

€ TRAINING

أخصائي الموارد البشرية المحترف

26 يناير - 6 فبراير 2025
القاهرة (مصر)



أخصائي الموارد البشرية المحترف

رمز الدورة: H379 تاريخ الإ انعقاد: 26 يناير - 6 فبراير 2025 دولة الإ انعقاد: القاهرة (مصر) - التكلفة: 5985 يورو

مقدمة البرنامج التدريبي:

هذا البرنامج التدريبي مصمم لتزويد المشاركين بفهم شامل وعميق لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة. فهو يتناول تطور إدارة الموارد البشرية من الماضي إلى الحاضر، ويستعرض الوظائف الرئيسية لها. كما و يركز على أهمية إدارة الموارد البشرية المستندة إلى الكفاءة. و من خلاله سيتمكن المشاركون من تعزيز مهاراتهم وفهمهم العميق لإدارة الموارد البشرية، مما يمكنهم من تحقيق أداء متميز داخل مؤسساتهم.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- تطوير مهارات أخصائي الموارد البشرية.
- معرفة طبيعة الموارد البشرية كوظيفة إدارية.
- الإلمام بالطرق العلمية والعملية في إدارة HR الموارد البشرية.
- التعرف على جميع وظائف الموارد البشرية ومسؤولياتها وتحديد مساهماتها في نجاح المؤسسة.
- معرفة علاقة إدارة HR الموارد البشرية بصنع بيئة عمل مريحة يتوافر بها الأمان الوظيفي والعلاقات الجيدة.
- تقييم فعالية وظائف الموارد البشرية من خلال استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية الذكية.

الفئات المستهدفة:

- مديرو قسم الموارد البشرية والأخصائيين في هذا القسم.
- اخصائي الموارد البشرية.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الاولى:

إدارة الموارد البشرية:

- تعريف وأهداف الإدارة الحديثة للموارد البشرية.
- إدارة الموارد البشرية بين الماضي والحاضر.
- الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:
 - التنظيم.
 - توفير الموارد.
 - المناخ والثقافة.
 - التدريب والتطوير.
 - إدارة الأداء.
 - نظم إدارة التعويضات.
 - إدارة شؤون الموظفين.
- إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة.

الوحدة الثانية:

الموارد البشرية كشريك للأعمال:

- الأدوار الأربعة الجديدة التي يجب تأديتها:
 - إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.
 - إدارة البنية التحتية للمؤسسة.
 - إدارة مساهمات الموظفين.
 - إدارة التحوّل والتغيير.
- كفاءات الموارد البشرية الأساسية اللازمة لتأدية الأدوار الأربعة.
 - الموارد البشرية كشريك للأعمال والذكاء العاطفي:
 - إطار العمل الأساسي للذكاء العاطفي.
 - الذكاء العاطفي لشريك الأعمال من مهنيي الموارد البشرية.

الوحدة الثالثة:

التحليل والوصف والتقييم الوظيفي:

- الانتشار الواسع للوصف الوظيفي.
- المنهجيات الأربع لإجراء التحليل الوظيفي.
- مجالات النتائج الرئيسية للوظيفة KRAS.
- استخدام منهجية مجالات النتائج الرئيسية للوظيفة في كتابة الوصف الوظيفي.
- خصائص الوصف الوظيفي الفعال.
- الحرص على "الانساق الداخلي" من خلال التقييم الوظيفي.

الوحدة الرابعة:

أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- تحليل البيئة.
- من تحليل SWOT "نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر" إلى الرؤية والرسالة المؤسسية.
- العلاقة بين الاستراتيجية والأداء.
- مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية مقابل مجالات النتائج الرئيسية للمؤسسة KRAS.
- قياس مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية عبر مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs والذكاء SMART.
- تحويل مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs إلى أهداف ذكية SMART.
- بطاقة الأداء المتوازن.

الوحدة الخامسة:

التوافق بين الوظائف والموظفين:

- معرفة كيفية التوافق بين الوظائف والموظفين؟
- معرفة كيفية المحافظة على مواردك البشرية؟
- الموارد البشرية وظيفية من؟
- كيف تكتب وصفا وظيفيا؟

الوحدة السادسة:

احتياجاتك من الموارد البشرية:

- كيف تحدد احتياجاتك من الموارد البشرية؟
- كيف تضع ميزانية تقديرية للموارد البشرية؟
- كيف تتعامل مع العرض والطلب، العجز والفائض؟
- التكلفة والعائد من جراء تخطيط الموارد البشرية؟
- هل تقوم بالتعيين على أسس سليمة؟

الوحدة السابعة:

الاختبار:

- كيف تقوم بالاختبار؟
- هل تقوم الاختبارات وإجراءات الاختبار على أسس علمية سليمة؟
- هل تتناسب الأجور مع المؤهلات ومستوى الأداء؟
- هل تتوافق أجورك مع هرم ماسلو؟

الوحدة الثامنة:

الحوافز والمزايا والخدمات:

- لماذا تقدم الحوافز والمزايا والخدمات للموظفين؟
- ما هي أسس تقديمها و مراحل تصميمها؟
- كيف تقوم أداء الموظفين، ما هي وسائل القياس المثلى؟
- كيف تضع خطة لتحسين أدائهم؟
- كيف تدربهم وتنميهم؟

الوحدة التاسعة:

إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة:

- تعريف الكفاءة، أنواع الكفاءات و المكونات المختلفة للكفاءة.
- عمليات الاستقطاب والاختيار التي تستند إلى الكفاءة.
- عمليات التدريب والتطوير التي تستند إلى الكفاءة.
- عملية إدارة الأداء التي تستند إلى الكفاءة.
- الفوائد من الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة.

الوحدة العاشرة:

قياس أداء الموارد البشرية:

- هيمنة نتائج الأعمال على نتائج الموارد البشرية.
- الخطوات الخمس لإجراء التحليلات.
- قياس الاستقطاب والاختيار.
- قياس التعويضات والمزايا.
- قياس التدريب والتطوير.
- قياس إدارة الأداء.
- تصميم بطاقة الأداء المتوازن للموارد البشرية.