MERCURY

الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة

7 – 11 ديسمبر 2026

لندن (المملكة المتحدة)



Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة

المرجع: 120348_101687 **التاريخ:** 7 – 11 ديسمبر 2026 **المكان:** لندن (المملكة المتحدة) **الرسوم:** Euro 5800

مقدمة

تستعرض هذه الدورة التدريبية في الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العامل، منظوراً عملياً واستراتيجياً لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة لتلبية احتياجات السوق الوطني وتحفيز النمو الاقتصادي المستدام. كما تركز على بناء سياسات توطينية فعّالة تربط بين تخطيط الموارد البشرية المتقدم ومتطلبات الكيانات الاقتصادية والمؤسسات. وسيتعلم المشاركون أساليب تحليل احتياجات القوى العاملة لتحديد الفجوات المهارية ووضع خطط تنمية الموظفين المناسبة. وتوفر إطاراً لإدارة التوظيف والتوطين يوازن بين الأداء المؤسسي ومتطلبات التوطين استراتيجياً.

تقدم دورة الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العامل، أدوات تخطيط القوى العاملة وآليات قياس الأداء المؤسسي لتحسين إنتاجية القوى العاملة وتعزيز التوظيف المستدام. كما سيتعرف المشاركين على آليات التحفيز المؤسسي وتطوير السياسات التوطينية وتقنيات إدارة المخاطر البشرية المرتبطة ببرامج التوطين. وتمنح المتدربين مهارات تصميم استراتيجيات إدارة القوى العاملة وتطبيق خطط تنمية الموظفين بشكل عملي ونظري. وسيكون المشاركون قادرين على وضع وتنفيذ استراتيجيات تطوير الموارد البشرية والتوظيف المستدام داخل مؤسساتهم.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة، الفئات والمحترفين لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء الموارد البشرية.
- مسؤولو تخطيط القوى العاملة.
- رؤساء الأقسام والإدارات.
- صانعو السياسات في جهات التوظيف الحكومية والخاصة.
- مستشارو التوظيف والتنمية المؤسسية.
- مدراء تطوير الكفاءات وبرامج التدريب.
- مكلفو إدارة التوطين في المنشآت.
- كل من يسعى لتطبيق تخطيط الموارد البشرية المتقدم في مؤسسته.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم مبادئ الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة في السياق الوطني.
- تصميم سياسات توطينية مرنة ومتكاملة بما يتوافق مع الأهداف الوطنية والمؤسسية.
- إتقان خطوات تحليل احتياجات القوى العاملة لتحديد الفجوات المهارية بدقة.
- تطبيق منهجيات تخطيط الموارد البشرية المتقدم لتأمين الكفاءات المستقبلية.
- تطوير آليات تحسين استقطاب وتوظيف الكفاءات الوطنية بطريقة مستدامة.
- توظيف أدوات تخطيط القوى العاملة والبرمجيات الداعمة لاتخاذ القرارات.
- بناء خطط تنمية الموظفين لرفع مستوى الأداء الوظيفي والإنتاجية.
- إعداد سياسات إدارة التوطين في المؤسسات مع مراعاة معايير العدالة والشفافية.
- تقييم أثر التوطين على الأداء المؤسسي وإدارة المخاطر البشرية المتعلقة به.
- وضع مؤشرات قياس واضحة لنجاح برامج التوظيف المستدام وتحسين الأداء الوظيفي.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة:

- القدرة على صياغة تطوير السياسات التوطينية قابلة للتطبيق على مستوى المنشأة.
- الكفاءة في إعداد وتحليل بيانات سوق العمل وتحديد الأولويات.
- مهارة تطبيق أدوات تخطيط القوى العاملة وتفسير نتائجها لاتخاذ القرار.
- إتقان آليات إدارة التوظيف والتوطين وتقييم فاعليتها.
- قدرة تصميم برامج تدريب تخطيط القوى العاملة لرفع جاهزية الكفاءات.
- مهارة وضع خطط تنمية الموظفين مرتبطة بأهداف المؤسسة.
- فهم آليات التحفيز المؤسسي لزيادة قبول المواطن للعمل.
- كفاءة إدارة المخاطر البشرية ووضع بدائل تشغيلية مرنة.

