JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

# دورة إدارة المواهب عبر الأجيال في بيئة العمل

7 – 11 يونيو 2027

لندن

info@jupiterprime.uk

**jupiterprime.uk**

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

# دورة إدارة المواهب عبر الأجيال في بيئة العمل

**المرجع:** 99563_2618 **التاريخ:** 7 – 11 يونيو 2027 **المكان:** لندن **الرسوم:** GBP 5800

إدارة المواهب عبر الأجيال في بيئة العمل دورة تدريبية مدتها أسبوع لمسؤولي المواهب ومسؤولي شؤون الموظفين والمديرين المباشرين الذين يحددون طريقة استقطاب الأفراد من مختلف الأعمار وتنميتهم والاحتفاظ بهم، وتنتهي بإعداد خطة مواهب منصفة لجميع الأعمار. فامتداد سنوات العمل وشح المهارات جعلا أربعة أو خمسة أجيال تتشارك الفرق نفسها. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في إدارة المواهب عبر الأجيال.

## لماذا تهم إدارة المواهب عبر الأجيال الآن

تدفع ثلاث قوى إدارة المواهب عبر الأجيال إلى صدارة الاهتمام. فسنوات العمل تطول، فيبقى أصحاب الخبرة مدة أطول بينما يتوقع الملتحقون الجدد نموا سريعا. وتهدد موجات التقاعد في الأدوار الفنية والتخصصية معرفة استغرق بناؤها عقودا. ويطلب الموظفون في كل مرحلة مهنية مرونة أكبر، من التقاعد التدريجي إلى الإجازات الدراسية وإجازات رعاية الأسرة. المؤسسات التي تحسن الاستجابة تحتفظ بالخبرات النادرة وتوسع قاعدة المرشحين وتخفف الاحتكاك بين الأعمار، أما التي تتجاهل ذلك فتواجه فقدانا مفاجئا للقدرات وقرارات توظيف منحازة وموظفين يشعرون بأن مرحلتهم العمرية مهملة.

## المستفيدون من إدارة المواهب عبر الأجيال

- مسؤولو المواهب المعنيون بالمسارات المهنية وتغطية التعاقب وقواعد التنقل الداخلي
- مسؤولو التوظيف الذين يكتبون إعلانات الوظائف ومعايير الفرز ولجان المقابلات
- المديرون المباشرون الذين يوازنون أعباء العمل وطلبات المرونة والتطوير بين الأعمار
- مسؤولو التعلم الذين يصممون الإرشاد والإرشاد العكسي وتوثيق الخبرات
- مسؤولو شؤون الموظفين الذين يديرون حوارات المرحلة المهنية المتأخرة والانتقال إلى التقاعد

تجني الفائدة الكبرى مجموعات تضم مسؤولي المواهب والمديرين المباشرين من المؤسسة نفسها، لأن سياسات المراحل المهنية لا تنجح إلا حين يطبقها المديرون في قراراتهم اليومية.

## قدرات إدارة المواهب عبر الأجيال

يتعلم المشاركون النظر إلى العمر بوصفه بعدا من أبعاد المرحلة المهنية لا وصفا جاهزا، وبناء ممارسات تخدم الملتحقين الجدد وأصحاب منتصف المسار والخبراء في آخره على حد سواء.

- تقييم التركيبة العمرية ومزيج المراحل المهنية في الوحدة — مالكو مخاطر القوى العاملة
- تصميم إعلانات وظائف وقواعد فرز ولجان مقابلات محايدة تجاه العمر — مديرو التوظيف
- بناء ثنائيات منظمة لنقل المعرفة بين الخبراء المغادرين وخلفائهم — قادة العمليات
- تحديد مسارات مهنية مرنة تشمل التنقل الأفقي والأدوار الجسرية والخروج التدريجي — الموظفون
- تطبيق أدلة حوار المرحلة المهنية المتأخرة التي تحترم الاختيار وتخطط للتسليم — المديرون المباشرون
- عرض مبررات إدارة المواهب عبر الأجيال على القيادات العليا — أصحاب الميزانيات

## مصطلحات إدارة المواهب عبر الأجيال الأساسية

- المرحلة المهنية — المرحلة التي يمر بها الفرد في حياته العملية، وتحددها أهدافه واحتياجاته لا سنة ميلاده.
- التوظيف المحايد تجاه العمر — ممارسة توظيف تزيل الصياغات والمعايير والإجراءات التي تفضل المرشحين أو تستبعدهم بسبب العمر.
- ثنائي نقل المعرفة — شراكة منظمة ينقل فيها خبير متمرس المعرفة الحرجة إلى خلف محدد بالاسم.
- الإرشاد العكسي — ترتيب يرشد فيه موظف حديث زميلا أقدم في مهارات أو رؤى يمتلكها.
- التقاعد التدريجي — تخفيض متدرج للساعات أو المهام قبل الخروج الكامل، يبقي الخبرة متاحة مدة أطول.
- الدور الجسري — منصب يتيح لأصحاب المرحلة المتأخرة تقديم المشورة أو التعليم أو ضمان الجودة بدلا من المهام الإشرافية الكاملة.

