



الأاديمية الإسكندنافية  
للتدريب والتطوير



# دورة: إستراتيجيات وسياسات الإحلال وتكوين الصف الثاني من القيادات الإدارية

| الكود   | المدينة       | الفندق      | البداية    | النهاية    | السعر  | لغة الدورة - الساعات |
|---------|---------------|-------------|------------|------------|--------|----------------------|
| LAC-263 | عمان (الأردن) | قاعة فندقية | 2025-11-16 | 2025-11-20 | € 2950 | العربية - 25         |

## مقدمة البرنامج

لقد أصبح بناء وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية هاجساً يؤرق مؤسسات القطاع الخاص والعام على حد سواء، بل أصبحت هنالك قناعة لدى الدارسين والممارسين للإدارة في المنطقة العربية بأن مهمة خلق قيادات إدارية كفؤة وقادرة على مجابهة تحديات المنافسة الشرسية التي تفرضها العولمة ومتطلبات اتفاقيات التجارة العالمية تمثل تحدياً استراتيجياً ينبغي أن يتصدر قائمة أولويات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومع أن هذه المشكلة تختلف شكلاً ومضموناً بين الدول المصدرة للعمالة والدول المستقبلة لها، إلا أنها في كلا الحالتين تمثل تحدياً حقيقياً يستدعي حشد الطاقات وتخصيص الأموال اللازمة للوفاء بمتطلباته. وإذا كانت منظمات القطاع الخاص تتمتع بميزة نسبية على رصيفاتها في القطاع العام، تتمثل أساساً في حرية الحركة ومرونة الأنظمة والإجراءات في التعيين والترقي والتحفيز، فإن منظمات القطاع العام بحاجة إلى تطوير سياسات أجور جريئة للتنافس بصورة ناجحة وأن تبرز نفسها "كجهات عمل مفضلة"، وأن تدرك قيمة رأس مالها البشري حتى لا تفقده لمنظمات القطاع الخاص المحلية والوافدة في إطار اتفاقيات التجارة الدولية وبخاصة تلك العاملة في قطاع الخدمات.

## الاهداف العامة للبرنامج

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.
- الإلمام بالمكونات الأساسية لسياسات واستراتيجيات الإحلال أو توفير القوى العاملة المناسبة في الوقت المناسب.
- توضيح مفهوم وأهداف تخطيط الموارد البشرية
- التعرف على عناصر ومراحل تخطيط القوى العاملة
- صقل وتنمية مهارات التمكن من تطبيق النظرة الشمولية في تخطيط الموارد البشرية
- التعرف باستخدامات الأساليب والأدوات الفنية في هذا المجال
- اطلاع المشاركين على التداخلات ذات العلاقة بتخطيط الموارد البشرية
- اكتساب معرفة وفهم جيد لتخطيط القوى العاملة والموارد البشرية وشؤون الموظفين مبادئ وانظمة وأصول
- مراجعة الطرق المختلفة لتحديد احتياجات العمالة وحسن تسكين العاملين واشغالهم وتقييم الاداء والتخطيط الوظيفي
- إلقاء الضوء على الدور المحوري للقيادة الإدارية في تكوين القيادات المستقبلية.
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب المبني على الكفاءات/القدرات.



- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار الوظيفي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار التدريبي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي.

### المحاور التفصيلية للبرنامج

- تخطيط الموارد البشرية
  - مفهوم تخطيط القوى العاملة
  - دواعي الاهتمام بتخطيط الموارد البشرية
  - كيف يتم التخطيط للقوى العاملة
  - عناصر تخطيط القوى العاملة
  - العوامل المؤثرة في تخطيط القوى العاملة
  - نظم تخطيط القوى العاملة والموارد البشرية – أهداف ونطاق
  - الاعتبارات الأساسية في تخطيط القوى العاملة مع مراعاة العوامل الداخلية
  - دور القيادة الإدارية في تكوين الصف الثاني من القيادات
- وضع خطة العمالة للمؤسسة
  - حصر القوة العاملة الحالية
  - تحديد القوة العاملة المستقبلية
  - توصيف الأعمال المطلوبة
  - تحديد عدد الأفراد اللازمين
  - إعداد جداول العمالة: الاحلال، التدريب
  - تحديد مصادر القوى العاملة
  - تنفيذ الخطة ومتابعتها
  - وضع برنامج منهجي لتقدير الاحتياجات من الأفراد
- سياسات الموارد البشرية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية
  - التدريب "الأسس، المبادئ، الفعاليات"
  - دور التدريب والتنمية البشرية في بناء القدرات والمهارات المتجددة
  - تخطيط القوى العاملة ودورها في خلق قيادات مستقبلية
  - التخطيط الاستراتيجي ودوره في بناء قيادات المستقبل
  - تخطيط أنشطة التدريب وتقييم البرامج .
  - التحفيز
  - نظام الرواتب والأجور



- المكافآت والتعويضات
- استراتيجية العمالة في المؤسسات
- تحديد احتياجات العمالة – وسائل وأصول
- تحديد الاحتياجات التدريبية والمهارات والقدرات .
- أساسيات التدريب المبني على الكفاءات/القدرات.
- حسن تشغيل القوى العاملة بما يتمشى مع فعالية الانتاج
- ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي "الأسس والمفاهيم"
- المهارات اللازمة لبناء المسار التدريبي
- الربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفي
- مفهوم ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- أهمية ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- مراحل ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- بناء مسار وظيفي لمجموعة وظائف محددة.
- تحديد القدرات المتدرجة لمجموعات الوظائف المختارة.
- تحديد المسار التدريب المبني على القدرات/ الكفاءات (Competencies).
- النمو والإحلال الوظيفي وتكوين الصف الثاني :
- تخطيط وتنمية وتطوير المسار والمستقبل الوظيفي
- الهياكل التنظيمية والمستويات الوظيفية
- مهارات تخطيط القوى العاملة
- أسس التصميم الوظيفي
- خطط التتابع والإحلال الوظيفي
- تخطيط ومراقبة المسارات الوظيفية .
- تحديد المسار الوظيفي والتدرج الوظيفي
- التدرج الوظيفي ووصف الوظائف .
- استعمال نماذج تخطيط القوى العاملة والبيانات المخزنة عند القوى العاملة
- تطوير الهياكل التنظيمية وبطاقات ووصف الوظائف
- ربط المهارات والقدرات الفردية بالوظائف
- سياسات التصنيف والتعويض ودورها في استراتيجيات الإحلال
- التداخلات المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية
- إدارة عملية تقييم الأداء
- قياس الإنتاجية
- مجالات الاستخدام الأمثل للموارد البشرية
- مهارات الاستقطاب و الاختيار



- مهارات تخطيط و تطوير المسار الوظيفي
- التدريب والتنمية .. المفهوم والأهمية والأبعاد
- ربط المسار الوظيفي مع مسار التدريب والخطة والاستراتيجية



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