المقدمة

تعد خطة القوى العاملة أحد المرتكزات الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات الساعية إلى تحقيق كفاءة تشغيلية عالية وضمان استدامة الأداء على المدى الطويل. وفي هذا الإطار، تهدف دورة تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء إلى تمكين المشاركين من اكتساب معرفة معمقة حول منهجيات تخطيط القوى العاملة وتطوير مهاراتهم في تطبيق مراحله بطريقة استراتيجية تتلاءم مع تطلعات المؤسسات المستقبلية والهيكل التنظيمي المعتمد لديها.

كما تسلط الدورة الضوء على أهمية إعادة هندسة العمليات الإدارية كوسيلة فعالة لتحسين سير العمل وتقليل التكاليف التشغيلية من خلال إعادة تصميم الإجراءات المؤسسية بصورة جذرية. هذا إلى جانب تقديم إطار علمي متكامل لتطبيق مفاهيم تقييم الأداء وفق مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وآليات القياس الحديثة، بما يضمن دقة التقييم وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

تعتمد الدورة منهجية تفاعلية قائمة على المزج بين المعرفة النظرية والتطبيقات العملية المستندة إلى دراسات حالة واقعية. وقد تم إعداد محتواها بعناية من قِبل مجموعة من الخبراء المختصين في مجالات تخطيط القوى العاملة، وهندسة العمليات الإدارية، وتقييم الأداء، بما يلبي احتياجات المؤسسات بمختلف قطاعاتها.

الفئات المستهدفة

تستهدف دورة تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء الفئات التالية:

مسؤولو الموارد البشرية، والتدريب، والتطوير المؤسسي.

العاملون في إدارات التخطيط والتنظيم بالمؤسسات الحكومية والخاصة.

المدراء التنفيذيون ورؤساء الأقسام المعنيون بتحسين الأداء المؤسسي.

منسقو التدريب ومدربو الموارد البشرية.

مسؤولو التوظيف والاستقطاب وإدارة رأس المال البشري.

المهتمون والمتخصصون في تخطيط القوى العاملة وتحليل الأداء المؤسسي.

جميع الراغبين في اكتساب مهارات متقدمة في إعادة هندسة العمليات الإدارية.

المهنيون الساعون لتعزيز كفاءاتهم في تقييم الأداء المؤسسي والوظيفي.

الأهداف التدريبية

بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

تحليل الفجوات بين القوى العاملة الحالية والمتوقعة باستخدام أدوات كمية ونوعية.

إعداد خطة قوى عاملة استراتيجية تتماشى مع الأهداف المؤسسية.

تصميم أنظمة تقييم أداء مبنية على مؤشرات دقيقة ومناسبة لطبيعة الوظائف.

تحديد الوظائف الحيوية والمهارات الجوهرية داخل الهيكل التنظيمي.

إعادة تصميم العمليات الوظيفية بما يعزز الكفاءة والإنتاجية.

قياس الأثر المؤسسي الناتج عن عمليات تقييم الأداء واتخاذ قرارات تحسين.

تطبيق منهجيات واضحة لوضع خطط القوى العاملة بناءً على أولويات العمل.

استخدام تقنيات تحليل البيانات في تقييم الإنتاجية وتقدير الاحتياجات المستقبلية.

إعداد تقارير تحليلية تدعم عملية اتخاذ القرار في إدارة الموارد البشرية.

تطوير خطط تدريب وتطوير مستندة إلى نتائج التقييم والتحليل الوظيفي.

تعزيز ثقافة الابتكار المؤسسي عبر تطبيق مبادئ إعادة هندسة العمليات.

توظيف أدوات دعم القرار في مجالات تخطيط القوى العاملة وتقييم الأداء بفعالية.

الكفاءات المستهدفة

يكتسب المشاركون من خلال هذه الدورة المهارات والكفاءات التالية:

القدرة على إعداد وتنفيذ خطوات تخطيط القوى العاملة بأسلوب علمي واستراتيجي.

تطوير المهارات التحليلية لرصد الفجوات الوظيفية وتحليل البيانات ذات الصلة.

التمكن من بناء وتطبيق مؤشرات قياس الأداء وربطها بالأهداف المؤسسية.

إدارة وتنفيذ خطط تحسين الأداء ومراجعتها وتحديثها بصفة دورية.

تطبيق مفاهيم إعادة هندسة العمليات لرفع كفاءة بيئة العمل.

إعداد تقارير استراتيجية دقيقة تعكس حالة القوى العاملة وأداء المؤسسة.

قيادة فرق العمل بفعالية لتحقيق الأهداف التنظيمية عبر التقييم وإعادة هيكلة العمليات.

تعزيز التفكير النقدي والابتكاري في معالجة تحديات الموارد البشرية.

محتوى الدورة

الوحدة الأولى: المبادئ الأساسية في تخطيط القوى العاملة

مفهوم وأهمية تخطيط القوى العاملة في دعم الاستراتيجية المؤسسية.

فوائد تطبيق تخطيط القوى العاملة في رفع كفاءة الأداء والتوظيف.

المراحل الأساسية لإعداد خطة القوى العاملة وكيفية دمجها مع الخطط التشغيلية.

الأساليب الكمية والنوعية في تخطيط القوى العاملة.

