



المعهد العربي للتدريب في الخليج

أحدث الاتجاهات في الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

أهداف البرنامج:

- اتقان الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ووضع مسودة لاستراتيجية الموارد البشرية
- الممارسات الرئيسية التي ينطوي عليها تنفيذ الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية
- أحدث المستجدات مع أفضل ممارسات في إدارة الموارد البشرية ومواءمتها مع رؤية المنظمة واستراتيجياتها وقيمتها وكفاءاتها
- شرح مؤشرات الأداء الرئيسية المهمة التي يجب مراقبتها باستمرار في قسم الموارد البشرية
- ضمان توجيه موارد المنظمة (على الأخص ما يمس الموارد البشرية بها) إلى تحقيق أهداف المنظمة
- ضمان توجيه أنشطة إدارة الموارد البشرية في نفس الاتجاه التي تسير فيه أنشطة المنظمة
- ضمان التنسيق والتعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا بالمنظمة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية
- اتقان ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية في الفاعلية التنظيمية للمنظمات المتميزة

مخرجات البرنامج:

- إدارة الموارد البشرية الخاصة بالتطور، المكافآت، علاقات الموارد والعاملين، تشريعات التوظيف، وأهمية الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.
- تطبيق مجموعة واسعة من المفاهيم الأساسية والحديثة، لطرق التخطيط الاستراتيجي، وأساليبه، وتحديد الاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة لمنظمات الأعمال، ومعالجة المشكلات، ومهارات اتخاذ القرار، في إطار نشاطات إدارة الموارد البشرية.
- استخدام تقنية المعلومات، وتطبيقات الحاسب الآلي، ونظم المعلومات الإدارية في حفظ قواعد البيانات الإدارية للموارد البشرية، وتحديثها، ونظام معلومات الموظفين، والتي تساعد منظمات الأعمال في دعم اتخاذ القرار.
- التزود بالخبرات الفنية التي تمكن المشارك من العمل، بوصفه عنصرًا مؤثرًا في إدارة التغيير الإيجابي في منظمات الأعمال المختلفة، وإدارة الحوار، والتفاوض، والتفاني، وحل المشكلات والصعوبات التي تعترض سير العمل.
- استخدام الأساليب الكمية والإحصائية؛ بهدف تحليل المواقف الإدارية المختلفة، ذات العلاقة بالموارد البشرية، وأهميتها في اتخاذ القرار المؤسس علميًا، واستقراء التحديات، والمستجدات، والتغيرات المحلية، والإقليمية، والعالمية المتوقعة مستقبلًا، ومواجهتها.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية
- رؤساء وظائف الموارد البشرية
- شركاء أعمال الموارد البشرية
- كبار المديرين التنفيذيين والمديرين والمستشارين والضباط الذين يرغبون في المساهمة في تطوير وتنفيذ استراتيجية الموارد البشرية.
- كبار الضباط ورؤساء الهيئات وأعضاء مجلس الإدارة ومديري الشركات ورؤساء الإدارات وكل الموجودين على أعلى المستويات في منظمة مهتمة بتطوير معرفة متعمقة في الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية.

محتوى البرنامج:

الدور الاستراتيجي للموارد البشرية:

- الطبيعة الاستراتيجية للموارد البشرية
- نموذج شريك الأعمال الاستراتيجي
- الدور الاستراتيجي لمديري الموارد البشرية
- الدور الاستراتيجي لرؤساء وظائف الموارد البشرية

التحول في إدارة الموارد البشرية:

- إدارة الموارد البشرية والأثر التنظيمي الذي ينبغي أن يكون لها على الاستراتيجية
- كيف يؤثر تغيير احتياجات العملاء الداخلية والخارجية على مفاهيم إدارة الموارد البشرية
- التحول من إدارة الموارد البشرية (HRM) إلى إدارة رأس المال البشري (HCM)
- تغيير نظرة المنظمة للموارد البشرية كمصدر لتنفيذ الاستراتيجية وكوسائل لتحقيق أولويات الأعمال الهامة

استراتيجية التطوير التنظيمي:

- أنشطة التطوير التنظيمي
- صياغة وتنفيذ استراتيجية التطوير التنظيمي
- تغيير الثقافة

استراتيجية إدارة رأس المال البشري (HCM):

- أهداف HCM
- دور استراتيجية HCM
- الرابط بين HCM واستراتيجية العمل
- تطوير استراتيجية HCM

استراتيجية إدارة المعرفة:

- عملية إدارة المعرفة
- مصادر وأنواع المعرفة
- نهج لتطوير استراتيجيات إدارة المعرفة
- مكونات استراتيجية إدارة المعرفة

استراتيجية إدارة الأداء:

- طبيعة نظام إدارة الأداء
- أنشطة إدارة الأداء
- مشاكل التنفيذ
- طبيعة استراتيجية إدارة الأداء

الاستقطاب والاختيار للموارد البشرية:

- منهجيات الاختيار الحديثة
- التوجهات الحديثة لعملية الاستقطاب
- استخدام الوسائل التكنولوجية في تقييم الكفاءات
- تحسين العلامة التجارية المؤسسية بواسطة الاستقطاب الإلكتروني
- كيف يمكن التحكم في عمليات التصفية للوصول لأفضل مرشح

إدارة شؤون الموظفين:

- إدارة بيئات العمل ذات الموظفين متبايني الأعمار
- المحافظة على مواءمة ممارسات الموارد البشرية في بيئات العمل الحديثة
- مراقبة وسائل التواصل الاجتماعي في مكان العمل
- المخاطر الداخلية والخارجية لوسائل التواصل الاجتماعي
- وضع سياسة للتواصل وإنشاء العلاقات
- إيجابيات وسلبيات وسائل التواصل الاجتماعي

أنظمة الموارد البشرية الحديثة:

- مدى أهمية دقة البيانات
- البرامج التفاعلية الموحدة
- استخدام التكنولوجيات لزيادة الكفاءة والإنتاجية
- إيجابيات وسلبيات أنظمة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية بالشراكة مع قطاع الأعمال:

- إدارة الموارد البشرية على أن يكون لها دور شراكة كامل في العمليات التجارية التالية:
- تطوير الاستراتيجية
- تصميم المؤسسة
- التغيير/ تنفيذ العملية
- دمج عمليات وممارسات إدارة الأداء



المعهد العربي للتدريب في الخليج