

مواجهة استراتيجية رأس المال البشري مع الاستراتيجية التنظيمية

4 - 8 يناير 2027

أمستردام (هولندا)

UK Traininig

PARTNER



مواطنة استراتيجية رأس المال البشري مع الاستراتيجية التنظيمية

المرجع: 355343_3255900 التاريخ: 4 - 8 يناير 2027 المكان: أمستردام (هولندا) الرسوم: GBP 5200

مقدمة

ظمت دورة مواطنة استراتيجية رأس المال البشري مع الاستراتيجية المؤسسية لمساعدة المؤسسات على ربط أولويات القوى العاملة بأهدافها الاستراتيجية طويلة المدى. ففي كثير من المؤسسات، تطوّر مبادرات رأس المال البشري بصورة منفصلة عن الاستراتيجية العامة، مما يؤدي إلى ظهور فجوات في القدرات، وضعف كفاءة الاستثمار في القوى العاملة، وعدم استقرار مسارات إعداد القيادات، وتراجع مستوى المساءلة عن النتائج المرتبطة بالموظفين.

توفر هذه الدورة منهجية منظمة لتحويل التوجهات والأهداف المؤسسية إلى أولويات عملية في مجال رأس المال البشري. كما تستعرض كيفية مواطنة تخطيط القوى العاملة، وإدارة المواهب، وتطوير القيادات، وإدارة الأداء، وتخطيط التعاقب الوظيفي، ومشاركة الموظفين، والثقافة المؤسسية مع الأهداف الاستراتيجية.

سيتعلم المشاركون كيفية تحديد القدرات المطلوبة لتنفيذ الاستراتيجية، وتقييم جاهزية القوى العاملة الحالية، وتحديد فجوات المهارات والكفاءات، وتصميم مبادرات مترابطة تدعم الأداء المؤسسي المستدام. كما تركز الدورة على تطوير استراتيجيات قابلة للقياس، ومرتبطة باحتياجات العمل، وقادرة على الاستجابة للتغيرات التنظيمية والتشغيلية.

تستهدف الدورة القيادات التنفيذية، ومديري الموارد البشرية، ومتخصصي إدارة المواهب، والتطوير المؤسسي، وتخطيط القوى العاملة، وشركاء أعمال الموارد البشرية، والمديرين المشاركين في التخطيط الاستراتيجي أو التحول المؤسسي. ومن خلال ورش العمل، ودراسات الحالة، والأدوات التطبيقية، سيتمكن المشاركون من إعداد استراتيجية متكاملة لرأس المال البشري تدعم تحقيق الأهداف المؤسسية.

أهداف الدورة

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

UK Training

PARTNER



- فهم العلاقة بين الاستراتيجية المؤسسية واستراتيجية رأس المال البشري.
- تحويل الأولويات الاستراتيجية إلى متطلبات واضحة للقوى العاملة والقدرات المؤسسية.
- تقييم القدرة الحالية لرأس المال البشري ومدى جاهزيته لتنفيذ الاستراتيجية.
- تحديد الوظائف الحرجة والكفاءات الأساسية وشرائح القوى العاملة الاستراتيجية.
- تطوير أولويات متكاملة لرأس المال البشري ومتوافقة مع أهداف المؤسسة.
- تطبيق منهجيات التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- موازنة استقطاب المواهب وتطويرها مع احتياجات المؤسسة المستقبلية.
- ربط إدارة الأداء بالأهداف والنتائج الاستراتيجية.
- تطوير استراتيجيات القيادة والتعاقب الوظيفي التي تدعم استمرارية الأعمال.
- موازنة الثقافة المؤسسية وسلوكيات الموظفين مع التوجه الاستراتيجي.
- استخدام مؤشرات رأس المال البشري والتحليلات لدعم اتخاذ القرار.
- تقييم أثر مبادرات رأس المال البشري في الأداء المؤسسي.
- تعزيز التعاون بين إدارة الموارد البشرية والقيادات التنفيذية.
- إعداد خارطة طريق عملية لتنفيذ استراتيجية رأس المال البشري.
- تحسين الحوكمة والمساءلة والتقارير المتعلقة بأولويات رأس المال البشري.

محاور الدورة

اليوم الأول: ربط الاستراتيجية المؤسسية بأولويات رأس المال البشري

- فهم مفهوم الاستراتيجية المؤسسية وأثرها في القوى العاملة.
- دراسة دور رأس المال البشري في تنفيذ الاستراتيجية.
- تحويل الأهداف الاستراتيجية إلى متطلبات بشرية وقدرات مؤسسية.
- تحديد آثار النمو والتحول وإعادة الهيكلة في القوى العاملة.
- تحليل العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة في استراتيجية رأس المال البشري.
- فهم الدور الاستراتيجي لقيادات الموارد البشرية وشركاء الأعمال.
- ربط أولويات المؤسسة بأولويات رأس المال البشري.
- تحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين وأدوارهم في عملية الموازنة.
- تحليل مخاطر عدم توافق الموارد البشرية مع الاستراتيجية.

