

المقدمة:

تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً محورياً في نجاح المؤسسات واستدامتها، حيث تبرز أهميتها في تبني أحدث الأساليب في التوظيف، والاختيار، وإنهاء الخدمة، والتأديب. كثيراً ما يخطئ المديرون بالتركيز على الحلول المؤقتة دون رؤية استراتيجية بعيدة المدى، مما يعرض المؤسسات لصعوبات مستقبلية. في ظل بيئة الأعمال المتجددة، يصبح من الضروري اعتماد طرق احترافية وحديثة في إدارة الموارد البشرية تواكب التطورات التنظيمية والتشريعية.

تركز هذه الدورة على تزويد المشاركين بأحدث المفاهيم والمهارات في مجالات التوظيف والاختيار، إلى جانب تعزيز قدراتهم في التعامل مع الإجراءات التأديبية وإنهاء الخدمة وفقاً لأفضل الممارسات المؤسسية. كما تهدف الدورة إلى تمكين المشاركين من تصميم سياسات فعالة تساهم في رفع كفاءة الأداء المؤسسي وتحقيق بيئة عمل مستقرة ومنضبطة.

الفئات المستهدفة:

تم تصميم هذه الدورة لتناسب:

مسؤولي الموارد البشرية والتوظيف.

موظفي التدريب والتطوير الإداري.

مدراء الإدارات ورؤساء الأقسام.

المعنيين بإجراءات الاستقطاب والتعيين.

العاملين في الشؤون القانونية والانضباط المؤسسي.

الاستشاريين في مجالي التأديب وإنهاء الخدمة.

كل من يسعى لتطوير مهاراته في إدارة الموارد البشرية.

الكفاءات المكتسبة:

بنهاية الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

فهم المبادئ الحديثة لاختيار وتعيين الكفاءات.

إعداد خطط توظيف فعالة تتماشى مع أهداف المؤسسة.

وضع لوائح جزاءات قائمة على معايير مهنية وقانونية.

إدارة حالات التأديب بكفاءة وجرفية.

تطبيق أحدث استراتيجيات التوظيف المعتمدة على التحليل.
التفرقة بين الأساليب التقليدية والحديثة في التأديب.
تنفيذ سياسات إنهاء الخدمة بشكل قانوني ومنظم.
تحسين ثقافة الانضباط وتعزيز الأداء المؤسسي.
الأهداف التدريبية:

تهدف الدورة إلى تمكين المشاركين من:

تقييم ممارسات التوظيف الحالية وتحديد مجالات تحسينها.
تطبيق آليات فعالة لاختيار الموظفين وتقييمهم.
تصميم استراتيجيات تعيين تتوافق مع الأهداف الاستراتيجية.
إعداد أدوات تحليل وظيفي دقيقة تدعم قرارات التوظيف.
تطوير خطط جزاءات قائمة على أسس قانونية ومهنية.
التمييز بين أنواع التأديب وأساليب ضبط سلوك الموظفين.
إعداد خطط لإنهاء الخدمة تتسم بالمرونة والعدالة.
ربط استراتيجيات التوظيف بالمتغيرات السوقية.
بناء ثقافة مؤسسية تعتمد على الجودة والانضباط.
قياس أثر التأديب على الأداء المؤسسي العام.
استخدام أدوات حديثة لدعم بيئة عمل منتجة ومستدامة.
محاور الدورة:

الوحدة الأولى: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي

الدور الاستراتيجي للموارد البشرية.

العلاقة بين الموارد البشرية والقدرة التنافسية.

الاتجاهات الحديثة في إدارة رأس المال البشري.

التحول الرقمي وتأثيره على الموارد البشرية.

التكامل بين الموارد البشرية والخطط التشغيلية.

تأثير الثقافة المؤسسية على سياسات التوظيف والتأديب.

الوحدة الثانية: تخطيط احتياجات الموارد البشرية

المفاهيم الأساسية لتخطيط الموارد البشرية.

تحليل الفجوات بين العرض والطلب في سوق العمل.

بناء قواعد بيانات وظيفية لدعم التخطيط الاستباقي.

الأساليب التنبؤية لتحديد احتياجات الكوادر.

ربط استراتيجيات التوظيف بالتحولات المؤسسية.

إعداد خطط توظيف طارئة وطويلة الأمد.

الوحدة الثالثة: أساليب الاختيار والتوظيف الحديثة

معايير عالمية في الاستقطاب والتوظيف.

إعداد وتحليل الوصف الوظيفي باحترافية.

صياغة معايير تقييم دقيقة للوظائف الحيوية.

استثمار التكنولوجيا في تقييم المرشحين.

التحليل السلوكي واختبارات الكفاءة.

دمج استراتيجيات التوظيف مع استدامة الموارد البشرية.

الوحدة الرابعة: نظم التأديب ولوائح الجزاءات

التعريف بإجراءات تأديب الموظفين.

منهجية إعداد لوائح جزاءات مؤسسية عادلة.

التعامل مع مخالفات السلوك الإداري بأساليب مهنية.

التفريق بين الإنذارات والعقوبات النهائية.

دمج أساليب التصحيح والتدريب ضمن نظام التأديب.

تحليل أثر الإجراءات التأديبية على بيئة العمل.

الوحدة الخامسة: إدارة إنهاء الخدمة بطرق احترافية

الأطر القانونية والإدارية لإنهاء الخدمة.

تصنيف أسباب إنهاء الخدمة وإجراءاتها.

تطوير آليات خروج منظمة تضمن الحقوق.

تقييم أثر إنهاء الخدمة على الأداء المؤسسي.

إعداد خطط انتقال وظيفي تراعي الجوانب الإنسانية.

تعزيز ثقافة الاحترام والعدالة في إنهاء العقود.

التوصيات الختامية:

تعتبر الدورة مرجعاً شاملاً للممارسات الحديثة في التوظيف، التأديب، وإنهاء الخدمة. يُوصى بتطبيق المفاهيم والتقنيات المكتسبة لتعزيز كفاءة الموارد البشرية، مع الاستمرار في متابعة المستجدات في هذا المجال الحيوي لضمان التميز المؤسسي.