BLACKBIRD FOR TRAINING

دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة – ورشة عمل لمدة 3 أيام

21 – 25 فبراير 2027

دبي (الإمارات العربية المتحدة)



دورة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة – ورشة عمل لمدة 3 أيام

المرجع: 20_361186 **التاريخ:** 21 – 25 فبراير 2027 **المكان:** دبي (الإمارات العربية المتحدة) **الرسوم:** GBP 4200

مقدمة:

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة منهج يربط قرارات الأفراد باستراتيجية المؤسسة، ويقدر أعداد العاملين ومهاراتهم وتكلفتهم التي ستحتاج إليها في المستقبل. تمتد هذه الدورة التطبيقية ثلاثة أيام، وتخدم قادة الموارد البشرية وشركاء الأعمال والمختصين في تخطيط القوى العاملة والمواهب وتحليلات الموارد البشرية، ومخرجها النهائي خطة قوى عاملة مكتملة مع خطة عمل لمدة 90 يوما. تقدم الدورة بمستوى متقدم وعمق تطبيقي من خلال دراسات حالة على بيانات قوى عاملة واقعية، وتستند إلى نموذج الحقوق السبعة Seven Rights Model، وهو إطار يحدد ما ينبغي أن تحققه القوى العاملة المتوازنة.

أهداف الدورة:

- التمييز بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والعمل الإداري التشغيلي، ومواءمة أولويات الموارد البشرية مع استراتيجية الأعمال
- تحديد نموذج تشغيل الموارد البشرية وشرائح الأدوار الحرجة التي تعكس مواطن خلق القيمة في المؤسسة
- المقارنة بين أساليب التنبؤ النوعي والكمي بالطلب على العاملين، واختيار الأسلوب المناسب لكل شريحة
- تفسير نتائج تحليل الفجوات والسيناريوهات باستخدام مؤشرات الموارد البشرية مثل معدل الدوران وتكلفة التعيين ومدة الوصول إلى الإنتاجية
- تبرير قرارات البناء أو الشراء أو الاستعارة أو إعادة التوزيع وفق معايير التكلفة ودرجة الإلحاح والحفاظ على المعرفة
- تطبيق خرائط التعاقب الوظيفي ومسارات المواهب لإعداد خطة قوى عاملة مع خطة عمل لمدة 90 يوما

الفئة المستهدفة:

- قادة الموارد البشرية المسؤولون عن استراتيجية الأفراد، والمطالبون بتحديد أولويات القوى العاملة التي تمولها خطة الأعمال أولا
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الداعمون لرؤساء الوحدات، والمطالبون بالحكم على ما إذا كانت فجوة القدرات تستدعي التعيين أو التطوير أو إعادة التوزيع
- المختصون في تخطيط القوى العاملة الذين يعدون توقعات الطلب والعرض، ويختارون أسلوب التنبؤ وأفق التخطيط لكل شريحة
- المختصون في إدارة المواهب المشرفون على التعاقب الوظيفي ومسارات المواهب، والمطالبون بتحديد الأدوار الحرجة التي تحتاج إلى بناء خاص



المختصون في تحليلات الموارد البشرية الذين يعدون مؤشرات القوى العاملة، ويختارون المقاييس وافتراضات السيناريوهات التي تبنى عليها الخطة

محاور الدورة:

اليوم 1: مواءمة استراتيجية الموارد البشرية مع استراتيجية الأعمال ونموذج تشغيل الموارد البشرية

- المقارنة بين الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية والعمل التشغيلي وفصل قرارات القدرات طويلة الأمد عن الإجراءات اليومية
- لوحة ترجمة استراتيجية الأعمال لتحويل أهداف المؤسسة إلى متطلبات من الأفراد والقدرات
- تصميم نموذج تشغيل الموارد البشرية وتحديد مواقع شركاء الأعمال ومراكز الخبرة والخدمات المشتركة
- نموذج الحقوق السبعة Seven Rights Model لتخطيط القوى العاملة وتحديد ما يجب أن تحققه الخطة
- تصنيف الأدوار الحرجة وتحديد الوظائف المحورية وفق القيمة الاستراتيجية ودرجة الندرة

اليوم 2: تحليل الطلب والعرض والفجوات في القوى العاملة بالسيناريوهات ومؤشرات الموارد البشرية

- منهجية تخطيط القوى العاملة ذات المراحل الست لتسلسل جمع البيانات والتنبؤ وتحليل الفجوات والإجراءات
- المقارنة بين التنبؤ النوعي والكمي بالطلب والاختيار بين تقدير الخبراء ونماذج النسب والاتجاهات
- تحليل العرض الداخلي وإسقاط معدلات الدوران والتقاعد والتنقل الداخلي عبر أفق التخطيط
- مصفوفة تحليل فجوات القوى العاملة لقياس النقص والفائض وعدم تطابق المهارات لكل شريحة
- تخطيط السيناريوهات بمؤشرات الموارد البشرية واختبار افتراضات عدد العاملين وتكلفة التعيين ومدة الوصول إلى الإنتاجية

