



الأاديمية الإسكندنافية
للتدريب والتطوير



دورة: تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقييم الأداء

الكود	المدينة	الفندق	بداية التدريب	نهاية التدريب	السعر	لغة الدورة - الساعات
HRC-328	تونس	قاعة فندقية	2026-06-01	2026-06-05	€ 3450	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 تعتمد على أحدث الأساليب العلمية والمهنية في مجالات التدريب وتنمية الموارد البشرية، بهدف رفع كفاءة الأفراد والمؤسسات. يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفق منهجية متكاملة تشمل:

- المحاضرات النظرية المدعومة بعروض تقديمية (PowerPoint) ومقاطع مرئية (فيديوهات وأفلام قصيرة).
- التقييم العلمي للمتدربين قبل وبعد البرنامج لقياس مدى التطور والتحصيل العلمي.
- جلسات العصف الذهني وتطبيقات عملية للأدوار من خلال تمثيل المواقف العملية.
- دراسة حالات عملية مصممة خصيصاً لتلائم المادة العلمية وطبيعة عمل المشاركين.
- اختبارات تقييمية تُجرى في نهاية الدورة لتحديد مدى تحقيق الأهداف التدريبية.

يحصل كل مشارك على المادة العلمية والعملية للبرنامج مطبوعة ومحفوظة على CD أو فلاش ميموري، مع تقديم تقارير مفصلة تشمل الحضور والنتائج النهائية مع التقييم العام للبرنامج.

يتم إعداد المادة العلمية للبرامج التدريبية بطريقة احترافية على يد نخبة من الخبراء والمتخصصين في مختلف المجالات والتخصصات. في ختام البرنامج، يحصل المشاركون على شهادة حضور مهنية موقعة ومعتمدة من الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير.

أوقات البرنامج:

- من الساعة 9:00 صباحاً حتى 2:00 ظهراً في المدن العربية.
- من الساعة 10:00 صباحاً حتى 3:00 ظهراً في المدن الأوروبية والآسيوية.

البرامج التدريبية تتضمن :

- استراحة قهوة يوميا خلال المحاضرات لضمان راحة المشاركين.



الأكاديمية الإسكندنافية للتدريب والتطوير

English Courses +46700414959 Arabic Courses +46700414959 +46114759991

scandinavianacademy.net info@scandinavianscademy.net

Timmermangatan 100 B.O.X 60359 Norrköping - Sweden