

الابداع والتميز فى ادارة الموارد البشرية وشؤون الموظفين

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٢١ ديسمبر - ٢٥ ديسمبر ٢٠٢٥	دبي	٢٩٥٠	سجل الآن

وصف الدورة التدريبية

يمكن القول بأن تطوير المؤسسات الحكومية أو الخاصة وتحسين الأداء وتنمية القدرات الخاصة بالموارد البشرية من الأهداف الأساسية التي تسعى إليها المؤسسات وذلك من خلال التغيير المخطط والهدروس. وتواجه هذه المؤسسات اليوم مجموعة من التحديات والتحديات تتعلق بالكفاءة والفعالية والربحية ؛ وكذلك تحديات ترتبط بالبيئة المتجددة وارتفاع حدة المنافسة والعولمة والجودة الشاملة والإداء المتوازن وبناء فرق العمل والإهتمام بالابداع والتميز وتغيير رغبات العملاء ومستويات طموحهم. وهناك تحدى يرتبط بالمحافظة على التناسق بين أبعاد التنظيم مثل ثقافة المنظمة والناخ التنظيمى والتخطيط الاستراتيجى وهوامه التكنولوجيا المتجددة وثورة المعلومات والمعرفة. ولن تستطيع المؤسسات مواجهة

تلك التحديات الا من خلال هواردها البشرية المتهيزة والمهدعة التي تستطيع أن تقود منظماتنا وهؤسسانتا العربية إلى التغيير والتجديد والتطوير وإلى الريادة والتفوق والتهيز والوقوف فى الصفوف الأولى وليس صفوف العاديين

هدف الدورة التدريبية

- مساعدة موظفى ومهداء إدارة الهوارد البشرية على الحكم على مدى اسهامات الهوارد البشرية فى تحقيق أهداف المنظمة
- التعرف على سمات المبدعين والمتهيزين التي تحتاجهم المنظمات فى العمل
- التعرف على منظومة إدارة الهوارد البشرية
- التعرف على الدعائم التي يرتكز عليها مهداء الهوارد البشرية
- معرفة مهارات التهيز الإدارى وتقويم وتحسين نتائج العمل
- لهذا حتمية التهيز وتحسين نتائج العمل
- التعرف على مهارات المقابلات الشخصية
- كيفية إجراء الاختبارات الوظيفية
- كيفية تقييم أداء الموظفين

من ينبغي عليه ان يحضر؟

- مدراء ورؤساء اقسام الموارد البشرية وشؤون الموظفين
- موظفى أقسام وإدارات الموارد البشرية وشؤون الموظفين
- موظفى ومدراء أقسام وإدارات المنظمة
- لجان المقابلات الشخصية والتوظيف

خطة الدورة التدريبية

الجزء الاول: الابداع والتهيز فى ادارة الموارد البشرية

مهارات التميز الإداري وتقويم وتحسين نتائج العمل:

- منظومة تقويم وتحسين نتائج العمل
- التميز والتحسين الإداري فى ظل المتغيرات العالمية
- جوانب التميز والتحسين الإداري
- حتمية التميز وتحسين نتائج العمل
- المبادئ الأساسية التى يركز عليها التميز والتحسين الإداري

منطلقات فكرية ومبادئ أساسية لإدارة الموارد البشرية:

- الدعائم التى يركز عليها هدراء الموارد البشرية لتحقيق التميز والإبداع الوظيفي
- المفهوم والأهمية والأهداف
- منظومة إدارة الموارد البشرية
- المداخل المختلفة لتطورات إدارة الموارد البشرية.
- مبادئ وأسس علمية لإدارة الموارد البشرية

تخطيط القوى العاملة:

- المفهوم والأهمية
- مراحل تخطيط القوى العاملة
- من يخطط للموارد البشرية
- وسائل جذب القوى العاملة التى تتميز بالإبداع
- مخزون المهارات وطرق التنبؤ بالموارد البشرية
- صعوبات تخطيط الموارد البشرية وكيفية مواجهتها

