

أَخْصَائِيِّ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ مَفْهُومُ الشَّرَاكَةِ فِيِ الْعَمَلِ

لَمْحَةٌ عَامَّةٌ

حان الوقت ليتوقف مهنيو الموارد البشرية عن تأدية مهامهم بصورة تقليدية وتطوير ممارساتهم ليصبحوا إن الباب مفتوح على شركاء في الأعمال وليستحقوا مقعداً على طاولة متذوي القرارات في المؤسسة مصراً عليه لقسم الموارد البشرية لكي يصبح شريكاً في العمل كما يريد دائماً بدلاً من أن ينظر إليه على أنه قسم يعمل مجردًا على وظيفة ثانوية. الآن، أكثر من أي وقت مضى، يحتاج أخصائيو الموارد البشرية إلى استراتيجيات جديدة ومجموعة كاملة من الكفاءات ليكونوا قادرين على تحقيق نتائج حاسمة وملموسة. ستمكنك هذه الدورة من تحويل نفسك وقسم الموارد البشرية الذي تعمل به إلى شريك عمل قادر على تحقيق النتائج وإضافة قيمة حقيقة لمؤسسة.

المنهجية

تستند هذه الدورة على أحدث البحوث وأفضل الممارسات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، وتقدم خبرات جديدة وأمثلة للمشاركين، فضلاً عن معرفة وفهم ما الذي يجعل الموارد البشرية شريك عمل ناجح. وتستخدم هذه الدورة مزيجاً متكاملاً من مناهج التدريب بما في ذلك المحاضرات ودراسات الحالة والأنشطة الجماعية وتبادل الخبرات. وسيتعرف المشاركون على استراتيجيات الموارد البشرية المختلفة وسيقومون بتصميم مؤشرات الأداء الرئيسية وتحديد جميع الكفاءات الالزمة للنجاح في دور الموارد البشرية كشريك عمل. وتنتهي هذه الدورة بتقييم المشاركين لإثبات فهمهم للمحتوى، والنجاح في التقييم يعدهم الحق في الحصول على شهادة إتمام الدورة.

أَهْدَافُ الدُّورَةِ

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

- فهم طبيعة الموارد البشرية كوظيفة إدارية
- ذكر جميع وظائف الموارد البشرية ومسؤولياتها وتحديد مساهماتها في نجاح المؤسسة
- لعب الأدوار الأربع الجديدة التي تجعل قسم الموارد البشرية شريكاً موثوقاً للأعمال في المؤسسات الحديثة
- قياس مساهمة الموارد البشرية في النتائج للمؤسسات الربحية وغير الربحية
- تقييم فعالية وظائف الموارد البشرية من خلال استخدام مؤشرات الأداء الرئيسية الذكية
- سرد وظائف ومسؤوليات الموارد البشرية وتحديد إسهاماتها في نجاح المؤسسة
- إظهار كيفية زيادة كفاءة عمل الموارد البشرية من خلال إطار الكفاءات
- ذكر الكفاءات الرئيسية لأخصائيي الموارد البشرية

الفئات المستهدفة

مدراء قسم الموارد البشرية وشركاء العمل وقادة الفرق والأخصائيين في هذا القسم.

الكفاءات المستهدفة

اتخاذ القرار والمشروع في العمل
الاتصالات والعلاقات
التفكير التحليلي
التخطيط والتنظيم
تحقيق الأهداف والغايات
تطبيق الخبرات واستخدام التكنولوجيا
الشراكة الاستراتيجية.

إدارة الموارد البشرية: نظرة عامة

تعريف وأهداف الإدارة الحديثة للموارد البشرية
إدارة الموارد البشرية بين الماضي والحاضر
الوظائف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية
التنظيم
توفير الموارد
المجتمع والثقافة
التدريب والتطوير
 إدارة الأداء
نظم إدارة التعويضات
 إدارة شؤون الموظفين

إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة: نظرة عامة

الموارد البشرية كشريك للأعمال

الأدوار الأربع الجديدة التي يجب تأديتها
إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية
إدارة البنية التحتية للمؤسسة

إدارة مساهمات الموظفين
 إدارة التحول والتغيير
 كفاءات الموارد البشرية الأساسية اللازمة لتأدية الأدوار الأربع
 الموارد البشرية كشريك للأعمال والذكاء العاطفي
 إطار العمل الأساسي للذكاء العاطفي
 الذكاء العاطفي لشريك الأعمال من مهنيي الموارد البشرية

التحليل والوصف والتقييم الوظيفي

الانتشار الواسع للوصف الوظيفي
المنهجيات الأربع لإجراء التحليل الوظيفي
 مجالات النتائج الرئيسية للوظيفة (KRAs)
 استخدام منهجية مجالات النتائج الرئيسية للوظيفة في كتابة الوصف الوظيفي
 خصائص الوصف الوظيفي الفعال
 الحرص على "الاتساق الداخلي" من خلال التقييم الوظيفي
 نظرة عامة على نظام المورد في التقييم الوظيفي

أسسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

تحليل البيئة
 نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر" إلى الرؤية والرسالة المؤسسية "
 العلاقة بين الاستراتيجية والأداء
 SWOT Analysis
 مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية مقابل مجالات النتائج الرئيسية للمؤسسة (KRAs)
 قياس مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية عبر مؤشرات الأداء الرئيسية
 (تحويل مؤشرات الأداء الرئيسية إلى أهداف رئيسية SMART إلى أهداف ذكية KPIs)
 بطاقة الأداء المتوازن: لمحة عامة

إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة

تعريف الكفاءة

أنواع الكفاءات

المكونات المختلفة للكفاءة

عمليات الاستقطاب والاختيار التي تستند إلى الكفاءة

عمليات التدريب والتطوير التي تستند إلى الكفاءة

عملية إدارة الأداء التي تستند إلى الكفاءة

الفوائد من الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة

قياس أداء الموارد البشرية

هيمنة نتائج الأعمال على نتائج الموارد البشرية

الخطوات الخمس لإجراء التحليلات

قياس الاستقطاب والاختيار

قياس التعويضات والمزايا

قياس التدريب والتطوير

قياس إدارة الأداء

تصميم بطاقة الأداء المتوازن للموارد البشرية