

الأخصائي المعتمد في التصميم المؤسسي وتخطيط القوى العاملة

لمحة عامة

- تجيب هذه الدورة التدريبية على سؤال واحد وبسيط: "ما هي أفضل طريقة لمساعدة مجموعة من المهنيين على تحقيق أهدافهم المشتركة؟"، حيث تسعى هذه الدورة إلى تمكين المشاركين من تعزيز كفاءة وفعالية الهيكل التنظيمي للمؤسسة بما يتوافق مع الأهداف الاستراتيجية ومستوى تعقيد البيئة المؤسسية، ومدى توافر القوى العاملة واستعدادها لتقديم مستوى الأداء المطلوب.
- لا شك أن التصميم المؤسسي يعتبر مسؤولية مشتركة حيث يقوم اختصاصيو الموارد البشرية بتسهيل وتوجيه العملية، لذا تزود هذه الدورة المشاركين فيها بمجموعة الأدوات التي تمكن موظفي الموارد البشرية من تيسير وتوجيه العملية بصورة منهجية ومنظمة، حيث تتضمن هذه المجموعة جميع الموارد اللازمة ابتداءً من مخططات التفكير التأملي/ والعصف الذهني التي يمكن استخدامها خلال مرحلة التحليل لتصميم النماذج، وحتى جداول أعمال جلسات العمل ودليل التيسير، بتعبير آخر فإن هذه الدورة التدريبية تركز على الاحتياجات الوظيفية للمشاركين وقدراتهم على التنفيذ.

المنهجية

- تتناول الدورة باختصار تاريخ وتطور التصميم المؤسسي، ثم تتعمق في مفاهيم التطبيق العملي لتصميم أو إعادة تصميم الهيكل التنظيمي للمؤسسات، كما تتضمن الدورة جلسات لتنمية مهارات المشاركين في إعادة تعريف الوظائف وتقييم جميع المتأثرين بمبادرات التصميم، ذلك بالإضافة إلى تبني منهجية وأدوات مبتكرة لتمكين المشاركين من تطبيق الدروس المستفادة من الدورة التدريبية.

أهداف الدورة

- التمييز بين نماذج الهياكل المؤسسية الشائعة وإدراك تأثير كل منها على الأداء الفردي والمؤسسي
- تحليل عناصر التصميم المؤسسي لتشمل على سبيل المثال لا الحصر: الأهداف الاستراتيجية، ونطاق العمليات التشغيلية، والحوكمة، والكفاءة، ونطاق السيطرة
- استخدام مجموعة أدوات متكاملة في تصميم أو إعادة تصميم الهيكل المؤسسي
- تحسين مستوى الاستعداد المؤسسي للتغيير من خلال عوامل التمكين مثل: خطط الحوافز أو آليات العمليات التشغيلية
- تطبيق منهجيات التخطيط للقوى العاملة لتحديد ثغرات القوى العاملة على مستوى الأقسام والمؤسسة
- معرفة واكتساب مهارات الموارد البشرية اللازمة للتصميم المؤسسي، مثل التقييم الوظيفي، وكتابة الوصف الوظيفي

الفئات المستهدفة

- تستهدف هذه الدورة التدريبية جميع المهنيين في مجال الموارد البشرية، وأخصائيي الموارد البشرية شركاء الأعمال، والمسؤولين عن التخطيط لإدارة الموارد البشرية، والمشرفين على عمليات التصميم المؤسسي .

محاوّر الدوارة

- التصمّم المؤسسي
- التخطيط للقوى العاملة
- التقييم الوظيفي
- كتابة الوصف الوظيفي
- التعويضات والمزايا
- التعليم والتطوير

تطوّر نماذج التصمّم المؤسسي

- تعريف وأهداف التصمّم المؤسسي
- تطوّر نماذج التصمّم المؤسسي وخصائص كل منها
- نموذج ليفيت دايموند (Leavitt Diamond) التكنولوجيا، والمهام، والأفراد، والهيكل)
- نموذج غالبرايت ستار (Galbraith Star) الاستراتيجية، والهيكل، والعمليات، والمكافآت، والأفراد)
- نموذج ماكينزي العناصر السبعة (الاستراتيجية، والهيكل، والأنظمة، والموظفين، والمهارات، والأساليب، والقيم المشتركة)
- نموذج بيرك ليتوين (Burke-Litwin) العناصر السبعة لنموذج ماكينزي بالإضافة للبيئة الخارجية، والأداء، والتعليقات البناءة)

النماذج المؤسسية

- الأنواع الشائعة للهيكل وتأثير كل منها على الفعالية المؤسسية
- الوظيفية
- الجغرافية
- المتعاملين أو السوق
- المنتج
- العمليات
- المصفوفة
- الشبكة
- الشبكة الهيكلية
- أطر العمل التي ستساعدك على تحديد المناصب في مؤسستك ومن ثم تحديد مستوى تداخلها ونطاق صلاحياتها
- التعقيد البيئي وإطار الاستقرار
- إطار توحيد العمل: تنوع العمل مقابل القدرات الداخلية
- تصنيف آلية التشغيل

مجموعة أدوات وظيفية لتصميم وإعادة تصميم الهياكل المؤسسية الأمثل

- من الذي يجب إشراكه وما هو دور ومسؤوليات وظائف الموارد البشرية؟
- العناصر التي يجب تحليلها ومراعاتها:
- الأهداف – ربط الهيكل بالاستراتيجية
- القيود – النطاق (الجغرافية، والوظائف، ووحدة العمل...إلخ) وتركيز عمل التصمّم المؤسسي
- الأنشطة – تحديد الأنشطة الأساسية اللازمة لتحقيق الاستراتيجية ومتطلبات اتخاذ القرارات

- الوحدات - تصنيف الوظائف إلى وحدات متخصصة
- العلاقات والروابط - التنسيق والتعاون بين وحدات العمل لتعزيز العمل التعاوني وتجنب الانعزال
- الشكل - تحديد نطاق العمل ومستويات التسلسل الهرمي
- مجموعة أدوات متكاملة لتخطيط وتصميم الهيكل المؤسسي
- مخطط رادار للإشارة إلى مبادرات التغيير المطلوبة لنجاح التصميم الجديد
- عناصر الرادار
- عوامل التمكين مثل الحوافز والمكافآت والحوكمة
- آلية التشغيل
- وصف الهيكل الجديد مثل الأدوار والكفاءات ومسارات المصادر
- القواعد الثقافية والسلوكية المتأثرة.

التخطيط للقوى العاملة

- تعريف التخطيط للقوى العاملة
- وضع التوقعات لاحتياجات التوظيف
- المنهجية الثابتة
- المنهجية المتغيرة
- أساسيات التخطيط الناجح للقوى العاملة
- عمليات التوظيف الاستراتيجية
- تحليل الطلب
- تحليل الاتجاه
- التحليل النسبي
- منهجية مانينغ الصفرية
- استخلاص وتصنيف المعلومات



المهارات الأساسية لأخصائي التصميم المؤسسي والتخطيط للقوى العاملة

- التقييم الوظيفي: استخدامات ومزايا نظام الشركة للتقييم الوظيفي
- كتابة الوصف الوظيفي لأدوار جديدة أو معدلة بما يتوافق مع متطلبات نظام التقييم الوظيفي
- هيكل الرواتب ومخططات الحوافز
- تحسين مدى استعداد الموظفين من خلال التعليم والتطوير