



تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء



تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء

المقدمة:

تخطيط القوى العاملة هو وضع خطة توضح أفضل طريقة لتخطيط القوى العاملة، تتمثل الخطة في إجراء دراسة أولية لتحديد أهداف المنظمة، ثم دراسة الوضع الحالي للموظفين في المؤسسة، ودراسة الحاجة إلى تعزيز أو تقليل القوى العاملة في المستقبل وفقاً للأهداف المستقبلية للمنظمة، ويتم تحليل الموقف الحالي لشركة بالنظر إلى الهيكل التنظيمي وقدرات الأفراد العاملين في الوقت الحاضر حيث سيوضح التحليل طبيعة الوظائف الموجودة في المؤسسة وخطوط الترقية بينها لذلك قمنا في مركز الأعمال الذكية بإعداد برنامج تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات و تقييم فعالية الأداء.

الفئات المستهدفة:

- مسؤولي التدريب والموارد البشرية والتطوير الإداري في كافة الوزارات والمؤسسات والهيئات.
- المديريين وضباط التدريب والمنتسقين.
- الهدراء ورؤساء الأقسام.
- موظفي إدارة الموارد البشرية.
- المهتمين بشؤون التدريب والتوظيف.
- كل من يجد في نفسه الحاجة لهذه الدورة ويرغب بتطوير مهاراته وخبراته.

الأهداف التدريبية

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- إكتساب مهارات رسم سياسات التدريب.
- إعداد خطط التدريب.
- إتقان طرق وأساليب تقييم خطط التدريب.
- تصميم البرامج والمراكز التدريبية بشكل علمي سليم يضمن تحقيق التميز من خلال العاملين بإدارة الموارد البشرية.
- التعرف على النساليب الحديثة في تهيئة الهيكل التنظيمي كخطوة أساسية من خطوات التطوير والتميز التنظيمي.

الكفاءات المستهدفة:

- رسم سياسات العمل التدريبي في المنشأة.
- أنواع السياسات.
- اتخاذ القرارات.
- الأبواب التي تشهها خطة التدريب.
- النماذج المطلوبة لإعداد خطة التدريب.
- التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية.
- طرق تنمية القدرات الإبداعية للعاملين من خلال التدريب.
- النساليب الحديثة لتحسين فرص الإبداع في العملية التدريبية.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى، رسم سياسات العمل التدريبي في المنشأة:

- أنواع السياسات
- الشروط الواجب توافرها في السياسات التدريبية
- الموازنة التقديرية وعلاقتها بالتخطيط والسياسات

الوحدة الثانية، اتخاذ القرارات:

- استراتيجيات التدريب
- العوامل التي يجب مراعاتها عند التخطيط للتدريب
- تحويل الاحتياجات إلى خطة عمل

الوحدة الثالثة، الأبواب التي تشملها خطة التدريب:

- النماذج المطلوبة لإعداد خطة التدريب
- مراجعة الاحتياجات التدريبية باستخدام أدوات الدراسة والتحليل
- استثمار الإمكانات المتاحة

الوحدة الرابعة، تسويق التدريب:

- التعامل مع المؤسسات الطلابية للخدمات التدريبية وكيفية تقديم العروض وإعداد المربين والمواد التدريبية والمساعدات السهوية والبصيرية
- متابعة وتقييم خطة التدريب
- تقييم مردود النشاط التدريبي

الوحدة الخامسة، التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية:

- طرق التعامل مع الطلب والعرض من العمالة في حالات الفائض والعجز
- النسس الموضوعية لتحديد أنواع الوظائف المطلوبة
- تحليل مقاييس العائد من التوظيف
- الطرق المتقدمة في قياس معدل دوران العمالة

الوحدة السادسة، طرق تنمية القدرات الإبداعية للعاملين من خلال التدريب:

- النساليب الحديثة لتحفيز فرص الإبداع في العملية التدريبية
- الجوانب النفسية والسلوكية الايجابية لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين
- أهداف وأهمية تخطيط الموارد البشرية
- هيكل بيانات تخطيط الموارد البشرية
- التنبؤ بالاحتياجات من العمالة
- النساليب المتقدمة في التنبؤ بالمعروض من العمالة
- التقييم وختم البرنامج