JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية

2 – 6 مايو 2027

إسطنبول

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية

المرجع: 125119_3283 **التاريخ:** 2 – 6 مايو 2027 **المكان:** إسطنبول **الرسوم:** GBP 4900

دورة مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية دورة تدريبية مدتها أسبوع لشركاء الموارد البشرية وقادة التغيير الذين يحمون المهارات الحرجة بينما تعاد رسم الهياكل وخطوط التبعية والأدوار، وتنتهي بمخرج مسمى هو خطة مخاطر المواهب وإعادة الهيكلة. فخسارة الأشخاص الخطأ أثناء إعادة التصميم قد تهدم مبررات التغيير من أساسها. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية.

لماذا تهم مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط كلما أعادت مؤسسة تشكيل نفسها. فالإدارة العليا تنتظر وفورات أو سرعة خلال أشهر، وأصحاب المهارات النادرة يتلقون عروضا خارجية بمجرد انتشار الشائعات، ومديرو الخطوط يقودون فرقا قلقة بينما أدوارهم نفسها غير محسومة. إن رسم خريطة الأدوار الحرجة مبكرا يحفظ المعرفة وعلاقات العملاء وخبرات السلامة، أما التعامل مع إعادة الهيكلة كعملية خفض أعداد فيجلب خروج أصحاب الأداء القوي وتراجعا مستمرا في الجهد. وتطبق الدورة منطق سجل المخاطر والضوابط على الأفراد: التحديد ثم التقييم ثم تحديد المالك ثم المعالجة.

المستفيدون من مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية

- شركاء الموارد البشرية الذين يرشدون القادة في تخطيط الأدوار ومجموعات الاختيار وعروض الاستبقاء
- قادة التغيير المسؤولون عن التسلسل والرعاية والرسائل المصاحبة لإعادة التصميم
- مختصو المواهب والتعاقب الوظيفي المسؤولون عن تغطية استمرارية المناصب المحورية
- مستشارو علاقات الموظفين الذين يتعاملون مع التشاور والتظلمات وإشارات المعنويات
- شركاء الاتصال الداخلي الذين يصوغون الإعلانات وحزم إحاطة المديرين

تستفيد أكثر الفرق المشتركة من الموارد البشرية والتغيير والاتصال العاملة على إعادة الهيكلة نفسها، إذ تخرج برؤية موحدة للأدوار المعرضة.

قدرات مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية

ينتقل المشاركون من الإحساس بخطر المغادرة إلى قياسه بالأدلة وتمويل معالجاته.

- تقييم الأدوار والأشخاص الحرجين للهيكل المستقبلي — قرارات الاختيار والاستبقاء
- قياس خطر المغادرة وفقدان القدرات وتعرض المعرفة على مقياس واحد — الراعي التنفيذي
- تصميم تدابير استبقاء موجهة بشروط ونقاط انتهاء واضحة — لجان المكافآت
- بناء نقل المعرفة وتغطية الاستمرارية للمناصب المحورية — قادة الخطوط والخلفاء
- إيصال أخبار إعادة الهيكلة بتسلسل يحد من الشائعات والمقاومة — الموظفون المتأثرون
- اختبار إشارات المعنويات والارتباط أثناء الانتقال وتعديل المعالجات — مجلس التغيير

مصطلحات مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية الأساسية

- الدور الحرج — منصب يؤدي شغوره سريعا إلى توقف عملية أساسية أو واجب سلامة.
- خطر المغادرة — احتمال أن يغادر موظف ذو قيمة طوعا أثناء إعادة الهيكلة أو بعدها بقليل.
- فقدان القدرات — الفجوة في المهارات أو الخبرة التي تنشأ عند خروج أشخاص دون وجود من يغطي مكانهم.
- اتفاقية الاستبقاء — ترتيب مشروط يكافئ شخصا محددا على البقاء خلال فترة انتقال معلومة.
- متلازمة الباقين — تراجع الثقة والجهد والارتباط لدى الموظفين الذين يبقون بعد رحيل زملائهم.
- سجل مخاطر المواهب — قائمة بحالات التعرض المرتبطة بالأفراد، لكل منها تصنيف ومالك ومعالجة وموعد مراجعة.

مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية يوما بيوم

اليوم 1: سياق إعادة الهيكلة وتعرض الأفراد

- دوافع إعادة الهيكلة وخيارات التصميم — أي خيارات الهيكل تخلق تعرضا للمواهب
- الخرائط التنظيمية الحالية والمستقبلية — الأدوار المستحدثة أو المدمجة أو الملغاة
- معايير تحديد الأدوار الحرجة — المناصب التي لا تحتمل الشغور
- خريطة أصحاب المصلحة للأثر على الأفراد — من يكسب ومن يخسر ومن ينتظر
- بيان قابلية تحمل مخاطر المواهب — مقدار فقدان المهارات الذي يقبله القادة

اليوم 2: قياس خطر المغادرة وفقدان القدرات

- مؤشرات خطر المغادرة وإشارات الخروج — إنذار مبكر بشأن الموظفين ذوي القيمة
- مصفوفة الأثر والاحتمال للأفراد — ترتيب حالات التعرض أمام الرعاة
- رسم خريطة تركز المعرفة — نقاط الخبرة المنفردة المعرضة للانقطاع
- مراجعة قوة الصف الثاني وجاهزية الخلفاء — التغطية المتاحة للأدوار المحورية
- بناء سجل مخاطر المواهب — المالكون والتصنيفات ومواعيد المراجعة

اليوم 3: معالجة تعرض الاستبقاء والاستمرارية

- اتفاقيات الاستبقاء الموجهة — الشروط والمدة واختبارات العدالة
- روافع الاستبقاء غير المالية — نطاق الدور وإشارات المسار المهني والتقدير
- أساليب نقل المعرفة — المرافقة وملفات التسليم والعمل الثنائي
- مجموعات إعادة التوزيع والتنقل الداخلي — إبقاء المهارات داخل المؤسسة
- إجراءات الاختيار العادلة — الحد من التظلمات ومخاطر السمعة

اليوم 4: المقاومة والمعنويات واتصال التغيير

- مصادر المقاومة وخيارات الاستجابة — مواءمة الإجراءات مع المخاوف
- تسلسل الإعلانات وتدرج الرسائل — من يسمع ماذا ومتى
- حزم إحاطة المديرين وأدلة الحوار — إجابات متسقة داخل الفرق
- استطلاعات النبض ومؤشرات المعنويات — رصد متلازمة الباقين مبكرا
- سجلات التشاور وقنوات صوت الموظف — أدلة على المعاملة العادلة

اليوم 5: ممارسة خطة مخاطر المواهب وإعادة الهيكلة

- محاكاة حالة إعادة هيكلة من البنوك والتصنيع — تطبيق معايير الأدوار الحرجة
- سجل مصنف للمؤسسة محل الحالة — ترتيب المعالجات ضمن حدود الميزانية
- خيارات الاستبقاء ونقل المعرفة للحالة — تمويل حالات التعرض الأعلى
- الجدول الزمني للاتصال في الحالة — مواءمة الرسائل مع مراحل الاختيار
- استكمال خطة مخاطر المواهب وإعادة الهيكلة — اعتماد الراعي ومواعيد المراجعة

تطبيق مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية بعد الدورة

- إدارة جلسة لتقييم الأدوار الحرجة وخطر المغادرة مع قادة وحدة مقبلة على إعادة التصميم.
- إعداد تسلسل إعلانات وحزمة إحاطة للمديرين للتغيير الهيكلي القادم.

أسئلة حول مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية

ما مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية ولماذا تهم الآن؟

مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية هي احتمال فقدان أشخاص أو مهارات حرجة أو تراجع المعنويات أثناء تغيير الهياكل. وتهم الآن لأن أصحاب المهارات النادرة يغادرون بسرعة حين يزداد الغموض.

من الأدوار الأكثر استفادة من تدريب مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية؟

شركاء الموارد البشرية وقادة التغيير هم الأكثر استفادة من تدريب مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية. ويستفيد أيضا مختصو المواهب وعلاقات الموظفين والاتصال العاملون على إعادة التصميم نفسها.

كيف تختلف مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية عن دورة عامة في إدارة التغيير؟

تركز مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية على تعرض الأفراد: الأدوار الحرجة وخطر المغادرة وفقدان المعرفة ومعالجات الاستبقاء. أما الدورة العامة في إدارة التغيير فتتناول التبني والرعاية بصورة أوسع.

ماذا تعود به من تدريب مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية؟

تعود بسجل مصنف لمخاطر المواهب وخطة لإعادة هيكلة حقيقية أو افتراضية. وتحدد الخطة الأدوار الحرجة ومعالجات الاستبقاء وجدولا زمنيا للاتصال.

مخاطر المواهب في إعادة الهيكلة التنظيمية: الطريق إلى الأمام

توجه خطة مخاطر المواهب وإعادة الهيكلة أول قرار حول الأدوار التي تحصل على اتفاقيات استبقاء وتغطية استمرارية قبل أي إعلان. ويستخدمها الرعاة التنفيذيون وشركاء الموارد البشرية وقادة التغيير لترتيب الاختيار والرسائل. وبعد أول استخدام لها تستحق معنويات الباقين المراجعة: هل يثق من بقوا بالهيكل الجديد ويواصلون بذل جهدهم الكامل فيه.