

# € TRAINING

أخصائي الموارد البشرية المحترف



## أخصائي الموارد البشرية المحترف

### 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 ويركز 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.
- أخصائي 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.