

€ TRAINING

الادارة التنفيذية لرأس المال البشري



9 - 13 ديسمبر 2024
فيينا (النمسا)

الإدارة التنفيذية لرأس المال البشري

رمز الدورة: M1131 تاريخ الإ انعقاد: 9 - 13 ديسمبر 2024 دولة الإ انعقاد: فينا (النمسا) - التكلفة: 6000 يورو

مقدمة:

تعتبر الإدارة التنفيذية لرأس المال البشري عنصراً حيوياً في تحقيق النجاح الاستراتيجي للمنظمات. تعتمد هذه الإدارة على تطوير وتطبيق سياسات وإجراءات فعالة لتحفيز وتوجيه القوى العاملة نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. تهدف إلى خلق بيئة عمل محفزة تدعم النمو الشخصي والمهني للموظفين، مما يزيد من رضاهم وانتمائهم للمنظمة. في النهاية، تمثل هذه الإدارة البنية التحتية التي تمكن المؤسسات من تحقيق تنافسية مستدامة في الأسواق المتغيرة.

أهداف البرنامج:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم دور رأس المال البشري كمورد استراتيجي في المؤسسات.
- تطوير مهارات القيادة والإدارة الفعالة لفرق العمل.
- تحسين إجراءات اختيار وتوظيف الموظفين.
- تطوير استراتيجيات تنمية الموارد البشرية وتطوير الأداء.
- تعزيز التواصل وبناء ثقافة منفتحة ومشجعة للموظفين.

الفئات المستهدفة:

- المدراء التنفيذيون وقادة الشركات.
- مديرو الموارد البشرية ومديرو الإدارة العليا.
- المديرون الوسطى والعليا في الشركات والمؤسسات.
- المهنيون العاملون في مجال تنمية الموارد البشرية.

محاور البرنامج:

الوحدة الأولى:

أساسيات الإدارة التنفيذية لرأس المال البشري:

- تعريف رأس المال البشري وأهميته.
- دور الإدارة التنفيذية في تطوير وإدارة الموارد البشرية.
- تطوير رؤية واستراتيجية لإدارة رأس المال البشري.
- تحديد المتطلبات الرئيسية لتحقيق أهداف رأس المال البشري.
- تقييم أداء استراتيجيات إدارة رأس المال البشري.

الوحدة الثانية:

القيادة والإدارة الفعالة لفرق العمل:

- تطوير مهارات القيادة وبناء فرق العمل الفعالة.
- تحليل التحديات الشائعة في إدارة الفرق وكيفية التغلب عليها.
- تطبيق أفضل الممارسات في تحفيز وتمكين الموظفين.
- تطوير استراتيجيات لتعزيز التفاعل والتعاون في الفرق.
- تقييم أثر القيادة الفعالة على أداء الفرق والمؤسسة.

الوحدة الثالثة:

اختيار وتوظيف الموظفين بفعالية:

- إعداد استراتيجية اختيار الموظفين وتطوير عمليات التوظيف.
- تقنيات تقييم المرشحين واختبار مهاراتهم.
- ضمان التوافق مع القوانين واللوائح في عمليات التوظيف.
- تطوير معايير واضحة لاختيار الموظفين المناسبين.
- تنفيذ استراتيجيات لتقليل نسبة الرفض في التوظيف.

الوحدة الرابعة:

تنمية الموارد البشرية وتطوير الأداء:

- تصميم برامج تطوير الموارد البشرية بناءً على احتياجات المؤسسة.
- تقييم أداء الموظفين وتحديد الفرص لتطويره.
- تعزيز مفهوم التعلم المستمر وتطوير مهارات الموظفين.
- تنفيذ برامج تدريبية متقدمة لتحسين أداء الموظفين.
- متابعة أداء الموظفين وتقديم الدعم لتحقيق الأهداف المؤسسية.

الوحدة الخامسة:

التواصل وبناء الثقافة العملية المشجعة:

- أهمية التواصل الفعال داخل المؤسسة.
- تطوير استراتيجيات لبناء ثقافة مشجعة للموظفين.
- تحفيز المشاركة والتعاون بين مختلف أقسام المؤسسة.
- تنفيذ برامج لتعزيز التواصل الداخلي وتقدير الفرق.
- تقييم تأثير ثقافة العمل على رضا الموظفين والأداء التنظيمي.