BLACKBIRD FOR TRAINING

# الشريك الاستراتيجي في الموارد البشرية

12 – 16 أبريل 2027

جنيف (سويسرا)



# الشريك الاستراتيجي في الموارد البشرية

**المرجع:** 210392_3255771 **التاريخ:** 12 – 16 أبريل 2027 **المكان:** جنيف (سويسرا) **الرسوم:** GBP 5200

## مقدمة

أصبحت الموارد البشرية عنصرًا مؤثرًا في أداء المؤسسات واستقرارها ونموها. ولم يعد دورها مقتصرًا على الإجراءات الإدارية أو متابعة شؤون الموظفين، بل أصبح مطلوبًا منها دعم القرارات، تحليل تحديات القوى العاملة، تطوير الكفاءات، وربط أولويات الأفراد بأهداف المؤسسة.

تركز هذه الدورة على تطوير دور الشريك الاستراتيجي في الموارد البشرية من منظور عملي يرتبط باحتياجات العمل ونتائج الأداء. ويتناول البرنامج كيفية مساهمة الموارد البشرية في تحسين الأداء، دعم القيادات، إدارة التغيير، تطوير المواهب، ورفع فعالية بيئة العمل.

## أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:

- فهم الدور الحديث للشريك الاستراتيجي في الموارد البشرية.
- ربط أولويات الموارد البشرية بالأهداف المؤسسية.
- تحليل احتياجات العمل وتحويلها إلى خطط للقوى العاملة.
- بناء خطط فعالة لتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب.
- تحسين ممارسات الاستقطاب والاختيار والاندماج الوظيفي.
- دعم إدارة الأداء وتطوير الموظفين.
- استخدام بيانات ومؤشرات الموارد البشرية لدعم القرار.
- تعزيز ارتباط الموظفين بالمؤسسة.
- تقديم الاستشارات للقيادات في التحديات المتعلقة بالأفراد.
- دعم التغيير المؤسسي بحلول عملية.
- قياس أثر مبادرات الموارد البشرية على نتائج العمل.



## محاور الدورة

### اليوم الأول: التوجه المؤسسي ودور الموارد البشرية في دعم القرار.

- فهم كيفية تأثير أهداف المؤسسة على أولويات الموارد البشرية.
- ترجمة أهداف العمل إلى احتياجات بشرية واضحة.
- تحليل العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على قرارات القوى العاملة.
- تطوير الوعي بطبيعة العمل لدى مسؤولي الموارد البشرية.
- ربط توجه المؤسسة بقدرات الموظفين المطلوبة.
- دراسة انعكاس التوجهات المختلفة للمؤسسة على قرارات الموارد البشرية.
- متابعة تنفيذ الخطط وتقييم أثر قرارات الموارد البشرية.
- مناقشة حالة عملية حول مواءمة الموارد البشرية مع احتياجات العمل.

### اليوم الثاني: بناء الموارد البشرية كشريك داخلي مؤثر.

- إعادة تعريف الموارد البشرية كوظيفة داعمة للأداء والنتائج.
- تعزيز التعاون مع القيادات وأصحاب المصلحة داخل المؤسسة.
- تصميم نماذج خدمات موارد بشرية تخدم أولويات العمل.
- فهم هيكل وظيفة الموارد البشرية وطرق تحسين فعاليتها.
- رفع جودة خدمات الموارد البشرية وسرعة الاستجابة.
- إظهار قيمة الموارد البشرية من خلال النتائج وليس الأنشطة فقط.
- تطوير قدرات فريق الموارد البشرية وتعزيز الثقة الداخلية.
- مراجعة العوائق التي تحد من تأثير الموارد البشرية.

### اليوم الثالث: استقطاب الكفاءات وبناء القدرات البشرية.

- تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموظفين.
- تحليل الأدوار الوظيفية وتحديد القدرات المطلوبة.
- بناء ملفات وظيفية مرتبطة بنتائج العمل.
- تطوير أساليب فعالة للوصول إلى الكفاءات المطلوبة.
- تصميم طرق منظمة للفرز والاختيار.
- تحسين تجربة المرشح والموظف الجديد.
- إنشاء خطط اندماج وظيفي فعالة.
- معالجة مخاطر فقدان الكفاءات منذ مرحلة التعيين.



