BLACKBIRD FOR TRAINING

التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة

May 2027 28 – 24

ليون (فرنسا)



التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة

المرجع: 191063_3255204 **التاريخ:** 24 – 28 May 2027 **المكان:** ليون (فرنسا) **الرسوم:** GBP 5200

مقدمة

في عالم يتسم بسرعة التغير وتزايد حدة المنافسة، أصبح التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة من الأدوات الجوهرية التي تعتمد عليها المؤسسات لضمان استمرارية النجاح وتعزيز الكفاءة التشغيلية. لم يعد هذا المجال محصوراً في إدارة الموارد البشرية فقط، بل أصبح جزءاً رئيسياً من الاستراتيجية الشاملة التي تربط بين الأهداف بعيدة المدى والقدرات البشرية المتاحة.

تهدف هذه الدورة إلى مساعدة المؤسسات على بناء هياكل تنظيمية مرنة وقادرة على التكيف، مع تطوير خطط للقوى العاملة تضمن تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية. كما تمنح القادة والمديرين القدرة على تصميم رؤية متكاملة لإدارة المواهب، معالجة فجوات المهارات، والاستعداد لمواجهة المتغيرات في قطاعات حيوية مثل النفط والغاز، الخدمات المالية، الاتصالات، القطاع الحكومي، التسويق، والمشاريع.

أهداف الدورة

- فهم الأسس النظرية والتطبيقية لتصميم الهياكل التنظيمية.
- تحليل العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط القوى العاملة.
- استخدام أساليب التنبؤ لتحديد الاحتياجات المستقبلية من الكفاءات.
- تقييم فجوات المهارات وتصميم خطط تطوير عملية.
- بناء استراتيجيات للاحتفاظ بالكفاءات وضمان استمراريتها.
- تطوير آليات للتخطيط للتعاقب الوظيفي وإدارة المواهب.
- تطبيق دراسات حالة لفهم أفضل الممارسات المحلية والعالمية.
- إنشاء إطار متكامل لتحسين الأداء المؤسسي على المدى الطويل.



محاور الدورة

اليوم الأول: أسس التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة

- تعريف التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة.
- العلاقة بين التصميم التنظيمي والأهداف الاستراتيجية.
- النماذج المختلفة للهياكل التنظيمية.
- المبادئ الأساسية لتخطيط القوى العاملة.
- العوامل المؤثرة في تحديد حجم ونوعية الموارد البشرية.
- الأطر المعتمدة لتخطيط القوى العاملة.

اليوم الثاني: أدوات وأساليب تحليل القوى العاملة الحالية

- جمع البيانات الخاصة بالقوى العاملة وتحليلها.
- التعرف على مؤشرات الأداء الرئيسية المرتبطة بالموارد البشرية.
- استخدام الأساليب الكمية والنوعية لتقييم الوضع الحالي.
- تقنيات التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية.
- إعداد خرائط توزيع القوى العاملة داخل المؤسسة.
- تمرين عملي على تحليل الفجوات.

اليوم الثالث: معالجة فجوات المهارات وتنمية الكفاءات

- أساليب تشخيص فجوات المهارات على مستوى الأفراد والمؤسسة.
- تصميم برامج تطوير الكفاءات وربطها بالأهداف الاستراتيجية.
- دور أنظمة تقييم الأداء في معالجة الفجوات.
- تطبيق أطر الكفاءات المؤسسية.
- منهجيات التعلم المستمر وبناء القدرات المستقبلية.
- ورشة عمل على إعداد خطة لمعالجة الفجوات.



اليوم الرابع: مواءمة استراتيجيات القوى العاملة مع الأهداف المؤسسية

- ربط خطط الموارد البشرية بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- تطوير استراتيجيات للاحتفاظ بالمواهب وضمان استقرارها.
- تصميم خطط للتعاقب الوظيفي وإعداد البدائل القيادية.
- إدارة التغيير التنظيمي في ظل إعادة الهيكلة.
- تعزيز المرونة المؤسسية لمواجهة المتغيرات.
- نشاط جماعي لتطوير خارطة طريق استراتيجية للقوى العاملة.

اليوم الخامس: التطبيقات العملية ودراسات الحالة والتقييم الختامي

- تطبيق نماذج التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة على حالات عملية.
- مناقشة تحديات التطبيق في البيئات المحلية والإقليمية.
- تحليل المخاطر المرتبطة بالموارد البشرية.
- تطوير مشاريع تطبيقية يقدمها المشاركون.
- تقييم شامل للمخرجات المكتسبة.
- مراجعة نهائية لأهم المفاهيم.

لماذا يجب عليك حضور هذه الدورة؟ الايجابيات والسلبيات!

- اكتساب معرفة معمقة في مجال التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة.
- تطوير القدرة على ربط الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية.
- التعرف على أدوات وأساليب عملية لتحليل البيانات والتنبؤ بالاحتياجات.
- تعزيز القدرة على معالجة فجوات المهارات وتنمية الكفاءات.
- بناء خطط فعّالة للاحتفاظ بالمواهب والتعاقب الوظيفي.
- التعلم من دراسات حالة محلية وعالمية.
- تحسين القدرة على إدارة التغيير المؤسسي.
- رفع مستوى الكفاءة والإنتاجية.

الخاتمة

يعد التخطيط المؤسسي وتخطيط القوى العاملة من الركائز الاستراتيجية التي تمكن المؤسسات من بناء هياكل مرنة وموارد بشرية قادرة على تلبية متطلبات الحاضر والمستقبل. ومن خلال هذه الدورة، يكتسب المشاركون القدرة على تحليل الأوضاع الحالية، التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية، معالجة فجوات المهارات، وتنفيذ خطط عملية تضمن استدامة الأداء المؤسسي.



إن المزج بين الجانب النظري والتطبيقي يجعل هذه الدورة خطوة عملية نحو تحويل التحديات المتعلقة بالموارد البشرية إلى فرص للنمو والتطوير، وتعزيز القدرة التنافسية في بيئة أعمال سريعة التغير. وبذلك تصبح هذه الممارسات أساساً لبناء مؤسسة أكثر مرونة واستعداداً لمستقبل يعتمد على الكفاءات والابتكار.

