

قائد الموارد البشرية الاستباقي

مقدمة:

- يتطلب دور مديري ومسؤولي الموارد البشرية، اليوم مسؤوليات واسعة تشمل القيادة التنظيمية والتفكير الاستراتيجي. ومع تطور المهنة، يطلب من إدارات الموارد البشرية اتخاذ قرارات أكبر وتنفيذ استراتيجيات محددة جيداً للموارد البشرية تتماشى مع الاستراتيجيات التنظيمية الأكبر، تتجاوز القيادة الفعالة للموارد البشرية، إدارة جميع المهام والمسؤوليات التي تضطلع بها وظيفة الموارد البشرية، التي تنطبق على الوضع الفريد الذي تحتله الموارد البشرية في المنظمة.
- في هذه الدورة التدريبية، تعرف على كيفية تحليل اعمال الموارد البشرية وتحديد الأولويات الاستراتيجية وتصميم نموذج تقديم خدمات الموارد البشرية وقياس الفعالية من خلال المقاييس ومؤشرات الأداء الرئيسية، في هذه الدورة، ستتعلم كيفية التعامل مع الدور القيادي للموارد البشرية، وما هي الكفاءات التي تحتاج إلى تطويرها، وكيفية التعامل مع تحديات ومسؤوليات قيادة الموارد البشرية، وتعلم كيفية تطبيق مبادئ المرونة والرشاقة على وظيفة الموارد البشرية والفرق والعمليات الخاصة بها لتقديم أقصى قدر من القيمة والمرونة والكفاءة، سوف تأخذك هذه الدورة خطوة بخطوة خلال عملية تصميم نماذج تشغيل الموارد البشرية، وتساعدك على فهم ما هو الأفضل لمؤسستك.

اهداف الدورة:

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- قيادة إدارة الموارد البشرية بفعالية لتحقيق النتائج المطلوبة
- فهم أهم أفضل الممارسات الاستباقية والاستراتيجية للموارد البشرية
- تطبيق الأدوات اللازمة لتقييم وتحسين الكفاءات اللازمة في قيادة الموارد البشرية
- ضمان أن يضيف قسم الموارد البشرية قيمة استباقية وملموسة للمنظمة
- لعب الأدوار الأربعة الجديدة التي تجعل قسم الموارد البشرية شريكاً موثقاً للأعمال في المؤسسات الحديثة
- مناقشة العوامل التي قد تخرج القادة والاستراتيجية عن مسارها إلى جانب كيفية منع حدوث ذلك
- وضع خطة لهيكل الأشخاص والعمليات والتقنيات في المؤسسة لخلق أقصى قيمة لأصحاب المصلحة
- إيضاح استخدام أدوات الموارد البشرية التحليلية الحديثة واستخدامها في وقت لاحق في منظماتهم لإعداد بيانات وتقارير مهنية فعالة
- المساعدة في إيجاد نظام ذكي يقلل المخاطر المرتبطة باستثمارات الموارد البشرية
- قيادة إدارة الموارد البشرية بفعالية لتحقيق النتائج المطلوبة
- إنشاء وظيفة استباقية للموارد البشرية "الأفضل في فئتها" تعمل بالشراكة مع المؤسسة لتحقيق أهداف الأعمال وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة

الفئات المستهدفة:

- هذه الدورة للمدراء وأخصائيو الموارد البشرية والمسؤولون والموظفون العاملون في مجال الموارد البشرية والتطوير الوظيفي والذين يرغبون في تطوير معارفهم وتحسين مهاراتهم المتعلقة في قيادة وإدارة الموارد البشرية.

محتوى البرنامج:

أساسيات الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية:

- تحليل البيئة
- من تحليل SWOT "نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر" إلى الرؤية والرسالة المؤسسية
- العلاقة بين الاستراتيجية والأداء
- مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية مقابل مجالات النتائج الرئيسية للمؤسسة (KRAS)
- قياس مجالات النتائج الرئيسية للموارد البشرية عبر مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs والذكاء SMART
- تحويل مؤشرات الأداء الرئيسية KPIs إلى أهداف ذكية SMART
- بطاقة الأداء المتوازن: لمحة عامة

الأساسيات الحديثة باستراتيجية الموارد البشرية:

- النماذج الحديثة للموارد البشرية.
- نموذج شريك الأعمال.
- المفاهيم الكاملة للاستراتيجية.
- الخطوات اللازمة لتشكيل استراتيجية الموارد البشرية

الممارسات التقليدية في الموارد البشرية: مزود الخدمات:

- التعريف التقليدي للموارد البشرية: الاستقطاب، الاستبقاء، النمو
- نظرة عامة على الوظائف التقليدية للموارد البشرية
- الموارد البشرية بين الماضي والحاضر
- الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءات

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

إدارة الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة:

- تعريف الكفاءة
- أنواع الكفاءات
- المكونات المختلفة للكفاءة
- عمليات الاستقطاب والاختيار التي تستند إلى الكفاءة
- عمليات التدريب والتطوير التي تستند إلى الكفاءة
- عملية إدارة الأداء التي تستند إلى الكفاءة
- الفوائد من الموارد البشرية التي تستند إلى الكفاءة

قياس أداء الموارد البشرية:

- هيمنة نتائج الأعمال على نتائج الموارد البشرية
- الخطوات الخمس لإجراء التحليلات
- قياس الاستقطاب والاختيار
- قياس التعويضات والمزايا
- قياس التدريب والتطوير
- قياس إدارة الأداء
- تصميم بطاقة الأداء المتوازن للموارد البشرية

الشريك الاستراتيجي للأعمال:

- استيعاب كيف يمكن لأخصائيي الموارد 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

كيفية عمل الموارد البشرية في المستقبل:

- كيف ينبغي أن تتماشى استراتيجية الموارد البشرية مع خطط العمل
- إنتاج خطط يمكن قياسها على أولويات الأعمال
- إدارة وتقييم رأس المال البشري التنظيمي وفق متطلبات العمل
- تطوير وقياس الكفاءات والأداء