



الأاديمية الإسكندنافية
للتدريب والتطوير



دورة: تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء

| الكود | المدينة | الفندق | البداية | النهاية | السعر | لغة الدورة - الساعات |
|---------|---------------|-------------|------------|------------|--------|----------------------|
| HRC-328 | جنيف (سويسرا) | قاعة فندقية | 2025-02-03 | 2025-02-07 | € 5450 | العربية - 25 |

مقدمة البرنامج التدريبي :

يعد تخطيط القوى العاملة من أهم عمليات الموارد البشرية لأنه مرتبط بجميع وظائف الموارد البشرية الأخرى، ومع ذلك، نظراً لتعقيد المؤسسات والأسواق، يتم تنفيذ عملية التخطيط بشكل عشوائي، في هذا البرنامج التدريبي ستتمكن من معرفة محفزات تخطيط القوى العاملة ومؤشرات الأداء الرئيسية بالإضافة إلى النموذج التشغيلي لتنبؤ العرض والطلب على الموارد البشرية، وتوضيح كيفية سد الثغرات بمجموعة متنوعة من المبادرات، بالإضافة إلى ذلك سيحظى المشاركون بفرصة تعلم وتطبيق تقنيات التنبؤ التي تستخدم عادة في تخطيط القوى العاملة. ان تخطيط القوى العاملة هو وضع خطة توضح أفضل طريقة لتخطيط القوى العاملة، تتمثل الخطة في إجراء دراسة أولية لتحديد أهداف المنظمة، ثم دراسة الوضع الحالي للموظفين في المؤسسة، ودراسة الحاجة إلى تعزيز أو تقليل القوى العاملة في المستقبل وفقاً للأهداف المستقبلية للمنظمة، ويتم تحليل الموقف الحالي لشركة بالنظر إلى الهيكل التنظيمي وقدرات الأفراد العاملين في الوقت الحاضر حيث سيوضح التحليل طبيعة الوظائف الموجودة في المؤسسة وخطوط الترقية بينها لذلك قمنا في مركز الاعمال الذكية بإعداد برنامج تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات و تقييم فعالية الاداء.

أهداف البرنامج التدريبي

- إكتساب مهارات رسم سياسات التدريب.
- إعداد خطط التدريب.
- إتقان طرق وأساليب تقييم خطط التدريب.



- تصميم البرامج والمراكز التدريبية بشكل علمي سليم يضمن تحقيق التميز من خلال العاملين بإدارة الموارد البشرية.
- التعرف على الأساليب الحديثة في تهيئة الهيكل التنظيمي كخطوة أساسية من خطوات التطوير والتميز التنظيمي.

الفئات المستهدفة من البرنامج التدريبي:

- مسؤولي التدريب والموارد البشرية والتطوير الإداري في كافة الوزارات والمؤسسات والهيئات.
- مدراء الاستقطاب وتخطيط القوى العاملة.
- المدربين وضباط التدريب والمنسقين.
- المدراء ورؤساء الأقسام.
- موظفي إدارة الموارد البشرية.
- المهتمين بشؤون التدريب والتوظيف.

المخطط العلمي للدورة

أساسيات تخطيط القوى العاملة:

- تخطيط القوى العاملة للحصول والحفاظ عليها وتنميتها
- تعريف تخطيط القوى العاملة
- التخطيط الاستراتيجي وتخطيط القوى العاملة
- هل يتعلق الأمر بمسألة العرض والطلب؟
- تخطيط القوى العاملة وتنبؤ احتياجات الموظف
- أهداف ومراحل تخطيط القوى العاملة
- برامج تخطيط القوى العاملة
- فوائد تخطيط القوى العاملة
- مفاتيح لتخطيط القوى العاملة بشكل ناجح



• مؤشرات الأداء الرئيسية لتخطيط القوى العاملة (KPIs)

النموذج التشغيلي لتخطيط القوى العاملة:

- تحليل تخطيط القوى العاملة
- عملية التوظيف الاستراتيجية
- أسباب وجود تباين بين العرض والطلب
- تخطيط القوى العاملة الساكن مقابل الديناميكي
- تحليل الطلب وتنبؤ احتياجات الموظفين
- تحليل الاتجاه
- التحليل النسبي
- التبعثر
- منهجية مانينغ الصفريّة
- مرحلة تحليل العرض
- مرحلة تحليل التباين
- تحديد تباين التوظيف المطلوب أو الفائض
- تحديد إجراءات التوظيف المطلوبة
- تنفيذ خطة التوظيف
- استخدام تخطيط القوى العاملة لدعم التعاقب الإداري وتخطيط التطوير
- إدارة المواهب الاستباقية
- قياس فعالية التوظيف وكفاءتها

