



London Elite Centre



## مؤتمر: استراتيجيات تكنولوجيا ادارة الموارد البشرية و تخطيط وتحليل القوى العاملة والتدريب والتطوير

<https://londonelitecentre.com>



## مؤتمـر: استراتيـجيات تكنـولوجيا ادارـة الموارـد البـشـرـية و تـخطـيط و تـحلـيل القـوى العـاملـة و التـدـريـب و التـطـوـير

### وصف المقرر

أهداف المؤتمر:

- في نهاية المؤتمر سيكون المشاركون قادرين على:
- تـفـيـذ الـمـهـام الـلـادـارـية بـشـكـل صـحـيـح مـن تـنـظـيم و تـخـطـيط و تـوجـيه و رـقـابـة.
  - تحـديـد الـمـتـطلـبـات و الـقـدرـة عـلـى تـوظـيف الـكـفاءـات .
  - تـطـوـيرـسـوـيـة الـاسـتـعـادـاد الـمـؤـسـسـي لـلتـغـيـير.
  - تعـزيـز قـدـرات الـمـوـارد الـبـشـرـية الـلـازـمـة لـلتـصـمـيم الـمـؤـسـسـي كـتـقـيـيم الـمـوـظـفـين وـالـوـصـف الـوـظـيفـيـ.
  - تـقـيـيم مـدى اـسـهـاـوات الـمـوـارد الـبـشـرـية فـي تـحـقـيق أـهـافـنـسـة الـمـؤـسـسـة.
  - تـطـبـيق أدـوـات تـحسـينـجـودـة دـاخـلـالـمـؤـسـسـة.
  - الـإـسـتـخـدـام الفـعـلـلـلـلـمـوـارد الـبـشـرـية.

الفئات المستهدفة:

- الـمـهـدـرـاء وـرـؤـسـاء أـقـسـامـالـمـوـاردـالـبـشـرـيةـ.
- الـمـسـؤـولـون عنـالـقـوىـالـعـاـمـلـةـ وـشـؤـونـالـمـوـظـفـينـ وـالـتـطـوـيرـ فـيـالـمـؤـسـسـاتـ.
- الـمـهـشـرـفـينـ عـلـىـأـقـسـامـالـتـصـمـيمـالـمـؤـسـسـيـ.
- اـخـتـصـاصـيـوـالـتـدـريـبـ وـمـسـتـشـارـيـالـتـطـوـيرـ وـالـتـقـيـيمـ.
- كـلـمـنـيـجـدـ فـيـنـفـسـهـ الـحـاجـةـ لـهـذـهـ الدـورـةـ وـيـرـغـبـ بـتـطـوـيرـمـهـارـاتـهـ وـخـبـرـاتـهـ.

### الوحدة النـوـلـى

تطور نـظـمـالمـعـلـومـاتـالـمـحـاسـبـيـةـالـدـولـيـةـ:

- سـهـامـاتـعـصـرـالـعـوـلـمـةـ وـأـثـرـهـاـ عـلـىـالـمـنـظـوـاتـ.
- التـحـديـاتـالـتـكـنـوـلـوـجـيـةـ وـالـإـقـضـاديـةـ وـالـثـقـافـيـةـ وـالـاجـتمـاعـيـةـ.
- الرـؤـيـةـالـمـسـتـقـبـلـيـةـ فـيـظـلـتـحـديـاتـعـصـرـالـعـوـلـمـةـ.
- مـفـاتـيجـالـمـهـدـرـاءـ إـلـىـالـعـالـمـيـةـ.



## ادارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة:

- اهداف ادارة الموارد البشرية.
- مهام ادارة الموارد البشرية.
- التحديات التي تواجه ادارة الموارد البشرية.
- دور ادارة الموارد البشرية في ظل العولمة.

## الوحدة الثانية

### تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في ظل تحديات العصر:

- أهمية تخطيط الموارد البشرية.
- العوامل المؤثرة على عملية تخطيط الموارد البشرية.
- التوجّه النساسي للتخطيط للموارد البشرية.
- خطوات تخطيط الموارد البشرية.
- طرق التبؤ بالموارد البشرية.
- تحليل جانب العرض والطلب للموارد البشرية.

### تحليل العمل ووصف الوظائف ودخل لرفع مستوى النداء:

- تحليل الوظائف وأهميتها في المنظمات الحديثة.
- تحليل العمل والنداء الاداري.
- طرق تحليل الوظائف في المنظمات المختلفة.
- أساليب تحليل العمل.
- وصف الوظائف وبناء مستويات النداء المثلية.

## الوحدة الثالثة

### 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 لاكتشاف المسارات الوظيفية.
- خرائط المسار أو سلم الموظفين.
- إدارة المسار الوظيفي.

### الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية والتطوير الاداري والتنظيمي:

- أهمية الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية.
- التطوير الاداري وعناصره في المنظمات الحديثة.
- اهداف التطوير الاداري.
- أساليب وطرق التطوير الاداري.
- التطوير التنظيمي وأهدافه.
- المداخل الرئيسية للتطوير التنظيمي.

## الوحدة الرابعة



- التحديات الاستراتيجية في المنظمات العربية.
- الإدارة وقياس النداء.
- معايير ومؤشرات قياس النداء .
- مرادل تأسيس نظر قياس النداء.
- بطاقة قياس النداء المتوازن.
- عناصر بطاقة قياس النداء المتوازن.
- المحاور الرئيسية لنظام بطاقة النداء المتوازن.
- ومتطلبات نجاح تطبيق بطاقة النداء المتوازن.

## الوحدة الخامسة

دور منهج Six . S . سيجما في تحسين وتطوير مخرجات منظمات النعمال .

- المقصود ب 6 سيجما وأهميتها في المنظمات الحديثة .
- منهجية 6 سيجما وعلاقتها بالجودة الشاملة.
- المبادئ الأساسية لمنهج 6 سيجما.
- دليل الهدير الذكي في تطبيقات 6 سيجما.
- خطوات تطبيق منهجية 6 سيجما.
- محاور تطبيقات 6 سيجما.
- دليل موتمر تطبيقات 6 سيجما.

## الوحدة السادسة

ادارة شؤون الموظفين الكترونياً:

- تطبيقات الحاسوب الذي في وظائف شؤون الموظفين.
- استخدام شبكة المعلومات الدولية والداخلية في إدارة الموارد البشرية.

مفهوم إعادة الهيكلة:

- مفهوم الهياكل التنظيمية.
- مفهوم تصنيف الوظائف.
- تحليل عملية الهيكلة التنظيمية القائمة بالمؤسسات والتعرف على نقاط القوى والضعف فيها.
- الهياكل التنظيمية وفاعلية الاتصالات الإدارية.

أهمية توصيف وتصنيف الوظائف بالنسبة لشغل الوظيفة وبالنسبة لشاغل الوظيفة

## الوحدة السابعة

النمذج العملية في التوصيف والتصنيف:

- نموذج البطاقة وصف وظيفي.
- المحتويات الرئيسية لبطاقة الوصف الوظيفي.
- المحتويات الإضافية لإضفاء صفة التميز على بطاقة الوصف الوظيفي.



- نحوذ لتصنيف الوظائف إلى مجموعات رئيسية ونوعية.

## الوحدة الثانية

### أسباب إعادة الهيكلة:

- الهيكل التنظيمي للجهة الإدارية.
- مبررات ومشاكل إعادة التنظيم.
- تقدير الاحتياجات من القوى البشرية.
- مرادل وخطوات إعداد الهيكل التنظيمية .

## الوحدة التاسعة

### الهندسة وإعادة الهندسة عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف:

- إعادة التوصيف والتصنيف كأحد جناحي المندمة.
- تهيئة البنية القانونية اللازمة للتوصيف والتصنيف.
- تهيئة مناخ العمل لتقبل النثار المترتبة على إعادة التوصيف والتصنيف.
- تهيئة القيادة اللازمة لقيادة فرق العمل المسئولة عن إعادة التوصيف والتصنيف .

### تصنيف الوظيفة:

- مفهوم وطريقة تحليل الوظيفة.
- كيفية توصيف الوظائف.
- إعداد بطاقة الوصف الوظيفي.
- تصنيف الوظائف.
- الوصف الوظيفي وعملية الاستقطاب والاختيار.
- الوصف الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية.
- الوصف الوظيفي وتقييم الأداء الفردي.
- اغناء الوظيفة.

تصنيف نماذج واعداد بطاقات وصف وظيفي لبعض الوظائف المشاركة.

## الوحدة العاشرة

ورشة عمل للإعداد نماذج بطاقات وصف نموذجية لعدد من الوظائف وكذا وضع بعض الوظائف داخل المجموعة الرئيسية والنوعية الخاصة بها ويتم الاستعانة في ذلك بما يلي :

- ميزانية الوظائف والدرجات الوظيفية المقررة بالميزانية.
- الهيكل التنظيمي السابق ، والهيكل التنظيمي الحالي للجهة.
- التوصيف والتصنيف السابق أن وجد ، والمقابلات الشخصية مع بعض المسؤولين والموظفين المختصين.
- القيام بعملية تحليل لوظائف وتحديد الوصف الوظيفي والصلاحيات والمسؤوليات.
- تحليل المتطلبات الوظيفية وتحديد المؤهلات العلمية والخبرات والمهارات.
- تحليل المتطلبات السلوكية للوظيفة وتحديد الوصف الوظيفي السلوكي والصفات الشخصية المطلوبة للوظيفة.
- تحديد خطة التطوير المهني لشاغل الوظيفة.



**London Elite Centre**

---