

أثر النظام العالمي الجديد على تطوير الموارد البشرية باستخدام نظام بطاقة الأداء المتوازن

| بتاريخ | اماكن الإنعقاد | الرسوم (\$) | احجز مقعدك |
|-----------------------------|----------------|-------------|--------------------------|
| ٠٦ يوليو - ١٠ يوليو ٢٠٢٥ | صلالة | ٢٩٥٠ | سجل الآن |

وصف الدورة التدريبية

تزيد المشاركون بالفاهيم والأسس الحديثة في مجال تطوير الموارد البشرية في ظل النظام العالمي الجديد باستخدام نظام الأداء المتوازن وتطبيقات الجودة الشاملة وتعريفهم بالنظم والأساليب المستجدة في هذا المجال.

شهادة الدورة التدريبية

في نهاية البرنامج سوف يتمكن المشاركون الحصول على شهادة حضور من روبوست بعد إكمال حضور الدورة كاملاً.

من ينبغي عليه ان يحضر؟

السادة الوكلاء والوكلاء المساعدون وهدراء إدارات الموارد البشرية والتدريب وشئون الموظفين ورؤساء أقسام التدريب والتطوير الوظيفي والتخطيط والعاقلين في مجالات الموارد البشرية

خطة الدورة التدريبية

1. أولاً: سمات وتحديات عصر العولمة على نظام الأعمال الجديد:
2. السمات الرئيسية لنظام الأعمال الجديد.
3. انعكاسات خصائص نظام الأعمال الجديد على منظمة الأعمال.
4. التنافسية: سمة نظام الأعمال الجديد.
5. دخول الهدير إلى العالمية.
6. تطبيقات ومناقشات.
7. ثانياً: إدارة الموارد البشرية وأهدافها ومهامها ودورها في ظل العولمة:
8. مفهوم إدارة الموارد البشرية.

9. أهداف إدارة الموارد البشرية.
10. مهام إدارة الموارد البشرية.
11. التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
12. دور إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.
13. مناقشات وتطبيقات.
14. ثالثاً: تخطيط الإحتياجات من الموارد البشرية:
15. مفهوم تخطيط الموارد البشرية.
16. أهمية تخطيط الموارد البشرية.
17. العوامل التي تؤثر على عملية تخطيط الموارد البشرية.
18. مسؤولية تخطيط الموارد البشرية.
19. النموذج الأساسي لتخطيط الموارد البشرية.
20. رابعاً: تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية:
21. مفهوم المسار الوظيفي وتهيئته.
22. أهمية تخطيط المسار الوظيفي.
23. المتغيرات الرئيسية المؤثرة في تخطيط المسار الوظيفي.

24. تصنيف المستقبل الوظيفي الإداري.
25. مسؤولية تخطيط وتهيئة المسار الوظيفي.
26. الأساليب المستخدمة لاكتشاف المسارات الوظيفية.
27. الخطوات الرئيسية لتخطيط الموارد البشرية.
28. طرق التنبؤ بالموارد البشرية على مستوى المنظمة.
29. تحليل جانب العرض المتاح من الموارد البشرية.
30. تحديد الفائض أو العجز من الموارد البشرية.
31. تطبيقات ومناقشات.
32. خرائط المسار أو السلم الوظيفي.
33. دورة الحياة الوظيفية للعاملين.