

€ TRAINING

في ادارة الھوارد البشريه CIPD



في ادارة الموارد البشرية CIPD

مقدمة عن البرنامج التدريبي:

تعد CIPD في إدارة الموارد البشرية من أهم المؤهلات التي تعزز كفاءة المختصين في هذا المجال، حيث تساعدهم على فهم السياقات الحديثة والقضايا المعاصرة التي تؤثر على إدارة الأفراد. يقدم هذا البرنامج أدوات واستراتيجيات لتطوير الأداء المؤسسي، تحسين سياسات التوظيف والاحتفاظ بالموظفين، وتعزيز التكامل بين الموارد البشرية وأهداف المؤسسات. كما يُمكن المشاركين من تطبيق أفضل الممارسات في إدارة الموارد البشرية بشكل احترافي ومبتكر.

أهداف البرنامج التدريبي:

في نهاية البرنامج سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل القضايا المعاصرة والسياقات الخارجية المؤثرة على استراتيجيات الموارد البشرية وأداء المؤسسات.
- تطبيق استراتيجيات فعالة لتحسين الأداء المؤسسي من خلال تخطيط الموارد وإدارة المواهب.
- تطوير وتنفيذ سياسات التوظيف بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- تصميم استراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين ومعالجة قضايا الفصل بشكل قانوني ومستدام.
- تعزيز دور الموارد البشرية كجهة استراتيجية تسهم في تحقيق أهداف المؤسسة.

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:

- فهم القضايا التجارية المعاصرة المؤثرة على وظيفة الموارد البشرية.
- تحليل العوامل الخارجية التي تؤثر على أداء المنظمات والموارد البشرية.
- 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.
- طرق استخدام المعلومات لتحليل اتجاهات الموارد البشرية وتحسين الأداء.
- 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.
- تحليل اتجاهات سوق العمل المحلية والعالمية وتأثيرها على التوظيف.
- تطوير خطط لتنمية المهارات بما يتماشى مع احتياجات المؤسسة.
- إدارة المواهب وتحفيزها لتحقيق التميز الوظيفي.
- دعم استمرارية الأداء المؤسسي من خلال استراتيجيات فعالة لتوظيف الموارد البشرية.

الوحدة الرابعة:

تخطيط وإدارة التوظيف:

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

الوحدة الخامسة:

الاحتفاظ بالموظفين وإدارة الفصل:

- استراتيجيات تعزيز رضا الموظفين وزيادة معدلات الاحتفاظ.
- إدارة قضايا الفصل، التكرار، والتقاعد بفعالية ووفقًا للقانون.
- فهم الأسس القانونية للتوظيف وفصل الموظفين.
- تحسين سياسات الموارد البشرية لتحقيق الاستدامة المؤسسية.
- دور تطوير برامج لدعم الموظفين بعد التقاعد أو الفصل بما يضمن استدامة العلاقة الإيجابية مع المؤسسة.