



دورة:
الإستراتيجيات المتقدمة لهدير الموارد البشرية

9 - 13 يونيو 2025
ميلانو

الإستراتيجيات المتقدمة لهدير الموارد البشرية

رمز الدورة: HR12527 تاريخ الإنعقاد: 9 - 13 يونيو 2025 دولة الإنعقاد: ميلانو - رسوم الإشتراك: Euro 5250

مقدمة:

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

أهداف البرنامج:

سيكون المشاركون في نهاية البرنامج التدريبي قادرين على:

- تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية.
- تحليل العمل ووصف الوظائف كمدخل لرفع مستوى الأداء.
- تخطيط المسارات الوظيفية وتصميم وموازنة الوظائف.
- تقدير الاحتياجات من القوى البشرية.
- تحديد مؤشرات الأداء.
- تحديد سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات.
- إدارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة.
- تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في ظل تحديات العصر.

الجمهور المستهدف:

- مدراء الشركات الخاصة والعامة.
- مدراء الموارد البشرية.
- رؤساء أقسام الموارد البشرية وشؤون الموظفين.
- كل من يرغب بتطوير مهاراته وخبراته ويرى الحاجة إلى هذه الدورة.

المحاور العامة للبرنامج:

اليوم الأول:

- سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات:

- سمات عصر العولمة وأثرها على المنظمات.
- التحديات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية.
- 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.

اليوم الثاني:

- 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 كمدخل 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.

اليوم الثالث:

- 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 لاكتشاف 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.

اليوم الرابع:

- بناء الإستراتيجية القيادية بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن "C.S.B"

- التحديات الإستراتيجية 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".

- اليوم الخامس:

- إدارة شؤون الموظفين إلكترونياً:

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

- تخطيط المسارات الوظيفية وتصميم وموازنة الوظائف:

- مفهوم التوصيف الوظيفي.
- الواجبات - السلطات - المسؤوليات.
- المجموعات النوعية.
- عناصر الإطار التنظيمي وأهمية التوصيف كأساس لزيادة كفاءة العنصر البشري.
- الخطوات العملية لإعداد الهيكل التنظيمي وإعادة التنظيم وتأثير ذلك على توصيف وترتيب الوظائف .

- أسس ومعايير تحليل وتوصيف الوظائف في ضوء التغيرات في هيكل العمالة .

- معدلات الأداء والمقررات الوظيفية ومشاكل التطبيق العملي.
- الأسس العلمية التي تحكم تكوين المجموعات الوظيفية النوعية في المنظمات.
- تحليل وتوصيف الوظائف كأساس لسياسات الأفراد في المشروع سياسات الإختيار - التدريب - الحوافز . . . إلخ .
- تحليل وتوصيف وترتيب وتقييم الوظائف كأساس لتخطيط القوى العاملة.
- تحليل وتوصيف وترتيب وتقييم الوظائف كأساس لترقيات الموظفين.
- مؤشرات التقييم
- عوامل ترقية الموظفين
- نظم معلومات الوظائف.