CONCEPT

إدارة القوى العاملة متعددة الأجيال وممارسات المواهب المراعية للتنوع العمري

14 – 18 يونيو 2027

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



إدارة القوى العاملة متعددة الأجيال وممارسات المواهب المراعية للتنوع العمري

المرجع: 17717_588 **التاريخ:** 14 – 18 يونيو 2027 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

مقدمة:

أصبحت إدارة القوى العاملة متعددة الأجيال ضرورة عملية، إذ تضم مؤسسات كثيرة موظفين تتراوح أعمارهم بين أواخر المراهقة وأواخر الستينات، بينما يقترب أصحاب الخبرة من التقاعد ويغادر الموظفون الجدد خلال سنوات قليلة. تقدم التصنيفات الجيلية الشائعة تفسيرات سهلة، لكن الأدلة تبين أن المرحلة العمرية والفروق الفردية كثيرا ما تفوق سنة الميلاد أثرا. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت المديرين ومختصي الموارد البشرية من قراءة التركيبة العمرية للقوى العاملة وتجنب الصور النمطية وتصميم ممارسات للإرشاد والاحتفاظ بالمعرفة والتوظيف والمكافآت والارتباط تناسب مختلف الأعمار. ويخرج المشاركون بخطة مواهب مراعية للتنوع العمري لمؤسسة دراسة حالة.

أهداف الدورة:

- التمييز بين آثار العمر والحقبة والفوج الحقيقية وبين الصور النمطية عن الأجيال عند تفسير الأبحاث والادعاءات في بيئة العمل
- تحليل التركيبة العمرية للقوى العاملة في المؤسسة لتحديد مخاطر التقاعد ودوران الموظفين الجدد وتركز الأعمار في الأدوار الحرجة
- مواءمة أساليب التواصل والتغذية الراجعة وترتيبات المرونة مع المرحلة المهنية والحياتية لكل موظف بدلا من تصنيفه الجيلي
- تصميم برامج للإرشاد العكسي والإرشاد بين الأجيال تسد فجوات المهارات الرقمية والمهنية في الاتجاهين
- التخطيط لتوثيق المعرفة الضمنية لدى الموظفين ذوي الخبرة ونقلها قبل تقاعدهم
- إعداد خطة مواهب مراعية للتنوع العمري تتضمن مؤشرات الارتباط الوظيفي حسب الفئة العمرية والمسؤولين والأولويات

الفئة المستهدفة:

- المديرون المباشرون الذين يقودون فرقا تضم فئات عمرية ومراحل مهنية متعددة
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يستشيرهم المديرون في قرارات التوظيف والمكافآت والعمل المرن
- مختصو إدارة المواهب والتعاقب المسؤولون عن تغطية الأدوار الحرجة
- مختصو التعلم والتطوير الذين يصممون برامج الإرشاد والتطوير المهني
- مختصو الارتباط الوظيفي وتحليلات الأفراد الذين يرفعون نتائج الاستبيانات إلى القيادة

محاور الدورة:

اليوم 1: ما تقوله الأدلة عن الأجيال في بيئة العمل

- مفهوم الجيل وفوج الميلاد ونظرية Mannheim في الأجيال
- آثار العمر والحقبة والفوج في أبحاث بيئة العمل
- الصور النمطية عن الأجيال مقابل المرحلة الحياتية والفروق الفردية
- تحليل التركيبة العمرية للقوى العاملة من سجلات الموارد البشرية
- خريطة حرارية للتنوع العمري حسب الوظيفة والدرجة والدور الحرج

اليوم 2: التوقعات والدافعية والتواصل بين الفئات العمرية

- قيم العمل والغاية والمعنى عبر المراحل المهنية
- أولويات المرونة والتوازن بين العمل والحياة عبر المراحل الحياتية
- رسم خريطة التوقعات المهنية من بداية المسار إلى مراحله المتأخرة
- استبيان تفضيلات قنوات التواصل والتغذية الراجعة
- تدقيق لغة المديرين وقراراتهم بحثا عن الصور النمطية المرتبطة بالعمر

اليوم 3: الإرشاد والمهارات الرقمية والاحتفاظ بالمعرفة

- تصميم برنامج الإرشاد العكسي ومعايير تشكيل الثنائيات
- اتفاقيات الإرشاد بين الأجيال وأهداف التعلم
- تقييم فجوات المهارات الرقمية في الاتجاهين
- توثيق المعرفة الضمنية قبل التقاعد: مقابلات الخبراء ومرافقة العمل
- سجل مخاطر المعرفة الحرجة للأدوار القريبة من التقاعد

اليوم 4: عمليات المواهب المراعية للتنوع العمري واحتكاك الفرق

- مراجعة إعلانات الوظائف ومعايير الاختيار لضمان التوظيف المراعي للأعمار
- مسارات التعلم والشبكات المهنية لكل مرحلة من المسار الوظيفي
- قائمة المكافآت والمزايا وخيارات العمل المرن حسب المرحلة الحياتية
- تشخيص النزاعات بين الأجيال داخل الفريق وخطوات الوساطة
- تحليل استبيان الارتباط الوظيفي حسب الفئة العمرية ومدة الخدمة

اليوم 5: دراسة حالة: خطة المواهب المراعية للتنوع العمري

- موجز الحالة: مؤسسة تواجه مخاطر التقاعد ودوران الموظفين الجدد
- تمرين تفسير بيانات التركيبة العمرية والارتباط الوظيفي
- مصفوفة ترتيب أولوية التدخلات: الأثر مقابل الجهد
- صياغة خطة المواهب المراعية للتنوع العمري بالمؤشرات والمسؤولين
- عرض الخطة ومناقشتها أمام لجنة من الزملاء

المهارات التي ستكتسبها:

- تحليل التركيبة العمرية للقوى العاملة
- تقييم الأدلة المتعلقة بالأجيال
- إدارة الأفراد حسب المرحلة الحياتية
- تصميم الإرشاد العكسي
- الاحتفاظ بالمعرفة الضمنية
- التوظيف المراعي للأعمار
- تحليل الارتباط الوظيفي حسب الفئة العمرية
- الوساطة في النزاعات بين الأجيال

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة مواهب مراعية للتنوع العمري مبنية على حالة واقعية وناقشها الزملاء
- مواجهة الأفكار الشائعة عن الأجيال داخل المؤسسة بفهم واضح لما تثبته الأدلة وما لا تثبته
- خفض مخاطر فقدان الخبرة الحرجة عند تقاعد الزملاء ذوي الخبرة
- مقارنة المناهج مع مديرين ومختصي موارد بشرية من قطاعات متعددة يواجهون تركيبات عمرية مماثلة

الخاتمة:

تصبح القوى العاملة متعددة الأجيال مصدر قوة حين يتعامل المديرون مع الموظفين بوصفهم أفرادا في مراحل حياتية ومهنية مختلفة، لا بوصفهم أعضاء في أجيال ذات تسميات جاهزة. تنتقل الدورة من أبحاث الأفواج وحدودها إلى التوقعات والتواصل والتغذية الراجعة، ثم إلى الإرشاد في الاتجاهين والاحتفاظ بالمعرفة والتوظيف المراعي للأعمار ومسارات التعلم والمكافآت ونزاعات الفرق وقياس الارتباط الوظيفي حسب الفئة العمرية. ويحول اليوم الأخير هذه المادة إلى خطة مواهب مراعية للتنوع العمري يكيفها المشاركون مع مؤسساتهم.