UK Training

PARTNER



اليوم الثاني: التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وتحليل القدرات

- مبادئ التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- تقييم حجم القوى العاملة الحالية وتكوينها وقدراتها.
- تحديد الوظائف الحرجة وشرائح القوى العاملة الاستراتيجية.
- تحليل فجوات المهارات والكفاءات والقدرات.
- التنبؤ بالطلب المستقبلي على القوى العاملة.
- تحليل العرض الداخلي والخارجي للقوى العاملة.
- تحديد مخاطر القوى العاملة ونقاط الضعف المحتملة.
- إعداد السيناريوهات المستقبلية وخيارات الاستجابة.
- موازنة تخطيط القوى العاملة مع التخطيط المالي والتشغيلي.
- تحديد خيارات التوظيف والتطوير وإعادة التأهيل والاستعانة بالمصادر الخارجية.

UK Training

PARTNER



اليوم الثالث: موازنة المواهب والقيادة والتعاقب الوظيفي

- موازنة إدارة المواهب مع متطلبات القدرات الاستراتيجية.
- تطوير استراتيجيات استقطاب تستهدف المهارات والوظائف الحرجة.
- تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية ومجموعات المواهب.
- تصميم منهجيات عملية لتقييم الإمكانيات والأداء.
- بناء القدرات القيادية اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية المستقبلية.
- إعداد خطط التعاقب الوظيفي للمناصب الحرجة.
- تقييم جاهزية المرشحين لشغل المناصب القيادية.
- تصميم المسارات المهنية وبرامج التنقل الوظيفي الداخلي.
- تطوير استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب والمهارات الحرجة.
- ربط التعلم والتطوير بالأولويات الاستراتيجية.
- قياس أثر برامج تطوير المواهب والقيادات.
- دراسة حالة: بناء مسار قيادي وخطة تعاقب لدعم النمو المؤسسي.

اليوم الرابع: موازنة الأداء والثقافة ومشاركة الموظفين

- ربط نظام إدارة الأداء بالأهداف المؤسسية.
- تحويل الأهداف الاستراتيجية إلى توقعات أداء فردية وجماعية.
- تصميم مؤشرات أداء تدعم تنفيذ الاستراتيجية.
- تحقيق التوازن بين النتائج والسلوكيات والكفاءات.
- ربط المكافآت والتقدير بالنتائج والسلوكيات المطلوبة.
- تقييم الثقافة المؤسسية وأثرها في الأداء الاستراتيجي.
- تحديد السلوكيات والقيم اللازمة لدعم التحول المؤسسي.
- معالجة الفجوات بين الثقافة الحالية والثقافة المستهدفة.
- تعزيز مشاركة الموظفين والتزامهم بالأهداف المؤسسية.
- تطوير آليات الاستماع إلى الموظفين وتحليل آرائهم.
- إدارة مقاومة التغيير من خلال مبادرات رأس المال البشري.
- دور القيادات والمديرين في ترسيخ الثقافة المطلوبة.

UK Training

PARTNER



اليوم الخامس: تحليلات رأس المال البشري والحوكمة والتنفيذ

- تحديد مؤشرات رأس المال البشري المرتبطة بالنتائج المؤسسية.
- استخدام تحليلات القوى العاملة في دعم القرارات الاستراتيجية.
- قياس القدرات والإنتاجية والمشاركة والاحتفاظ والجاهزية القيادية.
- تصميم لوحات متابعة رأس المال البشري.
- إعداد تقارير تنفيذية تركز على المخاطر والنتائج والتوصيات.
- تقييم العائد من الاستثمارات في رأس المال البشري.
- قياس أثر مبادرات التوظيف والتطوير والاحتفاظ وإدارة الأداء.
- وضع إطار لحوكمة تنفيذ استراتيجية رأس المال البشري.
- تحديد الأدوار والمسؤوليات وآليات المساءلة.
- تحديد دور الإدارة العليا والموارد البشرية والمديرين التنفيذيين.
- وضع آليات للمراجعة والمتابعة والتحسين المستمر.
- تطوير خارطة طريق مرحلية لتنفيذ الاستراتيجية.
- تحديد الأولويات والمبادرات والموارد والجداول الزمنية.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الإيجابيات والسلبيات!

- تعزيز الترابط بين أولويات القوى العاملة والاستراتيجية المؤسسية.
- تحسين القدرة على تحويل خطط الأعمال إلى متطلبات بشرية واضحة.
- تطبيق منهجية منظمة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- تحسين تحديد المواهب والقدرات الحرجة وإدارتها.
- تطوير خطط أكثر فاعلية لإعداد القيادات والتعاقب الوظيفي.
- ربط الأداء الفردي والجماعي بالأهداف الاستراتيجية.
- تعزيز استخدام مؤشرات رأس المال البشري وتحليلات القوى العاملة.
- دعم التحول المؤسسي من خلال الثقافة والمشاركة وإدارة التغيير.
- تحسين التعاون بين الموارد البشرية والإدارات التنفيذية.
- زيادة فاعلية استثمارات رأس المال البشري.
- تعزيز الحوكمة والمساءلة عن تنفيذ مبادرات الموارد البشرية.
- إعداد خارطة طريق قابلة للتنفيذ لربط الموارد البشرية بالاستراتيجية.
- تحسين جاهزية المؤسسة لمواجهة احتياجات القوى العاملة المستقبلية.

UK Training

PARTNER



الخاتمة

توفر دورة مواءمة استراتيجية رأس المال البشري مع الاستراتيجية المؤسسية إطارًا عمليًا يساعد المشاركين على دمج أولويات القوى العاملة مع التوجه العام للمؤسسة. وتمكن قيادات الموارد البشرية والمديرين من الانتقال من تنفيذ مبادرات منفصلة إلى إعداد استراتيجية مترابطة تدعم النمو والتحول والكفاءة التشغيلية والاستدامة المؤسسية.

يتناول البرنامج دورة استراتيجية رأس المال البشري بصورة متكاملة، بدءًا من فهم الاستراتيجية المؤسسية وآثارها في القوى العاملة، مرورًا بتحليل القدرات والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، ووصولًا إلى إدارة المواهب وتطوير القيادات والتعاقب الوظيفي وإدارة الأداء والثقافة والمشاركة والتحليلات والحوكمة.

ومن خلال تطبيق الأدوات والمنهجيات التي تغطيها الدورة، سيتمكن المشاركون من تحديد الاحتياجات الاستراتيجية للقوى العاملة، ومعالجة فجوات القدرات، وبناء مسارات قيادية أكثر استدامة، وتحسين أداء الموظفين، ودعم القرارات بالبيانات والتحليلات المناسبة.

كما تساعد الدورة المؤسسات على تعزيز المساءلة من خلال ربط الاستثمارات في رأس المال البشري بنتائج مؤسسية قابلة للقياس. وعند إتمام البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على إعداد استراتيجية عملية ومتكاملة لرأس المال البشري، متوافقة مع الأولويات المؤسسية، ومدعومة بالبيانات، وموجهة نحو تحقيق أداء مستدام.

الأسئلة الشائعة

ما هو رأس المال البشري، ولماذا يُعد عنصرًا أساسيًا في نجاح المؤسسات؟

يشير رأس المال البشري Human Capital إلى المعارف والمهارات والخبرات والقدرات التي يمتلكها العاملون وتسهم في تحقيق أهداف المؤسسة. توضح هذه الدورة ما هو رأس المال البشري، وتعريف رأس المال البشري، ومعنى إدارة رأس المال البشري، وكيف يساهم الاستثمار في رأس المال البشري في تحسين الأداء المؤسسي، ودعم النمو المستدام، وتعزيز الميزة التنافسية.

ذا سيتعلم المشاركون في دورة مواءمة استراتيجية رأس المال البشري مع استراتيجية المؤسسة؟

يتعلم المشاركون كيفية مواءمة إدارة رأس المال البشري Align Human Capital Management مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، من خلال تطبيق أفضل ممارسات إدارة رأس المال البشري Human Capital Management، والتخطيط للقوى العاملة، وإدارة المواهب، وتطوير القيادات، وإدارة الأداء، وبناء استراتيجيات متكاملة تدعم تنفيذ الخطط المؤسسية وتحقيق النتائج.

UK Training

PARTNER



هل تغطي الدورة التحليلات والتقنيات الحديثة في إدارة رأس المال البشري؟

نعم، تتناول الدورة استخدام تحليلات رأس المال البشري Human Capital Analytics، وأنظمة إدارة رأس المال البشري Systems Human Capital Management، وأحدث تقنيات إدارة رأس المال البشري Human Capital Management Technology لدعم اتخاذ القرار، وقياس الأداء، وتحسين تخطيط القوى العاملة، وربط مؤشرات الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

من هم الفئات المستهدفة بهذه الدورة؟

تستهدف الدورة القيادات التنفيذية، ومديري الموارد البشرية، ومتخصصي إدارة المواهب، وخبراء التطوير التنظيمي، وفرق تخطيط القوى العاملة، ومديري الإدارات، وكل من يشارك في إعداد أو تنفيذ استراتيجية رأس المال البشري Human Capital Strategy، أو يعمل في مجالات إدارة رأس المال البشري، والتخطيط الاستراتيجي، والتحول المؤسسي.

كيف تساعد الدورة المؤسسات على تحسين أداء رأس المال البشري؟

تمكن الدورة المؤسسات من تطوير استراتيجية رأس المال البشري وربطها بالأهداف المؤسسية، وتحسين تخطيط رأس المال البشري Human Capital Planning، وتعزيز إدارة مخاطر رأس المال البشري Human Capital Risk Management، ورفع كفاءة استثمارات الموارد البشرية. كما تساعد على اختيار حلول إدارة رأس المال البشري Human Capital Solutions المناسبة، وقياس أثر المبادرات على الأداء المؤسسي، وبناء قوة عاملة جاهزة لمواجهة التحديات المستقبلية وتحقيق النمو المستدام.

UK Training

PARTNER

