

تخطيط تعاقب الأعمال

تحديد ما تحتاجه:

- يصبح معدل دوران العمالة حرجاً: عدد العمال ذوي الإمكانيات العالية الذين يغادرون الشركة أعلى من متوسط عدد العمال العاديين الذين يتركون الشركة.
- يشعر الموظفون بالتقليل من قيمتهم: عندما يشعر غالبية موظفيك أنه لا يوجد مجال للتقدم أو أنك تختار عددًا كبيرًا جدًا من الموظفين الخارجيين، فهناك مشكلة في التخطيط للترقية.
- لا يوجد بدائل للمواهب الرئيسية: إذا غادر أحد الموظفين الكرام فجأة، فلن يكون هناك أحد قادر على أن يحل محله.
- يلاحظ المديرون عدم وجود عدد كبير من المرشحين للترقية: فالموظفون الذين لم يتم تطويرهم للقيادة لن تتم ترقيتهم أبدًا.
- الوقت اللازم لملء المقياس مرتفع أو غير معروف: الوقت اللازم لملء المقياس هو متوسط طول الوقت الذي يستغرقه ملء المركز.
- تحليل مخاطر الاحتفاظ بالموظفين مرتفع: يستخدم تحليل المخاطر عوامل مختلفة لتحديد العدد المحتمل للموظفين الذين سيتركون العمل.

تخطيط تعاقب الأعمال

فوائد تخطيط تعاقب الاعمال:

- انخفاض معدل دوران الموظفين
- زيادة رضا الموظفين
- تحسين الالتزام بأهداف الشركة
- صورة محسنة للمنظمة ما الذي يتطلبه التخطيط لتعاقب الاعمال؟
- تحديد الأهداف والغايات طويلة المدى للعمل
- فهم الاحتياجات التنموية للشركة وتحديد الموظفين الذين يتناسبون مع هذه الاحتياجات
- التعرف على الاتجاهات السائدة في القوى العاملة وإشراك الموظفين لبناء الولاء

تطوير بيان هدف الشركة

- أ. ما هو الغرض من بيان الهدف: يستكشف هذا الهدف إلهام الشركة.
- ب. بيان الإستراتيجية: يشرح البيان كيفية تواصل إستراتيجية العمل مع الموظفين والعملاء.
- ج. بيان القيمة: يربط استراتيجيات المنظمة بقيم الموظفين والمستهلكين.
- د. بيان المعايير السلوكية: يرتبط سلوك الموظف بقيم الشركة في هذا البيان.
- هـ. بيان الشخصية: تم توضيح ثقافة الشركة في هذا البيان.

تطوير بيان الرؤية

- تحديد قيم الشركة: اسأل الناس عن شعورهم تجاه مستقبل المنظمة وقيمها.
- اكتشاف الأهداف المستقبلية: اكتشف رؤية الأشخاص للشركة في المستقبل. -محاولة خلق أهداف مستقبلية محددة.
- الكتابة وإعادة الكتابة: يجب أن تكون عبارات الرؤية قابلة للتغيير. بمجرد صياغة بيان الرؤية، يمكن ويجب تغييره مع تغير السوق وتطور الشركة.

نقاط الضعف النموذجية للشركة:

- خدمة عملاء غير فعالة
- ضعف الموارد المالية
- منتجات أو خدمات منخفضة الجودة
- ارتفاع معدل دوران الموظفين
- العملاء غير المخلصين
- علاقات سيئة مع البائعين

نقاط القوة النموذجية للشركة:

- ولاء العميل
- المنتجات
- خدمة الزبائن
- مكاسب مالية
- ولاء الموظف
- البحث والتطوير

تحديد التهديدات للشركة:

- التهديدات النموذجية
- حروب الأسعار
- أسواق المشترين
- المنافسين الجدد
- التغيرات الديموغرافية
- التقدم في التكنولوجيا (يجعل المنتج الخاص بك عفا عليه الزمن)

تحديد الفرص للشركة:

- الفرص النموذجية
- الأسواق المتنامية
- التقدم في التكنولوجيا
- الاستقرار الاقتصادي
- التغيرات الديموغرافية
- عمليات الاندماج