SKILLSLAB
Training Provider

كتيب الحدث

# المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي

## إدارة

Upcoming Training Event

**اسطنبول, Turkiye · 17 October 2026**

Skillslab Training Provider
Skills for Tomorrow's World

info@skillslab-training.com | +966 55 965 3447 | www.skillslab-training.com

## وصف الدورة

مقدمة

متقدم صُمّم لتمكين قيادات الموارد البشرية، التعاقب الوظيفي **برنامج تدريبي تنفيذي إدارة المواهب وتخطيط**

لاستقطاب المواهب، وتحديد العام، وصنّاع القرار من امتلاك الأدوات والمديرين، ورؤساء الأقسام، والمهنيين في القطاع

وإعدادها لتولي المناصب القيادية والوظائف الحرجة الكفاءات العالية، وتطويرها، والاحتفاظ بها، الاستراتيجية اللازمة

في بيئة مؤسسية تتسم بالتنافس

الأشخاص المناسبين في الأدوار المناسبة وفي الوقت والتغير السريع، يعتمد الأداء المستدام على وجود في المستقبل.

على المعرفة والمؤسسات العامة والشركات الكبرى تحديات متزايدة المناسب. تواجه الوزارات والجهات الحكومية

وضمان استمرارية العمل في المؤسسية، وإعداد قادة المستقبل، وتقليل الاعتماد في إدارة القدرات البشرية، والحفاظ

تتمثل القيمة التنفيذية لهذا المناصب الحساسة والوظائف ذات الأثر على أفراد محددين،

داخلية قوية للمواهب، وتقليل فجوات القيادة، وتحسين البرنامج في مساعدة المؤسسات على بناء مسارات العالي.

والاحتياجات العاملة، ومواءمة قرارات المواهب مع الأولويات الاحتفاظ بالموظفين المتميزين، وتعزيز جاهزية القوى

يركّز البرنامج على الاستراتيجية ومتطلبات الحوكمة

التعاقب الوظيفي، وتطوير الصف القيادي، التطبيق العملي في استراتيجية إدارة المواهب، المؤسسية المستقبلية.

طويلة الكفاءات، والتطوير المهني، ومواءمة الأداء، وإدارة وتحديد الموظفين ذوي الإمكانات العالية، وبناء أطر وتخطيط

تهدف هذه الدورة مخاطر القوى العاملة، وبناء القدرات المؤسسية

أهداف الدورة

فهم الأهمية المدى.

- مواءمة استراتيجيات الاستراتيجية لإدارة المواهب وتخطيط التعاقب إلى تمكين المشاركين من:
- تحديد المواهب مع الأهداف المؤسسية وأولويات القوى الوظيفي.
- تطوير أساليب الوظائف الحرجة والمناصب الرئيسية التي تحتاج إلى العاملة واحتياجات القيادة.
- بناء أطر عملية لتحديد الموظفين ذوي الأداء العالي خطط تعاقب واضحة.
- تصميم عمليات تعاقب وظيفي كفاءات تدعم تقييم المواهب وتطوير والإمكانات القيادية.
- تعزيز تطوير الصف القيادي تضمن استمرارية العمل في المناصب القيادات.
- تحسين الحساسة.
- ربط إدارة الأداء والتعلم الاحتفاظ بالموظفين من خلال فرص تطوير ونمو ذات ومسارات التقدم المهني.
- استخدام بيانات القوى والتطوير المهني بتخطيط التعاقب قيمة.
- تقليل مخاطر القوى العاملة العاملة وتحليلات المواهب لدعم قرارات قائمة على الوظيفي.
- إعداد توصيات عملية في المرتبطة بنقص المهارات وفجوات القيادة وفقدان الأدلة.
- محتوى الدورة: البرنامج إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي للإدارة المعرفة.

المواهب في تحسين الأسس الاستراتيجية لإدارة المواهب وتخطيط التعاقب التدريبي لمدة خمسة أيامإليوم الأول: العليا.

دور إدارة

- فهم إدارة المواهب في الجهات الأداء المؤسسي والاستدامة طويلة الوظيفي
- العلاقة بين استراتيجية الحكومية والمؤسسات العامة والشركات المدى.
- المصطلحات القوى العاملة وتطوير المواهب واستمرارية القيادة الكبرى.
- إدارة المواهب الموارد البشرية والإدارة الأساسية في إدارة المواهب المستخدمة من قبل قيادات والنجاح المؤسسي.

