البشرية الدورة التدريبية: التخطيط الاستراتيجي طويل المدى للموارد

يونيو ٢٠٢٦ ٢٦ - ٢٢

باكو - *

٥٠٠٠ € (للشخص الواحد)

Ref: #PLA1143_152344

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة

الأساسية إلى التطبيقات المدى للموارد البشرية الشاملة والتحليل التنبؤي تقدم الدورة التدريبية: التخطيط الاستراتيجي طويل مع الرؤى التنظيمية طويلة الأجل، مع المتقدمة. يطور المشاركون مهارات تصميم خطط موارد رحلة متكاملة من المفاهيم المحتوى إلى أبحاث البروفيسور ديف أولريش(Dave) التركيز على التحليل التنبؤي وإدارة المواهب. يستند بشرية متوافقة الرعاية الصحية استراتيجي. يدمج BIG BEN Training Center دراسات في تحويل وظائف الموارد البشرية إلى شريك (Ulrich الدورة تحديات مثل فجوات المهارات المستقبلية والتكنولوجيا، لتعزيز التطبيق العملي. تُغطّي حالة من قطاعات متنوعة، مثل مؤشرات الأداء الرئيسية وإدارة المخاطر، مع تقديم أدوات قياس فعالة مثل

لـ الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة

- مديرو الموارد البشرية
- رؤساء أقسام التطوير التنظيمي
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي
- قادة الإدارات العليا
- استشاريو الموارد البشرية
- البشرية المخططون الماليون المتعاملون مع ميزانيات الموارد

القطاعات والصناعات المستهدفة

- القطاع الصحي والمستشفيات.
- شركات التكنولوجيا والاتصالات.
- المؤسسات المالية والبنوك.
- الجهات الحكومية والهيئات التنظيمية.
- شركات الطاقة والصناعات الثقيلة.
- منظمات الخدمات اللوجستية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- التخطيط الاستراتيجي والتطوير.
- إدارة المواهب والتطوير الوظيفي.
- الشؤون المالية والميزانيات.
- إدارة المخاطر والامتثال.
- قطاع التدريب والتطوير.

أهداف الدورة التدريبية:

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

- للقوى العاملة. تحليل الفجوات بين الاحتياجات الحالية والمستقبلية
- التنظيمية طويلة المدى. تصميم خرائط المهارات المتوافقة مع الأهداف
- التوظيف. استخدام أدوات التحليل التنبؤي لتقدير متطلبات
- البشرية. تطوير مؤشرات أداء رئيسية لقياس فعالية خطط الموارد
- العمل. إدارة مخاطر عدم التوازن بين العرض والطلب في سوق
- الشامل. دمج استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب ضمن التخطيط

منهجية الدورة التدريبية:

حية من قطاعات مثل بين المحاضرات التفاعلية وورش العمل التطبيقية. تعتمد منهجية BIG BEN Training Center على الجمع لمؤسسات افتراضية. تشمل الجلسات تمارين الصحة والتكنولوجيا، مع محاكاة بناء خطط موارد سيحلل المشاركون دراسات حالة مناقشة التحديات الأداء. يقدم المدربون تغذية راجعة فورية على نماذج جماعية لتحليل البيانات التنبؤية وتصميم مؤشرات بشرية مثل إدارة فجوات المهارات التشريعية والاقتصادية. تُختتم كل وحدة بجلسات عصف التخطيط المقدمة من المجموعات، مع أو تكييف الخطط مع التغيرات السوقية. ذهني لحل مشكلات واقعية،

التدريبية): خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة

البشرية الوحدة الأولى: أسس التخطيط الاستراتيجي للموارد

- مقدمة عن المفاهيم والمصطلحات الأساسية.
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.
- تحديد الركائز الاستراتيجية للموارد البشرية.
- ربط أهداف الموارد البشرية برؤية المنظمة.
- أدوات تحليل الفجوات.(GAP Analysis)
- دراسة تأثير العوامل الاقتصادية على التخطيط.
- نموذج تحليل SWOT للموارد البشرية.

الوحدة الثانية: التحليل التنبؤي وخرائط المهارات

- مقدمة في التحليل التنبؤي للقوى العاملة.
- جمع البيانات وتحليل الاتجاهات التاريخية.
- تصميم خرائط المهارات المستقبلية.
- تحديد فجوات الكفاءات وآليات سدها.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالاحتياجات.
- دراسة حالة: تحويل البيانات إلى خطط عمل.
- ورشة عمل: بناء سيناريوهات تنبؤية.

الوحدة الثالثة: إدارة المواهب والاستدامة

- استراتيجيات جذب المواهب الرئيسية.
- نماذج الاحتفاظ بالكفاءات طويلة المدى.
- تطوير خطط التعاقب الوظيفي.
- دمج التنوع والشمول في التخطيط.
- قياس تأثير تجربة الموظف على الاستدامة.
- إدارة برامج التدريب والتطوير المستقبلية.
- تحليل تكاليف الاستثمار في رأس المال البشري.

الوحدة الرابعة: الموازنة والمخاطر والامتثال

- إعداد ميزانيات الموارد البشرية الاستراتيجية.
- تحليل العائد على الاستثمار (ROI) في خطط الموارد البشرية.
- إدارة المخاطر التشغيلية والتشريعية.
- ضمان التوافق مع القوانين المحلية والدولية.
- آليات مراقبة وتعديل الميزانيات.
- دراسة حالة: موازنة بين التكاليف والجودة.
- ورشة عمل: تقييم مخاطر خطة موارد بشرية.

الوحدة الخامسة: التقييم والتطبيق العملي

- تصميم مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية
- آليات متابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية
- تقييم فعالية الخطط السنوية والطارئة
- إعداد تقارير الأداء للإدارة العليا
- تعديل الخطط بناءً على التغذية الراجعة
- حلقة نقاش: تحديات التطبيق في القطاعات المختلفة
- تطوير خطة عمل شخصية للمشاركين

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 ٢٥٢٠- 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:

الأزمات العالمية؟ اضطرابات سوق العمل غير المتوقعة، مثل التحولات كيف يمكن لخطة موارد بشرية استراتيجية أن تتكيف مع

التكنولوجية المفاجئة أو

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

عملية من قطاعات تحليل البيانات التنبؤية وحتى صياغة مؤشرات الأداء تركز الدورة على الجانب التطبيقي الشامل، بدءًا من خطط الموارد البشرية مع التحديات التشريعية متنوعة، كالصحة والتكنولوجيا، توضح كيفية مواءمة القابلة للقياس. تُقدم أمثلة حول تحويل الإدارات إلى رائدة في مجال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، والاقتصادية. يتميز المحتوى بالاستناد إلى أبحاث خطط الجانب التفاعلي عبر ورش عمل مكثفة شركاء استراتيجيين. يعززBIG BEN Training Center مثل أعمال ديف أولريش ومرونة التكيّف قابلة للتنفيذ، مع التركيز على إدارة المخاطر لبناء