

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

الآليات العملية لتطبيق سياسات الموارد البشرية وفقاً للاتجاهات المعاصرة

حقيبة اليوم التدريبي الأول :

الدليل الشامل لمفاهيم سياسات الموارد البشرية :

كل ما تريد أن تعرفه عن المفاهيم العلمية الخاصة بالسياسات التالية :

- ✓ تخطيط الموارد البشرية .
- ✓ حصر ووصف وتوصيف الوظائف وبطاقات الوصف الوظيفي الخاصة بوظائف الموارد البشرية *Job Description Cards*
- ✓ توظيف الموارد البشرية .
- ✓ تدريب وإعداد وتنمية الكوادر البشرية .
- ✓ تقييم وتقويم أداء الموارد البشرية .
- ✓ ترقيات الموارد البشرية .
- ✓ التحفيز والتعويضات والعوائد للموارد البشرية *Compensation & Benefits*
- ✓ إدارة المواهب البشرية وتخطيط المسار المهني والوظيفي *Talent Management*
- ✓ مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية *Human Resources KPI 's*
- تطبيقات عملية وحالات واقعية في ورشة عمل .

حقيبة اليوم التدريبي الثاني : تخطيط الموارد البشرية المبني على النتائج :

Human Resources Planning – based on - Outcomes

- ماذا نعني بتخطيط الموارد البشرية المبني على النتائج داخل الشركة ؟
- إنتبهوا أيها السادة :

الإدارة المعاصرة هي إدارة الموارد البشرية (M.I.H.R)

Management is Human Resources Administration

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

والمدير التنفيذي الناجح يجب أن يكون مديراً ناجحاً في إدارة شؤون وسياسات الموارد البشرية داخل إدارته .

- على من تقع مسؤولية التخطيط للموارد البشرية داخل كل إدارة ؟
- كيف يتم التخطيط للموارد البشرية : خطوات إعداد الخطة والأدوار الرئيسية والفرعية لكل موظف في الإدارة ؟
- آليات العمل والتنسيق بين مدير إدارة الموارد البشرية ومديري الإدارات التنفيذية في الشركة .
- رسالة مفتوحة إلى الموظفين التنفيذيين عنونها : كيف تكون عنصراً فاعلاً لإدارتك كأحد أعضاء فريق تنفيذ سياسات الموارد البشرية ؟
- ✓ كخبير مهني ووظيفي .

As a Functional Expert

✓ كمستشار

As a consultant

✓ كشريك استراتيجي

As a Strategic Partner

- تطبيقات عملية في ورشة عمل

حقيبة اليوم التدريبي الثالث :

سياسة التوظيف وأضلاع المثلث الذهبي (الاستقطاب/والاختيار/والتعيين) وعلاقتها بسياسات وصف الوظائف وتخطيط الموارد البشرية :

- فلسفة الاستقطاب للموارد البشرية ومفهومه (الضلع الأول) .
- مصادر الاستقطاب ودور المديرين التنفيذيين في تفعيل خطوات ومراحل الانتقاء (الضلع الثاني) وتعيين الموظفين الجدد (الضلع الثالث) على ضوء بطاقات الوصف الوظيفي في المسميات الوظيفية الصحيحة .
- الأدوار الواجب أن يلعبها الموظفين التنفيذيين في مختلف الإدارات بالشركة لإعداد وتحديث بطاقات الوصف الوظيفي في حالات التخطيط وإعادة التخطيط لسياسات الموارد البشرية .

- ورشة عمل بعنوان : كيف تُعد بطاقة وظيفتك ؟ *Job Description Card*

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

- العلاقة الارتباطية بين : "التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية وتوظيف الموارد البشرية وبرنامج حصر ووصف وتوصيف الوظائف" .
- تطبيقات عملية مع عرض وتقديم فرق العمل الجماعي .

حقيبة اليوم التدريبي الرابع :

- التخطيط للاحتياجات التدريبية كُبعد تكتيكي لتقييم وتقييم أداء الموارد البشرية :
- الفلسفة المعاصرة لإدارة وتنفيذ خطة التدريب داخل الإدارات المختلفة .
- كيف تصمم برنامجاً تدريبياً ناجحاً في إدارتك مع أعضاء فريق العمل بالإدارة التي تعمل فيها وتحت إشراف مدير الإدارة ؟
- آليات تقييم البرامج التدريبية من مختلف الزوايا المهنية والوظيفية والتكاليفية تحت شعار "من يعتقد أن تكلفة التدريب مرتفعة فليفكر في تكلفة عدم التدريب"
- الرضا الوظيفي وتقييم الأداء والقيم الشخصية الدينية والقيم الدنيوية ... المعادلة الصعبة .

• بطاقة تقييم الأداء الوظيفي :

- ✓ فلسفتها .
- ✓ محتوياتها .
- ✓ على من تقع مسؤولية ملئها لتقييم أداء الموظفين ؟
- ✓ هل هي بطاقة واحدة لكل موظفي الشركة أم بطاقات متعددة ؟ ولماذا ؟
- التوجه الجديد :
- ✓ قيم نفسك واعلم أن مديرك سيقوم بأداءك أيضاً !!!
- ✓ علاقة التدريب المخطط بالتقييم الوظيفي السنوي ودلالاته في التصعيد لسياسة الترقية وتحفيز الموظفين والتعويضات والعوائد .

• حالات عملية وتطبيقات باستخدام أسلوب *Quality Circles*

حقيبة اليوم التدريبي الخامس :

- مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية ودور الموظفين في استخراج نتائجها :
- ما هي مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية ؟
- المتطلبات الخاصة بمؤشرات الأداء الرئيسية .

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

- كيف يتم تصميم مؤشرات الأداء الرئيسية ؟
- المجالات التي يصلح فيها تطبيق *KPI's* .
- أمثلة لأكثر المؤشرات الرئيسية استخداماً :

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية للتوظيف *Recruitment KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية للتدريب *Training KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية للأداء *Performance KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية لولاء الموظف *Staff Loyalty KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لوقت العمل *Work Time KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية لكفاءة الموارد البشرية *HR Efficiency KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة للتعويضات *Compensation KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لعلاقات العمل *Labour Relations KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لرضا الموظف *Employee Satisfaction KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية بالنسبة لبيانات القوة العاملة *Work Force KPI's*

✓ مؤشرات الأداء الرئيسية لترك العمل *Job Leaving KPI's*

- خطوات لتطوير مؤشرات الأداء الرئيسية .
- نقاط تتعلق بمؤشرات الأداء الرئيسية .
- القائمة الكاملة لمؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية .

القاهرة	مقر الانعقاد
من 8 / 18 إلى 2024 / 8 / 22	تاريخ الانعقاد