JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة متقدمة في بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية

8 – 19 نوفمبر 2027

باريس

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة متقدمة في بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية

المرجع: 1037_39197 **التاريخ:** 8 – 19 نوفمبر 2027 **المكان:** باريس **الرسوم:** GBP 9500

بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية دورة تدريبية متقدمة مدتها أسبوعين لشركاء الأعمال في الموارد البشرية وقادة تطوير المواهب الذين يعدون قوائم المرشحين للأدوار الحرجة، ويخرج منها كل مشارك بحزمة قوائم الخلافة للأدوار الحرجة. فمجالس الإدارة واللجان التنفيذية باتت تطلب أدلة موثقة لا أسماء على هيكل تنظيمي عندما تختبر استمرارية المناصب المحورية. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية.

لماذا يهم بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية الآن

تتزايد المساءلة حول قوائم الخلافة من ثلاث جهات: أعضاء مجالس الإدارة الذين يريدون تغطية قابلة للدفاع عنها لكل دور حرج، ورؤساء وحدات الأعمال الذين يقاومون انتقال أصحاب الأداء المرتفع إلى وحدات أخرى، والموظفون الذين ينتظرون قرارات ترشيح شفافة خالية من التحيز. فالقائمة الموثوقة تمكن المؤسسة من شغل الشاغر المفاجئ خلال أسابيع والحفاظ على المعرفة المؤسسية، أما القائمة الضعيفة فتترك المنصب لشاغل مؤقت وتدفع إلى بحث خارجي متعجل وتعيينات محل خلاف. وتستند الدورة إلى إرشادات تقارير رأس المال البشري في المعيار ISO 30414، والمقابلات السلوكية المنظمة، وتصميم مراكز التقييم، وممارسات المعايرة في اجتماعات مراجعة المواهب.

المستفيدون من بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية

- الشركاء الذين ينصحون رؤساء الوحدات بالأدوار التي تحتاج إلى خلفاء مسمين وتغطية طارئة
- المختصون الذين يجمعون أدلة جاهزية المرشحين من المقابلات والتقييمات وسجلات الإنجاز
- الميسرون الذين يعدون جلسات المعايرة ويديرونها حيث تناقش القوائم ويتفق عليها
- المحللون الذين يحدثون بيانات الخلافة ونسب التغطية ومؤشرات الخطر للتقارير التنفيذية
- قادة المواهب الذين يربطون فجوات الجاهزية بإجراءات تطوير موجهة وتنقلات للخلفاء

وتتحقق الفائدة الكبرى عندما يحضر فريق شركاء الأعمال في الموارد البشرية مع زملائه في المواهب والتحليلات، فتأتي القوائم التي يعودون بها وفق معيار أدلة موحد.

قدرات بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية

ينتقل المشاركون من الترشيحات غير الرسمية للخلفاء إلى قوائم مبنية على الأدلة تصمد أمام مساءلة التنفيذيين ومجالس الإدارة والمرشحين أنفسهم.

- تحديد المناصب الحرجة بمعايير الأثر والندرة وخطر الشغور — اللجنة التنفيذية عند رسم نطاق الخلافة
- تقييم جاهزية الخلفاء مقابل ملفات نجاح خاصة بكل دور — رئيس الوحدة عند المفاضلة بين المرشحين الداخليين
- تصميم حزم أدلة الجاهزية التي تجمع المقابلات والتقييمات وتاريخ الأداء — لجنة المعايرة عند اختبار الترشيحات
- حساب مؤشرات تغطية القوائم وعمقها وتنوعها — مجلس الإدارة عند مراجعة خطر الاستمرارية
- اختبار القوائم بحثا عن التحيز والترشيح المفرط والمرشحين المحجوبين — مدير الموارد البشرية حماية للإنصاف
- إيصال نتائج القوائم وفجوات الجاهزية إلى المرشحين ومديريهم — القادة المباشرون الممولون لتطوير الخلفاء

مصطلحات بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية الأساسية

- قائمة الخلافة — قائمة مرتبة بأسماء مرشحين لدور حرج واحد، لكل منهم تصنيف جاهزية وملخص أدلة.
- الدور الحرج — منصب يؤدي شغوره المفاجئ إلى إرباك جسيم للاستراتيجية أو العمليات أو السلامة أو العلاقات المحورية.
- تصنيف الجاهزية — حكم على موعد قدرة المرشح على تولي الدور، مثل جاهز الآن أو جاهز لاحقا.
- التغطية الطارئة — الشخص الذي يتولى الدور الحرج مؤقتا إذا غادر شاغله دون إشعار.
- عمق القائمة — عدد المرشحين الموثوقين المسمين لدور ما عبر فئات الجاهزية.
- جلسة المعايرة — اجتماع ميسر يقارن فيه القادة الأدلة ويتفقون على تصنيفات متسقة بين المرشحين والوحدات.

بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية يوما بيوم

اليوم 1: خطر الاستمرارية ودور شريك الأعمال في الموارد البشرية

- خريطة حرارية لخطر الاستمرارية — تحديد مواطن الانكشاف عبر وحدات الأعمال
- تفويض شريك الأعمال في الخلافة — توضيح حدود الاستشارة وصلاحيات القرار
- توقعات المجلس والإدارة التنفيذية — تحويل أسئلة الرقابة إلى متطلبات للقوائم
- مراجعة سياسة الخلافة — فحص النطاق والملكية ودورات التحديث
- تدقيق القوائم الحالية — قياس الفجوة بين الهياكل التنظيمية والأدلة الفعلية

اليوم 2: تحديد الأدوار الحرجة

- معايير حرجية الدور — موازنة الأثر والندرة وخطر الشغور
- إشارات خطر مغادرة شاغل الدور — استباق التقاعد والتنقل واحتمال الاستقالة
- سجل الأدوار الحرجة — الاتفاق على المناصب التي تتطلب خلفاء مسمين
- الأدوار الفنية والتخصصية — مد الخلافة إلى ما بعد الطبقة التنفيذية
- تجميع الأدوار في قوائم مشتركة — تغطية المناصب المتشابهة بمجمع مرشحين واحد

اليوم 3: ملفات النجاح للأدوار المستهدفة

- ملفات نجاح خاصة بالدور — تحديد الخبرات والقدرات ومتطلبات السياق
- متطلبات الدور المستقبلية — تعديل الملفات وفق التحولات الاستراتيجية
- عوامل الانحراف والخطر — رصد السلوكيات التي تستبعد المرشحين
- مقابلات مدخلات أصحاب المصلحة — جمع رؤية رؤساء الوحدات لاحتياجات الدور
- التحقق من الملف مع شاغلي الأدوار — اختبار الواقعية قبل بدء التقييم

اليوم 4: استقطاب المرشحين للقائمة

- قنوات الترشيح — الموازنة بين إحالة المدير وبيانات المواهب والترشيح الذاتي
- البحث عن المرشحين عبر الوحدات — كسر العزلة التي تخفي المواهب الداخلية
- مرشحو المقارنة الخارجية — اختبار القوائم الداخلية مقابل سوق العمل
- المرشحون المفرط ترشيحهم والمخفيون — تصحيح تحيز الظهور مبكرا
- قواعد الانتقال من القائمة الطويلة إلى المختصرة — تطبيق معايير فرز شفافة

اليوم 5: جمع أدلة الجاهزية

- المقابلات السلوكية المنظمة — استقصاء الأدلة مقابل ملف النجاح
- تمارين مراكز التقييم — ملاحظة المرشحين في مواقف تحاكي الدور
- مدخلات التقييم متعدد المصادر — موازنة آراء الأقران والمرؤوسين والمديرين
- مراجعة سجل الإنجاز — قراءة النتائج في ضوء نطاق الدور
- الأدوات السيكومترية — اختيار أدوات مثبتة الصلاحية وتفسير نتائجها بحذر

اليوم 6: تصنيف الجاهزية

- فئات الجاهزية — تعريف جاهز الآن وجاهز لاحقا والتغطية الطارئة
- قواعد ترجيح الأدلة — دمج المصادر في تصنيف واحد قابل للدفاع
- تحليل الفجوات مقابل ملفات النجاح — تسمية الخبرات التي ما زالت ناقصة
- نموذج حزمة أدلة الجاهزية — توحيد ما تتسلمه لجان التقييم
- فحص تنقل المرشح وطموحه — التأكد من الاستعداد للانتقال

اليوم 7: إدارة جلسات المعايرة

- تصميم جلسة المعايرة — تحديد جدول الأعمال والأدوار وقواعد النقاش
- أساليب التيسير للمساءلة — مناقشة التصنيفات دون صدام شخصي
- كوابح التحيز — مواجهة تحيز التشابه والحداثة وأثر الهالة
- سجلات القرار وتوثيق المبررات — تسجيل أسباب تغير التصنيفات
- معالجة المرشحين المحجوبين — التعامل مع المديرين الذين يحتفظون بأصحاب الأداء المرتفع

