



القيادة الاحترافية في الموارد البشرية



القيادة الاحترافية في الموارد البشرية

مقدمة

تقدم هذه الدورة التدريبية في القيادة الاحترافية في الموارد البشرية، إطاراً متكافلاً لفهم القيادة الاحترافية في الموارد البشرية ودورها في بناء بيئة عمل قوية ومستقرة. كما تركز على كيفية انتقال وظيفة الموارد البشرية من الدور التشغيلي إلى الدور القيادي الاستراتيجي. وتوضح أساليب قيادة فرق الموارد البشرية بكفاءة، وربط السياسات بالاهداف المؤسسية، وتحقيق التوازن بين الإنسان والنداء. وتتناول كيفية دعم التغيير التنظيمي، ورفع مستوى الانضباط الوظيفي، وتعزيز تجربة الموظف داخل المؤسسة. وتنهج المدرب رؤية عملية حول التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، وإدارة المواهب، وتطوير النداء المؤسسي. وتساعد على بناء فهم مهني عميق يمكن القادة من اتخاذ قرارات أكثر تأثيراً واستدامة في مجال الموارد البشرية.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة القيادة الاحترافية في الموارد البشرية، الفئات والمهترفين لاكتساب المعرفة والمهارات:

- مدراء الموارد البشرية.
- رؤساء الأقسام.
- مسؤولو شؤون الموظفين.
- قادة فرق العمل.
- أخصائيو التطوير التنظيمي.
- مسؤولو التوظيف والاحتفاظ بالمواهب.
- القيادات الإدارية الطامحة للتطور.
- العاملون في بيئات العمل المؤسسي.

أهداف الدورة التدريبية

في نهاية هذا البرنامج التدريبي في القيادة الاحترافية في الموارد البشرية، سيكون المشاركون قادرين على:

- فهم مفهوم القيادة الاحترافية في الموارد البشرية ودورها في النجاح المؤسسي.
- التمييز بين الإدارة التشغيلية والقيادة الاستراتيجية في الموارد البشرية.
- تطبيق مبادئ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- تحليل احتياجات المؤسسة من الكفاءات والمهارات.
- تطوير أساليب فعالة في إدارة النداء ورفع الإنتاجية.
- تعزيز القدرة على اتخاذ القرار في المواقف الإدارية المعقدة.
- دعم التغيير التنظيمي وبناء ثقافة عمل إيجابية.
- تحسين مهارات التواصل المؤسسي والتأثير القيادي.
- استخدام أفضل الممارسات في إدارة المواهب والاحتفاظ بها.
- رفع جاهزية المتدرب لقيادة مبادرات التطوير المؤسسي بثقة واحتراف.

الكفاءات المستهدفة

سيكتسب المشاركون الكفاءات التالية من خلال برنامج القيادة الاحترافية في الموارد البشرية:

- التفكير الاستراتيجي.
- القيادة المؤسسية.
- تحليل المشكلات.
- إدارة فرق الموارد البشرية.
- التواصل المهني.

- اتخاذ القرار.
- إدارة التغيير.
- التخطيط والتنظيم.
- تطوير النداء.
- بناء الثقافة التنظيمية.

دراسة سيناريوهات

في تدريب القيادة الاحترافية في الموارد البشرية، سيطور المشاركون قدراتهم عبر دراسة السيناريوهات:

- دراسة حالة لنمو مؤسسة تواجه ضعفاً في الاحتفاظ بالمواهب.
- سيناريو قيادة تغيير داخلي في سياسات الموارد البشرية.
- حالة انخفاض إنتاجية فريق بسبب ضعف التواصل القيادي.
- موقف يتطلب إعادة تصميم هيكل النداء والتحفيز.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: مدخل إلى القيادة الاحترافية في الموارد البشرية

- مفهوم القيادة في الموارد البشرية.
- الفرق بين الدور الإداري والدور القيادي.
- أهمية القيادة الاحترافية في دعم الاستراتيجية المؤسسية.
- خصائص القائد الفعال في بيئة الموارد البشرية.
- العلاقة بين القيادة وجودة القرارات المتعلقة بالموظفين.
- أثر القيادة على الثقافة التنظيمية والانضباط الوظيفي.
- دور القيادة في تحسين تجربة الموظف وتعزيز الولاء المؤسسي.
- مسؤولية قائد الموارد البشرية في تحقيق التوازن بين الإنسان والنتائج.

الوحدة الثانية: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

- مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- ربط احتياجات القوى العاملة بأهداف المؤسسة.
- تحليل الفجوات بين المهارات الحالية والمهارات المطلوبة.
- إعداد خطط الإحلال والتعاقب الوظيفي.
- توقع الاحتياجات المستقبلية من الكفاءات.
- تحسين توزيع الموارد البشرية وفق أولويات العمل.
- استخدام البيانات في دعم قرارات التوظيف والتطوير.
- قياس أثر التخطيط على الاستقرار المؤسسي والجاهزية التشغيلية.

الوحدة الثالثة: قيادة فرق الموارد البشرية بكفاءة

- بناء فريق موارد بشرية عالي النداء.
- تحديد الندوار والمسؤوليات داخل فريق العمل.
- تطوير مهارات الإشراف والمتابعة والتوجيه.
- تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق.
- إدارة الخلافات الداخلية بطريقة مهنية.
- رفع مستوى الالتزام والانضباط داخل القسم.
- تمكين الفريق من تنفيذ المبادرات بهرولة وسرعة.
- دعم ثقافة المسؤولية المشتركة والتحسين المستمر.

الوحدة الرابعة: إدارة النداء وتطوير المواهب

- مفهوم إدارة الأداء في بيئة الموارد البشرية.
- وضع أهداف أداء واضحة وقابلة للقياس.
- متابعة الأداء بشكل دوري ومنظم.
- تقديم التغذية الراجعة بطريقة بناءة.
- معالجة فجوات الأداء بخطط تطوير مناسبة.
- اكتشاف المواهب داخل المؤسسة ورعايتها.
- تصميم مسارات تطوير مهني للموظفين.
- ربط إدارة الأداء بالتحفيز والاستبقاء والنمو الوظيفي.

الوحدة الخامسة: التغيير التنظيمي وبناء الثقافة المؤسسية

- مفهوم التغيير التنظيمي وأثره على الموارد البشرية.
- دور القائد في تمهينة الموظفين للتغيير.
- إدارة مقاومة التغيير بأسلوب مهني.
- تعزيز التواصل الداخلي أثناء مراحل التحول.
- بناء ثقافة عمل قائمة على الثقة والالتزام.
- دعم التنوع والعدالة والاحترام داخل المؤسسة.
- ربط القيم المؤسسية بالسلوك اليومي للموظفين.
- قياس نجاح التغيير من خلال مؤشرات واضحة ومستدامة.

خلاصة وتوصيات الدورة التدريبية

تهنئ هذه الدورة المتدرب فهمًا متقدمًا لكيفية ممارسة القيادة الاحترافية في الموارد البشرية بوصفها قوة استراتيجية تؤثر في الأداء والثقافة والنتائج. وتوصي بالاستثمار في تطوير المهارات القيادية، وتطبيق ما تم تعلمه داخل بيئة العمل، ومراجعة ممارسات الموارد البشرية بصورة دورية لضمان التحسين المستمر.