



دورة: إستراتيجيات وسياسات الإحلال وتكوين الصف الثاني من القيادات الإدارية

الكود	المدينة	الفندق	بداية التدريب	نهاية التدريب	عدد الساعات	السعر
263	قبرص (لارنكا)	قاعة فندقية	2026-01-19	2026-01-23	25	EUR 5450

المخطط التفصيلي للدورة التدريبية

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: الإحلال، 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 يتماشى 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

التدخلات المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية

- إدارة عملية تقييم الأداء
- قياس الإنتاجية
- مجالات الاستخدام الأمثل للموارد البشرية
- مهارات الاستقطاب والاختيار
- مهارات تخطيط و تطوير المسار الوظيفي
- التدريب والتنمية .. المفهوم والأهمية والأبعاد
- ربط المسار الوظيفي مع مسار التدريب والخطة والاستراتيجية



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 :

- بوفيه يومي يقدم أثناء المحاضرات لضمان راحة المشاركين.