€TRAINING

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية



8 - 12 يوليو 2024

باريس (فرنسا)

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

رمز الدورة: H837 تاريخ الإنعقاد: 8 - 12 يوليو 2024 دولة الإنعقاد: باريس (فرنسا) - التكلفة: 5940 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

الطريق إلى الأمام لمحترفي الموارد البشرية اليوم هو المساهمة في الأعمال على مستوى استراتيجي. نشر معهد تشارترد للأفراد العديد من المقالات حول احتياجات العمل الجديدة للموارد البشرية - تشير جميعها إلى الحاجة الجديدة - للموارد البشرية لتكون شريكًا استراتيجيًا. سيوفر هذا البرنامج الإجابات وسيمنحك المهارات والمعرفة لإحداث فرق ولتحويل من مزود إلى شريك استراتيجي. هذا الأخير هو بالطبع نشاط ذو قيمة مضافة وعلى هذا النحو عادة ما يكون مدفوعًا أعلى. يتطلب الانتقال إلى المستوى التنفيذي مجموعة مهارات مختلفة وأيضًا إتقان العملية الاستراتيجية.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية هذه البرنامج سيكون المشاركون قادرون على:

- إتقان عملية استراتيجية الموارد البشرية الجديدة
- تحويل المتطلبات الاستراتيجية إلى أهداف موارد بشرية باستخدام نموذج S 6.
- إنشاء خطط عمل استراتيجية للموارد البشرية لتحقيق أهداف العمل
- تقديم معلومات تنبؤية مبتكرة
- ممارسة مقابلات المعلومات التجارية وتقديم النتائج
- رؤية الصورة الكبيرة لمستقبل التوظيف والأداء من خلال الناس
- بناء ثقتهم المهنية
- كتابة خطط عمل الأعمال لتفويض المهام الإستراتيجية
- ترجمة الاتجاهات الحالية لزيادة استثمار رأس المال البشري

الفئات المستهدفة:

- جميع موظفي الموارد البشرية وممارسي الموارد البشرية
- مدراء ومديرو الموارد البشرية
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- أي شخص يحتاج إلى فهم استراتيجية الموارد البشرية

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الاولى:

صياغة الإستراتيجية:

- لماذا يعتبر الارتقاء بالموارد البشرية إلى المستوى التنفيذي فكرة جيدة - فرص أكبر ووظيفة أكبر - أمان طويل الأجل وهذا ما تريده الشركات ذات المستوى العالمي
- حيث تتناسب الإستراتيجية مع الرؤية والرسالة وخطط التشغيل
- النهج التقليدي للتخطيط الاستراتيجي
- نموذج الموارد البشرية الجديد - 10 خطوات مطلوبة لتشكيل استراتيجية الموارد البشرية
- النموذج الاستراتيجي كيف يعمل

الوحدة الثانية:

ترجمة المتطلبات الإستراتيجية إلى خطط عمل الأعمال:

- بما في ذلك تشكيل ميزانيات الموارد البشرية
- تشكيل الأهداف الإستراتيجية وكيفية ترجمتها إلى نموذج الموارد البشرية 6 إس
- بناء خطط عمل الأعمال
- بناء خطط عمل إستراتيجية - جعل الآخرين ملتزمين. لا يوجد SAP - ما يمكن أن يحدث
- إنتاج المعلومات المالية التنفيذية - تحليل تكاليف الوحدة والإنفاق

الوحدة الثالثة:

إتقان الاتجاهات التنبؤية والمعلومات الإدارية:

- الحصول على الصورة الكبيرة
- لماذا يحتاج التنفيذيون إلى معلومات تنبؤية
- يجب أن يكون المدير التنفيذي جيدًا في المعلومات التنبؤية - تحليل الاتجاه
- برنامج للتخطيط التنبئي وتحليل الاتجاهات
- عوامل تنبؤية أخرى للمراجعة ، وتخطيط التعاقب ، والتخطيط للطوارئ

الوحدة الرابعة:

عوامل الأداء الرئيسية - تعظيم رأس المال البشري:

- أدوات القياس - النضج التنظيمي ، وثقافة الشركة ، وما إلى ذلك.
- العلاقة بين الأداء والكفاءة
- تثمين رأس المال البشري - كيف نفعل ذلك
- مؤشرات الأداء الحرجة
- التقديم على المستوى التنفيذي

الوحدة الخامسة:

فهم اتجاهات الموارد البشرية عالية المستوى والقدرة على التصرف وفقًا لها:

- الاتجاهات العالمية - التوظيف والإدماج وتوقعات الموظفين الجدد.
- اتجاهات الأعمال العالمية - القيادة والعمل الجماعي ونسب التوظيف / الإشراف.
- الاتجاهات المتغيرة المتعلقة بالموارد البشرية.