

رقم الدورة 1365

دورة تطوير القادة المستقبليين وتخطيط التعاقب الوظيفي

القيادة والإدارة التنفيذية
إدارة الأعمال والقيادة

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تُعد دورة تطوير القادة المستقبليين وتخطيط التعاقب الوظيفي برنامجًا تدريبيًا استراتيجيًا يهدف إلى تمكين المؤسسات من اكتشاف المواهب الواعدة وتطويرها وإعدادها لتولي الأدوار القيادية والوظائف الحيوية مستقبلًا. ويركز البرنامج على بناء منظومة مستدامة لإعداد القادة، وتعزيز استمرارية الأعمال، وتقليل مخاطر الاعتماد على أفراد محددين، وضمان وجود كوادر مؤهلة يمكنها تولي المسؤوليات الأساسية عند الحاجة.

لم يعد تخطيط التعاقب الوظيفي يقتصر على تعيين بديل عند شغور منصب قيادي، بل أصبح جزءًا من إدارة المواهب والتخطيط للقوى العاملة وتطوير القيادات والاستدامة التنظيمية. ومن خلال منهج منظم، يمكن للمؤسسات تحديد الوظائف الحرجة، وتقييم المواهب، واكتشاف الفجوات القيادية، وتصميم مسارات تطوير واضحة، وإعداد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية لتحمل مسؤوليات أوسع بصورة تدريجية ومدروسة.

يتناول البرنامج دورة تخطيط التعاقب الوظيفي بصورة متكاملة، بدءًا من تحديد الوظائف والأدوار الحرجة، وتحليل الاحتياجات المستقبلية، وتحديد الكفاءات القيادية المطلوبة، مرورًا بتقييم الأداء والإمكانيات والاستعداد، وإنشاء مجموعات المواهب، ووضع خطط التطوير الفردية، وتصميم مسارات التطور الوظيفي، وانتهاءً بمتابعة جاهزية الخلفاء وقياس قوة خط القيادة ومراجعة مخاطر التعاقب.

ويركز التدريب بصورة خاصة على الربط بين تخطيط التعاقب والاستراتيجية المؤسسية. ويتعلم المشاركون كيفية موازنة احتياجات القيادة المستقبلية مع التوسع التنظيمي والتحول المؤسسي والتغيرات التشغيلية والمتطلبات الفنية والتنظيمية. كما يتناول البرنامج تحديات واقعية مثل محدودية المواهب الداخلية، وضعف جاهزية بعض المرشحين، وعدم وضوح معايير الاختيار، والتحيز في تقييم المواهب، وضعف خطط التطوير، ومخاطر فقدان الكفاءات المرتفعة الإمكانيات.

ومن خلال التطبيقات العملية ودراسات الحالة وورش العمل وتمارين تقييم المواهب، يطور المشاركون القدرة على إعداد أطر فعالة لتخطيط التعاقب، وتقييم الإمكانيات القيادية، وتصميم مسارات تطوير مستقبلية، ومتابعة مستويات الجاهزية، وإدارة مخاطر الوظائف الحرجة. وتساعد دورة تطوير القادة المستقبليين وتخطيط التعاقب الوظيفي المؤسسات على بناء خط قيادي أكثر قوة، وتعزيز الاحتفاظ بالمواهب، وتحسين الحراك الوظيفي الداخلي، ودعم الاستمرارية والقدرة المؤسسية على المدى الطويل.

