

القيادة و تخطيط التعاقب الوظيفي

مقدمة :

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 .

الأهداف :

- 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
- تقييم وتشغيل برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي الفعال لسد الفجوات التنموية في المؤسسة
- إعداد خطط التنمية الفردية وإدارة الخيارات الوظيفية
- اتخاذ القرار والشروع 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 أقسام 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 ودوامه الهبوط في الأداء
- الاستراتيجية المبنية على الأفراد

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

- 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

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 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
- تصميم خطة التطوير المهني الفردية
- اختبار التخطيط الاستراتيجي وإدارة التميز

AL MAWRED TRAINING INSTITUTE