

كتيب الدورة

تخطيط التعاقب القيادي وبناء مسار القيادات

Professional Training Course

Skillslab Training Provider

Skills for Tomorrow's World 



وصف الدورة

المقدمة

القيادة مسؤولية إدارية محدودة، بل أصبح تتسم بالتنافس والتغير السريع، لم يعد ضمان في بيئات العمل الحديثة التي المؤسسي واستقرار الأعمال وحماية المعرفة والخبرات. أولوية استراتيجية ترتبط مباشرة باستدامة الأداء استمرارية مخاطر الفراغ المناصب الحرجة، واكتشاف القيادات المستقبلية، تحتاج المؤسسات اليوم إلى منهجية واضحة لتحديد تم القيادي، وضمان جاهزية الكفاءات المناسبة لتولي وتطوير المواهب الواعدة، وتقليل التنفيذية والمديرين تصميم برنامج تخطيط التعاقب القيادي وبناء مسار المسؤوليات المناسبة في الوقت المناسب. اللازمة لبناء منظومة متكاملة لاستمرارية ومسؤولي الموارد البشرية والمهنيين بالأدوات القيادات لتزويد القيادات الجاهزية خطط التعاقب القيادي، بناء مسارات القيادات، إدارة القيادة داخل المؤسسة. ويركز البرنامج على إعداد العملية يوفر هذا القيادية، تحديد الكفاءات القيادية، تحليل المناصب المواهب، تخطيط القوى العاملة، تقييم العام والشركات الكبرى التي تسعى البرنامج قيمة عالية للجهات الحكومية والوزارات الحرجة، وتطوير قادة المستقبل. من المتراكمة، دعم استمرارية الأعمال، رفع جاهزية إلى تعزيز الاستقرار المؤسسي، حماية المعرفة ومؤسسات القطاع والتمارين التطبيقية، تولى أدوار قيادية مستقبلية. ومن خلال النماذج القيادات، وتمكين الكفاءات الوطنية والمؤسسية بين تطوير المواهب وتنفيذ الاستراتيجية يكتسب المشاركون القدرة على بناء منظومة تعاقب العملية، ودراسات الحالة، تكمن القيمة قيادي تربط موثوق لاستمرارية القيادة، يقلل مخاطر التنفيذية لهذا البرنامج في مساعدة المؤسسات على وتحقيق الأداء المستدام. بنهاية هذا ويحمي الأداء المؤسسي على المدى الاعتماد على أفراد محددين، ويعزز جاهزية القادة، بناء نظام أهداف البرنامج

فهم الأهمية الاستراتيجية لتخطيط البرنامج التدريبي، سيتمكن المشاركون الطويل.

- تحديد المناصب الحرجة التعاقب القيادي واستمرارية من:
- بناء مسار قيادي منظم والأدوار القيادية التي تحتاج إلى خطط تعاقب القيادة.
- تقييم الإمكانيات القيادية ومتوافق مع استراتيجية واضحة.
- إعداد أطر عملية لتخطيط والجاهزية والأداء واحتياجات المؤسسة.
- بناء مجموعات من التعاقب القيادي في الجهات الحكومية والمؤسسات التطوير.

- ربط تخطيط التعاقب القيادي المواهب الواعدة لمسارات قيادية والشركات الكبرى.
- إعداد خطط تطوير تساعد بتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب وإدارة مختلفة.
- تعزيز الحوكمة والشفافية القيادات المستقبلية على تحمل مسؤوليات الأداء.
- دعم المرونة المؤسسية ونقل والمساعدة في قرارات التعاقب أكبر.
- محتوى البرنامج المعرفة واستدامة الأداء طويل القيادي.

فهم أيام اليوم الأول: أسس تخطيط التعاقب التدريبي الخطة التدريبية لمدة خمسة المدى.

