

€ TRAINING

دورة: استراتيجيات تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية و تخطيط
وتحليل القوى العاملة والتدريب والتطوير

17 - 28 ديسمبر 2017
بانكوك (تايلاند)



دورة: استراتيجيات تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية و تخطيط وتحليل القوى العاملة والتدريب والتطوير

رمز الدورة: H301 تاريخ الإنعقاد: 17 - 28 ديسمبر 2017 دولة الإنعقاد: بانكوك (تايلاند) - التكلفة: 7250 يورو

الهدف العام

- تسعى هذه الدورة إلى إلقاء الضوء على أساس التميز الإداري والإبتكار والإبداع في التطوير والتخطيط الإداري في المنظمات الحديثة ، مع عرض التجارب والمتطلبات في الدول المتقدمة في مجال التميز والإبداع والإبتكار ومناقشة مشروعات التطوير المقدمة من المشاركين في الدورة.

تعقد هذه الدورة على مدة اسبوعين
الأسبوع الاو: لاستراتيجيات تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية
الأسبوع الثاني: تخطيط وتحليل القوى العاملة والتدريب والتطوير

الأسبوع الاو: لاستراتيجيات تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية

المحاور التفصيلية

سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات

- سمات عصر العولمة وأثرها على المنظمات.
- التحديات التكنولوجية والإقتصادية والثقافية والإجتماعية.
- الرؤية المستقبلية في ظل تحديات عصر العولمة.
- مفاتيح المدير إلى العالمية.

إدارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة

- أهداف إدارة الموارد البشرية.
- مهام إدارة الموارد البشرية.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
- دور إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.

تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في ظل تحديات العصر

- أهمية تخطيط الموارد البشرية
- العوامل المؤثرة على عملية تخطيط الموارد البشرية
- النموذج الأساسي لتخطيط الموارد البشرية.

- خطوات تخطيط الموارد البشرية.
- طرق التنبؤ بالموارد البشرية.
- تحليل جانب العرض والطلب للموارد البشرية.

تحليل العمل ووصف الوظائف مدخل لرفع مستوى الأداء

- تحليل الوظائف وأهميته في المنظمات الحديثة.
- تحليل العمل والأداء الإداري.
- طرق تحليل الوظائف في المنظمات المختلفة.
- أساليب تحليل العمل.
- وصف الوظائف وبناء مستويات الأداء المثالية.

تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية

- أهمية تخطيط المسار الوظيفي في المنظمات.
- المتغيرات الرئيسية المؤثرة على تخطيط المسار الوظيفي.
- مسئولية تخطيط المسار الوظيفي.
- الأساليب المستخدمة لإكتشاف المسارات الوظيفية.
- خرائط المسار أو سلم الموظفين.
- إدارة المسار الوظيفي.

الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية والتطوير الإداري والتنظيمي

- أهمية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.
- التطوير الإداري وعناصره في المنظمات الحديثة.
- أهداف التطوير الإداري.
- أساليب وطرق التطوير الإداري.
- التطوير التنظيمي وأهدافه.
- المداخل الرئيسية للتطوير التنظيمي.

بناء الاستراتيجية القيادية بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن B.S.C

- التحديات الاستراتيجية في المنظمات العربية.
- الإدارة وقياس الأداء.
- معايير ومؤشرات قياس الأداء .
- مراحل تأسيس نظم قياس الأداء.
- بطاقة قياس الأداء المتوازن.
- عناصر بطاقة قياس الأداء المتوازن.
- المحاور الرئيسية لنظام بطاقة الأداء المتوازن.
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة الأداء المتوازن.

دور منهج . S . Six . 6 سيجما في تحسين وتطوير مخرجات منظمات الأعمال

- المقصود بـ 6 سيجما وأهميتها في المنظمات الحديثة .
- منهجية 6 سيجما وعلاقتها بالجودة الشاملة.
- المبادئ الأساسية لمنهج 6 سيجما.
- دليل المدير الذكي في تطبيقات 6 سيجما.
- خطوات تطبيق منهجية 6 سيجما.
- محاور تطبيقات 6 سيجما.
- دليل مؤتمر تطبيقات 6 سيجما.

إدارة شؤون الموظفين إلكترونياً

- تطبيقات الحاسب الآلي في وظائف شؤون الموظفين .
- استخدام شبكة المعلومات الدولية والداخلية في إدارة الموارد البشرية .

الأسبوع الثاني:تخطيط وتحليل القوى العاملة والتدريب والتطوير

مفهوم إعادة الهيكلة

- مفهوم الهياكل التنظيمية.
- مفهوم تصنيف الوظائف.

- تحليل عملية الهيكلة التنظيمية القائمة بالمؤسسات والتعرف على نقاط القوى والضعف فيها.
- الهياكل التنظيمية وفاعلية الاتصالات الإدارية.
- أهمية توصيف وتصنيف الوظائف بالنسبة لشغل الوظيفة وبالنسبة لشاغل الوظيفة .

النماذج العملية في التوصيف والتصنيف

- نموذج البطاقة وصف وظيفي.
- المحتويات الرئيسية لبطاقة الوصف الوظيفي.
- المحتويات الإضافية لإضفاء صفة التميز على بطاقة الوصف الوظيفي.
- نموذج لتصنيف الوظائف إلى مجموعات رئيسية ونوعية.

أسباب إعادة الهيكلة

- الهيكل التنظيمي للجهة الإدارية.
- مبررات ومشاكل إعادة التنظيم.
- تقدير الاحتياجات من القوى البشرية.
- مراحل وخطوات إعداد الهياكل التنظيمية .

الهندرة وإعادة الهندسة عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف

- إعادة التوصيف والتصنيف كأحد جناحي الهندرة.
- هيئة البيئة القانونية اللازمة للتوصيف والتصنيف.
- هيئة مناخ العمل لتقبل الآثار المترتبة على إعادة التوصيف والتصنيف.
- هيئة القيادة اللازمة لقيادة فرق العمل المسئولة عن إعادة التوصيف والتصنيف .

تصميم الوظيفة

- مفهوم و طريقة تحليل الوظيفة
- كيفية توصيف الوظائف
- اعداد بطاقة الوصف الوظيفي
- تصنيف الوظائف
- الوصف لوظيفي وعملية الاستقطاب والاختيار

- الوصف الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية
- الوصف الوظيفي وتقييم الاداء الفردي
- اغناء الوظيفة
- تصميم نماذج واعداد بطاقات وصف وظيفي لبعض الوظائف المشاركة

ورشة عمل لإعداد نماذج بطاقات وصف نموذجية لعدد من الوظائف وكذا وضع بعض الوظائف داخل المجموعة الرئيسية والنوعية الخاصة بها ويتم الاستعانة في ذلك بما يلي :

- ميزانية الوظائف والدرجات الوظيفية المقررة بالميزانية.
- الهيكل التنظيمي السابق ، والهيكل التنظيمي الحالي للجهة.
- التوصيف والتصنيف السابق أن وجد ، والمقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين والموظفين المختصين.
- القيام بعملية تحليل لوظائف وتحديد الوصف الوظيفي والصلاحيات والمسئوليات.
- تحليل المتطلبات الوظيفية وتحديد المؤهلات العلمية والخبرات والمهارات.
- تحليل المتطلبات السلوكية للوظيفة وتحديد الوصف الوظيفي السلوكي والصفات الشخصية المطلوبة للوظيفة
- تحديد خطة التطوير المهني لشاغل الوظيفة.