رسم سياسات العمل التدريبي في المنشأة:

- أنواع السياسات
- الشروط الواجب توافرها في السياسات التدريبية



◦ الموازنة التقديرية وعلاقتها بالتخطيط والسياسات

اتخاذ القرارات:

- استراتيجيات التدريب
- العوامل التي يجب مراعاتها عند التخطيط للتدريب
- تحويل الاحتياجات إلى خطة عمل

الأبواب التي تشملها خطة التدريب:

- النماذج المطلوبة لإعداد خطة التدريب
- مراجعة الاحتياجات التدريبية باستخدام أدوات الدراسة والتحليل
- استثمار الإمكانيات المتاحة

تسويق التدريب:

- التعامل مع المؤسسات الطالبة للخدمات التدريبية وكيفية تقديم
- العروض وإعداد المدربين والمواد التدريبية والمساعدات السمعية والبصرية
- متابعة وتقييم خطة التدريب
- تقييم مردود النشاط التدريبي

التنبؤ بالاحتياجات من الموارد البشرية:

- طرق التعامل مع الطلب والعرض من العمالة في حالات الفائض والعجز
- الأسس الموضوعية لتحديد أنواع الوظائف المطلوبة
- تحليل مقاييس العائد من التوظيف
- الطرق المتقدمة في قياس معدل دوران العمالة



طرق تنمية القدرات الإبداعية للعاملين من خلال التدريب:

- الأساليب الحديثة لتدعيم فرص الإبداع في العملية التدريبية
- الجوانب النفسية والسلوكية الإيجابية لتنمية القدرات الإبداعية لدى العاملين
- أهداف وأهمية تخطيط الموارد البشرية
- هيكل بيانات تخطيط الموارد البشرية
- التنبؤ بالاحتياجات من العمالة
- الأساليب المتقدمة في التنبؤ بالمعروض من العمالة
- التقييم وختام البرنامج



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة السويد تعتمد أساليب حديثة في مجال التدريب وتطوير المهارات وتعزيز كفاءة تطوير الموارد البشرية. تضمن الأكاديمية تقديم تجربة تدريبية شاملة تشمل ما يلي:

• المحاضرات النظرية:

◦ نقدم المعرفة من خلال عروض تقديمية متقدمة مثل البوربوينت والمواد المرئية مثل الفيديوهات والأفلام القصيرة.

• التقييم العلمي:

◦ نقيم مهارات المتدربين قبل وبعد الدورة لضمان تطورهم.

• العصف الذهني والتفاعل:

◦ نشجع على المشاركة الفعالة من خلال جلسات العصف الذهني وتطبيق المفاهيم من خلال تمثيل الأدوار.

• الحالات العملية:

◦ نقدم حالات عملية تتوافق مع المحتوى العلمي واحتياجات المتدربين في مجالاتهم الخاصة.

• التقييم النهائي:

◦ التقييم النهائي في نهاية البرنامج لتقييم استيعاب المعرفة.

• المواد التعليمية:

◦ يتم توفير المواد العلمية والعملية للمشاركين على وسائط متعددة مثل ورق مطبوع وأقراص سي دي أو أجهزة الفلاش ميموري

• تقارير الحضور والنتائج:

◦ نقوم بإعداد تقارير حضور مفصلة للمشاركين ونقدم تقييماً شاملاً للبرنامج.

• المحترفين والخبراء:

◦ يتم إعداد المحتوى العلمي للبرنامج بواسطة أفضل الأساتذة والمدرسين في مجموعة متنوعة من التخصصات.

• شهادة اتمام مهنية:

◦ يتم منح المتدربون شهادة اتمام مهنية تصدر عن الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير في مملكة



السويد، ويمكن التصديق عليها من الخارجية السويدية برسوم اضافية.

• **أوقات عقد الدورات التدريبية:**

◦ تعقد البرامج التدريبية من الساعة 10:00 صباحاً حتى الساعة 2:00 بعد الظهر، وتتضمن فترات استراحة لتناول القهوة خلال المحاضرات.



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير

English Courses +46700414979 Arabic Courses +46700414959 +46114759991

scandinavianacademy.net info@scandinavianscademy.net

Timmermangatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden