



## الدورة التدريبية: إدارة وتطوير رأس المال البشري

يوليو ٢٠٢٦ - ٢٤ - ٢٠

طوكيو

(للشخص الواحد) € ٦٥٠٠

Ref: #HR7881\_150239



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

الموارد البشرية من رأس المال البشري للنجاح المؤسسي المستدام رؤية تقدم الدورة التدريبية المتقدمة في إدارة وتطوير المؤسسة. تركز هذه الدورة وظيفية داعمة إلى شريك استراتيجي محوري في دفع عجلة شاملة ومتقدمة لتحويل إدارة المال البشري المتقدمة، وكيفية تطوير رأس المال الفريدة على الأسس الحديثة لاستراتيجيات إدارة رأس النمو والاستدامة المال البشري في الشركات التنافسية. يقدم BIG BEN Training Center منهجاً بشري ليكون رافداً أساسياً للابتكار والقدرة بها، وقياس عائد الاستثمار في رأس المال من خلال استراتيجيات فعالة لجذب المواهب الرئيسية عملياً يتناول تحسين رأس ثقافة تنظيمية بيانات الموارد البشرية لاتخاذ قرارات مدعومة بشري باستخدام مؤشرات أداء قابلة للتطبيق، وتحليل والاحتفاظ للموارد البشرية عبر دورة حياة الموظف، وربط داعمة تعزز الانتماء والإنتاجية، وإدارة الأداء بالبيانات. ستتعرف على كيفية بناء سياسات الاستراتيجية العليا للمؤسسة. هذه الدورة مصممة لجميع جهود الموارد البشرية بشكل مباشر بالأهداف الفعال تجربة الموظف، مما الموارد البشرية الفعالة التي تساهم بشكل مباشر في لتزويدك بالأدوات والمعرفة لتصميم وتنفيذ يجعل إدارة رأس المال البشري محركاً حقيقياً للقيمة. النجاح المؤسسي المستدام وتحسين



## الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية ورؤساء أقسامها.
- مدراء التطوير التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي.
- مسؤولي إدارة المواهب والتطوير الوظيفي.
- مستشاري الموارد البشرية والمدربين.
- مدراء الإدارات والوحدات التنفيذية.
- أخصائيو تحليل بيانات الموارد البشرية.
- رواد الأعمال وأصحاب الشركات.
- الوطنية. المسؤولون عن سياسات التوطين وتطوير الكفاءات
- المستشارون في مجال تطوير الأعمال والتحول المؤسسي.

## القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع المالي والمصرفي.
- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- قطاع الرعاية الصحية والمستشفيات.
- قطاع البيع بالتجزئة والخدمات اللوجستية.
- قطاع الطاقة والصناعات التحويلية.
- قطاع التعليم والتدريب.
- قطاع السياحة والضيافة.
- الهيئات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة.
- الشركات العائلية والمشاريع الناشئة.
- المنظمات غير الربحية.



## الأقسام المؤسسة المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية بكافة فروعها.
- إدارة التطوير التنظيمي والتخطيط الاستراتيجي.
- إدارة التطوير الإداري والقيادي.
- إدارة التدريب والتأهيل.
- إدارة المواهب والتخطيط للتعاقد الوظيفي.
- إدارة العلاقات العامة والاتصال المؤسسي.
- مكاتب إدارة المشاريع والتحول الرقمي.
- الإدارات التنفيذية العليا والوسطى.
- مكاتب التوطين والمسؤولية الاجتماعية.
- وحدات التطوير والجودة.

