

رقم الدورة 1722

دورة تطوير القيادات وتخطيط التعاقب الوظيفي

رأس المال البشري وتطوير القوى العاملة في القطاع العام
الحكومة والقطاع العام

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة تطوير القيادات وتخطيط التعاقب الوظيفي إطاراً استراتيجياً وعملياً متكاملًا لتطوير القدرات القيادية وبناء صف ثانٍ قوي من القادة وتعزيز استمرارية الأعمال داخل الجهات الحكومية ومؤسسات القطاع العام والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والمؤسسات الكبرى. وتركز الدورة على بناء القدرات القيادية بما يتوافق مع الاستراتيجية المؤسسية وضمان توفر الكفاءات المناسبة لشغل المناصب الحيوية مستقبلاً.

يتطلب تطوير القيادات الفعال منهجية منظمة لتحديد الكفاءات القيادية المطلوبة، وتقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية، واكتشاف المواهب الواعدة، وتطوير القيادات المستقبلية، وإعداد خلفاء مؤهلين للمناصب الحرجة. ويسهم التخطيط الفعال للتعاقب الوظيفي في تقليل فجوات القيادة، وتعزيز المرونة المؤسسية، والحفاظ على المعرفة والخبرات المتراكمة، ورفع جاهزية القوى العاملة لمتطلبات المستقبل.

يغطي البرنامج دورة تطوير القيادات والتعاقب الوظيفي بشكل متكامل، بما يشمل أطر الكفاءات القيادية، واحتياجات القوى العاملة المستقبلية، وتحديد المواهب، وتقييم الإمكانيات، وتحليل فجوات القيادة، وخطط التطوير الفردية، والتوجيه والإرشاد، ومراجعات المواهب، وبناء مسارات التعاقب، وتقييم الجاهزية. كما يتعلم المشاركون كيفية ربط تطوير القيادات بالتخطيط الاستراتيجي وتخطيط القوى العاملة.

ويركز البرنامج بصورة خاصة على بناء أنظمة موضوعية وشفافة للتعاقب الوظيفي. ويتعرف المشاركون على أساليب تحديد المناصب الحرجة، وتعريف متطلبات شأغليها، وتقييم الجاهزية، وتصميم برامج تطوير قيادية مستهدفة، وإدارة مخاطر المواهب، وإنشاء آليات حوكمة تدعم قرارات التعاقب الوظيفي.

ومن خلال التمارين التطبيقية وتقييم الكفاءات القيادية ورسم خرائط المواهب وسيناريوهات التعاقب الوظيفي وإعداد خطط التطوير ودراسات الحالة والورشة الختامية المتكاملة، يطور المشاركون القدرات اللازمة لتصميم وتنفيذ أطر مستدامة لتطوير القيادات والتعاقب الوظيفي، بما يعزز الاستمرارية المؤسسية والجاهزية القيادية المستقبلية.

أهداف الدورة

- تحليل الدور الاستراتيجي لتطوير القيادات والتخطيط للتعاقب الوظيفي في استدامة المؤسسات.
- تقييم متطلبات القدرات القيادية الحالية والمستقبلية في ضوء الاستراتيجية المؤسسية.
- تطوير أطر للكفاءات القيادية متوافقة مع متطلبات المناصب والأدوار المؤسسية الحرجة.
- تحديد المناصب الحيوية وتقييم مخاطر فجوات القيادة والتعاقب الوظيفي.
- تطبيق أساليب منظمة لتحديد وتقييم الموظفين ذوي الإمكانيات العالية والقيادات المستقبلية.
- تصميم خطط لتطوير القيادات بناءً على فجوات الكفاءات ومتطلبات المؤسسة.
- تطوير مسارات للتعاقب الوظيفي تتضمن مستويات الجاهزية وأولويات التطوير والجدول الزمنية.
- تطبيق أساليب التوجيه والإرشاد والتناوب الوظيفي والتكليفات التطويرية لتعزيز القدرات القيادية.
- تقييم جاهزية المرشحين للتعاقب الوظيفي باستخدام مؤشرات موضوعية للأداء والكفاءة والإمكانات والتطور.
- تعزيز عمليات مراجعة المواهب وحوكمة التعاقب الوظيفي لدعم القرارات القيادية المبنية على معلومات واضحة.
- تطوير استراتيجيات لنقل المعرفة وضمان استمرارية القيادة في المناصب الحيوية.
- تصميم أنظمة مستدامة لتطوير القيادات والتعاقب الوظيفي تدعم الأداء المؤسسي طويل المدى.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة القيادات التنفيذية وكبار المديرين ومديري الموارد البشرية والمتخصصين في إدارة المواهب ومديري التعلم والتطوير ومتخصصي التطوير التنظيمي وتخطيط القوى العاملة والمديرين المسؤولين عن تطوير القيادات الحالية والمستقبلية.

وتناسب الدورة بصورة خاصة العاملين في الجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات القطاع العام والبنوك

والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الهندسية والمؤسسات الكبرى، حيث تمثل استمرارية القيادة وتغطية المناصب الحرجة وتطوير القدرات المؤسسية أولويات استراتيجية.

كما يستفيد من البرنامج رؤساء الإدارات وقادة وحدات الأعمال وشركاء أعمال الموارد البشرية ولجان مراجعة المواهب وصناع القرار والمديرون المشاركون في تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وتقييم الجاهزية القيادية وتطوير المرشحين للتعاقب الوظيفي وضمان الاستمرارية المؤسسية.

