

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة والتطوير التنظيمي

لمحة عامة

قضايا الفجوات أو النقص في المهارات، دوران. قوة عاملة فاعلة . تغيير نماذج الأعمال. إدارة مخاطر المواهب ونفقاتها. إن تعقيد هذه القضايا وإلحاحها يجعلان من المستحيل التخطيط لأكثر من بضعة أشهر. أنت بحاجة إلى طريقة لتطوير وتنفيذ خطة القوى العاملة التي تتسم بالمرونة والديناميكية الكافية لمساعدة مؤسستك على الازدهار في بيئة اليوم. تزودك الدورة التدريبية للتخطيط للقوى العاملة والتطوير التنظيمي بالمهارات اللازمة لمواءمة القوى العاملة لديك بشكل استباقي مع خطة العمل الحالية وطويلة الأجل للمؤسسة. تم تصميم هذه الدورة التدريبية وفق منهجية عملية متكاملة لتصميم وتنفيذ وإدارة خطة استراتيجية فعالة للقوى العاملة وفقاً لأحدث الممارسات العالمية، وذلك بهدف تعزيز قدرات الجهات الحكومية والخاصة وتمكين إدارات الموارد البشرية ورفع أداء العاملين ، من خلال تطبيق ممارسات موارد بشرية تنافسية تدعم تخطيط القوى العاملة وتطوير آلية عمل المسارات الوظيفية والتدوير الفعال للموظفين وتحديد الأدوار الحرجة والأدوار الداعمة لها وإدارة المواهب بما يتوافق مع توجهات مستقبل الموارد البشرية. يأخذ نموذجنا في هذه الدورة تخطيط القوى العاملة من المجال النظري ويعمنك منهجية ومجموعة من الأدوات التي يمكنك تنفيذها على الفور.

أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

التعرف على الطرق الحديثة للتخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
تحديد ومعرفة احتياجات المنظمة من القوى البشرية ووضع استراتيجية واضحة لتوفير هذه الاحتياجات الانتقال من التركيز التشغيلي إلى التركيز الاستراتيجي .
المساهمة في استغلال الموارد البشرية المتاحة للمنظمة بكفاءة وفعالية
تحديد نقاط القوة والضعف في القوى البشرية، وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف فيها
حماية المنظمة من أي تغييرات طارئة على القوى البشرية، ووضع سبل فعالة لمواجهتها .
التعرف على الخطوات المتقدمة لوضع خطة القوى العاملة.
التزود بالمعايير الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي وأيضا بمعايير تقييم الأداء المؤسسي.
تطبيق التحليل الاستراتيجي في الموارد البشرية.
صياغة و إعداد أهداف المنشأة في المورد البشري.
إعداد صياغة رؤية إدارة الموارد البشرية مع التطبيق
احتراف التحليل والتخطيط والإدارة الاستراتيجية للرأس المال البشري
توفير المورد والعنصر البشري المناسب والمؤهل تأهيلاً علمياً ومهارياً معاصراً

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة (SWP):

اكتشف سياق التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
التمييز بين التخطيط التشغيلي والاستراتيجي للقوى العاملة
تقييم جاهزية التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة في مؤسستك

نظم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية:

أهمية تخطيط القوى العاملة
مراحل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
تخطيط الاستثمار البشري
أسس ومتطلبات تخطيط القوى العاملة
أساليب تخطيط القوى العاملة (الأساليب الكمية – الأساليب غير الكمية)
ربط تخطيط القوى العاملة برؤية ورسالة وأهداف المنظمة
متطلبات تحقيق تخطيط القوى العاملة الفعال
المشاكل التي تعترض تحقيق تخطيط القوى العاملة الفعال
تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين
تخطيط استراتيجيات إدارة الرأس مال الفكري في المؤسسة
حالات وتطبيقات عملية

نماذج التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية " ورشة عمل ":

تحديد الاتجاه الاستراتيجي
تصميم نظام إدارة الموارد البشرية
تخطيط قوة العمل الإجمالية
إيجاد وتوليد الموارد البشرية المطلوبة
تحليل عبء العمل في المستقبل
تحديد تأثير التغيير المتوقع في الهيكل الوظيفي
تحديد تأثير الاستثمارات الجديدة
الاستثمار في تطوير الموارد البشرية والأداء
تقييم وتقوية الكفاءة التنظيمية والأداء

تصنيف القوى العاملة مع استراتيجية الأعمال:

تصنيف القوى العاملة، وفهم ديناميكيتها
التماشي مع استراتيجية الأعمال، واستخلاص النتائج من التحليل
تصميم حلول الأعمال لسياسات ومبادرات راس المال البشري
ربط متكامل لجميع مبادرات الموارد البشرية مع استراتيجية الأعمال
تخطيط السيناريوهات، وتحديد تأثير كل جزء من الحل على التطوير المهني والوظيفي
حالات وتطبيقات عملية

إستراتيجيات تخطيط القوى العاملة وعلاقتها بالتوظيف:

مراحل تخطيط القوى العاملة
مستويات تخطيط القوى العاملة
تحليل القوى العاملة وتأثيرها بمستويات التوظيف
تحديد حجم العمالة المطلوبة وطرق التنبؤ بها وتحليلها
الإستراتيجيات الحديثة لمعالجة العرض والطلب من القوى العاملة
مشاكل ومعوقات تنمية القوى العاملة
آليات صياغة إطار عام لتخطيط وتنمية القوى العاملة
حالات وتطبيقات عملية

تحليل المناخ الوظيفي " ورشة عمل ":

تحليل رحم المناخ
تقسيم المناخ الوظيفي وفقاً ل Charles Handy
تقسيم المناخ الوظيفي وفقاً لأنماط العاملين - S&M

التحليل الوظيفي | Job Analysis " ورشة عمل ":

أهمية التحليل الوظيفي في تشخيص وحل المشكلات المعقدة
ماذا نقصد بالتحليل الوظيفي؟
من الرؤية إلى المناصب الوظيفية
البطاقة الشاملة للمنصب الوظيفي
أهم نتائج بطاقة التحليل الوظيفي - البطاقة الشاملة
كيفية جمع وملء بيانات البطاقة الوظيفية
أهم المعلومات الواجب جمعها للتحليل الوظيفي
أهم مناهج التحليل الوظيفي