



دورات الموارد البشرية وشئون الموظفين

دورة: تخطيط القوى العاملة وإعادة هندسة العمليات وتقدير الأداء

الكود	المدينة	الفندق	قاعة فندقية	نهاية التدريب	بداية التدريب	عدد الساعات	السعر
328	سنغافورة			2026-07-31	2026-07-27	25	EUR 5950

المخطط العلمي للدورة

أساسيات تخطيط القوى العاملة:

- تخطيط القوى العاملة للحصول والحفظ 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 لخطيط القوى العاملة بشكل ناجح
- مؤشرات الأداء الرئيسية لخطيط القوى العاملة (KPIs)

النموذج التشغيلي لخطيط القوى العاملة:

- تحليل خطط 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 الصفرية
- 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 الموهاب الاستباقية
- قياس فعالية التوظيف وكفاءتها

رسم سياسات العمل التدريبي في المنشأة:

- أنواع السياسات
- الشروط الواجب توافرها في السياسات التدريبية
- الموازنة التقديرية وعلاقتها بالخطيط 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 تقديمها
- 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 أحد 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.