## اليوم الرابع: تخطيط القوى العاملة ورفع ارتباط الموظفين.

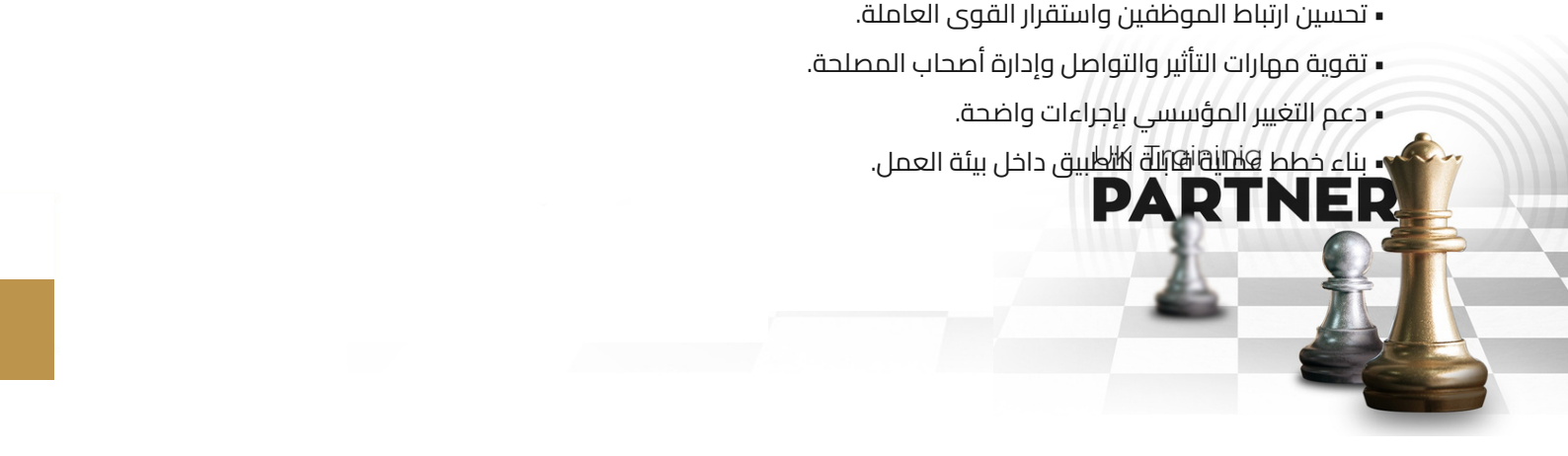
- تقييم قدرة القوى العاملة الحالية مقارنة بأولويات المؤسسة.
- تحديد فجوات المهارات والقدرات المستقبلية.
- تصميم إجراءات عملية لتخطيط القوى العاملة.
- فهم العوامل التي تؤثر في التزام الموظفين وارتباطهم بالمؤسسة.
- قياس ارتباط الموظفين من خلال مؤشرات واضحة.
- إدارة رحلة الموظف من التعيين حتى انتهاء العلاقة الوظيفية.
- دعم المديرين في تحسين أداء فرق العمل.
- استدامة التحسين من خلال المتابعة المستمرة.

## اليوم الخامس: التأثير القيادي، السلوك المهني، وفهم بيئة المؤسسة.

- فهم أساليب القيادة داخل بيئات العمل المعقدة.
- تطبيق أساليب إدارة الأفراد في المواقف الحساسة.
- التأثير في الزملاء والقيادات دون الاعتماد على السلطة المباشرة.
- العمل ضمن السياسات مع تقديم حلول عملية.
- دعم اتخاذ القرار من خلال الحقائق والتحليل والتوازن.
- التعامل مع التحديات الأخلاقية في الموارد البشرية وبيئة العمل.
- تعزيز السلوك المسؤول والمساءلة داخل المؤسسة.
- إعداد خطة عمل نهائية لتطبيق دور الشريك الاستراتيجي في الموارد البشرية.

## لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- بناء فهم أقوى لدور الشريك الاستراتيجي في الموارد البشرية.
- تحسين القدرة على ربط عمل الموارد البشرية بنتائج المؤسسة.
- تعزيز مهارات تخطيط القوى العاملة واتخاذ قرارات المواهب.
- تطوير ممارسات أكثر فعالية في الاستقطاب والاندماج الوظيفي.
- رفع القدرة على تقديم الاستشارات للقيادات بثقة.
- استخدام بيانات الموارد البشرية بفاعلية أكبر في النقاشات المؤسسية.
- تحسين ارتباط الموظفين واستقرار القوى العاملة.
- تقوية مهارات التأثير والتواصل وإدارة أصحاب المصلحة.
- دعم التغيير المؤسسي بإجراءات واضحة.
- بناء خطط عملية قابلة للتطبيق داخل بيئة العمل.



## الخاتمة

تقدم هذه الدورة مسارًا عمليًا ومنظمًا لتطوير دور الشريك الاستراتيجي في الموارد البشرية. فهي تساعد المشاركين على فهم كيفية انتقال الموارد البشرية من الدعم التشغيلي إلى المساهمة المباشرة في تحسين الأداء، دعم القرارات، ورفع كفاءة القوى العاملة.

وعلى مدار أسبوع، يتناول البرنامج مواءمة الموارد البشرية مع أهداف المؤسسة، تحسين فعالية وظيفة الموارد البشرية، استقطاب الكفاءات، تخطيط القوى العاملة، رفع ارتباط الموظفين، التأثير القيادي، والسلوك المهني. ويأتي هذا التسلسل ليمنح المشاركين صورة واضحة عن كيفية ارتباط كل محور بالآخر داخل الدور الاستراتيجي للموارد البشرية.

**كما تركز الدورة على التطبيق العملي من خلال الحالات والنقاشات وخطط العمل، بما يساعد المشاركين على استخدام المفاهيم داخل بيئة العمل الفعلية. وبنهاية البرنامج، سيكون المشاركون أكثر قدرة على دعم القيادات، تحسين القرارات المرتبطة بالأفراد، والمساهمة في تحقيق نتائج مؤسسية أقوى.**

