BLACKBIRD FOR TRAINING

إعداد سياسات وإجراءات الموارد البشرية الفعّالة وفق أفضل الممارسات

5 – 9 أبريل 2027

باريس (فرنسا)



إعداد سياسات وإجراءات الموارد البشرية الفعّالة وفق أفضل الممارسات

المرجع: 349270_3255711 **التاريخ:** 5 – 9 أبريل 2027 **المكان:** باريس (فرنسا) **الرسوم:** GBP 5200

مقدمة

د سياسات وإجراءات الموارد البشرية من العناصر الأساسية التي تنظم علاقة المؤسسة بموظفيها، وتوضح الحقوق والمسؤوليات، وتدعم العدالة والاتساق في اتخاذ القرارات الإدارية. وكلما كانت السياسات مكتوبة بوضوح، ومبنية على احتياجات العمل، ومتوافقة مع الأنظمة والمتطلبات الداخلية، أصبحت أكثر قدرة على تقليل الالتباس، وتحسين الانضباط، وتعزيز كفاءة إدارة الموارد البشرية.

تركز هذه الدورة على إعداد سياسات وإجراءات الموارد البشرية بطريقة مهنية وقابلة للتطبيق، من خلال فهم دورة بناء السياسة من التحليل والتصميم إلى الصياغة والاعتماد والتطبيق والمراجعة. كما تتناول الدورة أفضل الممارسات في كتابة السياسات، تحديد نطاقها، صياغة الإجراءات، توزيع المسؤوليات، إدارة النماذج والسجلات، وضمان مواءمة السياسات مع ثقافة المؤسسة وأهدافها التشغيلية.

تم تصميم محتوى الدورة لمدة أسبوع بشكل متسلسل، يبدأ من الإطار العام لسياسات الموارد البشرية، ثم ينتقل إلى التحليل والتصميم، والصياغة المهنية، وإدارة التطبيق والامتثال، وصولاً إلى المراجعة والتحسين المستمر والتطبيق الشامل. ويعتمد المحتوى على الموضوعات الرئيسية الواردة في النص المرسل حول إعداد سياسات وإجراءات الموارد البشرية الفعّالة وفق أفضل الممارسات.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيتمكن المشاركون من:



- فهم دور سياسات وإجراءات الموارد البشرية في تنظيم العمل ودعم الحوكمة المؤسسية.
- التمييز بين السياسة والإجراء والنموذج والتعليمات التشغيلية.
- تحليل احتياجات المؤسسة قبل إعداد أو تحديث سياسات الموارد البشرية.
- تحديد نطاق السياسة، وأهدافها، والفئات المعنية بتطبيقها.
- صياغة سياسات واضحة، دقيقة، وقابلة للتطبيق داخل بيئة العمل.
- بناء إجراءات متسلسلة توضح خطوات التنفيذ والمسؤوليات والصلاحيات.
- مواءمة سياسات الموارد البشرية مع الأنظمة الداخلية والمتطلبات القانونية والتنظيمية.
- تطوير سياسات تغطي مجالات رئيسية مثل التوظيف، الحضور، الأداء، التدريب، السلوك المهني، والتظلمات.
- تصميم آليات اعتماد ونشر وتطبيق السياسات داخل المؤسسة.
- إعداد نماذج وسجلات داعمة للإجراءات لضمان التوثيق والمتابعة.
- تقييم فعالية السياسات واكتشاف الثغرات أو التعارضات.
- بناء خطة مراجعة وتحديث دورية للسياسات بما يتوافق مع تغيرات العمل.

محاور الدورة

اليوم الأول: الإطار المؤسسي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية.

- مفهوم سياسات وإجراءات الموارد البشرية ودورها في تنظيم بيئة العمل.
- الفرق بين السياسة، الإجراء، الدليل، النموذج، والتعليمات التشغيلية.
- العلاقة بين سياسات الموارد البشرية والحوكمة والامتثال والعدالة التنظيمية.
- أثر السياسات الواضحة على تقليل النزاعات وتحسين جودة القرار الإداري.
- تحديد أصحاب المصلحة المعنيين بإعداد وتطبيق السياسات.
- مناقشة أمثلة عملية على سياسات موارد بشرية تحتاج إلى تحسين أو إعادة صياغة.

اليوم الثاني: تحليل الاحتياج وتصميم هيكل السياسات.

- تحليل بيئة العمل وتحديد الفجوات في السياسات الحالية.
- تحديد أهداف السياسة ونطاق تطبيقها والفئات المشمولة بها.
- ربط السياسات باحتياجات المؤسسة وثقافتها وأولوياتها التشغيلية.
- بناء هيكل موحد للسياسات يضمن الاتساق وسهولة الاستخدام.
- تحديد المسؤوليات والصلاحيات المرتبطة بكل سياسة وإجراء.
- تطبيق عملي على تصميم هيكل سياسة موارد بشرية وفق حالة مؤسسية.