- الفرق بين الإحلال تخطيط التعاقب القيادي كأولوية استراتيجية القيادي واستمرارية القيادة
 - أهمية تخطيط الوظيفي، وتخطيط التعاقب القيادي، وإدارة المواهب، وحوكمة.
 - مخاطر القيادة، القطاع العام والشركات التعاقب القيادي للجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات وبناء مسار القيادات.
- تحديد

- فهم العلاقة بين تخطيط وفجوات المواهب، والاعتماد على الأفراد الكبرى.
- بناء عقلية مؤسسية داعمة التعاقب القيادي والاستراتيجية المؤسسية واستمرارية الرئيسيين.
- التحديات الشائعة في تطبيق لاستمرارية القيادة داخل فرق الأعمال.
- تمرين الإدارة.
- اليوم الثاني: تطبيقي: تقييم نضج تخطيط التعاقب القيادي ومخاطر تخطيط التعاقب القيادي.

تعريف المناصب الحرجة تحديد المناصب الحرجة وتقييم مخاطر استمرارية القيادة.

- تحديد المناصب القيادية ذات والأدوار ذات التأثير المؤسسي المواهب
- تقييم قابلية المنصب الأثر الاستراتيجي أو التشغيلي أو العالي.
- رسم صورة واضحة للتأثر عند الشغور وصعوبة الإحلال والاعتماد على المعرفي.
- فهم مخاطر المواهب للقدرات القيادية الحالية والاحتياجات المستقبلية المعرفة الفردية.
- ترتيب أولويات التغطية في الجهات الحكومية والقطاع العام والبيئات للقوى العاملة.
- إعداد مصفوفة للمناصب القيادية بناءً على مستوى الأثر المؤسسية.
- تمرين المؤسسي.
- اليوم تطبيقي: تحديد وترتيب المناصب الحرجة التي تحتاج الحرجة وملف لمخاطر المواهب.

فهم مفهوم مسار القيادات الثالث: تصميم مسار القيادات وتقييم إلى خطط تعاقب قيادي.

- تحديد مستويات القيادة، ونقاط الانتقال بين المستويات المواهب

- بناء أطر كفاءات قيادية وتوقعات كل دور، ومتطلبات القدرات القيادية.
 - تقييم الأداء القيادي، متوافقة مع استراتيجية القيادة.
 - تحديد الموظفين ذوي والإمكانات المستقبلية، والجاهزية، والقدرة على المؤسسة.
 - إنشاء مجموعات مواهب والإمكانات العالية والمرشحين لأدوار قيادية النمو.
 - تقليل مستقبلية.
 - تمرين تطبيقي: تصميم مسار التحيز وتحسين العدالة والموضوعية في تحديد للمستويات القيادية المختلفة.
 - اليوم الرابع: خطط قيادي ونموذج لتقييم المواهب.
- إعداد مسارات تطوير عملية التطوير وجاهزية المرشحين المواهب.
- تصميم خطط تطوير القيايين
 - استخدام الإرشاد، فردية للمرشحين ضمن خطط التعاقب لقادة المستقبل.
 - تحديد مستويات والتوجيه، والتناوب الوظيفي، والمهام التوسعية، القيادي.
 - دعم نقل المعرفة والحفاظ على الجاهزية للمرشحين الفوريين وقصيري المدى وطويلي والمشاريع القيادية.
 - ربط التعلم المدى.
 - متابعة تقدم المرشحين من والتطوير بنتائج تخطيط التعاقب الذاكرة المؤسسية.
 - تمرين القيادي.
 - اليوم الخامس: تطبيقي: إعداد خطة تطوير قيادية للمرشحين ضمن مسار خلال دورات مراجعة منظمة.
- إنشاء هياكل حوكمة فعالة حوكمة التعاقب القيادي والتنفيذ التعاقب القيادي.
- تحديد والاستدامة
 - دمج تخطيط التعاقب أدوار ومسؤوليات القيادات العليا والمديرين وفرق لتخطيط التعاقب القيادي.
 - إعداد القيادي مع إدارة الأداء وتخطيط القوى العاملة الموارد البشرية.
 - التواصل حول تخطيط التعاقب لوحات متابعة وتقارير وآليات مراجعة خاصة بالتعاقب واجتماعات مراجعة المواهب.
 - قياس فعالية تخطيط التعاقب القيادي بطريقة مهنية وسرية القيادي.
 - تحويل ومنظمة.
 - تمرين ختامي: عرض خطة تطبيق تخطيط التعاقب القيادي إلى ممارسة مؤسسية القيادي وصحة مسار القيادات.
 - الفئة لتخطيط التعاقب القيادي وبناء مسار مستمرة.

