



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

اغسطس ٢٠٢٦ ١٤ - ١٠

القاهرة - \*

(للشخص الواحد) € ٤١٠٠

Ref: #TDD1407\_617771



## مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة :

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

## ل : الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- العاملة : مديرو الموارد البشرية واستراتيجيات القوى
- 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 ١
- الرعاية الصحية والمستشفيات ١
- القطاع الحكومي والهيئات العامة ١
- الشركات العائلية والمؤسسات الكبرى ١
- القطاع التعليمي والجامعي ١
- الطاقة والصناعات التحويلية ١

## الأقسام المؤسسية المستهدفة ١

- إدارة الموارد البشرية والتطوير الوظيفي ١
- التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي ١
- الإدارات التنفيذية والعليا ١
- أقسام التطوير القيادي وإدارة المواهب ١
- وحدات استمرارية الأعمال وإدارة المخاطر ١

## أهداف الدورة التدريبية ١

أتقن المهارات التالية ١؛ بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- تحليل فجوات القيادة الحالية والمستقبلية ١
- تصميم مسارات تعاقب وظيفي مخصصة لقطاعات مختلفة ١
- تطبيق أدوات تقييم جاهزية القادة المحتملين ١
- ربط خطط التعاقب بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة ١
- قياس أثر برامج التعاقب على الاستدامة التنظيمية ١

## منهجية الدورة التدريبية ١



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

## التدريبية) : خريطة المحتوى التدريبي (مماور الالورة

### الاستراتيجي الالولة الأولى: أسس تخطيط الالاقب الوظيفي

- الالديث : مقدمة لمفاهيم الالاقب الوظيفي وأهميتها في العصر
- الطارئ : الفرق بين تخطيط الالاقب واستبدال القيادات
- معاير عالمية ناجحة لأنظمة الالاقب الفعالة
- تحليل الالديات المؤسسة في تطبيق خطط الالاقب
- دراسة مقارنة بين القطاع الخاص والالومي
- أدوات تشخيص فجوات القيادة الالالية
- تطبيقات عملية: تحليل مؤسسة متعثرة في الالاقب

### الالولة الالانية: تصميم وتنفيذ خطط الالاقب الوظيفي



- مراحل بناء خطة تعاقب وظيفي متكاملة ١
- كيفية تحديد المناصب الحرجة والكفاءات الأساسية ١
- استراتيجيات ربط خطط التعاقب بالتدريب والتطوير ١
- نماذج تقييم القادة المحتملين (مثل ٩ Box) ١
- إدارة مقاومة التغيير خلال تنفيذ الخطط ١
- توثيق العمليات وضمان الامتثال التنظيمي ١
- ورشة عمل: تصميم خطة تعاقب لقطاع الصحة ١

## الاحتياطية الوحدة الثالثة: تطوير الكفاءات القيادية

- آليات اكتشاف المواهب القيادية الداخلية ١
- تصميم برامج إعداد القادة المستقبليين ١
- تقييم فعالية برامج التطوير القيادي ١
- دمج التوجيه والإرشاد في خطط التعاقب ١
- معالجة فجوات المهارات عبر التدريب المستهدف ١
- دراسة حالة: برنامج ناجح في القطاع المصرفي ١
- تمارين محاكاة لتقييم القرارات القيادية ١

## الوحدة الرابعة: قياس أثر خطط التعاقب والاستدامة

- مؤشرات أداء رئيسية لنجاح خطط التعاقب ١
- ربط العائد الاستثماري (ROI) ببرامج التعاقب ١
- آليات تحديث الخطط وفق التغييرات المؤسسية ١
- التكامل بين إدارة المخاطر وتخطيط التعاقب ١
- نظم المتابعة والتقييم المستمر ١
- تحليل بيانات: تقارير جاهزية التعاقب السنوية ١
- ورشة: بناء لوحة مؤشرات لقياس الأثر ١



## الوحدة الخامسة: تحديات مستقبلية وحلول مبتكرة

- التعاقب ١ تأثير التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي على
- استراتيجيات التعاقب في المؤسسات الناشئة ١
- إدارة التعاقب خلال الأزمات والتحولت الكبرى ١
- أخلاقيات التعاقب والشفافية في الاختيار ١
- تطوير سياسات التعاقب للجيل الجديد من الموظفين ١
- تخطيط الجلسات: صياغة خطة عمل مؤسسية شاملة ١
- عرض مشاريع المشاركين وتقييم جماعي ١

### الأسئلة المتكررة ١

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

لا توجد شروط مسبقة ١

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

المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية ١ راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

### سؤال للتأمل ١

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

## ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



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