JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب

31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027

القاهرة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب

المرجع: 107457_2804 **التاريخ:** 31 أكتوبر – 4 نوفمبر 2027 **المكان:** القاهرة **الرسوم:** GBP 3500

تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الموارد البشرية في قطاعات الأعمال والمديرين المباشرين الذين ينمون الأفراد نحو الأدوار الحرجة، وتدور حول خريطة خط إمداد الأدوار الحرجة التي يعدها كل مشارك لوظيفته. تواجه المنظمات اليوم صفوفا بديلة أرق وتحولات أسرع في المهارات وموظفين يتوقعون طرقا واضحة للتقدم. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب.

لماذا يهم تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب الآن

تشكل ثلاث قوى تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب اليوم. فالمهارات تتغير أسرع من الأوصاف الوظيفية، فتشير السلالم القديمة إلى أعمال تتراجع. ويزن الموظفون، ولا سيما المتخصصون في بداية مسيرتهم، وضوح طرق النمو حين يقررون البقاء أو الرحيل. ويطلب التنفيذيون دليلا على إمكان شغل الشواغر الحرجة من الداخل. فإذا أحسنت المنظمة التعامل مع ذلك احتفظت بأصحاب الخبرة وشغلت المناصب الرئيسية بسرعة، وإذا أساءت ظهرت الفجوات فقط عند استقالة شخص رئيسي. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة في تخطيط القوى العاملة وتصميم الأدوار.

المستفيدون من تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب

- شركاء يقدمون المشورة لوحدات الأعمال حول بنية القوى العاملة والتنقلات الداخلية
- قادة مباشرون مسؤولون عن حوارات النمو والمهام التطويرية في فرقهم
- متخصصون يحافظون على عائلات الأدوار والدرجات وملفات الكفاءات
- منسقو مواهب يتابعون التنقل الداخلي وعمق الصف البديل
- مسؤولو تعلم يربطون عروض التطوير بالطرق التي يسلكها الأفراد فعلا

تتحقق الفائدة الكبرى حين يحضر شريك الموارد البشرية مع مديرين مباشرين من وحدة الأعمال نفسها، فتصبح الطرق المصممة مسؤولية مشتركة بين الطرفين.

قدرات تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب

ينتقل المشاركون من الحديث العام عن الإمكانات إلى طرق ودرجات وتنقلات صريحة تستطيع وحدة الأعمال متابعتها وتمويلها.

- تقييم أهمية الأدوار حسب الأثر والندرة ومدة الشغل — أولويات القوى العاملة في وحدة الأعمال
- تصميم السلالم المهنية والطرق الأفقية بمعايير دخول واضحة — الموظفون الذين يزنون خطوتهم التالية
- بناء عروض تغطية الصف البديل لكل دور حرج — قرارات الشواغر القيادية
- تطبيق حوارات النمو التي تربط الطموحات بمتطلبات الأدوار — المديرون المباشرون وفرقهم
- تحديد خطط التطوير التي تمزج الخبرة والتعرض والتعلم — أصحاب الميزانيات الممولون للنمو
- إيصال فجوات خط الإمداد والتنقلات إلى التنفيذيين — فريق القيادة الذي يحدد خيارات التوظيف

مصطلحات تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب الأساسية

- الدور الحرج — منصب يؤدي شغوره إلى تعطيل كبير للنتائج أو الخدمة ويصعب شغله بسرعة.
- السلم المهني — تسلسل مرتب من الأدوار داخل عائلة واحدة، لكل منها نطاق ومهارات ومعايير دخول محددة.
- الطريق الأفقي — انتقال مخطط بين الوظائف في مستوى مماثل يوسع الخبرة قبل الترقية.
- عمق الصف البديل — عدد الأفراد الداخليين القادرين على شغل دور معين خلال فترة محددة.
- حوار النمو — نقاش منظم بين المدير والموظف حول الطموحات ونقاط القوة والخبرات التالية.
- خريطة خط الإمداد — سجل مرئي يربط الأدوار الحرجة بالأدوار المغذية والمرشحين والفجوات بينها.

تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب يوما بيوم

اليوم 1: استراتيجية القوى العاملة وأهمية الأدوار

- ترجمة استراتيجية القوى العاملة — القدرات التي تحتاجها المنظمة في المرحلة التالية
- مصفوفة تقييم أهمية الأدوار — أين يوجه جهد خط الإمداد أولا
- مسح تحولات المهارات حسب عائلة الأدوار — السلالم التي تحتاج إلى إعادة تصميم
- تقدير أثر الشاغر — المدة التي يحتملها منصب حرج دون شاغل
- نسبة الشغل الداخلي إلى الخارجي — الموازنة بين خيارات التنمية والتوظيف

اليوم 2: تصميم السلالم والطرق المهنية

- هيكلة عائلات الأدوار — تجميع المناصب في طرق نمو مترابطة
- تعريفات الدرجات ومعايير الدخول — ما الذي يستحق به الفرد الترقي
- التنقلات الأفقية وعبر الوظائف — توسيع الخبرة قبل الترقية
- المساران المزدوجان التخصصي والإداري — الاحتفاظ بالخبراء دون دفعهم إلى الإدارة
- رسم الأدوار المغذية — الأدوار التي تهيئ الأفراد للمناصب الحرجة

اليوم 3: حوارات النمو وخطط التطوير

- دليل حوار الطموحات ونقاط القوة — ربط الأهداف الشخصية بالطرق المهنية
- مزيج الخبرة والتعرض والتعلم — صياغة خطط التطوير الفردية
- اختيار المهام التطويرية — مواءمة المشروعات مع احتياجات التطوير
- إقران الإرشاد والرعاية — من يفتح الأبواب لمن داخل المنظمة
- إيقاع متابعة خطط التطوير — إبقاء التعهدات حية بين المراجعات

اليوم 4: تغطية خط الإمداد والتنقل الداخلي

- شبكة تغطية الصف البديل — عدد المرشحين الجاهزين لكل دور
- تقديرات مدة الوصول إلى الجاهزية — متى يستطيع المرشحون الداخليون الترقي
- مراجعة عوائق التنقل الداخلي — لماذا يتمسك المديرون بالمواهب لديهم
- فحص تنوع خط الإمداد — من الغائب عن الأدوار المغذية
- مؤشرات سلامة خط الإمداد — ما يتابعه التنفيذيون كل ربع سنة

اليوم 5: ممارسة خريطة خط إمداد الأدوار الحرجة

- تطبيق درجات الأهمية على وظيفة حقيقية — اختيار الأدوار المستهدفة
- رسم السلالم والطرق المغذية للأدوار المستهدفة — سد فجوات الطرق
- دمج شبكة التغطية مع خطط التطوير — ترتيب أولويات الاستثمار في النمو
- التدرب على إحاطة التنفيذيين — عرض الفجوات والتنقلات واحتياجات التوظيف
- خريطة خط إمداد الأدوار الحرجة — استكمال سجل الطرق والصف البديل للوظيفة

تطبيق تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب بعد الدورة

- تقييم أدوار وحدة أعمال واحدة حسب أهميتها والاتفاق على أهم خمسة أدوار مع فريق قيادتها.
- إجراء حوارات نمو مع ثلاثة موظفين في أدوار مغذية وتحويل كل حوار إلى خطة تطوير محددة المواعيد.

أسئلة حول تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب

ما تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب ولماذا يهم الآن؟

هو ممارسة تصميم طرق نمو واضحة مرتبطة بالأدوار التي لا تستطيع المنظمة تركها شاغرة. ويهم الآن لأن المهارات تتغير بسرعة ولأن الأفراد يغادرون حين لا يرون طريقا للتقدم.

ما الأدوار الأكثر استفادة من تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب؟

يستفيد شركاء الموارد البشرية والمديرون المباشرون أكثر من غيرهم، لأنهم يجرون حوارات النمو ويوافقون على التنقلات. ويستفيد أيضا متخصصو المواهب والتعلم، خاصة حين يحضرون مع المديرين الذين يدعمونهم.

كيف يختلف تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب عن دورة اختيار الخلفاء؟

يعمل في مرحلة أبكر من السلسلة. فدورة اختيار الخلفاء تقيم مرشحين بأسمائهم لمناصب محددة، أما هذه الدورة فتصمم السلالم والأدوار المغذية وخطط التطوير التي توفر عددا كافيا من المرشحين أصلا.

ماذا تعود به من تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب؟

تعود بسجل خط إمداد أولي لوظيفتك يغطي الأدوار الحرجة والطرق المغذية وتغطية الصف البديل وخطط التطوير، إضافة إلى أدلة حوار تستخدمها مع فريقك.

تخطيط المسارات المهنية وخطوط إمداد المواهب: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة خط إمداد الأدوار الحرجة أولا قرار الأدوار التي تحظى باستثمار تطويري والأدوار التي تحتاج إلى توظيف خارجي. ويستخدمها المديرون المباشرون في حوارات النمو، وشركاء الموارد البشرية في مراجعات القوى العاملة، والتنفيذيون لتقدير التعرض للشواغر. وبعد استخدامها الأول تستحق درجات الأهمية المراجعة، لأن تغير الاستراتيجية قد يحول دورا مساندا هادئا إلى دور حرج.