

التطوير المهني والتخطيط للتعاقب الوظيفي

لمحة عامة

ووجدت الدراسات أن حوالي 60% من المؤسسات لا تقوم بعملية التخطيط التعاقيدي، لذلك صممت هذه الدورة التفاعلية لتمكنك من النظر في أحدث المنهجيات والاستراتيجيات المتعلقة بالمشاركة الناجحة والتطوير الوظيفي والتخطيط التعاقيدي.

تهدف هذه الدورة أيضاً إلى تقديم نصائح تساعدك على تحديد مسار وظيفي واضح، وتساعدك أيضاً على تطبيق استراتيجية التعاقب الوظيفي لعمل مرن ومستمر.

المنهجية

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

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- فهم أساسيات التطوير الوظيفي وتخطيط التعاقب الوظيفي
- تمييز 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 للتخطيط التعاقيدي للشركات

تقييم وتشغيل برنامج تخطيط التعاقب الوظيفي الفعال لسد الفجوات التنموية في المؤسسة

إعداد خطط التنمية الفردية وإدارة الخيارات الوظيفية

مدربو الموارد البشرية والمدراء التنفيذيون وشركاء الموارد البشرية وقادة الفرق والمتخصصون

الكفاءات المستهدفة

الترابط والتواصل
التأثير والإقناع
التقديم 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 العواهـب
أهم أولويات الموارد البشرية في الوقت الحاضـر
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 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 العدراة التنفيذيين

دور الإدارة العليا

دور الموظفين الخاضعين للتطوير المهني

تحديد الموظفين ذوي القدرات العالمية

المناصب الوظيفية الرئيسية

الموظفون ذوو القدرات العالمية والأخصائيون المحترفون

تقييم القدرات الفردية

أفضل الممارسات لتحسين إدارة الموظفين ذوي القدرات العالمية

صفات عمليات تحديد وتطوير والاحتفاظ بالموظفين ذوي القدرات العالمية

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 لخريطه التعاقب الوظيفي والإدارة

بدء برنامج خريطه التعاقب الوظيفي والإدارة

تنقيح البرنامج التعاقبى

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