يناسب هذا البرنامج المهنيين القيادات.

التعاقب القيادي، تخطيط القوى العاملة، التطوير المسؤولين عن تطوير القيادات، إدارة المواهب، تخطيط المستهدفة الفئات المناسبة المؤسسي، إدارة الأداء، ورأس المال البشري القيادات التنفيذية وكبار الاستراتيجي.

- مدراء الإدارات ورؤساء تشمل:
- مسؤولو الجهات الحكومية المديرين.
- قيادات القطاع العام الأقسام.
- قادة الشركات والوزارات.
- مسؤولو الموارد وصناع القرار المؤسسي.
- مسؤولو والمديرون كبار.
- مسؤولو التطوير البشرية وإدارة المواهب.
- مختصو تخطيط القوى التعلم والتطوير.
- مسؤولو إدارة الأداء وأطر المؤسسي.
- مسؤولو الحوكمة والتميز العاملة.
- قادة الوحدات المسؤولون عن الكفاءات.
- الكفاءات المؤسسي.
- متطلبات الواعدة المرشحة لتولي مسؤوليات قيادية استمرارية القيادة.

لا يتطلب هذا البرنامج معرفة تقنية مستقبلية.

المال البشري، وتطوير المواهب، وتخطيط التعاقب متقدمة. فهو مصمم للمهنيين المشاركين في القيادة، الالتحاق يفضل أن ورأس

فهماً عاماً القيادي، أو استمرارية المؤسسة.

- خبرة في الإدارة للهياكل التنظيمية أو الأدوار القيادية أو ممارسات يمتلك المشاركون:
- اهتماماً أو الإشراف أو تطوير المواهب أو تخطيط القوى الموارد البشرية.
- استعداداً للمشاركة في بناء القدرات القيادية وجاهزية المواهب العاملة أو إدارة الأداء.
- رغبة في تطبيق أدوات النقاشات ودراسات الحالة والتقييمات والتمارين المستقبلية.
- منهجية تخطيط التعاقب القيادي على أدوار وتحديات قيادية التطبيقية.

يعتمد برنامج تخطيط التعاقب القيادي واقعية داخل المؤسسة.

رأس وتفاعلية وموجهة نحو التطبيق، مصممة لبيئات التعلم وبناء مسار القيادات على منهجية تدريبية عملية التدريب تخطيط التعاقب القيادي، بما المال البشري الاستراتيجي والأدوات العملية القيادية والمهنية، يجمع البرنامج بين مفاهيم تشمل منهجية يضمن قدرة المشاركين على تطبيق ما يتعلمونه مباشرة والممارسات الواقعية في عروض تدريبية متخصصة داخل مؤسساتهم.

- ورش عمل تطبيقية في التدريب:
- أنشطة لرسم ونقاشات موجهة.
- تمارين تخطيط التعاقب القيادي.
- دراسات حالة واقعية من لتحديد المناصب الحرجة وتقييم مخاطر مسار القيادات داخل المؤسسة.
- عمل جماعي ونقاشات لتبادل الجهات الحكومية والقطاع العام والشركات المواهب.
- أنشطة لتقييم المواهب الكبرى.
- ورش عمل لإعداد الخبرات.
- أدوات ونماذج وأطر عملية خطط التطوير والمسارات وجاهزية المرشحين.
- تأمل فردي وخطط القيادية.
- تهدف قابلة للتطبيق.

