



التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية



22 ديسمبر 2024 - 2 يناير 2025

المنامة (البحرين)
Fraser Suites Seef Bahrain

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

رمز الدورة: 126J تاريخ الانعقاد: 22 ديسمبر 2024 - 2 يناير 2025 دولة الانعقاد: الوناوة (البحرين) - Bahrain Seef Suites Fraser التكلفة: 6700 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يمكن القول بأن تطوير المؤسسات الحكومية أو الخاصة وتحسين الأداء وتنمية القدرات الخاصة بالموارد البشرية من الأهداف الأساسية التي 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 المتعددة وإرتفاع حدة المنافسة والعولمة والجودة الشاملة والإداء المتوازن وبناء فرق العمل والإهتمام بالإبداع والتميز وتغير رغبات العملاء ومستويات طموحه. وهناك تحدي يرتبط بالمحافظة على التناسق بين أبعاد التنظيم مثل ثقافة المنظمة والمناخ التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي وواجهة التكنولوجيا المتعددة وثورة المعلومات والمعرفة. ولن تستطيع المؤسسات مواجهة تلك التحديات إلا من خلال مواردها البشرية المتميزة والمبدعة التي تستطيع أن تقود منظماتنا ومؤسساتها العربية إلى التغيير والتجديد والتطوير وإلى الريادة والتفوق والتميز والوقوف في 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 في تحقيق أهداف المنظمة.
- تحديد سمات المبدعين والمتميزين التي تحتاجهم المنظمات في العمل.
- وعي منظومة إدارة الموارد البشرية.
- التعامل مع الدعائم التي يرتكز عليها مدراء الموارد البشرية.
- تنفيذ مهارات التميز الإداري وتقديم وتحفيز 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
- كافية 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 وتقديم وتحسين نتائج العمل.
- منظومة تقييم وتحسين نتائج العمل.
- التميز والتحسين الإداري في ظل المتغيرات العالمية.
- جوانب التميز والتحسين الإداري.
- حتمية التميز وتحسين نتائج العمل.
- المبادئ الأساسية التي يرتكز عليها التميز والتحسين الإداري.

الوحدة الثانية:

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

الوحدة الثالثة:

- تحديد القوى العاملة.
- المفهوم والأهمية.
- مراحل تحديد القوى العاملة.
- من يخطط للموارد البشرية.
- وسائل جذب القوى العاملة التي تتميز بالإبداع.
- مخزون المهارات وطرق التنبؤ بالموارد البشرية.
- صعوبات تحديد 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 في الوظائف المناسبة.
- سمات المبدعين والمتميزين.

الوحدة الخامسة:

- التقويم الوظيفي 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 والاجتماعية.
- 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 لتنظيم 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 وأهميتها في المنظمات الحديثة.
- تحليل العمل والأداء الإداري.
- طرق تحليل الوظائف في المنظمات المختلفة.
- أساليب تحليل العمل.
- وصف الوظائف وبناء مستويات الأداء المثالبة.

الوحدة التاسعة:

- تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية.
- أهمية تخطيط المسار الوظيفي في المنظمات.
- المتغيرات الرئيسية المؤثرة على تخطيط المسار الوظيفي.
- مسؤولية 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.
- المحاور الرئيسية لنظام بطاقة الأداء المتوازن.
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة الأداء المتوازن.
- دور منهج Six Sigma في تحسين وتطوير مخرجات منظمات الأعمال المقصود به 6 سيجما وأهميتها في المنظمات الحديثة .
- منهجة 6 سيجما وعلاقتها بالجودة الشاملة.
- المبادئ الأساسية لمنهج 6 سيجما.
- دليل المدير الذكي في تطبيقات 6 سيجما.
- خطوات تطبيق منهجة 6 سيجما.
- محاور تطبيقات 6 سيجما.
- دليل برنامج تطبيقات 6 سيجما.