

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى
العاملة.

UK Traininig

PARTNER



الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة.

مقدمة

تركز دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة على كيفية موازنة استراتيجية الأفراد مع توجهات المؤسسة واحتياجاتها التشغيلية ومتطلبات النمو المستقبلية. لم تعد إدارة الموارد البشرية تقتصر على الإجراءات الإدارية فقط، بل أصبحت عنصرًا أساسيًا في جاهزية القوى العاملة، واتخاذ قرارات المواهب، وتطوير القدرات، وتخطيط التعاقب الوظيفي، وتحسين الأداء المؤسسي.

تقدم هذه الدورة فهماً عملياً ومتربطاً للإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة. تبدأ الدورة بفهم دور الموارد البشرية في دعم استراتيجية المؤسسة، ثم تنتقل إلى تحليل القوى العاملة، والتنبؤ بالاحتياجات، وتحديد فجوات المهارات، وتخطيط المواهب، وبناء خطط عملية تدعم أهداف المؤسسة.

تمتد الدورة على خمسة أيام يتسلسل منطقي واضح. تبدأ بأساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ثم تحليل القوى العاملة وتقييم الوضع الحالي، ثم التنبؤ بالاحتياجات وتحديد الفجوات، يلي ذلك تخطيط المواهب والتعاقب الوظيفي، وتنتهي بالتنفيذ والقياس والتحسين المستمر.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- فهم الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في دعم أهداف المؤسسة.
- ربط تخطيط القوى العاملة بالاستراتيجية المؤسسية والأولويات التشغيلية.
- تحليل هيكل القوى العاملة الحالي والقدرات والمهارات واحتياجات الأداء.
- تحديد فجوات القوى العاملة المرتبطة بالأدوار والقدرات والأعداد والاحتياجات المستقبلية.
- تطبيق أدوات عملية للتنبؤ بالطلب والعرض في القوى العاملة.
- تطوير خطط للقوى العاملة تشمل التوظيف والتطوير والاحتفاظ والتعاقب الوظيفي.
- موازنة ممارسات إدارة المواهب مع الاحتياجات المؤسسية طويلة المدى.
- دعم اتخاذ القرار باستخدام بيانات القوى العاملة ومؤشرات الأداء.
- إدارة المخاطر المرتبطة بالدوران الوظيفي ونقص المهارات والوظائف الحرجة.
- بناء خطط عملية للتأمين بجاهزية القوى العاملة وإنتاجيتها.

PARTNER



▪ دعم التحسين المستمر في استراتيجية الموارد البشرية وأداء القوى العاملة.

محاور الدورة

اليوم الأول: أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

- دور الموارد البشرية في دعم الاستراتيجية المؤسسية.
- الفرق بين إدارة الموارد البشرية التشغيلية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- ربط استراتيجية الأفراد بأهداف المؤسسة.
- فهم تحديات القوى العاملة في بيئات العمل المتغيرة.
- العوامل الرئيسية المؤثرة في تخطيط القوى العاملة وقرارات المواهب.
- أدوار القيادة والموارد البشرية ومديري الإدارات في تنفيذ استراتيجية القوى العاملة.

اليوم الثاني: تحليل القوى العاملة وتقييم الوضع الحالي.

- تحليل هيكل القوى العاملة وتوزيعها داخل المؤسسة.
- مراجعة الأدوار والوظائف والمهارات والقدرات المتاحة.
- تحديد الوظائف الحرجة والاعتمادات الرئيسية داخل القوى العاملة.
- تقييم الإنتاجية والدوران الوظيفي واستقرار القوى العاملة.
- استخدام بيانات القوى العاملة لدعم قرارات التخطيط.
- تطبيق عملي على إعداد ملف تحليلي للقوى العاملة.

اليوم الثالث: التنبؤ باحتياجات القوى العاملة وتحديد الفجوات.