الفرق بين

- أهمية تخطيط وتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعاقب الوظيفي العليا.
- قياس تكلفة التعاقب الوظيفي في ضمان استمرارية الأعمال وتطوير القيادات.
- بناء عقلية استراتيجية القرارات الضعيفة في المواهب وفجوات القيادة وفقدان والمرونة المؤسسية.
- إدارة المواهب كمسؤولية لإدارة المواهب على مختلف المستويات الكفاءات.
- نقاش تطبيقي: مشتركة بين الموارد البشرية والإدارة العليا القيادية.
- اليوم الثاني: تحديد كيف تخلق إدارة المواهب الفعالة قيمة مؤسسية قابلة والمديرين المباشرين.

تعريف الوظائف الحرجة الوظائف الحرجة ومخاطر المواهب وفجوات للقياس؟

- تقييم أهمية الدور الوظيفي والمناصب الأساسية لاستمرارية القدرات
- تحديد فجوات القدرات من حيث الأثر والتعقيد والندرة ومخاطر المؤسسة.
- رسم خريطة مخاطر المواهب الحالية والمهارات المستقبلية الاستبدال.
- إعداد سجل للوظائف الحرجة القيادات، وفقدان المعرفة المرتبطة بالتقاعد، ودوران الموظفين، ونقص المطلوبة.

- فهم المؤسسية.

- ربط تخطيط القوى مخاطر الاعتماد على أشخاص محددين وأثرها على وملف لمخاطر التعاقب الوظيفي.

- تقييم قوة الصف الثاني العاملة بتخطيط التعاقب استمرارية العمل.

- ترتيب الوظيفي.

- تطبيق عملي: رسم أولويات الوظائف المشمولة بالتعاقب وفق أهميتها ومستويات الجاهزية الداخلية.

- اليوم الثالث: تحديد خريطة للوظائف الحرجة وتحديد درجة التعرض لمخاطر الاستراتيجية.

تعريف الأداء العالي المواهب وتقييمها وتخطيط المواهب.

- تصميم عمليات عادلة والإمكانات العالية والقدرة القيادية تطويرها

- استخدام أطر المستقبلية.

- تقييم الإمكانات القيادية الكفاءات لتقييم جاهزية ومتسقة لتحديد المواهب.

- اجتماعات مراجعة المواهب والقدرات الفنية ونقاط القوة السلوكية واحتياجات المواهب.

- تجنب التطوير.

- إعداد خطط تطوير فردية التحيز في تقييم المواهب وقرارات التعاقب ومناقشات معايرة التقييم.

- ربط التعلم والتوجيه للموظفين ذوي الإمكانات الوظيفي.

- بناء مسارات تطوير والإرشاد والمهام التطويرية والمسارات العالية.

- ورشة تطبيقية: تقييم للمتخصصين والمديرين والقيادات المهنية.

اليوم الرابع: تخطيط جاهزية المواهب وتصميم خطط تطوير المستقبلية.

تصميم إطار منظم لتخطيط التعاقب الوظيفي ومسارات القيادة واستراتيجيات عملية.

- تخطيط التعاقب الاحتفاظ

- بناء قوائم تعاقب للمناصب القيادية والوظائف الفنية والأدوار التعاقب الوظيفي.

- تطوير التشغيلية الحرجة.

- التخطيط للمسارات المهنية الصف القيادي وتسريع جاهزية قصيرة ومتوسطة وطويلة المدى.

- استراتيجيات نقل المعرفة والحركة الداخلية كأدوات للاحتفاظ وبناء المرشحين.

- استراتيجيات القدرات.

- إدارة حوارات المسار الاحتفاظ بالموظفين ذوي الإمكانات العالية والقيمة في الوظائف الحرجة.

- حوكمة العالية.

- خطة ودورات المراجعة وحقوق تخطيط التعاقب الوظيفي من حيث الأدوار والمسؤوليات المهني وتوقعات التطوير.

دراسة حالة عملية: بناء

- اليوم الخامس: تحليلات تعاقب وظيفي لمنصب قيادي القرار.

استخدام تحليلات المواهب المواهب والحوكمة وخارطة حساس.

- مؤشرات إدارة المواهب وبيانات القوى العاملة لدعم قرارات التطبيق

- تغطية التعاقب أفضل.

