

€ TRAINING

الإستراتيجيات المتقدمة لهدير الھوارد البشرية

31 مارس - 4 إبريل 2025
تبليسيہ (جورجيا)



الإستراتيجيات المتقدمة لهدير الموارد البشرية

رمز الدورة: J356 تاريخ الإنعقاد: 31 مارس - 4 إبريل 2025 دولة الإنعقاد: تبليسيه (جورجيا) - التكلفة: 5830 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

خلال هذا البرنامج سيتم إلقاء الضوء على أساس التميز الإداري والابتكار والإبداع في التطوير والتخطيط الإداري في المنظمات الحديثة، مع عرض التجارب والمتطلبات في الدول المتقدمة في مجال التفكيك والإبداع والابتكار ومناقشة مشروعات التطوير.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- 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.
- تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية.
- تخطيط المسارات الوظيفية وتصميم وموازنة الوظائف.
- تقدير الاحتياجات من القوى البشرية.
- تحديد مؤشرات الأداء.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الشركات و الموارد البشرية.
- موظفو الموارد البشرية.
- رؤساء أقسام الموارد البشرية وشؤون الموظفين.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات:

- سمات عصر العولمة وأثرها على المنظمات.
- التحديات التكنولوجية والإقتصادية والثقافية والإجتماعية.
- مفاتيح المدير إلى العالمية.
- إدارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة.
- مهام إدارة الموارد البشرية.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
- دور إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.

تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في ظل تحديات العصر:

- أهمية تخطيط الموارد البشرية
- العوامل المؤثرة على عملية تخطيط الموارد البشرية
- خطوات تخطيط الموارد البشرية.
- طرق التنبؤ بالموارد البشرية.
- تحليل العمل والأداء الإداري.
- طرق تحليل الوظائف في المنظمات المختلفة.

- أساليب تحليل العمل.
- وصف الوظائف وبناء مستويات الأداء المثالية.

الوحدة الثانية:

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.
- إدارة المسار الوظيفي.
- أهمية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.
- التطوير الإداري وعناصره في المنظمات الحديثة.
- التطوير التنظيمي وأهدافه.

بناء الاستراتيجية القيادية بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن B.S.C

- التحديات الاستراتيجية في المنظمات العربية.
- الإدارة وقياس الأداء.
- عناصر بطاقة قياس الأداء المتوازن.
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة الأداء المتوازن.
- دور منهج . Six . S 6 سيجما في تحسين وتطوير مخرجات منظمات الأعمال.
- المبادئ الأساسية لمنهج 6 سيجما.
- خطوات تطبيق منهجية 6 سيجما.
- دليل مؤتمر تطبيقات 6 سيجما.

الوحدة الثالثة:

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.
- مؤشرات التقييم - عوامل ترقية الموظفين.
- نظم معلومات الوظائف.

الوحدة الرابعة:

مؤشرات قياس وتقييم الأداء التدريبي:

- أساليب تحديد الإحتياجات التدريبية.
- طرق تقييم العائد على الإستثمار في التدريب.
- أدوات تقييم العائد على الإستثمار في التدريب.
- الطرق المتقدمة المستخدمة في قياس العائد على الإستثمار في التدريب.
- عمليات تطوير الأداء.
- تحليل نتائج تقييم الأداء البشري والتدريبي للعاملين.
- وضع إستراتيجية متكاملة لتطبيق عمليات تطوير الأداء.
- طرق قياس العائد من تنمية وتطوير أداء العاملين.

الوحدة الخامسة:



نظام ال ERP Enterprise Resource planning أو تخطيط موارد الشركة:

- أهمية ال ERP.
- تقليل التكلفة والوقت اللازم في العمليات.
- سرعة إكتشاف الأخطاء وإصلاحها.
- سهولة تغيير آلية العمل للشركة وتوسيعها بسرعه وتحويلها لدخول أسواق جديد.
- أخذ قرارات أكثر حكمة بالإعتماد على الأرقام والحسابات.
- زيادة كفاءة الخدمات والسمعة.