أهداف الدورة

- تحليل المبادئ والمكونات والأهمية الاستراتيجية لتخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير القادة المستقبليين خلال البرنامج التدريبي.
- تطوير إطار متكامل لتخطيط التعاقب يتوافق مع استراتيجية المؤسسة واحتياجات القوى العاملة ومتطلبات الوظائف الحرجة.
- تقييم الوظائف الحيوية وتحديد المناصب التي تتطلب خطط تعاقب منظمة وفقاً لأهميتها وتأثيرها على استمرارية الأعمال.
- تطبيق أساليب عملية لتقييم الأداء والإمكانات والاستعداد والقدرات القيادية والاحتياجات التطويرية.
- تصميم معايير قائمة على الكفاءات لتحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية والمرشحين للأدوار القيادية المستقبلية.
- تحسين فعالية مراجعات المواهب من خلال التقييم المنظم والمعايرة واتخاذ القرارات المبنية على الأدلة.
- تعزيز خط القيادة من خلال خطط التطوير الفردية والتوجيه والإرشاد والتكليفات التطويرية والخبرات العملية.
- تنفيذ آليات عملية لقياس جاهزية الخلفاء ومتابعة تقدم تطويرهم وقوة خط القيادة داخل المؤسسة.
- تقييم مخاطر التعاقب وتحديد فجوات القدرات التي قد تؤثر في استمرارية الأعمال أو الأدوار الحيوية أو النمو المستقبلي.
- مواءمة تخطيط التعاقب مع إدارة الأداء والتطوير والتعلم والتخطيط للقوى العاملة واستراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب.
- تطوير ممارسات أكثر اتساقاً وموضوعية وشفافية في قرارات تقييم المواهب والتطوير والتعاقب.
- إعداد خارطة عملية لتطوير القادة المستقبليين وتخطيط التعاقب قابلة للتطبيق والمتابعة داخل المؤسسة.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة القيادات التنفيذية ومديري الموارد البشرية ومديري إدارة المواهب ومديري التعلم والتطوير ومتخصصي التطوير التنظيمي ومتخصصي تخطيط القوى العاملة وشركاء الأعمال للموارد البشرية والمسؤولين عن بناء القدرات القيادية وضمان استمرارية المؤسسة. كما تناسب مديري الإدارات ورؤساء الوحدات وقادة الأعمال والمديرين المباشرين المشاركين في تحديد المواهب وتطوير الموظفين وإعداد القيادات المستقبلية. وتوفر الدورة قيمة خاصة للمؤسسات التي تسعى إلى تعزيز خط القيادة، وإعداد الخلفاء للوظائف الحرجة، وتحسين الحراك الوظيفي الداخلي، والاحتفاظ بالموظفين ذوي الإمكانيات العالية، وتقليل مخاطر فقدان القيادات والكفاءات الأساسية. كما تناسب الجهات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والطاقة والشركات الصناعية والمؤسسات الكبرى التي تعتمد على استمرارية القيادة والقدرات المؤسسية.

كما يستفيد من البرنامج المتخصصون المشاركون في مراجعات المواهب وإدارة الكفاءات وتخطيط المسارات الوظيفية وإدارة الأداء والتطوير القيادي والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة. وتستفيد القيادات التنفيذية وصناع القرار من البرنامج في بناء حوكمة أكثر فعالية لقرارات التعاقب وربط تطوير القادة بالاحتياجات الاستراتيجية طويلة الأجل.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرًا على:
- شرح العلاقة بين تخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير القادة والتخطيط للقوى العاملة واستمرارية الأعمال.
- تحديد الوظائف الحرجة وتقييم مستوى التغطية الحالية للتعاقب لكل وظيفة.
- تحديد الكفاءات القيادية والخصائص المطلوبة لشاغلي الأدوار الحالية والمستقبلية.
- تقييم الأداء والإمكانيات والاستعداد والاحتياجات التطويرية للموظفين باستخدام أساليب منظمة.
- وضع معايير عملية لتحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية والمرشحين للأدوار القيادية المستقبلية.

- تنفيذ مراجعات مواهب أكثر فاعلية باستخدام التقييم القائم على الأدلة والمعايرة بين الإدارات.
- إنشاء مجموعات مواهب وخطوط قيادية وتصنيف الموظفين وفق أولويات التطوير ومستويات الجاهزية.
- إعداد خطط تطوير فردية تعالج فجوات الكفاءات وتجهز الموظفين لمسؤوليات أوسع.
- تصميم مسارات وظيفية وبرامج توجيه وإرشاد وتكليفات تطويرية تدعم إعداد القادة المستقبليين.
- تحديد مؤشرات جاهزية التعاقب وآليات المتابعة لقياس تقدم المرشحين ورصد المخاطر.
- دمج تخطيط التعاقب مع إدارة الأداء والتعلم والتطوير وإدارة المواهب والاحتفاظ بالكفاءات.
- إعداد إطار متكامل لتخطيط التعاقب وخارطة لتطوير القادة المستقبليين قابلة للتطبيق في بيئة العمل.
- المحاور التدريبية:

