

## أخصائي الموارد البشرية شريك الأعمال: الأدوار والمسؤوليات والكفاءات

### لمحة عامة

ما هو تعريف أخصائي الموارد البشرية كشريك في الأعمال ؟ إذا طرحت هذا السؤال على عشرة أشخاص، فإنك ستحصل بالتأكيد على عشرة إجابات مختلفة. ويعود ذلك لتباعين أدوار الموارد البشرية ضمن سياقات الملفات الوظيفية المختلفة، فعلى أرض الواقع هناك اختلاف واضح في التوقعات والمسؤوليات.

تهدف هذه الدورة التدريبية إلى استكشاف أفضل الممارسات في مجال الإدارة الحديثة للموارد البشرية، وتزويذ المشاركين بالمعنى الدقيق لمفهوم "الموارد البشرية كشريك للأعمال"، ذلك إلى جانب تقديم المهارات والكفاءات التي على أخصائيي الموارد البشرية اكتسابها وإتقانها ليصبحوا شركاء في الأعمال ويستطيعوا إضافة قيمة تساهم بفعالية في تحقيق الأهداف المؤسسية.

### المنهجية

يتبع المستشار في هذه الدورة التدريبية منهجية ورش العمل في تحفيز المشاركين لتحديد الأدوار ضمن ممارسات الإدارة ( HRBP ) والمسؤوليات المختلفة لأنصاري الموارد البشرية كشريك في الأعمال الحديثة، وذلك إلى جانب المهارات والكفاءات التي على مهنيي الموارد البشرية اكتسابها وإتقانها لتفعيل دورهم. وتستخدم الدورة التدريبية مزيجاً متنوعاً من أساليب التدريب، ومنها العروض التقديمية من المستشار

العنف الذهني

دراسة الحالات

الأنشطة الجماعية

لعب الأدوار

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من

"وصف الآثار المتربطة على الدور الحديث للموارد البشرية في "صناعة المواهب" معرفة القيمة التي يضيفها دور أخصائيي الموارد البشرية كشريك للأعمال إلى المؤسسة ومساهمته في تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة

التأكيد على أن أخصائي الموارد البشرية في دوره كشريك للأعمال يقوم بتادية أربعة وظائف وليس وظيفة واحدة

تطبيق الأدوار والمسؤوليات المختلفة المتعلقة بدور أخصائي الموارد البشرية شريك الأعمال تطوير وإظهار الكفاءات الأساسية اللازمة لتحقيق الأداء الفعال لأخصائي الموارد البشرية كشريك للأعمال.

### **الفئات المستهدفة**

تستهدف هذه الدورة التدريبية مهنيي الموارد البشرية المسؤولين عن مواءمة الأهداف المؤسسية مع الموظفين والإدارة وأقسام العمل المختلفة. كما تستهدف الدورة أيضاً العدراء المباشرين والإداريين الراغبين في معرفة سبل الاستفادة من الخدمات الاستشارية الداخلية التي يقدمها أخصائيو الموارد البشرية ضمن دورهم كشركاء للأعمال.

### **الكفاءات المستهدفة**

الاستشارات

التفكير التحليلي

إنشاء العلاقات المهنية

حل المشكلات

التواصل

إدارة النزاعات

تحليل البيانات

القيادة

### **المعارض التقليدية في الموارد البشرية: مزود الخدمات**

التعريف التقليدي للموارد البشرية: الاستقطاب، الاستبقاء، النمو نظرة عامة على الوظائف التقليدية للموارد البشرية

الموارد البشرية بين الماضي والحاضر

الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءات

مؤشرات الموارد البشرية المتأخرة: هل وصلت الموارد البشرية إلى طريق مسدود؟

**"الإِدَارَةُ الْحَدِيثَةُ لِلْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ: مِنْ "مُزَوِّدِ الْخَدْمَةِ" إِلَى "صَنَاعَةِ الْمَوَاهِبِ"**

