JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية

18 – 29 يناير 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية

المرجع: 961_36396 **التاريخ:** 18 – 29 يناير 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 9500

سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لمخططي الموارد البشرية واستراتيجيي المواهب الذين يقدرون احتياجات المهارات المستقبلية ويقررون بناء كل قدرة أو استقطابها أو استعارتها، وتنتهي بإعداد محفظة سيناريوهات المهارات. فقد أصبحت المسميات الوظيفية دليلا ضعيفا على ما تستطيع المنظمة إنجازه مع تبدل التقنية وطول المسارات المهنية وانتشار الأدوار القائمة على المشاريع. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية.

لماذا تهم سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية الآن

تعيد الأتمتة تشكيل المهام داخل الأدوار، ويطلب التنفيذيون أدلة قبل تمويل الرهانات على القدرات، ويتوقع الموظفون مسارات واضحة لتنمية مهاراتهم. والمنظمة التي تقرأ مخزون مهاراتها جيدا تنقل كوادرها بسرعة، وتتجنب دفع علاوات للخبرات النادرة، وتوجه ميزانية التعلم إلى حيث تصنع الفرق. أما التي تكتفي بعد الرؤوس فتكتشف الفجوات بعد إعلان الاستراتيجية. وتستند الدورة إلى إرشادات ISO 30414 لتقارير رأس المال البشري في المقاييس التي تغذي السيناريوهات، إلى جانب منطق البناء والاستقطاب والاستعارة في توفير المواهب، وأساليب استشراف المستقبل الاستراتيجي.

المستفيدون من سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية

- المختصون الذين يصونون تصنيفات المهارات وأطر القدرات في المنظمة
- المحللون الذين يحولون بيانات الأفراد إلى توقعات ولوحات سيناريوهات
- شركاء الأعمال الذين يترجمون الاستراتيجية إلى متطلبات قدرات للقطاعات
- قادة التعلم الذين يحددون المهارات التي تنمى داخليا وسرعة تنميتها
- قادة توفير المواهب الذين يوازنون بين المتعاقدين والشركاء والتنقل الداخلي والاستقطاب الخارجي

تكون الفائدة أكبر لمجموعة تحليلات الأفراد متعددة الوظائف حين يحضر محللها وقائد التعلم وشريك الأعمال معا ويخرجون بلغة مهارات موحدة.

قدرات سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية

ينتقل المشاركون من عد الأدوار الثابت إلى نماذج مهارات حية تختبر عدة مستقبلات قبل تخصيص أي إنفاق.

- بناء تصنيف للمهارات يربط المهام ومستويات الإتقان بالأدوار — ملاك القدرات
- تصميم ثلاثة إلى أربعة سيناريوهات متباينة من المحركات الاستراتيجية — اللجنة التنفيذية
- حساب عرض المهارات والطلب عليها في كل سيناريو — الشركاء الماليون
- موازنة خيارات البناء والاستقطاب والاستعارة وإعادة التوزيع لكل مهارة حرجة — قرارات الاستثمار في المواهب
- تحديد المؤشرات الاستباقية التي تكشف السيناريو الذي يتحقق — مراجعات دورة التخطيط
- عرض مقايضات السيناريوهات في سردية موجزة لمجلس الإدارة — الرعاة التنفيذيون

مصطلحات سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية الأساسية

- تصنيف المهارات — فهرس منظم للمهارات مجمع في عائلات، بتعريفات ومستويات إتقان متفق عليها تستخدم في أرجاء المنظمة.
- تجاور المهارات — مدى اختصار مهارة ما لزمن تعلم مهارة أخرى، مما يوجه إعادة التأهيل والتنقل الداخلي.
- البناء والاستقطاب والاستعارة — نموذج توفير يختار بين تطوير المواهب داخليا أو التوظيف الخارجي أو الاستعانة بالمتعاقدين والشركاء.
- مصفوفة السيناريوهات — شبكة مبنية على حالتي عدم يقين حرجتين تنتج مستقبلات متمايزة ومعقولة للتخطيط.
- عمر النصف للمهارة — الزمن التقديري قبل أن تفقد المهارة جزءا كبيرا من قيمتها، ويوجه التحديث والاستثمار في التعلم.
- سوق المواهب الداخلي — منصة داخلية تطابق الموظفين مع المشاريع والمهام والأدوار وفق مهاراتهم الموثقة.

سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية يوما بيوم

اليوم 1: المحركات الاستراتيجية ومستقبلات القدرات

- تفكيك الاستراتيجية إلى قدرات — ما يجب أن تتقنه المنظمة
- رسم المحركات بعدسة PESTLE — القوى المشكلة لاحتياجات المهارات المقبلة
- مراجعة التعرض لأتمتة المهام — الأنشطة التي تنتقل إلى الآلات
- دليل مقابلات أصحاب المصلحة — افتراضات القيادة الجديرة بالاختبار مبكرا
- اختيار أفق التخطيط — الموازنة بين اليقين القريب والغموض البعيد

اليوم 2: بناء تصنيف المهارات

- هندسة عائلات المهارات — لغة متسقة بين وحدات الأعمال
- تصميم سلم الإتقان — الأدلة المطلوبة عند كل مستوى
- قوالب ربط المهام بالمهارات — وصل محتوى العمل بالقدرات
- رسوم تجاور المهارات — أقصر مسارات إعادة التأهيل بين الأدوار
- ملكية صيانة التصنيف — من يعتمد المهارات الجديدة والمستبعدة

اليوم 3: مخزون المهارات وجودة البيانات

- التقييم الذاتي وتحقق المدير — موثوقية المهارات المعلنة
- استنتاج المهارات من سجلات المشاريع — سد ثغرات الملفات بمسؤولية
- مقاييس رأس المال البشري في ISO 30414 — المقاييس التي تغذي النماذج
- تتبع مصدر البيانات وقواعد تنقيتها — الثقة في أرقام المخزون
- بناء الخريطة الحرارية للمهارات — مواطن التركز ونقاط الانكشاف المنفردة

اليوم 4: تصميم سيناريوهات متباينة

- ترتيب حالات عدم اليقين الحرجة — اختيار محوري المصفوفة
- بناء مصفوفة السيناريوهات — أربعة مستقبلات معقولة ومتمايزة
- سرديات السيناريوهات وتسميتها — قصص يناقشها التنفيذيون بسهولة
- اختبار الأحداث المفاجئة والصدمات — الصمود أمام الاحتمالات الضعيفة
- سجل افتراضات السيناريوهات — مدخلات شفافة قابلة للطعن لاحقا

اليوم 5: قياس الطلب على المهارات

- نسب الطلب المبنية على المحركات — تحويل الأحجام إلى ساعات مهارة
- نمذجة مزيج الإتقان — متطلبات الخبراء مقابل الممارسين
- تقدير المهارات الناشئة — تحجيم الاحتياج دون بيانات تاريخية
- تعديل عمر النصف للمهارة — تخطيط التحديث للمهارات سريعة التقادم
- نطاقات حساسية الطلب — مدى من القيم بدل توقع منفرد

اليوم 6: إسقاط العرض الداخلي للمهارات

- منحنيات الاستقالة والتقاعد — المهارات التي تغادر مع أصحابها
- نمذجة تدفقات التنقل الداخلي — الحركة بين عائلات المهارات
- افتراضات سرعة التعلم — زمن واقعي للوصول إلى الإتقان
- إشارات سوق المواهب الداخلي — طاقة كامنة داخل القوى العاملة
- مصفوفة فجوة العرض والطلب — العجز والفائض في كل سيناريو

اليوم 7: البناء والاستقطاب والاستعارة وإعادة التوزيع

- نموذج تقييم خيارات التوفير — الكلفة والسرعة والمخاطر والاستبقاء
- دراسة جدوى أكاديمية إعادة التأهيل — متى يتفوق البناء على البحث الخارجي
- منظومات المتعاقدين والشركاء — استعارة الخبرات النادرة بأمان
- مسارات إعادة التوزيع من الأدوار الفائضة — حماية المعرفة المؤسسية
- الأتمتة خيارا خامسا — استبدال المهام لا الأشخاص

