

€ TRAINING

لمعايير أوفقة البشرية الموارد إدارة CIPD

1 - 5 ديسمبر 2024
دبي (الإمارات العربية المتحدة)



لمعايير أوفقة البشرية الموارد إدارة CIPD

رمز الدورة: H552 تاريخ الإ انعقاد: 1 - 5 ديسمبر 2024 دولة الإ انعقاد: دبي (الإمارات العربية المتحدة) - التكلفة: 4600 يورو

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

يعد تطبيق معايير CIPD في إدارة الموارد البشرية خطوة أساسية لضمان تحقيق الكفاءة التنظيمية وتعزيز الاستدامة المؤسسية. إذ تركز هذه المعايير على تبني أفضل الممارسات العالمية لتحسين إدارة الموارد البشرية بما يشمل التخطيط الاستراتيجي والتوظيف وتطوير المهارات وإدارة الأداء. يهدف هذا البرنامج إلى تعريف المشاركين بأهم مبادئ ومعايير CIPD وتزويدهم بالأدوات اللازمة لتحقيق التميز في إدارة الموارد البشرية داخل مؤسساتهم.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية هذا البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل القضايا المعاصرة والعوامل المؤثرة على وظيفة الموارد البشرية باستخدام الأدوات المناسبة.
- تطوير استراتيجيات لتعزيز الأداء المؤسسي من خلال إدارة الموارد والمواهب بفعالية.
- إعداد خطط توظيف تتماشى مع أفضل الممارسات القانونية وأهداف المؤسسة.
- تحسين السياسات والإجراءات المؤسسية لتعزيز رضا الموظفين وزيادة معدلات الاحتفاظ بهم.
- إدارة قضايا الفصل والتقاعد بما يضمن الامتثال للقوانين وتحقيق الاستدامة المؤسسية.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية الراغبين في تعزيز مهاراتهم المهنية.
- رؤساء أقسام الموارد البشرية في مختلف القطاعات.
- المديرون المهتمون بفهم أعمق لإدارة الأفراد والعاملين.

محاور البرنامج التدريبي:

الوحدة الأولى:

قضايا الأعمال وسياق الموارد البشرية:

- تعريف شامل لمبادئ ومعايير CIPD وأهميتها.
- كيفية تطبيق معايير CIPD في تحليل القضايا المؤسسية.
- التعرف على القضايا التجارية المعاصرة المؤثرة على وظيفة الموارد البشرية.
- أساليب تحليل العوامل الخارجية التي تؤثر على أداء المنظمات والموارد البشرية.
- أدوات تقييم تأثير السياق الاقتصادي والاجتماعي على استراتيجيات الموارد البشرية.
- تعزيز التوافق بين أهداف المؤسسة ووظيفة الموارد البشرية.

الوحدة الثانية:

دور الموارد البشرية في إدارة القضايا المعاصرة:

- دور الموارد البشرية في تشكيل استراتيجيات التنظيم والممارسات المهنية.
- ربط استراتيجيات الموارد البشرية بمبادئ CIPD لتحسين الأداء.
- طرق استخدام المعلومات لتحليل اتجاهات الموارد البشرية وتحسين الأداء.
- طرق دعم القرارات الاستراتيجية باستخدام بيانات الموارد البشرية.
- المساهمة في وضع سياسات تدعم تحقيق أهداف المؤسسات.

- تعزيز التعاون بين الموارد البشرية والإدارة العليا لمعالجة القضايا المعاصرة.

الوحدة الثالثة:

تحسين أداء المنظمة:

- استراتيجيات تخطيط الموارد والمواهب لتعزيز الأداء المؤسسي.
- كيفية تحليل اتجاهات سوق العمل المحلية والعالمية وتأثيرها على التوظيف.
- طرق تطوير خطط لتنمية المهارات بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة.
- أساليب إدارة المواهب وتحفيزها لتحقيق التميز الوظيفي.
- دعم استمرارية الأداء المؤسسي من خلال استراتيجيات فعالة لتوظيف الموارد البشرية.

الوحدة الرابعة:

تخطيط وإدارة التوظيف:

- دور إجراء أنشطة تخطيط المواهب الأساسية لضمان تلبية الاحتياجات المستقبلية.
- كيفية تطوير استراتيجيات فعالة لتوفير الموارد البشرية بشكل احترافي.
- كيفية إدارة عمليات التوظيف والاختيار وفقاً لأفضل الممارسات القانونية.
- أهمية تعزيز التكامل بين سياسات التوظيف وأهداف المؤسسة الاستراتيجية.
- أسس إعداد تقارير توضح فعالية عمليات التوظيف وأثرها على المنظمة.

الوحدة الخامسة:

الاحتفاظ بالموظفين وإدارة الفصل:

- استراتيجيات تعزيز رضا الموظفين وزيادة معدلات الاحتفاظ بهم.
- كيفية إدارة قضايا الفصل والتكرار والتقاعد بفعالية ووفقاً للقانون.
- الأسس القانونية للتوظيف وفصل الموظفين.
- أهمية تحسين سياسات الموارد البشرية لتحقيق الاستفادة المؤسسية.
- دور تطوير البرامج لدعم الموظفين بعد التقاعد أو الفصل بما يضمن استدامة العلاقة الإيجابية مع المؤسسة.