BLACKBIRD FOR TRAINING

# تخطيط وإدارة التعاقب الوظيفي

August 2027 13 – 9

دوسلدورف (ألمانيا)



# تخطيط وإدارة التعاقب الوظيفي

**المرجع:** 347694_3255660 **التاريخ:** 9 – 13 August 2027 **المكان:** دوسلدورف (ألمانيا) **الرسوم:** GBP 5200

## مقدمة

يمثل تخطيط وإدارة التعاقب الوظيفي عنصرًا أساسيًا في استدامة الأداء داخل المؤسسات، حيث يركز على ضمان توفر الكفاءات القادرة على شغل المناصب الحيوية عند الحاجة. تعتمد المؤسسات الناجحة على هذا النهج لتقليل المخاطر المرتبطة بفقدان الخبرات أو غياب القيادات المؤثرة.

تظهر الحاجة إلى هذا النوع من التخطيط في ظل التغيرات المستمرة في بيئات العمل، وارتفاع مستوى المنافسة، وتزايد أهمية الاحتفاظ بالمواهب. لذلك أصبح من الضروري وضع منهجيات واضحة تساعد على تحديد الكفاءات الحالية، وتطويرها بشكل يضمن جاهزيتها لتولي أدوار أكبر في المستقبل.

تقدم هذه الدورة إطارًا عمليًا لفهم كيفية بناء خطط تعاقب وظيفي فعالة، بدءًا من تحديد الوظائف الحرجة، مرورًا بتقييم الكفاءات، ووصولاً إلى إعداد خطط تطوير مستدامة. كما تركز على أدوات تساعد في اتخاذ قرارات مبنية على بيانات دقيقة، وتحقيق استمرارية تنظيمية مستقرة.

## أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة سيتمكن المشاركون من:

- فهم مفهوم تخطيط وإدارة التعاقب الوظيفي وتطبيقه.
- تحديد الوظائف الحيوية داخل المؤسسة.
- تحليل الفجوات بين الكفاءات الحالية والمطلوبة.
- تقييم الأداء والإمكانات بشكل منهجي.
- إعداد خطط تطوير للكفاءات المستقبلية.
- بناء مسارات وظيفية واضحة للموظفين.
- تحسين جاهزية القيادات المستقبلية.
- ربط التعاقب الوظيفي بالأهداف الاستراتيجية.
- استخدام أدوات تحليل البيانات في اتخاذ القرار.
- متابعة وتقييم فعالية خطط التعاقب.



## محاور الدورة

### اليوم الأول: أساسيات التعاقب الوظيفي

- تعريف التعاقب الوظيفي ومكوناته.
- الفرق بين التخطيط التقليدي والتعاقب الوظيفي.
- أهمية استمرارية القيادات داخل المؤسسة.
- تحديد الوظائف الحيوية.
- دور الإدارة في دعم التعاقب الوظيفي.
- تمرين عملي على تحديد الوظائف الحرجة.

### اليوم الثاني: تقييم الكفاءات وتحليل الفجوات

- تحديد المهارات المطلوبة لكل وظيفة.
- تقييم الأداء والإمكانات.
- تحليل الفجوات بين الوضع الحالي والمستهدف.
- استخدام أدوات التقييم المختلفة.
- تصنيف الموظفين حسب الجاهزية.
- تطبيق عملي على تحليل الفجوات.

### اليوم الثالث: إعداد خطط التعاقب والتطوير

- تصميم خطط تعاقب وظيفي واضحة.
- تحديد المرشحين المحتملين لكل دور.
- إعداد برامج تطوير موجهة.
- بناء مسارات وظيفية للموظفين.
- ربط خطط التطوير بالأهداف المؤسسية.
- تمارين تطبيقية على إعداد الخطط.



## اليوم الرابع: إدارة المواهب وتنفيذ الخطط

- ربط إدارة المواهب بالتعاقب الوظيفي.
- تنفيذ خطط التطوير داخل بيئة العمل.
- متابعة تقدم الموظفين.
- تحسين جاهزية القيادات.
- معالجة التحديات أثناء التنفيذ.
- تطبيق عملي على إدارة المواهب.

## اليوم الخامس: التقييم والتحسين المستمر

- قياس فعالية خطط التعاقب.
- تحليل النتائج وتحديد نقاط التحسين.
- تحديث الخطط بناءً على الأداء.
- إعداد تقارير دورية.
- مراجعة شاملة للعمليات.
- تطبيق نهائي يجمع جميع المفاهيم.

## لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الإيجابيات والسلبيات

- ضمان استمرارية الأعمال دون انقطاع.
- تقليل المخاطر المرتبطة بفقدان الكفاءات.
- تحسين جاهزية القيادات المستقبلية.
- دعم اتخاذ القرار المبني على البيانات.
- تطوير الكفاءات بشكل منهجي.
- تعزيز استقرار الهيكل التنظيمي.
- تحسين إدارة المواهب داخل المؤسسة.
- رفع كفاءة الأداء المؤسسي.

## الخاتمة

يُعد تخطيط وإدارة التعاقب الوظيفي من الركائز الأساسية التي تدعم استمرارية المؤسسات وتعزز قدرتها على مواجهة التحديات المستقبلية. من خلال تحديد الوظائف الحيوية وتطوير الكفاءات المناسبة، يمكن ضمان جاهزية المؤسسة للتعامل مع أي تغييرات



تساعد هذه المنهجية على بناء نظام متكامل لإدارة المواهب، حيث يتم ربط الأداء الحالي بالإمكانات المستقبلية، مما يساهم في تحسين جودة القرارات المتعلقة بالتطوير والترقية. كما تساهم في تقليل الاعتماد على الحلول المؤقتة وتعزيز الاستقرار التنظيمي.

تطبيق التعاقب الوظيفي بشكل فعال يتطلب التزامًا مستمرًا، واستخدام أدوات تقييم دقيقة، ومتابعة دورية لنتائج الخطط. ومع مرور الوقت، يصبح هذا النهج جزءًا أساسيًا من ثقافة المؤسسة، مما ينعكس إيجابيًا على الأداء العام.

**توفر هذه الدورة أساسًا عمليًا يمكن الاعتماد عليه لتصميم وتنفيذ خطط تعاقب وظيفي فعالة، تساعد في تحقيق التوازن بين الاحتياجات الحالية والتطلعات المستقبلية، وتدعم بناء بيئة عمل أكثر استقرارًا وكفاءة.**

