



الاتجاهات المعاصرة في إدارة الأفراد والتأهيل الوظيفي



الاتجاهات المعاصرة في إدارة الأفراد والتأهيل الوظيفي

المقدمة:

بصفتك مديراً أو قائداً للفريق، يجب أن تنتهج منهجاً استراتيجياً للحفاظ على الحماسة والالتزام من قبل أفراد الفريق، وهذا هو جوهر الإدارة، إذا أردت أن تضع استراتيجية إدارية سليمة، فأنت بحاجة إلى معرفة المحفزات الرئيسية للأفراد واستناداً إلى نظريات مختلفة.

المفاتيح المستهدفة:

- هدراء الموارد البشرية.
- هدراء التدريب وإدارة المواهب في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية.
- هدراء النقسام والفروع في الشركات والمؤسسات.
- رؤساء فرق العمل في المشاريع المختلفة.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

تدريب هدراء الموارد البشرية وهدراء النقسام والفروع في الشركات التجارية والصناعية والمؤسسات الحكومية ورؤساء فرق العمل في المشاريع المختلفة وهدراء ادارة المواهب في مختلف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية على مهارة وظيفية التوجيه الإداري السليم وتخطيط وتنظيم المورد البشري وتأهيله ورفع قدراته وكفاءاته الإدارية والفنية وفق أحدث النماذج المعاصرة.

الكفاءات المستهدفة:

- الإنجاز.
- التقدير.
- العمل في حد ذاته.
- المسؤولية.
- التقدير.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى، القيم الأساسية:

- العمل في حد ذاته
- المسؤولية
- التقدير
- الأنشطة المتبعة لزيادة التحفيز
- التواصل بوضوح
- وضع خطة ناجحة
- التشجيع على النقاش والجدل
- تحمل المسؤولية واتخاذ القرار النهائي
- إيجاد الوقت لمساعدة الفريق وتدريبه وتعليقه
- استخدام الادوات والتكنولوجيا المتاحة
- ديناميكية او طريقة عمل الفريق

الوحدة الثانية، مقدمة في ادارة الموارد البشرية:

- الوظائف الاساسية لإدارة الموارد البشرية
- الوظائف المساعدة في ادارة الموارد البشرية
- الوظائف التنظيمية في ادارة الموارد البشرية
- من الذي يدير الموارد البشرية
- العائد والتكلفة في ادارة الموارد البشرية
- نشأة وتطور الموارد البشرية

الوحدة الثالثة، إدارة الموارد البشرية المفاهيم، الاستراتيجيات والاهداف:

- الأفراد ووظيفة الأفراد
- رسالة واستراتيجيات الموارد البشرية
- أهداف الموارد البشرية
- العملية الادارية في ادارة الموارد البشرية
- مرحلة ما بعد الإدارة العلمية
- العوامل المؤثرة في الوضع التنظيمي
- حجم المنظمة
- طبيعة عمل المنظمة
- مركزية ولا مركزية المنظمة
- مستوى التقنية
- مستوى توفر الكفاءة في المنظمة
- خصائص سوق العمل
- ثقافة المنظمة

الوحدة الرابعة، أهم ما يجب أن يتميز به القائد أو مدير إدارة الموارد البشرية:

- القدرة على اتخاذ القرار
- القدرة على إيجاد الثقة بينه وبين موظفيه
- العمل ضمن الفريق
- اعتداد أسلوب المشاركة
- الاخلاق العالية
- سعة الاطلاع والرؤية
- القدرة على الاتصال والتواصل
- القدرة على التخطيط ورسم السياسات
- معرفة نظم الحوافز والمكافآت
- الإقناع
- اهم التقنية

الوحدة الخامسة، مراحل التخطيط:

- مفهوم وأهمية تخطيط الموارد البشرية
- العوامل الداخلية
- العوامل الخارجية
- تصميم وتطوير وتقويم البرامج البديلة لهوازنة الطلب والعرض
- زيادة العرض على الطلب الفائض
- مفهوم تصميم العمل وأهميته وهيكل الموظف وبناء الهيكل الوظيفي
- أهمية تصميم العمل

الوحدة السادسة، الهيكل الوظيفي:

- بناء الهيكل الوظيفي
- أنواع الهيكل الوظيفي
- مفهوم وأهمية التعويضات الوظيفية المباشرة
- تقييم الوظائف
- النساليب الكهوية
- مفهوم التعويض غير المباشر وزياباه وعبوبه
- أنواع التعويضات غير المباشرة
- إدارة التعويضات

الوحدة السابعة، قياس وتقييم أداء العاملين:

- أنواع واقسام التقييم
- عناصر تقييم الأداء
- معايير التقييم
- طرق التقييم
- طريقة الوقائع الحرجة
- الطرق الحديثة للتقييم
- طريقة الإدارة بالاهداف
- نظام التقييم وفق المخرجات
- تدريب الموارد البشرية

الوحدة الثامنة، الولاء قبل الكفاءة في القيادة الإدارية:

- عناصر الكفاءة
- الخبرة والكفاءة ودورها في زيادة الإنتاجية
- خاصية الإدهاج
- كيف تحفز الموظفين
- موظف عاجل مقابل موظف متحمس للعمل
- موظف بتحفيز غير محدود
- حدود حوافز موظفك الطبيعية
- إزالة المهارسات السلبية
- إزالة المعوقات
- تطبيق وسائل التحفيز الطبيعية
- توصل للارغبة الطبيعية للإنتاج عند موظفك
- حاول أن و احذر أن لتحفيز موظفك

الوحدة التاسعة، الحوافز:

- الحافز الإنساني
- معوقات التحفيز
- أنواع الحوافز
- دستور العلاقات الإنسانية
- الرجل المناسب في المكان المناسب
- على أي اساس تمنح الحوافز
- ما هي أنواع نظم الحوافز
- مراحل تصميم نظم الحوافز



London - UK +447481362802
Istanbul - Turkey +905395991206
Amman - Jordan +962785666966

الوحدة العاشرة، الرقابة:

- عناصر الرقابة
- أساسيات الرقابة
- وسائل الرقابة
- أنواع الرقابة
- معوقات نجاح النظر الرقابية