دورة القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية والمواهب في المجموعات الفندقية

31 مايو – 4 يونيو 2027

عن بعد

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية والمواهب في المجموعات الفندقية

المرجع: 1608_218717 **التاريخ:** 31 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** عن بعد **الرسوم:** Euro 1500

نظرة عامة

دورة القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية والمواهب في المجموعات الفندقية برنامج متقدم لمدة أسبوع لمديري الموارد البشرية والمواهب على مستوى المجموعة والمنطقة والمنشأة، ومخططي القوى العاملة، وقادة التعلم، والتنفيذيين في الضيافة. يبني المشاركون حزمة قيادة المواهب للمجموعة الفندقية تربط أولويات الأعمال وتخطيط القوى العاملة متعدد المنشآت ومسارات القيادات والتعاقب الوظيفي والتنقل والاستبقاء وتجربة الموظف والتحليلات والحوكمة وخطة عمل لتسعين يوما. تطور أجايل للتدريب القدرة على اتخاذ قرارات المواهب على مستوى المجموعة الفندقية.

الفئة المستهدفة

- مديرو الموارد البشرية في المجموعات الفندقية والمناطق
- رؤساء الموارد البشرية في الفنادق ومديرو الموارد البشرية للمجموعات التشغيلية
- قادة المواهب والتعلم والتطوير التنظيمي وتخطيط القوى العاملة
- التنفيذيون المسؤولون عن القدرات والإنتاجية في قطاع الضيافة
- مديرو تحليلات الأفراد والاستقطاب والتنقل وتجربة الموظف

تفترض الدورة خبرة في الموارد البشرية أو العمليات الفندقية، ولا تقدم استشارات قانونية أو تدريبا على الرواتب أو وعودا بنتائج التوظيف أو الاستبقاء أو التوطين.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تدعم الدورة القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية الفندقية في المجموعات والشركات المشغلة والمالكين والمنتجعات ومحافظ الضيافة.

- الموارد البشرية وإدارة المواهب
- التعلم وتطوير القيادات والتطوير التنظيمي
- العمليات الفندقية والمالية وإدارة الأصول
- الاستقطاب وتخطيط القوى العاملة وتجربة الموظف
- تحليلات الأفراد والحوكمة والمخاطر

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف التعلم

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- مواءمة استراتيجية الأفراد مع أولويات المحفظة ونموذج التشغيل
- بناء سيناريوهات تخطيط القوى العاملة في المجموعات الفندقية من أدلة الطلب والعرض والمهارات والإنتاجية
- تقسيم الوظائف الحرجة وتصميم إدارة مسارات المواهب في قطاع الضيافة
- إدارة التعاقب الوظيفي في المجموعات الفندقية ومعايرة مراجعات المواهب
- ربط استبقاء الكفاءات الفندقية بالتنقل والتطوير وتجربة الموظف
- استخدام تحليلات الموارد البشرية الفندقية لتوجيه القرارات ومتابعة التنفيذ

جدول الدورة

اليوم 1: استراتيجية الأفراد وحوكمة المجموعة

- خريطة آثار استراتيجية المحفظة على القوى العاملة
- مصفوفة مسؤوليات المالك والمشغل والمنطقة والمجموعة التشغيلية والفندق
- مراجعة نموذج تشغيل الموارد البشرية وحقوق القرار
- سجل مخاطر القوى العاملة والاعتماديات الحرجة
- خريطة نتائج استراتيجية الأفراد للمجموعة

اليوم 2: تخطيط القوى العاملة متعدد المنشآت

- محركات الطلب حسب العلامة والمنشأة والوظيفة والموسم
- خط أساس العرض والمهارات والطاقة الاستيعابية
- واجهة تكلفة العمل والإنتاجية وجودة الخدمة
- افتراضات السيناريو وتحليل فجوات القوى العاملة
- خطة القوى العاملة لمجموعة تشغيلية من الفنادق

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: تقسيم المواهب ومسارات القيادات

