



London Elite Centre



## الإستراتيجيات المتقدمة لهدير الموارد البشرية

<https://londonelitecentre.com>



## الإستراتيجيات المتقدمة لهدير الموارد البشرية

### وصف المقرر

أهداف الدورة التدريبية:

في نهاية الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

□ تحديد سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات.

□ إدارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة.

□ تخطيط الاحتياجات من الموارد البشرية في ظل تحديات العصر.

□ تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية.

□ تحليل العولمة ووصف الوظائف ومدخل لرفع مستوى الأداء.

□ تخطيط المسارات الوظيفية وتصميم وموازنة الوظائف.

□ تقدير الاحتياجات من القوى البشرية.

□ تحديد مؤشرات الأداء.

الفئات المستهدفة:

□ مدراء الشركات الخاصة والعامة.

□ مدراء الموارد البشرية.

□ رؤساء أقسام الموارد البشرية وشؤون الموظفين.

الوحدة الأولى

سمات وتحديات عصر العولمة وأثرها على إدارة المنظمات.

- سمات عصر العولمة وأثرها على المنظمات.
- التحديات التكنولوجية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية.
- الرؤية المستقبلية في ظل تحديات عصر العولمة.
- مفاصل الهدير إلى العالمية.
- إدارة الموارد البشرية ودورها في ظل العولمة.
- أهداف إدارة الموارد البشرية.
- مهام إدارة الموارد البشرية.
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية.
- دور إدارة الموارد البشرية في ظل العولمة.



## 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 العولم ووصف الوظائف ومدخل لرفع مستوى الأداء.
- تحليل الوظائف وأهميته في المنظمات الحديثة.
- تحليل العولم والانداء الإداري.
- طرق تحليل الوظائف في المنظمات المختلفة.
- أساليب تحليل العولم.
- وصف الوظائف وبناء مستويات الأداء المثالية.

## الوحدة الثانية

### تخطيط وتنمية المسار الوظيفي للموارد البشرية.

- أهمية تخطيط المسار الوظيفي في المنظمات.
- المتغيرات الرئيسية المؤثرة على تخطيط المسار الوظيفي.
- مسنولية تخطيط المسار الوظيفي.
- الأساليب المستخدمة لاكتشاف 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.
- المداخل الرئيسية للتطوير التنظيمي.

### بناء الاستراتيجية القيادية بتطبيق بطاقة الأداء المتوازن C.S.B

- التحديات الاستراتيجية في المنظمات العربية.
- الإدارة وقياس الأداء.
- معايير ومؤشرات قياس الأداء .
- مراحل تأسيس نظم قياس الأداء.
- بطاقة قياس الأداء المتوازن.
- عناصر بطاقة قياس الأداء المتوازن.
- المحاور الرئيسية لنظام بطاقة الأداء المتوازن.
- متطلبات نجاح تطبيق بطاقة الأداء المتوازن.
- دور منهج 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 لمنهج 6 سيجها.
- دليل الهدير الذكي في تطبيقات 6 سيجها.
- خطوات تطبيق منهجية 6 سيجها.
- محاور تطبيقات 6 سيجها.



- دليل مؤتمر تطبيقات 6 سيجها.

## الوحدة الثالثة

### إدارة شؤون الموظفين إلكترونياً.

- تطبيقات الحاسب الذي في وظائف شؤون الموظفين.
- استخدام شبكة المعلومات الدولية والداخلية في إدارة الموارد البشرية.
- تخطيط المسارات الوظيفية وتصميم وموازنة الوظائف.
- مفهوم التوصيف الوظيفي.
- الواجبات - السلطات - المسئوليات.
- المجموعات النوعية.
- عناصر الإطار التنظيمي وأهمية التوصيف كأساس لزيادة كفاءة العنصر البشري .
- الخطوات العملية لإعداد الهيكل التنظيمي وإعادة التنظيم وتأثير ذلك على توصيف وترتيب الوظائف . - أسس ومعايير تحليل وتصنيف الوظائف في ضوء التغييرات في هيكل العمالة .
- معدلات النداء والمقررات الوظيفية ومشاكل التطبيق العملي .
- النسس العملية التي تحكم تكوين المجموعات الوظيفية النوعية في المنظمات .
- تحليل وتصنيف الوظائف كأساس لسياسات الأفراد في المشروع ( سياسات الاختيار - التدريب - الحوافز . . . إلخ ) .
- تحليل وتصنيف وترتيب وتقييم الوظائف كأساس لتخطيط القوى العاملة.
- تحليل وتصنيف وترتيب وتقييم الوظائف كأساس لترقيات الموظفين.
- مؤشرات التقييم □ عوامل ترقية الموظفين
- نظم ومعلومات الوظائف.

