — رصد المتعلمين المحتاجين إلى دعم إضافي
- مراجعة الأقران وملخص للقيادة — استكمال سجل متابعة إعادة التأهيل وإعادة التوزيع

تطبيق مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين بعد الدورة

- إجراء تنبؤ بفجوات المهارات لعائلة وظيفية واحدة ومشاركة خريطتها الحرارية مع رئيس الوظيفة المعنية.
- صياغة مسار من الدور المصدر إلى الدور المستهدف لدور متراجع واحد والاتفاق على تعيين مع مدير مستقبل.

أسئلة حول مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين

ما مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين ولماذا تهم الآن؟

مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين تنقل العاملين من أدوار تتقلص إلى أدوار نامية عبر تعلم مخطط. وتهم الآن لأن الأتمتة وإعادة الهيكلة تغير الوظائف أسرع من قدرة المؤسسات على التوظيف، وإعادة التوزيع تحفظ المعرفة والثقة.

من أكثر المستفيدين من تدريب مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين؟

موظفو التعلم والمواهب هم أكثر المستفيدين من تدريب مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين. فالمخططون ومصممو التعلم وموظفو التعيين يطبقون أساليبه يوميا.

كيف تختلف دورة مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين عن دورة تحليل الاحتياجات التدريبية؟

تعد دورة مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين الناس لدور مختلف لا لدورهم الحالي. فتحليل الاحتياجات التدريبية يحسن الأداء في الوظائف القائمة، أما هذا الموضوع فيتناول التنبؤ وانتقال الأدوار والتمويل ومتابعة التعيين.

ماذا تكسب من تدريب مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين؟

تعود من تدريب مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين بسجل متابعة لعائلة وظيفية واحدة. ويسجل الفجوات المتوقعة والمسارات والتكاليف والتعيينات ومدة بلوغ الكفاءة.

مسارات إعادة التأهيل المهني وإعادة توزيع الموظفين: الطريق إلى الأمام

يحدد سجل متابعة إعادة التأهيل وإعادة التوزيع أولا أي عائلة وظيفية تحصل على تمويل إعادة التأهيل. ويستخدمه موظفو التعلم والمواهب والمديرون المستقبلون لمتابعة كل موظف من دخول المسار حتى التعيين. وبعد أول ربع من استخدامه يستحق جانب الاحتفاظ إعادة النظر: هل يبقى الموظفون المنقولون ويبلغون الكفاءة.