الاختيار والتوظيف ومهارات إجراء المقابلات الشخصية:

- منظومة الاختيار والتوظيف
- الخطوات العلمية لعملية الاختيار والتوظيف
- إجراء الاختبارات النفسية والعملية والتحريرية

- مهارات إجراء المقابلات الشخصية
- اختبار القيم كأساس وضع الشخص المناسب في الوظائف المناسبة
- سمات المبدعين والمتميزين

التقويم الوظيفي لأداء الموارد البشرية:

- معايير الأداء الوظيفي
- الأهمية والاستخدامات
- وضع مقاييس الأداء الوظيفي
- طرق تقويم الأداء الوظيفي
- تحيزات المقومين وكيفية التغلب عليها
- القائمون بعملية التقويم.
- حالات وتهارين عملية.

الجزء الثاني: الابداع والتميز في ادارة شؤون الموظفين

- سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات
- سمات عصر العولمة وأثرها على المنظمات .
- التحديات التكنولوجية والإقتصادية والثقافية والاجتماعية .
- الرؤية المستقبلية في ظل تحديات عصر العولمة .
- مفاتيح الهدير إلى العالمية.

إدارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة

- أهداف إدارة الموارد البشرية .
- مهام إدارة الموارد البشرية .
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية .
- دور إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة .

تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في ظل تحديات العصر

- أهمية تخطيط الموارد البشرية
- العوامل المؤثرة على عملية تخطيط الموارد البشرية
- النموذج الأساسي لتخطيط الموارد البشرية.
- خطوات تخطيط الموارد البشرية .
- طرق التنبؤ بالموارد البشرية .
- تحليل جانب العرض والطلب للموارد البشرية .

تحليل العمل ووصف الوظائف ودخل لرفع مستوى الأداء

- تحليل الوظائف وأهميته في المنظمات الحديثة .
- تحليل العمل والأداء الإداري .
- طرق تحليل الوظائف في المنظمات المختلفة.
- أساليب تحليل العمل .
- وصف الوظائف وبناء مستويات الأداء المثالية .

تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية

- أهمية تخطيط المسار الوظيفي في المنظمات.
- المتغيرات الرئيسية المؤثرة على تخطيط المسار الوظيفي .
- مسؤولية تخطيط المسار الوظيفي .
- الأساليب المستخدمة لإكتشاف المسارات الوظيفية.
- خرائط المسار أو سلم الموظفين .
- إدارة المسار الوظيفي .

الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية والتطوير الإداري والتنظيمي

- أهمية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية .
- التطوير الإداري وعناصره في المنظمات الحديثة .

- أهداف التطوير الإداري .
- أساليب وطرق التطوير الإداري .
- التطوير التنظيمي وأهدافه .
- الهياكل الرئيسية للتطوير التنظيمي .

بناء الاستراتيجية القيادية بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن B.S.C

- التحديات الاستراتيجية في المنظمات العربية .
- الإدارة وقياس الأداء .
- معايير ومؤشرات قياس الأداء .
- مراحل تأسيس نظم قياس الأداء .
- بطاقة قياس الأداء المتوازن .
- عناصر بطاقة قياس الأداء المتوازن .
- المحاور الرئيسية لنظام بطاقة الأداء المتوازن .
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة الأداء المتوازن .

دور منهج Six 6 سيجها في تحسين وتطوير مخرجات منظمات الأعمال .

- المقصود بـ 6 سيجها وأهميتها في المنظمات الحديثة .
- منهجية 6 سيجها وعلاقتها بالجودة الشاملة .
- الهياكل الأساسية لمنهج 6 سيجها .
- دليل الهدير الذكي في تطبيقات 6 سيجها .
- خطوات تطبيق منهجية 6 سيجها .
- محاور تطبيقات 6 سيجها .
- دليل برنامج تطبيقات 6 سيجها .
-