

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

إدارة الموارد البشرية الخضراء المسار الذكي للتنمية المستدامة في ضوء التحديات المعاصرة

الفكرة العامة للبرنامج "الأهمية والأهداف":

تعد إدارة الموارد البشرية من أهم الوظائف الإدارية في أي منظمة نظرا لأهمية العنصر البشري وتأثيره المباشر على الأداء المؤسسي العام على مستوى المنظمة.

ولقد اتسع مفهوم إدارة الموارد البشرية ليشمل أنشطة رئيسية متعددة في العصر الحالي الذي نعيشه حيث يأتي على رأسها تحليل، ووصف، وتوصيف الوظائف، وتخطيط الموارد البشرية، وجذب واستقطاب الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية، وتنميتها وتطويرها بالإضافة إلى الأنشطة التقليدية المتعلقة بشؤون الإدارة.

والمتتبع للفكر العالمي الحديث يلاحظ أن هناك مفهوما جديدا لإدارة الأعمال أصبح يسود العالم المتقدم في ظل السعي إلى ما يسمى بالاقتصاد الأخضر والإدارة الخضراء التي ترتبط بالاتجاه الجديد في ظل الحوكمة العالمية .

والتأمل في التقدم الذي حدا بالكثير من منظمات المجتمع المدني والشرطي يقف أمام حقيقة هامة ألا وهي: التركيز على الإدارة الخضراء ووضع استراتيجية لهذا الفكر المستحدث الذي يرتبط بمشروع منهجي يمثل النشاط الإبداعي .

إنطلاقا مما سبق فإن إدارة الشركة وخبرائها سعيا لمواكبة هذا الفكر المستحدث .. تقدم هذا البرنامج الذي يدور حول إدارة الموارد البشرية بمفهوم استراتيجية جديدة ترتبط بفلسفة خضراء للمنظمات لكسب المزايا التنافسية في ظل إدارة فاعلة للموارد البشرية .

ومن هنا يأتي الهدف الرئيسي من وراء هذا البرنامج الذي سيركز على توفير نوع من القيمة الخضراء للمنظمات ومن ثم على مستوى المجتمع مع التأكيد على المفاهيم المعاصرة لإدارة الموارد البشرية في ظل هذه الفلسفة المستحدثة، والتأكيد على أهمية نظم معلومات الموارد البشرية بالفكر الجديد للعمل بالتقنية العالمية "الأداء بلا أوراق" *Paperless*

بيد أن هذا الإطار بمفهوم الإدارة الخضراء وفقا لهذه الفلسفة له مردوده الإيجابي على مستوى الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية والمنظمات الإنتاجية والخدمية على حد سواء.

ولا يخفى على أحد ما لذلك من أهمية كبيرة في السيطرة على السياسة البيئية للمنظمات والسياسات البيئية على مستوى كل دولة.

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

المحتويات الرئيسية للبرنامج:

الحقيبة التدريبية الأولى: المفاهيم المعاصرة لإدارة الموارد البشرية الخضراء:

- الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية الخضراء .
- إدارة الموارد البشرية الخضراء: الأهداف والنطاق .
- العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر على تخطيط القوى العاملة وتطوير المسار الوظيفي .
- تحديد الإحتياجات من القوى العاملة والرقابة عليها .
- أنظمة إدارة التوظيف وتحديد أماكن العمل .
- تخطيط المسار الوظيفي .
- برامج التطوير الفردية .
- تقييم الأداء وتقدير إمكانيات الأفراد كأدوات للتطوير .
- التدريب والتطوير الإداري : منظور التطوير .
- استخدام نماذج القوى العاملة وبنوك المعلومات في تخطيط وتطوير القوى العاملة .
- التنظيم والمسئوليات في مجال تخطيط وتطوير القوى العاملة .
- تطبيقات عملية وورش عمل .

الحقيبة التدريبية الثانية: العولمة وقيادة إدارة الموارد البشرية في المنظمات العربية طبقاً لفلسفة الإدارة بالمشاركة كأداة فاعلة للتنمية الخضراء:

- تقنين المفهوم العالمي القائل بأن: " الإدارة هي حق إدارة الموارد البشرية "

Managements Is Personnel Administration

- كيفية تطبيق سياسات الموارد البشرية في المنظمات العربية في ظل فلسفة الأداء طبق للإدارة بالمشاركة؟
- دراسة تأثير تحديات الأزمات والكوارث العالمية المحققة في المنظمات العربية على تركيبة القوى البشرية وعلى الهياكل والأساليب والتقنيات الحديثة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتنميتها .

▪ تقديم فيلم تدريبي مترجم باللغة العربية بعنوان: *Managing People for Project Success*

الحقيبة التدريبية الثالثة: التحديث الإداري في إدارات الموارد البشرية الخضراء والتوجهات الإستراتيجية الجديدة في مجال تطوير أساليب قياس أداء العمل والعاملين وتقييمها:

- تطوير نظم الموارد في المنظمات العربية فيما يرتبط بالموضوعات التالية :
- ✓ تقييم وتطوير أداء العمل في إدارات الموارد البشرية الخضراء .
- تقييم وتحديث أساليب كفاية أداء العاملين.
- بعض التطبيقات والتجارب العملية في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات العربية .

