BLACKBIRD FOR TRAINING

# دورة الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية (ACHRM)

10 – 14 مايو 2027

بولاو أوجونج (سنغافورة)

BLACKBIRD FOR TRAINING

## دورة الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية (ACHRM)

**المرجع:** 34_361681 **التاريخ:** 10 – 14 مايو 2027 **المكان:** بولاو أوجونج (سنغافورة) **الرسوم:** GBP 5400

## مقدمة:

الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية تتناول إدارة الموارد البشرية بوصفها الوظيفة المؤسسية التي تخطط لاحتياجات المؤسسة من الكفاءات وتستقطبها وتختارها وتطورها وتكافئها وتحافظ عليها. تمتد هذه الدورة من بلاك بيرد للتدريب أسبوع، وتتوجه إلى مختصي الموارد البشرية وأخصائييها وشركاء الأعمال في الموارد البشرية ومديريها ومديري الإدارات المسؤولين عن الموظفين، ويخرج منها المشاركون بخطة عمل متكاملة للموارد البشرية ترافقها لوحة مؤشرات لقياس أدائها. وتقدم بمستوى تطبيقي متقدم عبر دراسات حالة مبنية على بيانات القوى العاملة والأداء والأجور وعلاقات الموظفين من قطاعات متعددة، ويربط كل يوم فيها مرحلة من دورة عمل الموارد البشرية بنتائج الأعمال.

## أهداف الدورة:

- التمييز بين شؤون الموظفين التقليدية والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، وتحديد دور الموارد البشرية شريكا يربط قرارات الأفراد باستراتيجية المؤسسة
- تطبيق أساليب تخطيط القوى العاملة، من التنبؤ بالطلب والعرض إلى تحليل الفجوات، لتحديد أولويات التعيين والتطوير وإعادة التوزيع
- المقارنة بين المقابلة القائمة على الجدارات ومراكز التقييم واختبارات عينات العمل، واختيار الأسلوب الملائم لكل وظيفة
- تفسير بيانات الأداء والمكافآت والارتباط الوظيفي لمعايرة تقديرات التقييم وبناء هياكل الأجور وتصميم حزم المكافآت الكلية
- تبرير سياسات الموارد البشرية وقرارات علاقات الموظفين في التظلمات والتأديب والتغيير وفق مبادئ قانون العمل والإجراءات العادلة
- تحديد مقاييس الموارد البشرية ومؤشرات لوحة القياس التي تتابع معدل الدوران ومدة التوظيف وأثر التعلم والارتباط الوظيفي لتقارير القيادة

## الفئة المستهدفة:

- مختصو الموارد البشرية الذين يديرون العمليات اليومية لشؤون الموظفين وسجلاتهم، ويقررون السياسة أو الإجراء الذي ينطبق على كل حالة
- أخصائيو التوظيف أو المكافآت أو التعلم أو علاقات الموظفين المسؤولون عن جزء من دورة عمل الموارد البشرية، ويقدرون صلة مجالهم ببقية الدورة
- شركاء الأعمال في الموارد البشرية الذين يقدمون المشورة لوحدات الأعمال في قضايا الأفراد، ويختارون التدخل المناسب في القوى العاملة أو الأداء أو المكافآت
- قادة فرق الموارد البشرية المسؤولون عن ميزانياتها وأولوياتها، ويقررون المبادرات والمؤشرات التي ترفع إلى الإدارة العليا
- مديرو الإدارات المسؤولون عن موظفين يعينونهم ويقيمونهم ويطورونهم، ويحكمون متى تحتاج القضية إلى سياسة موارد بشرية ومتى تحتاج إلى قرار إداري

## محاور الدورة:

### اليوم 1: أسس الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: دور الوظيفة ونماذج التشغيل وتقييم الوضع الحالي

- شؤون الموظفين مقابل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية: من حفظ السجلات إلى الشراكة
- نموذج الركائز الثلاث لتشغيل الموارد البشرية: الخدمات المشتركة ومراكز الخبرة وشركاء الأعمال
- الملاءمة مقابل الممارسات المعتمدة: مواءمة سياسات الموارد البشرية مع استراتيجية المؤسسة وسياقها
- سلسلة قيمة رأس المال البشري: ربط ممارسات الأفراد بالإنتاجية ونتائج الأعمال
- الفحص الدوري لوظيفة الموارد البشرية: تقدير العمليات الحالية والقدرات ونضج البيانات

### اليوم 2: مقارنة نماذج تخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب والاختيار

- دورة تخطيط القوى العاملة: التنبؤ بالطلب وتحليل العرض وسد فجوات القوى العاملة
- البناء مقابل الشراء مقابل الاستعارة: التطوير الداخلي أو التعيين الخارجي أو العمالة المؤقتة
- تحليل الوظائف وأطر الجدارات: تحديد الأدوار والسلوكيات ومعايير الاختيار
- المقابلة القائمة على الجدارات مقابل مركز التقييم: الصدق والتكلفة والملاءمة لكل وظيفة
- عرض القيمة لصاحب العمل وتجربة المرشح: استقطاب المواهب عبر قنوات البحث المختلفة

## اليوم 3: تطبيق إدارة الأداء والمكافآت والتعلم في الممارسة اليومية للموارد البشرية

- تحديد الأهداف مقابل التغذية الراجعة المستمرة: التقييم السنوي وحوارات الأداء المتواصلة
- معايرة تقديرات الأداء: الحد من تحيز المقيمين وتوحيد المعايير بين المديرين
- تقييم الوظائف وهياكل الأجور: تصنيف الوظائف وتحديد نطاقات الأجر والمقارنة بالسوق
- نموذج المكافآت الكلية: الأجر الأساسي والأجر المتغير والمزايا والتقدير وبيئة العمل
- تحليل الاحتياجات التدريبية: ربط خطط التعلم والتطوير بفجوات الأداء المحددة

