

€ TRAINING

ورشة عمل حول أخصائي الموارد البشرية المحترف

21 يوليو - 1 أغسطس 2024

المنامة (البحرين)

Fraser Suites Seef Bahrain

ورشة عمل حول أخصائي الموارد البشرية المحترف

رمز الدورة: H379 تاريخ الإنعقاد: 21 يوليو - 1 أغسطس 2024 دولة الإنعقاد: المنامة (البحرين) Bahrain Seef Suites Fraser - التكلفة: 6700 يورو

مقدمة عن الورشة التدريبية:

إدارة الموارد البشرية هي إدارة القوى العاملة للمنظمات أو الموارد البشرية، وتختص بجذب الموظفين، والاختيار، التدريب، التقييم ومكافئة الموظفين، وأيضاً متابعة قيادة المنظمة والثقافة التنظيمية والتأكد من الامتثال بقوانين العمل، في حالات يكون الموظفون راغبين في إجراء مفاوضات جماعية، إدارة الموارد البشرية يكون دورها التواصل المبدئي مع ممثلي الموظفين. والموارد البشرية مجموع الأفراد المشكلين للقوى العاملة بمنظمة ما، أو قطاع أعمال أو اقتصاد ما، ويستخدم البعض مصطلح رأس المال البشري بشكل مترادف مع الموارد البشرية، على الرغم من رأس المال البشري عادة ما يشير إلى وجهة نظر أضيق، هناك مصطلحات أخرى تستخدم أحياناً تشمل «القوى العاملة» أو المواهب أو «العم» لأو مجرد «الأفراد».

أهداف الورشة التدريبية:

في نهاية الورشة سيكون المشاركون قادرين على:

- تطوير مهارات أخصائي الموارد البشرية.
- معرفة طبيعة الموارد البشرية كوظيفة إدارية.
- الإلمام بالطرق العلمية والعملية في إدارة HR الموارد البشرية.
- التعرف على جميع وظائف الموارد البشرية ومسؤولياتها وتحديد مساهماتها في نجاح المؤسسة.
- معرفة علاقة إدارة HR الموارد البشرية بصنع بيئة عمل مريحة يتوافر بها الأمان الوظيفي والعلاقات الجيدة.
- ممارسة الأدوار الأربعة الجديدة التي تجعل قسم الموارد البشرية شريكاً موثقاً للأعمال في المؤسسات الحديثة.
- تقييم فعالية وظائف الموارد البشرية من خلال استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية الذكية.

الفئات المستهدفة:

- مدراء قسم الموارد البشرية والأخصائيين في هذا القسم.
- أخصائي الموارد البشرية.

محاور الورشة التدريبية:

الوحدة الاولى:

إدارة الموارد البشرية:

- تعريف وأهداف الإدارة الحديثة للموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية بين الماضي والحاضر.
- الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:
 - التنظيم.
 - توفير الموارد.
 - المناخ والثقافة.
 - التدريب والتطوير.
 - إدارة الأداء.
 - نظم إدارة التعويضات.
 - إدارة شؤون الموظفين.
- إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة.

الوحدة الثانية:

الموارد البشرية كشريك للأعمال:

- الأدوار الأربعة الجديدة التي يجب تأديتها:
 - إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.
 - إدارة البنية التحتية للمؤسسة.
 - إدارة مساهمات الموظفين.
 - إدارة التحوّل والتغيير.
 - كفاءات الموارد البشرية الأساسية اللازمة لتأدية الأدوار الأربعة.
- الموارد البشرية كشريك للأعمال والذكاء العاطفي.
 - إطار العمل الأساسي للذكاء العاطفي.
 - الذكاء العاطفي لشريك الأعمال من مهنيي الموارد البشرية.

الوحدة الثالثة:

التحليل والوصف والتقييم الوظيفي:

- الانتشار الواسع للوصف الوظيفي.
- المنهجيات الأربع لإجراء التحليل الوظيفي.
- مجالات النتائج الرئيسة للوظيفة KRAS.
- استخدام منهجية مجالات النتائج الرئيسة للوظيفة في كتابة الوصف الوظيفي.
- خصائص الوصف الوظيفي الفعال.
- الحرص على "الاتساق الداخلي" من خلال التقييم الوظيفي.

الوحدة الرابعة:

أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- تحليل البيئة.
- من تحليل SWOT "نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر" إلى الرؤية والرسالة المؤسسية.
- العلاقة بين الاستراتيجية والأداء.
- مجالات النتائج الرئيسة للموارد البشرية مقابل مجالات النتائج الرئيسة للمؤسسة KRAS.
- قياس مجالات النتائج الرئيسة للموارد البشرية عبر مؤشرات الأداء الرئيسة KPIs والذكاء SMART.
- تحويل مؤشرات الأداء الرئيسة KPIs إلى أهداف ذكية SMART.
- بطاقة الأداء المتوازن.

الوحدة الخامسة:

التوافق بين الوظائف والموظفين:

- معرفة كيفية التوافق بين الوظائف والموظفين؟
- معرفة كيفية المحافظة على مواردك البشرية؟
- الموارد البشرية وظيفة من؟
- كيف تكتب وصفا وظيفيا؟

الوحدة السادسة:

احتياجاتك من الموارد البشرية:

- كيف تحدد احتياجاتك من الموارد البشرية؟
- كيف تضع ميزانية تقديرية للموارد البشرية؟
- كيف تتعامل مع العرض والطلب ، العجز والفائض؟
- التكلفة والعائد من جراء تخطيط الموارد البشرية؟
- هل تقوم بالتعيين على أسس سليمة؟

الوحدة السابعة:

الاختيار:

- كيف تقوم بالاختيار؟
- هل تقوم الاختبارات وإجراءات الاختيار على أسس علمية سليمة؟
- هل تتناسب الأجور مع المؤهلات ومستوى الأداء؟
- هل تتوافق أجورك مع هرم ماسلو؟

الوحدة الثامنة:

الحوافز والمزايا والخدمات:

- لماذا تقدم الحوافز والمزايا والخدمات للموظفين؟
- ما هي أسس تقديمها ، مراحل تصميمها؟
- كيف تقوم أداء الموظفين ، ما هي وسائل القياس المثلى؟
- كيف تضع خطة لتحسين أدائهم؟
- كيف تدريبهم وتنميتهم؟

الوحدة التاسعة:

إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة:

- تعريف الكفاءة.
- أنواع الكفاءات.
- المكونات المختلفة للكفاءة.
- عمليات الاستقطاب والاختيار التي تستند إلى الكفاءة.
- عمليات التدريب والتطوير التي تستند إلى الكفاءة.
- عملية إدارة الأداء التي تستند إلى الكفاءة.
- الفوائد من الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة.

الوحدة العاشرة:

قياس أداء الموارد البشرية:

- هيمنة نتائج الأعمال على نتائج الموارد البشرية.
- الخطوات الخمس لإجراء التحليلات.
- قياس الاستقطاب والاختيار.
- قياس التعويضات والمزايا.
- قياس التدريب والتطوير.
- قياس إدارة الأداء.
- تصميم بطاقة الأداء المتوازن للموارد البشرية.