التعریف الحديث للموارد البشریة: نتائج الأعمال، وليس نتائج الموارد البشریة فقط

تحليل التحدیات التي تواجه الموارد البشریة

إدارة مخاطر الموارد البشریة

نظام الموهاب المؤسییة: المنهجیة المتكاملة

جذب الموهاب واكتسابها

استیعاب والتخطیط للموهاب

تنمية الموهاب / إدارة وتطوير الموهاب

### **النموذج الأساسي لأخصائي الموارد البشرية كشريك للأعمال (أولريتش)**

تعريف أخصائي الموارد البشرية كشريك للأعمال

أساسيات نموذج "أولريتش": الأدوار الأربع

الشريك الاستراتیجي

الخبير الإداري

بطل الموظفين

عميل التغییر

تطبيقات نموذج "أولريتش": الوظائف الأربع لأخصائي الموارد البشرية في دوره كشريك للأعمال

الشريك الاستراتیجي

مدير العمليات

المستجيب الأول في الحالات الطارئة

وسیط الموظفين

تأثير الوظائف المختلفة لأخصائي الموارد البشرية في دوره كشريك للأعمال على المؤسسة

أمثلة على مسؤوليات أخصائي الموارد البشرية في دوره كشريك للأعمال المتعلقة بالعمليات

تعريف جمعیة إدارة الموارد البشرية SHRM

**مهارات وكفاءات أخصائي الموارد البشرية شريك الأعمال - الجزء الأول**

الاستناد إلى البيانات في إصدار الأحكام  
الفطنة في الأعمال  
معرفة استراتيجية الأعمال وتحديات السوق واحتياجات العملاء  
التركيز على العمليات المالية للمؤسسة  
مؤشرات الأداء المتقدمة والمتاخرة  
إظهار مهارة عالية في إجراء تحليلات الأعمال  
الفطنة في إدارة المواهب  
التخطيط للقوى العاملة  
التخطيط للتعاقب الوظيفي  
استبقاء المواهب / استقطاب المواهب  
الشريك الاستراتيجي

استيعاب كيف يمكن لأخصائي الموارد البشرية دعم الأعمال في دوره الجديد كشريك للأعمال  
استيعاب المواهب الازمة لنجاح المؤسسة

تعديل استراتيجيات الموارد البشرية استجابة لتغيرات احتياجات الأعمال  
تحديد المشكلات المتعلقة بالمواهب قبل تأثيرها على الأعمال  
تحديد وتطبيق المؤشرات الأساسية للموارد البشرية  
لإدارة الموارد البشرية SMART مؤشرات الأداء الأساسية والذكية

مواءمة مؤشرات الأداء الأساسية لإدارة الموارد البشرية ومؤشرات الأداء الأساسية للمؤسسة  
استخدام مؤشرات الأداء الأساسية لإدارة الموارد البشرية في قياس أثر مبادرات الموارد البشرية التي يمكنها المساعدة في زيادة الأرباح المؤسسية وتحقيق نجاحها

## **مهارات وكفاءات أخصائي الموارد البشرية شريك الأعمال - الجزء الثاني**

مدير العمليات (تنفيذ ممارسات الموارد البشرية)

إتقان نظرية الموارد البشرية وتكثيفها في الحالات غير المعتادة

التطبيق المثالى لأنظمة وإجراءات وسياسات الموارد البشرية

التواصل مع الموظفين حول الثقافة المؤسسية

تقييم مواقف الموظفين

مراقبة توجهات وأنماط سلوكيات الموظفين

التواصل مع الموظفين حول السياسات والإجراءات

إبلاغ العدیر العباشر بجميع مستجدات مبادرات الموارد البشرية

وسیط الموظفين

إدارة النزاعات بين الموظفين

إدارة الشخصيات المتنافسة في المؤسسة

إدارة النزاعات بين المدراء

الاستجابة للتغيرات المؤسسية

حل المشكلات التي تطرأ أثناء تنفيذ خطط الأعمال

الاستجابة للحالات الطارئة

الإجابة السريعة لأسئلة العدیر المباشر

الاستجابة السريعة للشكواوى

الاستجابة لاحتياجات المدراء

الاستجابة لاحتياجات الموظفين

الاستعداد للتعامل مع الحالات المختلفة