

إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي

2027 – 30 يوليو

جنيف (سويسرا)

UK Traininig

PARTNER



إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي

المرجع: 360531_6 التاريخ: 26 - 30 يوليو 2027 المكان: جنيف (سويسرا) الرسوم: GBP 5200

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



محاوِر الدورة

اليوم 1: استراتيجية التعاقب واستمرارية القيادة

- لماذا تفشل قوائم الخلفاء: الأخطاء الشائعة في ممارسات التعاقب.
- ربط أولويات التعاقب بالاستراتيجية وخطط النمو والاحتياجات القيادية المستقبلية.
- الفرق بين تخطيط الإحلال وإدارة التعاقب الحقيقية.
- تشخيص مستوى نضج ممارسات التعاقب في مؤسستك.

اليوم 2: المناصب الحرجة ومخاطر الشغور

- تحديد المناصب الحرجة: الأثر على الأعمال وصعوبة الإحلال ومخاطر المغادرة.
- رصد مخاطر التقاعد ونقاط الفشل الأحادية والاعتماد على أشخاص بعينهم.
- تحديد ملامح النجاح لمناصب القيادة العليا والمناصب التخصصية.
- بناء سجل لمخاطر التعاقب على مستوى المؤسسة.

اليوم 3: الحكم على الجاهزية وإدارة مراجعات المواهب

- التمييز بين الأداء الحالي والإمكانات بعيدة المدى والجاهزية لتولي المنصب.
- أدلة قرارات الجاهزية: مراكز التقييم والتغذية الراجعة الشاملة والمقابلات المنظمة.
- التحضير لاجتماعات مراجعة المواهب الصريحة والمعايرة وإدارتها.
- الحد من التحيز والمحاباة وظاهرة الخليفة المعين مسبقا في اختيار الخلفاء.

اليوم 4: قوائم الخلفاء وسد فجوات الجاهزية

- بناء قوائم خلفاء تضم مرشحين جاهزين الآن وجاهزين قريبا وواعدين.
- خطط تطوير فردية تستهدف فجوات جاهزية محددة.
- تسريع إعداد الخلفاء: الأدوار الموسعة والتدوير الوظيفي والتكليف بالإنبابة والإرشاد التنفيذي.
- تخطيط عمليات التسليم القيادي ودعم القادة المعيّنين حديثا.

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

