دورة إدارة المواهب في الاندماج والاستحواذ

31 مايو – 4 يونيو 2027

أمستردام

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة المواهب في الاندماج والاستحواذ

المرجع: 220907_1637 **التاريخ:** 31 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** أمستردام **الرسوم:** Euro 5700

نظرة عامة على الدورة

دورة إدارة المواهب في الاندماج والاستحواذ برنامج مهني لمدة أسبوع لقادة الموارد البشرية ومسؤولي الأفراد في الصفقات ومديري الدمج وفرق المواهب وقادة وحدات الأعمال. يبني المشاركون خطة دمج مواهب للاندماج والاستحواذ تربط فرضية الصفقة بالقدرات الحرجة والعناية الواجبة للأفراد والاحتفاظ واستمرارية القيادة والاختيار العادل للأدوار والتهيئة ومقاييس ما بعد الإغلاق. تتعامل الدورة مع مواهب الصفقات كمسار عمل محكوم وليست برنامج تغيير أو مشاركة عاما. تقدم أجايل للتدريب منهجا عمليا لدمج الأفراد.

الفئات المستهدفة

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن مسار الأفراد في الصفقة
- مديرو الاندماج والاستحواذ والدمج المنسقون لليوم الأول وما بعد الإغلاق
- مختصو المواهب والقوى العاملة المقيمون للأدوار والقدرات الحرجة
- قادة وحدات الأعمال المسؤولون عن اختيار الأفراد والاحتفاظ بهم وتهيئتهم
- شركاء الموارد البشرية الداعمون للوظائف والفئات المتأثرة

تفترض الدورة أن المشارك يؤثر في قرارات المواهب أو الدمج. ولا تغطي تقييم الصفقة أو النمذجة المالية أو العناية القانونية أو قوانين الاستغناء أو نقل الرواتب أو برامج الثقافة العامة.

سياقات الصفقات والوظائف

تنطبق الأدوات على الاستحواذ والاندماج المتكافئ وصفقات القدرات والفصل المؤسسي والدمج بين الوظائف عندما تؤثر استمرارية القوى العاملة في فرضية الصفقة.

- الموارد البشرية والمواهب وتصميم المنظمة وتحليلات الأفراد
- تطوير الأعمال ومكاتب إدارة الدمج والتحول
- العمليات والتقنية والمنتجات والعملاء والامتثال والوظائف المهنية
- الفرق الإقليمية والعابرة للحدود التي تتطلب قرارات مواهب منسقة
- القيادات المسؤولة عن نموذج التشغيل واستمرارية القدرات

AGILE LEADERS
Training Center

أهداف الدورة

بنهاية الدورة يصبح المشاركون قادرين على:

- تحويل فرضية الصفقة إلى متطلبات للأدوار والقدرات والقيادة الحرجة
- تنفيذ العناية الواجبة للأفراد ضمن قيود الوصول والسرية والتوقيت
- تحديد المواهب الحرجة وتقييم أثر واحتمال مغادرتها
- تصميم ضوابط عادلة وشفافة للاختيار والتوزيع والتصعيد
- ترتيب مراحل الاحتفاظ والتواصل والتهيئة والدمج
- متابعة نتائج المواهب ومخاطر الدمج وإشارات الموظفين والإجراءات التصحيحية
- حوكمة القرارات من خلال الملكية والتوثيق ومنتديات المراجعة

محتوى الدورة

اليوم 1: فرضية الصفقة والعناية الواجبة للأفراد

- خريطة اعتماد فرضية الصفقة على المواهب
- حزمة أسئلة العناية الواجبة للأفراد
- ملف القدرات الحرجة وتركيز المعرفة
- سجل مخاطر القيادة والقوى العاملة والثقافة
- خريطة ضوابط الوصول والسرية قبل الإغلاق

اليوم 2: المواهب الحرجة والاحتفاظ

- مصفوفة تحديد الأدوار والمواهب الحرجة
- تقييم أثر المغادرة ومخاطر فقدان المواهب
- حوكمة نطاق وأهلية الاحتفاظ
- لوحة روافع الاحتفاظ المالية وغير المالية
- مراحل قرار الاحتفاظ والتواصل والتنفيذ

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 3: اختيار الأدوار واستمرارية القيادة

