



# جدول الدورات المعتمدة





# 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 الإدارة 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





# جدول الدورات المعتمدة

