



تدريب المهنيين في الموارد البشرية

25 أكتوبر – 5 نوفمبر 2026

كوالا لامبور (ماليزيا)



تدريب الموهنيين في الموارد البشرية

المرجع: 120845_142158 التاريخ: 25 أكتوبر - 5 نوفمبر 2026 المكان: كوالا لامبور (ماليزيا) الرسوم: 8000 Euro

المقدمة:

يتناول هذا البرنامج أحدث الابتكارات والاتجاهات في أقسام الموارد البشرية اليوم. سيوفر لك هذا البرنامج الأساسي أفضل التقنيات والعمليات الجديدة التي تحتاجها أقسام الموارد البشرية الرائدة لتصبح ذات مستوى عالمي.

يشهد العالم تغيرات سريعة وجذرية تؤثر على الجميع. تواجه بعض أجزاء الشرق الأوسط تحديات كبيرة في النمو والمنافسة. وفي مناطق أخرى، يُنظر إلى التحكم في التكاليف والحفاظ على القدرة التنافسية في السوق على أنه مفتاح الازدهار كمنظمة. في ظل هذه الظروف، تسعى الشركات بشكل متزايد إلى البحث عن مصدر ميزة تنافسية من خلال الموارد البشرية.

الفئات المستهدفة:

- مدراء الموارد البشرية.
- شركاء الأعمال.
- المديرون والمشرفون وقادة الفرق.
- الأخصائيون.
- الأشخاص الذين يرغبون في اكتساب مهارات متميزة في الموارد البشرية لتعزيز ملفاتهم الشخصية ومسيرتهم المهنية.

أهداف الدورة التدريبية:

في نهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

- إتقان العملية الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية.
- القدرة على تحويل المتطلبات الاستراتيجية إلى أهداف للموارد البشرية باستخدام نموذج الـ 6S.
- القدرة على إنشاء خطط عمل استراتيجية للموارد البشرية لتحقيق الأهداف التجارية.
- تقديم معلومات تنبؤية مبتكرة.
- ممارسة إجراء مقابلات معلومات الأعمال وتقديم النتائج.
- رؤية الصورة الكبيرة لمستقبل التوظيف والأداء من خلال الأفراد.
- بناء الثقة المهنية.
- تحديد السياق للتغيير - التغييرات الاقتصادية والاجتماعية التي تدفع إلى تغيير التوظيف.
- تحديد الممارسات الحالية للتوظيف ووضع جدول أعمال للتغيير.
- الاطلاع على التطورات الدولية في ممارسات التوظيف.
- وضع سلسلة من أفضل الممارسات التي تغطي قضايا مثل القيادة وأسلوب الإدارة، التوظيف والاحتفاظ، إدارة الأداء، تنظيم العمل، تكافؤ الفرص، الديمقراطية الصناعية، علاقات الموظفين والاتصالات، الاستشارة والمشاركة.
- استخدام نموذج استراتيجي لبناء استراتيجية الموارد البشرية، ومعرفة أين تتناسب الاستراتيجية مع الأعمال التجارية.
- كتابة خطط عمل تفويض المهام الاستراتيجية.
- بناء وإنتاج معلومات إدارية على مستوى عال.
- معرفة اتجاهات الموارد البشرية التي يجب الإبلاغ عنها وإتقان التخطيط للطوارئ.
- ترجمة الاتجاهات الحالية لتعزيز الاستثمار في رأس المال البشري.
- القيام بإيجازات تنفيذية لجمع وتوزيع المعلومات.

الكفاءات المستهدفة:

- ممارسة تطوير الاستراتيجيات.
- التخطيط في الموارد البشرية.
- التفكير التحليلي.
- الابتكار الإبداعي.
- كتابة المخططات لعملية الـ 6S.
- إتقان بناء خطط عمل تجارية.
- استخدام وإتقان حزم الإحصاءات للموارد البشرية.
- مهارات العرض الشخصي.
- قانون الموارد البشرية الدولي.
- تخطيط القوى العاملة.
- إتقان أنماط القيادة المختلفة.
- مراجعة التوظيف والاختيار.
- استخدام أدوات إدارة الأداء.
- مراجعة استخدام الكفاءات.