### مفهوم إعادة الهيكلة.

- مفهوم الهياكل التنظيمية.
- مفهوم تصنيف الوظائف.
- تحليل عملية الهيكلة التنظيمية القائمة بالهؤسسات والتعرف على نقاط القوى والضعف فيها.
- الهياكل التنظيمية وفاعلية الاتصالات الإدارية.
- أهمية توصيف وتصنيف الوظائف بالنسبة لشغل الوظيفة وبالنسبة لشاغل الوظيفة .
- أسباب إعادة الهيكلة.
- الهيكل التنظيمي للجهة الإدارية.
- مبررات ومشاكل إعادة التنظيم.
- تقدير الاحتياجات من القوى البشرية.

### مراحل وخطوات إعداد الهياكل التنظيمية

## الوحدة الرابعة

### 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 المشاركة



- مؤشرات قياس وتقييم الأداء البشري.
- المعايير الشخصية لقياس الأداء البشري.
- المعايير الإدارية لقياس الأداء البشري.
- المعايير القيادية لقياس الأداء البشري في منظمات الأعمال.
- معايير التميز المؤسسي الأوروبي الواجب توافرها في الموارد البشرية عند التقييم.
- معايير الجودة الشاملة في قياس وتقييم العنصر البشري.

## مؤشرات قياس وتقييم الأداء التدريبي.

- أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية.
- طرق تقييم العائد على الاستثمار في التدريب.
- المستويات المختلفة للعائد على الاستثمار في التدريب.
- أدوات تقييم العائد على الاستثمار في التدريب.
- الطرق المتقدمة المستخدمة في قياس العائد على الاستثمار في التدريب.
- صعوبات ومعوقات قياس الأداء التدريبي.
- أهم النسائيب الحديثة المستخدمة في التغلب على معوقات قياس الأداء التدريبي.
- عمليات تطوير الأداء.
- تحليل نتائج تقييم الأداء البشري والتدريبي للعاملين.
- تحديد مجالات تحسين وتطوير الأداء وفقا لشروط التميز المؤسسي والجودة.
- التوجهات النسائية الحديثة لعملية تطوير الأداء.
- النسائيب العلمية والعملية لتطبيق توجهات عمليات التطوير.
- وضع إستراتيجية متكاملة لتطبيق عمليات تطوير الأداء.
- طرق قياس العائد من تنمية وتطوير أداء العاملين.

## الوحدة الخامسة

### نظام ال ERP (planning Resource Enterprise) أو تخطيط موارد الشركة.

- هو مجموعة من الأنظمة تعمل سوية لتهتمة العمليات الخاصة بالشركة أو المؤسسة وربطها بشكل موحد و متكامل , فهمها كانت طبيعة العمل (خيري , تجاري [الخ] ) يمكن تطبيقه , كما ويغنيها عن استعمال أنظمة وبرمجيات مختلفة من عدة شركات. ويتطلب تطبيقه إلى إعادة هندسة العمليات الخاصة بالمؤسسة أو ما يسمى ب (Business Process Engineering) النظام تعقيد لدرجة ونظرا , الجديد النظام يوافق بها العمل آلية تغير فيتم (BPE Engineering) فإنه يحتاج إلى وقت كافي لتطبيقه والحصول على فوائده , كما وأن تطويره يحتاج دمج كامل بين الإدارة والتقنية فلا يمكن تطويره بالإعتقاد على التقنيين وإنما يتطلب فهم عميق للجانب الإداري وطبيعة العمل
- أهمية ال ERP
- تقليل التكلفة والوقت اللازم في العمليات
- سرعة إكتشاف الأخطاء وإصلاحها
- سهولة تغيير آلية العمل للشركة وتوسعها بسرعة وتحويلها لدخول أسواق جديدة
- أخذ قرارات أكثر حكمة بالإعتقاد على الأرقام والحسابات
- زيادة كفاءة الخدمات والسعة

### أسباب قد تؤدي إلى فشل ال ERP

- عدم تقدير تعقيد النظام , معرفة المتطلبات بشكل جيد
- عدم دخول الموظفين بشكل حقيقي بالنظام
- الإعتقاد على شركات البرمجة والمستشارين بشكل كلي
- تحميل البرنامج فوق المحتمل وتوقع النتائج سريعا
- عدم الإستعانة بالمستشارين وأصحاب الخبرة
- أشهر أنظمة ال ERP
- هناك العديد من الشركات التي اصدرت نسخ خاصة بال ERP مثل Microsoft ولكن اشتهر كل من نظام SAP و



الشرق ونطقة في وبالذات فشيننا شينا تتقدم Oracle ان الا عالميا SAP ال تفوق ورغم بينهم التنافس وانحصر Oracle  
اللاوسط .