- مستويات الرئيسية:
  - مخاطر الوظيفي.
  - معدل الترقية الجاهزية.
  - تقدم خطط الاحتفاظ.
  - قوة الصف الداخلية.
  - مخاطر شغور الوظائف التطوير.
  - بناء لوحات القيادي.
- عرض نتائج تخطيط التعاقب متابعة للمواهب موجهة للإدارة الحرجة.
- دمج إدارة المواهب مع الوظيفي على القيادات والمجالس والوزارات وأصحاب العليا.
- الأخطاء إدارة الأداء والتعلم وتخطيط القوى العاملة المصلحة.
- تعزيز العدالة الشائعة في إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي والاستراتيجية المؤسسية.
- إعداد خارطة طريق عملية والشفافية والحوكمة في قرارات وكيفية تجنبها.
- بناء ثقافة مؤسسية قائمة لتطبيق أنظمة إدارة المواهب والتعاقب المواهب.
- ورشة ختامية: تقديم على النمو والمساءلة واستمرارية الوظيفي.
- الفئة استراتيجية لإدارة المواهب وتخطيط التعاقب القيادة.

تستهدف هذه الدورة المهنيين الوظيفي.

المواهب، وتخطيط القوى العاملة، وتخطيط التعاقب والمسؤولين المشاركين في الموارد البشرية، وإدارة المستهدفة

وتناسب الوظيفي، وتطوير القيادات، والتطوير التنظيمي،

مدراء وإدارة الأداء، وصنع القرار التنفيذي.

- مختصو إدارة الموارد البشرية وشركاء الموارد الدورة الفئات التالية:
- مختصو تخطيط التعاقب البشرية.
- مختصو تخطيط القوى المواهب.
- مدراء التعلم الوظيفي.
- مختصو التطوير العاملة.
- مسؤولو إدارة والتطوير.
- مسؤولو الاندماج الوظيفي التنظيمي.
- مسؤولو الأداء.
- مدراء القطاع العام الموارد البشرية في الجهات الحكومية والاحتفاظ بالموظفين.
- رؤساء الأقسام ومديرو المسؤولون عن قدرات القوى العاملة واستمرارية والوزارات.
- مسؤولو الاستراتيجية القيادة.
- التنفيذيون العمليات.
- المهنيون المسؤولون عن استراتيجية الأفراد أو تطوير القيادات والتحول المؤسسي.

- أو التطوير التنظيمي أو إدارة القطاع المرشحون لمناصب قيادية في الموارد البشرية أو أو الاستمرارية المؤسسية.

متطلبات الإدارة

يُفضّل أن يمتلك المشاركون معرفة العام.

تخصصًا متقدمًا التطوير التنظيمي أو تخطيط القوى العاملة أو أساسية بإدارة الموارد البشرية أو إدارة الأفراد أو الدورة

التعاقب الوظيفي من خلال أمثلة في الموارد البشرية، إذ يتم شرح مفاهيم إدارة ممارسات القيادة. ولا تتطلب الدورة

ويُفضّل أن يمتلك عملية ودراسات حالة وتطبيقات تنفيذية المواهب وتخطيط

خبرة أساسية في الموارد واضحة.

- معرفة عامة البشرية أو الإدارة أو الشؤون الإدارية أو العمليات المشاركون:
- اهتمامًا بتطوير بإدارة الأداء أو التدريب أو تخطيط القوى العاملة أو التطوير التنظيمي.
- قدرة على التعامل مع ممارسات إدارة المواهب واستمرارية أو التطوير المهني.
- استعدادًا بيانات القوى العاملة وسياسات الموارد البشرية القيادة.
- منهجية للمشاركة في النقاشات ودراسات الحالة والتمارين والتحديات التنظيمية.

تعتمد الدورة على منهجية تدريب والورش التطبيقية.

إلى نقل العملي، وتحليل القوى العاملة، ودراسات الحالة، تنفيذية تجمع بين الشرح الاستراتيجي، والتطبيق التدريب

ومرتبطة بالاستراتيجية المشاركين من ممارسات غير منظمة في إدارة المواهب وتمارين اتخاذ القرار. وتهدف المنهجية

تشمل المنهجية إلى أنظمة واضحة وشفافة

عروض تدريبية يقودها خبير المؤسسية.

- دراسات حالة واقعية من متخصص بلغة مهنية واضحة التدريبية:
- تمارين عملية على تحديد بيئات حكومية ومؤسسية وشركات وعملية.
- نقاشات الوظائف الحرجة، وتقييم المواهب، وتخطيط التطوير، كبرى.
- تطبيقية حول القوى العاملة، والتطوير جماعية حول مسارات القيادة، والاحتفاظ، ومخاطر وقياس جاهزية التعاقب.

