دورة إدارة المواهب في القطاع العام

7 – 11 يونيو 2027

سنغافورة

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة المواهب في القطاع العام

المرجع: 220875_1636 **التاريخ:** 7 – 11 يونيو 2027 **المكان:** سنغافورة **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة على الدورة

دورة إدارة المواهب في القطاع العام برنامج مهني لمدة أسبوع لقادة الموارد البشرية في الجهات العامة ومديري المواهب في الخدمة المدنية ومخططي القوى العاملة ومديري الوحدات الحكومية. يبني المشاركون خطة عمل للمواهب في القطاع العام تربط الأولويات الحكومية بالأدوار الحرجة وفجوات القدرات ومسارات المواهب الشاملة والتطوير والتنقل والتعاقب والاحتفاظ والمقاييس والرقابة. تتعامل الدورة مع إدارة المواهب بوصفها منظومة قائمة على الجدارة والشفافية والمساءلة وليست نسخة من برامج الأداء في القطاع الخاص. تقدم أجايل للتدريب منهجا عمليا لتنمية القدرات الحكومية.

الفئات المستهدفة

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن أولويات القوى العاملة والمواهب في الجهات العامة
- مديرو المواهب في الخدمة المدنية المسؤولون عن المراجعات ومسارات التطوير
- مخططو القوى العاملة المسؤولون عن الأدوار الحرجة وفجوات القدرات والطلب المستقبلي
- مديرو الوحدات والوكالات المسؤولون عن قرارات التطوير والتوزيع العادلة
- مختصو الحوكمة والتعلم والتطوير التنظيمي الداعمون لمنظومة المواهب

تفترض الدورة أن المشارك يؤثر في قرارات الأفراد أو تخطيط القوى العاملة. ولا تغطي إدارة التوظيف أو الرواتب أو الاستشارات القانونية أو التعيينات السياسية أو برامج القيادة العامة.

الجهات والإدارات المستفيدة

تناسب الدورة الوزارات والهيئات والبلديات والجهات التنظيمية ومؤسسات الخدمة العامة التي تحتاج إلى استدامة القدرات واستمرارية الخدمات.

- الموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة والتطوير التنظيمي
- الإدارة العامة والعمليات والخدمات المشتركة
- السياسات والتنظيم والتفتيش وخدمات المستفيدين
- الحكومة الرقمية والبيانات والمالية والوظائف المهنية
- إدارات الصحة والتعليم والبنية التحتية في القطاع العام

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف الدورة

بنهاية الدورة يصبح المشاركون قادرين على:

- تحويل الأولويات العامة إلى متطلبات للأدوار الحرجة والقدرات
- وضع ضوابط الجدارة والشفافية والشمول والمساءلة لقرارات المواهب
- إدارة محادثات مواهب تستند إلى الأدلة ومراجعات معايرة منضبطة
- بناء مجموعات مواهب شاملة وملفات جاهزية دون تصنيفات غير مدعومة
- تصميم إجراءات للتطوير والتنقل والتعاقب واستمرارية الأدوار العامة
- قياس صحة المسار والجاهزية والحركة والمخاطر وأثر الخدمة
- إنشاء دورات للحوكمة والتصعيد والتوثيق والمراجعة

محتوى الدورة

اليوم 1: مهمة المواهب في الخدمة العامة

- خريطة تحويل الأولويات العامة إلى قدرات
- معايير تحديد الأدوار الحرجة في الخدمة العامة
- ميثاق الجدارة والشفافية والمساءلة
- ملف عرض القوى العاملة وفجوات القدرات
- خريطة حوكمة المواهب في القطاع العام

اليوم 2: أدلة المواهب والمعايرة

- قاموس تعريف المواهب في الخدمة العامة
- دليل محادثة المواهب القائمة على الأدلة
- أدلة الأداء والإمكانات والخبرة والطموح
- قائمة فحص التحيز وضوابط الشمول
- بروتوكول معايرة المواهب بين الوظائف

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: مسارات القدرات والتنقل

- مسار المواهب الشامل في الخدمة المدنية
- ملف جاهزية الدور والقدرات
- لوحة مسار التطوير الموجه
- شبكة قرار التنقل والتوزيع الأخلاقي
- اتفاق تطوير المدير والموظف

