CONCEPT

تخطيط المسارات الوظيفية والتطوير المهني وخطط التطوير الفردية

22 – 26 نوفمبر 2026

أون لاين



تخطيط المسارات الوظيفية والتطوير المهني وخطط التطوير الفردية

المرجع: 31213_1082 **التاريخ:** 22 – 26 نوفمبر 2026 **المكان:** أون لاين **الرسوم:** 9500 SAR

العمق التقني: ممارس · **أسلوب التطبيق:** دراسة حالة

مقدمة

يغادر الموظفون الأكفاء حين لا يرون الخطوة التالية في مسارهم الوظيفي، وكثيرا ما يرقى المتخصصون إلى مناصب إدارية لا يرغبون فيها ولا تناسبهم لغياب أي مسار آخر. وتملأ خطط التطوير مرة في السنة ثم تنسى. تمكن هذه الدورة من كور كونسبت المديرين من بناء هيكل المسارات الوظيفية، ورسم المسارات بمعايير 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 ومقاييس التنقل الداخلي في ISO 30414
- تصميم هيكل المسارات الوظيفية بالعائلات الوظيفية والمستويات والسلالم المزدوجة والتنقل الأفقي
- بناء خرائط المسارات الوظيفية بمعايير ترقية واضحة لعائلة وظيفية
- إعداد خطط التطوير الفردية وإدارة حوارات منظمة حول المسار المهني باستخدام RIASEC ومرتكزات المسار المهني ونموذج GROW
- ربط المسارات الوظيفية بقرارات التعاقب الوظيفي والمواهب مع ضبط مخاطر الركود وانسداد الترقية وعدالة الفرص
- إعداد إطار المسار الوظيفي لعائلة وظيفية واحدة بصيغة جاهزة لاعتماد القيادة

الفئة المستهدفة

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

CONCEPT

محاور الدورة

اليوم الأول: سياق التطوير المهني والوضع الراهن

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

اليوم الثاني: نماذج هيكل المسارات الوظيفية

- الهيكل الوظيفي وتحديد المستويات بطريقة النقاط في تقييم الوظائف
- مصفوفة العائلات الوظيفية والنطاقات المهنية
- السلالم 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 والمدة المعتادة في الوظيفة
- مصفوفة معايير الترقية: الخبرة والقدرات وأدلة الأداء
- نموذج خطة التطوير الفردية وفق نموذج 70:20:10
- تحديد الميول والقيم المهنية باستخدام Holland RIASEC ومرتكزات Schein للمسار المهني
- هيكلة حوار المسار المهني باستخدام نموذج GROW للتوجيه

اليوم الرابع: قرارات المواهب والمخاطر والحالات الصعبة

- تقييم الأداء والإمكانات بمصفوفة التسعة مربعات Box Grid-9
- مستويات جاهزية التعاقب الوظيفي وربطها بمجمعات 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 الأمامية بلا ترقية واضحة
- بناء خريطة المسار الوظيفي لعائلة وظيفية واحدة في مؤسسة المشارك
- إعداد نماذج خطط التطوير الفردية ودليل المدير 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
- تيسير مراجعات المواهب
- إدارة التنقل الداخلي
- تحليل مخاطر الاحتفاظ بالموظفين

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود بإطار المسار الوظيفي لعائلة وظيفية فعلية، وقد اختبر أمام 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 لإطار المؤسسة، مرورا بهيكل المسارات ورسمها وتخطيط التطوير، وصولا إلى قرارات المواهب والمخاطر التي تحدد نجاح الإطار في الواقع. ويحول اليوم الأخير هذا العمل إلى إطار المسار الوظيفي لعائلة وظيفية واحدة، يعود به المشارك إلى مؤسسته نموذجا عمليا يمكن تعميمه على العائلات الأخرى.