

النشرة الفنية لبرنامج تخطيط التعاقب والإحلال الوظيفي

5 أيام ، (25) ساعة
تبدأ بتاريخ 2023/08/27م
تدريب صفي (F2F) – تركيا



بطاقة معلومات البرنامج:

مدة التدريب	: (5) أيام، (25) ساعة
مكان التدريب	: اسطنبول - تركيا
تاريخ الانعقاد	: 08/27 وحتى 2023/08/31م
توقيت التدريب	: 09:00 صباحاً لغاية 02:00 ظهراً
شهادة التدريب	: شهادة صادرة من مجموعة الجهود المشتركة
لغة التدريب	: اللغة العربية مع بعض المصطلحات الفنية باللغة الإنجليزية
أساليب التدريب	: - أسلوب السيناريوهات. - أسلوب العصف الذهني. - أسلوب تمارين وأنشطة الفريق. - أسلوب تقديم الحلول والممارسات. - أسلوب التدريبات الجماعية وتبادل الخبرات.
الفئة المستهدفة	: - إدارات وأقسام الموارد البشرية وشؤون العاملين. - إدارات وأقسام المواهب وتخطيط التحول المؤسسي. - إدارات وأقسام التطوير والتدريب والتعلم والتخطيط.

الإحلال والتعاقب الوظيفي:

في عالم اليوم المليء بالتحديات والمنافسات من كل نوع فقد تطور مفهوم إدارة الموارد البشرية في العقود الأخيرة وأصبح علماً متكاملًا هدفه الأساس بناء الإنسان الكفؤ والفاعل والمدرب أحسن تدريب على أداء مهامه بما يتناسب مع طموحاته، وبما يرضي منظمته وعملاءها الداخليين والخارجيين، وتعتبر عملية الإحلال والتعاقب الوظيفي (Succession Planning) من أعمال إدارة الموارد البشرية، وهي تُشبه التنبؤ بما يمكن أن يحدث في المستقبل، هذه العملية تكتسب أهمية كبيرة في حماية المنظمة من التعرض لأيّ طارئٍ يمكن أن يحدث.

إن عملية التخطيط للإحلال والتعاقب الوظيفي هي جزء لا يتجزأ من المهام التي تقوم بها إدارة الموارد البشرية بالمنظمة، فهي تساهم في تطوير المهارات المهنية للموظفين، حيث أنها أضحت من الأنشطة والمهام الأساسية التي من واجب مدير الموارد البشرية القيام بها، ومن واجبه أيضاً أن يلفت انتباه الإدارة إلى جميع القضايا المتعلقة بالإحلال الوظيفي وكامل الإدارات القرينة، وذلك تماشياً مع إستراتيجية المنظمة وميزانيتها، المنظمات التي تهمل هذا الجانب من التخطيط الاستراتيجي ستجد نفسها عاجزة عن القيام بمهامها وقد يرحل من دون سابق إنذار بعض الأشخاص الرئيسيين العاملين فيها.

في وقت ان جميع المنظمات بغض النظر عن حجمها تحتاج إلى التخطيط الإحلالي، لأنه العملية التي تضمن المنظمة بها أن يتم تعيين الموظفين وتطوير أدائهم لملء كل شاغر رئيسي بالمنظمة وهو يختلف عن المسار الوظيفي للموظف، من

خلال منهجية التعاقب الوظيفي تستطيع المنظمة توظيف أشخاص مؤهلين، وتطوير معارفهم ومهاراتهم وقدراتهم، وإعدادهم للنهوض والرقى إلى أدوار أكثر صعوبة، ويؤدي التخطيط للتعاقب الوظيفي إلى توفير موظفين ذوي خبرة وقادرين على القيام بهذه الأدوار عند الحاجة.

التخطيط للإحلال والتعاقب الوظيفي:

جرت في الأونة الأخيرة العديد من التغيرات الكبيرة في قطاع الوظائف سواءً في القطاعين الخاص أو العام بسبب العولمة التي أحدثت تغييراً مستمراً في الوظائف كي تتناسب مع المتطلبات العالمية ومواكبة أحدث التطورات التكنولوجية والإقتصادية في العالم. بالإضافة إلى عامل الزمن والذي أفرز وصول القيادات لمرحلة الإحالة للتقاعد والاستقالات وإنهاء الخدمات، ونظراً لأن العديد من الوظائف التي تكون ذات حساسية ولا يمكن أن يكون محلها فارغاً بأي حال من الأحوال، فكان لا بد من الاستعانة بمن هم مختصين في وظيفة "التخطيط للتعاقب الوظيفي" وهذه الوظيفة تختص بتوفير البديل الكفؤ والمؤهل ليحل محل القائد الذي خرج أو سيخرج لأي أسباب مختلفة، وبذلك يحقق هذا النشاط ضمان استمرارية دولا العمل دون توقف وذلك بتوفير البدائل الأكفاء.