اليوم 4: التعاقب والاستمرارية والمخاطر

- مصفوفة تخطيط التعاقب في الخدمة المدنية
- خريطة التغطية الطارئة واستمرارية الخدمة
- إطار قرار البناء أو الاستعانة أو النقل أو التوظيف
- سجل مخاطر الاحتفاظ بالمواهب والقدرات
- مراجعة تنوع التعاقب وتحدي مسار المواهب

اليوم 5: الحوكمة والقيمة العامة

- حزمة مقاييس محفظة المواهب والتقارير
- جدول قرارات لجنة المواهب
- ضوابط الخصوصية والتوثيق والوصول
- التقويم السنوي لدورة المواهب والمراجعة
- المشروع الختامي: خطة عمل للمواهب في القطاع العام

التمارين العملية

يستخدم المشاركون حالات من الخدمة العامة لتحويل بيانات القوى العاملة إلى قرارات موثقة، مع اختبار العدالة والجاهزية وقابلية التنفيذ واستمرارية الخدمة.

- تصنيف الأدوار حسب أهمية الخدمة والندرة ومدة الإحلال والأثر العام
- معايرة مجموعة مواهب متنوعة باستخدام الأدلة وضوابط التحيز
- تصميم مسار لتنمية القدرات الحكومية لوظيفة ذات أولوية
- مقارنة خيارات التنقل والتطوير والتعاقب والاستقطاب الخارجي
- عرض محفظة مواهب محكومة أمام لجنة رقابة افتراضية

AGILE LEADERS
Training Center

مخرجات الدورة

- خريطة الأدوار الحرجة والقدرات
- حزمة أدلة المواهب والمعايرة
- مسار مواهب شامل وملف جاهزية
- محفظة التعاقب والتنقل والاستمرارية
- خطة عمل للمواهب في القطاع العام تتضمن المقاييس والحوكمة

أسئلة شائعة

كيف تختلف إدارة المواهب في القطاع العام عن القطاع الخاص؟

ترتبط القرارات في القطاع العام بمهام الخدمة والجدارة والشفافية والشمول والمساءلة العامة واستمرارية القدرات والحوكمة الموثقة. وقد تفيد بعض أساليب القطاع الخاص لكنها لا تحل محل هذه الالتزامات.

هل تتناول الدورة تخطيط القوى العاملة الحكومية؟

نعم. يستخدم تخطيط القوى العاملة الحكومية لتحديد الأدوار الحرجة والطلب على القدرات وفجوات العرض ومخاطر الجاهزية وإجراءات المواهب اللازمة لدعم الأولويات العامة.

ما الأدلة المناسبة لمراجعة المواهب؟

تشمل الأدلة الأداء المرتبط بالدور والقدرات المثبتة وسرعة التعلم والخبرة والطموح وقيود التنقل والجاهزية واحتياجات التطوير. وتخضع التصنيفات غير المدعومة للتحدي خلال المعايرة.

كيف يدعم تخطيط التعاقب في الخدمة المدنية استمرارية الخدمة؟

يحدد تخطيط التعاقب الأدوار الحرجة والتغطية الطارئة والجاهزية القصيرة والطويلة وفجوات القدرات وتنوع المسارات وإجراءات التطوير ونقاط التصعيد قبل أن يؤثر الشاغر في الخدمة.

ما المقصود بمسار المواهب الشامل؟

يعتمد المسار الشامل على معايير واضحة وأدلة متعددة وفرص تطوير متاحة وضوابط للتحيز وتمثيل متنوع وقرارات شفافة ومراجعة منتظمة عبر الوظائف والمناطق والخلفيات المهنية.

الخلاصة

يغادر المشاركون ومعهم خطة عمل للمواهب في القطاع العام تربط أدلة القوى العاملة بقرارات عادلة وتطوير القدرات والتنقل الأخلاقي والتعاقب والاستمرارية والرقابة. توفر الخطة أساسا عمليا لتنمية القدرات الحكومية مع الحفاظ على الجدارة والشمول والمساءلة ونتائج الخدمة.