CONCEPT

# التنقل الوظيفي الداخلي وتصميم سوق المواهب الداخلي: المطابقة على المهارات والمهام المؤقتة

7 – 11 ديسمبر 2026

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



# التنقل الوظيفي الداخلي وتصميم سوق المواهب الداخلي: المطابقة على المهارات والمهام المؤقتة

**المرجع:** 565_17464 **التاريخ:** 7 – 11 ديسمبر 2026 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

## مقدمة:

تلجأ مؤسسات كثيرة إلى التوظيف من الخارج لشغل وظائف يستطيع موظفوها الحاليون شغلها، بينما يغادر أصحاب الكفاءة لأن فرص الانتقال الداخلي غير ظاهرة أو بطيئة أو يعطلها المديرون. يجعل التنقل الوظيفي الداخلي القوى العاملة المصدر الأول لسد الاحتياج، إذ يعرض الترقيات والانتقالات الأفقية والمهام المؤقتة والمشاريع والتدوير الوظيفي والإرشاد بشكل مرئي ويطابقها مع المهارات. تؤهل هذه الدورة من كور كونسبت ممارسي الموارد البشرية والمواهب لبناء أسس المهارات وقواعد سوق المواهب الداخلي وسياسات إطلاق الموظفين التي تجعل الانتقال الداخلي ممارسة معتادة. ويغادر المشاركون ومعهم استراتيجية للتنقل الداخلي وتصميم لمشروع تجريبي لسوق المواهب.

## أهداف الدورة:

- بناء حالة عمل للتنقل الوظيفي الداخلي تقيس تكلفة التوظيف التي يمكن تجنبها وزمن الوصول إلى الإنتاجية ومكاسب الاحتفاظ بالموظفين
- تحديد محفظة أنواع التنقل من الترقيات والانتقالات الأفقية إلى المهام المؤقتة والتدوير والإرشاد، مع قواعد أهلية لكل نوع
- بناء تصنيف للمهارات وملفات مهارات تتيح مطابقة الموظفين مع الفرص على أساس المهارات لا المسميات الوظيفية
- تصميم المهام المؤقتة والتكليفات التطويرية وسياسات إطلاق الموظفين التي تفتح الفرص الداخلية وتحد من احتكار المواهب
- وضع ضوابط الحوكمة والإنصاف وخصوصية بيانات الموظفين لاستنتاج المهارات والمطابقة الخوارزمية
- إعداد استراتيجية للتنقل الداخلي وتصميم لمشروع تجريبي لسوق المواهب مع بطاقة مؤشرات للتنقل

## الفئة المستهدفة:

- ممارسو إدارة المواهب الذين يديرون الشواغر الداخلية وإعادة توزيع الموظفين وعمليات التنقل
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين ينصحون المديرين بشأن انتقالات الموظفين وإطلاقهم من فرقهم
- ممارسو التعلم والتطوير الذين يربطون أنشطة التطوير بالفرص الداخلية
- محللو تخطيط القوى العاملة الذين يتوقعون فجوات المهارات والمعروض الداخلي من الكفاءات
- ممارسو تقنيات الموارد البشرية وتحليلات الأفراد الذين يهيئون بيانات المهارات وأدوات المطابقة
- ممارسو التطوير التنظيمي الذين يشكلون الثقافة وسلوك المديرين تجاه الانتقالات الداخلية

## محاور الدورة:

### اليوم 1: حالة العمل للتنقل الوظيفي الداخلي

- مقارنة تكلفة البناء مقابل الشراء بين الشغل الداخلي والتوظيف الخارجي
- محفظة أنواع التنقل: الترقيات والانتقالات الأفقية والمهام المؤقتة والمشاريع والتدوير والإرشاد
- مبادئ توظيف المواهب لدى CIPD معهد الأفراد والتطوير: التدوير والإعارة والعمل في المشاريع
- تشخيص عوائق التنقل الداخلي: وضوح الفرص والأهلية وموافقة المدير
- تدقيق الوضع الراهن للتنقل في بيانات الشواغر وسجلات التعيين الداخلي