دراسة سيناريوهات

في تدريب الإستراتيجيات المتقدمة لتوطين العمالة وتخطيط القوى العاملة، سيطوّر المشاركون قدراتهم عبر دراسة السيناريوهات:

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

- منشأة صناعية تواجه فجوة مهارية وتحتاج خطة تحليل احتياجات القوى العاملة سريعة.
- جهة حكومية تطلب تطبيق توطين العمالة استراتيجياً مع معايير شفافة.
- شركة خدمات تطمح لتطبيق تخطيط الموارد البشرية المتقدم لمرحلة التوسع.
- مؤسسات تواجه مقاومة داخلية ضد برامج التوظيف المستدام وتحتاج آليات تحسين الأداء الوظيفي.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: إطار السياسات وتوطين العمالة استراتيجياً

- تعريف شامل لمفهوم توطين العمالة استراتيجياً وأهدافه الوطنية والمؤسسية.
- قراءة سياسات الدولة ذات الصلة وتأثيرها على خطط التوظيف المؤسسية.
- معايير تصميم تطوير السياسات التوطينية متوافقة مع القوانين والأنظمة.
- خطوات إعداد خطة مؤسسية للتوطين مترابطة مع خطط الأعمال والاستراتيجية.
- كيفية إدماج التحليل الاحترافي لاحتياجات القوى العاملة في تصميم السياسة.
- آليات التنسيق بين إدارات الموارد البشرية والإدارات التشغيلية لتنفيذ السياسات.
- مؤشرات قياس نجاح سياسات التوطين ومؤشرات الأداء الرئيسية لقياسها.
- طرق إعداد تقارير دورية لعرض تقدم نسب التوطين وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
- دور نظم المعلومات في ربط بيانات التوظيف بقرارات إدارة التوطين في المؤسسات.
- آليات تقليل المخاطر البشرية المرتبطة بتغيير نسب العمالة وتخفيف الآثار السلبية.

الوحدة الثانية: تخطيط القوى العاملة وتخطيط الموارد البشرية المتقدم

- مبادئ تخطيط الموارد البشرية المتقدم وربطها بخطط الأعمال المتوسطة والطويلة.
- أدوات تقييم العرض والطلب على المهارات في السوق وتحليلها زمنياً.
- أساليب تحليل احتياجات القوى العاملة لتحديد الوظائف الحرجة والمستقبلية.
- بناء مصفوفة الكفاءات وربطها بخطط تنمية الموظفين والترقيات.
- تصميم خرائط التعاقب الوظيفي لضمان استمرارية الأعمال وتقليل الفراغات.
- تكامل بيانات التوظيف مع أنظمة الأداء لتقييم تأثير التوظيف على الإنتاجية.
- آليات نمذجة السيناريوهات المستقبلية لتخطيط الاحتياجات الطارئة والموسمية.
- استخدام أدوات تخطيط القوى العاملة لرسم خرائط القوة العاملة الحالية والمستهدفة.
- إعداد جداول زمنية لتطبيق برامج تدريب تخطيط القوى العاملة وربطها بالنتائج.
- طرق قياس العائد على الاستثمار في التوظيف وبرامج تطوير الكفاءات.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الثالثة: استراتيجيات استقطاب وتوظيف الكفاءات وتحسين الأداء الوظيفي

