

# التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

## مقدمة:

- التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة : و إجراء منظم لتحديد الفجوة بين مهارات وقدرات وخبرات الموارد البشرية المتوفرة حالياً في المؤسسة، والاحتياجات المستقبلية المطلوبة بناءً على الأولويات الاستراتيجية للمؤسسة . وفي حالة قيام المؤسسة بالتخطيط بشكل استراتيجي للموارد البشرية، فإنها ستدرك وضع الموظفين المستقبلي من حيث الوفرة أو النقص قبل أن يصبح واقعاً بسنوات، وبالتالي فإن المؤسسة تجد العديد من الخيارات في هذه الحالة لمواجهة احتياجات المؤسسة من الموارد البشرية.

## أهمية الدورة:

- تحديد ومعرفة احتياجات المنظمة من القوى البشرية ووضع استراتيجية واضحة لتوفير هذه الاحتياجات
- التخطيط للقوى العاملة داخل المؤسسة وخارجها بما يتماشى مع مستقبل المؤسسة المتطور والمتغير باستمرار
- تحديد نقاط القوة والضعف في القوى البشرية، وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف فيها
- حماية المنظمة من أي تغييرات طارئة على القوى البشرية، ووضع سبل فعالة لمواجهةها
- المساهمة في استغلال الموارد البشرية المتاحة للمنظمة بكفاءة وفعالية
- تحديد معالم سياسات وخطط التعيين والتدريب اللازمة لضمان الوصول إلى مستوى التشغيل الاقتصادي السليم والمستقر داخل المنشأة
- كيفية تشخيص المناخ الوظيفي ومعرفة مدى جاهزيته للتفاعل الإيجابي مع إدارة الموارد البشرية
- توفير المورد والعنصر البشري المناسب والمؤهل تأهيلاً علمياً ومهارياً معاصراً
- النجاح الاستراتيجي لأي مدير - تحليل العمل والتحليل الاستراتيجي - أهميته ومناهجه وفوائده

## اهداف الدورة:

- التعرف على الطرق الحديثة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.
- التعرف على الخطوات المتقدمة لوضع خطة القوى العاملة.
- تزويد المشاركين بالمعايير الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي وأيضاً بمعايير تقييم الأداء المؤسسي.
- تطبيق التحليل الاستراتيجي في الموارد البشرية.
- صياغة وإعداد أهداف المنشأة في المورد البشري.
- الإلمام بدور الموارد البشرية في المنشأة.
- إعداد صياغة رؤية إدارة الموارد البشرية مع التطبيق
- احتراف التحليل والتخطيط والإدارة الاستراتيجية للرأس المال البشري

## الفئات المستهدفة:

- رؤساء الأقسام والمسؤولون عن الموارد البشرية والقوى العاملة وشئون الموظفين والتطوير في القطاعات العامة والخاصة.

## محتوى البرنامج:

### نظم التخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة:

- أهمية تخطيط القوى العاملة.
- مراحل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة
- تخطيط الاستثمار البشري
- أسس ومتطلبات تخطيط القوى العاملة
- أساليب تخطيط القوى العاملة (الأساليب الكمية – الأساليب غير الكمية)
- ربط تخطيط القوى العاملة برؤية ورسالة وأهداف المنظمة
- متطلبات تحقيق تخطيط القوى العاملة الفعال
- المشاكل التي تعترض تحقيق تخطيط القوى العاملة الفعال
- تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين
- تخطيط استراتيجيات إدارة الرأس مال الفكري في المؤسسة

### نماذج التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة " ندوة وورش عمل ":

- تحديد الاتجاه الاستراتيجي
- تصميم نظام إدارة الموارد البشرية
- تخطيط قوة العمل الإجمالية
- إيجاد وتوليد الموارد البشرية المطلوبة
- تحليل عبء العمل في المستقبل
- تحديد تأثير التغيير المتوقع في الهيكل الوظيفي
- تحديد تأثير الاستثمارات الجديدة
- الاستثمار في تطوير الموارد البشرية والأداء
- تقييم وتقوية الكفاءة التنظيمية والأداء

### تصنيف القوى العاملة مع استراتيجيات الاعمال:

- تصنيف القوى العاملة، وفهم ديناميكيتها
- التماشي مع استراتيجيات الأعمال، واستخلاص النتائج من التحليل
- تصميم حلول الأعمال لسياسات ومبادرات راس المال البشري
- ربط متكامل لجميع مبادرات الموارد البشرية مع استراتيجيات الأعمال
- تخطيط السيناريوهات، وتحديد تأثير كل جزء من الحل. على التطوير المهني والوظيفي

### إستراتيجيات تخطيط القوى العاملة وعلاقتها بالتوظيف:

- مراحل تخطيط القوى العاملة
- مستويات تخطيط القوى العاملة
- تحليل القوى العاملة وتأثيرها بمستويات التوظيف
- تحديد حجم العمالة المطلوبة وطرق التنبؤ بها وتحليلها
- الإستراتيجيات الحديثة لمعالجة العرض والطلب من القوى العاملة
- مشاكل ومعوقات تنمية القوى العاملة

## تحليل المناخ الوظيفي " ورش عمل ":

- تحليل رحم المناخ
- تقسيم المناخ الوظيفي وفقاً ل Charles Handy
- تقسيم المناخ الوظيفي وفقاً لأنماط العاملين - S&M

## التحليل الوظيفي | Job Analysis " ندوة وورش عمل ":

- أهمية التحليل الوظيفي في تشخيص وحل الطلبات المعقدة
- ماذا نقصد بالتحليل الوظيفي؟
- من الرؤية إلى المناصب الوظيفية
- البطاقة الشاملة للمنصب الوظيفي
- أهم نتائج بطاقة التحليل الوظيفي - البطاقة الشاملة
- كيفية جمع وملء بيانات البطاقة الوظيفية
- أهم المعلومات الواجب جمعها للتحليل الوظيفي
- أهم مناهج التحليل الوظيفي