- مصفوفة الوظائف الحرجة والقدرات
- تقسيم المواهب ومراجعة الأدلة
- تعريفات الجاهزية وفرص التعرض القيادي
- إجراءات التطوير والتنقل وبناء المسارات
- سجل معايرة مراجعة المواهب

اليوم 4: التعاقب والاستبقاء وتجربة الموظف

- قائمة البدلاء للوظائف الحرجة
- خطة جاهزية الخلفاء وتطويرهم
- تشخيص الدوران والاستبقاء
- مراجعة تجربة الموظف وإتاحة المسار المهني
- خطة التنقل والاستبقاء والاستجابة للمخاطر

اليوم 5: تحليلات الأفراد وخطة المواهب

- دليل مؤشرات المواهب وتعريفات البيانات
- ضوابط أخلاقيات بيانات الأفراد وإتاحتها
- لوحة المواهب التنفيذية وإيقاع القرار
- وتيرة المراجعة على مستوى المجموعة والمنطقة والفندق
- حزمة قيادة المواهب وخطة العمل لتسعين يوما

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لتحويل أدلة القوى العاملة إلى قرارات مواهب محكومة وقابلة للمتابعة.

- نشاط مقترح: رسم الطلب على القوى العاملة وفجوات المهارات لمجموعة من الفنادق
- نشاط مقترح: معايرة مراجعة المواهب وفق أدلة وتعريفات جاهزية موحدة
- نشاط مقترح: بناء قوائم الخلفاء وخطط الاستجابة للوظائف الحرجة
- نشاط مقترح: عرض حزمة قيادة المواهب وأولويات التسعين يوما

AGILE LEADERS
Training Center

الأسئلة الشائعة

لمن تناسب دورة القيادة الاستراتيجية للموارد البشرية الفندقية؟

تناسب قادة الموارد البشرية والمواهب في المجموعات والمناطق والفنادق، ومخططي القوى العاملة، وقادة التعلم، والتنفيذيين المؤثرين في قرارات الأفراد عبر عدة منشآت.

كيف يختلف تخطيط القوى العاملة في المجموعات الفندقية عن خطة التوظيف لفندق واحد؟

يربط نمو المحفظة والعلامات ونماذج التشغيل وطلب المنشآت وعرض المهارات والتنقل وتكلفة العمل والإنتاجية والقدرات المشتركة عبر عدة فنادق.

ماذا تشمل إدارة مسارات المواهب في قطاع الضيافة؟

تشمل تحديد الوظائف الحرجة وأدلة المواهب وتعريفات الجاهزية والتعرض القيادي وإجراءات التطوير والتنقل الداخلي وتغطية التعاقب وحوكمة المراجعة.

كيف تحكم عملية التعاقب الوظيفي في المجموعات الفندقية؟

تحتاج العملية إلى معايير موحدة وأدلة موثقة ومراجعات معايرة وحقوق قرار واضحة وضوابط سرية وملكية للتطوير وتقارير مخاطر التغطية ومواعيد تحديث.

كيف تدعم تحليلات الموارد البشرية الفندقية القرار؟

تجمع الفرق بيانات الطلب والشواغر والمهارات والتنقل والجاهزية والدوران والتطوير وتكلفة العمل والإنتاجية وتجربة الموظف ضمن ملكية وصلاحيات محددة.

ما عناصر خطة استبقاء الكفاءات الفندقية؟

تشخص الخطة الدوران الممكن تجنبه والأنماط حسب الوظيفة والموقع وعوامل الإدارة وإتاحة المسار والعبء والتقدير والتنقل والتعلم وتجربة الموظف، ثم تحدد إجراءات ومسؤوليات.

الخاتمة

يأخذ المشاركون حزمة قيادة المواهب للمجموعة الفندقية تربط استراتيجية الأفراد وحوكمة نموذج التشغيل وخطط القوى العاملة وتقسيم المواهب ومسارات القيادات والتعاقب والاستبقاء والتنقل وتجربة الموظف والتحليلات والمخاطر وخطة تسعين يوما.