

مقدمة:

في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل الحديثة، والتحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم، لم تعد إدارة الموارد البشرية مقتصرة على تنفيذ الإجراءات الروتينية التقليدية. بل أصبحت اليوم عنصراً محورياً ضمن الإطار الاستراتيجي للمؤسسات، حيث تمثل إحدى الركائز الأساسية لتحقيق الأهداف التنظيمية وتعزيز القدرة التنافسية.

تأتي هذه الدورة التدريبية لتزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لصياغة وتطبيق الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، بما يتماشى مع مفاهيم الإدارة الاستراتيجية المعاصرة. وستتناول الدورة أحدث الاتجاهات والممارسات في التخطيط الاستراتيجي، إدارة الأداء، التوظيف، تطوير المهارات، وقياس العائد من الاستثمار البشري.

كما ستمكّن الدورة المشاركين من فهم العلاقة التكاملية بين استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية المؤسسة ككل، من خلال التعمق في دراسات حالة عملية، تتيح لهم تطبيق ما تعلموه على سيناريوهات واقعية تحاكي تحديات سوق العمل الفعلي.

وستركز الدورة كذلك على الأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي، عبر تناول تقنيات قياس الأداء، وتقييم معنويات الموظفين، وتأثير هذه العوامل على استدامة الأعمال ونجاحها. بالإضافة إلى ذلك، سيتم استعراض أحدث الأدوات والتقنيات الرقمية التي تسهم في تعزيز اتخاذ القرارات القائمة على التحليل البياني.

الفئات المستهدفة:

تستهدف هذه الدورة مجموعة واسعة من المهنيين والمهتمين بتطوير قدراتهم في مجال إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك:

القيادات التنفيذية وصناع القرار في المؤسسات.

مدراء الموارد البشرية في المستويات الوسطى والعليا.

الأخصائيون الراغبون في تطوير مسارهم المهني في إدارة الموارد البشرية.

فرق القيادة المعنية بالتنمية المؤسسية.

موظفو الموارد البشرية المؤهلون للترقيات الوظيفية.

مسؤولو التقييم الداخلي لأداء أقسام الموارد البشرية.

المهنيون من غير المتخصصين الراغبون في دخول مجال الموارد البشرية.

المستشارون المتخصصون في إدارة الموارد البشرية والتطوير المؤسسي.

رواد الأعمال وأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة الساعين لتأسيس أقسام موارد بشرية فعالة.
الأفراد الطامحون لفهم وتطبيق أساسيات الإدارة الاستراتيجية الحديثة.
الكفاءات المكتسبة:

من خلال هذه الدورة، سيطور المشاركون مجموعة من الكفاءات الجوهرية التي تشمل:

- التفكير الاستراتيجي والتحليل المتعمق للبيانات.
- مهارات التخطيط طويل الأمد وربط ممارسات الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.
- القيادة الفعالة وتحفيز فرق العمل نحو تحقيق نتائج متميزة.
- اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة وتحمل المسؤولية في بيئات العمل المتغيرة.
- تعزيز ثقافة العمل الجماعي وبناء بيئة أداء عالية الإنتاجية.
- تطوير مهارات التواصل المؤثر والإقناع الفعال.
- إعداد تقارير تحليلية احترافية موجهة لصناع القرار.
- تحسين إدارة العمليات وتوزيع الأدوار والمهام بفعالية.
- إتقان إدارة الوقت وتحديد الأولويات بشكل منهجي.
- المساهمة في بناء بيئة عمل تدعم التوجهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.
- أهداف الدورة التدريبية:

بنهاية هذا البرنامج التدريبي، سيكون المشاركون قادرين على:

التعرف على الأدوار الجوهرية لإدارة الموارد البشرية ومكوناتها الأساسية.

وضع وتطبيق استراتيجيات موارد بشرية تدعم التوجهات الاستراتيجية للمؤسسة.

تحليل وتفسير مؤشرات الأداء الخاصة بالموارد البشرية لتعزيز الكفاءة التشغيلية.

استخدام أدوات وتقنيات تقييم معنويات الموظفين وقياس مستويات رضاهم الوظيفي.

التمييز بين أنواع التسرب الوظيفي وفهم تأثيراتها على الأداء المؤسسي.

تصميم خطط استراتيجية مبنية على تحليلات بيانات دقيقة واتجاهات مستقبلية.

إعداد ميزانيات وخطط موارد بشرية متوافقة مع الأهداف المؤسسية.

صياغة رؤية ورسالة واضحة لقسم الموارد البشرية تتناغم مع قيم المؤسسة.

توظيف التقنيات الحديثة لدعم ممارسات الإدارة الاستراتيجية في بيئات العمل الديناميكية.

استخدام أدوات قياس الأداء لمتابعة وتحليل أثر الاستراتيجيات على نتائج الأعمال.

دمج الابتكار والتكنولوجيا في إعداد وتنفيذ سياسات الموارد البشرية.

تحقيق التوافق الاستراتيجي بين إدارة الموارد البشرية ومتطلبات المؤسسة المتجددة.

تحسين القدرة على اتخاذ قرارات مستندة إلى تحليلات دقيقة وبيانات موثوقة.

تعزيز التفكير التحليلي والقيادي في تطوير السياسات والإجراءات البشرية.

دعم ممارسات التوظيف والتطوير والتعويضات وفق منهجية الإدارة الحديثة.

