JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة التنوع والإنصاف والانتماء لصناع قرارات المواهب

21 – 25 يونيو 2027

سنغافورة

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة التنوع والإنصاف والانتماء لصناع قرارات المواهب

المرجع: 81308_2200 **التاريخ:** 21 – 25 يونيو 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** GBP 6900

التنوع والإنصاف والانتماء دورة تدريبية مدتها أسبوع لمديري الفرق وشركاء الموارد البشرية الذين يصنعون قرارات التوظيف والترقية وتوزيع المهام الصعبة، ويخرج منها كل مشارك بتدقيق إنصاف قرارات المواهب لوحدته. وتواجه المؤسسات اليوم تدقيقا أشد من المرشحين والموظفين والمستثمرين حول عدالة توزيع الفرص. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة للقادة الذين يريدون قرارات متسقة يمكن تفسيرها ومفتوحة لكل صاحب كفاءة.

لماذا يهم التنوع والإنصاف والانتماء الآن

تلتقي ثلاثة ضغوط على مكتب كل مدير فريق. فنقص المهارات يدفع المؤسسات إلى الاستقطاب من مجموعات مواهب أوسع، فتصبح عادات الفرز التي لم يلحظها أحد سببا في خسارة مرشحين أكفاء. ويقارن الموظفون فرص التنقل الداخلي علنا، ويغادرون حين يبدو التقدم حكرا على دائرة مألوفة. وتطلب مجالس الإدارة والمستثمرون أدلة على التمثيل وعدالة الأجور بدلا من البيانات العامة. والوحدات التي تبني قراراتها على أسس منظمة تحتفظ بموظفيها مدة أطول، أما التي تعتمد على الحدس فتواجه التظلمات وارتفاع الاستقالات. وتستند الدورة إلى المقابلة المنظمة ومعايير الاختيار المرتبطة بالوظيفة والتمييز بين المساواة في المعاملة والإنصاف في الوصول.

المستفيدون من التنوع والإنصاف والانتماء

- القادة المباشرون الذين يرأسون لجان المقابلات ويعتمدون التعيينات
- شركاء الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة في جولات الترقية واجتماعات المعايرة
- مسؤولو استقطاب المواهب الذين يكتبون إعلانات الوظائف والقوائم المختصرة وتصاميم التقييم
- رؤساء الإدارات الذين يوزعون المشاريع البارزة والانتدابات والرعاية المهنية
- محللو المكافآت والقوى العاملة الذين يعدون أرقام التمثيل وفجوات الأجور

وتستفيد مجموعة القيادة مع شريك الموارد البشرية لديها أكثر حين يحضرون معا، إذ يتفقون على معايير مشتركة لجولة التعيين التالية.

قدرات التنوع والإنصاف والانتماء

ينتقل المشاركون من النوايا الحسنة إلى قرارات مواهب يمكن تتبعها ومقارنتها وشرحها لأي مرشح أو موظف.

- تصميم معايير اختيار مرتبطة بالوظيفة وسلالم تقييم قبل فتح الشاغر — لجان التوظيف
- تطبيق أسئلة المقابلة المنظمة والتقييم المستقل للحد من تحيز التشابه — المرشحون
- اختبار نتائج الترقية والمعايرة بحثا عن الأثر السلبي بين فئات الموظفين — شركاء الموارد البشرية
- بناء تناوب شفاف للمهام الصعبة والرعاية المهنية — المواهب الصاعدة
- حساب مؤشرات التمثيل والتقدم الوظيفي والانتماء من سجلات القوى العاملة — القيادات العليا
- شرح أسباب قرار المواهب للمتقدمين الداخليين غير الموفقين — الموظفون

مصطلحات التنوع والإنصاف والانتماء الأساسية

- الإنصاف في الوصول — منح كل شخص ما يحتاجه للتنافس بعدالة على الفرصة، بدلا من معاملة متطابقة تتجاهل نقطة البداية.
- الانتماء — مدى شعور الموظف بأنه مقبول ومسموع وقادر على الإسهام دون إخفاء جوانب من هويته.
- تحيز التشابه — الميل إلى تفضيل المرشحين الذين يشبهون المقيم في الخلفية أو الاهتمامات أو أسلوب التواصل.
- الأثر السلبي — نتيجة اختيار أو ترقية تقع على فئة بصورة أقل إنصافا بوضوح من غيرها.
- المقابلة المنظمة — مقابلة يجيب فيها كل مرشح عن الأسئلة نفسها المرتبطة بالوظيفة، وتقيم وفق سلم متفق عليه.
- الرعاية المهنية — مناصرة فعلية من قائد أول يرشح موظفا بعينه لأدوار بارزة ولفرص التقدم.

