CONCEPT

تخطيط التعاقب الوظيفي وبناء الصف الثاني من القادة

4 – 8 يناير 2027

أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس



تخطيط التعاقب الوظيفي وبناء الصف الثاني من القادة

المرجع: 1040_4501 **التاريخ:** 4 – 8 يناير 2027 **المكان:** أمستردام - فندق حي الأعمال زوداس **الرسوم:** SAR 23500

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

مقدمة

عندما يستقيل قائد رئيسي أو يتقاعد أو يمرض، تكتشف مؤسسات كثيرة أنه لا يوجد خلف جاهز، وأن قائمة المواهب التي تراجع كل عام لم يتخذ بشأنها أي إجراء. وعندها يعطل شغور الأدوار الحرجة تنفيذ الاستراتيجية، ويرفع تكلفة الاستقطاب من الخارج، ويربك الفرق في المستويات الأدنى. تزود هذه الدورة من كور كونسبت القيادات التنفيذية بالأدوات اللازمة لحوكمة التعاقب الوظيفي بوصفه خطرا على الأعمال، والحكم على قوة الصف القيادي، وتوجيه الاستثمار في التطوير إلى حيث يحقق أكبر أثر. ويحلل المشاركون حالات من قطاعات متعددة، ويخرجون باستراتيجية التعاقب الوظيفي وبناء الصفوف القيادية لمؤسساتهم.

أهداف الدورة

- تقييم مخاطر استمرارية القيادة وتحديد الأدوار التي يلحق شغورها أكبر ضرر بتنفيذ الاستراتيجية
- تقييم نماذج التعاقب الوظيفي وبناء الصفوف القيادية، ومنها نموذج Leadership Pipeline ومصفوفة التسعة مربعات، واختيار النهج الملائم للمؤسسة
- توجيه مراجعات المواهب التي تصنف جاهزية المرشحين للخلافة وفق أدلة متسقة
- الإشراف على الاستثمار في التطوير الذي ينقل المرشحين عبر الخبرات الحرجة والانتقالات القيادية
- حوكمة التعاقب في المناصب التنفيذية والتعاقب الطارئ، ومتابعة سلامة الصفوف القيادية بمقاييس التعاقب في المواصفة ISO 30414
- إعداد استراتيجية التعاقب الوظيفي وبناء الصفوف القيادية جاهزة لاعتماد اللجنة التنفيذية أو مجلس الإدارة

الفئة المستهدفة

- القيادات التنفيذية المسؤولة عن القدرة القيادية طويلة المدى لمؤسساتها أو وحدات أعمالها
- الرؤساء التنفيذيون للموارد البشرية ومديرو الموارد البشرية المسؤولون عن استراتيجية التعاقب الوظيفي والمواهب
- أعضاء مجالس الإدارة واللجان التنفيذية الذين يشرفون على التعيينات العليا
- مديرو المواهب والتطوير القيادي والقدرات المؤسسية
- رؤساء الشركات التابعة والقطاعات المسؤولون عن استمرارية القيادة في مواقع متعددة

محاور الدورة

اليوم الأول: مخاطر التعاقب الوظيفي وسياق الصفوف القيادية

- تقييم مخاطر استمرارية القيادة باستخدام سجل المخاطر المؤسسي
- تحديد الأدوار الحرجة بمصفوفة أهمية الأدوار
- تخطيط القوى العاملة الاستراتيجي: تحليل الفجوة بين العرض والطلب على القيادات
- خيارات استراتيجية المواهب: البناء الداخلي والاستقطاب والاستعانة المؤقتة
- تقييم مستوى نضج الممارسات الحالية للتعاقب الوظيفي

اليوم الثاني: نماذج بناء الصفوف القيادية ومعاييرها

- نموذج Leadership Pipeline لخط الإمداد القيادي: المراحل القيادية الست
- مصفوفة التسعة مربعات للأداء والإمكانات Nine-Box Grid
- نموذج مجمعات التسريع مقابل نموذج التخطيط للإحلال
- مقاييس التعاقب في المواصفة ISO 30414: التغطية والجاهزية والفاعلية
- مبادئ تقديم خدمات التقييم وفق المواصفة ISO 10667

اليوم الثالث: مراجعات المواهب وتطوير المرشحين للخلافة

- عملية معايرة مراجعات المواهب ومعايير الأدلة
- تقييم الإمكانات: رشاقة التعلم ومؤشرات الانحراف القيادي
- تصنيف جاهزية المرشحين للخلافة ومخطط قوة الصف القيادي
- خطط التطوير الفردية وفق نموذج 70-20-10
- رسم خريطة الخبرات الحرجة وتخطيط المهام التحفيزية

اليوم الرابع: الحوكمة والمخاطر والحالات الخاصة

- حوكمة التعاقب في المناصب التنفيذية: أدوار مجلس الإدارة وبروتوكولات التعاقب الطارئ
- مخاطر التحيز في التعاقب: تحيز التشابه وأثر الهالة وضوابط المعايرة
- الاحتفاظ بأصحاب الإمكانات العالية: مصفوفة احتمال المغادرة وأثرها
- تحليل تنوع الصفوف القيادية مقارنة بالتركيبة السكانية للقوى العاملة
- دمج القيادات المستقطبة من الخارج باستخدام خطة تهيئة لمدة 90 يوما

اليوم الخامس: دراسات الحالة واستراتيجية التعاقب الوظيفي

- دراسة حالة مجموعة عائلية: خلافة المؤسس والحوكمة
- دراسة حالة جهة خدمية عامة: موجة تقاعد في القيادات الفنية
- بناء لوحة معلومات قوة الصف القيادي لمؤسسة المشارك
- إعداد مسودة استراتيجية التعاقب الوظيفي وبناء الصفوف القيادية
- لجنة مراجعة بمستوى اللجنة التنفيذية والدفاع عن الاستراتيجية

المهارات المكتسبة

- تقييم مخاطر التعاقب الوظيفي
- تحليل الأدوار الحرجة
- حوكمة مراجعات المواهب
- تقييم الإمكانات القيادية
- تحليل قوة الصف القيادي
- توجيه الاستثمار في التطوير القيادي
- حوكمة التعاقب التنفيذي
- إعداد تقارير رأس المال البشري

لماذا تحضر هذه الدورة

- تعود باستراتيجية التعاقب الوظيفي وبناء الصفوف القيادية وقد واجهت مراجعة بمستوى تنفيذي
- تعرف الأدوار التي يجب حمايتها أولا ومدى عمق الصف القيادي خلف كل منها فعليا
- تطرح أسئلة أدق حول مراجعات المواهب وقوائم المرشحين للخلافة والإنفاق على التطوير
- تقارن ممارسات التعاقب الوظيفي مع قيادات تنفيذية من قطاعات ودول مختلفة تواجه فجوات قيادية مماثلة

الخاتمة

استمرارية القيادة أهم من أن تترك لقائمة سنوية لا يتابعها أحد. تنتقل هذه الدورة من تقييم مخاطر التعاقب الوظيفي وتحديد الأدوار الحرجة، مرورا بأهم نماذج بناء الصفوف القيادية ومقاييس رأس المال البشري، وصولا إلى مراجعات المواهب والاستثمار في التطوير والحوكمة التي تحول الأسماء المدرجة في المخططات إلى خلفاء جاهزين. ويطبق اليوم الأخير هذه المعارف على حالات من قطاعات متعددة، ويخرج باستراتيجية التعاقب الوظيفي وبناء الصفوف القيادية يعرضها المشاركون على اللجنة التنفيذية أو مجلس الإدارة.