



London Elite Centre



هؤتھر: استراتیجیات تکنولوجیا ادارة الهوارد البشرية و تخطيط وتحليل
القوى العاملة والتدريب والتطوير

<https://londonelitecentre.com>



هؤتهر: استراتيجيات تكنولوجيا ادارة الهموارد البشرية و تخطيط وتحليل القوى العاملة والتدريب والتطوير

وصف الهمقرر

أهماف الهمؤتهر:

في نهاية الهمؤتهر سيكون المشاركون قادرين على:

□ تنفيذ الهمهام الادارية بشكل صحيح من تنظيم وتخطيط وتوجيه ورقابة.

□ تحديد الهمتطلبات والقدرة على توظيف الكفاءات .

□ تطويرسوية الاستعداد الهمؤسسي للتغيير.

□ تعزيز قدرات الهموارد البشرية اللازمة للتصميم الهمؤسسي كتقييم الهموظفين والوصف الهموظفي.

□ تقييم مدى اسهامات الهموارد البشرية في تحقيق أهماف الهمؤسسة.

□ تطبيق أدوات تحسين الجودة داخل الهمؤسسة.

□ الإستمخدام الفعّال للهموارد البشرية.

الفئات الهمستهدفة:

□ الهمدراء ورؤساء أقسام الهموارد البشرية.

□ الهمسؤولون عن القوى العاملة وشؤون الهموظفين والتطوير في الهمؤسسآت.

□ الهمشرفين على أقسام التصميم الهمؤسسي.

□ اخصاصيو التدريب و همستشاري التطوير والتقييم.

□ كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الوحدة الأولى

تطور نظم الهمعلومات الهمحاسبية الدولية:

- سهمات عصر العولمة وأثرها على الهمنظمات.
- التحديات التكنولوجية والإقتصادية والثقافية والإجتماعية.
- الرؤية الهمستقبلية في ظل تحديات عصر العولمة.
- مفاتيح الهمدير إلى العالمية.



إدارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة:

- أهداف إدارة الموارد البشرية.
- مهار إدارة الموارد البشرية.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
- دور إدارة 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.
- النموذج الأساسي لتخطيط الموارد البشرية.
- خطوات تخطيط الموارد البشرية.
- طرق التنبؤ بالموارد البشرية.
- تحليل جانب العرض والطلب للموارد البشرية.

تحليل العمل ووصف الوظائف ودخل لرفع مستوى الأداء:

- تحليل الوظائف وأهميته في المنظمات الحديثة.
- تحليل العمل والأداء الإداري.
- طرق تحليل الوظائف في المنظمات المختلفة.
- أساليب تحليل العمل.
- وصف الوظائف وبناء مستويات الأداء الهائلة.

الوحدة الثالثة

تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية:

- أهمية تخطيط المسار الوظيفي في المنظمات.
- المتغيرات الرئيسية المؤثرة على تخطيط المسار الوظيفي.
- مسئولية تخطيط المسار الوظيفي.
- الأساليب المستخدمة لإكتشاف المسارات الوظيفية.
- خرائط المسار أو سلم الموظفين.
- إدارة المسار الوظيفي.

الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية والتطوير الإداري والتنظيمي:

- أهمية الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية.
- التطوير الإداري وعناصره في المنظمات الحديثة.
- أهداف التطوير الإداري.
- أساليب وطرق التطوير الإداري.
- التطوير التنظيمي وأهدافه.
- الهياكل الرئيسية للتطوير التنظيمي.

الوحدة الرابعة



بناء الاستراتيجية القيادية بتطبيق بطاقة النداء المتوازن C.S.B

- التحديات الاستراتيجية في المنظمات العربية.
- الإدارة وقياس النداء.
- معايير و مؤشرات قياس النداء .
- مراحل تأسيس نظم قياس النداء.
- بطاقة قياس الأداء المتوازن.
- عناصر بطاقة قياس النداء المتوازن.
- المحاور الرئيسية لنظام بطاقة النداء المتوازن.
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة النداء المتوازن.

الوحدة الخامسة

دور نهج Six . S . 6 سيجها في تحسين وتطوير مخرجات منظمات الأعمال .

- المقصود بـ 6 سيجها وأهميتها في المنظمات الحديثة .
- منهجية 6 سيجها وعلاقتها بالجودة الشاملة.
- المبادئ الأساسية ل نهج 6 سيجها.
- دليل الهدير الذكي في تطبيقات 6 سيجها.
- خطوات تطبيق منهجية 6 سيجها.
- محاور تطبيقات 6 سيجها.
- دليل مؤثر تطبيقات 6 سيجها.

الوحدة السادسة

إدارة شؤون الموظفين إلكترونياً:

- تطبيقات الحاسب النلي في وظائف شؤون الموظفين.
- استخدام شبكة المعلومات الدولية والداخلية في إدارة الموارد البشرية.

مفهوم إعادة الهيكلة:

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

أهمية توصيف وتصنيف الوظائف بالنسبة لشغل الوظيفة وبالنسبة لشاغل الوظيفة

الوحدة السابعة

النماذج العملية في التوصيف والتصنيف:

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



- نهوذج لتصنيف الوظائف إلى مجموعات رئيسية ونوعية.

الوحدة الثامنة

أسباب إعادة الهيكلة:

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

الوحدة التاسعة

الهندسة وإعادة الهندسة عن طريق إعادة توصيف وتصنيف الوظائف:

- إعادة التوصيف والتصنيف كأحد جناحي الهندرة.
- تهيئة البيئة القانونية اللازمة للتوصيف والتصنيف.
- تهيئة مناخ العمل لتقبل الآثار الوترتية على إعادة التوصيف والتصنيف.
- تهيئة القيادة اللازمة لقيادة فرق العمل المسنولة عن إعادة التوصيف والتصنيف .

تصميم الوظيفة:

- مفهوم و طريقة تحليل الوظيفة.
- كيفية توصيف الوظائف.
- اعداد بطاقة الوصف الوظيفي.
- تصنيف الوظائف.
- الوصف لوظيفي وعملية الاستقطاب والاختيار.
- الوصف الوظيفي وتحديد الاحتياجات التدريبية.
- الوصف الوظيفي وتقييم الاداء الفردي.
- اغناء الوظيفة.

تصميم نماذج واعداد بطاقات وصف وظيفي لبعض الوظائف الهشاركة.

الوحدة العاشرة

ورشة عمل لإعداد نماذج بطاقات وصف نهوذجية لعدد من الوظائف وكذا وضع بعض الوظائف داخل المهووعة الرئيسية والنوعية الخاصة بها ويتم الاستعانة في ذلك بها 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 الهختصين.
- القيام بعملية تحليل لوظائف وتحديد الوصف الوظيفي والصلاحيات والمسئوليات.
- 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
