



التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة

2027 يناير 17 - 21
كوالا لامبور (ماليزيا)



التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة

الرمز : 155952_121145 تاريخ الإنعقاد: 17 - 21 يناير 2027 دولة الإنعقاد: كوالا لامبور (ماليزيا) التكلفة: 4600 اليورو

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 فعالة 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 بالهدف الاستراتيجية للمؤسسة. سيتعرف المتدربون على الممارسات الدولية وأفضل النماذج 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 والمهنيين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

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

أهداف الدورة التدريبية:

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

- 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 للاختيار 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 بروية ورؤية رسالة المؤسسة.
- بناء نظم تواصل فعالة 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 النداء وربط المواهب بالاهداف المؤسسية.
- القدرة على صياغة خطط استدامة القيادة.
- تطبيق أساليب عملية لمتابعة التعاقب.
- مهارات تواصل فعال مع المستويات الإدارية العليا.
- القدرة على التغيير والتطوير التنظيمي.

دراسة سيناريوهات:

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

- مؤسسة فقدت هديرًا تنفيذيًا 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 ترقيّة مبني على الكفاءات والجدارة.
- شركة دولية تسعى لتوحيد معايير التعاقب الوظيفي عبر فروعها.
- مؤسسة تعليمية تطور خطة لتعاقب الأكاديميين والإداريين معاً.
- شركة ناشئة تضع خطاً 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.
- النظر النظرية المستخدمة في التعاقب الوظيفي.
- دور القيادة العليا في دعم برامج التعاقب.
- أثر التعاقب على استقرار الموظفين.
- العلاقة بين التعاقب والتخطيط الاستراتيجي.

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 للمواهب القيادية.
- دمج تقييم النداء مع التخطيط للتعاقب.
- تعزيز دور الموارد البشرية في التقييم المستمر.

الوحدة الثالثة: استراتيجيات اختيار وتطوير القادة:

- أساليب اختيار المرشحين ذوي الإمكانيات 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 فعالية التعاقب.
- بناء نظام مراقبة دوري.
- تعزيز الشفافية في إدارة الخطة.
- إشراك الإدارات المختلفة في التنفيذ.
- إدارة التحديات أثناء تطبيق التعاقب.
- مراجعة وتعديل الخطط بانتظام.

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.

نموذج تسجيل :
التعاقب الوظيفي: التخطيط لقيادة مستدامة

الرمز : 121145 تاريخ الإنعقاد: 17 - 21 يناير 2027 دولة الإنعقاد: كوالا لامبور (ماليزيا) التكلفة: 4600 اليورو

معلومات المشارك

الاسم الكامل (السيد / السيدة) :

الهسمى الوظيفي:

الهاتف / الجوال:

البريد الإلكتروني الشخصي:

البريد الإلكتروني الرسمي:

معلومات جهة العمل

اسم الشركة:

العنوان:

المدينة / الدولة:

معلومات الشخص المسؤول عن ترشيح الموظفين

الاسم الكامل (السيد / السيدة) :

الهسمى الوظيفي:

الهاتف / الجوال:

البريد الإلكتروني الشخصي:

البريد الإلكتروني الرسمي:

طرق الدفع

الرجاء إرسال الفاتورة لي ☐

الرجاء إرسال الفاتورة لشركتي ☐