

إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي

UK Traininig

PARTNER



إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي

المقدمة

تدور إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي المتقدم حول سؤال صعب: إذا استقال أحد القادة الرئيسيين غدا، فمن سيحل محله، وهل هو جاهز فعلا؟ تحتفظ مؤسسات كثيرة بقوائم خلفاء قديمة مبنية على الآراء ونادرا ما تختبر. صممت هذه الدورة المتقدمة للمتخصصين ذوي الخبرة في الموارد البشرية والمواهب والتعاقب الذين يريدون تجاوز مخططات الإحلال التقليدية وبناء منظومة تعاقب تحمي استمرارية القيادة.

يعمل المشاركون على دورة التعاقب الكاملة: تحديد المناصب التي يلحق شغورها أكبر ضرر، والحكم على الجاهزية بالأدلة لا بالانطباعات، وإدارة اجتماعات صريحة لمراجعة المواهب، وسد فجوات الجاهزية بسرعة، وعرض قوة الصف الثاني على مجلس الإدارة. وتتضمن كل جلسة دراسات حالة يطبق فيها المشاركون الأدوات على تحديات التعاقب في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- ربط أولويات التعاقب باستراتيجية المؤسسة واحتياجاتها القيادية المستقبلية.
- تحديد المناصب الحرجة باستخدام مخاطر الشغور وصعوبة الإحلال والأثر على الأعمال.
- الحكم على جاهزية الخلفاء من خلال التقييم المبني على الأدلة واجتماعات مراجعة المواهب المعايير.
- تصميم قوائم خلفاء تضم مرشحين جاهزين الآن وجاهزين قريبا وواعدين لكل منصب حرج.
- سد فجوات الجاهزية من خلال التطوير المسرع والإرشاد والتنقلات الوظيفية المخططة.
- متابعة قوة الصف الثاني ومخاطر التعاقب وعرضها بوضوح على الإدارة التنفيذية ومجلس الإدارة.

UK Training

PARTNER



مهاور الءورة

اليوم 1: استراتيجفة الءعاقب واستمرارفة القفااءة

- لماذا ءفشل قوائم الءلفاء: الأءطاء الشائعة فف ممارسات الءعاقب.
- رفا أولوفاء الءعاقب بالاستراتيجية وءطط النمو والاءفاءاء القفااءة المسءقبلفة.
- الفرق بفن ءءطفا الإءلال وإءارة الءعاقب الءقففة.
- ءشففص مسءوى نءء ممارسات الءعاقب فف مؤسساء.

اليوم 2: المناصب الءرءة ومءاطر الشءور

- ءءفء المناصب الءرءة: الأءر على الأعمال وصعوبة الإءلال ومءاطر المءارة.
- رصء مءاطر الءقاء ونقاء الفشل الأءاءفة والاعءماء على أشءاص بعفنهم.
- ءءفء ملامء النجاح لمناصب القفااءة العلفا والمناصب الءءصففة.
- بناء سءل لمءاطر الءعاقب على مسءوى المؤسسة.

اليوم 3: الءكم على الءاهزفة وإءارة مرابعاء المواهب

- الءمففز بفن الأداء الءالف والإمكاناء بعفءة المءف والءاهزفة لءولف المنصب.
- أدلة قراءاء الءاهزفة: مراكز الءقففم والءءففة الراءعة الشاملة والمقابلاء المنظمة.
- الءءضر لاءءماءاء مرابعاء المواهب الصرفة والمعارفة وإءارءها.
- الءء من الءففز والمءاباة وظاهرة الءلففة المءفن مسبقا فف اءففار الءلفاء.

اليوم 4: قوائم الءلفاء وسء فءواء الءاهزفة

- بناء قوائم لءفاء ءضم مرشءفن ءاهزفن الآن وءاهزفن قرفبا وواعءفن.
- ءطط ءطوفر فردفة ءسءهءف فءواء ءاهزفة مءءة.
- ءسرفع إعءاء الءلفاء: الأءوار الموسعة والءءوفر الوظيفف والءكلف بالإنابة والإرشاء الءنففءف.
- ءءطفا عملفاء الءسلفم القفااءف وءعم القاءة المءفنن ءءءا.

UK Traininig

PARTNER



اليوم 5: حوكمة التعاقب والمؤشرات وتقارير مجلس الإدارة

- من يملك التعاقب: أدوار مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي والموارد البشرية والقادة التنفيذيين.
- قوة الصف الثاني ونسب التغطية ومعدلات الشغل الداخلي والاحتفاظ بالخلفاء.
- عرض مخاطر التعاقب على اللجنة التنفيذية ومجلس الإدارة.
- ورشة ختامية: إعداد خطة تعاقب لثلاثة مناصب حرجية في مؤسستك.

لماذا تحضر هذه الدورة: المكاسب والخسائر!

- استبدال قوائم الخلفاء القديمة بمنظومة تعاقب مختبرة ومبنية على الأدلة.
- اكتساب أدوات عملية للحكم على الجاهزية بموضوعية وإدارة مراجعات مواهب مثمرة.
- تقليل مخاطر انقطاع القيادة من خلال صف ثان قابل للقياس.
- تعزيز مصداقيتك أمام مجلس الإدارة من خلال تقارير تعاقب واضحة.
- الخروج بمسودة خطة تعاقب قابلة للتطبيق فوراً.

الخاتمة

يعد هذا البرنامج المتقدم من مركز بلاك بيرد للتدريب المتخصصين ذوي الخبرة في الموارد البشرية والمواهب لضمان استمرارية القيادة. ويعود المشاركون قادرين على تحديد المناصب الأكثر أهمية، وإعداد خلفاء موثوقين لها، ومنح القيادة رؤية واضحة لمخاطر التعاقب.

UK Traininig

PARTNER