وقد برزت أهمية التخطيط للتعاقب الوظيفي في كبره المنظمات ف العالم، ويعتبر هذا النشاط من الأنشطة الحديثة نسبياً في مجال إدارة الموارد البشرية؛ وتزامنت ظهورها مع أنشطة أخرى منها على سبيل المثال لا الحصر: إدارة الأداء، إدارة المواهب البشرية وإدارة الجدارات الوظيفية وإدارة المسار الوظيفي، حيث يوفر التخطيط للتعاقب القيادي الوظيفي الظروف المناسبة لاستمرار المنظمات في العمل والنجاح على المدى الطويل بالإضافة الى انه يوفر للعاملين من أصحاب الكفاءات الفرصة للتدريب على القيام بمهام الوظائف القيادية، وهذا فهو يلي أهداف العاملين بالمنظمة في التخطيط لمسارهم الوظيفي المستقبلي، كما يلي في نفس الوقت احتياجات المؤسسة التي يعملون بها.

ملخص البرنامج التدريبي:

تم تصميم هذا البرنامج التدريبي على مدار خمسة أيام ليتم من خلاله التركيز على عملية التخطيط للإحلال والتعاقب الوظيفي بكامل مفاهيمه وممارساته، كما سيتم مناقشة تطبيق منهجية التحول في إدارة الموارد البشرية المبنية على الكفايات، والتركيز على كيفية إعداد خطة الإحلال والتعاقب الوظيفي لتمتكن المنظمة من تحديد القدرات الأساسية والخبرات العملية والمهارات المطلوبة لإشغال الوظائف الحالية، كما ان سيسهم التدريب في تأهيل المشاركين لإعداد وتنفيذ خطة ممنهجه للإحلال والتعاقب الوظيفي، ما يساند أصحاب القرار في اختيار الكفاءات الأنسب لإشغال الوظائف.

يلعب التخطيط للتعاقب القيادي الوظيفي أدوار مهمة في التغلب على مشكلة تقاعد القيادات والعجز في المهارات الإدارية والقيادية، ويحسن من تنوع قدرات العاملين بالمؤسسة، ويزيد من درجة انتماء العاملين بالمنظمة، لذا عملية تخطيط التعاقب الوظيفي هي من أهم النشاطات التي يجب على المنظمات التركيز عليها لضمان إستمرارية أداء عملها بالشكل المطلوب ولتفادي أي تعطل أو إخلال بسير العمليات الرئيسية في حال فراغ الوظائف الحرجة والحساسة بالمنظمة .

ومن هنا ارتأت مجموعة الجهود المشتركة على تطوير منهج تدريبي عملية يهدف الى تأهيل ممارسين متخصصين في مجالات تخطيط الاحلال والتعاقب الوظيفي في المنظمة، والذي يمتد على مدار خمسة ايام عمل بواقع خمسة وعشرون ساعة

تدريب، يتخللها مناقشة طبيعة ومعطيات عملية تخطيط الاحلال والتعاقب الوظيفي ودورها في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة، ويهدف أيضاً الى تبني إستراتيجية النمو في المنظمة على المدى المتوسط والاعتماد على رأس مالها البشري لقيادتها في المستقبل وذلك من خلال المحافظة على المواهب وتطويرهم وتأهيلهم وتنمية جداراتهم وربط أهدافهم الشخصية بما يتوافق مع احتياجات وأهداف المنظمة المستقبلية وبالتالي تحفيزهم ورفع نسبة ارتباطهم بالمنظمة مما سيشكل حافزاً لبقية رأس المال البشري.

وحتى تتمكن من الإحلال والتعاقب الوظيفي التدريجي لشاغلي الوظائف القيادية لابد من التركيز على بناء قدرات الإدارات الوسطى لسد الفجوة المتوقعة بكوادر مدربة ومعدة لتولي الوظائف القيادية العليا من خلال تعريفهم بأحدث النظم والإجراءات وعلي قدر عال من المعرفة بالتطورات العلمية والمهنية من خلال التدريب الذي يهدف الى بناء قدرات الإدارة الوسطى ليكون لديهم القدرة على إتخاذ القرارات الصحيحة، وإعدادهم وتجهيزهم ومن ثم ضمان فرص متساوية للكوادر الادارية لتولي مهام الإدارة العليا عند إحلال مناصب القيادات المقبلة ولكي تنجح المنظمات في الوصول إلى هذه الأهداف المنشودة لابد من الترسخ في ثقافتها المؤسسية ونظمها ولوائحها الإدارية وآليات عملها مجموعة من المحاور التي سيتم مناقشتها في هذا البرنامج.

الجدارات المستهدفة:

- جدارة إدارة المواهب.
- جدارة التفكير التحليلي.
- جدارة التخطيط والتنظيم.
- جدارة الاحلال والتعاقب الوظيفي.
- جدارة تخطيط المسار التدريبي والوظيفي.
- جدارة تخطيط الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- جدارة ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي.
- جدارة تطوير نظم تقييم الأداء مؤشرات القياس.

