



تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء

22 - 26 أغسطس 2027

أونلاين



تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء

المرجع: 98792_324 التاريخ: 22 - 26 أغسطس 2027 المكان: أونلاين الرسوم: Euro 1900

المقدمة:

تعد خطة القوى العاملة من المحاور الحيوية في أي مؤسسة تهدف لتحقيق الكفاءة التشغيلية واستدامة الأداء. تهدف دورة تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء، إلى بناء قدرات المشاركين في مفهوم تخطيط القوى العاملة وتزويدهم بمهارات عملية لتطبيق خطوات تخطيط القوى العاملة بشكل استراتيجي، بحيث تتماشى مع التغيرات المستقبلية والهيكل التنظيمي. كما تركز على إعادة هندسة العمليات الإدارية التي تؤدي إلى تحسين سير العمل وخفض التكاليف التشغيلية عبر إعادة تصميم الإجراءات بشكل جذري.

تقدم الدورة التدريبية في تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء، إطاراً علمياً لتطبيق مفهوم تقييم الأداء بصورة دقيقة تعتمد على مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs وآليات القياس الفعالة. توفر فهماً شاملاً حول استراتيجية تخطيط القوى العاملة وأفضل الممارسات في التحليل والتنبؤ، مع دمج ذلك في خطط التطوير المؤسسي.

يتم في دورة تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء، التطرق إلى أحدث أساليب هندسة العمليات الإدارية التي تمكن من رفع كفاءة المنظمة. كل ذلك ضمن بيئة تفاعلية تركز على المعرفة التطبيقية والدراسات الواقعية. تم إعداد الدورة بواسطة نخبة من الخبراء في مجال إدارة تخطيط القوى العاملة لتلبية احتياجات المؤسسات الحكومية والخاصة.

الفئات المستهدفة:

تستهدف دورة تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء، الفئات والمحترفين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مسؤولو الموارد البشرية والتدريب والتطوير المؤسسي.
- موظفو إدارات التخطيط والتنظيم في الجهات الحكومية والخاصة.
- المدراء التنفيذيون ورؤساء الأقسام المعنيين بتطوير الأداء.
- منسقي التدريب ومدربي الموارد البشرية.
- مسؤولو التوظيف والاستقطاب.
- المهتمون بمجال تخطيط القوى العاملة في الموارد البشرية.
- من يعمل في تحليل الأداء المؤسسي أو يسعى لتطوير كفاءاته.
- كل من لديه اهتمام بتطوير العمليات الإدارية وتحسين الأداء المؤسسي.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء، سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل الفجوة بين القوى العاملة الحالية والمستقبلية باستخدام أدوات كمية ونوعية.
- إعداد خطة استراتيجية فعالة ضمن إطار التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- بناء أنظمة تقييم أداء تتناسب مع طبيعة الوظائف ومؤشرات النجاح.
- تحديد المهارات الحرجة والوظائف الجوهرية ضمن الهيكل التنظيمي.
- إعادة تصميم الإجراءات الوظيفية لتعزيز الكفاءة والإنتاجية.
- قياس أثر تقييم الأداء على النتائج المؤسسية واتخاذ قرارات تصحيحية.
- تطبيق خطوات واضحة لتصميم خطة القوى العاملة وفقاً للأولويات المؤسسية.
- استخدام منهجيات تحليل البيانات في تقييم الإنتاجية والتنبؤ بالاحتياجات.
- إعداد تقارير تحليلية تدعم اتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية.
- تطوير خطط تدريب وتطوير قائمة على نتائج تقييم الأداء والتحليل الوظيفي.
- تعزيز ثقافة الابتكار من خلال إعادة هندسة العمليات التنظيمية.
- استخدام أدوات دعم القرار في مجال القوى العاملة بشكل فعال ومنهجي.

الكفاءات المستهدفة:

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء:

- القدرة على إعداد خطوات تخطيط القوى العاملة بأسلوب استراتيجي.
- تطوير المهارات التحليلية لرصد الفجوات وتحليل البيانات الوظيفية.
- الكفاءة في بناء مؤشرات قياس الأداء وربطها بالأهداف المؤسسية.
- إدارة خطط التحسين المرتبطة بتقييم الأداء ومراجعتها بانتظام.
- تطبيق مفاهيم هندسة العمليات الإدارية لتحسين بيئة العمل.
- التميز في إعداد التقارير الاستراتيجية الخاصة بالقوى العاملة.
- قيادة فرق العمل نحو تحقيق الأهداف من خلال تقييم الأداء وإعادة هيكلة الإجراءات.
- تعزيز التفكير النقدي في معالجة التحديات المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: المبادئ الأساسية في تخطيط القوى العاملة:

