

تصميم وإعادة هندسة الوظائف من أجل التحسين المستمر

مقدمة:

- تعاني كثير من المؤسسات العديد من النقائص التي تؤثر على قدرتها التنافسية، ولاسيما إدارة الموارد البشرية التي تحتاج إلى إعادة نظر جذرية للعديد من الممارسات والأدوات المستخدمة في إدارة مواردها البشرية. نذكر منها على سبيل المثال بطاقة الوصف الوظيفي، وتخطيط الموارد البشرية، وتنمية وتدريب الموارد البشرية باعتبارهم أدوات أساسية في نظام الهندسة الوظيفية. ويمكن القول أن تصميم وإعادة هندسة الوظائف تساهم بشكل فعال في تحسين عملية الأداء الوظيفي وتطوير وتحسين المؤسسات.

أهداف الدورة:

تهدف الدورة التعرف على:

- مفهوم وأهداف إعادة هندسة الوظائف
- خصائص إعادة هندسة الوظائف
- الفوائد الأساسية من تطبيق إعادة هندسة الوظائف
- النشاطات التي يتم من خلالها إعادة هندسة الوظائف
- الأبعاد المؤثرة في تصميم وإعادة هندسة الوظائف
- التحليل والوصف الوظيفي
- التدريب وتنمية الموارد البشرية
- طرق تقويم الأداء الوظيفي الحديثة
- أسباب اتباع إعادة هندسة الوظائف
- النشاطات التي يتم من خلالها إعادة هندسة الوظائف
- العوامل الحاسمة والمؤدية لنجاح مفهوم إعادة العمليات الهندسية
- التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية
- متطلبات التغيير
- مصفوفة التغيير اللازم للتحسين المستمر
- الخطوات الفعالة للقيادة عند إدارة التغيير بنجاح
- كيف يؤدي التغيير إلى تحسين الأداء
- أدوات التحسين المستمر

الفئات المستفيدة:

- جميع رؤساء الأقسام ومدراء الإدارات بالمؤسسة
- مدراء ومسؤولي إدارات الموارد البشرية
- مسؤولي التطوير الإداري والوظيفي
- من يتم إعدادهم لشغل الوظائف القيادية في المستقبل
- من له إهتمام بتلك الموضوعات الهامة

محتوى البرنامج:

أصعب التحديات التي تواجه الإدارة الحديثة للموارد البشرية:

- سمات وخصائص الموارد البشرية المبدعة
- الممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية
- الدعائم الأساسية التي يجب توافرها في مدراء الموارد البشرية
- الأهداف الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

تصميم وإعادة هندسة الوظائف:

- مفهوم إعادة هندسة الوظائف
- أهداف إعادة هندسة الوظائف
- خصائص إعادة هندسة الوظائف
- الفوائد الأساسية من تطبيق إعادة هندسة الوظائف
- أسباب اتباع إعادة هندسة الوظائف
- النشاطات التي يتم من خلالها إعادة هندسة الوظائف
- العوامل الحاسمة والمؤدية لنجاح مفهوم إعادة العمليات الهندسية

الأبعاد المؤثرة في تصميم وإعادة هندسة الوظائف:

- الهيكل التنظيمي
- الوصف الوظيفي
- تقويم الأداء الوظيفي
- الاهتمام بالعملاء
- القيادة بالذكاء العاطفي
- مهارات الاتصال الفعال
- اختيار وتنمية الموارد البشرية
- المعوقات والقوة المؤدية لفشل مفهوم إعادة هندسة الوظائف

التحليل والوصف الوظيفي كأساس لإعادة هندسة الوظائف:

- مفهوم التحليل الوظيفي
- مفهوم الوصف الوظيفي
- الفرق بين التحليل والوصف الوظيفي
- بطاقة الوصف الوظيفي
- أساليب جمع البيانات في التحليل الوظيفي

أسس التغيير اللازم للتحسين المستمر:

- مفهوم التغيير
- متطلبات التغيير
- أسباب التغيير
- مصفوفة التغيير
- كايزن والتغيير
- أنواع ومراحل وكيفية التعامل مع مقاومة التغيير
- الخطوات الفعالة للقيادة عند إدارة التغيير بنجاح
- كيف يؤدي التغيير إلى تحسين الأداء

تخطيط الموارد البشرية:

- مفهوم تخطيط الموارد البشرية
- أهمية تخطيط الموارد البشرية
- خطوات تخطيط الموارد البشرية
- مخزون المهارات وخرائط الإحلال
- صعوبات تخطيط الموارد البشرية والعلاج
- دور تخطيط الموارد البشرية في تصميم وإعادة هندسة الوظائف والتحسين المستمر

أدوات التحسين المستمر:

- الإبداع والابتكار
- التفكير التصميمي
- القيادات
- التدريب وتنمية الموارد البشرية وتخطيط المسارات الوظيفية
- إدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارات
- التمكين الإداري