MERCURY

ورشة عمل إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية

19 - 30 يوليو 2026
الدوحة (قطر)

ورشة عمل إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية

الرمز : 314_172354 **تاريخ الإنعقاد:** 19 - 30 يوليو 2026 **دولة الإنعقاد:** الدوحة (قطر) **التكلفة:** 9900 اليورو

مقدمة:

تُعد الموارد البشرية المحور الأساسي لتحقيق التميز المؤسسي، فلم تعد تُعامل كعامل إنتاج تقليدي، بل باتت تُصنّف كأحد أهم الاستثمارات الاستراتيجية للمؤسسات. ويأتي هذا التوجه الحديث في ظل التحولات العالمية المتسارعة والتحديات التنافسية التي تواجهها الجهات العامة والخاصة. من هذا المنطلق، أصبحت إدارة الجودة الشاملة في الموارد البشرية ركيزة أساسية لضمان استمرارية الأداء وتحقيق نتائج مستدامة.

تركز هذه الورشة العمل في إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، على تقديم فهم شامل لمفهوم إدارة الجودة الشاملة، وتطبيقاته في تطوير العمليات والسياسات المرتبطة بإدارة الموارد البشرية. كما تهدف إلى تعزيز قدرة المشاركين على التخطيط الاستراتيجي، وتحليل الوظائف، وتصميم البرامج التدريبية وفق أسس الجودة الشاملة.

سيتم خلال ورشة عمل إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، التعرف على معايير الجودة في الموارد البشرية، وأساليب قياس الأداء، واستراتيجيات التحسين المستمر في بيئة العمل. كما ستوفر الورشة أدوات عملية تساعد في ربط بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة لضمان فعالية الأداء المؤسسي.

تأتي ورشة العمل إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية استجابة للاهتمام العالمي المتزايد بـ أساليب إدارة الجودة الشاملة ودورها في تحسين الأداء العام. ومن خلال محتواها المتكامل، ستُثري هذه الورشة معرفة المشاركين وتمنحهم المهارات العملية اللازمة لتطبيق الجودة في إدارة الموارد البشرية.

الفئات المستهدفة:

تستهدف ورشة عمل إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، الفئات والمحترفين الذين يسعون لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مسؤولو الموارد البشرية والتدريب في المؤسسات الحكومية والخاصة.
- مدراء الشؤون الإدارية والتطوير المؤسسي.
- الموظفون في إدارات التوظيف وتنمية الكفاءات.
- مسؤولو التخطيط والتنظيم المؤسسي.
- المعنيون ببرامج التدريب والتطوير.
- العاملون في لجان الجودة والاعتماد المؤسسي.
- المستشارون والمهنيون في مجالات التحسين المؤسسي.
- الراغبون في فهم العلاقة بين الموارد البشرية والجودة الشاملة.
- مسؤولو تقييم الأداء المؤسسي.
- جميع المهتمين بتطبيق معايير الجودة الشاملة في الموارد البشرية.

الكفاءات المستهدفة:

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال ورشة عمل إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية:

- الفهم المتقدم لأساسيات إدارة الموارد البشرية والجودة الشاملة.
- القدرة على إعداد وصف وظيفي دقيق وفق المعايير الحديثة.
- التمكن من تخطيط الموارد البشرية وفق الأهداف المؤسسية.
- تصميم برامج تدريب تواكب أهداف إدارة الجودة الشاملة.
- التفاعل مع المتغيرات التنظيمية بأسلوب إبداعي وابتكاري.
- استخدام أدوات الجودة في تقييم وتطوير الأداء.
- دمج استراتيجيات الجودة في نظم الموارد البشرية.
- تحليل وتطوير الهيكل التنظيمي بما يخدم تنمية الموارد البشرية في ظل الجودة الشاملة.
- تطبيق نماذج التميز المؤسسي في بيئة العمل.
- التقييم الذاتي والتحسين المستمر في ممارسات الموارد البشرية.

أهداف ورشة العمل:

في نهاية ورشة العمل التدريبية في إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية، سيكون المشاركون قادرين على:

- تعريف المشاركين بـ مفهوم إدارة الجودة الشاملة وتطبيقه في الموارد البشرية.
- تحليل العلاقة بين إدارة الموارد البشرية وإدارة الجودة الشاملة.
- تعزيز القدرة على تصميم برامج تدريبية فعّالة تلبي معايير الجودة.
- تطوير المهارات في تحليل الوظائف ووضع معايير دقيقة للوصف الوظيفي.
- تطبيق أساليب تخطيط الموارد البشرية استنادًا إلى معايير الجودة.
- استخدام أدوات تقييم الأداء والتطوير المستمر لتحسين مخرجات العمل.
- تحسين ممارسات التوظيف والاختيار وفق أساسيات إدارة الجودة الشاملة.
- بناء خطط تدريب استراتيجي تتكامل مع استراتيجية إدارة الجودة الشاملة في المؤسسة.
- اكتساب مهارات تصميم مؤشرات أداء قابلة للقياس والتطبيق.
- دمج مبادئ التحسين المستمر في إدارة الجودة الشاملة ضمن بيئة الموارد البشرية.
- تعزيز القدرة على اتخاذ قرارات تطويرية قائمة على التحليل الدقيق للمعلومات.
- التعرف على فوائد إدارة الجودة الشاملة وتأثيرها على الأداء المؤسسي.
- استخدام التقارير والبيانات كأدوات لدعم الجودة في إدارة الموارد البشرية.
- تقديم حلول مبتكرة لتحديات الموارد البشرية استنادًا إلى أساليب إدارة الجودة الشاملة.
- نقل المعرفة وتطبيق أفضل الممارسات في إدارة الجودة في الموارد البشرية.