مخرجات التعلم

- تحديد القدرات القيادية الاستراتيجية المطلوبة لدعم الأهداف والأولويات المستقبلية للمؤسسة.
- تطوير ملفات للكفاءات القيادية للمناصب الإدارية والقيادية الحرجة.
- تحديد المناصب الحيوية وتقييم تعرض المؤسسة لمخاطر فجوات القيادة والتعاقب الوظيفي.
- إجراء تقييمات منظمة لأداء الموظفين وإمكاناتهم وكفاءاتهم ومستويات جاهزيتهم.
- بناء خرائط للمواهب ومسارات للتعاقب الوظيفي للمناصب المؤسسية الحرجة.
- تطوير خطط فردية لتنمية القيادات مرتبطة بفجوات الكفاءة المحددة.
- تطبيق أساليب التوجيه والإرشاد والتناوب الوظيفي والتعلم من خلال الخبرة لتسريع تطوير القيادات.
- تحديد مستويات جاهزية المرشحين للتعاقب الوظيفي والجدول الزمني اللازمة لتطويرهم.
- تصميم عمليات فعالة لمراجعة المواهب تدعم قرارات التعاقب الموضوعية.
- تطوير آليات للحوكمة ومتابعة خطط التعاقب ومسارات القيادات المستقبلية.
- إنشاء أساليب لنقل المعرفة وتقليل الاعتماد على القيادات الفردية والحفاظ على القدرات المؤسسية.
- قياس فعالية تطوير القيادات والتعاقب الوظيفي باستخدام مؤشرات الأداء والجاهزية المناسبة.
- المحاور التدريبية:

محاوور الءورة

الءوم الأول

استراتيجية ءطوير القياءاء ومءءلباء القياءاء المسءقبلية

- مباءى وأهمية ءطوير القياءاء الاستراتيجية
- العلاقة بين القءراء القيائية والاستراتيجية المؤسسية
- مءءلباء القياءاء الءالية والمسءقبلية
- الكفاءاء القيائية والءوءعاء السلوكية
- ءطوير أطر الكفاءاء القيائية
- ءءءء فجواء القءراء القيائية
- الءءبىء العملى: ءطوير إطار للقءراء والكفاءاء القيائية مءوافق مع الأولوءاء المؤسسية

الءوم الءانى

ءءءء المواهب وءقءىمها وءءلىل المناصب الءرءة

- ءءءء المناصب والأءوار القيائية الءىوة
- ءءءء المواهب وءقءىم الموظفىن ءوى الإمكانياء الءالية
- ءقءىم الأداء مقارئة بالإمكانياء
- الءقءىم القاءم على الكفاءاء القيائية
- رسم خرائط المواهب وءءلىل القءراء القيائية
- ءءءء مخاطر القياءاء والءعاقب الوظيفى
- الءءبىء العملى: إجراء ءقءىم للمناصب الءرءة والمواهب وإعاءاء خريطة للقءراء القيائية

اليوم الثالث

التخطيط للتعاقب الوظيفي وبناء مسارات القيادات

- مبادئ ومكونات التخطيط الفعال للتعاقب الوظيفي
- إعداد ملفات ومتطلبات شاغلي المناصب القيادية
- بناء مسارات التعاقب الوظيفي للمناصب الحرجة
- تقييم جاهزية المرشحين واحتياجاتهم التطويرية
- التخطيط للتعاقب على المدى القصير والمتوسط والطويل
- إدارة مخاطر التعاقب وفجوات القيادة
- التطبيق العملي: إعداد مسار للتعاقب الوظيفي وتقييم جاهزية المرشحين لمناصب حرجة مختارة

اليوم الرابع

تطوير القيادات والتوجيه وبناء القدرات

- تصميم خطط التطوير الفردية للقيادات
- تحليل فجوات الكفاءات وتحديد أولويات التطوير
- التوجيه والإرشاد للقيادات المستقبلية
- التناوب الوظيفي والتكليفات التطويرية والمهام الممتدة
- برامج تطوير القيادات والمسارات التطويرية
- قياس تقدم تطوير القدرات القيادية
- التطبيق العملي: إعداد خطة تطوير قيادي فردية لمرشح واعد للتعاقب الوظيفي

اليوم الخامس

حوكمة التعاقب واستمرارية القيادة والاستدامة

- حوكمة تطوير القيادات والتخطيط للتعاقب الوظيفي
- مراجعات المواهب وقرارات التعاقب على المستوى التنفيذي
- نقل المعرفة والحفاظ على المعرفة المؤسسية
- إدارة الانتقالات القيادية ومخاطر استمرارية الأعمال
- مؤشرات التعاقب الوظيفي ولوحات متابعة الجاهزية القيادية
- التحسين المستمر لمسارات القيادات وأنظمة التعاقب الوظيفي
- الورشة الختامية: إعداد إطار متكامل لتطوير القيادات والتخطيط للتعاقب الوظيفي يشمل تحديد المناصب الحرجة، ومتطلبات الكفاءات، وتقييم المواهب، ومسارات القيادات، ومستويات الجاهزية، وخطط التطوير الفردية، والتوجيه والإرشاد، وحوكمة التعاقب، ونقل المعرفة، وقياس الأداء، واستمرارية القيادة، والتحسين المستمر.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/leadership-development-succession-planning-training-course>الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440