## إدارة المواهب عبر الأجيال يوما بيوم

### اليوم 1: قراءة المشهد بين الأجيال

- رسم التركيبة العمرية والمراحل المهنية — أين تتركز مخاطر التقاعد والالتحاق
- تدقيق الصور النمطية عن الأجيال — فصل الأدلة عن الافتراضات في قرارات الأفراد
- مصفوفة احتياجات المراحل المهنية — مواءمة توقعات الملتحقين الجدد ومنتصف المسار وآخره
- مسح فقدان الخبرات الحرجة — الأدوار التي يهدد رحيل شاغليها العمليات
- الاستماع للموظفين حسب المرحلة المهنية — كشف الاحتكاك الخفي بين الفئات العمرية

### اليوم 2: التوظيف المنصف لجميع الأعمار

- صياغة إعلانات وظائف محايدة تجاه العمر — توسيع قاعدة المرشحين دون لغة مبطنة
- مراجعة معايير الفرز — إزالة سقوف الخبرة ومرشحات سنة التخرج
- لجان مقابلات متنوعة الأعمار — الحد من تحيز التشابه في الاختيار
- مسارات العائدين والمسار المهني الثاني — استقطاب أصحاب الخبرة المنتقلين بين المهن
- مسارات التهيئة حسب المرحلة المهنية — مواءمة التعريف بالعمل مع الخبرة السابقة

## اليوم 3: نقل المعرفة بين الأجيال

- مقابلات توثيق الخبرة — تسجيل المعرفة الضمنية قبل المغادرة
- تصميم ثنائيات نقل المعرفة — ربط الخبراء المغادرين بخلفاء محددين بالاسم
- برامج الإرشاد العكسي — نقل الرؤى الرقمية ورؤى العملاء إلى الأعلى
- المرافقة الوظيفية وفترات التداخل — توقيت التسليم في الأدوار الحرجة
- أمثلة من المرافق العامة والمستشفيات — مقارنة أساليب الاحتفاظ بالخبرة

## اليوم 4: المسارات المرنة وتخطيط المرحلة المتأخرة

- المسارات المهنية الشبكية — إتاحة تنقلات أفقية ومائلة تتجاوز الترقية
- الأدوار الجسرية والمناصب الاستشارية — إبقاء خبرة المرحلة المتأخرة قيد الاستخدام
- خيارات التقاعد التدريجي — الموازنة بين تغطية القوى العاملة والاختيار الشخصي
- أدلة حوار المرحلة المهنية المتأخرة — مناقشة الخطط دون ضغط أو افتراض
- طلبات المرونة عبر مراحل الحياة — احتياجات الرعاية والدراسة والصحة

## اليوم 5: ممارسة إعداد خطة المواهب المنصفة لجميع الأعمار

- ملف التركيبة العمرية والمراحل المهنية للوحدة — تطبيق رسم اليوم 1 على الفرق الخاصة
- إصلاحات ممارسات التوظيف — تطبيق مراجعات اليوم 2 على الشواغر القائمة
- جدول الاحتفاظ بالخبرة — تطبيق ثنائيات اليوم 3 على الأدوار الحرجة
- مراجعة الأقران لعروض المسارات المرنة — اختبار خيارات اليوم 4 أمام متطلبات العمليات
- خطة المواهب المنصفة لجميع الأعمار — استكمال الخطة النهائية وعرضها

## تطبيق إدارة المواهب عبر الأجيال بعد الدورة

- إجراء مراجعة لحياد الصياغة تجاه العمر في إعلانات الوظائف الثلاثة القادمة للوحدة.
- إنشاء ثنائي واحد لنقل المعرفة في الدور الحرج الأقرب إلى تقاعد متوقع.

## أسئلة حول إدارة المواهب عبر الأجيال

### ما إدارة المواهب عبر الأجيال ولماذا تهم الآن؟

إدارة المواهب عبر الأجيال هي توظيف الأفراد وتنميتهم والاحتفاظ بهم وفق مرحلتهم المهنية لا وفق افتراضات عن أعمارهم. وتهم الآن لأن امتداد سنوات العمل وموجات التقاعد تضع أجيالا عدة في الفرق نفسها.

## ما الأدوار الأكثر استفادة من دورة إدارة المواهب عبر الأجيال؟

يستفيد مسؤولو المواهب والتوظيف والمديرون المباشرون أكثر من غيرهم. كما يستفيد مسؤولو التعلم وشؤون الموظفين، لأن الإرشاد وتوثيق الخبرة وحوارات المرحلة المتأخرة من مهامهم.

## كيف تختلف إدارة المواهب عبر الأجيال عن دورة عامة في التنوع والإدماج؟

دورة التنوع العامة تتناول أبعادا كثيرة على مستوى السياسات. أما إدارة المواهب عبر الأجيال فتركز على المراحل المهنية ونقل المعرفة بين الأجيال وتخطيط المرحلة المتأخرة، بأدوات عملية للتوظيف والاحتفاظ.

## ماذا تعود به من دورة إدارة المواهب عبر الأجيال؟

تعود بمسودة خطة لوحدتك تغطي تركيبتها العمرية وإصلاحات التوظيف وثنائيات الاحتفاظ بالخبرة وخيارات المسارات المرنة.

## إدارة المواهب عبر الأجيال: الطريق إلى الأمام

توجه خطة المواهب المنصفة لجميع الأعمار أولا قرار تحديد الأدوار الحرجة التي تحتاج ثنائيات نقل المعرفة قبل موجات التقاعد القادمة. ويستخدمها مسؤولو المواهب والمديرون المباشرون والقيادات العليا لمواءمة التوظيف وعروض المسارات. وبعد أول استخدام لها تستحق استجابة الموظفين في كل مرحلة لخيارات المرونة مراجعة جديدة، لأن الإقبال يكشف احتياجات فاتت الملف.