- فهم مفهوم التنبؤ بالطلب على القوى العاملة.
- تقدير الاحتياجات المستقبلية بناءً على خطط المؤسسة.
- تحليل العرض الداخلي من القوى العاملة والقدرات المتاحة.
- تحديد الفجوات في المهارات والأعداد والأدوار وجاهزية القيادة.
- بناء سيناريوهات مختلفة لتخطيط القوى العاملة.
- تطبيق عملي على تحليل فجوات القوى العاملة.

UK Traininig

PARTNER



اليوم الرابع: تخطيط المواهب والتعاقب الوظيفي وخطط العمل.

- ربط تخطيط القوى العاملة بإدارة المواهب.
- تصميم إجراءات التوظيف والتطوير بناءً على فجوات القوى العاملة.
- التخطيط للوظائف الحرجة واحتياجات التعاقب الوظيفي.
- بناء استراتيجيات للاحتفاظ بالموظفين الرئيسيين.
- موازنة التعلم والتطوير مع احتياجات القدرات المستقبلية.
- تطبيق عملي على إعداد خطة عمل للقوى العاملة.

اليوم الخامس: التنفيذ والقياس والتحسين المستمر.

- تنفيذ خطط القوى العاملة على مستوى الإدارات.
- تحديد المسؤوليات والجدول الزمني والموارد المطلوبة.
- قياس فعالية تخطيط القوى العاملة من خلال مؤشرات واضحة.
- مراجعة التقدم وتعديل الخطط وفقاً لتغيرات العمل.
- إدارة المخاطر المرتبطة بنقص القوى العاملة وفجوات القدرات.
- تطبيق متكامل يربط بين الاستراتيجية والتحليل والتخطيط والتنفيذ والقياس.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- تحسين القدرة على ربط استراتيجية الموارد البشرية بأهداف المؤسسة.
- بناء منهجية منظمة لتخطيط القوى العاملة.
- تعزيز تحليل القوى العاملة واتخاذ القرار بناءً على بيانات واضحة.
- تحديد فجوات القوى العاملة الحالية والمستقبلية بدقة أكبر.
- تحسين التخطيط للتوظيف والتطوير والاحتفاظ والتعاقب الوظيفي.
- تقليل مخاطر القوى العاملة المرتبطة بالدوران الوظيفي ونقص المهارات.
- دعم التنسيق بين إدارة الموارد البشرية والإدارات المختلفة.
- تحسين الجاهزية للنمو المؤسسي أو إعادة الهيكلة أو التغيير.
- تعزيز تخطيط المواهب للوظائف الحرجة والقيادية.
- تحسين استخدام مؤشرات القوى العاملة في متابعة الأداء.
- دعم التوزيع الفعال للأفراد والمهارات والموارد.
- بناء خطط قوى عاملة قابلة للتنفيذ والمراجعة.

UK Traininig

PARTNER



الخاتمة

تقدم دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة إطارًا عمليًا يساعد المؤسسات على ربط استراتيجية الأفراد باحتياجات العمل، وتغطي الدورة المراحل الأساسية لتخطيط القوى العاملة، بدءًا من فهم الدور الاستراتيجي للموارد البشرية، ثم تحليل الوضع الحالي للقوى العاملة، والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية، وتحديد الفجوات، وبناء خطط عمل تدعم الأداء والاستمرارية.

يتبع البرنامج تسلسلاً واضحاً يبدأ بأساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ثم ينتقل إلى تحليل القوى العاملة وتقييم الوضع الحالي. بعد ذلك يركز على التنبؤ بالاحتياجات وتحليل الفجوات، ثم تخطيط المواهب والتعاقب الوظيفي. وفي اليوم الأخير، يتم تناول التنفيذ والقياس وإدارة المخاطر والتحسين المستمر.

بنهاية الدورة، سيكون لدى المشاركين فهم عملي لكيفية تحويل تخطيط القوى العاملة من نشاط تفاعلي مرتبط بالاحتياج الفوري إلى عملية استراتيجية منظمة. وتساعد الدورة على تحسين جاهزية القوى العاملة، وتقليل فجوات المهارات، ودعم استمرارية القيادة، وتعزيز قدرة المؤسسة على موازنة الأفراد والأدوار والقدرات مع متطلبات العمل المستقبلية.

UK Training

PARTNER

