JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز

1 – 5 نوفمبر 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز

المرجع: 111413_2931 **التاريخ:** 1 – 5 نوفمبر 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 5900

الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الموارد البشرية وقادة المواهب والمديرين الفنيين المباشرين المسؤولين عن إبقاء التخصصات الهندسية والتشغيلية النادرة مشغولة بالكفاءات، ويخرج كل مشارك منها بمسودة خريطة تعاقب الأدوار الحرجة. فتقاعد الخبراء وطول مدة بناء الكفاءة والتنافس على الخريجين يحدد اليوم قدرة الأصول على العمل بأمان. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب دورة الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز.

لماذا تهم الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز الآن

تتحكم ثلاث قوى في المواهب الفنية بقطاع النفط والغاز اليوم. فجيل كبير من المهندسين والمشغلين والمفتشين الكبار يقترب من التقاعد حاملا معه خبرة غير موثقة. ويحتاج الموظفون الجدد سنوات للوصول إلى التوقيع المستقل على أعمال الآبار والمصانع وسلامة المعدات. وتتنافس شركات الطاقة المتجددة والشركات الرقمية والمقاولون على الخريجين والمتخصصين أنفسهم. والشركة التي تقرأ هذه الإشارات مبكرا تبقي أدوارها الحرجة مشغولة، أما التي تتأخر فتعتمد على مقاولين مكلفين وهوامش سلامة أضيق. وتستند الدورة إلى تحليل الأدوار الحرجة وبناء ملفات الكفاءة والتخطيط المنظم للتعاقب.

المستفيدون من الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز

- شركاء الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لقادة الأصول والوظائف بشأن أعداد الكوادر الفنية ومخاطرها
- قادة المواهب الذين يديرون مراجعات التعاقب ومجمعات التطوير للتخصصات الهندسية
- المديرون الفنيون المباشرون الذين يعتمدون الكفاءة ويوجهون المهندسين في بداية مسارهم
- رؤساء التخصصات الذين يملكون مصفوفة الصلاحيات لأدوار الآبار والمصانع وسلامة المعدات

وتستفيد مجموعة قيادة الأصل أو التخصص أكثر حين يحضر شريك الموارد البشرية والمديرون الفنيون معا.

قدرات الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز

يربط المشاركون كل دور فني نادر بمخاطر الأصل المرتبطة به وبالخلفاء المحتملين.

- تقييم الأدوار الفنية الحرجة حسب السلامة ومدة الإحلال — قيادة الأصل
- بناء ملفات كفاءة بمستويات توقيع واضحة لكل تخصص — المديرون المباشرون
- موازنة خيارات التطوير الداخلي والتوظيف الخارجي والاستعانة بالمقاولين للتخصصات النادرة — شركاء الموارد البشرية والمالية
- تصميم دورات تناوب للخريجين تقصر الوقت حتى التوقيع المستقل — قادة التعلم
- تطبيق أساليب توثيق معرفة الخبراء قبل التقاعد — رؤساء التخصصات
- عرض مخاطر التعاقب بعمق الصف الثاني الجاهز الآن والجاهز لاحقا — مراجعات المواهب التنفيذية

مصطلحات الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز الأساسية

- الدور الحرج — وظيفة يصعب شغلها يضر شغورها سريعا بالسلامة أو الإنتاج.
- عمق الصف الثاني — عدد الأشخاص الجاهزين الآن أو خلال مدة محددة لتولي دور حرج.
- ملف الكفاءة — المهارات ومستوى التوقيع الذي يتطلبه دور فني، مكتوبة كمعايير قابلة للملاحظة.
- الوقت حتى الاستقلالية — المدة التي يحتاجها الموظف الجديد ليعمل في الدور دون إشراف أو توقيع مشترك.
- توثيق المعرفة — أساليب تسجل حكم الخبير وتاريخ حالاته قبل مغادرته.
- التطوير أو التوظيف أو الاستعانة — الاختيار بين تنمية الموظفين أو التوظيف الخارجي أو التعاقد مع مقاولين.

الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز يوما بيوم

اليوم 1: آفاق القوى العاملة الفنية

- ملف الأعمار والتقاعد للقوى العاملة — أين تنفتح فجوات الخبرة أولا
- مسح العرض والطلب على التخصصات — المهارات التي سيشتد التنافس عليها
- خطط عمر الأصول وأعداد الكوادر — مواءمة الأفراد مع مراحل الحقل
- مراجعة الاعتماد على المقاولين — كلفة الخبرة المستعارة ومخاطرها
- سجل مخاطر المواهب للأدوار الفنية — أولويات اهتمام الإدارة التنفيذية

اليوم 2: رسم الأدوار الحرجة والكفاءة

- تقييم الأدوار الحرجة حسب السلامة والإنتاج ومدة الإحلال — أولوية الأدوار
- ملفات كفاءة التخصصات ومستويات التوقيع — اتساق أحكام المقيمين
- مصفوفة الصلاحيات للآبار والمصانع وسلامة المعدات — من يعتمد ماذا
- خريطة حرارية لفجوات الكفاءة — توجيه إنفاق التطوير
- جلسات معايرة المقيمين — أحكام عادلة وقابلة للتكرار

اليوم 3: تنمية المهندسين والمشغلين

- تصميم تناوب الخريجين بين الميدان والمكتب — الوقت حتى الاستقلالية
- سجلات التدريب المنظمة أثناء العمل — أدلة قرارات الترقي
- ثنائيات الإرشاد مع المتخصصين الكبار — وتيرة نقل الحكم المهني
- السلم المهني الفني مقابل المسار الإداري — الاحتفاظ بالمتخصصين
- مقارنة التطوير والتوظيف والاستعانة — مصادر التخصصات النادرة

اليوم 4: التعاقب والاحتفاظ بالمعرفة

- شبكة الأداء والإمكانات لمجمعات المواهب الفنية — اختيار الخلفاء
- أعداد الجاهزين الآن والجاهزين لاحقا — تصنيف مخاطر التعاقب
- مقابلات الخبراء ومكتبات الحالات — توثيق المعرفة قبل التقاعد
- التقاعد التدريجي وعودة الخبراء مستشارين — سد فجوات الخبرة
- إشارات خطر مغادرة المتخصصين الرئيسيين — إجراءات استبقاء موجهة

اليوم 5: ممارسة خريطة تعاقب الأدوار الحرجة

- تطبيق تقييم الأدوار على أصل دراسي — القائمة المختصرة للأدوار الحرجة
- تطبيق فجوات الكفاءة على المرشحين — تصنيفات جاهزية الخلفاء
- تطبيق توثيق المعرفة على الخبراء المتقاعدين — جداول النقل
- مراجعة الأقران لافتراضات التعاقب — المصداقية قبل العرض على القيادة
- خريطة تعاقب الأدوار الحرجة — حزمة مراجعة المواهب التنفيذية

تطبيق الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز بعد الدورة

- تقييم الأدوار الحرجة لأصل أو تخصص واحد حسب السلامة والإنتاج ومدة الإحلال، والاتفاق على القائمة المختصرة مع قائده.
- إجراء مقابلة توثيق معرفة مع متخصص يقترب تقاعده وتسجيل حالاته في مكتبة مشتركة.

أسئلة حول الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز

ما الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة إبقاء الأدوار الفنية النادرة مشغولة بأشخاص أكفاء طوال عمر الأصل. وتهم الآن لأن الخبراء يتقاعدون أسرع مما يصل المهندسون الجدد إلى التوقيع المستقل.

ما الأدوار التي تستفيد أكثر من الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز؟

يستفيد شركاء الموارد البشرية وقادة المواهب والمديرون الفنيون المباشرون أكثر من غيرهم. وتستفيد أنت حين تقدم المشورة بشأن الكوادر الفنية أو تدير مراجعات التعاقب أو تعتمد كفاءة موظفي الهندسة والتشغيل.

كيف تختلف دورة الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز عن دورة عامة في الموارد البشرية؟

تتمحور حول التخصصات الفنية ومخاطر الأصول. فالدورة العامة تتناول التوظيف بصورة واسعة، أما هذه الدورة فتربط التعاقب واعتماد الكفاءة وتوثيق المعرفة بأدوار الآبار والمصانع وسلامة المعدات.

ماذا تعود به من تدريب الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز؟

تعود بمسودة خريطة تعاقب الأدوار الحرجة لأصل حقيقي أو دراسي. وتضم أدوارا حرجة مقيمة ومجمعات خلفاء بتصنيفات جاهزة وجداول لنقل المعرفة.

الإدارة الاستراتيجية للمواهب في النفط والغاز: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة تعاقب الأدوار الحرجة أولا مراجعة المواهب التنفيذية التالية، حيث يقرر القادة أي الخلفاء يسرع تطويرهم وأي التخصصات النادرة يجري التوظيف لها. ويستخدمها شركاء الموارد البشرية ورؤساء التخصصات لتوجيه إنفاق التطوير. وبعد أول دورة مراجعة تستحق تقييمات الأدوار إعادة النظر مع تغير خطط الأصول، لأن دخول الحقل مرحلته المتأخرة يغير الأدوار الحرجة.