



# جدول الدورات المعتمدة





## تنمية الموارد البشرية وأخصائي الموارد البشرية كشريك أعمال (ACHRM)

### لمحة عامة

- تجمع هذه الدورة بين وحدتين من ثمانية من الشهادة المتقدمة وهما تنمية الموارد البشرية وأخصائي الموارد البشرية كشريك أعمال HRBP -
- تعمل تنمية الموارد البشرية على الموائمة بين الاحتياجات التنظيمية وكفاءات ومعرفة ومهارات الموظفين، وسد الفجوة بينهما بشكل فعال. تُظهر الموارد البشرية قيمتها الاستراتيجية من خلال تحديد وخلق فرص التعلم التي تزيد من قدرة الموظف والمعرفة التنظيمية. وتحدد هذه الوحدة نموذجًا شاملًا لتحليل وتصميم وتطوير وتنفيذ وتقييم استراتيجية فعالة لتنمية الموارد البشرية وخطة تتلاءم مع كل من التطوير الوظيفي والقيادي.
- تطوير المهارات اللازمة لتصبح أخصائي موارد البشرية كشريك أعمال فعال وتضفي أعلى قيمة لقسم الموارد البشرية في مؤسستك. قم باكتشاف التأثير الإيجابي لدور أخصائي موارد البشرية كشريك أعمال و كيف يمكن لهيكلية الموارد البشرية التي تستند على هذا المبدأ بتحسين خدمات الموارد البشرية عبر المؤسسة. وكيفية بناء حالة عمل والانخراط في مناقشات جماعية لتعزيز مهاراتك الاستشارية والفتنة التجارية والتحليلات للمساهمة بشكل استراتيجي في الأهداف التنظيمية.

### أهداف الدورة

#### تنمية الموارد البشرية

- شرح العلاقة بين الثقافة التنظيمية والرؤية والاستراتيجية وتنمية الموارد البشرية.
- وصف نطاق واتجاهات تنمية الموارد البشرية.
- تقييم احتياجات تنمية الموارد البشرية في المؤسسة.
- وصف كيفية ربط استراتيجية التطوير الوظيفي مع الاحتياجات التنظيمية.
- وصف دور تنمية القيادة في المؤسسة.
- تطبيق أنشطة تنمية الموارد البشرية لدعم التطوير.
- تطبيق منهجيات التعلم المناسبة لتدريب الموظفين وتطويرهم.



## أخصائي الموارد البشرية كشريك أعمال.HRBP -

لقد تم تصميم هذه الوحدة لتزويدك بالمعرفة والمهارات اللازمة لـ:

- تحديد المهارات القيادية الرئيسية لأخصائي موارد البشرية كشركاء أعمال.
- التزود بمهارات الاستشارة الداخلية الفعالة.
- تنمية الفطنة التجارية وفهم الدوافع المالية لأداء المؤسسة.
- موائمة توصياتك مع التوجه الاستراتيجي للمؤسسة.
- إنشاء وتقديم عرض مقنع للتواصل والتأثير على الآخرين.

## محاورة الدورة

- تم تصميم هذه الدورة خصيصًا لأخصائيي الموارد البشرية والمتخصصين في الموارد البشرية في مجالات تخطيط القوى العاملة واستقطاب المواهب والتعاقب الوظيفي.

## الدرس الاول - الربط الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية

- تعريف تنمية الموارد البشرية
- نطاق تنمية الموارد البشرية
- التأثير التنظيمي
- قيمة القدرة التنافسية
- قيمة الموظفين ذوي الأداء الأعلى
- القيمة الفردية

## الدرس الثاني - تقييم الاحتياجات التنظيمية

- ما هو تقييم الاحتياجات التنظيمية؟
- خطوات تقييم الاحتياجات التنظيمية
- جمع المعلومات اللازمة
- تحليل المعلومات
- تصميم خطة
- الاحتياجات التنظيمية المحتملة
- تحقيق النتائج للمؤسسة

## الدرس الثالث - منهجيات التعلم

- خصائص المتعلم البالغ
- عناصر وأنواع برامج التعلم الرسمي
- عناصر برنامج التعلم غير الرسمي
- نموذج ADDIE



## الدرس الرابع - أنشطة التطوير

- أساليب مختلفة للتنمية

## الدرس الخامس - التطوير الوظيفي

- مكونات التطوير الوظيفي
- كيف يتم تطوير الموظفين
- الأدوار في إدارة التطوير الوظيفي
- خطة التنمية الفردية

## الدرس السادس - تطوير القيادة

- القيادة والإدارة
- فهم قادتك
- إعداد القادة المرشحين

## الدرس الاول - توقعات الأداء لأخصائي موارد البشرية كشركاء أعمال

- توقعات الأداء

## الدرس الثاني - المهارات الاستشارية الداخلية

- المهارات الاستشارية الداخلية
- عملية الاستشارة الداخلية

## الدرس الثالث - الفطنة التجارية

- ما هي الارباح؟
- بيان الدخل
- مفهوم التدفق النقدي

## الدرس الرابع - التوافق بين المشاريع والتوجه الاستراتيجي

- دراسة الجدوى
- الغرض من دراسة الجدوى
- إنشاء دراسة الجدوى
- الأخطاء الشائعة



## الدرس الخامس - المهارات القيادية لمختصي الموارد البشرية كشركاء أعمال

- بناء مهاراتك كشريك استراتيجي
- تتبع المقاييس التي يقدرها المدراء
- التأكد من لعب الموارد البشرية لدورها بسلاسة
- تحرك قدمًا باتجاه دور الشريك





# جدول الدورات المعتمدة

