



المعهد العربي للتدريب في الخليج

# التطوير المهني والتخطيط للتعاقب الوظيفي

## لمحة عامة

- وجدت الدراسات أن حوالي 60% من المؤسسات لا تقوم بعملية التخطيط التعاقبي، لذلك صممت هذه الدورة التفاعلية لتمكينك من النظر في أحدث المنهجيات والاستراتيجيات المتعلقة بالمشاركة الناجحة والتطوير الوظيفي والتخطيط التعاقبي.
- تهدف هذه الدورة أيضاً إلى تقديم نصائح تساعدك على تحديد مسار وظيفي واضح، وستساعدك أيضاً على تخطيط استراتيجية التعاقب الوظيفي لعمل مرن ومستمر.

## المنهجية

- تستخدم هذه الدورة مزيجاً من تقنيات التدريب التفاعلية مثل المحاضرات ودراسات الحالة والأنشطة الجماعية، وتقدم أيضاً أفضل الممارسات في مجالات التطوير الوظيفي وتخطيط التعاقب الوظيفي، وتدعو المشاركين لتبادل الخبرات المؤسسية من أجل تحسين عملية التعلم.

## أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- فهم أساسيات التطوير الوظيفي وتخطيط التعاقب الوظيفي
- التمييز بين إدارة وتخطيط التعاقب الوظيفي، والتخطيط للاستبدال وإدارة المواهب وإدارة رأس المال البشري
- مقارنة الموارد البشرية التي تركز على النشاط التقليدي بالموارد البشرية التي تركز على تخطيط المسار الوظيفي
- شرح دور الموظف وصاحب العمل في التطوير الوظيفي
- تطبيق المبادرات المبتكرة للتطوير الوظيفي للشركات
- تقييم وتشغيل برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي الفعال لسد الفجوات التنموية في المؤسسة
- إعداد خطط التنمية الفردية وإدارة الخيارات الوظيفية

## الفئات المستهدفة

- مدراء الموارد البشرية والمدراء التنفيذيون وشركاء الموارد البشرية وقادة الفرق والمتخصصون.

## محاورة الدورة

- الترابط والتواصل
- التأثير والإقناع
- التقدير والتواصل
- التفكير التحليلي
- اتباع التعليمات والإجراءات
- التخطيط والتنظيم
- تحقيق الأهداف والغايات
- تطبيق الخبرات واستخدام التكنولوجيا
- صياغة المفاهيم والاستراتيجيات

### إعطاء الأولوية للأفراد

- وضع أسماء الأفراد قبل الأرقام
- متطلبات الموظفين من المؤسسات التي يعملون فيها
- متطلبات المؤسسات
- الحرب من أجل اكتساب المواهب
- أهم أولويات الموارد البشرية في الوقت الحاضر
- فك الارتباط ودوامه الهبوط في الأداء
- الاستراتيجية المبنية على الأفراد

### أساسيات إدارة المسار الوظيفي وإدارة وتخطيط التعاقب الوظيفي

- الوظائف في الوقت الحالي: أهمية التطوير المهني
- تعريف التطوير المهني
- عملية التطوير المهني والروابط مع الموارد البشرية
- العناصر الأساسية في نظام التطوير المهني المتكامل
- تعريف تخطيط التعاقب الوظيفي
- الأهداف الرئيسية وأسباب إنشاء وإدارة تخطيط التعاقب الوظيفي
- التمييز بين تخطيط التعاقب الوظيفي والتخطيط للاستبدال

### الاستعداد المؤسسي للتغيير

- تعزيز ثقافة التطوير المهني
- خصائص ثقافة التطوير المهني
- التطوير المهني كعامل تغيير
- الأدوار والمسؤوليات في ثقافة التطوير المهني
- دور الموارد البشرية
- دور المدراء التنفيذيين

## تحديد الموظفين ذوي القدرات العالية

- المناصب الوظيفية الرئيسية
- الموظفون ذوو القدرات العالية والأخصائيون المحترفون
- تقييم القدرات الفردية
- أفضل الممارسات لتحسين إدارة الموظفين ذوي القدرات العالية
- صفات عمليات تحديد وتطوير والاحتفاظ بالموظفين ذوي القدرات العالية

## التطوير المهني: الأدوات والمنهجيات

- الكفاءات: أساس التطوير المهني
- أطر الكفاءات
- التوجيه: وظيفة إدارية أساسية
- الإرشاد المهني: نظام إجباري للتطوير المهني
- خدمات الإرشاد المهني

## تطوير التعاقب الوظيفي داخل المؤسسة

- إعداد دراسة جدوى لتخطيط التعاقب الوظيفي والإدارة
- بدء برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي والإدارة
- تنقيح البرنامج التعاقبي
- تقييم متطلبات العمل الحالية والأداء الوظيفي الفردي
- تقييم متطلبات العمل المستقبلية والقدرات الفردية
- سد فجوة التطوير المهني: خطة التطوير المهني الفردية (IDP)
- تصميم خطة التطوير المهني الفردية



المعهد العربي للتدريب في الخليج