

أخصائي في التصميم المؤسسي وتحفيظ القوى العاملة

لمحة عامة

تجيب هذه الدورة التدريبية على سؤال واحد ويسقط: "ما هي أفضل طريقة لمساعدة مجموعة من المهنيين على تحقيق أهدافهم المشتركة؟"، حيث تسعى هذه الدورة إلى تمكين المشاركين من تعزيز كفاءة وفعالية الهيكل التنظيمي للمؤسسة بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية ومستوى تعقيد البيئة المؤسسية، ومدى توافر القوى العاملة واستعدادها لتقديم مستوى الأداء المطلوب.

لا شك أن التصميم المؤسسي يعتبر مسؤولية مشتركة حيث يقوم اختصاصيو الموارد البشرية بتسهيل وتوجيه العملية، لذا تزود هذه الدورة المشاركين فيها بمجموعة الأدوات التي تمكّن موظفي الموارد البشرية من تيسير وتوجيه العملية بصورة منهجية ومنظمة، حيث تتضمن هذه المجموعة جميع الموارد الضرورية ابتداءً من مخططات التفكير التأملي / والعنف الذهني التي يمكن استخدامها خلال مرحلة التحليل لتصميم النماذج، وحتى جداول أعمال جلسات العمل ودليل التيسير، بتعبير آخر فإن هذه الدورة التدريبية ترتكز على الاحتياجات الوظيفية للمشاركين وقدراتهم على التنفيذ.

المنهجية

تناول الدورة باختصار تاريخ وتطور التصميم المؤسسي، ثم تعمق في مفاهيم التطبيق العملي لتصميم أو إعادة تصميم الهيكل التنظيمي للمؤسسات، كما تتضمن الدورة جلسات لتنمية مهارات المشاركين في إعادة تعريف الوظائف وتقدير جميع المتأثرين بمبادرات التصميم، ذلك بالإضافة إلى تبني منهجية وأدوات مبتكرة لتمكين المشاركين من تطبيق الدروس المستفادة من الدورة التدريبية.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من :

التمييز بين نماذج الهيئات المؤسسية الشائعة وإدراك تأثير كل منها على الأداء الفردي والمؤسسي

تحليل عناصر التصميم المؤسسي لتشمل على سبيل المثال لا الحصر: الأهداف الاستراتيجية، ونطاق العمليات التشغيلية، والحكومة، والكفاءة، ونطاق السيطرة

استخدام مجموعة أدوات متكاملة في تصميم أو إعادة تصميم الهيكل المؤسسي

تحسين مستوى الاستعداد المؤسسي للتغيير من خلال عوامل التمكين مثل: خطط الحواجز أو آليات العمليات التشغيلية

الفئات المستهدفة

تستهدف هذه الدورة التدريبية جميع المهنيين في مجال الموارد البشرية، وأخصائيي الموارد البشرية
شركاء الأعمال، والمسؤولين عن التخطيط لإدارة الموارد البشرية، والمشرفين على عمليات التصميم
المؤسسي

الكفاءات المستهدفة

التصميم المؤسسي

التخطيط للقوى العاملة

التقييم الوظيفي

كتابة الوصف الوظيفي

التعويضات والعزايا

التعليم والتطوير

تطور نماذج التصميم المؤسسي

تعريف وأهداف التصميم المؤسسي

تطور نماذج التصميم المؤسسي وخصائص كل منها

نموذج ماكينزى العناصر السبعة (الاستراتيجية، والهيكل، والأنظمة، والموظفين، والمهارات، والأساليب،
والقيم المشتركة)

Leavitt Diamond

Galbraith Star

Burke-Litwin

النماذج المؤسسية

الأنواع الشائعة للهيكل وتأثير كل منها على الفعالية المؤسسية

- الوظيفية
- الجغرافية
- المتعاملين أو السوق
- المنتج
- العمليات
- المصفوفة
- الشبكة
- الشبكة الهيكلية

أطر العمل التي ستساعدك على تحديد المناصب في مؤسستك ومن ثم تحديد مستوى تداخلها ونطاق صلاحياتها

- التعقيد البيئي وإطار الاستقرار
- إطار توحيد العمل: تنوع العمل مقابل القدرات الداخلية
- تصنيف آلية التشغيل

مجموعة أدوات وظيفية لتصميم وإعادة تصميم الهياكل المؤسسية الأمثل

من الذي يجب إشراكه وما هو دور مسؤوليات وظائف الموارد البشرية؟

- العناصر التي يجب تحليلها ومراعاتها
- الأهداف - ربط الهيكل بالاستراتيجية
- القيود - النطاق (الجغرافية، والوظائف، ووحدة العمل... إلخ) وتركيز عمل التصميم المؤسسي
- الأنشطة - تحديد الأنشطة الأساسية الازمة لتحقيق الاستراتيجية ومتطلبات اتخاذ القرارات
- الوحدات - تصنيف الوظائف إلى وحدات متخصصة
- العلاقات والروابط - التنسيق والتعاون بين وحدات العمل لتعزيز العمل التعاوني وتجنب الانعزال
- الشكل - تحديد نطاق العمل ومستويات التسلسل الهرمي

مجموعة أدوات متكاملة لتطبيق وتصميم الهيكل المؤسسي

مخطط رادار للإشارة إلى مبادرات التغيير المطلوبة لنجاح التصميم الجديد

عناصر الرادار

عوامل التمكين مثل الحواجز والكافآت والحكومة

آلية التشغيل

وصف الهيكل الجديد مثل الأدوار والكافاءات ومسارات المصادر

القواعد الثقافية والسلوكية المتأثرة

التخطيط للقوى العاملة

تعريف التخطيط للقوى العاملة

وضع التوقعات لاحتياجات التوظيف

المنهجية الثابتة

المنهجية المتغيرة

أسسيات التخطيط الناجح للقوى العاملة

عمليات التوظيف الاستراتيجية

تحليل الطلب

تحليل الاتجاه

التحليل النسبي

منهجية مانينغ الصفرية

استخلاص وتصنيف المعلومات

المهارات الأساسية لخصائص التصميم المؤسسي والتخطيط للقوى العاملة

التقييم الوظيفي: استخدامات ومزايا نظام شركة المورد للتقييم الوظيفي

كتابة الوصف الوظيفي لأدوار جديدة أو معدلة بما يتوافق مع متطلبات نظام التقييم الوظيفي

هيكل الرواتب ومخاطرات الحواجز

تحسين مدى استعداد الموظفين من خلال التعليم والتطوير