محتوى الدورة:

الوحدة 1: صياغة الاستراتيجية، كيفية عملها - شرح العملية:

- لماذا يعد رفع مستوى الموارد البشرية إلى المستوى التنفيذي فكرة جيدة - فرص أكبر، وظيفة أكبر - الأمن طويل الأجل وما تريده الشركات العالمية؟
- أين تتناسب الاستراتيجية مع الرؤية، الرسالة وخطط التشغيل؟
- النهج التقليدي للتخطيط الإستراتيجي.
- نموذج الموارد البشرية الجديد.
- 10 خطوات لتشكيل استراتيجية الموارد البشرية.
- النموذج الاستراتيجي وكيف يعمل.

الوحدة 2: تحويل المتطلبات الاستراتيجية إلى خطط عمل تجارية - بما في ذلك تشكيل ميزانيات الموارد البشرية:

- تشكيل الأهداف الاستراتيجية وكيفية ترجمتها إلى نموذج الـ 56 للموارد البشرية.
- بناء خطط عمل تجارية.
- بناء خطط عمل استراتيجية - إشراك الآخرين؛ ماذا يحدث عند عدم وجود خطة SAP.
- إنتاج معلومات مالية تنفيذية - تحليل تكاليف الوحدة والنفقات.

الوحدة 3: إتقان التوجهات التنبؤية ومعلومات الإدارة - الحصول على الصورة الكبيرة:

- لماذا يحتاج التنفيذيون إلى المعلومات التنبؤية؟
- يجب أن يكون التنفيذيون جديرين في المعلومات التنبؤية - تحليل التوجهات.
- البرمجيات للتخطيط التنبؤي وتحليل التوجهات.
- عوامل تنبؤية أخرى للمراجعة، التخطيط للتعاقب، التخطيط للطوارئ.

الوحدة 4: عوامل الأداء الرئيسية - تعظيم رأس المال البشري:

- أدوات القياس - النضج التنظيمي، الثقافة المؤسسية، إلخ.
- العلاقة بين الأداء والكفاءة
- تقدير رأس المال البشري - كيفية القيام بذلك
- مؤشرات الأداء الحاسمة
- العرض على المستوى التنفيذي

الوحدة 5: فهم الاتجاهات الرئيسية في الموارد البشرية والقدرة على العمل بها:

- التوجهات العالمية - التوظيف، الشمول، توقعات الموظفين الجدد.
- التوجهات التجارية العالمية - القيادة، العمل الجماعي، نسب التوظيف / الإشراف.
- تغير التوجهات المتعلقة بالموارد البشرية.

الوحدة 6: السياق للتغيير:

- الصورة الكبيرة - اتفاقيات التجارة الحرة، منظمة التجارة العالمية، العملة الموحدة، التغييرات الاجتماعية، إلخ.
- الاستجابة الاستراتيجية.
- أسلوب القيادة والإدارة.
- التوظيف والاحتفاظ بالموظفين.

الوحدة 7: إدارة الأداء، السلوك، والثقافة:

- إدارة الأداء للأفراد البالغين.
- تحسين الأداء الإداري.
- العقد النفسي.
- المناخ والثقافة.
- التدريب والإرشاد؛ الاستشارة؛ تقديم الملاحظات.

الوحدة 8: الآثار على ممارسات التوظيف:

- تنظيم العمل.
- استخدام الكفاءات.
- إدارة رأس المال البشري.

الوحدة 9: علاقات الموظفين:

- الحقوق مقابل المسؤوليات.
- إجراءات التعامل مع الأداء الضعيف.
- الإجراءات التأديبية.
- الشكاوى.
- تكافؤ الفرص.

الوحدة 10: مستقبل ممارسات التوظيف:

- الديمقراطية الصناعية.
- دور ممثلي الموظفين.
- الاتصالات.
- التشاور.
- المشاركة.