محتوى ورشة العمل:

الوحدة الأولى: المفاهيم المتقدمة في الموارد البشرية:

- تعريف الموارد البشرية وأهميتها في التميز المؤسسي.
- العلاقة بين الموارد البشرية والميزة التنافسية.
- مفهوم إدارة الجودة الشاملة في الموارد البشرية.
- رأس المال الفكري ودوره في التنمية المؤسسية.
- مراحل تطور ممارسات إدارة الموارد البشرية.
- التحديات الحديثة في مجال الموارد البشرية.
- العلاقة بين الهيكل التنظيمي والأداء المؤسسي.
- أهمية الاستثمار في الكفاءات البشرية.
- الأسس الإدارية في دعم الموارد البشرية.
- دور الموارد البشرية في تحقيق أهداف إدارة الجودة الشاملة.

الوحدة الثانية: خطوات الاختيار والتعيين:

- تحليل الفجوات في الموارد البشرية.
- طرق التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية من القوى العاملة.
- إعداد خطط التوظيف بناء على معايير الجودة في الموارد البشرية.
- آليات تقييم المرشحين باستخدام معايير دقيقة.
- استخدام أدوات الموثوقية والثبات في التوظيف.
- قياس إنتاجية الموظف وتكاليفه.
- تحليل مؤشرات دوران العمل.
- ربط نتائج الاختيار بمؤشرات الأداء.
- تحسين عمليات التعيين بناءً على أساليب إدارة الجودة الشاملة.
- دور التوظيف في تعزيز فعالية الأداء المؤسسي.

الوحدة الثالثة: تخطيط الموارد البشرية:

- أهمية تخطيط الموارد البشرية في المؤسسات.
- التنبؤ بالعرض والطلب على القوى العاملة.
- بناء هيكل بيانات شامل لتخطيط الموارد.
- استخدام الأدوات التحليلية لدعم القرارات.
- تحديد الاحتياجات التدريبية المستقبلية.
- ربط الخطة التشغيلية بخطة الموارد البشرية.
- مؤشرات تقييم نجاح خطة الموارد البشرية.
- استراتيجية إدارة الجودة الشاملة في تخطيط الموارد.
- إعداد خطط بديلة للحالات الطارئة.
- تحليل العوامل المؤثرة في التخطيط الاستراتيجي.

الوحدة الرابعة: تحليل ووصف الوظائف:

- أساليب تحليل الوظائف الحديثة.
- خطوات إعداد بطاقة الوصف الوظيفي.
- تحديد المهارات والمعارف المطلوبة لكل وظيفة.
- تصنيف الوظائف حسب طبيعة المهام والمسؤوليات.
- معايير الجودة الشاملة في الموارد البشرية الخاصة بالتحليل الوظيفي.
- استخدام التحليل في إعداد خطط التدريب والتطوير.
- التكامل بين التحليل الوظيفي وتقييم الأداء.
- تأثير التحليل على تخطيط الهيكل التنظيمي.
- ربط الأدوار بالنتائج المتوقعة.
- دعم اتخاذ القرار في التوظيف والترقية.

الوحدة الخامسة: مفهوم التدريب الإستراتيجي وأهميته:

- الفرق بين التدريب التقليدي والتدريب الاستراتيجي.
- العلاقة بين التدريب ورأس المال البشري.
- معايير قياس العائد من التدريب.
- إعداد خطة تدريبية وفق الأهداف المؤسسية.
- مؤشرات الأداء المرتبطة بالتدريب.
- أهمية تطبيق إدارة الجودة الشاملة في العملية التدريبية.
- دمج المتغيرات البيئية والاقتصادية في التدريب.
- قياس الأثر التنظيمي للتدريب.
- تحليل فجوات الكفاءة عبر التدريب.
- تعزيز التميز المؤسسي من خلال التدريب الموجه.

