

€ TRAINING

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

2024 - 24 نوفمبر
الدوحة (قطر)



الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

رمز الدورة: H837 تاريخ الإنعقاد: 24 - 28 نوفمبر 2024 دورة الإنعقاد: الدوحة (قطر) - التكلفة: 4475 يورو

مقدمة البرنامج التدريبي:

يهدف هذا البرنامج إلى تطوير المهارات اللازمة لإدارة الموارد البشرية بشكل استراتيجي، وذلك من خلال فهم التحديات المعاصرة والتخطيط لتحسين الأداء المؤسسي عبر إدارة الموارد البشرية بفعالية. حيث يتناول البرنامج كيفية ربط استراتيجيات الموارد البشرية بأهداف المؤسسة العامة، من خلال استراتيجيات متقدمة لتحفيز الموظفين، تحسين الأداء، والاحتفاظ بالكفاءات.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية هذا البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- تطبيق استراتيجيات فعالة في إدارة الموارد البشرية بما يتماشى مع الأهداف المؤسسية.
- تحسين استراتيجيات جذب الكفاءات والاحتفاظ بها لتعزيز الإنتاجية.
- تقييم الأداء وتطوير خطط التدريب والتطوير الوظيفي.
- إدارة التغيرات التنظيمية بفعالية وتحفيز الموظفين للتكيف مع التحولات.
- استخدام البيانات والتحليلات لدعم اتخاذ القرارات الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية.
- قادة الفرق والمشرفون.
- المديرون التنفيذيون.
- استشاريون في إدارة الموارد البشرية.
- المختصون في التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية:

- أهمية التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في تحقيق الأهداف المؤسسية.
- ربط استراتيجيات الموارد البشرية بالاستراتيجية العامة للمؤسسة.
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للموارد البشرية.
- تطوير خطط عمل استراتيجية لتطوير الموارد البشرية.
- تقييم الاحتياجات الحالية والمستقبلية للموارد البشرية.

الوحدة الثانية:

استراتيجيات جذب الكفاءات والاحتفاظ بها:

- استراتيجيات توظيف وجذب الكفاءات المناسبة.
- كيفية تطوير سياسات الاحتفاظ بالموظفين وتحسين بيئة العمل.
- تطوير برامج التحفيز والمكافآت لزيادة الرضا الوظيفي.
- استراتيجيات تعزيز التوازن بين الحياة الشخصية والعمل.

الوحدة الثالثة:

تقييم الأداء والتطوير المهني:

- أساليب تقييم أداء الموظفين وربطها بالأهداف المؤسسية.
- استخدام البيانات والتحليلات لدعم تقييم الأداء.
- كيفية تصميم وتنفيذ برامج التدريب والتطوير الوظيفي.
- تطوير مسارات وظيفية لتلبية احتياجات الموظفين وتحفيزهم.
- تطبيق استراتيجيات تحسين الأداء الفردي والجماعي.

الوحدة الرابعة:

إدارة التغيير وتحفيز الموظفين:

- أهمية إدارة التغيير المؤسسي وأثرها على الموارد البشرية.
- كيفية قيادة التغيير بفعالية وتحفيز الموظفين على التكيف مع التغيرات.
- بناء ثقافة تنظيمية تدعم الابتكار والتغيير الإيجابي.
- تطبيق استراتيجيات التحفيز خلال فترات التغيير التنظيمي.
- أساليب التعامل مع المقاومة للتغيير وضمان نجاح المبادرات الجديدة.

الوحدة الخامسة:

التحليل الاستراتيجي للموارد البشرية:

- أهمية البيانات والتحليل في اتخاذ القرارات الاستراتيجية.
- كيفية استخدام تحليلات الموارد البشرية لتقييم الأداء المؤسسي.
- تطوير خطط مستدامة للتوظيف والتطوير بناءً على البيانات.
- التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية بناءً على التحليلات.
- ربط البيانات بمؤشرات الأداء الرئيسية لتحسين الكفاءة التنظيمية.