

المقدمة:

تعتبر المعرفة الأساس الذي يفتح الأبواب للمشاركة الفعالة في أي منظمة، ومن هذا المنطلق تم تصميم هذه الدورة لتزويد المشاركين بالوعي الكافي والمعرفة المتعلقة بالمهام الأساسية التي يقوم بها قسم الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة. تهدف الدورة إلى تزويد المشاركين بأحدث التوجهات والمفاهيم المتقدمة التي تساهم في تحسين الأداء المؤسسي. إذا كنت ترغب في تعزيز معرفتك في هذا المجال أو تعمل في مجال الموارد البشرية أو بصفتك شريك أعمال، فإن هذه الدورة ستكون الأنسب لك.

الفئات المستهدفة:

الأخصائيون في مجال الموارد البشرية أو أولئك الذين يعتزمون بدء حياتهم المهنية في هذا المجال.
المدراء ذوي الخبرة في الموارد البشرية الذين يسعون إلى توسيع معارفهم وتطوير مهاراتهم في أحدث التقنيات المستخدمة في مختلف وظائف الموارد البشرية.
أي شخص يشعر بأن هذه الدورة ستسهم في تطوير مهاراته وخبراته العملية في مجال الموارد البشرية.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذا البرنامج، سيكون المشاركون قادرين على:

- شرح المهام الأساسية لإدارة الموارد البشرية (HRM) وفهم كيفية تطبيقها في المؤسسات الحديثة.
- التعرف على الأدوار الجديدة لإدارة الموارد البشرية في بيئة العمل المعاصرة.
- فهم أساسيات الاستقطاب والاختيار والتعرف على الخطوات الرئيسية التي تساهم في جذب وتوظيف المرشحين الأنسب.
- وصف مراحل وأبعاد دورة التدريب والتطوير.
- التعرف على أدوار ومسؤوليات إدارة الموارد البشرية في تصميم وتنفيذ نظام إدارة الأداء.

فهم نظام إدارة التعويضات المتكامل وتطبيقه بشكل فعال في المنظمة.

الكفاءات المستهدفة:

إدارة الموارد البشرية.

استراتيجيات الاستقطاب والاختيار.

إدارة الأداء.

التدريب والتطوير المهني.

التعويضات والمزايا.

نمذجة الكفاءات الوظيفية.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: إدارة الموارد البشرية

تعريف إدارة الموارد البشرية وأهدافها الرئيسية.

المهام الأساسية لقسم الموارد البشرية في المنظمات.

الخصائص التي تميز إدارة الموارد البشرية الفعالة.

الأدوار الجديدة لإدارة الموارد البشرية: من شريك العمل إلى دور استراتيجي داخل المنظمة.

أمثلة على الهياكل التنظيمية لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة.

الوحدة الثانية: إدارة الموارد البشرية القائمة على الكفاءات

نظرة شاملة على مفهوم الكفاءات وأهميتها في تنظيم الموارد البشرية.

أنواع الكفاءات المختلفة وكيفية تطبيقها في مجال العمل.
أهمية الكفاءات في إدارة الموارد البشرية ودورها في رفع مستوى الأداء المؤسسي.
عرض لأثلة من أطر عمل الكفاءات المستخدمة في المؤسسات.

الوحدة الثالثة: الاستقطاب والاختيار

الفرق بين الاستقطاب والاختيار، وأهمية كل منهما في استراتيجيات التوظيف.
تحديد متطلبات الوظائف وجذب المرشحين المؤهلين.
استعراض أحدث الاتجاهات في الاستعانة بمصادر خارجية لتنفيذ استراتيجيات الاستقطاب.
أنواع التقييم المختلفة التي تُستخدم لاختيار المرشحين الأنسب.
موثوقية منهجيات التقييم المعتمدة في اختيارات الموظفين.
الأنواع المختلفة للمقابلات: منها المقابلات الهيكلية والمقابلات المعتمدة على الكفاءة.
خطوات اتخاذ قرار الاختيار النهائي للمرشح المثالي.

الوحدة الرابعة: التدريب والتطوير

تحليل الاحتياجات التدريبية وكيفية تحديدها بشكل دقيق.
تصميم وتنفيذ برامج التدريب بما يتماشى مع الاحتياجات التنظيمية.
تطوير أهداف التدريب وتقييم نتائجها.

استخدام مصفوفات التدريب لتحديد أولويات التدريب.
استعراض فعالية أساليب التدريب وفقاً للمعايير الدولية.
تقييم فعالية التدريب وتحديد أوجه التحسين.

الوحدة الخامسة: إدارة الأداء

مراحل دورة إدارة الأداء وكيفية تطبيقها بشكل فعال.
المكونات الرئيسية لنظام إدارة الأداء في المؤسسات.

الفرق بين إدارة الأداء وتقييم الأداء وأهمية كل منهما.

تطبيق مبدأ الإدارة بالأهداف لتحديد الأداء المطلوب.

إنشاء وتطبيق نظام إدارة الأداء المعتمد على الكفاءات.

استراتيجيات إدارة المواهب والإحلال الوظيفي لضمان استمرارية الأداء العالي.

الوحدة السادسة: التعويضات والمزايا

مفهوم التحليل الوظيفي وكيفية تطبيقه في تحديد التعويضات.

مكونات نظام التعويضات والمزايا في المؤسسات.

كيفية تصميم نظام شامل لإدارة التعويضات.

تقييم الوظائف لضمان "المطابقة الداخلية" للرواتب والمزايا.

استخدام نظام عامل النقاط لتقييم الوظائف في الشركات.

إعداد تقارير الرواتب وضمان "المطابقة الخارجية".

القوى المؤثرة على نظام التعويضات والمزايا.

الوحدة السابعة: فرص العمل في الموارد البشرية

مقارنة بين وظيفة أخصائي الموارد البشرية ومسؤول الموارد البشرية العام، مع استعراض مميزات وعيوب كل منهما.

التباين بين المؤهلات الأكاديمية والمؤهلات المهنية في مجال الموارد البشرية.