MERCURY

التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة

24 – 28 يناير 2027

شرم الشيخ (مصر)



Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة

المرجع: 155950_121145 **التاريخ:** 24 – 28 يناير 2027 **المكان:** شرم الشيخ (مصر) **الرسوم:** 4500 Euro

مقدمة:

في بيئة العمل الحديثة التي تشهد تغيرات متسارعة، أصبح التعاقب الوظيفي أداة استراتيجية لضمان استمرارية القيادة والحفاظ على استدامة المؤسسات. يهدف هذا البرنامج التدريبي في التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة، إلى تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتطوير خطط فعّالة للتعاقب الوظيفي في مختلف المستويات الإدارية. إن غياب خطط التعاقب الوظيفي قد يؤدي إلى فجوات قيادية تؤثر سلباً على استقرار المؤسسة وتنافسيتها.

يقدم برنامج التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة، إطاراً علمياً وعملياً للتعرف على أساليب تحديد الكفاءات القيادية المستقبلية وتنميتها. كما يعزز مفهوم القيادة المستدامة من خلال ربط استراتيجيات الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة. سيتعرف المتدربون على الممارسات الدولية وأفضل الأساليب لتطبيق نظم متكاملة للتعاقب الوظيفي. وبذلك يصبح أداة لتأهيل جيل جديد من القادة القادرين على قيادة التغيير وتحقيق النمو المستدام.

الفئات المستهدفة:

تستهدف دورة التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة، الفئات والمحترفين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء الموارد البشرية.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي.
- مدراء الإدارات التنفيذية.
- المستشارون التنظيميون.
- مسؤولو تطوير القيادات.
- العاملون في مجال إدارة المواهب.
- المتخصصون في إدارة الأداء.
- المدراء الطامحون لتولي مناصب قيادية.

أهداف الدورة التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة، سيكون المشاركون قادرين على:

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

- تحديد المفاهيم الأساسية للتعاقب الوظيفي وتفسير أهميته للمؤسسات.
- تحليل المخاطر التنظيمية المرتبطة بغياب خطط التعاقب الوظيفي.
- تصميم استراتيجيات عملية لإعداد خطط التعاقب الوظيفي على المستويات المختلفة.
- تقييم القدرات القيادية الحالية داخل المؤسسة ومقارنتها بالاحتياجات المستقبلية.
- تطبيق أدوات تقييم المواهب لاختيار المرشحين ذوي الكفاءة العالية.
- تطوير خطط تدريبية موجهة لتأهيل قادة المستقبل بما يتماشى مع أهداف المؤسسة.
- استخدام أساليب كمية وكيفية لمتابعة تنفيذ خطط التعاقب.
- تعزيز ثقافة الاستدامة القيادية وربطها برؤية ورسالة المؤسسة.
- بناء نظم تواصل فعّالة لضمان دعم الإدارة العليا للتعاقب الوظيفي.
- صياغة آليات لمراجعة وتحسين خطط التعاقب بصورة دورية.

الكفاءات المستهدفة:

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة:

- الفهم العميق لمفاهيم التعاقب الوظيفي.
- القدرة على تحليل الاحتياجات المستقبلية للقيادة.
- مهارة تقييم وتطوير الكفاءات القيادية.
- إدارة الأداء وربط المواهب بالأهداف المؤسسية.
- القدرة على صياغة خطط استدامة القيادة.
- تطبيق أساليب عملية لمتابعة التعاقب.
- مهارات تواصل فعّال مع المستويات الإدارية العليا.
- القدرة على التغيير والتطوير التنظيمي.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

دراسة سيناريوهات:

في تدريب التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة، سيطور المشاركون قدراتهم من خلال دراسة السيناريوهات التالية:

- مؤسسة فقدت مديراً تنفيذياً فجأة دون خطة بديلة.
- منظمة تطبق برنامج إعداد قادة جدد لتغطية مناصب مستقبلية.
- شركة عائلية تواجه تحديات في انتقال القيادة بين الأجيال.
- قطاع حكومي يعتمد على نظام ترقية مبني على الكفاءات والجدارة.
- شركة دولية تسعى لتوحيد معايير التعاقب الوظيفي عبر فروعها.
- مؤسسة تعليمية تطور خطة لتعاقب الأكاديميين والإداريين معاً.
- شركة ناشئة تضع خططاً مبكرة لبناء قيادة مستدامة.
- منظمة خيرية تعتمد على إعداد متطوعين لقادة الغد.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: أساسيات التعاقب الوظيفي:

- تعريف التعاقب الوظيفي وأهميته الاستراتيجية.
- العلاقة بين التعاقب الوظيفي واستدامة المؤسسات.
- الفرق بين التعاقب الوظيفي وإدارة المواهب.
- تحديات المؤسسات في غياب خطط تعاقب واضحة.
- الأطر النظرية المستخدمة في التعاقب الوظيفي.
- دور القيادة العليا في دعم برامج التعاقب.
- أثر التعاقب على استقرار الموظفين.
- العلاقة بين التعاقب والتخطيط الاستراتيجي.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الثانية: تقييم الاحتياجات القيادية المستقبلية:

- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.
- تحديد المناصب الحرجة داخل الهيكل التنظيمي.
- أدوات تقييم القدرات الحالية.
- الفجوات بين الكفاءات الحالية والمستقبلية.
- استخدام النماذج التحليلية للتنبؤ بالاحتياجات.
- وضع خطط بديلة للوظائف القيادية.
- دمج تقييم الأداء مع التخطيط للتعاقب.
- تعزيز دور الموارد البشرية في التقييم المستمر.

الوحدة الثالثة: استراتيجيات اختيار وتطوير القادة:

- أساليب اختيار المرشحين ذوي الإمكانات العالية.
- تصميم برامج تطوير القادة.
- آليات التقييم المستمر للمرشحين.
- دور التدريب والإرشاد في إعداد القادة.
- الموازنة بين الخبرات الداخلية والتوظيف الخارجي.
- بناء مسارات مهنية لدعم التعاقب.
- استراتيجيات تطوير المواهب الناشئة.
- أمثلة تطبيقية على تطوير القيادات.

الوحدة الرابعة: آليات التنفيذ والمتابعة:

- تصميم خطة تعاقب متكاملة.
- تخصيص الموارد لدعم التنفيذ.
- وضع مؤشرات أداء لقياس فاعلية التعاقب.
- بناء نظام مراقبة دوري.
- تعزيز الشفافية في إدارة الخطة.
- إشراك الإدارات المختلفة في التنفيذ.
- إدارة التحديات أثناء تطبيق التعاقب.
- مراجعة وتعديل الخطط بانتظام.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الخامسة: أفضل الممارسات العالمية في التعاقب الوظيفي:

- استعراض تجارب ناجحة لشركات عالمية.
- الدروس المستفادة من فشل بعض برامج التعاقب.
- تطبيق التعاقب في بيئات متعددة الثقافات.
- الربط بين التعاقب والمسؤولية الاجتماعية.
- دور التكنولوجيا في دعم خطط التعاقب.
- معايير الجودة في برامج التعاقب.
- تعزيز مشاركة الموظفين في الخطة.
- التوجهات المستقبلية في إدارة التعاقب الوظيفي.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية:

تشكل خطط التعاقب الوظيفي أساساً لضمان استدامة القيادة واستقرار المؤسسات. إن نجاح أي مؤسسة يعتمد على قدرتها على إعداد قادة قادرين على مواجهة تحديات المستقبل. توصي الدورة بدمج التعاقب الوظيفي ضمن استراتيجيات الموارد البشرية لضمان النمو المستدام.