سيناريوهات

- ورش عمل فجوات القيادة، وفقدان المواهب، وشغور الوظائف المهني.
- تحليل تفاعلي لبيانات لبناء أطر إدارة المواهب وخطط التعاقب وخارطة الحرجة، ومخاطر التعاقب.
- أدوات ونماذج وأطر عمل المواهب وسياسات الموارد البشرية والحالات التطبيق.
- مخرجات عملية يمكن تكييفها واستخدامها داخل بيئة التنظيمية.

بنهاية الدورة، سيكون المشاركون العمل.

شرح القيمة الاستراتيجية التعلم

- تحديد الوظائف الحرجة لإدارة المواهب وتخطيط التعاقب قادرين على:
- تقييم جاهزية المواهب وتقييم مخاطر التعاقب داخل الوظيفي.
- بناء المؤسسة.
- تطوير مسارات قيادية تدعم خطط تعاقب عملية للمناصب القيادية والفنية والوظائف باستخدام أساليب منظمة وعادلة.

- تصميم خطط تطوير للموظفين الاستمرارية المؤسسية طويلة الحرجة.
- ربط قرارات المواهب بإدارة ذوي الأداء العالي والإمكانات المدى.
- استخدام تحليلات المواهب الأداء والتعلم وتخطيط القوى العالية.
- تحسين استراتيجيات الاحتفاظ لدعم قرارات التعاقب والتطوير القائمة على العاملة.
- تعزيز الحوكمة والشفافية بالمواهب الحرجة وقادة الأدلة.
- عرض المستقبل.
- الإسهام في بناء توصيات المواهب والتعاقب الوظيفي بوضوح أمام والمساءلة في قرارات المواهب.
- ملف قدرات أقوى للقوى العاملة، واستمرارية القيادة، الإدارة العليا.

**يقدّم هذه الدورة** خبير معتمد ومرونة مؤسسية مستدامة.

**المدرب**

القيادات، والتطوير في مجالات إدارة المواهب، وتخطيط التعاقب الوظيفي، دوليًا يتمتع بخبرة عملية واستشارية واسعة

بالموظفين، والتدريب التنفيذي، التنظيمي، وإدارة الأداء، وحوكمة الموارد البشرية، وتخطيط القوى العاملة، وتطوير

يجمع المدرب بين والاحتفاظ

العملية، بما يساعد المشاركين على فهم الخبرة الاستراتيجية في الموارد البشرية والتجربة والاستشارات المؤسسية.

وموجهة نحو النتائج. ويركز أسلوبه التدريبي إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي بطريقة واضحة الاستشارية

القيمة وبناء قدرات القوى العاملة، والانضباط الحوكمي، على التطبيق داخل بيئة العمل، واستمرارية القيادة، وعملية

**تساعد دورة** إدارة وتحقيق تحسين مؤسسي قابل للقياس.

**المؤسسات التنفيذية للدورة**

القادرين على قيادة على بناء قوة عاملة جاهزة للمستقبل من خلال تحديد المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي

كيفية تقليل مخاطر القيادة، وتعزيز الأداء والاستمرارية المؤسسية على المدى الطويل. وتطوير والاحتفاظ بالأشخاص

وبالنسبة جاهزية التعاقب، وتحسين قرارات المواهب، وإنشاء يتعلم المشاركون

تقدم هذه الدورة قيمة عملية للوزارات والجهات الحكومية والمؤسسات العامة مسارات منظمة لنمو الموظفين.

دعم الاعتماد على أفراد محددين، وحماية المعرفة مباشرة من خلال تقوية الصف القيادي، وتقليل والشركات الكبرى،

يساعد المؤسسية، وتحسين الاحتفاظ بالموظفين، وضمان

الموظفين إلى قيادة استراتيجية البرنامج المؤسسات على الانتقال من التخطيط الوظائف الحرجة بمرشحين جاهزين.

والحوكمة، ومرونة القوى العاملة، وجودة الخدمات، للمواهب، حيث ترتبط قرارات المواهب بالأداء، التفاعلي لاستبدال

والنجاح المؤسسي المستدام.

# تواصل معنا

هذا الحدث، يُرجى التواصل معنا: لتأمين مكانك أو للحصول على مزيد من المعلومات حول

| | |
|---|---|
| **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