

المقدمة:

في بيئة الأعمال المتغيرة بسرعة، أصبحت استشارات الموارد البشرية ذات الطابع الاستراتيجي من العوامل الحاسمة التي تساعد قادة المنظمات على اتخاذ قرارات مستنيرة بناءً على فهم عميق للموارد البشرية. يهدف هذا البرنامج إلى تزويد المشاركين بالمعرفة والمهارات اللازمة لتقديم استشارات مهنية واستراتيجية في مجالات تخطيط الموارد البشرية، وتطوير السياسات، ودعم القيادات التنفيذية، وتحليل الأداء التنظيمي، بهدف تعزيز الأداء المؤسسي وضمان الامتثال لأفضل الممارسات العالمية.

الفئات المستهدفة:

- مستشارو الموارد البشرية
- مدراء الموارد البشرية والتطوير التنظيمي
- قادة الأعمال والمديرون التنفيذيون
- مسؤولو العلاقات الحكومية وشؤون الامتثال
- المهتمون بتطوير مهاراتهم في استشارات الموارد البشرية الاستراتيجية

الأهداف التدريبية:

- بنهاية هذه الدورة، سيكون المشاركون قادرين على:
- تقديم استشارات استراتيجية مؤثرة في مجالات تخطيط الموارد البشرية.
- دعم قادة الأعمال في مختلف جوانب إدارة الموارد البشرية.
- تطوير سياسات فعّالة للموارد البشرية تتماشى مع متطلبات الأعمال.
- معالجة التحديات المتعلقة بالتصميم التنظيمي وإدارة الأفراد بفعالية.
- تحليل البيانات والمؤشرات الخاصة بالموارد البشرية لوضع خطط تحسين.
- فهم أحدث التطورات في قوانين العمل والامتثال التنظيمي.

الكفاءات المستهدفة:

- التفكير الاستراتيجي في استشارات الموارد البشرية

- دعم القرارات التنفيذية في مجالات العلاقات العمالية وإدارة الأداء
- صياغة وتطوير سياسات وأنظمة الموارد البشرية
- التحليل النقدي لمقاييس الأداء البشري
- الإلمام بالتشريعات واللوائح الخاصة بالموارد البشرية
- مهارات تقديم التوصيات التنفيذية الاستراتيجية

محتوى الدورة:

الوحدة الأولى: تقديم الاستشارات الاستراتيجية في التخطيط

- فهم الدور الاستشاري في صياغة الاستراتيجيات المؤسسية.
 - خطوات تطوير خطة استراتيجية متكاملة للموارد البشرية.
 - مهارات تقييم الوضع الراهن للمنظمة وتحديد الفجوات الاستراتيجية.
 - أدوات وتقنيات تحليل البيئة الداخلية والخارجية (مثل SWOT وPESTEL).
 - بناء خطط استشارية تدعم تحقيق الأهداف التنظيمية على المدى الطويل.
 - إدارة العلاقات مع العملاء الداخليين والخارجيين لضمان تنفيذ الخطة بفعالية.
- الوحدة الثانية: تقديم المشورة لقادة الأعمال في مجالات الموارد البشرية مثل علاقات الموظفين وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير، والتعويضات المالية
- تقديم المشورة الفعالة لقادة الأعمال في إدارة علاقات الموظفين وحل النزاعات العمالية.
 - دعم تطوير برامج إدارة الأداء من وضع الأهداف إلى التقييم والتحفيز.
 - بناء استراتيجيات فعالة للتعلم والتطوير لرفع كفاءة رأس المال البشري.
 - تقديم استشارات متقدمة في تصميم حزم التعويضات والمزايا المالية.

- دور مستشار الموارد البشرية في دعم القادة في اتخاذ قرارات المواهب الحرجة.
- إرشاد القادة حول تعزيز تجارب الموظفين وتحقيق رضاهم الوظيفي.
- الوحدة الثالثة: المساعدة في تطوير سياسات الموارد البشرية وتنفيذها، ومساعدة المنظمات على مواجهة تحديات الأعمال الحالية باستخدام استراتيجيات الموارد البشرية
 - منهجية تقييم السياسات الحالية وتحليل فعاليتها.
 - خطوات تطوير سياسات متوافقة مع استراتيجية المنظمة.
 - آليات دمج مرونة السياسات مع متغيرات بيئة الأعمال.
 - تخطيط حملات توعية وإطلاق السياسات داخل المنظمة.
 - إدارة عملية التغيير المصاحبة لتطبيق السياسات الجديدة.
 - معالجة التحديات المعاصرة مثل العمل عن بُعد، التنوع والشمول، والاستدامة المؤسسية.
- الوحدة الرابعة: معالجة القضايا المتعلقة بالتصميم التنظيمي وإدارة الأفراد
 - المبادئ الأساسية للتصميم التنظيمي الفعال.
 - طرق تحليل الهياكل التنظيمية وتحديد مواطن الضعف.
 - إعادة تصميم الوظائف والأدوار لضمان الكفاءة التنظيمية.
 - إدارة عمليات التغيير المصاحبة لإعادة الهيكلة التنظيمية.
 - تخطيط القوى العاملة بما يتماشى مع الأهداف الاستراتيجية.
 - ربط إدارة الأفراد بأهداف الأداء والإنتاجية.
- الوحدة الخامسة: تحليل مقاييس الموارد البشرية لتحديد الاتجاهات ومجالات التحسين وإنشاء خطط عمل لحلها
 - التعرف على أهم مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) في الموارد البشرية.
 - استخدام التحليلات التنبؤية لتوقع الاتجاهات المستقبلية في الموارد البشرية.
 - أساليب تحليل البيانات: المؤشرات الكمية والنوعية.

- تطوير خطط تحسين بناءً على نتائج التحليل الإحصائي.
 - ربط تحليلات الموارد البشرية بالأهداف الاستراتيجية للأعمال.
 - تقنيات إعداد تقارير فعالة لتقديم النتائج إلى الإدارة العليا.
- الوحدة السادسة: البقاء على اطلاع على قوانين ولوائح التوظيف لضمان الامتثال لهذه اللوائح
- استعراض أحدث التشريعات الوطنية والدولية المتعلقة بالعمل والموارد البشرية.
 - كيفية إنشاء سياسات وإجراءات تتوافق مع المتطلبات القانونية.
 - استراتيجيات تقييم مدى الامتثال القانوني داخل المنظمة.
 - دور مستشار الموارد البشرية في إدارة المخاطر القانونية.
 - التعامل مع القضايا القانونية المحتملة مثل التمييز، الفصل التعسفي، وحقوق الموظفين.
 - بناء ثقافة تنظيمية تقوم على الامتثال وحماية الحقوق.