كممارسة عملية متكاملة، وليس هذه المنهجية إلى تمكين المشاركين من فهم تخطيط تطبيق مرتبطة بيئة العمل. الحرجة، وتقييم المواهب القيادية، وبناء كمفهوم نظري فقط، من خلال تدريبهم على خطوات تحديد التعاقب القيادي مخرجات مجموعات المواهب، وتطوير المرشحين، واستدامة مسار المناصب

بعد إتمام البرنامج، سيكون المشاركون قيادي يدعم استمرارية المؤسسة.

تصميم إطار عملي لتخطيط التعلم

- تحديد المناصب الحرجة التعاقب القيادي متوافق مع استراتيجية قادرين على:
- بناء مسارات قيادية لمختلف وتقييم مخاطر استمرارية المؤسسة.
- تحديد الكفاءات القيادية.
- تقييم مستويات الإدارة.
- إنشاء المرشحين للتعاقب بناءً على الأداء والإمكانات القيادية ومتطلبات الجاهزية.
- إعداد خطط تطوير فردية لقادة مجموعات مواهب ومسارات تطوير قيادية والجاهزية واحتياجات التطوير.
- دعم نقل المعرفة وتقليل منظمة.
- إنشاء آليات حوكمة الاعتماد على الأفراد المستقبل.

- تعزيز المرونة المؤسسية وتقارير ومراجعة لتخطيط التعاقب الرئيسيين.
- يقدم واستمرارية القيادة والأداء طويل القيادي.

ملف المدرب

يمتلك المدرب خبرة متقدمة البرنامج خبير دولي معتمد يتمتع بخبرة عملية المدى.

المواهب، تخطيط القوى العاملة، أطر الكفاءات، في تخطيط التعاقب القيادي، بناء مسار القيادات، واستشارية واسعة. والأمثلة واستشارات رأس المال البشري الاستراتيجي. ويجمع تطوير القيادات، إدارة الأداء، التطوير المؤسسي، إدارة تدريبية عالية الأثر للقادة والمديرين الواقعية، والتفاعل المباشر، والتمارين التطبيقية أسلوبه التدريبي بين الخبرة العملية، القيمة التنفيذية ومسؤولي الموارد البشرية وصناع القرار لضمان تجربة

يوفر هذا البرنامج للمؤسسات مساراؤ المؤسسي.

الإحلال غير القيادة وإعداد قادة المستقبل للمسؤوليات الحرجة. عمليا وموجهاً نحو النتائج لضمان استمرارية للبرنامج القيادة والأداء المنظمة وبناء نظام مؤسسي منضبط يربط بين المواهب كما يساعد المشاركين على تجاوز قرارات بالنسبة للجهات الحكومية والوزارات والاستراتيجية والقدرات المؤسسية، جاهزية القيادات، نقل المعرفة، تطوير ومؤسسات القطاع العام، يدعم البرنامج الاستمرارية المؤسسي. أما بالنسبة الكفاءات الوطنية، الحوكمة، وبناء قدرات طويلة القيادي، الاحتفاظ بالمواهب، مرونة للشركات الكبرى والفرق القيادية، فيسهم البرنامج في المدى داخل القطاع العام. من خلال هذا القوى العاملة، استمرارية الأعمال، جاهزية القيادات تعزيز قوة الصف القيادية الحرجة، تقييم المواهب البرنامج، تتمكن المؤسسات من تطوير موهبين قادرين التنفيذ، والنمو الاستراتيجي. وحماية الأداء المؤسسي من خلال تخطيط بموضوعية، بناء مسارات قيادية فعالة، تطوير قادة على تحديد الأدوار المستقبل،

تعاقب قيادي منظم ومستدام.

تواصل معنا

الأسعار الجماعية، يُرجى التواصل معنا: للاستفسار عن التسجيل أو المواعيد القادمة أو

الموقع الإلكتروني www.skillslab-training.com

البريد الإلكتروني info@skillslab-training.com

واتساب +966 559 653 447

Generated by Skillslab Training

info@skillslab-training.com | واتساب: +966 559 653 447

www.skillslab-training.com