



# مؤتمر مكثف في إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية

2027 – 29 يوليو

اسطنبول (تركيا)



## مؤتمر مكثف في إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية

المرجع: 170979\_121506 التاريخ: 25 – 29 يوليو 2027 المكان: اسطنبول (تركيا) الرسوم: Euro 4900

### المقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات، لم تعد إدارة الموارد البشرية مجرد وظيفة تقليدية تقتصر على التوظيف وإدارة الرواتب، بل تحولت إلى عنصر استراتيجي في بناء المؤسسات وتعزيز تنافسيتها. ومع تصاعد أهمية الجودة الشاملة في الموارد البشرية، أصبحت المؤسسات تسعى إلى تطبيق أنظمة متقدمة تعزز كفاءة الأداء وتحقيق التميز المؤسسي.

يركز المؤتمر المكثف في إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، على إدارة الموارد البشرية الحديثة من خلال استثمار الطاقات البشرية وتعزيز التطوير المهني المستدام عبر أنظمة تقييم دقيقة ومعايير عالية. ويتطلب تطبيق معايير الجودة اعتماد أحدث الممارسات الإدارية وتكامل الأدوار بين الأفراد والإدارة.

ويأتي مؤتمر إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، لي طرح رؤى متقدمة ويستعرض أفضل الممارسات واستراتيجيات التحسين المستمر، بما يمكن المؤسسات من تعزيز فعالية رأس المال البشري وتحقيق الأداء الأمثل في بيئة عمل تنافسية، مع توظيف نظم متقدمة مثل الآيزو EFQM وربط مفاهيم القيادة والإدارة والجودة لتحقيق التحسين المستمر.

### الفئات المستهدفة:

يستهدف المؤتمر المكثف في إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، المحترفين الراغبين في تطوير معارفهم ومهاراتهم، ومنهم:

- مدراء الموارد البشرية والمشرفون على تطوير الأداء.
- موظفو إدارات الجودة والتطوير المؤسسي.
- مسؤولو التدريب في الوزارات والشركات الكبرى.
- المختصون في شؤون التوظيف والتقييم الوظيفي.
- منسقي البرامج التدريبية والمستشارون الإداريون.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي في الموارد البشرية.
- القانونيون المعنيون بشؤون العاملين.
- الراغبون بتطوير كفاءاتهم في مجال إدارة الجودة الشاملة.
- أصحاب القرار في الجهات الحكومية والخاصة.
- كل من يسعى لتطبيق استراتيجيات الجودة الشاملة في الموارد البشرية.

## أهداف المؤتمر التدريبي:

في نهاية مؤتمر إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل واقع الموارد البشرية وتحديد الفجوات لتحسين الكفاءة.
- تصميم خطط تطوير مهني فعالة بناءً على بيانات الأداء.
- تطبيق أدوات تقييم جودة الأداء المؤسسي بأساليب علمية.
- دمج الجودة الشاملة في جميع عمليات الموارد البشرية.
- بناء هياكل تنظيمية مرنة تدعم التحسين المستمر.
- إعداد برامج تدريبية وفق مبادئ الجودة.
- استخدام البيانات لتحليل الاحتياجات التدريبية بكفاءة.
- إعداد خطط استراتيجية تعزز التحسين المستمر.
- إدارة التغيير نحو بيئة عمل قائمة على الجودة.
- تعزيز ممارسات القيادة التحويلية في الموارد البشرية.
- ربط تطبيق الجودة الشاملة بأهداف المؤسسة الكبرى.
- تحقيق التكامل مع معايير الآيزو في إدارة الموارد البشرية.
- قياس أثر التدريب على الأهداف المؤسسية.
- تحسين قدرات التقييم الذاتي وإعداد تقارير التطوير.
- تهيئة بيئة عمل قائمة على التميز والابتكار الإداري.
- إرساء قواعد واضحة لتطبيق معايير الجودة في الموارد البشرية.

## الكفاءات المستهدفة:

سيكتسب المشاركون من خلال برنامج إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، الكفاءات التالية:

- التحليل المتقدم لبيئة العمل والموارد البشرية.
- إعداد استراتيجيات شاملة للتخطيط والتطوير الوظيفي.
- تصميم البرامج التدريبية وفق المعايير الدولية.
- فهم العلاقة بين الأداء التنظيمي والكفاءة الفردية.
- إتقان استخدام نظم الجودة الإدارية في تطوير الأداء.
- مهارات قياس العائد من التدريب والتطوير.
- تطبيق أدوات التقييم الذكي للموارد البشرية.
- بناء نظم تقييم فعالة وفق أفضل ممارسات الجودة.
- تمكين الموظفين من الإبداع في تطوير بيئة العمل.
- دعم التحول نحو بيئة عمل تعتمد على الجودة.
- الدمج بين التخطيط الاستراتيجي والتميز المؤسسي.
- تصميم الهياكل التنظيمية وفق مفاهيم الجودة الشاملة.

## دراسة سيناريوهات:

في تدريب إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، سيطور المشاركون قدراتهم عبر دراسة السيناريوهات:

- تحليل حالة مؤسسة تسعى لتطبيق الجودة الشاملة في إدارة الموارد البشرية وتحديد الفجوات التنظيمية.
- تقييم برنامج تدريبي قائم وربطه بمؤشرات الأداء المؤسسي.
- تصميم خطة تحسين مستمر لقسم الموارد البشرية وفق معايير دولية.
- دراسة أثر تطبيق Six Sigma على كفاءة العمليات البشرية.
- بناء نموذج قياس عائد التدريب وربطه بالأهداف الاستراتيجية.

