

الرشاقة الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية

مقدمة:

- يشير مصطلح الموارد البشرية الرشيقة إلى: «تصميم أسلوب جديد لتنفيذ وظائف الموارد البشرية بحيث تسهل الاستجابة والتكيف للأنشطة والهياكل، مما يسهل المرونة في مطابقة تقلبات القوى العاملة مع الأوضاع المستجدة. عادةً يتم تعريف الرشاقة بأنها القدرة على التحرك بسرعة وسهولة. أما في سياق الموارد البشرية، فهي القدرة على تكييف وتطوير الأشخاص والعمليات بما يتناسب مع التغيرات المتسارعة وغير المتوقعة - لدعم المرونة الفردية والاستراتيجية والتنظيمية، كما أنها الطريقة التي تدعم بها إدارة الموارد البشرية المؤسسات لتصبح أكثر استجابة وتكيفًا، بحيث تحوّل التركيز التقليدي في التحكم والمواءمة إلى تركيز أكثر مرونة على سرعة الاستجابة مع المتعاملين. وفقًا لمعهد HR Trend Institute يشير مصطلح الموارد البشرية الرشيقة إلى: " تصميم أسلوب جديد لتنفيذ وظائف الموارد البشرية بحيث تسهل الاستجابة والتكيف للأنشطة والهياكل، مما يسهل المرونة في مطابقة تقلبات القوى العاملة مع الأوضاع المستجدة " .
- تقدم هذه الدورة " الرشاقة الاستراتيجية في إدارة الموارد البشرية " مواضيع : تعيين الكفاءات، والتقييم لغايات التعيين، واللامركزية بالتعيين، وربط الاهداف الفردية للموظف مع أهداف الوحدة التنظيمية المحددة بموجب الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، والشفافية وتفويض الصلاحيات، وإعادة الهيكلة وخلق بيئة من الابتكار لدى الموظفين، وغيرها من الأدوات التي يتعين على المؤسسات استخدامها بطريقة أكثر مرونة، بالتزامن مع تطوير حوكمة وسياسات رشيقة.

اهداف الدورة:

- إدارة الموارد البشرية كأداة للرشاقة الاستراتيجية
- تحديد دور القادة بتحويل مؤسساتهم إلى مؤسسات رشيقة
- التعرف على عناصر الرشاقة في إدارة الموارد البشرية
- إدراك أثر الرشاقة المؤسسية على زيادة الكفاءة والفاعلية في المؤسسة
- تعلم طرق تحويل الهياكل الى هياكل رشيقة
- القدرة على المقارنة بين الموارد البشرية الرشيقة والتقليدية
- التعرف على مستقبل بيئة العمل الرشيقة

منهجية التدريب:

- تقوم منهجية التدريب لدينا في هذه الدورة التدريبية ، على أسس المشاركة والتفاعل والممارسة العملية لمساعدة المشاركين على ترسيخ وتوكيد معارفهم ومهاراتهم التي يكتسبونها خلال فترة البرنامج ، مما يساعد على تعزيز عملية التدريب من خلال الخبرة المباشرة. ونستخدم مجموعة تقنيات ووسائل تدريبية متنوعة ومنها:
- المحاكاة: استعراض سيناريوهات شبيهة لحالات عملية لتحسين مستوى الوعي في مجال العمل وتطوير المهارات والجدارات.
- تمثيل الأدوار: القيام بتأدية أدوار لحالات معينة ضمن مجموعات وتحت إشراف وتوجيه المدرب.

محتوى البرنامج:

الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية:

- أهم التحديات التي تواجه التميز في إدارة الموارد البشرية
- منظومة إدارة الموارد البشرية
- إدارة الموارد البشرية الخضراء
- سمات وخصائص الموارد البشرية المبدعة
- الدعائم الأساسية التي يجب توافرها في مدراء الموارد البشرية
- الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية المتميزة
- العوامل التي يجب تجنبها عند إدارة الموارد البشرية لتحقيق التميز

الرشاقة الاستراتيجية والتميز في إدارة الموارد البشرية:

- مفهوم الرشاقة الاستراتيجية
- أبعاد الرشاقة الاستراتيجية
- أهداف الرشاقة الاستراتيجية
- أهمية الرشاقة الاستراتيجية
- خصائص المنظمات الرشيقة استراتيجيا
- متطلبات الرشاقة الاستراتيجية لتحقيق التميز في إدارة الموارد البشرية

تدريب الموارد البشرية لتحقيق التميز في إدارة الموارد البشرية:

- أهمية تطوير الموارد البشرية
- طرق تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لتطوير الموارد البشرية
- أسلوب I.M.A لتحديد الاحتياجات التدريبية بفعالية
- تصميم وتقييم البرامج التدريبية
- وسائل تطوير الموارد البشرية

إدارة رأس المال البشرى والمواهب:

- محاور التميز في إدارة الموارد البشرية
- مفهوم وأهمية إدارة رأس المال البشرى
- التمكين الإدارى واستراتيجيات إدارة المواهب
- قيادة المحيط الأزرق
- التسييس التنظيمى والصلابة النفسية
- صناعات المعرفة

تخطيط وتطوير الموارد البشرية ومهارات الاختيار الفعال:

- مفهوم تخطيط الموارد البشرية
- خطوات تخطيط الموارد البشرية
- صعوبات تخطيط الموارد البشرية والحلول
- العوامل التي تساعد على جذب الموارد البشرية المتميزة
- مخزون المهارات وجداول الإحلال
- مهارات الاختيار الفعال

إدارة التغيير والتطوير الوظيفي وتخطيط المسارات الوظيفية:

- مصفوفة إدارة التغيير
- متطلبات التغيير لتحقيق التميز في إدارة الموارد البشرية
- مفهوم وأهمية تخطيط المسارات الوظيفية
- المدخل الفردي في تخطيط المسار الوظيفي
- المدخل التنظيمي في تخطيط المسار الوظيفي
- ربط المسارات الوظيفية بالمسارات التدريبية وخطط التميز في الموارد البشرية