



تقديم استشارات الموارد البشرية الاستراتيجية لقادة الأعمال



تقديم استشارات الموارد البشرية الاستراتيجية لقادة الأعمال

المقدمة:

في عالم الأعمال الديناميكي، أصبحت استشارات الموارد البشرية ذات الطابع الاستراتيجي عاملاً حاسماً في تمكين قادة المنظمات من اتخاذ قرارات قائمة على الفهم العميق للموارد البشرية. بهدف تعزيز النداء المؤسسي وضمان الامتثال لأفضل الممارسات العالمية، صُممت هذه الدورة لتزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات المطلوبة لتقديم استشارات احترافية واستراتيجية في مجالات تخطيط الموارد البشرية، وتطوير السياسات، ودعم القيادات التنفيذية، وتحليل النداء التنظيمي.

الفئات المستهدفة:

- مستشارو الموارد البشرية.
- مدراء الموارد البشرية والتطوير التنظيمي.
- قادة الأعمال والمديرون التنفيذيون.
- مسؤولو العلاقات الحكومية وشؤون الامتثال.
- الراغبون في تطوير مهاراتهم في مجال استشارات الموارد البشرية الاستراتيجية.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- تقديم استشارات تخطيط استراتيجي عالية التأثير.
- دعم قادة الأعمال في مختلف مجالات إدارة الموارد البشرية.
- تطوير سياسات فعالة للموارد البشرية تتوافق مع متطلبات الأعمال.
- معالجة تحديات التصميم التنظيمي وإدارة الأفراد بفعالية.
- تحليل البيانات والمؤشرات الخاصة بالموارد البشرية لوضع خطط تحسين.
- فهم أحدث التطورات في قوانين العمل والامتثال التنظيمي.

الكفاءات المستهدفة:

- التفكير الاستراتيجي في استشارات الموارد البشرية.
- دعم القرارات التنفيذية في مجالات العلاقات العمالية وإدارة النداء.
- صياغة وتطوير سياسات وأنظمة الموارد البشرية.
- التحليل النقدي لمقاييس النداء البشري.
- الإلمام بالتشريعات واللوائح الخاصة بالموارد البشرية.
- مهارات تقديم التوصيات التنفيذية الاستراتيجية.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: تقديم الاستشارات الاستراتيجية في التخطيط:

- فهم الدور الاستشاري في صياغة الاستراتيجيات المؤسسية.
- خطوات تطوير خطة موارد بشرية استراتيجية متكاملة.
- مهارات تقييم الوضع الراهن للمنظمة وتحديد الفجوات الاستراتيجية.
- أدوات وتقنيات تحليل البيئة الداخلية والخارجية SWOT، PESTEL.
- بناء خطط استشارية تعزز من تحقيق الأهداف التنظيمية طويلة الأمد.
- إدارة العلاقات مع العملاء الداخليين والخارجيين لضمان تنفيذ الخطة بفعالية.

الوحدة الثانية، تقديم المشورة لقادة الأعمال في مجالات الموارد البشرية مثل علاقات الموظفين وإدارة النداء، والتعلم والتطوير والتعويضات المالية:

- تقديم المشورة الفعالة لقادة الأعمال في إدارة علاقات الموظفين والنزاعات العمالية.
- دعم تطوير برامج إدارة النداء: من وضع الأهداف إلى التقييم والتحفيز.
- بناء استراتيجيات فعالة للتعليم والتطوير لرفع كفاءة رأس المال البشري.
- تقديم استشارات متقدمة في تصميم حزم التعويضات والمزايا المالية.
- دور مستشار الموارد البشرية في دعم القادة في اتخاذ قرارات المواهب الحرجة.
- إرشاد القادة حول تعزيز تجارب الموظفين وتحقيق رضاهم الوظيفي.

الوحدة الثالثة، المساعدة في تطوير سياسات الموارد البشرية وتنفيذها، مساعدة المنظمات على مواجهة تحديات الأعمال الحالية باستخدام استراتيجيات الموارد البشرية:

- منهجية تقييم السياسات الحالية وتحليل فعاليتها.
- خطوات تطوير سياسات متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
- آليات دمج مرونة السياسات مع متغيرات بيئة الأعمال.
- تخطيط حملات توعية وإطلاق السياسات داخل المنظمة.
- إدارة عملية التغيير المصاحبة لتطبيق السياسات الجديدة.
- معالجة التحديات المعاصرة: العمل عن بُعد، التنوع والشمول، الاستدامة المؤسسية.

الوحدة الرابعة، معالجة القضايا المتعلقة بالتصميم التنظيمي وإدارة الأفراد:

- المبادئ الأساسية للتصميم التنظيمي الفعال.
- طرق تحليل الهياكل التنظيمية وتحديد مواطن الضعف.
- إعادة تصميم الوظائف والدور لضمان الكفاءة التنظيمية.
- إدارة عمليات التغيير المصاحبة لإعادة الهيكلة.
- تخطيط القوى العاملة بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية.
- ربط إدارة الأفراد بأهداف النداء والإنتاجية.

الوحدة الخامسة، تحليل مقاييس الموارد البشرية لتحديد الاتجاهات ومجالات التحسين وإنشاء خطط عمل لحلها:

- التعرف على أهم مؤشرات النداء الرئيسية KPIs في الموارد البشرية.
- استخدام التحليلات التنبؤية لتوقع الاتجاهات المستقبلية للموارد البشرية.
- أساليب تحليل البيانات: المؤشرات الكمية والنوعية.
- تطوير خطط تحسين مبنية على نتائج التحليل الإحصائي.
- ربط تحليلات الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للأعمال.
- تقنيات إعداد تقارير فعالة لتقديم النتائج إلى الإدارة العليا.

الوحدة السادسة، البقاء على اطلاع على قوانين ولوائح التوظيف لمساعدة القادة على ضمان الامتثال لهذه اللوائح:

- استعراض أحدث التشريعات الوطنية والدولية المتعلقة بالعمل والموارد البشرية.
- كيفية إنشاء سياسات وإجراءات متوافقة مع المتطلبات القانونية.
- استراتيجيات تقييم مدى الامتثال القانوني داخل المنظمة.
- دور مستشار الموارد البشرية في إدارة المخاطر القانونية.
- التعامل مع القضايا القانونية المحتملة: التمييز، الفصل التعسفي، حقوق الموظفين.
- بناء ثقافة تنظيمية تقوم على الامتثال وحماية الحقوق.