أهداف البرنامج التدريبي:

- في نهاية البرنامج التدريبي سيكون المشاركون ملمين بما يلي:
- التعرف على الإحلال الوظيفي والهدف منها والاليات المتبعة في عملية الاحلال والتعاقب الوظيفي، والتميز 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، وكيفية اشتقاق الجدارات الوظيفية واستخدامها في تطوير خطة الإحلال والتعاقب الوظيفي في المنظمة.
 - الجدارات الوظيفية وعلاقتها بعملية الإحلال والتعاقب واختبار كيفية تأثير أهداف وقيم أعمالهم على عملية الإحلال والتعاقب الوظيفي.
 - أسس وادوات تحديد مؤشرات تقييم الأداء وفق منظومة الأداء المتكامل للمنظمة، والرابط بين مؤشرات تقييم الأداء بعملية التطوير الوظيفي والتأهيل.

- المهارات اللازمة لتخطيط المسارات الوظيفية والتدريبية وتطبيقاتها العملية، والنماذج العملية الحديثة المستمدة في عمليات ربط المسارين (الوظيفي والتدريبي) وفقاً للهيكل التنظيمي.
- إعداد وتنفيذ خطة مُمنهجة للإحلال والتعاقب الوظيفي، ما يساند أصحاب القرار في اختيار الكفاءات الأنسب لإشغال الوظائف، وعلاقتها باللوائح المنظمة للعمل.

المحاور الرئيسية للتدريب:

المحور الأول: دور الموارد البشرية في التطوير

- الموارد البشرية كرأس مال بشري.
- الأدوار الرئيسية للموارد البشرية.
- التطوير المهني: الأدوات والمنهجيات.
- تعزيز ثقافة التطوير كعامل للتغيير.
- الإرشاد المهني: نظام إجباري للتطوير المهني.
- الأدوار والمسؤوليات في ثقافة التطوير المهني.
- عملية التطوير المهني والروابط مع الموارد البشرية.
- العناصر الأساسية في نظام التطوير المهني المتكامل.

المحور الثاني: عملية الإحلال والتعاقب الوظيفي

- مفهوم وأهمية الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- أهداف عملية الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- سلبيات وإيجابيات الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- الإحلال الوظيفي وخارطة الطريق للفرد والمؤسسة.
- تفاعل نظام الإحلال الوظيفي مع أنظمة الموارد البشرية.
- الجوانب التحفيزية في خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- تقييم الجاهزية المؤسسية لتطبيق خطط الإحلال الوظيفي.
- الحاجة إلى عملية الإحلال والتعاقب الوظيفي في المؤسسة.

المحور الثالث: التخطيط للإحلال والتعاقب الوظيفي

- إعداد دراسة جدوى لتخطيط التعاقب الوظيفي .
- بدء برنامج التخطيط للإحلال والتعاقب الوظيفي .
- تقييم متطلبات العمل المستقبلية والقدرات الفردية.
- تقييم متطلبات العمل الحالية والأداء الوظيفي الفردي.
- العائد المؤسسي وأثر تخطيط عملية الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- تقييم الوضع الديموغرافي للقوى العاملة داخل وخارج المؤسسة.
- الجدارات والكفايات الوظيفية ودورها الفعال في بيئة العمل المؤسسي.
- المؤشرات الدالة على وجود احتياج حقيقي لتطبيق هذا النوع من الخطط.

- نماذج تطبيقية في تخطيط الإحلال والتعاقب الوظيفي (قصير وطويل الأجل).

المحور الرابع: التعاقب الوظيفي ودوره في تطوير المسار الوظيفي

- تقييم الأداء وأثره على تطوير وتنمية المسار الوظيفي.
- ربط تخطيط التعاقب مع تطوير المسار الوظيفي والتدريبي.
- التدريب والتطوير وتخطيط التعاقب لتنمية المسار الوظيفي.
- تحديد الفجوة بين المهارات الوظيفية وبين ما يملكه شاغل الوظيفة.
- دور المنظمة في تنمية وتطوير المسارات الوظيفية للتعاقب الوظيفي.
- تحديد الإحتياجات التدريبية اللازمة لتخطيط التعاقب الوظيفي.
- تطوير المسار الوظيفي والتدريبي وعلاقتها بالإحلال والتعاقب الوظيفي.

المحور الخامس: ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي

- مفهوم المسار الوظيفي والمسار التدريبي.
- أهمية الربط بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي.
- أهداف الربط بين المسار الوظيفي والمسار التدريبي.
- إعداد نماذج الربط بين المسار الوظيفي والتدريبي.
- المتطلبات الرئيسية لتخطيط المسار الوظيفي والتدريبي.
- علاقة المهارات المكتسبة بالمسار الوظيفي والمسار التدريبي.
- ربط المسار الوظيفي بالتدريبي والتدرج الوظيفي ووصف الوظائف.
- ربط المسار الوظيفي بالتدريبي والمهارات والقدرات الفردية بالوظائف.
- نماذج ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي حسب المستويات الوظيفية.
- ربط المسار الوظيفي بالتدريبي والهياكل التنظيمية والمستويات الوظيفية.
- عمليات تخطيط ومتابعة وصيانة المسارات الوظيفية وتطبيقاتها في بيئة العمل.
- نتائج ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي لتفعيل دور إدارة الموارد البشرية بالمؤسسات.