€TRAINING

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية



26 أغسطس - 6 سبتمبر 2024

ميلان (ايطاليا)

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

رمز الدورة: J126 تاريخ الإنعقاد: 26 أغسطس - 6 سبتمبر 2024 دولة الإنعقاد: ميلان (ايطاليا) - التكلفة: 10100 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يمكن القول بأن تطوير المؤسسات الحكومية أو الخاصة وتحسين الأداء وتنمية القدرات الخاصة بالموارد البشرية من الأهداف الأساسية التى تسعى إليها المؤسسات وذلك من خلال التغيير المخطط والمدروس. وتواجه هذه المؤسسات اليوم مجموعة من التحديات والتهديدات تتعلق بالكفاءة والفعالية والربحية ؛ وكذلك تحديات ترتبط بالبيئة المتجددة وإرتفاع حدة المنافسة والعولمة والجودة الشاملة والإداء المتوازن وبناء فرق العمل والإهتمام بالإبداع والتميز وتغير رغبات العملاء ومستويات طموحه. وهناك تحدى يرتبط بالمحافظة على التناسق بين أبعاد التنظيم مثل ثقافة المنظمة والمناخ التنظيمى والتخطيط الاستراتيجى ومواجه التكنولوجيا المتجددة وثورة المعلومات والمعرفة. ولن تستطيع المؤسسات مواجهة تلك التحديات الا من خلال مواردها البشرية المتميزة والمبدعة التى تستطيع أن تقود منظماتنا ومؤسساتنا العربية إلى التغيير والتجديد والتطوير وإلى الريادة والتفوق والتميز والوقوف فى الصفوف الأولى وليس صفوف العاديين.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- مساعدة موظفي إدارة الموارد البشرية على الحكم على مدى اسهامات الموارد البشرية فى تحقيق أهداف المنظمة.
- تحديد سمات المبدعين والمتميزين التى تحتاجهم المنظمات فى العمل.
- وعي منظومة إدارة الموارد البشرية.
- التعامل مع الدعائم التى يرتكزعليها مدراء الموارد البشرية.
- تنفيذ مهارات التميز الإدارى وتقويم وتحسين نتائج العمل.
- تفنيد لماذا حتمية التميز وتحسين نتائج العمل.
- تطبيق مهارات المقابلات الشخصية.
- إجراء الاختبارات الوظيفية.
- تقييم أداء الموظفين.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية
- مدراء تخطيط القوى العاملة
- مدراء التدريب والتطوير الوظيفي
- مدراء شؤون الموظفين
- كافة الأقسام المعنية بتطوير الموارد البشرية واعداد الكفاءات
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

- مهارات التميز الإداري وتقويم وتحسين نتائج العمل.
- منظومة تقويم وتحسين نتائج العمل.
- التميز والتحسين الإدارى فى ظل المتغيرات العالمية.
- جوانب التميز والتحسين الإداري.
- حتمية التميز وتحسين نتائج العمل.
- المبادىء الأساسية التى يرتكز عليها التميز والتحسين الإداري.

الوحدة الثانية:

- منطلقات فكرية ومبادىء أساسية لإدارة الموارد البشرية
- الدعائم التى يرتكز عليها مدراء الموارد البشرية لتحقيق التميز والإبداع الوظيفي.
- المفهوم والأهمية والأهداف.
- منظومة إدارة الموارد البشرية.
- المداخل المختلفة لتطورات إدارة الموارد البشرية.
- مبادىء وأسس علمية لإدارة الموارد البشرية.

الوحدة الثالثة:

- تخطيط القوى العاملة.
- المفهوم والأهمية.
- مراحل تخطيط القوى العاملة.
- من يخطط للموارد البشرية.
- وسائل جذب القوى العاملة التى تتميز بالإبداع.
- مخزون المهارات وطرق التنبؤ بالموارد البشرية.
- صعوبات تخطيط الموارد البشرية وكيفية مواجهتها.

الوحدة الرابعة:

- الاختيار والتوظيف ومهارات إجراء المقابلات الشخصية.
- منظومة الاختيار والتوظيف.
- الخطوات العلمية لعملية الاختيار والتوظيف.
- إجراء الاختبارات النفسية والعملية والتحريرية.
- مهارات إجراء المقابلات الشخصية.
- اختبار القيم كأساس وضع الشخص المناسب فى الوظائف المناسبة.
- سمات المبدعين والمتميزين.

الوحدة الخامسة:

- التقويم الوظيفى لأداء الموارد البشرية.
- معايير الأداء الوظيفي.
- الأهمية والاستخدامات.
- وضع مقاييس الأداء الوظيفي.
- طرق تقويم الأداء الوظيفي.
- تحيزات المقومين وكيفية التغلب عليها.
- القائمون بعملية التقويم.

- حالات وتمارين عملية.

الوحدة السادسة:

- 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.

الوحدة السابعة:

- 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.

الوحدة الثامنة:

- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في ظل تحديات العصر.
- أهمية تخطيط الموارد البشرية.
- العوامل المؤثرة على عملية تخطيط الموارد البشرية.
- النوذج 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.

الوحدة التاسعة:

- 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.

الوحدة العاشرة:

- بناء الاستراتيجية القيادية بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن C.S.B
- 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.
- المحااور الرئيسية لنظام بطاقة الأداء المتوزان.
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة الأداء المتوازن.
- دور منهج 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 برنامج تطبيقات 6 سيجما.