CONCEPT

دورة الإدارة المتقدمة في تنمية الموارد البشرية

14 – 18 ديسمبر 2026

لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن



دورة الإدارة المتقدمة في تنمية الموارد البشرية

المرجع: 31407_2265 **التاريخ:** 14 – 18 ديسمبر 2026 **المكان:** لندن - فندق أربع نجوم في وسط لندن **الرسوم:** SAR 23000

مقدمة:

دورة الإدارة المتقدمة في تنمية الموارد البشرية دورة مدتها أسبوع موجهة إلى قادة وظيفة تنمية الموارد البشرية وأخصائيي التعلم والمواهب وشركاء الأعمال في الموارد البشرية ورؤساء مراكز التدريب، ويخرج منها المشارك بخطة متكاملة لوظيفة التنمية تضم خريطة القدرات وميثاق الحوكمة وبطاقة قياس الأثر. تنفق مؤسسات كثيرة مبالغ كبيرة على التطوير دون أن تثبت أي القدرات تحسنت أو كيف خدم الإنفاق أهداف العمل. يمارس المشاركون فعلا إعداد خطط التدريب وموازناته أو مراجعات المواهب، وتعتمد الدورة على دراسات حالة لبيانات مؤسسية من قطاعات متعددة، وتقدمها كور كونسبت لقادة هذه الوظيفة.

أهداف الدورة:

- تحويل أهداف العمل إلى استراتيجية لتنمية الموارد البشرية ذات أولويات قدرات قابلة للقياس
- بناء خطة لقدرات القوى العاملة ترتب الأدوار الحرجة وفجوات المهارات
- تصميم هياكل التطوير والمسارات الوظيفية المرتبطة بمستويات الجدارات
- تنظيم مسارات الإحلال الوظيفي وتطوير المواهب للمناصب الحرجة
- وضع قواعد حوكمة التعلم وتوزيع الموازنة واختيار المزودين لوظيفة التنمية
- تقييم أثر التنمية بمستويات Kirkpatrick ومنهجية Phillips ROI وعرضه بالتحليلات

الفئة المستهدفة:

- مديرو وظيفة تنمية الموارد البشرية المسؤولون عن خطتها السنوية وموازنتها
- مديرو التعلم والتطوير المسؤولون عن تصميم محافظ التطوير وتشغيلها
- أخصائيو المواهب والتطوير التنظيمي الذين يديرون مراجعات القدرات ومجموعات الإحلال
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يحولون أولويات الوحدات إلى طلبات تطوير
- رؤساء مراكز التدريب والأكاديميات الداخلية المسؤولون عن جودة التنفيذ وتكلفته

محاور الدورة:

اليوم 1: وظيفة تنمية الموارد البشرية وتفويضها في العمل

- مراجعة نموذج تشغيل التنمية مقابل استراتيجية العمل
- خريطة أصحاب المصلحة من رعاة التطوير ورؤساء الوحدات
- تشخيص نضج وظيفة التنمية وتقييم قدراتها الحالية
- تسلسل أهداف العمل نحو أولويات التطوير
- بيان القيمة المقترحة لوظيفة التنمية أمام الرعاة التنفيذيين

اليوم 2: تخطيط القدرات ونماذج التطوير المبني على الجدارات

- خريطة حرارية لقدرات القوى العاملة في الأدوار الحرجة
- مستويات إتقان الجدارات وربطها بإجراءات التطوير
- تحليل البناء أو الاستقطاب أو الاستعارة لسد فجوات القدرات
- مزيج التطوير المدمج بين التعلم الرسمي والتعلم أثناء العمل
- توقع الطلب على القدرات باستخدام بيانات الأعداد والأدوار

اليوم 3: هيكل التطوير والمسارات الوظيفية ومسارات الإحلال

- تصميم مسارات التطوير حسب العائلة الوظيفية والدرجة
- رسم الشبكة الوظيفية بالتنقلات الأفقية والرأسية
- مراجعة قوة الصف الثاني للمناصب الحرجة
- معايير خطط التطوير الفردية لمجموعات المواهب
- هياكل الإرشاد والكوتشينج للموظفين ذوي الإمكانات العالية

اليوم 4: حوكمة التعلم والموازنات والتقنية وتقييم الأثر

- ميثاق حوكمة التعلم وتحديد صلاحيات القرار والموافقات
- نموذج موازنة صفرية للتنمية بتكلفة كل قدرة
- معايير اختيار مزودي التدريب ومراجعة أدائهم
- بيانات أنظمة LMS وLXP في تحليلات التنمية
- أساليب العزل في Phillips ROI واختيار مستويات Kirkpatrick

