

المقدمة:

تهدف هذه الدورة التدريبية إلى الإجابة عن سؤال بسيط ولكنه جوهري: "ما هي الطريقة المثلى لمساعدة مجموعة من المهنيين على تحقيق أهدافهم المشتركة؟". تركز الدورة على تمكين المشاركين من تحسين كفاءة الأداء وفعاليتهم بناءً على الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، ومدى تعقيد البيئة التنظيمية، وكذلك توافر القوى العاملة واستعدادها لتحقيق المستوى المطلوب من الأداء.

لا شك أن تحسين الأداء الوظيفي يعد مسؤولية مشتركة بين جميع الأطراف داخل المنظمة، ويعد خبراء الموارد البشرية هم الداعمين الرئيسيين في تسهيل وتوجيه هذه العملية. ومن خلال هذه الدورة، يتم تزويد المشاركين بمجموعة من الأدوات والموارد التي تمكنهم من تيسير وإدارة هذه العملية بطريقة منهجية ومنظمة. تشمل هذه الأدوات جميع الموارد اللازمة، بدءًا من مخططات التفكير التأملي والعصف الذهني التي يمكن استخدامها في مرحلة التحليل لتصميم النماذج، وصولاً إلى جداول الأعمال الخاصة بجلسات العمل ودليل التيسير. وبعبارة أخرى، تركز هذه الدورة على الاحتياجات الوظيفية للمشاركين وقدراتهم على التنفيذ الفعال لهذه الأنشطة.

الفئات المستهدفة:

جميع المهنيين العاملين في مجال الموارد البشرية.

أخصائيو الموارد البشرية وشركاء الأعمال.

المسؤولون عن التخطيط لإدارة الموارد البشرية في مؤسساتهم.

المشرفون على عمليات التصميم المؤسسي.

كل من يرغب في تطوير مهاراته وخبراته في هذا المجال.

الأهداف التدريبية:

في نهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:

فهم آليات تحديد المواهب وإدارتها بشكل فعال، وكيفية تطوير إمكاناتها العالية.

وضع استراتيجيات رئيسية لتحسين مواهبهم بالإضافة إلى مواهب موظفيهم المحتملين.

تحسين استعداد المؤسسة للتغيير من خلال تبني عوامل تمكين مثل خطط الحوافز وآليات العمليات التشغيلية.
تطبيق منهجيات التخطيط للقوى العاملة لتحديد ثغرات القوى العاملة على مستوى الأقسام والمؤسسة ككل.
اكتساب المهارات الأساسية في التصميم المؤسسي، مثل التقييم الوظيفي وكتابة الوصف الوظيفي.

الكفاءات المستهدفة:

التصميم المؤسسي الفعال.
التخطيط للقوى العاملة على مستوى المؤسسة.
التقييم الوظيفي السليم.
كتابة الوصف الوظيفي بما يتناسب مع متطلبات السوق.
فهم وتطبيق التعويضات والمزايا.
استراتيجيات التعليم والتطوير للموارد البشرية.

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: إنشاء مجموعة مواهب عالية الإمكانيات
نماذج وتصنيفات المواهب: كيفية تحديد وتصنيف المواهب ذات الإمكانيات العالية.
تصميم أنظمة التقييم للمواهب: كيفية تصميم الأنظمة التي تساهم في تحديد وإدارة هذه المواهب.
تحليل البيانات النفسية: كيفية استخدام التحليل النفسي لتحديد قدرات الموظفين.
صنع القرار وتحليل المعايير الحاسمة: كيف يمكن للمؤسسات اتخاذ قرارات مستتيرة بشأن تطوير المواهب.
نماذج إدارة المواهب: استراتيجيات لتطوير المواهب وتوزيعها داخل المؤسسة.

طرق ونظم التقييم: استخدام أطر القياس المختلفة مثل الكفاءة السلوكية والكفاءة الوظيفية.
تحليل فجوة المواهب: تحديد الفجوات في المهارات والتوظيف داخل المؤسسة.

الوحدة الثانية: تنمية موهبتك وإمكاناتك العالية
إدارة الأداء: كيف يمكن إدارة الأداء بشكل فعال في بيئات العمل.
نماذج التطوير المختلفة: اختيار النماذج الأكثر ملاءمة لتطوير الموظفين.
استراتيجيات التنمية الاستباقية: وضع استراتيجيات طويلة الأجل لتنمية المواهب داخل المؤسسة.
خطط التطوير عالية الجودة: تطوير خطط تتماشى مع أهداف المؤسسة.
تقنيات التغذية الراجعة: أساليب فعالة لتحفيز الموظفين على تحقيق إمكاناتهم القصوى.
التدريب من أجل النجاح: كيفية تدريب الموظفين لتلبية احتياجات العمل المستقبلية.

الوحدة الثالثة: التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية

طرق التعامل مع فائض أو عجز العمالة: كيف يمكن التعامل مع الفائض أو العجز في القوى العاملة.
تحديد أنواع الوظائف المطلوبة: استخدام الأسس الموضوعية لتحديد الوظائف التي تحتاج إليها المؤسسة.
تحليل مقاييس العائد من التوظيف: كيف يمكن قياس فعالية التوظيف.
الطرق المتقدمة في قياس معدل دوران العمالة: تقنيات لتحديد أسباب الدوران وتقليله.

الوحدة الرابعة: التخطيط للقوى العاملة

تعريف التخطيط للقوى العاملة: أسس التخطيط الأمثل للقوى العاملة داخل المؤسسة.
وضع التوقعات لاحتياجات التوظيف: كيفية تحديد احتياجات المؤسسة من العمالة على المدى القصير والطويل.
المنهجية الثابتة مقابل المنهجية المتغيرة: كيفية تطبيق استراتيجيات ثابتة أو مرنة حسب الظروف.
أساسيات التخطيط الناجح: العوامل التي تضمن نجاح تخطيط القوى العاملة.
عمليات التوظيف الاستراتيجية: وضع استراتيجيات لتوظيف الكفاءات المناسبة.
تحليل الطلب والاتجاهات: كيفية تحليل الاتجاهات المستقبلية في سوق العمل.

الوحدة الخامسة: المهارات الأساسية لأخصائي التصميم المؤسسي والتخطيط للقوى العاملة
التقييم الوظيفي: استخدام نظام ميرك للتقييم الوظيفي، وفوائده في تحسين الأداء الوظيفي.
كتابة الوصف الوظيفي: كيفية كتابة الوصف الوظيفي للوظائف الجديدة أو المعدلة بما يتناسب مع متطلبات السوق.
هيكل الرواتب ومخططات الحوافز: استراتيجيات تحسين الرواتب والمكافآت لتشجيع الأداء الممتاز.
تحسين استعداد الموظفين من خلال التعليم والتطوير: تطوير استراتيجيات لتقوية مهارات الموظفين ورفع أدائهم.

الخاتمة:

تُعد هذه الدورة التدريبية فرصة مثالية للمهنيين في مجال الموارد البشرية لاكتساب الأدوات والاستراتيجيات الفعالة لتخطيط

وإدارة القوى العاملة بشكل مستدام. من خلال هذا البرنامج، يتمكن المشاركون من تطوير مهاراتهم في إدارة المواهب والتخطيط للقوى العاملة، بالإضافة إلى تصميم الأنظمة المؤسسية التي تضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

