JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع

24 – 28 مايو 2027

أمستردام

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع

المرجع: 106660_2785 **التاريخ:** 24 – 28 مايو 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** GBP 5600

خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع دورة تدريبية مدتها أسبوع لقادة الموارد البشرية ورؤساء الأعمال الذين يقودون مرحلة نمو، وتنتهي بإعداد خطة الموارد البشرية لمرحلة النمو. فحين ترتفع أهداف الإيرادات بسرعة، يجب أن يسبق التوظيف والهيكل التنظيمي والقدرة القيادية الطلب لا أن يلحق به، وإلا تعثر التوسع. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمعالجة الجانب البشري من التوسع.

لماذا تهم خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع الآن

يأتي النمو اليوم على دفعات متقاربة: دخول سوق جديدة أو إطلاق منتج أو استحواذ أو قناة رقمية قد يضاعف عدد العاملين في وحدة واحدة خلال أرباع قليلة. وتسأل مجالس الإدارة عن قدرة المواهب على مواكبة هذا الإيقاع، بينما يقارن المرشحون النادرون بين أصحاب العمل بسرعة، ويتجاوز المديرون الجدد غالبا نطاق الإشراف الذي يستطيعون قيادته. فالمنظمات التي ترتب القدرات والتوظيف والهيكل بوعي تحول النمو إلى أرباح مستدامة، أما التي توظف تحت الضغط فتتحمل التكلفة ودوران العاملين وانحراف الثقافة لسنوات. وتستند الدورة إلى التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة ومصفوفة فجوات الكفاءات ومسار التعاقب القيادي.

المستفيدون من خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع

- القادة الذين يحولون أهداف التوسع إلى أعداد ومهارات وتوقيتات
- رؤساء الأعمال الذين يفتتحون فروعا أو خطوط منتجات أو مراكز إقليمية جديدة
- مسؤولو استقطاب المواهب المعنيون بسرعة التوظيف وجودة التعيين
- شركاء التصميم التنظيمي الذين يرسمون خطوط التبعية للوحدات الجديدة
- مسؤولو الثقافة والارتباط الوظيفي الذين يحمون القيم حين يفوق القادمون الجدد عدد القدامى

تحقق مجموعة قيادة النمو أكبر استفادة حين يحضر رئيس الأعمال وشريك الموارد البشرية معا.

قدرات خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع

يقرأ المشاركون هدف النمو بوصفه تسلسلا من التحركات البشرية، لكل منها مهلة زمنية وتكلفة ومالك واضح.

- تقييم فجوات القدرات بين القوى العاملة الحالية وهدف التوسع — لجنة الاستثمار
- تصميم منحنى توظيف يحدد قنوات الاستقطاب والمهل الزمنية وطاقة المقابلين — فريق استقطاب المواهب
- تحديد تصميم تنظيمي لوحدة جديدة بنطاقات الإشراف وصلاحيات القرار — رئيس الوحدة
- بناء صف قيادي عبر أدوار التسريع والمهام الموسعة — قرارات التعاقب
- اختبار مؤشرات الثقافة خلال الإلحاق السريع للموظفين الجدد — الفريق التنفيذي
- عرض خطة بشرية مرحلية بتكاليفها ونقاط تفعيلها — مجلس الإدارة والإدارة المالية

مصطلحات خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع الأساسية

- فجوة القدرات — الفرق بين المهارات التي يتطلبها هدف النمو والمهارات التي تملكها القوى العاملة الحالية.
- منحنى التوظيف — الجدول المخطط لزيادة المنضمين الجدد حسب الشهر وعائلة الوظائف والموقع.
- الوقت حتى الإنتاجية — المدة التي يحتاجها الموظف الجديد قبل أن يؤدي بالمستوى المتوقع.
- نطاق الإشراف — عدد المرؤوسين المباشرين للمدير، وهو يحدد التكلفة وقدرة التوجيه.
- الصف القيادي — مجموعة الأشخاص الجاهزين أو شبه الجاهزين لتولي أدوار قيادية أكبر.
- حامل الثقافة — موظف متمرس ينقل إلى وحدة جديدة ليجسد أعرافها ويرافق القادمين الجدد.

خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع يوما بيوم

اليوم 1: طموح النمو وانعكاساته البشرية

- ترجمة سيناريوهات النمو — من أهداف الإيرادات إلى الطلب على الأدوار
- مقارنة أنماط التوسع — البناء الذاتي أو الاستحواذ أو الشراكة في التوظيف
- لقطة خط الأساس للقوى العاملة — الأعداد والمهارات ومزيج سنوات الخدمة
- سجل مخاطر النمو البشرية — الاختناقات التي تبطئ التوسع
- خريطة توقعات أصحاب المصلحة — مجلس الإدارة والمستثمرون ورؤساء الوحدات

اليوم 2: فجوات القدرات والتوظيف على نطاق واسع

- مصفوفة فجوات الكفاءات — خيارات البناء أو الشراء أو الاستعارة أو الأتمتة
- نمذجة منحنى التوظيف — المهل الزمنية وحدود طاقة المقابلين
- مزيج قنوات الاستقطاب — الترشيحات والوكالات والجامعات والنقل الداخلي
- بطاقات تقييم المقابلات المنظمة — جودة التعيين تحت ضغط الأعداد
- تصميم دفعات الإلحاق الوظيفي — تقليص الوقت حتى الإنتاجية

اليوم 3: تصميم الوحدات الجديدة

- خيارات تصميم الوحدات — الهيكل المركزي أو الفرعي أو الفرق المدمجة
- حساب نطاقات الإشراف والمستويات — عبء المديرين مع توسع الوحدات
- ميثاق صلاحيات القرار — ما تقرره الوحدات الجديدة محليا
- حدود الخدمات المشتركة — الدعم المركزي مقابل القدرات المحلية
- بنية الأدوار للوظائف الجديدة — تحديد الدرجات قبل إرسال العروض

اليوم 4: مسار القيادة والثقافة في ظل النمو

- خريطة الصف القيادي — جاهز الآن وجاهز قريبا والفجوات
- أدوار التسريع والمهام الموسعة — تطوير القادة من داخل النمو
- دمج القادة الخارجيين — الأيام التسعون الأولى لكبار المعينين
- توزيع حاملي الثقافة — غرس الأعراف في الوحدات الجديدة
- إشارات استطلاعات الارتباط السريعة — إنذارات مبكرة لإرهاق النمو

اليوم 5: تطبيق خطة الموارد البشرية لمرحلة النمو

- تمرين ترتيب فجوات القدرات — تسلسل الأدوار الحرجة
- اختبار الضغط لمنحنى التوظيف — حالات بطء الاستقطاب وارتفاع دوران العاملين
- غلاف تكلفة الموارد البشرية — توزيع الاستثمار على مراحل الإيرادات
- نقاط تفعيل النمو — متى تضاف المستويات أو القادة أو الوحدات
- خطة الموارد البشرية لمرحلة النمو — الأدوار والهيكل والصف القيادي والثقافة والميزانية

تطبيق خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع بعد الدورة

- إعداد مصفوفة فجوات الكفاءات لخطوة التوسع القادمة والاتفاق مع رئيس الأعمال على خيارات البناء أو الشراء.
- رسم خريطة الصف القيادي لكل وحدة جديدة مخططة وتسمية حامل ثقافة لكل منها.

أسئلة حول خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع

ما خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع، ولماذا تهم الآن؟

هي خطط مرحلية تربط القدرات والتوظيف والهيكل والقيادة والثقافة بهدف نمو محدد. وتهم الآن لأن النمو يأتي على دفعات، ولأن ندرة المهارات وإرهاق المديرين ودوران العاملين قد توقف التوسع أسرع مما يوقفه التمويل.

من الأدوار الأكثر استفادة من خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع؟

يستفيد قادة الموارد البشرية ورؤساء الأعمال الذين يديرون مرحلة نمو أكثر من غيرهم. كما يستفيد مسؤولو استقطاب المواهب والتصميم التنظيمي والثقافة إلى جانب رؤساء الوحدات الذين يدعمونهم.

كيف تختلف دورة خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع عن دورة عامة في التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة؟

تركز على القرارات المضغوطة للتوسع السريع بدلا من التنبؤ في الظروف المستقرة. فتعمل على منحنيات التوظيف وتصميم الوحدات الجديدة والصف القيادي وحاملي الثقافة، مرتبة وفق مراحل النمو لا دورات الأعداد السنوية.

ماذا تعود به من دورة خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع؟

تعود بخطة موارد بشرية لمرحلة النمو في منظمتك. وهي ترتب الأدوار الحرجة وهيكل الوحدات الجديدة وتحركات الصف القيادي وضمانات الثقافة وغلاف التكلفة.

خطط الموارد البشرية لمرحلة التوسع: الطريق إلى الأمام

توجه خطة الموارد البشرية لمرحلة النمو أولا قرار الأدوار الحرجة التي تفتح قبل المرحلة التالية. ويستخدمها رؤساء الأعمال وشركاء الموارد البشرية والإدارة المالية لإطلاق ميزانية التوظيف على مراحل ومتابعة نقاط التفعيل. وبعد أول خطوة نمو تستحق افتراضات الوقت حتى الإنتاجية ودوران العاملين المراجعة، لأن سرعة الإلحاق الفعلية تعيد غالبا تشكيل منحنى التوظيف والصف القيادي.