تطبيق المفاهيم المعاصرة في إدارة الموارد البشرية لزيادة الإنتاجية وتقليل الهدر.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: الدورات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

التعريف بمنهجية الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

مراحل دورة التوظيف والاختيار وفق أفضل الممارسات العالمية.

بناء استراتيجية شاملة للتدريب والتطوير المهني.

إدارة الأداء الوظيفي وربطه بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

تصميم سياسات تعويضات ومزايا تحقق العدالة الداخلية والمنافسة الخارجية.

دور إدارة الموارد البشرية في غرس ثقافة مؤسسية إيجابية.

استراتيجيات دمج الموظفين الجدد وتعزيز ارتباطهم بالمؤسسة.

استخدام الأنظمة التكنولوجية لدعم العمليات البشرية.

إدارة المواهب وبرامج إعداد قيادات الصف الثاني.

تحقيق التكامل بين الأنشطة البشرية والنتائج المؤسسية.

الوحدة الثانية: الإدارة الاستراتيجية الحديثة للموارد البشرية

التعرف على مكونات الاستراتيجية الحديثة في إدارة الموارد البشرية.

استخدام أدوات تحليل البيئة الداخلية والخارجية (SWOT, PEST, PESTEL).

تطوير رؤية ورسالة متكاملة لإدارة الموارد البشرية تتسجم مع أهداف المؤسسة.

تحديد الأهداف الاستراتيجية وربطها بمؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).

التعرف على عوامل النجاح الحرجة للمؤسسة ودور الموارد البشرية في تحقيقها.

بناء نموذج للكفاءات المؤسسية وتحديد القيم الجوهرية.

تصميم هياكل تنظيمية مرنة تدعم التوجهات الحديثة.

توظيف تقنيات تحليل البيانات في دعم القرارات الاستراتيجية.

دراسة أثر استراتيجيات الموارد البشرية على القدرة التنافسية للمؤسسة.

الوحدة الثالثة: تقييم فعالية قسم الموارد البشرية

منهجيات قياس أداء إدارة الموارد البشرية وتحديد كفاءتها التشغيلية.

استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) لتقييم الأداء.

التمييز بين الموارد البشرية ورأس المال البشري وأثر كل منهما.

حساب العائد على الاستثمار البشري (ROHC) وتحليل تكاليف العمالة.

قياس القيمة المضافة من إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على نتائج الأعمال.

تحليل معنويات الموظفين وقياس مستويات الرضا الوظيفي.

تطبيق منهجية البطاقة المتوازنة (Balanced Scorecard) في تقييم الأداء.

إعداد لوحات قياس الأداء وتحليل نتائجها الاستراتيجية.

تعزيز الشفافية والمسؤولية في إدارة الموارد البشرية من خلال تقارير الأداء.

الوحدة الرابعة: إدارة التسرب الوظيفي وتحليل أسبابه

فهم الفرق بين معدل التسرب الوظيفي الإجمالي والصافي.

التمييز بين أنواع الفصل (طوعي وغير طوعي) وتحليل آثارها.

دراسة أسباب التسرب الوظيفي وتأثيراتها على الأداء المؤسسي.

تقدير التكلفة المباشرة وغير المباشرة للتسرب الوظيفي.

ربط معدلات التسرب بمعايير الأداء ومؤشرات الرضا الوظيفي.

تطوير استراتيجيات وقائية للحد من معدلات التسرب.

تحليل البيانات السكانية والديموغرافية لفهم اتجاهات التسرب.

استخدام نتائج تحليل التسرب لتحسين السياسات الداخلية.

تصميم برامج فعالة للاحتفاظ بالكفاءات وتعزيز بيئة العمل.

ربط قضايا التسرب بالأدوار الحديثة لإدارة الموارد البشرية.

الوحدة الخامسة: التخطيط الاستراتيجي ووضع الميزانيات للموارد البشرية

أهمية إدارة الموارد البشرية الحديثة في التخطيط المؤسسي الاستراتيجي.

خطوات إعداد خطة استراتيجية متكاملة للموارد البشرية.

وضع خطط القوى العاملة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية.

تصميم خطط التدريب والتطوير بما يخدم الأهداف المؤسسية.

إدارة المشاريع المرتبطة بالموارد البشرية وتحديد أولوياتها.

إعداد الميزانيات الخاصة بإدارة الموارد البشرية وفق منهجيات احترافية.

استخدام البيانات التاريخية في التنبؤ بالتكاليف وتوزيع الموارد.

متابعة الأداء المالي مقارنةً بالخطط الاستراتيجية وإجراء التعديلات المناسبة.

دمج التقنيات الحديثة لتعزيز دقة التخطيط والميزنة في إدارة الموارد البشرية.

خلاصة وتوصيات:

توفر دورة الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية للمشاركين إطاراً شاملاً لفهم المفاهيم المتقدمة في إدارة الموارد البشرية وربطها بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسات. كما تعزز من قدراتهم في استخدام الأدوات التحليلية والتقنيات الحديثة في اتخاذ القرارات وتحقيق التميز المؤسسي. تؤكد الدورة أهمية التحول من الإدارة التشغيلية التقليدية إلى الإدارة الاستراتيجية كعامل حاسم لتحقيق الاستدامة والنجاح في بيئات العمل المتغيرة.

لضمان الاستفادة القصوى، يُنصح المشاركون بتطبيق ما اكتسبوه من مهارات ومعارف في بيئة عملهم الفعلية، مما يساهم في تحقيق نتائج ملموسة تعكس فعالية الاستراتيجيات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.