

€ TRAINING

سياسات واجراءات الھوارد البشريه

7 - 11 اپريل 2025
باکو (اذربيجان)



سياسات وإجراءات الموارد البشرية

رمز الدورة: H1397 تاريخ الإنعقاد: 7 - 11 إبريل 2025 دولة الإنعقاد: باكو (أذربيجان) - التكلفة: 5750 يورو

مقدمة البرنامج التدريبي:

تلعب سياسات وإجراءات الموارد البشرية دوراً محورياً في تعزيز الامتثال التنظيمي وتحقيق التوازن بين متطلبات المؤسسة وحقوق الموظفين. يسلط هذا البرنامج الضوء على منهجيات تحليل السياسات وتقييم فعاليتها، إلى جانب استراتيجيات تحديثها لمواكبة التغيرات التشريعية والتنظيمية. كما يتناول الجوانب المتعلقة بإدارة النزاعات وقضايا الموارد البشرية ضمن إطار مهني يدعم استدامة بيئة العمل وكفاءة الأداء المؤسسي.

أهداف البرنامج:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل وتقييم السياسات والإجراءات الحالية، وتحديد مجالات التحسين.
- تطوير سياسات متكاملة تدعم الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- ضمان الامتثال للقوانين والقوانين المنظمة للموارد البشرية.
- التعامل مع النزاعات وإدارة القضايا المعقدة وفق أسس مهنية.
- تعزيز التكامل بين سياسات الموارد البشرية ومتطلبات الامتثال المؤسسي.

الفئات المستهدفة:

- مسؤولو الموارد البشرية ذوو الخبرة.
- مدراء الإدارات والمستويات التنفيذية.
- قادة الفرق والمشرفون.
- استشاريو الموارد البشرية.
- المختصون بالشؤون القانونية في الموارد البشرية.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

تحليل وتقييم السياسات والإجراءات:

- استراتيجيات تحليل السياسات واكتشاف الفجوات.
- تقييم تأثير السياسات على بيئة العمل.
- أدوات تحليل السياسات مثل Analysis SWOT.
- معايير تحديث السياسات وفق المتغيرات التنظيمية.
- أهمية التقييم المستمر في تطوير السياسات.

الوحدة الثانية:

إدارة الأداء وتطويره:

- آليات تصميم أنظمة فعالة لإدارة الأداء.
- دور مؤشرات الأداء في قياس كفاءة الموظفين.

- تطوير سياسات تحفيزية لدعم إنتاجية الموارد البشرية.
- ربط الأداء الفردي بالأهداف المؤسسية.
- مراجعة الأداء المؤسسي لضمان الامتثال لمعايير الجودة.

الوحدة الثالثة:

إدارة النزاعات والقضايا المتعلقة بالموارد البشرية:

- تحليل أسباب النزاعات وتأثيرها على بيئة العمل.
- استراتيجيات تطوير سياسات داخلية لإدارة النزاعات.
- الأطر القانونية المرتبطة بقضايا الموارد البشرية.
- التعامل مع الشكاوى بطرق تعزز بيئة عمل إيجابية.
- إدارة التنوع الثقافي وتأثيره على بيئة العمل.

الوحدة الرابعة:

الامتثال التنظيمي والتشريعي:

- تحديث السياسات وفق المتطلبات القانونية والتنظيمية.
- التعامل مع التدقيقات والتفتيشات القانونية.
- استراتيجيات الحد من المخاطر القانونية في الموارد البشرية.
- تطبيق أنظمة لضمان الامتثال المؤسسي.
- تأثير الامتثال على استدامة المؤسسة وسمعتها المؤسسية.

الوحدة الخامسة:

استدامة سياسات الموارد البشرية:

- تطوير سياسات مرنة تتماشى مع التحولات التنظيمية.
- أهمية الاستدامة في إدارة الموارد البشرية.
- مراجعة دور السياسات في تحقيق الأهداف المستقبلية.
- تحديث الأنظمة لضمان استمرارية التوافق مع المتطلبات المؤسسية.
- تعزيز ثقافة الامتثال والشفافية داخل المؤسسة.