اليوم 5: دراسة حالة وإعداد خطة وظيفة التنمية

- دراسة حالة لمواءمة الاستراتيجية في مؤسسة متعددة القطاعات
- دراسة حالة لبناء خريطة القدرات والمسارات الوظيفية
- دراسة حالة لميثاق الحوكمة والدفاع عن الموازنة
- دراسة حالة لبطاقة قياس الأثر وتوقع العائد
- تجميع خطة وظيفة التنمية وعرضها على الرعاة

المهارات التي ستكتسبها:

- صياغة استراتيجية تنمية الموارد البشرية
- رسم خرائط قدرات القوى العاملة
- هندسة المسارات الوظيفية
- تحليل قوة الصف الثاني
- تصميم حوكمة التعلم
- نمذجة موازنة التنمية
- قياس أثر التطوير
- قراءة تحليلات التعلم

لماذا تحضر هذه الدورة:

- العودة بخطة لوظيفة التنمية تجمع خريطة القدرات وميثاق الحوكمة والموازنة وبطاقة الأثر، جاهزة لمدير الموارد البشرية والرعاة التنفيذيين
- تحديد الفجوات التي تسد بالتطوير أو التعيين أو الشراكات، وطلبات التطوير التي ينبغي رفضها
- تجنب إنفاق الموازنة على برامج لا ترتبط بأهداف العمل ولا تقدم دليلا على نتائجها
- نقل خريطة القدرات ونماذج المسارات الوظيفية وطريقة التقييم إلى زملاء التنمية وشركاء الأعمال في الوحدات

الخاتمة:

بعد عودة المشارك يستطيع مدير الموارد البشرية والرعاة التنفيذيون الاعتماد على خطة وظيفة التنمية لاعتماد أولويات التطوير وتوزيع موازنته وتحديد المناصب الحرجة التي تحتاج إلى بدلاء جاهزين. ويحصل رؤساء الوحدات على مسارات وظيفية واضحة وأهداف قدرات لفرقهم، ويعمل فريق التنمية وفق ميثاق حوكمة واحد للموافقات والمزودين. وبعد أول دورة تخطيط ينبغي للمؤسسة مراجعة بطاقة الأثر مقابل التوقعات، وفحص قوة الصف الثاني، وتوجيه الموازنة نحو مسارات التطوير التي حققت نتائج قابلة للقياس.

الأسئلة الشائعة:

ما الأدوار التي ترشحها المؤسسة لدورة الإدارة المتقدمة في تنمية الموارد البشرية؟

ترشح المؤسسة مديري وظيفة التنمية ومديري التعلم والتطوير وأخصائيي المواهب والتطوير التنظيمي وشركاء الأعمال في الموارد البشرية ورؤساء مراكز التدريب الداخلية، على أن يتحمل كل منهم مسؤولية إدارية عن خطط التطوير أو موازناته أو مراجعات المواهب.

ما الذي ينبغي أن يمارسه المرشح قبل الالتحاق بدورة الإدارة المتقدمة في تنمية الموارد البشرية؟

ينبغي أن يعد المرشح خطط التدريب السنوية أو يعتمدها، أو يدير موازنة تطوير أو عقود مزودين، أو يقود مراجعات المواهب والإحلال. وتبني الدورة على هذه الممارسة لتنقلها إلى مستوى تخطيط الوظيفة وحوكمتها وقياس أثرها.

ماذا تتسلم المؤسسة بعد دورة الإدارة المتقدمة في تنمية الموارد البشرية؟

تتسلم المؤسسة خطة لوظيفة التنمية تضم خريطة قدرات القوى العاملة ومسارات التطوير والمسارات الوظيفية وميثاق حوكمة التعلم ونموذج الموازنة وبطاقة قياس الأثر، مبنية على بيانات دراسة الحالة وقابلة للتكييف مع أرقام المؤسسة.

ما الأطر التي تتبعها دورة الإدارة المتقدمة في تنمية الموارد البشرية؟

يتبع تقييم الأثر نموذج Kirkpatrick بمستوياته الأربعة لتقييم التدريب ومنهجية Phillips ROI لقياس العائد على الاستثمار وعزل أثر البرامج، ويستند تخطيط القدرات والمسارات والحوكمة إلى الممارسات المعتمدة في التطوير المبني على الجدارات وتحليلات التعلم.