اليوم 8: مقاييس القوائم والتقارير التنفيذية

- نسبة التغطية وعمق القائمة — إظهار قوة الاستمرارية لكل دور
- تنوع القوائم — تتبع التمثيل عبر فئات الجاهزية
- تقارير الخلافة وفق ISO 30414 — عرض مقاييس رأس المال البشري باتساق
- لوحة متابعة الخلافة للمجلس — إبراز الأدوار التي تفتقر إلى مرشح جاهز
- معدل إصابة القائمة — قياس عدد مرات تعيين الخلفاء المسمين

اليوم 9: من فجوات الجاهزية إلى تنقلات الخلفاء

- إجراءات التطوير الموجهة — سد الفجوات المحددة لكل خليفة
- محادثات التغذية الراجعة للخلفاء — مشاركة التصنيفات بصدق وبناء
- بروتوكولات التعيين المؤقت — تفعيل التغطية الطارئة دون ارتباك
- دعم انتقال الخلفاء المعينين — تيسير التسليم والأشهر الأولى
- حالات من قطاعي المرافق والبنوك — مقارنة القوائم في البيئات الفنية والخاضعة للتنظيم

اليوم 10: ممارسة حزمة قوائم الخلافة للأدوار الحرجة

- تمرين اختيار الأدوار الحرجة — تطبيق معايير اليوم 2 على حالة عملية
- محاكاة تصنيف الجاهزية — تطبيق قواعد ترجيح الأدلة من اليوم 6
- جلسة معايرة تجريبية — تطبيق أساليب التيسير وكوابح التحيز من اليوم 7
- تمرين الإحاطة التنفيذية — عرض مقاييس اليوم 8 تحت المساءلة
- حزمة قوائم الخلافة للأدوار الحرجة — استكمال القوائم والأدلة والإجراءات

تطبيق بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية بعد الدورة

- إعادة بناء سجل الأدوار الحرجة مع رئيس وحدة واحد باستخدام معايير الحرجية ووسم الأدوار التي تفتقر إلى تغطية طارئة.
- إدارة جلسة معايرة واحدة بنموذج حزمة أدلة الجاهزية وسجل للقرارات، ثم مقارنة التصنيفات بالترشيحات السابقة.

أسئلة حول بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية

ما بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية ولماذا يهم الآن؟

بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية ممارسة قائمة على الأدلة لتسمية خلفاء الأدوار الحرجة والحكم على موعد قدرة كل منهم على تولي الدور. وتزداد أهميته لأن مجالس الإدارة تنتظر تغطية استمرارية قابلة للدفاع عنها بدلا من أسماء غير رسمية على هيكل تنظيمي.

من يستفيد أكثر من تدريب بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية؟

يناسب تدريب بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية شركاء الأعمال في الموارد البشرية ومختصي المواهب وميسري المعايرة ومحللي بيانات الأفراد. وتستفيد أكثر عندما يحضر هؤلاء الزملاء معا ويتفقون على معيار أدلة واحد لكل قائمة يعدونها.

كيف يختلف بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية عن دورة تطوير أصحاب الإمكانات العالية؟

يهيئ بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية مختصي الموارد البشرية الذين يعدون قوائم الأدوار الحرجة ويدافعون عنها. أما دورة تطوير أصحاب الإمكانات العالية فتركز على القادة الناشئين أنفسهم ونموهم الشخصي، بينما يغطي هذا الموضوع حرجية الأدوار وأدلة الجاهزية والمعايرة والتقارير التنفيذية.

ماذا تعود به من تدريب بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية؟

تعود بحزمة قوائم لأدوار حرجة مختارة، تضم ملفات النجاح وتصنيفات الجاهزية مع أدلتها وسجلات قرارات المعايرة ومقاييس التغطية وإجراءات تطوير موجهة لكل خليفة مسمى.

بناء قوائم الخلافة الوظيفية وتقييم الجاهزية: الطريق إلى الأمام

تحدد حزمة قوائم الخلافة للأدوار الحرجة أولا المناصب التي تفتقر إلى خليفة جاهز الآن وتحتاج إلى إجراء عاجل. ويستخدمها شركاء الأعمال في الموارد البشرية ورؤساء الوحدات واللجان التنفيذية للاتفاق على التعيينات وأولويات التطوير. وبعد أول دورة معايرة تستحق قواعد ترجيح الأدلة ومعدل إصابة القائمة مراجعة جديدة، لأن نتائج التعيين الفعلية تكشف أين جاءت تصنيفات الجاهزية متساهلة أو متحفظة.