الوحدة السادسة: الإبداع وإدارة التميز في التدريب والتطوير:

- طرق تعزيز الإبداع المؤسسي.
- استخدام تقنيات التحفيز الإبداعي في بيئة التدريب.
- أدوات قياس الإبداع التنظيمي.
- منهجية تطوير البرامج الإبداعية.
- دور البيئة التنظيمية في دعم التميز.
- دمج استراتيجيات إدارة الجودة الشاملة في برامج التطوير.
- بناء ثقافة الابتكار المؤسسي.
- أدوات تحليل الإبداع والأداء التدريبي.
- تحفيز فرق العمل على التفكير الإبداعي.
- تقييم أثر التميز على الأداء الوظيفي.

الوحدة السابعة: مفاهيم أساسية لتطبيق معايير الجودة:

- تعريف الجودة في إدارة الموارد البشرية.
- الخصائص الرئيسية لنظم الجودة.
- مبادئ الجودة في العمليات الإدارية.
- استخدام الجودة في التقييم والتحسين.
- أثر الجودة الشاملة على إدارة الموارد البشرية.
- تطوير ثقافة الجودة داخل المؤسسات.
- مقارنة بين النماذج العالمية لتطبيق الجودة.
- أدوات الجودة مثل Pareto وFishbone.
- دمج الجودة في السياسات الداخلية.
- العوامل الحرجة في نجاح برامج الجودة.

الوحدة الثامنة: معايير الجودة في التدريب الإستراتيجي:

- معايير قياس الجودة في البرامج التدريبية.
- دور التحسين المستمر في إدارة الجودة الشاملة.
- تطبيق "كايزن" في التدريب.
- تقييم التكاليف مقابل النتائج في التدريب.
- مبادئ الجودة الخاصة بـ "واين" و"ديمنغ".
- استخدام تحليل الفجوة في التدريب.
- تحليل Muda في تقليل الهدر.
- مراجعة العمليات التدريبية حسب معايير الجودة.
- دور التقييم المستمر في تطوير التدريب.
- ربط التدريب بالأهداف الاستراتيجية.

الوحدة التاسعة: التدريب الإستراتيجي وتحقيق الأهداف:

- وضع الأهداف القابلة للقياس.
- تقييم الأثر التنظيمي للتدريب.
- استخدام مؤشرات الأداء في قياس النتائج.
- تقييم التدريب وفق نموذج Kirkpatrick.
- الربط بين التدريب والتحسين الوظيفي.
- وضع مؤشرات أداء مسبقة للتدريب.
- تعزيز مخرجات التدريب وفق الخطط الاستراتيجية.
- مشاركة العاملين في تقييم التدريب.
- مراجعة وتحسين الخطة التدريبية.
- دمج النتائج في خطة الجودة المؤسسية.

الوحدة العاشرة: تطبيق نظم التميز الإداري لتطوير الكفاءة والفعالية للموارد البشرية:

- تعريف التميز الإداري وعلاقته بالجودة.
- منهجيات التميز الإداري العالمية.
- معايير Malcolm Baldrige وEFQM.
- تصميم نموذج الأداء المتميز للموارد البشرية.
- تحليل فجوات الأداء.
- مؤشرات التميز الإداري.
- أدوات التقييم الذاتي المؤسسي.
- بناء خارطة طريق للتحسين المستمر.
- أثر التميز على الرضا الوظيفي والأداء المؤسسي.
- ربط التميز بالكفاءة والفعالية.

خلاصة وتوصيات ورشة العمل:

تمثل إدارة الجودة الشاملة في الموارد البشرية حجر الأساس في بناء مؤسسات ناجحة تتمتع بالكفاءة والفعالية المستدامة. من خلال دمج معايير الجودة الشاملة في جميع العمليات المتعلقة بالموارد البشرية، يمكن تحقيق أداء مؤسسي متميز ومتجدد. توصي الورشة بتبني استراتيجية الجودة الشاملة كمنهج عمل يومي وليس مجرد مشروع مرحلي. كما تدعو المؤسسات إلى تعزيز ثقافة التحسين المستمر لضمان مواءمة الموارد البشرية مع متطلبات التنافسية العالمية.

نموذج تسجيل :
ورشة عمل إدارة الجودة الشاملة للموارد البشرية

الرمز : 314 تاريخ الإنعقاد: 19 - 30 يوليو 2026 دولة الإنعقاد: الدوحة (قطر) التكلفة: 9900 اليورو

معلومات المشارك

الأسم الكامل (السيد / السيدة):
....
المسمى الوظيفي: ....
الهاتف / الجوال: ....
البريد الإلكتروني الشخصي: ....
البريد الإلكتروني الرسمي: ....

معلومات جهة العمل

اسم الشركة: ....
العنوان: ....
المدينة / الدولة: ....

معلومات الشخص المسؤول عن ترشيح الموظفين

الأسم الكامل (السيد / السيدة):
....
المسمى الوظيفي: ....
الهاتف / الجوال: ....
البريد الإلكتروني الشخصي: ....
البريد الإلكتروني الرسمي: ....

طرق الدفع

☐ الرجاء إرسال الفاتورة لي

☐ الرجاء إرسال الفاتورة لشركتي