## اليوم 4: علاقات الموظفين ومخاطر السياسات وتحليلات الموارد البشرية والتغيير

- إجراءات التظلم مقابل الإجراءات التأديبية: العدالة الإجرائية والتحقيق ومعايير التوثيق
- إطار سياسات الموارد البشرية: صياغة السياسات واعتمادها ومراجعتها وفق مبادئ قانون العمل
- تحليل استبيان الارتباط الوظيفي: محركات الارتباط وخطط العمل ومؤشرات خطر ترك العمل
- مقاييس الموارد البشرية مقابل تحليلاتها: معدل الدوران ومدة التوظيف والغياب والرؤى التنبؤية
- دور الموارد البشرية في التغيير المؤسسي: تحليل أصحاب المصلحة والتواصل والتعامل مع المقاومة

## اليوم 5: دراسة حالة: بناء خطة عمل متكاملة للموارد البشرية ولوحة مؤشراتها

- تشخيص الموارد البشرية في مؤسسة الحالة: تطبيق الفحص الدوري على بيانات القوى العاملة والعمليات
- خطة القوى العاملة والمواهب للحالة: تحديد أولويات التعيين والتطوير وإعادة التوزيع
- المكاسب السريعة مقابل المبادرات طويلة المدى: ترتيب إجراءات الحالة حسب الأثر والجهد
- بناء لوحة مؤشرات الموارد البشرية: اختيار المؤشرات والمستهدفات ودورية التقارير للقيادة
- خطة العمل المتكاملة للموارد البشرية: استكمال الأولويات والمسؤولين والمقاييس ونقاط المراجعة

## المهارات التي ستكتسبها:

- مواءمة الموارد البشرية مع الاستراتيجية
- تحليل فجوات القوى العاملة
- الاختيار القائم على الجدارات
- معايرة تقديرات الأداء
- تقييم الوظائف وبناء هياكل الأجور
- تحليل الاحتياجات التدريبية
- معالجة قضايا علاقات الموظفين
- تصميم لوحة مؤشرات الموارد البشرية

## لماذا تحضر هذه الدورة:

- من تنفيذ مهام الموارد البشرية عملية تلو الأخرى إلى ربط قرارات القوى العاملة والأداء والمكافآت باستراتيجية المؤسسة
- من التعيين بالانطباع والسيرة الذاتية إلى أساليب اختيار مبنية على جدارات الوظيفة ومراجعة لعدالتها
- من رفع أعداد أنشطة الموارد البشرية إلى تفسير بيانات الدوران والارتباط والأجور بما يمكن القيادة من اتخاذ القرار
- من قائمة مهام متفرقة إلى خطة عمل متكاملة للموارد البشرية ولوحة مؤشرات تحدد المسؤولين والمقاييس ونقاط المراجعة

## الخاتمة:

إدارة الموارد البشرية في مستواها المتقدم تعني التعامل مع قرارات الأفراد على أنها قرارات أعمال مترابطة، لا مهام إدارية منفصلة. وتوضح الدورة ثلاثة فروق أساسية: شؤون الموظفين التقليدية مقابل الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، ومقاييس الموارد البشرية مقابل تحليلاتها، ومعالجة التظلمات مقابل الإجراءات التأديبية ضمن إجراءات عادلة. وهي مناسبة لمختصي الموارد البشرية وأخصائييها وشركاء الأعمال فيها ومديري الإدارات الذين يتولون شؤون الموظفين فعليا ويحتاجون إلى ربط تخطيط القوى العاملة والاختيار والأداء والمكافآت والتعلم وعلاقات الموظفين في خطة واحدة، لا للمبتدئين الباحثين عن مدخل إلى أساسيات الموارد البشرية.

## الأسئلة الشائعة:

### ما الذي يحتاج المشارك إلى معرفته قبل دورة الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية؟

يحتاج المشارك إلى خبرة عملية في مجال واحد على الأقل من مجالات الموارد البشرية أو في إدارة موظفين، وإلى إلمام بمصطلحاتها الأساسية. ويفيده إحضار أرقام مجهولة الهوية عن القوى العاملة وسياسة حالية وقضية حديثة من مؤسسته لتكون دراسات الحالة أقرب إلى واقعه.

### بماذا تختلف دورة الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية عن دورة تمهيدية في الموارد البشرية؟

تشرح الدورة التمهيدية ماهية كل نشاط من أنشطة الموارد البشرية. أما هذه الدورة المتقدمة فتفترض هذا الأساس، وتركز على ربط تخطيط القوى العاملة والاختيار والأداء والمكافآت والتعلم وعلاقات الموظفين، وتفسير البيانات وتبرير القرارات أمام قادة الأعمال عبر دراسات الحالة.

## ما الفرق بين مقاييس الموارد البشرية وتحليلاتها في إدارة الموارد البشرية المتقدمة؟

المقاييس أعداد ونسب، مثل معدل الدوران ومدة التوظيف ومعدل الغياب، تصف ما حدث. أما التحليلات فتجمع مصادر بيانات متعددة لتفسير سبب حدوثه والتنبؤ بالنتائج، مثل تحديد الموظفين الأكثر احتمالا لترك العمل.

## ماذا يعود المشارك به إلى عمله من دورة الشهادة المتقدمة في إدارة الموارد البشرية؟

يعود المشارك بخطة عمل متكاملة للموارد البشرية في مؤسسته تحدد أولويات القوى العاملة والمواهب، وتحسينات الأداء والمكافآت، وإجراءات علاقات الموظفين، والمسؤولين والمقاييس ونقاط المراجعة، ومعها لوحة مؤشرات للموارد البشرية لرفع التقارير إلى الإدارة العليا.