JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية

11 – 15 يناير 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية

المرجع: 1023_38664 **التاريخ:** 11 – 15 يناير 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5800

مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية دورة تدريبية مدتها أسبوع موجهة إلى شركاء الأعمال في الموارد البشرية وأخصائيي المواهب الذين يعدون اجتماعات الحكم على الأداء والإمكانات ويديرونها، ويخرج كل مشارك منها بحزمة مراجعة المواهب المعايرة. تحتاج المؤسسات اليوم إلى قوائم تعاقب وقوائم أصحاب الإمكانات العالية تصمد أمام تدقيق مجالس الإدارة والموظفين معا. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية.

لماذا تهم مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية الآن

تتشكل مراجعات المواهب اليوم تحت ضغط ثلاث قوى. الهياكل التنظيمية الأكثر تسطحا تقلل درجات الترقية الواضحة، فيصبح الحكم على الجاهزية بحاجة إلى أدلة أدق. ويتوقع الموظفون وضوحا أكبر في طريقة تقدير الإمكانات. وتطلب مجالس الإدارة عمقا موثوقا في التعاقب خلف كل دور حرج. المعايرة المتقنة تنتج تصنيفات يدافع عنها القادة ويبنون عليها قراراتهم، أما المعايرة الضعيفة فتنتج تضخم التقييمات والمحاباة الخفية ومفاجآت الاستقالة. تستند الدورة إلى المصفوفة التساعية، ومعايير الإمكانات المنظمة، ومقاييس رأس المال البشري الواردة في ISO 30414، الإرشاد الدولي لتقارير رأس المال البشري.

المستفيدون من مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية

- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يهيئون القادة لنقاشات المواهب السنوية ونصف السنوية
- أخصائيو المواهب المسؤولون عن معايير الإمكانات وقواعد الترشيح ونموذج المصفوفة التساعية
- منسقو التعاقب الوظيفي الذين يحدثون قوائم المرشحين للأدوار الحرجة وصعبة الشغل
- مسؤولو الاستبقاء والارتباط الوظيفي الذين يحولون نتائج المراجعة إلى حوارات بقاء
- محللو بيانات الأفراد الذين يرصدون توزيع التصنيفات والتنقل بعد كل دورة مراجعة

تستفيد وظيفة المواهب أكثر حين يحضر شركاؤها وأخصائيوها معا ويتفقون على تعريفات موحدة للإمكانات.

قدرات مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية

يتدرب المشاركون على تحويل آراء المديرين المتفرقة إلى تصنيفات مدعومة بالأدلة.

- تحديد معايير إمكانات قابلة للملاحظة ومنفصلة عن الأداء الحالي — اتفاق فريق القيادة على قواعد الترشيح
- تيسير اجتماع معايرة يختبر كل تصنيف مقابل الأدلة — الراعي التنفيذي لمراجعة المواهب
- رصد تحيزات التقييم مثل أثر الحداثة والهالة والتشابه — عدالة قوائم الإمكانات العالية
- ترجمة مواقع المصفوفة التساعية إلى إجراءات تطوير وتنقل واستبقاء — المديرون المباشرون وفرقهم
- بناء قوائم التعاقب مع مستويات الجاهزية وإشارات الخطر — استمرارية الأدوار الحرجة
- عرض مقاييس مراجعة المواهب التي تبين الحركة بين الدورات — مجلس الإدارة واللجنة التنفيذية

مصطلحات مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية الأساسية

- المصفوفة التساعية — شبكة من ثلاثة صفوف وثلاثة أعمدة تضع الأداء الحالي مقابل الإمكانات المقدرة لكل موظف.
- المعايرة — اجتماع ميسر يقارن فيه القادة التقييمات المقترحة ويعدلونها وفق معايير مشتركة للحد من التفاوت.
- الموظف عالي الإمكانات — شخص يقدر أنه قادر على النمو نحو أدوار أوسع أو أعلى بوتيرة أسرع من أقرانه.
- مستوى الجاهزية — تقدير للمدة التي يحتاجها الخلف لتولي دور مستهدف، مثل جاهز الآن أو خلال سنة إلى سنتين.
- خطر المغادرة — الاحتمال المقدر أن يترك موظف ذو قيمة المؤسسة خلال فترة محددة.
- عرض القيمة للموظف — مجموعة المكافآت وفرص النمو والتجربة التي تقدمها المؤسسة مقابل إسهام الموظف.

مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية يوما بيوم

اليوم 1: دورة مراجعة المواهب ورهاناتها

- خريطة دورة مراجعة المواهب — توقيتها مقارنة بقرارات الأداء والمكافآت
- جرد الأدوار الحرجة — أي المناصب تحتاج عمق التعاقب أولا
- مصفوفة أدوار أصحاب المصلحة — من يرشح ومن يعترض ومن يعتمد التصنيفات
- تدقيق عرض القيمة للموظف — ما الذي يبقي أصحاب الأداء العالي مرتبطين
- مراجعة الدورة السابقة — أنماط التقييم التي يريد القادة تغييرها

اليوم 2: تعريف الأداء والإمكانات

- معايير أدلة الأداء — فصل النتائج عن الظهور وطول الخدمة
- إطار معايير الإمكانات — مرونة التعلم والدافعية ونطاق القيادة
- مؤشرات سلوكية لكل خانة — تصنيف متسق عبر الأقسام المختلفة
- نموذج الإعداد المسبق للمدير — الأدلة المقدمة قبل الاجتماع
- بيانات الطموح والتنقل — الاستعداد لتغيير الدور أو موقع العمل

اليوم 3: إدارة اجتماع المعايرة

- تصميم جدول أعمال المعايرة — ترتيب النقاش والوقت المخصص لكل موظف
- أسئلة التيسير والتحدي — اختبار كل تصنيف مقترح
- قائمة تحيزات التقييم — الحداثة والهالة والتشابه والنزعة المركزية
- مراجعة التوزيع دون ترتيب قسري — كشف التضخم والتكتل في الخانات
- سجل القرارات وقواعد السرية — توثيق التصنيفات المتفق عليها

اليوم 4: من التصنيف إلى الإجراء

- إجراءات تطوير خاصة بكل خانة — أدوار التمدد والتوجيه والتعرض القيادي
- أداة بناء قوائم التعاقب — مستويات الجاهزية والتغطية الطارئة
- مصفوفة خطر المغادرة وأثر الفقد — ترتيب أولويات الاستبقاء
- دليل حوار المواهب — ما يقوله المديرون للموظفين بعد المراجعة
- لوحة مقاييس مراجعة المواهب — الحركة وتنوع القوائم ونسب الشغل

اليوم 5: تطبيق حزمة مراجعة المواهب المعايرة

- جلسة معايرة محاكاة — تطبيق المعايير وفحص التحيز على ملفات حالات
- حالات من البنوك والتصنيع — مقارنة مجمعات المواهب والأدوار
- صياغة خطط التعاقب والاستبقاء — إجراءات للموظفين المصنفين
- التدرب على العرض التنفيذي — تقديم النتائج إلى فريق القيادة
- حزمة مراجعة المواهب المعايرة — المعايير وجدول الأعمال والقوائم والمقاييس

تطبيق مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية بعد الدورة

- تجربة معايير الإمكانات ونموذج الإعداد المسبق للمدير مع وحدة عمل واحدة قبل نقاش المواهب التالي.
- تيسير جلسة معايرة تجريبية مع اثنين من كبار القادة باستخدام قائمة التحيزات وسجل القرارات، ثم تحسين جدول الأعمال.

أسئلة حول مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية

ما مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة وضع الموظفين على شبكة الأداء والإمكانات ثم اختبار هذه المواقع في اجتماع ميسر. وتهم الآن لأن القادة ومجالس الإدارة والموظفين جميعا ينتظرون أن تستند قرارات التعاقب والإمكانات العالية إلى أدلة واضحة ومتسقة.

من الأدوار الأكثر استفادة من مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية؟

شركاء الأعمال في الموارد البشرية وأخصائيو المواهب هم الأكثر استفادة. ويستفيد كذلك منسقو التعاقب ومسؤولو الاستبقاء ومحللو بيانات الأفراد.

كيف تختلف دورة مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية عن دورة عامة في إدارة المواهب؟

تركز على حدث متكرر واحد هو مراجعة المواهب، وعلى مهارات التيسير التي تجعل تقييماته موثوقة. أما دورات إدارة المواهب العامة فتستعرض الاستقطاب والمكافآت وتخطيط القوى العاملة بدلا من التدرب المعمق على اجتماعات المعايرة.

ماذا تعود به من دورة مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية؟

تعود بحزمة مراجعة جاهزة لدورتك القادمة. تضم معايير الإمكانات وجدول أعمال المعايرة وقائمة التحيزات وقوائم التعاقب ولوحة مقاييس.

مراجعة المواهب ومعايرة المصفوفة التساعية: الطريق إلى الأمام

توجه حزمة مراجعة المواهب المعايرة أول قرار حول من يدخل مجمع أصحاب الإمكانات العالية وأي الأدوار الحرجة تفتقر إلى خلف جاهز. يستخدمها شركاء الأعمال مع القادة المباشرين، ويستخدمها أخصائيو المواهب لرصد التقدم. وبعد أول استخدام لها تستحق معايير الإمكانات وأنماط التحيز المرصودة إعادة نظر لمعرفة أين تحتاج التعريفات إلى ضبط أدق.