

# إستراتيجيات التخطيط الإحلالي والتعاقب الوظيفي

## مقدمة:

- تهدف عملية تخطيط التعاقب الوظيفي إلى بناء القدرات التنظيمية اللازمة لتحقيق نتائج الأداء المستهدفة ولترجمة استراتيجيات العمل إلى قدرات تنظيمية تمكن المنشأة من أن تكون أكثر نجاحاً في الوقت الحالي وفي المستقبل من خلال برنامج فعال للتعاقب على المناصب الرئيسية في المنشأة. ويعد تخطيط التعاقب الوظيفي ضرورياً لضمان استمرار الأعمال والرضا الوظيفي من خلال تهيئة وتطوير الموظفين المحتملين، وتسريع فرص تقدمهم المتاحة والسماح لهم بالاضطلاع في أعمال الوظائف الفنية والمهنية الأعلى بسلاسة عند الضرورة. تقدم هذه الدورة للتعرف على إستراتيجيات التخطيط الإحلالي ودورها الفعال في المساهمة في استدامة أعمال المؤسسة او الشركة من خلال استدامة وجود المرشحين للوظائف الرئيسية في حال شغورها لأي سبب من الأسباب. تتسم هذه الدورة بالفاعل والشمول ومبنية على أحدث البحوث العملية والعلمية والنفسية والقابلة للتطبيق في علم إستراتيجيات منهجية التعاقب الوظيفي والتي يمكن اعتمادها من قبل أي قائد يتطلع بجدية لتحسين مهاراته في التخطيط الإحلالي.

## اهداف البرنامج:

- فهم أساسيات التطوير الوظيفي وتخطيط التعاقب الوظيفي
- التعرف على أثر التحديات والمتغيرات العالمية المعاصرة على إدارة القوى العاملة
- تزويد المشاركين بمهارات تطبيق نماذج تخطيط التعاقب (الإحلال) الوظيفي بما يحقق أهداف المنظمات بصورة فعالة
- التعرف على النظم الحديثة في عمليات تنظيم القوى العاملة بما يحقق معايير الجودة والتميز.
- التمييز بين إدارة وتخطيط التعاقب الوظيفي، والتخطيط للاستبدال وإدارة المواهب وإدارة رأس المال البشري
- تطبيق المنظور الحديث في عمل الموارد البشرية المرتكز على تخطيط المسار التطويري وإدارة المواهب.
- تخطيط مفاهيم وأدوات تطبيق الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- اكتساب مهارات تخطيط وإدارة وتقييم عملية التعاقب الإداري وكيفية الربط بين الكفاءات والمسار الوظيفي والمسار التطويري والتعاقب القيادي.
- التزود بالخبرات والتجارب العملية اللازمة في عمليات تأهيل قيادات الصف الثاني.

## الفئات المستهدفة:

- مديرو الموارد البشرية ونوابهم
- مديرو التنمية البشرية
- مديرو شؤون الأفراد
- مديرو التنظيم والتطوير الإداري
- مديرو التدريب والتطوير الوظيفي
- مديرو تخطيط القوى العاملة
- أخصائيو الموارد البشرية
- أخصائيو التدريب والتطوير الوظيفي
- العاملين في مجال تطوير الموارد البشرية وإدارة المواهب. العاملين في مجال التطوير القيادي للأفراد والمنظمات

## محتويات البرنامج:

المبادئ الأساسية لتخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للتعاقب الوظيفي:

- مفاهيم تخطيط المسار الوظيفي
- أهداف وأهمية تخطيط وتطوير المسار الوظيفي
- مسئولية تخطيط وتطوير المسار الوظيفي
- المزايا والمنافع التي تحققها عملية تخطيط وتطوير المسار الوظيفي للتعاقب الوظيفي بالمنظمة
- خطوات تشكيل المسار الوظيفي
- حالات وتطبيقات عملية

إدارة وتخطيط التعاقب الوظيفي:

- أهداف تخطيط التعاقب الوظيفي للموارد البشرية بالمنظمة
- أدوات إدارة تخطيط التعاقب الوظيفي للموارد البشرية بالمنظمة
- نماذج تخطيط التعاقب الوظيفي للموارد البشرية بالمنظمة
- مزايا تخطيط التعاقب الوظيفي للموارد البشرية بالمنظمة
- حالات وتطبيقات عملية

أنظمة المسارات الوظيفية للتخطيط للتعاقب الوظيفي:

- أنظمة المسار الوظيفي في مرحلة الإلتحاق بالمنظمة والوظيفة ( إستراتيجيات المرحلة المبكرة للمسار الوظيفي )
- أنظمة المسار الوظيفي في مرحلة الخروج من المنظمة ( إستراتيجيات المرحلة الأخيرة للمسار الوظيفي )
- القضايا التنظيمية في تشكيل المسار الوظيفي
- القضايا الفردية في تشكيل المسار الوظيفي
- العناصر الحاكمة في نجاح أو فشل الفرد في مستقبله الوظيفي
- أنظمة إدارة المواهب الوظيفية من خلال خطط التعاقب الوظيفي
- حالات وتطبيقات عملية

التحليل النظري لعمليات التخطيط الإحلالي:

- ما هو التخطيط الإحلالي
- نماذج التخطيط الإحلالي
- أهمية التخطيط الإحلالي
- أدوات تطبيق التخطيط الإحلالي
- لماذا التخطيط الإحلالي؟.
- مزايا التخطيط الإحلالي
- علاقة التخطيط الإحلالي بإدارة المواهب.

## إستراتيجيات التخطيط الإحلالي الوظيفي الحديثة:

- نماذج التخطيط الإحلالي.
- التخطيط الإحلالي في حالات الطوارئ
- التخطيط الإحلالي طويل الأجل
- التخطيط الإحلالي بإدارة المواهب
- التخطيط الإحلالي المعتمد على الدمج
- الأدوات التحليلية في تطبيق التخطيط الإحلالي
- الإستراتيجيات التنفيذية في رسم خطة الإحلال الفعالة وربطها بإدارة المواهب

## إستراتيجيات تخطيط و تحليل الوظائف و علاقتها بالتوظيف:

- مراحل تخطيط الوظائف
- مستويات تخطيط الوظائف
- تحليل الوظائف وتأثيرها بمستويات التوظيف
- تحديد حجم العمالة المطلوبة وطرق التنبؤ بها وتحليلها
- الإستراتيجيات الحديثة لمعالجة العرض والطلب من الوظائف
- مشاكل ومعوقات تنمية القوى العاملة.
- آليات صياغة إطار عام لتخطيط وتحليل الوظائف

## دور الفرد في بناء وتطوير مساره الوظيفي للتهيئة للتعاقب الوظيفي:

- كيف تخطط لمستقبلك الوظيفي
- العوامل الشخصية المؤثرة في قرارات الفرد في مساره الوظيفي
- كيف يختار الفرد مهنته ووظيفته
- مراحل إتخاذ قرار المستقبل والمسار الوظيفي
- كيف يختار الفرد منظمته التي تحقق له تطوير متميز لمساره الوظيفي
- حالات وتطبيقات عملية