- متطلبات أدوار المنظمة المدمجة
- معايير الاختيار ومجموعات المرشحين
- ضوابط العدالة والتحيز وتعارض المصالح
- مكتب اختيار المواهب ومصدر الحقيقة الواحد
- خريطة تعيين القيادة وتصعيد القرارات

اليوم 4: اليوم الأول ودمج القوى العاملة

- خريطة أسئلة المديرين والموظفين
- خطة تهيئة الأدوار الجديدة وتشكيل الفرق
- إجراءات نقل القدرات واستمرارية المعرفة
- تسلسل التواصل والقرارات عبر الشركتين
- مراحل دمج المواهب لمدة 30 و60 و100 يوم

اليوم 5: المقاييس والحوكمة والتكيف

- لوحة الاحتفاظ بالمواهب الحرجة والشواغر
- مراجعة نتائج الاختيار والتوزيع والتنقل
- مرصد إشارات الموظفين ومخاطر الدمج
- تقويم حوكمة مسار المواهب والتصعيد
- المشروع الختامي: خطة دمج مواهب للاندماج والاستحواذ

التمارين العملية

يعمل المشاركون على حالات صفقات لاتخاذ قرارات محددة زمنيا مع حماية العدالة والسرية واستمرارية الأعمال والقدرات التي تعتمد عليها الصفقة.

- رسم اعتماد فرضية الصفقة على الأفراد والقدرات
- تحديد أولوية المواهب الحرجة باستخدام الأثر والندرة والمعرفة ومخاطر المغادرة
- تصميم عملية اختيار وتوزيع شفافة للأدوار المتداخلة
- بناء تواصل اليوم الأول وتهيئة الفرق المعينة حديثا
- مراجعة مقاييس المواهب وتعديل خطة دمج لمدة 100 يوم

AGILE LEADERS
Training Center

مخرجات الدورة

- حزمة العناية الواجبة للأفراد ومخاطر المواهب
- محفظة الاحتفاظ بالمواهب الحرجة
- حزمة حوكمة اختيار القيادة والأدوار
- خطة مراحل المواهب لليوم الأول ومئة يوم
- خطة دمج مواهب تتضمن الملاك والمقاييس ومسارات التصعيد

أسئلة شائعة

متى تبدأ إدارة المواهب في الاندماج والاستحواذ؟

تبدأ عندما تسمح فرضية الصفقة والوصول المصرح به للعناية الواجبة بتحديد القدرات والأدوار والقيادة التي تعتمد عليها القيمة والاستمرارية. وتخضع القرارات التفصيلية لضوابط السرية والقانون المعمول بها.

ماذا تفحص العناية الواجبة للأفراد؟

تفحص تركيبة القوى العاملة والقدرات الحرجة وعمق القيادة وتركيز المعرفة وهياكل التوظيف والحوافز ومخاطر الاحتفاظ واعتماديات المنظمة وإشارات الثقافة وقيود الدمج.

كيف يتم تحديد المواهب الحرجة؟

يستند التحديد إلى أدلة الدور والقدرة وليس المكانة وحدها، ويشمل استمرارية الأعمال والمعرفة النادرة واعتماد العملاء أو الجهات التنظيمية والقدرة المستقبلية والأداء وأثر المغادرة واحتمالها.

كيف تبقى عملية الاختيار عادلة أثناء الاندماج؟

تحدد العملية العادلة متطلبات الأدوار المستقبلية ومجموعات المرشحين ومعايير الأدلة وحقوق القرار والتعارضات وضوابط التحيز والتوثيق والتواصل ومسارات الاعتراض أو التصعيد والتوقيت المتسق.

ما مقاييس دمج المواهب بعد الاندماج؟

تشمل المقاييس الاحتفاظ بالمواهب الحرجة والدوران غير المرغوب ومدة الشواغر واكتمال التعيينات وجاهزية التهيئة والتنقل وتغطية القدرات وإشارات الموظفين وإنجاز المراحل والمخاطر المفتوحة.

AGILE LEADERS
Training Center

الخلاصة

يغادر المشاركون بخطة دمج مواهب تربط أدلة العناية الواجبة بالاحتفاظ واستمرارية القيادة والاختيار العادل ووضوح اليوم الأول والتهيئة ونقل القدرات والمقاييس والحوكمة. تساعد الخطة المنظمة المدمجة على حماية الأفراد والقدرات المطلوبة للصفقة دون اختزال الدمج في المكافآت أو التواصل العام.