## أهداف الدورة التدريبية:

أتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد



- البشري تتماشى مع الأهداف التنظيمية. صياغة وتنفيذ استراتيجيات متقدمة لإدارة رأس المال
- ثقافة تنظيمية داعمة للتميز. تطبيق منهجيات حديثة لتطوير رأس المال البشري وبناء
- الرئيسية وتطوير المسارات الوظيفية. تصميم وتنفيذ برامج فعالة للاحتفاظ بالمواهب
- الأداء وعائد الاستثمار واتخاذ القرارات. استخدام أدوات تحليل بيانات الموارد البشرية لقياس
- حياة الموظف لتحفيز الإنتاجية. ربط إدارة الأداء الفعال للموارد البشرية بدورة
- تجربة الموظف والتنوع والشمول. تطوير سياسات الموارد البشرية الفعالة التي تعزز
- المتعلقة برأس المال البشري. قيادة إدارة التغيير التنظيمي وإدارة الأزمات
- بالنجاح المؤسسي المستدام. تحديد مؤشرات أداء الموارد البشرية الرئيسية وربطها
- تحليل احتياجات دقيق. تخطيط وتنفيذ برامج التدريب والتطوير بناءً على
- إدارة رأس المال البشري. دمج مفاهيم الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية في

## منهجية الدورة التدريبية:



التفاعلية التي وتطوير رأس المال البشري للنجاح المؤسسي المستدام تعتمد منهجية الدورة التدريبية المتقدمة في إدارة تشمل BIG BEN Training Center تضمن نقل المعرفة وتطبيق المهارات بفعالية. يقدم على مزيج متكامل من أساليب التعلم الحديثة في إدارة رأس المال البشري. عروضاً تقديمية متقدمة تغطي المفاهيم الأساسية جلسات تفاعلية مكثفة حول تحديات إدارة رأس المال البشري في مختلف سيشارك المتدربون بشكل فعال في مناقشات جماعية والاستراتيجيات وبناء مواقف حقيقية في جذب المواهب والاحتفاظ بها، وقياس القطاعات، ودراسات حالة واقعية ومستفيضة تحاكي معمقة وجماعية لتحليل بيانات الموارد البشرية، الثقافة التنظيمية. تشمل المنهجية تمارين عملية العائد على الاستثمار، وإدارة التغيير، مصغرة تركز على حل مؤشرات الأداء الرئيسية. يتم تخصيص وقت كبير وتصميم سياسات الموارد البشرية الفعالة، وتطوير فردية فورية ومستمرة من المدربين مشكلات حقيقية يواجهها المشاركون في بيئات عملهم، للتطبيق العملي من خلال ورش عمل من مختلف القطاعات، وتعزيز العمل الجماعي الخبراء. تشجع هذه المنهجية على تبادل الخبرات بين مع توفير تغذية راجعة المستدام. البشري، مما يضمن تحقيق أقصى استفادة عملية في تصميم حلول مبتكرة لتحديات إدارة رأس المال المشاركين وتطبيقية تركز على النجاح المؤسسي



## خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

### المال البشري الحديثة: الوحدة الأولى: الأسس الاستراتيجية لإدارة رأس

- استراتيجي. التطور التاريخي ومفهوم رأس المال البشري كأصل
- العيزة التنافسية. دور إدارة رأس المال البشري المتقدمة في تحقيق
- التنظيمية الشاملة. ربط استراتيجيات إدارة رأس المال البشري بالأهداف
- المال البشري. تحليل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على رأس
- مبادئ بناء ثقافة تنظيمية داعمة للتميز والابتكار.
- الموارد البشرية. أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية في إدارة
- البشري. استشراف مستقبل العمل وتأثيره على إدارة رأس المال

### وتطويرها: الوحدة الثانية: جذب المواهب والاحتفاظ بها

- التنافسي. استراتيجيات استقطاب المواهب الرئيسية في سوق العمل
- تصميم تجربة مرشح مميزة تعكس الثقافة التنظيمية.
- معدل الدوران. أساليب فعالة للاحتفاظ بالمواهب الرئيسية وتقليل
- الجاذبة. تطوير برامج التطوير الوظيفي والمسارات الوظيفية
- الوظيفي. إدارة برامج التوجيه والإرشاد وتخطيط التعاقب
- تقييم احتياجات التدريب وتصميم برامج تطوير فعالة.
- إدارة المواهب الشاملة وتحديد الكفاءات الأساسية.