### اليوم 2: أسس المؤسسة القائمة على المهارات ونماذج سوق المواهب

- نموذج المؤسسة القائمة على المهارات: تفكيك العمل إلى مهام ومهارات
- هيكل تصنيف المهارات: المهارات الفنية والقدرات الإنسانية ومستويات الإتقان
- استنتاج المهارات من الملفات الشخصية وسجل العمل وسجلات التعلم
- نموذج تشغيل سوق المواهب الداخلي: عرض الفرص وطلب الموظفين
- منطق المطابقة بالذكاء الاصطناعي في لمحة عامة: درجات تقارب المهارات وإشارات التوصية

### اليوم 3: تصميم المهام المؤقتة والتكليفات وقواعد الإطلاق

- نموذج نشر المهام المؤقتة والمشاريع: النطاق وحصة الوقت والمهارات المطلوبة
- تصميم التكليفات التطويرية باستخدام خريطة ربط فجوة المهارات بالفرص
- سياسة إطلاق الموظفين: فترات الإشعار وقواعد الإحلال وحدود نسبة الوقت
- دليل الحوار المهني الموجه للتنقل بين الموظفين والمديرين
- خريطة رحلة الموظف مع الفرص من إنشاء الملف حتى إغلاق التكليف

### اليوم 4: الحوكمة والإنصاف ومؤشرات التنقل

- مواجهة احتكار المواهب: بطاقات أداء المديرين وتقدير تصدير المواهب
- مراجعة إنصاف نتائج المطابقة الخوارزمية حسب فئات الموظفين
- خصوصية بيانات مهارات الموظفين: الموافقة وتقييد الغرض وقواعد الاحتفاظ بالبيانات
- ربط التنقل بخطط القوى العاملة وقوائم الخلفاء ومسارات التعلم
- بطاقة مؤشرات التنقل: معدل الشغل الداخلي وزمن إعادة التوزيع واستبقاء المنتقلين

### اليوم 5: دراسات الحالة وتصميم المشروع التجريبي للتنقل

- حالة مجموعة لوجستية: إعادة توزيع موظفي الوظائف المتراجعة عبر مطابقة المهارات
- حالة شركة خدمات مهنية: تعثر الإقبال على المهام المؤقتة بسبب مقاومة المديرين
- اختيار نطاق المشروع التجريبي: وحدات العمل وأنواع الفرص وعتبات النجاح
- صياغة استراتيجية التنقل الداخلي وتصميم المشروع التجريبي للسوق
- عرض تصميم المشروع التجريبي والدفاع عنه أمام لجنة توجيهية

## المهارات التي ستكتسبها:

- تحليل حالة العمل للتنقل
- تصميم تصنيف المهارات
- مطابقة الفرص على أساس المهارات
- تصميم المهام المؤقتة والتكليفات التطويرية
- التفاوض مع المديرين على إطلاق الموظفين
- مراجعة الإنصاف الخوارزمي
- إعداد تقارير مؤشرات التنقل
- تخطيط المشروع التجريبي لسوق المواهب

## لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة باستراتيجية للتنقل الداخلي وتصميم لمشروع تجريبي لسوق المواهب تمت مساءلتهما أمام لجنة توجيهية
- الرد على المديرين الذين يرفضون إطلاق موظفيهم بسياسة إطلاق وآلية تقدير يمكنهم قبولها
- إظهار حجم التوظيف الخارجي والتسرب الذي يمكن تجنبه عبر الانتقالات الداخلية بأرقام من بيانات شواغر مؤسستك
- مقارنة ممارسات سوق المواهب والمهام المؤقتة مع ممارسي موارد بشرية من قطاعات ودول أخرى

## الخاتمة:

ينجح التنقل الوظيفي الداخلي حين يرى الموظفون الفرص بوضوح، ويتوقع من المديرين إطلاق أفرادهم، وتكون بيانات المهارات موثوقة ومستخدمة بإنصاف. تنتقل الدورة من حالة العمل وأنواع التنقل، مرورا بتصنيف المهارات واستنتاجها ونماذج تشغيل سوق المواهب، إلى تصميم المهام المؤقتة وقواعد الإطلاق والحوكمة ومؤشرات التنقل. ويطبق اليوم الأخير هذه المادة على حالات من قطاعات مختلفة، ويخرج باستراتيجية للتنقل الداخلي وتصميم لمشروع تجريبي لسوق المواهب يعرضهما المشاركون على قيادة الموارد البشرية لاعتمادهما.