

# الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

## لمحة عامة

- لا يمكن أن تستمر وظيفة الموارد البشرية في أي مؤسسة حديثة في تأدية دوراً تنفيذياً فقط، بل يجب أن تقدم نهجاً استراتيجياً للإدارة كي تصبح شريكاً استراتيجياً في العمل.
- ستساعد هذه الدورة المشاركين على التعرف على الأدوات والتقنيات المستخدمة في صياغة وتطوير استراتيجيات الموارد البشرية، كما ستعمل على تسليحهم بالمعرفة والمهارة التي يحتاجونها لترجمة هذه الاستراتيجيات إلى أفعال. بالإضافة إلى ذلك، ستمكنهم هذه الدورة من ربط استراتيجية الموارد البشرية باستراتيجية المؤسسة وتوفير حلول الموارد البشرية التي تحقق قيمة مضافة حقيقية من خلال تقديمها بلغة تفهمها الإدارة.

## المنهجية

- تجمع هذه الدورة بين الدراسة النظرية والتطبيق العملي للمفاهيم، حيث سيقوم المشاركون بتمارين المحاكاة، بالإضافة إلى مناقشات المائدة المستديرة التي تحاكي مواقف الحياة الحقيقية وتسمح لهم بترسيخ المعرفة والمهارات.



## أهداف الدورة

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- ذكر الدورات الأساسية للموارد البشرية والخطوات الرئيسية لكل منها
- تعريف الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية ووضع مسودة لاستراتيجية الموارد البشرية
- شرح مؤشرات الأداء الرئيسية المهمة التي يجب مراقبتها باستمرار في قسم الموارد البشرية
- قياس معنويات الموظفين وتحديد معادلة لقياسها بشكل موضوعي
- التمييز بين أنواع التسرب الوظيفي وتحديد كيفية قياسها
- وصف الأنواع الرئيسية للتخطيط ومنهجيات وضع الميزانيات وكيف ومتى يتم استخدام كل منها

## الفئات المستهدفة

- المدراء والمحترفون وقادة الفرق والأخصائيون في الموارد البشرية الذين يسعون لتعزيز معارفهم وتحسين مهاراتهم في الوظائف الرئيسية للموارد البشرية، بالإضافة إلى المسؤولين عن تقييم قسم الموارد البشرية وفعاليتها في المؤسسة. هذه الدورة مناسبة أيضاً لموظفي الموارد البشرية الذين ستتم ترقيتهم قريباً إلى مناصب إدارية عليا.

## المحتوي العلمي

- التفكير والتخطيط الاستراتيجي
- التفكير التحليلي
- القيادة والإشراف
- اتخاذ القرار والشروع في العمل
- العمل مع الآخرين
- التقديم والتواصل

## الدورات الرئيسية لإدارة الموارد البشرية

- دورة استراتيجية الموارد البشرية
- دورة التوظيف والاختيار
- دورة التدريب والتطوير
- دورة إدارة الأداء
- دورة التعويضات والمزايا



## الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

- تحليل الحالة
- نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر (SWOT)
- التحليل السياسي والاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي (PEST)
- التحليل السياسي والاقتصادي والسكاني والاجتماعي والتكنولوجي والقانوني (PEDSTL)
- استراتيجية الموارد البشرية
- الرؤية والرسالة
- الأهداف الاستراتيجية للموارد البشرية
- عوامل النجاح الحرجة للموارد البشرية
- مجالات النتائج الرئيسية
- مؤشرات الأداء الرئيسية
- الكفاءات الأساسية
- القيم الأساسية
- قياس كل عامل من عوامل النجاح الحرجة

## تقييم قسم الموارد البشرية

- تقييم استراتيجيات قسم الموارد البشرية: مؤشرات الأداء الرئيسية المهمة
- الموارد البشرية مقابل رأس المال البشري
- العائد على رأس المال البشري (ROHC) وتكلفة العمالة (COL)
- القيمة المضافة للموارد البشرية (HVA) والفائدة لكل موظف (PPE)
- مؤشرات ورضا الموظفين ومعنوياتهم
- مقاييس أخرى
- بطاقات الأداء ولوحات القياس لقسم الموارد البشرية
- بطاقة الأداء المتوازن

## نسبة تسرب الموظفين

- نسبة التسرب مقابل النقصان (معدل التسرب الإجمالي والصافي)
- الفصل الطوعي مقابل الفصل غير الطوعي
- تحليل التسرب: تفسير البيانات
- تكلفة تسرب الموظفين على المؤسسات
- التسرب الصحي مقابل التسرب غير الصحي
- مؤشر التسرب

## التخطيط الاستراتيجي ووضع الميزانيات للموارد البشرية

- التخطيط الاستراتيجي
- منهجيات التخطيط
- الخطط المختلفة للموارد البشرية
- خطط القوى العاملة
- خطط التدريب
- خطط المشاريع
- مدى أهمية وضع الميزانيات
- منهجيات وضع الميزانيات
- وضع الميزانيات لخطط الموارد البشرية