## محتوى المؤتمر التدريبي

### الوحدة الأولى: الأسس الحديثة لإدارة الموارد البشرية

- خصائص المؤسسات الحديثة.
- الموارد البشرية كعنصر تنافسي.
- دور إدارة الموارد البشرية في البيئة الديناميكية.
- إدارة رأس المال البشري والفكري.
- التحولات المعاصرة في الوظائف الإدارية.
- آليات تطوير القدرات البشرية.
- العلاقة بين الهيكل التنظيمي والاستثمار البشري.
- أهمية التخطيط المتكامل للموارد البشرية.
- الهيكلية المثلى لتخطيط القوى العاملة.
- طرق التنبؤ الكمي والنوعي بالاحتياجات.
- نماذج تحليل الفجوات في الموارد البشرية.
- العلاقة بين التخطيط والفعالية التشغيلية.
- تصميم قواعد بيانات الموارد البشرية.
- آليات المراقبة والمتابعة في الخطط السنوية.

## الوحدة الثانية: الاستقطاب والتوصيف الوظيفي المتقدم

- التنبؤ بالاحتياجات البشرية بدقة.
- التوازن بين العرض والطلب على العمالة.
- تحديد معايير الوظائف الاستراتيجية.
- استخدام أدوات قياس الكفاءة.
- تقنيات تحليل تكلفة التوظيف.
- مؤشرات أداء الموارد البشرية.
- استراتيجيات تقليل معدل دوران العاملين.
- مراحل تحليل الوظائف بالتفصيل.
- أساليب جمع البيانات الوظيفية.
- استخدام المعايير الدولية مثل الأيزو.
- تصميم بطاقات وصف وظيفي فعالة.
- ربط التوصيف بالأداء الفردي.
- تصنيف الوظائف بحسب القيمة التنظيمية.
- الاستخدام الأمثل للوصف الوظيفي في التوظيف والتقييم.

## الوحدة الثالثة: التدريب الاستراتيجي والتميز في التطوير

- الفرق بين التدريب التقليدي والاستراتيجي.
- بناء استراتيجيات تنمية رأس المال البشري.
- منهجية تحديد الاحتياجات التدريبية.
- قياس الأثر المالي للتدريب.
- أدوات تقويم التدريب الفعال.
- ربط التدريب بمؤشرات الأداء المؤسسي.
- تحسين جودة برامج التدريب وفق معايير التميز.
- تطوير بيئة محفزة للإبداع.
- الأساليب التحفيزية في التعليم والتدريب.
- تطبيق أدوات الابتكار في تطوير الموظفين.
- تقنيات العصف الذهني وتحليل السيناريوهات.
- تصميم محتوى تدريبي تفاعلي ومؤثر.
- تقييم أثر الإبداع على إنتاجية الموارد البشرية.

## الوحدة الرابعة: تطبيقات الجودة الشاملة في الموارد البشرية

- التعريف الحديث للجودة الشاملة.
- الجودة كعنصر استراتيجي في التنافس المؤسسي.
- دور الجودة في تحسين الإجراءات.
- التكامل بين أنظمة الجودة والإبداع.
- إدارة العمليات بمفاهيم Kaizen Six Sigma.
- ثقافة الجودة في بيئة العمل.
- تطوير الأهداف وفق معايير الأداء.
- خصائص البرامج التدريبية الفعالة.
- تطبيق معيار Muda لتقليل الهدر التدريبي.
- مبدأ التحسين المستمر في تصميم البرامج.
- استخدام التغذية الراجعة في التطوير المستمر.
- مؤشرات قياس الجودة في البرامج التدريبية.
- دور المدرب في قيادة الجودة داخل المؤسسة.
- مواءمة الأهداف التدريبية مع الخطة الاستراتيجية.

## الوحدة الخامسة: قياس الأداء والتميز المؤسسي

- تقييم أثر التدريب على الأفراد والمنظمة.
- أدوات تحليل كفاءة البرامج التدريبية.
- منهجية تحديد الأولويات التدريبية.
- تصميم برامج مبنية على نتائج الأداء.
- طرق مراقبة وتعديل مسار التدريب.
- العلاقة بين التدريب وتحقيق رضا العاملين.
- التكامل بين التدريب والتحفيز المهني.
- نماذج التميز المؤسسي الأوروبي.
- الاستراتيجيات المؤدية إلى فعالية تشغيلية.
- دور القيادة في تفعيل الجودة الشاملة.
- إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن.
- خلق بيئة تنظيمية محفزة على التميز.
- أدوات تحسين الكفاءة الداخلية في الموارد البشرية.
- صياغة استراتيجيات تحسينية دائمة.

## خلاصة وتوصيات المؤتمر التدريبية

يسلط المؤتمر الضوء على الدور المحوري للموارد البشرية كعنصر استراتيجي لتحقيق التميز المؤسسي، من خلال عرض أحدث المفاهيم والتطبيقات في إدارة الجودة الشاملة، ويمكن المشاركين من اكتساب مهارات عملية قابلة للتطبيق، مع تزويدهم بأدوات قياس وتقييم تدعم أهداف التدريب والتطوير. يوصي باعتماد نموذج تكاملي يجمع بين أنظمة الجودة الإدارية والتطوير المهني، مع الاستمرار في تحديث أنظمة الموارد البشرية بما يواكب معايير الجودة العالمية ويعزز القدرة التنافسية للمؤسسات.