JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة توزيع المواهب على الأدوار الحرجة وقياس أثرها في الأداء

18 – 22 أبريل 2027

المنامة

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة توزيع المواهب على الأدوار الحرجة وقياس أثرها في الأداء

**المرجع:** 98829_2598 **التاريخ:** 18 – 22 أبريل 2027 **المكان:** المنامة **الرسوم:** GBP 4900

توزيع المواهب على الأدوار الحرجة وقياس أثرها في الأداء دورة تدريبية مدتها أسبوع لرؤساء الأقسام ومديري المواهب وشركاء الأعمال في الموارد البشرية، يخرج منها المشاركون بخطة توزيع المواهب على الأدوار الحرجة. فالمنظمات اليوم تتنافس على سرعة وضع أقوى أفرادها حيث تتولد القيمة، لا على عدد الموظفين وحده. وتقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في توزيع المواهب على الأدوار الحرجة لقادة يقررون أين توضع الكفاءات النادرة.

## لماذا يهم توزيع المواهب على الأدوار الحرجة الآن

ثلاث قوى تعيد تشكيل طريقة تسكين المواهب. فالاستراتيجيات تتغير أسرع من الهياكل التنظيمية، فتتبدل الأدوار التي تحمل النتائج من عام لآخر. والمهارات الشحيحة لا يمكن استقطابها بسهولة من الخارج، فتصبح التنقلات الداخلية أسرع وسيلة متاحة. كما تطلب مجالس الإدارة والمستثمرون دليلا على أن قرارات الأفراد تحقق عائدا، وتوفر الإرشادات الدولية لتقارير رأس المال البشري لغة مشتركة لعرض هذا الدليل. ووضع الأقوياء في مواقعهم الصحيحة يحمي الإيرادات والسلامة وجودة الخدمة، أما توزيعهم بالتساوي فيترك المقاعد المحورية لمن تصادف وجوده.

## المستفيدون من توزيع المواهب على الأدوار الحرجة

- قادة مسؤولون عن نتائج إداراتهم ويقررون أي المقاعد لا يجوز أن تشغل بأداء ضعيف
- مختصو المواهب الذين يحدثون سجل المهارات والجاهزية وقابلية التنقل بين الوحدات
- شركاء الأعمال الذين يحولون الأولويات الاستراتيجية إلى تنقلات وإعادة تصميم للأدوار
- رؤساء العمليات الذين يعيدون تكليف الأفراد بالمشاريع ذات الأولوية وأعمال المعالجة العاجلة
- محللو القوى العاملة الذين يقيسون هل غير التسكين الإنتاج أو الجودة أو المخاطر

يستفيد رئيس القطاع أكثر حين يحضر مع شريك الأعمال ومختص المواهب الداعمين لقطاعه، فيتفقون على المقاعد المحورية وقواعد التسكين في قاعة واحدة.

## قدرات توزيع المواهب على الأدوار الحرجة

يتعامل المشاركون مع التسكين بوصفه قرارا استثماريا: أي المقاعد تحمل قيمة استثنائية، ومن يشغلها، وكيف يثبت أثر كل تنقل.

- تقييم الأدوار وفق أثرها في الاستراتيجية والإيرادات والسلامة والاستمرارية — لفريق القيادة عند ترتيب المقاعد المحورية
- حساب فارق الأداء بين شاغل قوي وآخر متوسط للدور نفسه — لبناء مبررات أولوية التسكين
- مطابقة المساهمين المثبتين مع المقاعد المحورية بأدلة الملاءمة والجاهزية — لقرار الاختيار لدى المدير المباشر
- تصميم تنقلات مثل التدوير والإعارة وفرق الدعم المرن — لمالك الأعمال ذات الأولوية
- موازنة مخاطر الإحلال التي يخلفها التنقل في الوحدة المتنازلة — للمديرين على طرفي النقل
- بناء مقاييس أثر تربط كل تنقل بالإنتاج والجودة والاستبقاء — للراعي التنفيذي عند مراجعة النتائج

## مصطلحات توزيع المواهب على الأدوار الحرجة الأساسية

- الدور المحوري — منصب يؤدي فيه أي تغير في الأداء إلى تغير كبير في نتائج المنظمة.
- فارق الأداء — الفرق في القيمة المتحققة بين شاغل قوي وشاغل متوسط للدور نفسه.
- سجل المواهب — سجل محدث لمهارات الأفراد وجاهزيتهم وقابليتهم للتنقل وتفضيلاتهم.
- تنقل التسكين — تكليف مخطط لشخص بدور أو مشروع لتلبية أولوية محددة.
- مخاطر الإحلال — فقدان القدرة في الوحدة التي تتنازل عن أحد أفرادها لتنقل في مكان آخر.
- مقياس أثر التسكين — مؤشر يقارن النتائج قبل التنقل وبعده ليبين هل حقق عائدا.