اليوم 8: العدسات المالية وعدسات المخاطر

- مقارنة الكلفة الكلية للقدرة — اقتصاديات كل خيار على المدى الطويل
- سجل مخاطر القدرات — الانكشاف حيث تتركز المهارات الحرجة
- تدرج الاستثمار في السيناريوهات — قرارات الإنفاق الآن والخيار لاحقا
- أمثلة من قطاعي الطاقة والبنوك — رهانات مهارية متباينة بين القطاعات
- سردية المقايضات لمجلس الإدارة — شرح الخيارات في ظل عدم اليقين

اليوم 9: رصد السيناريوهات وتكييفها

- لوحة المؤشرات الاستباقية — إشارات السيناريو الذي يتحقق
- نقاط التفعيل وتحركات الطوارئ — تحولات متفق عليها مسبقا في التوفير
- روتين التحديث الفصلي للسيناريوهات — تعديل الافتراضات بالأدلة
- السرد القصصي لتحليلات المهارات — مرئيات يقرؤها القادة في دقائق
- أخلاقيات استخدام بيانات المهارات — ثقة الموظفين والشفافية

اليوم 10: ممارسة محفظة سيناريوهات المهارات

- تطبيق التصنيف والمخزون على منظمة حالة — الموقف المهاري المرجعي
- تطبيق مصفوفة السيناريوهات ونطاقات الطلب — أربعة مستقبلات مقدرة رقميا
- تطبيق تقييم خيارات التوفير على الفجوات الحرجة — مزيج المواهب الموصى به
- لجنة التحدي من الأقران — اختبار الافتراضات والمؤشرات تحت الضغط
- استكمال محفظة سيناريوهات المهارات — التوصيات النهائية للرعاة

تطبيق سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية بعد الدورة

- إعداد خريطة حرارية للمهارات لوحدة أعمال واحدة باستخدام التصنيف وسلم الإتقان، ثم التحقق منها مع قادة الخطوط الأمامية.
- إدارة جلسة مصفوفة سيناريوهات مع الرعاة التنفيذيين وتقييم خيارات البناء والاستقطاب والاستعارة وإعادة التوزيع لأهم ثلاث فجوات حرجة.

أسئلة حول سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية

ما سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة نمذجة احتياجات المهارات المقبلة عبر عدة مستقبلات معقولة بدل توقع واحد. وتهم الآن لأن الأتمتة تغير المهام داخل الأدوار، فتحتاج المنظمات إلى خيارات قدرات مرنة بدل أهداف ثابتة لعدد الموظفين.

ما الأدوار الأكثر استفادة من سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية؟

يستفيد أكثر مختصو هندسة المهارات ومحللو بيانات الأفراد وشركاء أعمال الموارد البشرية وقادة التعلم وقادة توفير المواهب. وستتشارك لغة مهارات واحدة مع زملاء يمولون القدرات وينمونها ويوفرونها.

كيف تختلف سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية عن دورة في أعداد الموظفين أو التوظيف؟

هي تخطط للقدرات لا للمناصب. فدورة أعداد الموظفين أو التوظيف تركز على الأرقام ومسارات الاستقطاب، بينما يبني هذا الموضوع نماذج المهارات في عدة مستقبلات ويقارن بين البناء والاستقطاب والاستعارة وإعادة التوزيع.

ماذا تعود به من سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية؟

تعود بمحفظة سيناريوهات للمهارات لمنظمة حالة، تضم تصنيفا ومخزونا مرجعيا وأربعة سيناريوهات مقدرة رقميا وخيارات توفير مقيمة ومؤشرات استباقية يمكنك تكييفها مع منظمتك.

سيناريوهات المهارات والكوادر البشرية: الطريق إلى الأمام

توجه محفظة سيناريوهات المهارات أولا قرار الفجوات الحرجة التي تسد بإعادة التأهيل وتلك التي توفر من الخارج.
ويستخدمها شركاء الأعمال وقادة التعلم والزملاء الماليون لمواءمة الميزانيات مع رهانات القدرات. وبعد أول دورة تخطيط تستحق محاور السيناريوهات والمؤشرات الاستباقية مراجعة جديدة، لأن حالات عدم اليقين التي بدت حرجة قد تكون حسمت.