



**دورة:**

**تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات**

**2026 - 21 يونيو**

**اسطنبول (تركيا)**

**DoubleTree by Hilton Istanbul**

## تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات

رمز الدورة: MA12646 تاريخ الإنعقاد: 21 - 25 يونيو 2026 دولة الإنعقاد: اسطنبول (تركيا) - Istanbul Hilton by DoubleTree رسوم الاشتراك: Euro 5750

### المقدمة

تخطيط القوى العاملة هو أحد أهم عمليات الموارد البشرية إذ يرتبط بكل وظيفة أخرى في مجال الموارد البشرية. ومن ميزات تخطيط القوى العاملة: التوافق بين استراتيجية الأعمال واحتياجات رأس المال البشري، توضيح الأدوار والمسؤوليات الحالية والمستقبلية، بناء خطط واضحة للتدريب والتنمية والتوظيف، ضمان نقل المعرفة عبر القوى العاملة المتعددة الأجيال، تعظيم مساهمة كل موظف، الحد من الاضطراب المرتبط بالاستقالات المفاجئة، وتنبؤ الفجوات في الموهبة، واتخاذ الخطوات اللازمة للحد من هذه الثغرات.

### أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- شرح كيفية ارتباط تخطيط الموارد البشرية مع الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة
- تحديد تخطيط القوى العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية
- معرفة المفاهيم الاقتصادية المتعلقة بالعرض والطلب وكيفية تطبيقها في سوق العمل
- تطبيق أدوات التنبؤ المتعلقة بالعرض والطلب على أنواع مختلفة من الموارد البشرية كمًّا ونوعاً
- معرفة العلاقة بين عملية التوظيف و تخطيط الموارد البشرية
- فهم أهمية سوق العمل الخارجي لتخطيط القوى العاملة
- كيفية وضع استراتيجيات التوظيف لسد فجوات العمل سواء كانت نقص أو فائض
- تطبيق تقنيات إعداد الموازنات لتخطيط القوى العاملة

### الفئات المستهدفة

- محترفو الموارد البشرية الساعون إلى تطوير دورهم من مستوى تشغيلي إلى شريك استراتيجي داخل المؤسسة.
- المدبرون الراغبون في تعزيز التكامل بين إدارة الموارد البشرية والأهداف الاستراتيجية.
- أخصائيو التدريب والتطوير المهتمون بتطبيق ممارسات حديثة تدعم التحول المؤسسي وترفع من كفاءة الأداء التنظيمي.

### الكفاءات المستهدفة

- الاتصال والعمل مع الناس
- الإقناع والتأثير
- العرض والتواصل
- التفكير التحليلي
- تطبيق الخبرة والتكنولوجيا
- صياغة المفاهيم والاستراتيجيات
- التخطيط والتنظيم

### المحاور التدريبية

## اليوم الأول: لمحة عامة حول التطوير المؤسسي

- العنصر الذي يكوّن المؤسسة
- أهداف المؤسسة
- المصطلحات الأساسية في المؤسسة
- التقسيم إلى أقسام
- الآلية مقابل المؤسسة المرنة
- الاستراتيجية والهيكل التنظيمي
- اختيار المؤسسة المناسبة
- اقتصاديات المؤسسة

## اليوم الثاني: أساسيات تخطيط القوى العاملة

- تخطيط القوى العاملة للحصول والحفاظ عليها وتميئتها
- تعريف تخطيط القوى العاملة
- التخطيط الاستراتيجي وتخطيط القوى العاملة
- هل يتعلق الأمر بمسألة العرض والطلب؟
- تخطيط القوى العاملة وتنبؤ احتياجات الموظف
- أهداف ومراحل تخطيط القوى العاملة
- برامج تخطيط القوى العاملة
- فوائد تخطيط القوى العاملة
- مفاتيح لتخطيط القوى العاملة بشكل ناجح
- مؤشرات الأداء الرئيسية لتخطيط القوى العاملة KPIs

## اليوم الثالث: النموذج التشغيلي لتخطيط القوى العاملة

- تحليل تخطيط القوى العاملة
- عملية التوظيف الاستراتيجية
- أسباب وجود تباين بين العرض والطلب
- تخطيط القوى العاملة الساكن مقابل الديناميكي
  - تحليل الطلب وتنبؤ احتياجات الموظفين
  - تحليل الاتجاه
  - التحليل النسبي
  - التبعثر
  - منهجية مانينغ الصفرية
- مرحلة تحليل العرض
- مرحلة تحليل التباين

## اليوم الرابع: تشكيل القوى العاملة: تطبيق النموذج الأساسي

- تحديد تباين التوظيف المطلوب أو الفائض
- تحديد إجراءات التوظيف المطلوبة
- تنفيذ خطة التوظيف

## ما وراء خطط التوظيف

- استخدام تخطيط القوى العاملة لدعم التعاقب الإداري وتخطيط التطوير

- إدارة المواهب الاستباقية
- قياس فعالية التوظيف وكفاءتها

### اليوم الخامس: الميزانيات: العملية والنهج

- أهمية الميزانية
- أنواع الميزانيات
- عناصر الميزانية الرئيسية
- طرق إعداد الميزانية
- خصائص الميزانية التشغيلية الفعالة
- أدوات تقدير الميزانية
- ميزانية الموارد البشرية
- مراقبة الكلفة
  - أنظمة التحكم
  - عملية المراقبة
  - تحليل التباين