

أخصائي الموارد البشرية شريك الأعمال – HRBP

المقدمة:

- يكمن دور "شريك أعمال الموارد البشرية" في جعل الموارد البشرية قريبة من قادة العمل في الشركات والمؤسسات ، وتقديم المساندة والدعم اللازمين في تنظيم وتنفيذ استراتيجيتها. وهو يهدف من ذلك رفع مستوى فاعلية استخدام الموارد البشرية وإدارة الأفراد بحيث يكون التركيز أكبر على الأهداف الاستراتيجية للشركات والمؤسسات وتقديم مبادرات ومشاريع ذات تأثير مباشر على أهدافها الكبرى، وبمشاركة أكثر فاعلية للموظفين. وقد اعتمد هذا النموذج في العديد من المنظمات وشركات الأعمال والمؤسسات، وأوكلت بها أدوار احترافية مهمة. "شريك أعمال الموارد البشرية" يلعب دور رئيسي وهام، فهو ملم بقيم وأسس ولوائح الموارد البشرية والتوجه الاستراتيجي لقادة الموارد البشرية.

أهداف الدورة:

- بناء علامتك التجارية كشريك أعمال معتمد للموارد البشرية
- تطبيق منهجية مثبتة لإنشاء خطة استراتيجية الموارد البشرية الفعالة
- قيادة مبادرات إدارة التغيير بفعالية
- صقل مهارات شريك الأعمال الموارد البشرية
- معرفة القيمة التي يضيفها دور المختصين في الموارد البشرية كشركاء للأعمال إلى المؤسسة ومساهمته في تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة
- تحديد كيفية دعم كبار القادة وتقديم المشورة لهم ودعمهم بشأن مبادرات الموارد البشرية
- تطوير شريك أعمال الموارد البشرية لدعم كبار القادة وأهداف الأعمال
- تعلم كيف تكون وكيل تغيير لدعم وتنفيذ التغيير
- إظهار المهارات الاستشارية للتأثير على كبار القادة ومساعدتهم على تحقيق الأهداف
- فهم كيفية إجراء جلسات التخطيط الاستراتيجي عند تنفيذ التغيير
- شرح كيفية استخدام المقاييس لقياس النتائج
- فهم الدور الجديد للموارد البشرية في الابتكار والتكنولوجيا
- تطبيق الأدوار والمسؤوليات المختلفة المتعلقة بدور شريك الأعمال للموارد البشرية
- تطوير وإظهار الكفاءات الأساسية اللازمة لتحقيق الأداء الفعال للموارد البشرية كشريك للأعمال
- تطبيق ما تعلمه فوراً في دورك الحالي

الفئات المستهدفة:

- مهنيو الموارد البشرية
- محترفو إدارة المواهب
- أخصائيو التعلم والتطوير
- أولئك الذين يسعون إلى التقدم الوظيفي في مجال الموارد البشرية وتطوير المنظمة

محتوى البرنامج:

الإدارة الحديثة للموارد البشرية: من "مزود الخدمة" إلى "صناعة المواهب":

- التعريف الحديث للموارد البشرية: نتائج الأعمال، وليس نتائج الموارد البشرية فقط
- تحليل التحديات التي تواجه الموارد البشرية
- إدارة مخاطر الموارد البشرية
- نظام المواهب المؤسسية: المنهجية المتكاملة
- جذب المواهب واكتسابها
- استيعاب والتخطيط للمواهب
- تنمية المواهب
- إدارة وتطوير المواهب

الشريك الاستراتيجي:

- استيعاب كيف يمكن للموارد البشرية دعم الأعمال في دوره الجديد كشريك للأعمال
- استيعاب المواهب اللازمة لنجاح المؤسسة
- تعديل استراتيجيات الموارد البشرية استجابة لتغيرات احتياجات الأعمال
- تحديد المشكلات المتعلقة بالمواهب قبل تأثيرها على الأعمال
- تحديد وتطبيق المؤشرات الأساسية للموارد البشرية
- مؤشرات الأداء الأساسية والذكية SMART لإدارة الموارد البشرية
- مواءمة مؤشرات الأداء الأساسية لإدارة الموارد البشرية ومؤشرات الأداء الأساسية للمؤسسة
- استخدام مؤشرات الأداء الأساسية لإدارة الموارد البشرية في قياس أثر مبادرات الموارد البشرية التي يمكنها المساهمة في زيادة الأرباح المؤسسية وتحقيق نجاحها

إدارة الموارد البشرية كشريك للأعمال:

- إدارة الموارد البشرية كشريك الاستراتيجي | Strategic Partner
- إدارة الموارد البشرية بطل التغيير | Change Champion
- إدارة الموارد البشرية كخبير إداري | Administrative expert
- إدارة الموارد البشرية كبطل الموظفين | Employee Champion
- تأثير الوظائف المختلفة لأخصائيي الموارد البشرية في دوره كشريك للأعمال على المؤسسة
- أمثلة على مسؤوليات أخصائيي الموارد البشرية في دوره كشريك للأعمال المتعلقة بالعمليات

المهارات القيادية للموارد البشرية كشركاء أعمال:

- بناء مهارتك كشريك استراتيجي
- اتبع المقاييس التي يقدرها المدراء
- تأكد من لعب الموارد البشرية لدورها بسلاسة
- تحرك قدما باتجاه دور الشريك

مهارات وكفاءات العاملين في الموارد البشرية كشركاء في الاعمال:

- إتقان نظرية الموارد البشرية وتكييفها في الحالات غير المعتادة
- التطبيق المثالي لأنظمة وإجراءات وسياسات الموارد البشرية
- التواصل مع الموظفين حول الثقافة المؤسسية
- الفطنة في الأعمال
- معرفة استراتيجية الأعمال وتحديات السوق واحتياجات العملاء
- التركيز على العمليات المالية للمؤسسة
- مؤشرات الأداء المتقدمة والمتأخرة
- إظهار مهارة عالية في إجراء تحليلات الأعمال
- الفطنة في إدارة المواهب
- التخطيط للقوى العاملة

إعداد وتصميم الهيكل التنظيمي الفعال للمنظمة:

- مفهوم ومبادئ وظيفة التنظيم
- طرق تقسيم العمل والتنظيم
- أشكال الهياكل التنظيمية الحديثة
- تأثير الاستراتيجية على تصميم الهيكل التنظيمي
- أمثلة عملية لكيفية تصميم الهياكل التنظيمية

تحليل ووصف الوظائف:

- مفهوم تحليل ووصف الوظائف
- عناصر وأساليب تحليل الوظائف
- الطرق التقليدية والحديثة في وصف الوظائف
- وصف الوظائف بمجالات النتائج

تخطيط الموارد البشرية HR Planning:

- مفاهيم تخطيط الموارد البشرية
- التنبؤ بالاحتياجات النوعية والكمية من الموارد البشرية
- أمثلة عملية: كيف تقوم بإعداد خطة الموارد البشرية للمنظمة

إدارة و تقويم أداء العاملين HR Performance Appraisal:

- الطرق و الأنواع التقليدية العديدة لتقييم الأداء
- الاتجاهات الحديثة في تقييم أداء العاملين (نظام تقييم أداء العاملين 360)
- مفاهيم تقييم الأداء و الهدف من عملية تقييم أداء العاملين
- تقييم الأداء أساس لاتخاذ العديد من القرارات في مجال إدارة الموارد البشرية
- أهم القضايا المعاصرة في مجال تقييم الأداء