اليوم 3: التطبيق بدراسات الحالة: سد الفجوات وبناء خطة القوى العاملة

- المقارنة بين خيارات البناء والشراء والاستعارة وإعادة التوزيع وتقييمها وفق التكلفة ودرجة الإلحاح
- رسم خرائط التعاقب الوظيفي ومسارات المواهب بتطبيق تصنيف الأدوار الحرجة لقياس جاهزية البدلاء
- تمرين دراسة حالة لسد الفجوات بتطبيق نتائج السيناريوهات على بيانات قوى عاملة من قطاعات متعددة
- نموذج خطة العمل لمدة 90 يوما وتحديد المسؤولين والمراحل الرئيسة ومؤشرات أداء القوى العاملة
- اعتماد المخرج النهائي باستكمال خطة القوى العاملة المتكاملة وخطة العمل وعرضهما



المهارات التي ستكتسبها:

- مواءمة استراتيجية الموارد البشرية
- تصميم نموذج تشغيل الموارد البشرية
- تصنيف الأدوار الحرجة
- التنبؤ بالطلب على القوى العاملة
- نمذجة الدوران الوظيفي والعرض الداخلي
- تحليل فجوات القوى العاملة
- تخطيط القوى العاملة بالسيناريوهات
- رسم خرائط التعاقب الوظيفي

لماذا تحضر هذه الدورة:

- من طلبات توظيف سنوية تناقش بندا بندا إلى قرارات قوى عاملة مرتكزة على استراتيجية الأعمال والأدوار الحرجة
- من توقعات أحادية الرقم إلى تقديرات للطلب والعرض والفجوات مختبرة عبر عدة سيناريوهات
- من الاعتماد التلقائي على التعيين الخارجي إلى الموازنة بين البناء والشراء والاستعارة وإعادة التوزيع وفق التكلفة والإلحاح
- من جداول متفرقة ونوايا عامة إلى خطة قوى عاملة مكتملة مع خطة عمل لمدة 90 يوما جاهزة للعرض على الإدارة العليا

الخاتمة:

تحول الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة توجهات المؤسسة إلى صورة محسوبة التكلفة للأفراد والمهارات والأدوار المطلوبة، وطريقة الحصول عليها. وتوضح الدورة ثلاثة فروق رئيسة: الفرق بين القرارات الاستراتيجية والنشاط التشغيلي للموارد البشرية، وبين التنبؤ النوعي والكمي، وبين بناء المواهب داخليا وشرائها أو استعارتها أو إعادة توزيعها. وتناسب الدورة قادة الموارد البشرية والمختصين في المواهب والتحليلات ممن يديرون العمليات الأساسية للموارد البشرية، ويحتاجون إلى مسار تطبيقي قصير يوصلهم إلى خطة قوى عاملة قابلة للدفاع عنها والتنفيذ.



الأسئلة الشائعة:

ما المعرفة المطلوبة قبل حضور ورشة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة؟

يحتاج المشاركون إلى خبرة عملية في العمليات الأساسية للموارد البشرية مثل الاستقطاب والأداء والمكافآت، وإلى القدرة على قراءة تقارير أعداد العاملين والجداول الحسابية. ويفيد إحضار بيانات قوى عاملة مجهولة الهوية، لأن تمارين دراسات الحالة والخطة النهائية تعتمد على بيانات الطلب والعرض والدوران.

كيف تختلف ورشة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة عن دورة أطول في الموارد البشرية الاستراتيجية؟

تركز هذه الورشة على مخرج تطبيقي واحد هو خطة قوى عاملة مكتملة خلال ثلاثة أيام. أما الدورات الأطول فتتوزع على موضوعات أوسع مثل القيادة والثقافة والتحول في الموارد البشرية، بينما تنتقل هذه الدورة مباشرة من المواءمة الاستراتيجية إلى التنبؤ وتحليل الفجوات وقرارات سدها.

لماذا تعتمد الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة على السيناريوهات بدلا من توقع واحد؟

تستخدم السيناريوهات لأن الطلب والعرض يتوقفان على افتراضات أعمال غير مؤكدة. واختبار حالات متعددة، مثل نمو أسرع أو دوران أعلى، يبين مدى تحرك الفجوات، ويكشف خيارات البناء أو الشراء أو الاستعارة أو إعادة التوزيع التي تبقى مناسبة في جميع الحالات.

ما الذي يعود به المشاركون إلى العمل من ورشة الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتخطيط القوى العاملة؟

يعود المشاركون بخطة قوى عاملة مكتملة تشمل شرائح الأدوار الحرجة وتوقعات الطلب والعرض وتحليل الفجوات وإجراءات سدها المختارة، مع خطة عمل لمدة 90 يوما تحدد المسؤولين والمراحل الرئيسة ومؤشرات الأداء، إضافة إلى النماذج المستخدمة في إعدادها.

