



تخطيط المسارات الوظيفية والتطوير المهني وخطط التطوير الفردية

19 - 23 Jul 2027

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



تخطيط المسارات الوظيفية والتطوير المهني وخطط التطوير الفردية

المرجع: 1082_5080 التاريخ: 19 - 23 Jul 2027 الموقع: لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن الرسوم: SAR 23000

العوق التقني: ممارس - أسلوب التطبيق: دراسة حالة

مقدمة

يغادر الموظفون الانكفاء حين لا يرون الخطوة التالية في مساهمهم الوظيفي، وكثيرا ما يرقى المتخصصون إلى مناصب إدارية لا يرغبون فيها ولا تناسبهم لغياب أي مسار آخر. وتتمثل خطط التطوير مرة في السنة ثم تتسبى. تهكن هذه الدورة من كور كونسبت المديرين من بناء هيكل المسارات الوظيفية، ورسم المسارات بهعايير ترقية واضحة، وتحويلها إلى خطط تطوير فردية وحوارات منتظمة حول المسار المهني. ويعمل المشاركون على حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون بإطار المسار الوظيفي لعائلة وظيفية واحدة في مؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تشخيص واقع التطوير المهني في المؤسسة باستخدام نظريات المسار المهني وإرشادات ISO 30422 ومعايير التتقل الداخلي في ISO 30414
- تصميم هيكل المسارات الوظيفية بالعائلات الوظيفية والمستويات والسلالم المزدوجة والتتقل الأفقي
- بناء خرائط المسارات الوظيفية بهعايير ترقية واضحة لعائلة وظيفية
- إعداد خطط التطوير الفردية وإدارة حوارات منظمة حول المسار المهني باستخدام RIASEC ومركزات المسار المهني ونموذج GROW
- ربط المسارات الوظيفية بقرارات التعاقب الوظيفي والهواهب مع ضبط مخاطر الركود وانسداد الترقية وعدالة الفرص
- إعداد إطار المسار الوظيفي لعائلة وظيفية واحدة بصيغة جاهزة للاعتماد القيادة

الفئة المستهدفة

- مديرو إدارة الهواهب والتطوير المهني
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة في الترقية والتتقل والاحتفاظ بالموظفين
- مديرو التعلم والتطوير المسؤولون عن برامج التطوير المرتبطة بالترقية
- مديرو التصميم التنظيمي والمكافآت المسؤولون عن الهيكل الوظيفي
- المديرون المباشرين المسؤولون عن تطوير فرقهم والاحتفاظ بالموظفين الرئيسيين

محاور الدورة

اليوم الأول: سياق التطوير المهني والوضع الراهن

- نظرية Super لامتداد الحياة ومجالها Space-Life, Span-Life في التطوير المهني
- مفهوم المسار المهني ذاتي التوجيه Protean والمسار المهني بلا حدود والعقد النفسي
- إرشادات التعلم المرتبط بالمسار المهني في المواصفة ISO 30422
- معايير التتقل الداخلي والتعاقب الوظيفي وفق المواصفة ISO 30414
- تحقيق الوضع الراهن لإطار المسارات: الهيكل الوظيفي والسياسات وبيانات التتقل

اليوم الثاني: نماذج هيكل المسارات الوظيفية

- الهيكل الوظيفي وتحديد المستويات بطريقة النقاط في تقييم الوظائف
- مصفوفة العائلات الوظيفية والنطاقات المهنية
- السلاسل الوظيفية المزدوجة: المسار الإداري والمسار التخصصي
- تصميم الشبكة الوظيفية للتنقل الأفقي وبين الوظائف
- مستويات المسؤولية في SFIA 9 لمسارات الوظائف الرقمية

اليوم الثالث: بناء المسارات الوظيفية وخطط التطوير

- بناء خريطة المسار الوظيفي: نقاط الدخول والتنقلات والهدمة المعتادة في الوظيفة
- مصفوفة معايير الترقية: الخبرة والقدرات وأدلة الأداء
- نموذج خطة التطوير الفردية وفق نموذج 70:20:10
- تحديد الهيكل والقيم المهنية باستخدام RIASEC Holland ومرتكبات Schein للمسار المهني
- هيكل حوار المسار المهني باستخدام نموذج GROW للتوجيه

اليوم الرابع: قرارات المواهب والمخاطر والحالات الصعبة

- تقييم الأداء والإمكانات بمصفوفة التسعة مربعات Grid Box-9
- مستويات جاهزية التعاقب الوظيفي وربطها بمجموعات المواهب
- تشخيص الركود الوظيفي وفق تصنيف Bardwick: الركود الهيكلي وركود المحتوى وركود الحياة
- سوق المواهب الداخلي وقواعد التنقل القائم على المشاريع
- سجل مخاطر إطار المسارات: انسداد الترقية وعدم تكافؤ الفرص وارتفاع التوقعات

اليوم الخامس: دراسات الحالة وإطار المسار الوظيفي

- دراسة حالة شركة هندسية: متخصصون كبار يغادرون بدلا من تولي الإدارة
- دراسة حالة مجموعة ضيافة: موظفو الخطوط النمامية بلا ترقية واضحة
- بناء خريطة المسار الوظيفي لعائلة وظيفية واحدة في مؤسسة الهشاشة
- إعداد نماذج خطط التطوير الفردية ودليل المديرة لحوارات المسار المهني
- لجنة مراجعة بين الزملاء والدفاع عن الإطار

المهارات المكتسبة

- تصميم هيكل المسارات الوظيفية
- رسم العائلات الوظيفية
- تصميم معايير الترقية
- تخطيط التطوير
- التوجيه المهني
- تفسير مراجعات المواهب
- إدارة التنقل الداخلي
- تحليل مخاطر الاحتفاظ بالموظفين

لهذا تحضر هذه الدورة

- تعود بإطار المسار الوظيفي لعائلة وظيفية فعلية، وقد اختبر أهم لجنة من الزملاء
- تمنح المتخصصين طريقا للنمو دون إجبارهم على المناصب الإدارية
- تجيب عن سؤال الموظف عن خطوته التالية بخريطة ومعايير بدلا من الوعود العامة
- تقارن ممارسات المسارات الوظيفية بمديرين من قطاعات ودول مختلفة

الخاتمة

لا تحتفظ المسارات الوظيفية بالموظفين إلا حين تكون واضحة وموثوقة ومحل حوار مستمر. تنتقل هذه الدورة من نظريات التطوير المهني والوضع الراهن للإطار المؤسسي، مروراً بهيكل المسارات ورسوماتها وتخطيط التطوير، وصولاً إلى قرارات المواهب والمخاطر التي تحدد نجاح الإطار في الواقع. ويحول اليوم النخيل هذا العمل إلى إطار المسار الوظيفي لعائلة وظيفية واحدة، يعود به المشاركون إلى مؤسستهم نموذجاً عملياً يمكن تعميمه على العائلات الأخرى.