محاور الدورة

اليوم الأول

التخطيط الاستراتيجي للتعاقب وبناء خط القيادة

- مفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير القادة المستقبليين
- الدور الاستراتيجي لتخطيط التعاقب في استمرارية الأعمال
- الربط بين تخطيط التعاقب والاستراتيجية المؤسسية
- تحديد الوظائف الحرجة والقدرات الأساسية للمؤسسة
- مكونات إطار فعال لإدارة التعاقب الوظيفي
- بناء خط القيادة ومراحل الانتقال القيادي
- تقييم القدرات القيادية الحالية مقابل الاحتياجات المستقبلية
- تحديد مخاطر التعاقب واستمرارية الأدوار الحيوية
- حوكمة التخطيط للتعاقب وتحديد الأدوار والمسؤوليات

اليوم الأول — تابع

- التطبيق العملي: إعداد خريطة للوظائف الحرجة ومخاطر التعاقب داخل مؤسسة

اليوم الثاني

تقييم المواهب وتحديد الإمكانيات والجاهزية القيادية

- الفرق بين الأداء الحالي والإمكانيات المستقبلية والجاهزية القيادية
- أطر الكفاءات والملفات القيادية المطلوبة
- تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية
- أساليب تقييم المواهب المبنية على الأدلة
- تقييم القدرات والسلوكيات القيادية
- مراجعات المواهب وجلسات المعايرة
- تحديد نقاط القوة والفجوات التطويرية
- تحسين الموضوعية والاتساق في قرارات المواهب
- تصنيف المواهب وتحديد أولويات التطوير
- دراسة حالة: تنفيذ مراجعة مواهب وتحديد المرشحين للأدوار القيادية المستقبلية

اليوم الثالث

تطوير القادة المستقبليين وبناء المسارات القيادية

- تصميم مسارات تطوير القيادات المستقبلية
- إعداد خطط التطوير الفردية
- تحليل فجوات الكفاءات وتصميم التدخلات التطويرية
- التوجيه والإرشاد لتطوير الجاهزية القيادية
- التكاليفات التطويرية والمشروعات القيادية

اليوم الثالث — تابع

- الخبرات متعددة الوظائف والتدوير الوظيفي
- تطوير القيادات بمستويات مختلفة داخل المؤسسة
- بناء خبرات عملية تدعم الانتقال إلى أدوار أكبر
- متابعة تقدم التطوير وقياس فعاليته
- التطبيق العملي: إعداد خطة تطوير متكاملة لموظف ذي إمكانات قيادية عالية

اليوم الرابع

جاهزية التعاقب وإدارة المخاطر والاحتفاظ بالمواهب

- تحديد مستويات جاهزية الخلفاء ومؤشرات الاستعداد
- تقييم الجاهزية الفورية والمتوسطة وطويلة المدى
- تحديد فجوات التعاقب ومواطن الضعف التنظيمية
- إدارة مخاطر الوظائف الحرجة
- استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب والموظفين ذوي الإمكانات العالية
- إدارة الحوارات المهنية والتخطيط للمسارات الوظيفية
- الربط بين التعاقب والمشاركة الوظيفية والاحتفاظ بالكفاءات
- إدارة القرارات الحساسة المتعلقة بالتعاقب والتواصل بشأنها
- تخطيط التعاقب في فترات التحول وإعادة الهيكلة والنمو
- التطبيق العملي: إعداد خطة لمعالجة مخاطر التعاقب في مجموعة من الوظائف الحيوية

اليوم الخامس

حوكمة التعاقب والتنفيذ والتحسين المستمر

- حوكمة تخطيط التعاقب وتحديد المسؤوليات والمساءلة
- دمج التعاقب مع إدارة الأداء وإدارة المواهب
- مؤشرات قياس التعاقب وتقارير الإدارة
- قياس قوة خط القيادة ومستويات الجاهزية
- مراجعة خطط التعاقب وتحديثها وفق تغيّر أولويات المؤسسة
- ربط التعاقب بالتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
- تعزيز الرؤية التنفيذية حول المواهب والمخاطر القيادية
- تحسين عمليات التعاقب وممارسات إدارة المواهب
- التحديات الشائعة في تخطيط التعاقب وطرق معالجتها
- أفضل الممارسات في بناء خط قيادة مستدام
- ورشة العمل النهائية: إعداد خطة متكاملة لتطوير القادة المستقبليين وتخطيط التعاقب تشمل الوظائف الحرجة والكفاءات وتقييم المواهب والتطوير القيادي والجاهزية وإدارة المخاطر والحوكمة وآليات المتابعة والتحديث

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/developing-future-leaders-succession-planning-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440