- تعريف تخطيط القوى العاملة وأهميته في الاستراتيجية المؤسسية.
- فوائد تخطيط القوى العاملة على الأداء المؤسسي وكفاءة التوظيف.
- مراحل إعداد خطة القوى العاملة وتكاملها مع الخطط التشغيلية.
- أساليب تخطيط القوى العاملة: الأسلوب الكمي والنوعي.
- تحليل العرض والطلب الوظيفي في السوق الداخلي والخارجي.
- تقييم جاهزية الموظفين والمهارات المطلوبة في المستقبل.
- فهم العلاقة بين تخطيط القوى العاملة ورضا الموظفين.
- استخدام التكنولوجيا في دعم تخطيط الموارد البشرية.
- دراسة حالات ناجحة في تخطيط القوى العاملة في الموارد البشرية.
- إعداد جداول توقعات القوى العاملة وربطها بالتخطيط المالي.

الوحدة الثانية: إعادة هندسة العمليات التنظيمية:

- مفهوم إعادة هندسة العمليات وتأثيره على أداء المؤسسة.
- خطوات تطبيق إعادة هندسة العمليات الإدارية بفعالية.
- تحديد العمليات الحرجة التي تحتاج لإعادة تصميم.
- أدوات تحليل العمليات وأساليب توثيق الإجراءات.
- دور فرق العمل متعددة التخصصات في نجاح مشاريع الهندسة.
- كيفية تقليل التكلفة وزيادة الكفاءة من خلال إعادة الهيكلة.
- الدمج بين هندسة العمليات الإدارية والتحول الرقمي.
- دراسة مؤشرات الأداء قبل وبعد إعادة الهندسة.
- تحليل مقاومة التغيير وإدارتها أثناء التنفيذ.
- قياس نتائج إعادة هندسة العمليات على رضا العملاء الداخليين والخارجيين.

الوحدة الثالثة: تقييم الأداء المؤسسي والوظيفي:

- مفهوم تقييم الأداء ومعايير في بيئة العمل الحديثة.
- تصميم نماذج تقييم تتماشى مع طبيعة المهام والمسؤوليات.
- تحديد الأهداف الذكية وربطها بمؤشرات الأداء.
- الفرق بين التقييم السنوي والتقييم المستمر.
- أدوات تقييم الأداء: المقابلات، المراجعة 360 درجة، بطاقات الأداء.
- استخدام نتائج التقييم في تحسين الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.
- تقارير الأداء كأداة لاتخاذ قرارات الموارد البشرية.
- دور التقييم في تعزيز التحفيز والعدالة الوظيفية.
- ربط تقييم الأداء بالترقيات والمكافآت والمسار المهني.
- دراسة حالات تطبيقية حول تقييم الأداء المؤسسي.

الوحدة الرابعة: تحليل الفجوات ووضع خطة القوى العاملة:

- طرق تحليل الفجوات بين الوضع الحالي والمستقبلي.
- خطوات عملية لإعداد خطة القوى العاملة متكاملة.
- دور التخطيط التشغيلي في دعم الموارد البشرية.
- ربط تحليل الفجوة بخطط التوظيف والتدريب والتطوير.
- استخدام البرمجيات والنماذج الإحصائية في تحليل الفجوات.
- تحديد الأولويات والاحتياجات الاستراتيجية في الخطة.
- إعداد مؤشرات لقياس نجاح الخطة وتحقيق الأهداف.
- إدارة التغيير ضمن خطة القوى العاملة لضمان الاستدامة.
- دمج نتائج تقييم الأداء في تخطيط المستقبل الوظيفي.
- إعداد مصفوفة الجاهزية والاستبدال الوظيفي Succession Planning.

الوحدة الخامسة: دمج إعادة الهندسة والتخطيط وتقييم الأداء في دورة واحدة:

- التكامل بين إعادة هندسة العمليات وتخطيط القوى العاملة.
- موازنة نتائج التقييم مع إعادة تصميم الإجراءات.
- بناء بيئة ديناميكية تدعم الابتكار والتحسين المستمر.
- ربط مؤشرات الأداء بالهيكل التنظيمي المعاد تصميمه.
- استخدام البيانات في دعم التخطيط والتقييم والتطوير.
- إعداد تقارير شاملة لعرض النتائج على صناع القرار.
- حالات دراسية متقدمة توضح العلاقة بين العناصر الثلاثة.
- إدارة المخاطر والفرص في عمليات الدمج بين التخطيط والتقييم والهندسة.
- تطوير خارطة طريق للتحسين المؤسسي الشامل.
- بناء ثقافة مؤسسية قائمة على الأداء والتطوير المستمر.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية:

تشكل دورة تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء، أداة استراتيجية لبناء مؤسسات فعالة. تساعد المشاركين على تصميم خطط متكاملة تعزز الإنتاجية وتساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية. كما توفر أدوات علمية وعملية لقياس الأداء وتحسينه باستمرار. ننصح بتطبيق مخرجات الدورة على مستوى وحدات العمل لتحقيق أثر ملموس ومستدام.