

€ TRAINING

إدارة التغيير الاستراتيجي لهتخصصي الموارد البشرية

18 - 29 مايو 2025
كوالالمبور (ماليزيا)



إدارة التغيير الاستراتيجي لهتخصصي الموارد البشرية

رمز الدورة: J1302 تاريخ الإنعقاد: 18 - 29 مايو 2025 دولة الإنعقاد: كوالالمبور (ماليزيا) - التكلفة: 7950 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

من خلال هذا البرنامج سيتم تسليط الضوء على المجالات الرئيسية للتغيير الاستراتيجي الضرورية لنجاح أي قسم للموارد البشرية على مستوى عالمي. كما و سيركز على أنشطة الموارد البشرية بأحدث الأساليب لزيادة كفاءة وفعالية وظيفه الموارد البشرية الخاصة بهم.

أهداف البرنامج التدريبي :

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحديد أولويات أنشطة الموارد البشرية وتحديد ما يحقق القيمة.
- اتخاذ إجراءات لتعظيم القوى العاملة.
- وضع خطة عمل تنتج وفورات كبيرة في المنظمة.
- إتقان نموذج الموارد البشرية الاستراتيجي الجديد.
- إتقان كيفية القيام بالتنبؤ التوقعي.
- تقليل التكلفة وتحسين كفاءة تخطيط التعاقب بشكل كبير.
- إتقان إعادة هندسة العمليات التجارية وتطبيق التقنيات في الموارد البشرية ومجالات أخرى من الأعمال.
- تحديث مهاراتهم المهنية ليكونوا في المقدمة في التفكير والقدرات في الموارد البشرية.
- اعتماد نهج مشترك وقابل للتدقيق في جميع أنحاء الموارد البشرية.
- تشغيل نموذج استراتيجي مشترك ونهج باستخدام نموذج الموارد البشرية ذو المرحلتين.

الفئات المستهدفة:

- الإدارة العليا.
- إدارة الموارد البشرية.
- موظفو الموارد البشرية.
- المدراء ورؤساء الأقسام.

محاور البرنامج التدريبي :

الوحدة الأولى:

الموارد البشرية كشريك استراتيجي:

- العملية الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية.
- قائمة التدقيق العشرة للإدخال للموارد البشرية الاستراتيجية.
- دور الإبداع في استراتيجية الموارد البشرية.
- كيفية ترجمة الاستراتيجية إلى عمل - قيمة خطط العمل الاستراتيجية.
- دور الموارد البشرية في إدارة المصروفة وقياس النتائج.

الوحدة الثانية :

جعل الموارد البشرية فعالة - 10 إجراءات حاسمة لإحداث الفرق:

- الشكل الجديد للموارد البشرية.

- الهيكل الداخلي المطلوب لأقسام الموارد البشرية الناجحة في المستقبل.
- هل تنطبق القيمة المضافة على الموارد البشرية؟
- تخطيط القوى العاملة - استخدام تقنيات التوقعات للقوى العاملة.
- تعظيم الهياكل التنظيمية لتعزيز الإنتاجية - كيفية العمل على تقليل الحجم وتحديد الحجم المناسب.
- فهم النسب الجديدة للمشرفين والمدراء.

الوحدة الثالثة:

نظرة جديدة على التقدم في التوظيف والتدريب والتقنيات لتعظيم الأداء البشري:

- التوظيف - النهج الجديد لعمليات التوظيف.
- كيف يمكن للاختبار والتقييم أن يحدث فرقاً حقيقياً في الكفاءة.
- كيفية تحسين عملية الاستجواب باستخدام أحدث التقنيات السلوكية.
- نصائح وتقنيات يستخدمها المحترفون في إجراء المقابلات.
- المقابلة المهنية في الممارسة.
- التدريب - نموذج كفاءة التدريب الجديد.
- تقنيات لتحديد التدريب الذي يوفر قيمة للمنظمة.
- تقييم و وضع كلفة التدريب واستخدام نظام الأولويات للحصول على قيمة ممتازة من ميزانية التدريب توزيع متخصص.
- تعظيم الكفاءة من خلال الرواتب والمكافآت.
- مفاهيم القيمة باستخدام نموذج المواهب الجديد.
- تحسينان كبيران في الكفاءة - استخدام التمايز وأنظمة المكافآت.

الوحدة الرابعة:

نهج جديدة للأداء والقيمة في الأداء والكفاءة والتقييم وتخطيط التعاقب:

- فهم الأداء - وضع معايير الأداء التنظيمية.
- الحاجة إلى التنبؤ التوقعي.
- الدفع من أجل الأداء.
- فهم كيفية هيكل الكفاءات وكيفية قياسها بواقعية.
- تقييم الأداء - فهم تكلفة التقييم وكيفية تحسينه.
- تقنيات لتحسين تقنيات التقييم وتعظيم قيمة التدريب.
- نهج جديدة - نتائج جديدة والبرامج اللازمة.
- خطط التعاقب الخمس - ما هي قيمة خطط التطوير الشخصي للمنظمة؟
- النهج الثلاثي لتخطيط التعاقب المستهدف.

الوحدة الخامسة :

إعادة هندسة العمليات التجارية وكيفية قياس العائد على الاستثمار في أنشطة الموارد البشرية:

- فهم القيمة الهائلة التي تقدمها إعادة هندسة العمليات التجارية.
- ما هي إعادة هندسة العمليات التجارية؟
- دراسة حالة IBM وLevi's.
- كيفية القيام بإعادة هندسة العمليات التجارية.
- إنشاء وقياس القيمة من الموارد البشرية.
- معادلة العائد على الاستثمار في الموارد البشرية.