- تصميم استراتيجيات تحسين استقطاب وتوظيف الكفاءات الوطنية بطرق تنافسية.
- تطوير عروض وظيفية وجاذبة تتوافق مع توقعات الباحثين عن عمل من المواطنين.
- آليات التوظيف المختلط لموازنة بين الحاجة للكفاءات المحلية والخبرات الوافدة.
- برامج توظيف مستدامة تضمن استمرارية الموارد البشرية وتقليل دوران العمل.
- دمج خطط تطوير السياسات التوطينية مع استراتيجيات استقطاب الكفاءات.
- أدوات تقييم المرشحين ومعايير اختيار الأنسب لرفع جودة التعيينات.
- إجراءات ضمان حفظ حقوق العاملين المواطنين وربطها بسياسات الحماية الاجتماعية.
- آليات تحسين الأداء الوظيفي عبر التدريب والتقييم المستمر والمكافآت المحفزة.
- برامج توجيه وتدريب مبتدئ لتسريع اندماج المواطن في بيئة العمل.
- أساليب متابعة قياسات الإنتاجية بعد التوظيف لضبط وتحسين السياسات.

الوحدة الرابعة: أتمتة العمليات والشفافية وإدارة المخاطر البشرية

- تحويل إجراءات التوطين إلى عمليات إلكترونية لتحسين الشفافية والسرعة.
- كيفية ربط وإنجاز المعاملات بشكل إلكتروني مع قواعد بيانات الجهات ذات العلاقة.
- دور أنظمة الموارد البشرية الذكية في تحسين دقة إدخال البيانات وتحليلها.
- آليات كشف الغش والتحايل في نسب التوطين وطرق المعالجة القانونية والإدارية.
- معايير احتساب نسب التوطين والفئات الخاصة والمعايير المحاسبية لهذه النسب.
- استراتيجيات إدارة المخاطر البشرية في حالات الاعتماد على عمالة وافدة مكثفة.
- خطط بديلة للتشغيل في حال تغيّر السياسات أو حدوث اضطرابات سوقية مفاجئة.
- مؤشرات الشفافية والتقارير المفتوحة لمراقبة التزام المنشآت بسياسات التوطين.
- تدريب فرق العمل على استخدام أدوات أتمتة تخطيط القوى العاملة وإدارة التوظيف.
- آليات مراجعة وتحسين الأنظمة الإلكترونية بناءً على نتائج التدقيق والقياس.

Dubai - UAE: +971 4 450 5697
Istanbul - Türkiye: +90 539 599 1206
Amman - Jordan: +962 79 712 3347

MERCURY

الوحدة الخامسة: تقييم الأداء المؤسسي وخطط تنمية الموظفين والمقابل المالي

- كيفية قياس أثر التوظيف المستدام على الناتج المحلي والإنتاجية المؤسسية.
- نماذج حساب المقابل المالي لزيادة عمالة غير المواطنين مقارنة بالعمالة المواطنين.
- معايير تحديد الحد الأدنى للعمالة الوطنية في المنشأة وفق النشاط والحجم.
- سياسات إعفاء الفئات الخاصة ومعايير تطبيقها وطرق رصدها.
- تصميم برامج خطط تنمية الموظفين لرفع مهارات المواطنين واستمرارية النمو.
- آليات ربط منح الامتيازات والتحفيز المالي بمؤشرات الأداء والالتزام بالتوطين.
- تقييم نسب التوطين والنسب المئوية المطلوبة لتطبيق الآلية بشكل عادل.
- دراسة أثر أجور المواطنين على نسب التوطين وكيفية موازنة التكلفة والفاعلية.
- أدوات لتحسين إنتاجية القوى العاملة عبر تطوير بيئة العمل والقيادة الفعّالة.
- خطة متابعة ومراجعة دورية لسياسات التوطين وقياس استدامتها وفاعليتها.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تمنح هذه الدورة المشاركين إطاراً عملياً لتصميم وتنفيذ استراتيجيات إدارة القوى العاملة فعّالة ومستدامة. يوصى بتبني نهج متكامل يجمع بين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وأدوات أتمتة البيانات لزيادة الشفافية. ضرورة ربط خطط تنمية الموظفين بسياسات التوطين لضمان قبول سوق العمل ورفع الإنتاجية. التقييم المستمر وإدارة المخاطر البشرية هما مفتاح استدامة نجاح برامج توطين العمالة استراتيجياً.