الدورة التدريبية: استراتيجيات تخطيط التعاقب الوظيفي وتطوير القادة المستقبليين في المنظمات



28 ديسمبر 2026 - 01 يناير 2027

ميونخ

5100 € (للشخص الواحد)

Ref: #TDD1407_368821

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تعد استدامة القيادات من أهم تحديات العصر المؤسسي، لذا تقدم هذه الدورة رحلة متكاملة لتصميم أنظمة تعاقب وظيفي فعالة تستند إلى أفضل الممارسات العالمية. ستتعلم كيفية تحديد الكفاءات الحرجة، وبناء خطط إعداد القادة المستقبليين، وربط التخطيط الاستراتيجي باحتياجات التعاقب. الدورة تدمج بين النظريات الأكاديمية الرصينة - مثل أبحاث البروفيسور بيتر دراكر (Peter Drucker) في الإدارة الاستراتيجية - والتطبيقات العملية عبر دراسات حالة حية من قطاعات متنوعة. يقدم BIG BEN Training Center منهجًا فريدًا يركز على تحويل التحديات إلى فرص تنموية، مع التركيز على قياس الأثر وضمان الجاهزية القيادية الدائمة.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية واستراتيجيات القوى العاملة.
- قادة الإدارات والمديرون التنفيذيون.
- مسؤولو التطوير التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي.
- مستشارو تطوير المواهب والقيادات.
- أعضاء لجان التخطيط للتعاقب في الهيئات الحكومية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع المالي والمصرفي.
- الرعاية الصحية والمستشفيات.
- القطاع الحكومي والهيئات العامة.
- الشركات العائلية والمؤسسات الكبرى.
- القطاع التعليمي والجامعي.
- الطاقة والصناعات التحويلية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية والتطوير الوظيفي.
- التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي.
- الإدارات التنفيذية والعليا.
- أقسام التطوير القيادي وإدارة المواهب.
- وحدات استمرارية الأعمال وإدارة المخاطر.

أهداف الدورة التدريبية:

بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد أتقن المهارات التالية:

- تحليل فجوات القيادة الحالية والمستقبلية.
- تصميم مسارات تعاقب وظيفي مخصصة لقطاعات مختلفة.
- تطبيق أدوات تقييم جاهزية القادة المحتملين.
- ربط خطط التعاقب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- قياس أثر برامج التعاقب على الاستدامة التنظيمية.

منهجية الدورة التدريبية:

تعتمد الدورة على نموذج تعليمي تفاعلي يجمع بين المحاضرات التطبيقية، ومناقشات مجموعات التركيز، وتمارين محاكاة واقعية. سيحلل المشاركون دراسات حالة لخطط تعاقب ناجحة وفاشلة عبر قطاعات متنوعة، مع تصميم خطط عمل قابلة للتطبيق الفوري. تشمل الجلسات ورشًا لتحديد الكفاءات الحرجة، وحلقات نقاش حول معايير الجاهزية القيادية، وتقارير تقييم ذاتي لمخرجات التعلم. يضمن BIG BEN Training Center بيئة داعمة للتغذية الراجعة الفورية من مدربين خبراء، مع التركيز على تحويل النظريات إلى حلول مؤسسية ملموسة.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس تخطيط التعاقب الوظيفي الاستراتيجي

- مقدمة لمفاهيم التعاقب الوظيفي وأهميتها في العصر الحديث.
- الفرق بين تخطيط التعاقب واستبدال القيادات الطارئ.
- معايير عالمية ناجحة لأنظمة التعاقب الفعالة.
- تحليل التحديات المؤسسية في تطبيق خطط التعاقب.
- دراسة مقارنة بين القطاع الخاص والحكومي.
- أدوات تشخيص فجوات القيادة الحالية.
- تطبيقات عملية: تحليل مؤسسة متعثرة في التعاقب.

الوحدة الثانية: تصميم وتنفيذ خطط التعاقب الوظيفي

- مراحل بناء خطة تعاقب وظيفي متكاملة.
- كيفية تحديد المناصب الحرجة والكفاءات الأساسية.
- استراتيجيات ربط خطط التعاقب بالتدريب والتطوير.
- نماذج تقييم القادة المحتملين (مثل 9-Box).
- إدارة مقاومة التغيير خلال تنفيذ الخطط.
- توثيق العمليات وضمان الامتثال التنظيمي.
- ورشة عمل: تصميم خطة تعاقب لقطاع الصحة.

الوحدة الثالثة: تطوير الكفاءات القيادية الاحتياطية

- آليات اكتشاف المواهب القيادية الداخلية.
- تصميم برامج إعداد القادة المستقبليين.
- تقييم فعالية برامج التطوير القيادي.
- دمج التوجيه والإرشاد في خطط التعاقب.
- معالجة فجوات المهارات عبر التدريب المستهدف.
- دراسة حالة: برنامج ناجح في القطاع المصرفي.
- تمارين محاكاة لتقييم القرارات القيادية.

الوحدة الرابعة: قياس أثر خطط التعاقب والاستدامة

مؤشرات أداء رئيسية لنجاح خطط التعاقب.

- ربط العائد الاستثماري (ROI) ببرامج التعاقب.
- آليات تحديث الخطط وفق التغيرات المؤسسية.
- التكامل بين إدارة المخاطر وتخطيط التعاقب.
- نظم المتابعة والتقييم المستمر.
- تحليل بيانات: تقارير جاهزية التعاقب السنوية.
- ورشة: بناء لوحة مؤشرات لقياس الأثر.

الوحدة الخامسة: تحديات مستقبلية وحلول مبتكرة

تأثير التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على التعاقب.
استراتيجيات التعاقب في المؤسسات الناشئة.
إدارة التعاقب خلال الأزمات والتحولات الكبرى.
أخلاقيات التعاقب والشفافية في الاختيار.
تطوير سياسات التعاقب للجيل الجديد من الموظفين.
تخطيط الجلسات: صياغة خطة عمل مؤسسية شاملة.
عرض مشاريع المشاركين وتقييم جماعي.

الأسئلة المتكررة:

ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل التسجيل في الدورة؟

لا توجد شروط مسبقة.

كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

هل يمكن لاستراتيجيات التعاقب الوظيفي أن تحل محل برامج جذب المواهب الخارجية في تحقيق الاستدامة التنظيمية؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تتميز هذه الدورة بتقديم إطار عمل متكامل يجمع بين التنظير الأكاديمي والتطبيق العملي الميداني، مع التركيز على حلول قابلة للتطبيق في البيئات المؤسسية المتنوعة. من خلال دراسات حالة حية من قطاعات مثل الصحة والمالية، يتعلم المشاركون كيفية تصميم خطط تعاقب تراعي الخصوصية التنظيمية وتحديات السوق. يُبرز المحتوى دور التدريب التحويلي في إعداد قادة لا يمتلكون المهارات التقنية فحسب، بل أيضًا الرؤية الاستشرافية. الدورة تقدم أدوات قياس مبتكرة مثل لوحات المؤشرات لرصد أثر خطط التعاقب، مع تمارين محاكاة تُعزز اتخاذ القرارات في سيناريوهات ضبابية. هذا النهج الشامل يضمن تحويل المعرفة إلى ممارسات مؤسسية مستدامة.