JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي

2 – 6 مايو 2027

الدوحة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي

المرجع: 3039_115324 **التاريخ:** 2 – 6 مايو 2027 **المكان:** الدوحة **الرسوم:** GBP 5500

جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الموارد البشرية ومديري المواهب والقادة المباشرين الذين يسمون الأشخاص القادرين على تولي المناصب القيادية الحيوية ويعدونهم ويتابعون تقدمهم، ويخرج المشاركون منها بخريطة جاهزية الخلفاء لوحدتهم. فموجات التقاعد والمغادرة المفاجئة وتبدل المهارات المطلوبة تكشف ضعف صف القيادة بسرعة. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة لمن يحملون هذه المسؤولية في مؤسساتهم.

لماذا تهم جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي الآن

تتشكل جاهزية الخلفاء اليوم تحت ثلاث قوى. فشاغلو المناصب من ذوي الخبرة يغادرون بأعداد أكبر حاملين معهم معرفة غير مكتوبة. والمهنيون الأصغر سنا يتوقعون مسارات مهنية واضحة وينتقلون إلى جهات أخرى حين لا يرونها. والإدارات العليا تسأل باستمرار عن سرعة شغل أي منصب يخلو من داخل المؤسسة. والمؤسسة التي تعد خلفاءها مبكرا تحافظ على الاستمرارية وتحتفظ بأقوى كوادرها، أما التي تهمل ذلك فتواجه شواغر مكلفة وتعيينات خارجية متسرعة وفتورا صامتا لدى من جرى تجاوزهم. وتستند الدورة إلى ممارسات راسخة في تقدير أهمية المناصب وجمع أدلة الجاهزية وتخطيط التطوير، موصوفة بلغة عملية واضحة.

المستفيدون من جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي

- شركاء الموارد البشرية الذين ينصحون وحدات الأعمال بشأن انكشاف الشواغر وقوائم الخلفاء
- مديرو المواهب الذين يديرون مراجعات مجمعات المواهب ويتابعون خطوات التطوير
- القادة المباشرون الذين يوجهون مرؤوسيهم ويرشحون الخلفاء المحتملين
- مختصو التعلم الذين يصممون المهام الموسعة والتدوير الوظيفي وثنائيات الإرشاد
- رؤساء الأقسام الذين يعتمدون قرارات الترقية والنقل الداخلي

تستفيد وحدة الأعمال أكثر حين يحضر شريك الموارد البشرية فيها مع اثنين أو ثلاثة من قادتها المباشرين ليبنوا صورة واحدة مشتركة عن الجاهزية.

قدرات جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي

ينتقل المشاركون من تسمية المناصب المعرضة إلى إثبات قدرة أشخاص محددين على شغلها، ومن الطموح العام إلى خطوات مهنية مؤرخة.

- تقدير المناصب الأعلى انكشافا للشواغر — قرارات الاستمرارية في اللجنة التنفيذية
- موازنة أدلة الجاهزية لكل مرشح مع متطلبات المنصب — اعتماد قائمة الخلفاء
- تصميم خطوات التطوير والتدوير وثنائيات الإرشاد — اتفاقات المسار المهني الفردي
- بناء مجمع مواهب بقواعد دخول وخروج واضحة — أسئلة العدالة لدى الموظفين
- إدارة حوارات المسار المهني بصدق دون وعود ضمنية — الثقة بين القائد ومرؤوسه
- اختبار قوة صف القيادة عبر مراجعات دورية منتظمة — أسئلة مجلس الإدارة عن الاستمرارية

مصطلحات جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي الأساسية

- انكشاف الشاغر — الأثر المجتمع لأهمية المنصب وصعوبة شغله بسرعة إذا خلا.
- أفق الجاهزية — المدة المتوقعة قبل أن يؤدي المرشح دوره كاملا في المنصب المستهدف.
- قائمة الخلفاء — قائمة مرتبة بأسماء المرشحين لمنصب واحد مع فجواتهم الرئيسية.
- مجمع المواهب — مجموعة من الأشخاص يجري إعدادهم لعائلة من المناصب لا لمقعد واحد.
- خطوة التطوير — مهمة أو تدوير أو مشروع مخطط يسد فجوة جاهزية محددة.
- قوة صف القيادة — نسبة المناصب الحيوية التي لها مرشح واحد على الأقل جاهز ضمن الأفق المتفق عليه.

جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي يوما بيوم

اليوم 1: رسم المناصب الحيوية وانكشاف الشواغر

- تقييم أهمية المناصب — أي المقاعد يضر خلوها أكثر من غيرها
- رصد مؤشرات المغادرة — أين تتركز حالات التقاعد والخروج القادمة
- رسم تركز المعرفة العملية — أي خبرة يحملها شخص واحد فقط
- شبكة انكشاف الشواغر — ترتيب المناصب حسب أولوية إعداد الخلفاء
- مقابلات توقعات أصحاب المصلحة — ما يحتاجه التنفيذيون من صف القيادة

اليوم 2: جمع أدلة الجاهزية

- ملفات النجاح في المنصب — تحديد ما يجب أن يظهره الخليفة الجاهز
- أدلة الأداء والإمكانات — الفصل بين النتائج الحالية والقدرة على النمو
- تصنيف أفق الجاهزية — الاتفاق على جاهز الآن أو بعد خطوة أو خطوتين
- جلسات المعايرة — الحد من تحيز المدير الواحد في الترشيحات
- صياغة قائمة الخلفاء — تسمية المرشحين وفجواتهم الرئيسية

اليوم 3: بناء مجمعات المواهب وخطوات التطوير

- تصميم مجمع المواهب — قواعد الدخول والخروج وحجم المجمع
- اختيار المهام الموسعة — مطابقة المشاريع مع فجوات جاهزية محددة
- تخطيط التدوير والإعارة — الموازنة بين التعلم واستمرارية الأعمال
- تصميم ثنائيات الإرشاد — اختيار مرشدين يملكون المعرفة الناقصة
- توزيع موارد خطوات التطوير — ترتيب أولويات الفرص المحدودة بين المرشحين

اليوم 4: حوارات المسار المهني والمسارات الفردية

- حوارات الطموح المهني — الإصغاء للطموح دون تقديم وعود
- خيارات المسار المهني — المسارات الرأسية والأفقية والتخصصية
- اتفاقات التطوير الفردية — خطوات مؤرخة يملكها القائد والمرؤوس معا
- التعامل مع المرشحين غير المختارين — الاحتفاظ بمن لم يدرجوا في القائمة
- خيارات الشفافية — مقدار ما يشارك من تفاصيل قائمة الخلفاء

اليوم 5: تطبيق خريطة جاهزية الخلفاء

- تصميم روتين المراجعة — فحوص فصلية لقوة صف القيادة ومسؤوليها
- تحديث شبكة الانكشاف — تطبيق تقييم اليوم 1 على حالات حية
- لجنة تحدي القائمة — اختبار أدلة اليوم 2 مع الزملاء
- محاكاة خطوات التطوير — اختبار خيارات اليوم 3 تحت الضغط
- خريطة جاهزية الخلفاء — استكمال خطة الوحدة لاعتمادها

تطبيق جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي بعد الدورة

- إدارة جلسة لتقييم انكشاف الشواغر مع فريق القيادة وترتيب أهم عشرة مناصب حسب أولوية إعداد الخلفاء.
- إجراء حوارات مسار مهني معايرة مع كل مرشح وتسجيل خطوة تطوير مؤرخة في اتفاقه الفردي.

أسئلة حول جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي

ما جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة إعداد أشخاص محددين لشغل المناصب الحيوية مع تخطيط مساراتهم المهنية. وتهم الآن لأن حالات المغادرة تتزايد والمهارات المطلوبة تتبدل والموظفين يرحلون حين لا يرون طريقا للتقدم داخل المؤسسة.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي؟

شركاء الموارد البشرية ومديرو المواهب والقادة المباشرون هم الأكثر استفادة. وتستفيد إذا كنت ترشح الخلفاء أو تدير مراجعات المجمعات أو تجري حوارات المسار المهني.

كيف تختلف جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي عن دورة عامة في إدارة المواهب؟

تركز على شغل المناصب الحيوية من الداخل تحديدا. فالدورة العامة تغطي التوظيف والمكافآت والارتباط الوظيفي، أما هذه فتتعمق في انكشاف الشواغر وأدلة الجاهزية وقوائم الخلفاء.

ماذا تعود به من تدريب جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي؟

تعود بخريطة جاهزية الخلفاء لوحدتك. وهي ترتب المناصب الحيوية وتسمي المرشحين مع آفاق جاهزيتهم وتسرد خطوات تطوير مؤرخة.

جاهزية الخلفاء والتطوير الوظيفي: الطريق إلى الأمام

توجه خريطة جاهزية الخلفاء أولا قرار المناصب التي تحصل على موارد التطوير وفرص الإرشاد. ويستخدمها القادة المباشرون وشركاء الموارد البشرية في مراجعات صف القيادة الفصلية. وبعد أول استخدام لها تستحق طريقة جمع أدلة الجاهزية إعادة النظر، إذ تستند التقييمات المبكرة غالبا إلى ملاحظات قليلة من مدير واحد.