اليوم الثالث: الصياغة المهنية للسياسات والإجراءات.

- استخدام لغة واضحة ومباشرة في صياغة السياسات والإجراءات.
- صياغة البنود بطريقة تمنع التفسير الخاطئ وتدعم التطبيق العملي.
- كتابة الإجراءات على شكل خطوات متسلسلة قابلة للتنفيذ والقياس.
- إعداد النماذج والسجلات المرتبطة بالإجراءات لضمان التوثيق.
- مراجعة الاتساق بين السياسات المختلفة وتجنب التعارض أو التكرار.
- تطبيق عملي على إعادة صياغة سياسة موارد بشرية وتحويلها إلى إجراء واضح.

اليوم الرابع: تطبيق السياسات وإدارة الامتثال.

- آليات اعتماد السياسات ونشرها داخل المؤسسة.
- تدريب المديرين والموظفين على فهم السياسات وتطبيقها.
- ربط السياسات بعمليات الموارد البشرية مثل التوظيف، الأداء، التدريب، والانضباط.
- متابعة الالتزام بالسياسات من خلال مؤشرات واضحة وسجلات موثقة.
- التعامل مع حالات عدم الالتزام والتظلمات بطريقة عادلة ومنظمة.
- تطبيق عملي على إعداد خطة تطبيق لسياسة موارد بشرية داخل المؤسسة.

اليوم الخامس: المراجعة والتحسين المستمر والتطبيق الشامل.

- تقييم فعالية السياسات والإجراءات بعد تطبيقها.
- تحديد الثغرات والتعارضات والمخاطر الناتجة عن ضعف السياسات.
- تحديث السياسات وفق تغيرات العمل والأنظمة والاحتياجات المؤسسية.
- إعداد جدول مراجعة دورية وسياسة واضحة لإدارة الإصدارات والتعديلات.
- مراجعة الأخطاء الشائعة في كتابة سياسات الموارد البشرية وكيفية تجنبها.
- تطبيق شامل لإعداد أو تطوير سياسة موارد بشرية كاملة مع الإجراء والنماذج الداعمة.



لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- اكتساب فهم عملي لكيفية إعداد سياسات موارد بشرية واضحة وقابلة للتطبيق.
- تحسين القدرة على تحويل المبادئ الإدارية إلى إجراءات منظمة.
- تعزيز الاتساق في قرارات الموارد البشرية وتقليل الاجتهادات الفردية.
- دعم الامتثال والحوكمة من خلال سياسات موثقة ومحدثة.
- تطوير مهارات الصياغة المهنية للسياسات والإجراءات.
- تحسين قدرة المؤسسة على إدارة التوظيف، الأداء، التدريب، السلوك، والانضباط.
- تقليل النزاعات الناتجة عن غموض المسؤوليات أو ضعف التوثيق.
- بناء نماذج وسجلات تساعد على المتابعة والرقابة.
- تطوير آلية مراجعة دورية تمنع تقادم السياسات أو تعارضها.
- إعداد سياسة موارد بشرية متكاملة يمكن استخدامها كنموذج عملي داخل المؤسسة.

الخاتمة

تقدم دورة إعداد سياسات وإجراءات الموارد البشرية الفعّالة وفق أفضل الممارسات إطارًا تدريبيًا عمليًا يساعد المشاركين على بناء سياسات موارد بشرية واضحة، منظمة، وقابلة للتطبيق داخل المؤسسات. وتغطي الدورة الجوانب الأساسية التي تربط بين الحوكمة، الامتثال، العدالة التنظيمية، الصياغة المهنية، الإجراءات التشغيلية، النماذج، وآليات المراجعة والتحديث.

يعتمد البرنامج على تسلسل واضح يبدأ من فهم الإطار المؤسسي لسياسات وإجراءات الموارد البشرية، ثم ينتقل إلى تحليل الاحتياج وتصميم هيكل السياسات، وبعد ذلك يركز على الصياغة المهنية وتحويل السياسات إلى إجراءات قابلة للتنفيذ. كما يتناول البرنامج تطبيق السياسات وإدارة الامتثال، قبل الوصول إلى المراجعة والتحسين المستمر والتطبيق الشامل في اليوم الأخير.

ومن خلال التطبيق العملي، يتمكن المشاركون من تحليل سياسات قائمة، تحديد الثغرات، إعادة صياغة البنود، إعداد إجراءات واضحة، وتصميم نماذج داعمة للتوثيق والمتابعة. وبذلك توفر الدورة معرفة قابلة للتطبيق في إدارات الموارد البشرية، الشؤون الإدارية، الامتثال، الحوكمة، والتطوير المؤسسي، بما يدعم تحسين جودة القرارات، تقليل النزاعات، ورفع كفاءة إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة.