التنوع والإنصاف والانتماء يوما بيوم

اليوم 1: مسوغات الفرص العادلة

- التمييز بين الإنصاف والمساواة — كيف تشكل فجوات الوصول المسارات المهنية
- رسم دورة حياة الموهبة — أين تضيق الفرص من الإعلان حتى الترقية
- مؤشرات الانتماء — لماذا يرتبط البقاء بالقبول وإسماع الصوت
- مسح توقعات أصحاب المصلحة — المرشحون والموظفون والمجالس والمستثمرون
- لقطة خط الأساس للوحدة — نقطة انطلاق التمثيل والتقدم الوظيفي

اليوم 2: التحيز في الاختيار

- صياغة إعلان وظيفي منفتح — توسيع مجموعة المتقدمين
- معايير الاختيار المرتبطة بالوظيفة — إزالة المؤشرات البديلة عن الخلفية
- تصميم المقابلة المنظمة — أسئلة موحدة وسلم تقييم متفق عليه
- تشكيل اللجنة والتقييم المستقل — الحد من تحيز التشابه
- مراجعة تنوع القائمة المختصرة — متى يعاد فتح البحث عن المرشحين

اليوم 3: الترقية والتوزيع العادلان

- إدارة اجتماع المعايرة — مواجهة أثر الهالة وأثر الحداثة
- أدلة الجاهزية للترقية — الفصل بين الإمكانات والظهور
- تناوب المهام الصعبة — توزيع المشاريع البارزة بشفافية
- مزاوجة الرعاية المهنية — تسمية مناصرين للمواهب الأقل تمثيلا
- نص التغذية الراجعة للمتقدم الداخلي — شرح النتائج غير الموفقة

اليوم 4: قياس التقدم

- نسب التمثيل والتقدم الوظيفي — تتبع الانتقال بين الدرجات
- اختبار الأثر السلبي — مقارنة معدلات الاختيار بين الفئات
- مقارنة عدالة الأجور — الأدوار المتماثلة والفجوات غير المفسرة
- بنود استبيان نبض الانتماء — قياس إسماع الصوت والقبول
- تصميم لوحة مؤشرات الإنصاف — ما تراجعه القيادات العليا كل ربع سنة

اليوم 5: ممارسة تدقيق إنصاف قرارات المواهب

- إجراءات الاجتماعات المنفتحة — تدوير الكلمة في قرارات الفريق
- تمرين حالة اختيار — تطبيق سلالم التقييم على شاغر فعلي
- محاكاة المعايرة — الدفاع عن قائمة ترقيات بالأدلة
- عيادة تفسير المؤشرات — قراءة لوحة إنصاف الوحدة
- تدقيق إنصاف قرارات المواهب — النتائج والمعالجات والمسؤولون

تطبيق التنوع والإنصاف والانتماء بعد الدورة

- إعادة بناء الشاغر التالي في الوحدة بمعايير مرتبطة بالوظيفة ومقابلة منظمة وتقييم مستقل من أعضاء اللجنة.
- إجراء اختبار الأثر السلبي على آخر جولة ترقية وعرض مقارنة معدلات الاختيار على مجموعة القيادة.

أسئلة حول التنوع والإنصاف والانتماء

ما التنوع والإنصاف والانتماء في قرارات المواهب، ولماذا يهم الآن؟

هو اتخاذ قرارات التوظيف والترقية وتوزيع المهام على أدلة مرتبطة بالوظيفة حتى يحصل كل صاحب كفاءة على وصول عادل. ويهم الآن لأن المرشحين والموظفين والمجالس يتوقعون من المؤسسات أن تبين كيف توزع الفرص.

من أكثر الأدوار استفادة من دورة التنوع والإنصاف والانتماء؟

يستفيد أكثر مديرو الفرق الذين يرأسون اللجان وشركاء الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة في جولات الترقية. كما يستفيد مسؤولو الاستقطاب ومحللو القوى العاملة.

بم تختلف دورة التنوع والإنصاف والانتماء لصناع قرارات المواهب عن دورة عامة في القيادة المنفتحة؟

تركز على القرارات لا على مناخ الفريق اليومي. فالدورة العامة تبني عادات يومية، أما هذه فتمنحك سلالم تقييم وأساليب معايرة ومقاييس تجعل نتائج الاختيار والترقية عادلة وقابلة للتفسير.

ماذا تعود به من دورة التنوع والإنصاف والانتماء؟

تعود بتدقيق إنصاف قرارات المواهب لوحدتك. ويغطي معايير الاختيار وتصميم المقابلة وأدلة الترقية ومؤشرات الإنصاف وقائمة معالجات بمسؤولين محددين، جاهزة لمجموعة القيادة لديك.

التنوع والإنصاف والانتماء: الطريق إلى الأمام

يوجه تدقيق إنصاف قرارات المواهب أولا طريقة إدارة الشاغر التالي أو جولة الترقية القادمة. ويستخدمه القادة المباشرون وشركاء الموارد البشرية معا لتحديد المعايير وتهيئة اللجان والاتفاق على المؤشرات التي تراجعها القيادة. وبعد أول استخدام تستحق نتائج نبض الانتماء المراجعة إلى جانب نسب التقدم، لأن القرارات العادلة لا تدوم إلا حين يشعر الناس بأنهم قادرون على البقاء والنمو.