## توزيع المواهب على الأدوار الحرجة يوما بيوم

### اليوم 1: الاستراتيجية والمقاعد المحورية

- ربط الاستراتيجية بالأدوار — القدرات التي تعتمد عليها الاستراتيجية
- معايير الدور المحوري — التمييز بين المقاعد الحرجة القيمة والمقاعد العليا
- تقدير فارق الأداء — حيث يغير الشاغل القوي النتائج أكثر من غيره
- مسح انكشاف الأدوار — الشغور ونقاط الإخفاق المنفردة وندرة الكفاءات
- سجل الأدوار المحورية — الاتفاق على المقاعد التي تحميها القيادة

### اليوم 2: معرفة المعروض من المواهب

- تصميم سجل المواهب — المهارات والجاهزية وقابلية التنقل والتفضيلات المهنية
- أدلة المساهمة — السجل الوظيفي والنتائج المتحققة وآراء الزملاء
- ملفات ملاءمة الدور — مطابقة متطلبات المقعد مع نقاط قوة الشخص
- تدقيق عوائق التنقل — الموقع والدرجة الوظيفية واحتكار المديرين للكفاءات
- خريطة العرض والطلب — الفجوات بين المقاعد المحورية والمواهب الجاهزة

## اليوم 3: تنقلات التسكين وتكلفتها

- قائمة خيارات التسكين — النقل والتدوير والإعارة وفرق الدعم المرن
- تزويد الأعمال ذات الأولوية — وضع أقوى المساهمين في المشاريع الحرجة القيمة
- تخطيط الإحلال — حماية قدرة الوحدة المتنازلة عن أفرادها
- اتفاقات التنازل — التفاوض على التنقلات بين مديرين متنافسين
- التهيئة في المقاعد المحورية — تقصير المدة اللازمة لبلوغ المساهمة الكاملة

## اليوم 4: إثبات الأثر في الأداء

- مقاييس أثر التسكين — مؤشرات الإنتاج والجودة والاستبقاء ورضا العملاء
- المقارنة قبل التنقل وبعده — عزل أثر التنقل عن العوامل الأخرى
- تقارير رأس المال البشري — عرض أدلة التسكين على مجالس الإدارة
- دورية مراجعة التسكين — متى يثبت التنقل أو يعدل أو يلغى
- فحوص العدالة والشفافية — شرح قرارات التسكين للقوى العاملة

## اليوم 5: ممارسة خطة توزيع المواهب على الأدوار الحرجة

- تطبيق سجل الأدوار المحورية — ترتيب المقاعد في منظمة المشارك نفسه
- تطبيق خريطة العرض والطلب — تسمية المساهمين الجاهزين وتحديد الفجوات
- تطبيق اختيار خيارات التسكين — انتقاء تنقلات مع تغطية الإحلال
- تطبيق مجموعة مقاييس الأثر — تحديد نقاط الإثبات لكل تنقل
- خطة توزيع المواهب على الأدوار الحرجة — عرض التنقلات والمسؤولين والمقاييس

## تطبيق توزيع المواهب على الأدوار الحرجة بعد الدورة

- عقد جلسة للأدوار المحورية لتأكيد سجل المقاعد الحرجة القيمة وشاغليها الحاليين.
- تنفيذ تنقلين في أعمال ذات أولوية مع الاتفاق على الإحلال وتسجيل مقاييس الأثر.

## أسئلة حول توزيع المواهب على الأدوار الحرجة

### ما توزيع المواهب على الأدوار الحرجة ولماذا يهم الآن؟

توزيع المواهب على الأدوار الحرجة هو وضع أقوى المساهمين لديك في المقاعد الأكثر تأثيرا في النتائج. ويهم الآن لأن الأولويات تتغير بسرعة والمهارات الشحيحة يصعب استقطابها.

## ما الأدوار الأكثر استفادة من توزيع المواهب على الأدوار الحرجة؟

يستفيد رؤساء الأقسام ومديرو المواهب وشركاء الأعمال في الموارد البشرية أكثر من غيرهم، فهم من يقرر أي المقاعد محورية ومن ينتقل إليها.

## كيف يختلف توزيع المواهب على الأدوار الحرجة عن دورات التعاقب الوظيفي وتطوير أصحاب الإمكانات العالية؟

يركز توزيع المواهب على الأدوار الحرجة على تسكين مساهمين مثبتين في مقاعد محورية الآن وقياس الأثر. أما دورات التعاقب الوظيفي والإمكانات العالية فتعد الأفراد لأدوار مستقبلية على مدى سنوات.

## ماذا تعود به من توزيع المواهب على الأدوار الحرجة؟

تعود بسجل مرتب للمقاعد المحورية، وخريطة للمساهمين الجاهزين، وتنقلات مختارة مع اتفاق على الإحلال، ومقاييس أثر لكل تنقل.

## توزيع المواهب على الأدوار الحرجة: الطريق إلى الأمام

توجه خطة توزيع المواهب على الأدوار الحرجة أولا قرار تحديد المقاعد المحورية التي تحصل على المساهم القوي التالي المتاح. يستخدمها رؤساء الأقسام للاتفاق على التنقلات، وشركاء الأعمال للتفاوض على التنازل، ومديرو المواهب لمتابعة الجاهزية. وبعد أولى عمليات التسكين، تستحق تقديرات فارق الأداء المراجعة، إذ تكشف النتائج الفعلية أي المقاعد تحمل القيمة الأكبر وأين ينبغي تعديل السجل.