

## القيادة و تخطيط التعاقب الوظيفي

### مقدمة :

تستخدم هذه الدورة مزيجاً من تقنيات التدريب التفاعلية مثل المحاضرات و دراسات الحالة والأنشطة الجماعية. وتقدم أيضاً أفضل الممارسات في مجالات التطوير الوظيفي و تخطيط التعاقب الوظيفي، و تدعى المشاركون لتبادل الخبرات المؤسسية من أجل تحسين عملية التعلم .

### الأهداف :

- فهم أساسيات التطوير الوظيفي و تخطيط التعاقب الوظيفي
- التمييز بين إدارة و تخطيط التعاقب الوظيفي، و التخطيط للاستبدال وإدارة المواهب وإدارة رأس المال البشري
- مقارنة الموارد البشرية التي تركز على النشاط التقليدي بالموارد البشرية التي تركز على تخطيط المسار الوظيفي
- تقييم و تشغيل برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي الفعال لسد الفجوات التنموية في المؤسسة
- إعداد خطط التنمية الفردية وإدارة الخيارات الوظيفية
- اتخاذ القرار والمشروع في العمل ، العمل مع الآخرين
- الاتصالات والعلاقات ، التطوير المهني ، التقديم والتواصل
- التفكير التحليلي ، تخطيط التعاقب الوظيفي
- التخطيط والتنظيم ، تحقيق الأهداف والغايات
- تطبيق الخبرات واستخدام التكنولوجيا
- صياغة المفاهيم والاستراتيجيات

### المستهدفون :

- المدراء الإداريين و القائمين على أنواع شؤون الموظفين ، و مدراء الموارد البشرية و مساعديهم و مسؤولين التدريب و المنسقين القائمين على العملية التدريبية.

### الكفاءات :

- أولويات الموارد البشرية في الوقت الحاضر
- عملية التطوير المهني والروابط مع الموارد البشرية
- برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي
- الأدوار والمسؤوليات في ثقافة التطوير المهني
- تطوير التعاقب الوظيفي داخل المؤسسة

## المحتوى

### اعطاء 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 ودوامة الهبوط في الأداء
- الاستراتيجية المبنية على الأفراد

### أنشطة الموارد البشرية: التركيز على الأنشطة التقليدية مقابل التركيز على التطور المهني

- أساسيات إدارة المسار الوظيفي وإدارة وتحفيظ 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 تحفيظ التعاقب الوظيفي

- الأهداف الرئيسية وأسباب إنشاء وإدارة تحفيظ التعاقب الوظيفي
- التمييز بين تحفيظ التعاقب الوظيفي والتحفيظ للاستبدال
- الاستعداد المؤسسي للتغيير

### تعريف التطوير المهني

- تعزيز ثقافة التطوير المهني
- خصائص ثقافة التطوير المهني
- التطوير المهني كعامل تغيير
- الأدوار والمسؤوليات في ثقافة التطوير المهني
- دور الموارد البشرية
- دور المدراء التنفيذيين
- دور الإدارة العليا
- دور الموظفين الخاضعين للتطوير المهني
- 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 لتطبيق التعاقب الوظيفي والإدارة
- بدء برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي والإدارة
- تنفيذ البرنامج التعاقبي
- تقييم متطلبات العمل الحالية والأداء الوظيفي الفردي
- تقييم متطلبات العمل المستقبلية والقدرات الفردية
- تصميم خطة التطوير المهني الفردي
- خبراء التخطيط الاستراتيجي وإدارة التميز

AL MAWRED TRAINING INSTITUTE