تحليل العرض والطلب في سوق العمل الداخلي والخارجي.

تقييم جاهزية الموظفين واستشراف المهارات المستقبلية المطلوبة.

العلاقة بين تخطيط القوى العاملة ومستوى رضا الموظفين.

الاستفادة من التقنيات الحديثة في دعم عمليات التخطيط.

استعراض دراسات حالة ناجحة في تخطيط القوى العاملة.

إعداد جداول توقعات القوى العاملة وربطها بالتحليل المالي.

الوحدة الثانية: إعادة هندسة العمليات التنظيمية

التعريف بمفهوم إعادة هندسة العمليات وتأثيره على الأداء المؤسسي.

خطوات عملية لإعادة تصميم العمليات الإدارية بفعالية.

تحديد العمليات الحرجة ذات الأولوية لإعادة الهندسة.

أدوات وأساليب تحليل وتوثيق الإجراءات المؤسسية.

دور فرق العمل متعددة التخصصات في إنجاح مشاريع الهندسة.

كيفية تحقيق التوازن بين تقليل التكلفة وزيادة الكفاءة.

الربط بين إعادة هندسة العمليات والتحول الرقمي.

قياس نتائج إعادة التصميم من خلال مؤشرات أداء دقيقة.

استراتيجيات إدارة مقاومة التغيير خلال تطبيق عمليات الهندسة.

تقييم أثر إعادة الهندسة على رضا العملاء الداخليين والخارجيين.

الوحدة الثالثة: تقييم الأداء المؤسسي والوظيفي

مفهوم تقييم الأداء ومعايير تطبيقه في المؤسسات الحديثة.

تصميم نماذج تقييم تتناسب مع طبيعة المهام والمسؤوليات المختلفة.

تحديد الأهداف الذكية وربطها بمؤشرات الأداء الأساسية.

الفروق الجوهرية بين التقييم السنوي والتقييم المستمر.

أدوات تقييم الأداء: 360 درجة، المقابلات، بطاقات الأداء.

كيفية استخدام نتائج التقييم لتحسين الأداء وتحديد الاحتياجات التدريبية.

إعداد تقارير الأداء كوسيلة داعمة لاتخاذ قرارات الموارد البشرية.

تعزيز التحفيز والعدالة من خلال منظومة تقييم فعالة.

ربط نتائج التقييم بمسارات الترقية والمكافآت المهنية.

دراسات تطبيقية حول تقييم الأداء المؤسسي والوظيفي.

الوحدة الرابعة: تحليل الفجوات ووضع خطة القوى العاملة

منهجيات تحليل الفجوات بين الوضع الراهن والمتطلبات المستقبلية.

خطوات إعداد خطة قوى عاملة شاملة ومتكاملة.

دور التخطيط التشغيلي في دعم أهداف الموارد البشرية.

كيفية ربط نتائج تحليل الفجوات بخطط التوظيف والتدريب والتطوير.

استخدام الأدوات الرقمية والإحصائية في تحليل الفجوات.

تحديد الأولويات المؤسسية في إعداد خطة القوى العاملة.

وضع مؤشرات لقياس نجاح خطة القوى العاملة وتحقيق أهدافها.

استراتيجيات إدارة التغيير لضمان استدامة خطط القوى العاملة.

دمج نتائج تقييم الأداء في رسم خطط التطوير الوظيفي.

إعداد مصفوفة الجاهزية وخطط الإحلال الوظيفي (Succession Planning).

الوحدة الخامسة: دمج إعادة الهندسة والتخطيط وتقييم الأداء في دورة متكاملة

التكامل بين عمليات إعادة هندسة الإجراءات وتخطيط القوى العاملة.

مواءمة نتائج تقييم الأداء مع مبادرات إعادة تصميم العمليات.

بناء بيئة مؤسسية ديناميكية قائمة على الابتكار والتحسين المستمر.

ربط مؤشرات الأداء بهيكل تنظيمي معاد تصميمه لتحقيق الكفاءة.

توظيف البيانات التحليلية لدعم التخطيط والتقييم والتطوير المؤسسي.

إعداد تقارير شاملة تسهم في دعم اتخاذ القرار الاستراتيجي.

دراسة حالات متقدمة توضح العلاقة بين التخطيط والهندسة والتقييم.

إدارة المخاطر والفرص المصاحبة لدمج هذه العمليات.

تطوير خارطة طريق شاملة للتحسين المؤسسي المستدام.

تعزيز ثقافة الأداء والتطوير المستمر في بيئة العمل.

الخلاصة والتوصيات

تُعتبر دورة تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء أداة استراتيجية شاملة تسهم في بناء مؤسسات أكثر فاعلية ومرونة. فهي تزوّد المشاركين بالمهارات الضرورية لتصميم وتنفيذ خطط قوى عاملة متكاملة، وإعادة هندسة العمليات بطرق ترفع الكفاءة، إضافة إلى تطبيق أساليب تقييم أداء تعزز من قدرات المؤسسة التنافسية. يُوصى بتطبيق مخرجات الدورة على مستوى وحدات العمل المختلفة، بما يضمن تحقيق نتائج ملموسة ومستدامة تدعم النمو المؤسسي المستقبلي.