MERCURY

# استراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير

24 – 28 مايو 2027

روما (إيطاليا)

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

MERCURY

# استراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير

**المرجع:** 186970_121263 **التاريخ:** 24 – 28 مايو 2027 **المكان:** روما (إيطاليا) **الرسوم:** Euro 6200

## مقدّمة

تتطرق دورة استراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير، إلى بناء إطار شامل لاستراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير، بهدف تمكين القادة والمديرين من إدارة الموارد البشرية بفعالية. سيتعرّف المتدربون على مراحل تخطيط القوى العاملة، وتوظيف الكوادر المناسبة، وإدارة الأداء، وتحفيز الموظفين، وتطوير مهاراتهم. تركّز الدورة على تعزيز فهم عميق لآليات بناء بيئة عمل محفّزة وداعمة للإبداع والالتزام. كما تسلّط الضوء على استراتيجيات فعّالة لإدارة المواهب وتحقيق أهداف المؤسسة. تسعى الدورة إلى تزويد المشاركين بأدوات تطبيقية تساعد في تحقيق نتائج ملموسة في إدارة الموظفين. في النهاية، تمكّن المشاركين من وضع خطة متكاملة لإدارة الموظفين ترتبط بأهداف المؤسسة وتدعم نموها المستدام.

## الفئات المستهدفة

تستهدف دورة استراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير، الفئات والمحترفين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء فرق صغيرة ومتوسطة.
- مدراء موارد بشرية مبتدئين.
- مسؤولون عن التوظيف واختيار الكفاءات.
- مشرفو أداء وتطوير موظفين.
- قادة مشاريع يسعون لتحسين إدارة الموظفين.

## أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في استراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير، سيكون المشاركون قادرين على:

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

- تمكين المشاركين من تطبيق استراتيجيات إدارة الموظفين بفعالية في مؤسساتهم.
- تعليم خطوات تخطيط القوى العاملة وربطها بأهداف العمل.
- تطوير مهارات اختيار وتوظيف الكفاءات المناسبة.
- تمكين المشاركين من تصميم أنظمة إدارة الأداء والتقييم الدورية.
- تعزيز فهم آليات تحفيز الموظفين وخلق بيئة عمل إيجابية.
- تدريب المشاركين على إعداد خطط تدريب وتطوير مهني مستدامة.
- بناء استراتيجية شاملة لإدارة المواهب تسهم في نمو المؤسسة.

## الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج استراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير:

- القدرة على إعداد تحليل احتياجات القوى العاملة وربطها بخطة العمل.
- مهارة استخدام أدوات اختيار وتوظيف فعّالة.
- الكفاءة في تصميم وتنفيذ نظام إدارة الأداء والتقييم المستمر.
- كفاءة في ابتكار أساليب تحفيز الموظفين وتعزيز الالتزام.
- القدرة على تخطيط وتنفيذ برامج تطوير وتدريب الموظفين.
- مهارة بناء بيئة عمل إيجابية تدعم الإنتاجية والارتباط التنظيمي.

## دراسة سيناريوهات

في تدريب استراتيجيات إدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير، سيطور المشاركون قدراتهم من خلال دراسة السيناريوهات التالية:

- دراسة حالة لمؤسسة ترغب في توسيع فريق العمل وتحتاج تخطيط القوى البشرية.
- مثال على عملية اختيار موظف مناسب بناءً على حاجة محددة.
- تقييم أداء سنوي وتعزيز التحفيز بالمكافآت والتطوير.
- تصميم برنامج تدريب وتطوير لموظفين ذوي أداء متوسط.
- تحفيز فريق عمل خلال تغيير هيكلي في المؤسسة.

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

MERCURY

# محتوى الدورة

## الوحدة الأولى: التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

- تعريف مفاهيم تخطيط القوى العاملة وربطها بأهداف المؤسسة.
- تحليل الوضع الحالي للقوى البشرية: توزيع الأدوار، القدرات، الفجوات.
- تقدير الاحتياجات المستقبلية بناءً على النمو والهيكل التنظيمي.
- وضع خطة توظيف مستقبلية وجدولة زمنية لتلبية الاحتياجات.
- تحديد ميزانية التوظيف والتطوير وتأثيرها على الموارد المالية.
- تحديد مؤشرات قياس لتتبع تنفيذ خطة القوى العاملة.

## الوحدة الثانية: اختيار وتوظيف الكفاءات المناسبة

- وضع معايير واضحة لاختيار الموظفين بناءً على المهارات والخبرة.
- تصميم وصف وظيفي دقيق يعكس متطلبات الدور والمسؤوليات.
- استخدام أدوات تقييم فعّالة كالمقابلات، الاختبارات الشخصية والمهنية.
- استراتيجيات تنويع مصادر التوظيف لجذب أفضل المواهب.
- إجراءات فحص الخلفيات والتحقق من الكفاءات والمراجع.
- إدماج السياسات التحريرية والمهنية لضمان عدالة الاختيار.

## الوحدة الثالثة: إدارة الأداء والتقييم المستمر

- وضع نظام تقييم أداء دوري يربط الأهداف الفردية بأهداف المؤسسة.
- استخدام مؤشرات أداء واضحة وقابلة للقياس مع ضمان الشفافية.
- عقد اجتماعات مراجعة أداء منتظمة ومتابعة نقاط القوة والضعف.
- تقديم تغذية راجعة بناءة وفرص للتحسين المستمر.
- ربط نتائج التقييم بقرارات تحفيزية أو تطوير مهني.
- ضمان عدالة المعايير وعدم التحيز في التقييم.

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

MERCURY

## الوحدة الرابعة: تحفيز الموظفين وخلق بيئة عمل إيجابية

- فهم دوافع الموظفين: مادي، معنوي، تطور مهني، انتماء مؤسسي.
- تصميم حوافز مادية ومعنوية متوازنة تتناسب مع ثقافة المؤسسة.
- تعزيز الاعتراف بالإنجازات والتقدير المستمر.
- بناء تواصل فعّال وثقافة مشاركة بين الموظفين والإدارة.
- خلق بيئة عمل داعمة تشجع الإبداع والمبادرة.
- تبني سياسات مرنة تدعم توازن الحياة والعمل.

## الوحدة الخامسة: تطوير وتدريب الموظفين وتخطيط المسار المهني

- تحليل الاحتياجات التدريبية بناءً على تقييم الأداء وخطة النمو.
- تصميم برامج تدريب مهنية تناسب مستويات وقدرات الموظفين.
- وضع مسارات مهنية واضحة وفرص ترقية بناءً على الكفاءة.
- متابعة تقدم الموظف وتقييم أثر التدريب على الأداء.
- استخدام مزيج من التدريب الداخلي والخارجي لتطوير مهارات متنوعة.
- ربط خطة التدريب بتحقيق أهداف المؤسسة وتعزيز استدامة التطوير.

## خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تمنح هذه الدورة المشاركين رؤية استراتيجية متكاملة لإدارة الموظفين من التخطيط إلى التحفيز والتطوير. توصي بتطبيق المبادئ المكتسبة بمرونة مع مراعاة ثقافة المؤسسة لتحقيق نتائج مستدامة في إدارة الموارد البشرية.