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

- حلقات نقاشية فنية متخصصة تتناول تنمية الموارد البشرية في الوزارات العربية مع التركيز على الوضع في وزارات الداخلية وستخصص حلقات لدراسة المشاريع المتطورة المقدمة من جانب بعض القيادات في المنظمات العربية (المملكة العربية السعودية / الكويت / دولة الإمارات العربية المتحدة / قطر / البحرين / ليبيا).
 - تقديم 21 نموذج عربي وعالمي لتقويم أداء المرؤوسين ومناقشتها لإنتقاء أفضل النماذج وأكثرها مناسبة .. لتطويعها وتطبيقها .
 - ماهية الأساليب العالمية المستخدمة في قياس وتقييم الأداء المؤسسي على مستوى الوزارة وكيفية الاستفادة منها بما يتفق مع البيئة العربية .
- الحقيبة التدريبية الرابعة : دليالك ... للوصول إلى إستراتيجية مثلى في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء تحت مظلة فلسفة إعادة البناء الحديث للقرن الـ 21 :**
- أبعاد ومكونات الإستراتيجية المثلى في إدارة الموارد البشرية الخضراء:
- | | |
|-------------------|---|
| <i>Vision</i> | ✓ الرؤية المستقبلية في ظل ادارة الموارد البشرية الخضراء |
| <i>Mission</i> | ✓ رسالة ادارة الموارد البشرية الخضراء |
| <i>Value</i> | ✓ قيم المنظمة في ظل ادارة الموارد البشرية الخضراء |
| <i>Goals</i> | ✓ أهداف إدارة الموارد البشرية الخضراء |
| <i>Philosophy</i> | ✓ فلسفة إدارة الموارد البشرية الخضراء |
- كيف تستخدم أسلوب *Kaizen* في إعادة البناء الحديث لإدارة الموارد البشرية ؟
 - 30 خطأ شائع يقع فيه مديري إدارات الموارد البشرية إحتراف .
 - المهارات السبع لأكثر مدراء الموارد البشرية إحتراف .
 - عرض وتقديم 5 أفلام تدريبية واستخلاص الدروس المستفادة منها .
 - ورش عمل لتنمية مهارات قيادات إدارة الموارد البشرية .
- الحقيبة التدريبية الخامسة : الوظائف الخضراء وتطوير أداء الموظفين .. حتمية ضرورية لحماية موارد البيئة :**
- ماذا نعني بالوظائف الخضراء وكيف تساعد في تحسين كفاءة العمل وحماية النظام البيئي واصلاحه ودعم التكيف مع آثار التغير البيئي.
 - المفاهيم الأساسية الخاصة بتقويم الأداء بهدف التطوير:
 - ✓ تقييم الأداء أم تقويم الأداء .
 - ✓ أهداف تطوير الأداء .
 - ✓ على من تقع مسؤولية تطوير الأداء ؟

EXPERT

EXPERT & PROFESSIONAL EXCELLENCE FOR TRAINING & CONSULTATIONS

- ✓ طرق وأساليب تطوير الأداء .
- ✓ الأساليب الشائعة الاستخدام في مجال تطوير الأداء .
- ✓ النموذج الحديث الواجب تطبيقه في مجال تطوير الأداء .
- ✓ نموذج عقد الإتفاق بين المدير ومرؤوسيه .
- ✓ وثيقة الحقوق والواجبات للمرؤوسين .
- ✓ كيفية تصميم نموذج لتطوير أداء الموظف .
- ✓ مختبر عملي .
- الرضاء الوظيفي والتعظيم والأداء كمتغيرات حاكمة في تطوير الأداء:
 - ✓ مفهوم الرضاء الوظيفي وعناصره الدافعة والمعوقة .
 - ✓ مفهوم القيم الذاتية والقيم الخارجية وكيفية توظيفها لرفع أداء الفرد ؟
 - ✓ مقومات تعظيم أداء الأفراد العاملين ودور المديرين في هذا المجال .
 - ✓ تطبيقات عملية .
- تقارير الكفاية كأداة لتطوير أداء العاملين لتحقيق برنامج الترقية:
 - ✓ أهداف تقارير الكفاية واستخداماتها وعلاقتها بتطوير الموظفين .
 - ✓ محتوى تقارير الكفاية .
 - ✓ تقارير الكفاية : ما لها وما عليها .
 - ✓ تقويم نماذج تقارير الكفاية الخاصة بقطاعات مختلفة وفي إدارات متباينة .
 - ✓ كيف تعد نموذجاً مثالياً لتقويم الأداء كمدخل لسياسة الترقية الصحيحة ؟
 - ✓ نحو إطار شمولي لبناء نظام متكامل لبرنامج الترقيات .
- تقويم الأداء ومدى إرتباطه بالمستقبل الوظيفي:
 - ✓ تقنين العلاقة بين أداء الأفراد والمسار الوظيفي .
 - ✓ مراحل تخطيط وتنمية المستقبل الوظيفي .
 - ✓ المفاهيم الحديثة الواجب توظيفها لتخطيط المستقبل الوظيفي .
 - ✓ حالة عملية تدور حول تقويم الأداء وعلاقته بالمستقبل الوظيفي .
 - ✓ معوقات برامج تخطيط وتنمية المستقبل الوظيفي .

القاهرة	مقر الانعقاد
من 8 / 4 إلى 2024 / 8 / 8	تاريخ الانعقاد