



الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية



## الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية

### المقدمة:

لا يمكن لوظيفة الموارد البشرية في أي مؤسسة حديثة أن تستمر فقط في لعب دور تنفيذي، بل يجب أن تقدم نهجاً استراتيجياً للإدارة كي تصبح شريكاً استراتيجياً في العمل. ستساعد هذه الدورة المشاركين على التعرف على الأدوات والتقنيات المستخدمة في صياغة وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية، كما ستعمل على تسليحهم بالمعرفة والمهارة التي يحتاجونها لترجمة هذه الاستراتيجيات إلى أفعال. بالإضافة إلى ذلك، ستوكلهم هذه الدورة من ربط استراتيجيات الموارد البشرية باستراتيجية المؤسسة، وتحقيق القيمة المضافة الحقيقية من خلال عرض حلول الموارد البشرية بلغة يمكن أن يفهمها القسم المختص.

### الفئات المستهدفة:

- المدراء والمحترفون
- قادة الفرق والأخصائيون في الموارد البشرية الذين يسعون لتعزيز معارفهم وتحسين مهاراتهم في الوظائف الرئيسية للموارد البشرية.
- المسؤولين عن تقييم قسم الموارد البشرية وفعاليتها في المؤسسة.
- موظفي الموارد البشرية الذين ستنتم ترقيتهم قريباً إلى مناصب إدارية عليا.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

### الأهداف التدريبية

#### في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- ذكر الدورات الأساسية للموارد البشرية والخطوات الرئيسية لكل منها.
- تعريف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ووضع مسودة لاستراتيجية الموارد البشرية.
- شرح مؤشرات الأداء الرئيسية المهمة التي يجب مراقبتها باستمرار في قسم الموارد البشرية.
- قياس معنويات الموظفين وتحديد معادلة لقياسها بشكل موضوعي.
- التمييز بين أنواع التسرب الوظيفي وتحديد كيفية قياسها.
- وصف الأنواع الرئيسية للتخطيط ومنهجيات وضع الميزانيات وكيف يتم استخدام كل منها.

### الكفاءات المستهدفة:

- التفكير والتخطيط الاستراتيجي.
- التفكير التحليلي.
- القيادة والإشراف.
- اتخاذ القرار والشروع في العمل.
- العمل مع الآخرين.
- التقديم والتواصل.
- الإقناع والتأثير.
- التخطيط والتنظيم.
- تحقيق الأهداف والغايات.

## محتوى الدورة

### الوحدة الأولى، الدورات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية:

- دورة استراتيجية الموارد البشرية
- دورة التوظيف والاختيار
- دورة التدريب والتطوير
- دورة إدارة الأداء
- دورة التعويضات والمزايا

### الوحدة الثانية، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- تحليل الحالة
- نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر SWOT
- التحليل السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي PEST
- التحليل السياسي والاقتصادي والسكاني والاجتماعي والتكنولوجي والقانوني PEDSTL
- استراتيجية الموارد البشرية
- الرؤية والرسالة
- الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية
- عوامل النجاح الحرجة للموارد البشرية
- مجالات النتائج الرئيسية
- مؤشرات الأداء الرئيسية
- الكفاءات الأساسية
- القيم الأساسية
- قياس كل عامل من عوامل النجاح الحرجة

### الوحدة الثالثة، تقييم قسم الموارد البشرية:

- تقييم استراتيجيات قسم الموارد البشرية: مؤشرات الأداء الرئيسية المهمة
- الموارد البشرية مقابل رأس المال البشري
- العائد على رأس المال البشري ROHC وتكلفة العمالة COL
- القيمة المضافة للموارد البشرية HVA والفائدة لكل موظف PPE
- مؤشرات رضا الموظفين ومعنوياتهم
- مقاييس أخرى
- بطاقات الأداء ولوحات القياس لقسم الموارد البشرية
- بطاقة الأداء المتوازن

### الوحدة الرابعة، نسبة تسرب الموظفين:

- نسبة التسرب مقابل النقصان معدل التسرب الإجمالي والصافي
- الفصل الطوعي مقابل الفصل غير الطوعي
- تحليل التسرب: تفسير البيانات
- تكلفة تسرب الموظفين على المؤسسات
- التسرب الصحي مقابل التسرب غير الصحي
- مؤشر التسرب

## الوحدة الخامسة، التخطيط الاستراتيجي ووضع الهيزانيات للوارد البشرية:

- التخطيط الاستراتيجي
- منهجيات التخطيط
- الخطط المختلفة للوارد البشرية
- خطط القوى العاملة
- خطط التدريب
- خطط المشاريع
- مدى أهمية وضع الهيزانيات
- منهجيات وضع الهيزانيات
- وضع الهيزانيات لخطط الوارد البشرية