### وتحفيزه: الوحدة الثالثة: إدارة الأداء وتجربة الموظف



- والموضوعية. تصميم وتنفيذ أنظمة إدارة الأداء الفعالة
- ربط إدارة الأداء بأهداف المؤسسة وتطوير الموظفين.
- تقنيات التقييم المستمر والتغذية الراجعة البناءة.
- وإنتاجيتهم. استراتيجيات تحفيز الموظفين ورفع مشاركتهم
- تحسين تجربة الموظف عبر جميع مراحل دورة الحياة.
- إدارة علاقات الموظفين وحل النزاعات بشكل فعال.
- تعزيز التنوع والشمول والإنصاف في مكان العمل.

## العائد على الاستثمار: الوحدة الرابعة: تحليلات الموارد البشرية وقياس

- القرارات. أهمية تحليل بيانات الموارد البشرية لاتخاذ
- البشري. جمع وتنظيم وتحليل البيانات المتعلقة برأس المال
- تحديد وقياس مؤشرات أداء الموارد البشرية الأساسية.
- البشرية. مقاربات قياس عائد الاستثمار في برامج الموارد
- وإدارة المخاطر. استخدام التحليلات التنبؤية في التخطيط للمواهب
- عرض نتائج التحليلات وتأثيرها على الاستراتيجية.
- أدوات وتقنيات حديثة في تحليلات الموارد البشرية.

## المال البشري: الوحدة الخامسة: التحول والاستدامة في إدارة رأس

- قيادة وتنفيذ إدارة التغيير التنظيمي بنجاح.
- دور إدارة رأس المال البشري في دعم التحول الرقمي.
- البشرية. دمج مفاهيم الاستدامة في سياسات وممارسات الموارد
- تطوير سياسات العمل المرنة والعمل عن بعد.
- البشرية. إدارة الأزمات والتحديات الطارئة المتعلقة بالموارد
- البشري. تطبيق معايير الجودة والتميز في إدارة رأس المال
- البشري. بناء خطط عمل استراتيجية لتحسين وتطوير رأس المال



## الأسئلة المتكررة:

### التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

### الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

## سؤال للتأمل:

طويل المدى الاصطناعي والتحول الرقمي السريع أكثر أهمية أم أقل هل يمكن اعتبار رأس المال البشري في عصر الذكاء تطويرها للحفاظ على هذه للمؤسسات، وما هي المهارات الجوهرية التي يجب على أهمية بالنسبة للنجاح الاستراتيجي الأهمية وقدرتها على توليد القيمة المضافة؟ قادة الموارد البشرية

### ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



الاستراتيجية رأس المال البشري للنجاح المؤسسي المستدام بتعمقها تميز الدورة التدريبية المتقدمة في إدارة وتطوير  
عائد استثماري ملموس ونجاح مؤسسي والتشغيلية لإدارة رأس المال البشري الحديثة، مع الشامل في الربط بين الجوانب  
التطبيق العملي من خلال دراسات حالة معقدة تحاكي مستدام. لا تكتفي بتقديم النظريات، بل تركز على التركيز على تحقيق  
BIG BEN رؤى متقدمة مكثفة على تحليل بيانات الموارد البشرية وقياس تحديات حقيقية في قطاعات متنوعة، وتمارين عملية  
فاعل يساهم في تحقيق الأهداف الكبرى حول كيفية تحويل إدارة الموارد البشرية إلى شريك تأثيرها. يقدم Training Center  
وتجربة موظف استثنائية كأساس للتميز. يتميز المحتوى للمؤسسة، مع التركيز على بناء ثقافة تنظيمية داعمة استراتيجي  
أدوات عملية لمواجهة والتحول الرقمي في الموارد البشرية، ودمج بتغطيته لأحدث الاتجاهات مثل استشراف مستقبل العمل،  
رأس المال البشري بشكل مبتكر وفعال. التحديات المعاصرة والمستقبلية في مجال إدارة الاستدامة، مما يمنح المشاركين  
وتطوير