Global Horizon
TRAINING CENTER

دورة:

الإستراتيجيات المتقدمة لمدير الموارد البشرية

17 - 28 مايو 2026
شرم الشيخ (مصر)

الإستراتيجيات المتقدمة لمدير الموارد البشرية

رمز الدورة: HR342 **تاريخ الإنعقاد:** 17 - 28 مايو 2026 **دولة الإنعقاد:** **شرم الشيخ (مصر)** - **رسوم الإشتراك:** 6550 Euro

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 التفكيز والإبداع والإبتكار 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:

اليوم الأول:

- سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات:

- سمات عصر العولمة وأثرها على المنظمات.
- التحديات التكنولوجية والإقتصادية والثقافية والإجتماعية.
- 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 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.

اليوم الرابع:

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

- 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 المتوزان.
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة الأداء المتوازن.

- دور منهج "Six.S 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"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 الوظيفى.
- الواجبات - السلطات - المسؤوليات.
- المجموعات النوعية.
- عناصر الإطار التنظيمي وأهمية التوصيف كأساس لزيادة كفاءة العنصر البشري.
- الخطوات العملية لإعداد الهيكل التنظيمى وإعادة التنظيم وتأثير ذلك على توصيف وترتيب الوظائف .

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

- معدلات الأداء والمقررات الوظيفية ومشاكل التطبيق العملي.
- الأسس العلمية التى تحكم تكوين المجموعات الوظيفية النوعية فى 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.

اليوم السادس:

- مفهوم إعادة الهيكلة:

- مفهوم الهياكل التنظيمية.
- مفهوم تصنيف الوظائف.
- تحليل عملية الهيكلة التنظيمية القائمة بالمؤسسات والتعرف على نقاط القوى والضعف فيها.
- الهياكل التنظيمية وفاعلية الاتصالات الإدارية.
- أهمية توصيف وتصنيف الوظائف بالنسبة لشغل الوظيفة وبالنسبة لشاغل الوظيفة.

- أسباب إعادة الهيكلة:

- الهيكل التنظيمي للجهة الإدارية.
- مبررات ومشاكل إعادة التنظيم.
- تقدير الاحتياجات من القوى البشرية.
- مراحل وخطوات إعداد الهياكل التنظيمية .

اليوم السابع:

- تصميم الوظيفة:

- مفهوم وطريقة تحليل الوظيفة
- كيفية توصيف الوظائف
- إعداد بطاقة الوصف الوظيفي
- تصنيف الوظائف
- الوصف الوظيفي وعملية الاستقطاب والاختيار
- الوصف الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية
- الوصف الوظيفي وتقييم الأداء الفردي
- إغناء الوظيفة
- تصميم نماذج وإعداد بطاقات وصف وظيفي لبعض الوظائف المشاركة

- مؤشرات قياس وتقييم الأداء البشري:

- المعايير الشخصية لقياس الأداء البشري.
- المعايير الإدارية لقياس الأداء البشري.
- المعايير القيادية لقياس الأداء البشري في منظمات الأعمال.
- معايير التميز المؤسسي الأوروبي الواجب توافرها في الموارد البشرية عند التقييم.
- معايير الجودة الشاملة في قياس وتقييم العنصر البشري.

اليوم الثامن:

- مؤشرات قياس وتقييم الأداء التدريبي:

- أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية.
- طرق تقييم العائد على الإستثمار في التدريب.
- المستويات المختلفة للعائد على الإستثمار في التدريب.
- أدوات تقييم العائد على الإستثمار في التدريب.
- الطرق المتقدمة المستخدمة في قياس العائد على الإستثمار في التدريب.
- صعوبات ومعوقات قياس الأداء التدريبي.
- أهم الأساليب الحديثة المستخدمة في التغلب على معوقات قياس الأداء التدريبي.

- عمليات تطوير الأداء

- تحليل نتائج تقييم الأداء البشري والتدريبي للعاملين.
- تحديد مجالات تحسين وتطوير الأداء وفقاً لشروط التميز المؤسسي والجودة.
- التوجهات الأساسية الحديثة لعملية تطوير الأداء.
- الأساليب العلمية والعملية لتطبيق توجهات عمليات التطوير.
- وضع إستراتيجية متكاملة لتطبيق عمليات تطوير الأداء.
- طرق قياس العائد من تنمية وتطوير أداء العاملين.

اليوم التاسع والعاشر:

- نظام الـ "ERPEnterprise Resource planning" أو تخطيط موارد الشركة:

- هو مجموعة من الأنظمة تعمل سوية لأتمتة العمليات الخاصة بالشركة أو المؤسسة وربطها بشكل موحد ومتكامل، [illegible]...
أنظمة وبرمجيات مختلفة من عدة شركات.

- يتطلب تطبيقه إلى إعادة هندسة العمليات الخاصة بالمؤسسة أو ما يسمى بـ "Business Processing Engineering BPE" فيتم تغير آلية العمل بما يوافق النظام الجديد.
- يحتاج إلى وقت كافي لتطبيقه والحصول على فوائده، كما وأن تطويره يحتاج دمج كامل بين الإدارة والتقنية فلا يمكن تطويره بالإعتماد على التقنيين وإنما يتطلب فهم عميق للجانب الإداري وطبيعة العمل

- أهمية الـ "ERP"

- تقليل التكلفة والوقت اللازم في العمليات
- سرعة إكتشاف الأخطاء وإصلاحها
- سهولة تغيير آلية العمل للشركة وتوسعها بسرعة وتحويرها لدخول أسواق جديدة
- أخذ قرارات أكثر حكمة بالإعتماد على الأرقام والحسابات
- زيادة كفاءة الخدمات والسمعة

- أسباب قد تؤدي إلى فشل الـ "ERP":

- عدم تقدير تعقيد النظام ومعرفة المتطلبات بشكل جيد
- عدم دخول الموظفين بشكل حقيقي بالنظام
- الإعتماد على شركات البرمجة والمستشارين بشكل كلي
- تحميل البرنامج فوق المحتمل وتوقع النتائج سريعاً
- عدم الإستعانة بالمستشارين وأصحاب الخبرة

- أشهر أنظمة الـ "ERP":

- هناك العديد من الشركات التي أصدرت "Oracle" "SAP" ولكن اشتهر كل من نظام "Microsoft" مثل "ERP" وانحصر التنافس بينهم
- رغم تفوق الـ"Oracle" عالمياً إلا أن "SAP" تتقدم شيئاً فشيئاً وبالذات في منطقة الشرق الأوسط