

برنامج القيادة التنفيذية للموارد البشرية (HRELP)

مقدمة:

- برنامج القيادة التنفيذية للموارد البشرية هو دورة تفاعلية ومكثفة مصممة لتعزيز القدرات القيادية الاستراتيجية والرؤية للمديرين التنفيذيين للموارد البشرية وتطوير المهارات والجدارات القيادية إلى العصر الجديد للموارد البشرية الحديثة. من خلال هذه الرحلة ، سوف يتحصل المشاركون على فهم لما يتطلبه الأمر للموارد البشرية لكسب مقعد على طاولة القيادة وكيف يمكن للموارد البشرية أن تصبح مستشارا موثوقا به لقادة الأعمال، من خلال بناء المصداقية كمستشار موثوق والانضمام إلى "الدائرة الداخلية" للقادة في مؤسستك . وسيزيد هذا البرنامج من معرفة المتخصصين في الموارد البشرية بنقاط قوتهم والمجالات التي يحتاجون إلى البناء عليها ليصبحوا قادة وشركاء فعالين للفريق التنفيذي.

اهداف البرنامج:

- التعرف على أساليب قيادة الموارد البشرية
- التعرف على كيفية القيام بتحديد رؤية الموارد البشرية ورسالتها وأهدافها الإستراتيجية .
- القدرة على تطوير الموارد البشرية والاستثمار في رأس المال البشري
- الوقوف على أفضل الممارسات في تنمية وتطوير أدوات تكوين وتنمية رأس المال البشري
- شرح أهمية قيادة رأس المال البشري الاستراتيجي
- صياغة خطة لتحويل المتطلبات الاستراتيجية إلى أهداف للموارد البشرية
- فهم إدارة الأداء في بيئة عمل متعددة الثقافات
- وضّح أمثلة لأفضل الممارسات في إدارة الأفراد
- الاستراتيجية التنظيمية وصلتها بالموارد البشرية
- التعرف على وسائل وآليات الاستقطاب والاختيار طبقا لمنهج الجدارة ومتطلبات التطبيق الناجح
- إتقان كيفية وضع أهداف تدريب وتنمية الموارد البشرية
- إدراك الفوائد المتولدة عن التطبيق الناجح لتخطيط وتطوير المسار الوظيفي

الفئات المستهدفة:

- م تصميم برنامج القيادة التنفيذية للموارد البشرية لقادة الموارد البشرية الطموحين من مختلف الوظائف بما في ذلك: مدراء ورؤساء الموارد البشرية والتدريب والتعلم والتطوير الوظيفي وشركاء الاعمال.

محتوى البرنامج:

المفاهيم الأساسية في قيادة وتنمية الموارد البشرية:

- أهداف إدارة رأس المال البشري
- النماذج العالمية لإدارة رأس المال البشري
- الجوانب التنظيمية لإدارة رأس المال البشري

رأس المال البشري وإدارة الموارد البشرية:

- فهم رأس المال البشري
- تطوير الموارد البشرية الاستراتيجية
- تحوّل الموارد البشرية
- الموارد البشرية كشريك استراتيجي

تقييم الوظائف - الأغراض والخصائص:

- تقييم الوظائف وثقافة المنظمة
- عوامل تقييم الوظائف
- أساليب تقييم الوظائف: (الأساليب غير التحليلية - الأساليب التحليلية).
- خطوات تقييم الوظائف
- تحديد عدد الوظائف ومشروع التقييم
- اختيار أسلوب التقييم
- إجراء التقييم
- تحديد الوزن النسبي لكل وظيفة
- تصنيف الوظائف
- الأهداف الأساسية والمنطلقات لتعبئة الوظائف
- قواعد التصنيف / تحديد مجموعات وفئات الوظائف
- مراجعة وإعادة تصنيف الوظائف
- لماذا مراجعة وإعادة تصنيف الوظائف
- العوامل المؤثرة في مراجعة وإعادة تصنيف الوظائف

تخطيط الموارد البشرية:

- تعريف تخطيط الموارد البشرية
- الأهداف التي يمكن تحقيقها من خلال تخطيط الموارد البشرية
- المشكلات الناجمة عن غياب أو سوء تخطيط الموارد البشرية
- العوامل الواجب أخذها بالاعتبار عند البدء بعملية التخطيط
- أهم البيانات اللازمة لعملية تخطيط الموارد البشرية (البيانات الداخلية - البيانات الخارجية)
- كيف تتم عملية تخطيط الموارد البشرية

تخطيط وتطوير المسار الوظيفي:

- تقييم الأداء ودوره في تخطيط المسار الوظيفي
- التدريب والتنمية ودوره في تخطيط المسار الوظيفي
- توصيف وتحليل وتقييم وترتيب الوظائف في تخطيط المسار الوظيفي
- وسائل ربط تخطيط القوى العاملة مع المسار الوظيفي والتدريب
- مقومات نظم تخطيط وتطوير المسار الوظيفي
- أساليب تحديد فرص ومسارات الوظائف بالمنظمة
- أساليب تصميم خطط وبرامج تطوير المسار الوظيفي

إدارة علاقات الموظفين:

- نظام الإقتراحات و الشكاوي
- نظام الحوافز
- وسائل الترفيه للعاملين و تحسين بيئة العمل
- كيف تنمي علاقات طيبة بين الموظفين لتحقيق الإنتماء الوظيفي
- كيف تتعامل مع الجوانب القانونية في التعيين والترقية ونقل وإنهاء خدمة الموظف

تقييم أداء العاملين:

- مقدمة لمفهوم تقييم أداء العاملين وأثر هذه العملية على أداء العاملين
- الأهداف الحقيقية لعملية تقييم العاملين
- موقع ومكان عملية التقييم من نشاطات الموارد البشرية الأخرى
- الاتجاهات الحديثة في تقييم أداء العاملين
- الأخطاء الشائعة في عملية تقييم أداء العاملين. وطريقه تصحيحها
- مراحل عملية تقييم أداء العاملين ومهام كل مرحله
- الجوانب الإيجابية والسلبية في تقييم أداء العاملين بناء على الإدارة بالأهداف
- الجوانب الإيجابية و السلبية في تقييم أداء العاملين بناء على معايير التقدير