

رقم الدورة 1931

دورة الشراكة الاستراتيجية للموارد البشرية ومهارات الاستشارات الإدارية

إدارة الموارد البشرية
الموارد البشرية وإدارة المواهب

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة الشراكة الاستراتيجية للموارد البشرية ومهارات الاستشارات الإدارية إطاراً عملياً واستراتيجياً متكاملاً لتطوير قدرات الشراكة الفعالة بين الموارد البشرية ووحدات الأعمال. وتركز الدورة على تمكين المتخصصين في الموارد البشرية من الانتقال من الأدوار التشغيلية التقليدية إلى أدوار استشارية استراتيجية مؤثرة، والمساهمة بصورة مباشرة في الأداء المؤسسي وفعالية القوى العاملة وصنع القرار والقيادة والتحول التنظيمي.

يتعرف المشاركون على الدور الاستراتيجي لشريك الموارد البشرية في فهم استراتيجية الأعمال والأولويات التنظيمية والمحركات المالية والتحديات التشغيلية واحتياجات القوى العاملة وتوقعات القيادات. كما يركز البرنامج على تحويل احتياجات الأعمال إلى استراتيجيات متكاملة للموارد البشرية وتقديم توصيات مبنية على البيانات والأدلة تدعم نتائج تنظيمية قابلة للقياس.

وتعمل الدورة على تطوير مجموعة متقدمة من المهارات الاستشارية، بما يشمل إدارة أصحاب المصلحة، والتواصل التنفيذي، ومهارات الاستشارات الداخلية، والتأثير دون سلطة مباشرة، والتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، وتشخيص المنظمات، وتحليلات القوى العاملة، وإدارة المواهب، وتحسين الأداء، وتعزيز مشاركة الموظفين، والتطوير التنظيمي، وإدارة التغيير.

ومن خلال محاكاة الأعمال وتمثيل أدوار أصحاب المصلحة ودراسات الحالة وتحليل القوى العاملة وتمارين التخطيط الاستراتيجي، يطور المشاركون قدرتهم على تقديم المشورة للقيادات، وطرح التحديات بصورة بناءة، وتشخيص المشكلات التنظيمية الحقيقية، وتصميم حلول عملية للموارد البشرية تتوافق مع الأهداف الاستراتيجية واحتياجات الأعمال.

أهداف الدورة

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- تحليل استراتيجية الأعمال وتحويل الأولويات التنظيمية إلى متطلبات للقوى العاملة والموارد البشرية.
- تحديد الدور الاستراتيجي والقيمة المضافة لشريك الموارد البشرية.

- تشخيص تحديات المنظمة والقوى العاملة باستخدام أساليب منظمة.
- تطوير توصيات للموارد البشرية تستند إلى البيانات والأدلة لدعم القيادات.
- تطبيق مبادئ التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وفق متطلبات الأعمال.
- تعزيز مهارات إدارة أصحاب المصلحة وبناء العلاقات مع القيادات التنفيذية.
- تطبيق أساليب الاستشارات والاستماع وطرح الأسئلة في ممارسات الموارد البشرية.
- التأثير في القرارات الإدارية دون الاعتماد على السلطة الرسمية.
- استخدام بيانات وتحليلات القوى العاملة لدعم التوصيات الاستراتيجية.
- تقديم المشورة للقيادات بشأن المواهب والأداء والمشاركة والفعالية التنظيمية.
- دعم مبادرات التحول التنظيمي وإدارة التغيير.
- تحدي الافتراضات وتقديم مشورة بناءة ومرتبطة بالأعمال.
- تطوير حلول للموارد البشرية تتوافق مع الأداء والأولويات المالية للمنظمة.
- قياس أثر وقيمة مبادرات الموارد البشرية.
- بناء إطار متكامل للمشاركة الاستراتيجية والاستشارات في مجال الموارد البشرية.

الفئة المستهدفة

تستهدف الدورة شركاء الموارد البشرية ومديري الموارد البشرية ومديري الموارد البشرية التنفيذيين وكبار المتخصصين في الموارد البشرية وقادة إدارة المواهب ومتخصصي التطوير التنظيمي والمهنيين الذين ينتقلون من الأدوار التشغيلية إلى الأدوار الاستراتيجية والاستشارية.

كما تناسب العاملين في تخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب ومشاركة الموظفين والفعالية التنظيمية والتعلم والتطوير وإدارة الأداء والتحول في الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة، ممن يقدمون المشورة للمديرين وقيادات الأعمال.

وتعد الدورة مناسبة بشكل خاص للمنظمات التي تسعى إلى تعزيز المساهمة الاستراتيجية للموارد البشرية، وتحسين التعاون بين الموارد البشرية ووحدات الأعمال، وتطوير قدرات الاستشارات الداخلية، وترسيخ مكانة الموارد البشرية كشريك موثوق في القرارات التنظيمية والتجارية.

مخرجات التعلم

- بنهاية الدورة، سيتمكن المشاركون من:
- شرح الدور الاستراتيجي والمسؤوليات الرئيسية لشريك الموارد البشرية الفعال.
- ربط استراتيجية الأعمال بأولويات القوى العاملة والموارد البشرية.
- تشخيص التحديات التنظيمية وتحديات القيادة والقوى العاملة.
- إجراء تحليل فعال لأصحاب المصلحة وإدارة علاقاتهم.
- بناء علاقات قائمة على الثقة والمصداقية مع القيادات والمديرين.
- استخدام أساليب الاستشارات وطرح الأسئلة لاكتشاف الاحتياجات الحقيقية للأعمال.
- التأثير في أصحاب المصلحة وتيسير القرارات القائمة على الأدلة.
- تطوير توصيات استراتيجية للقوى العاملة.
- استخدام بيانات وتحليلات القوى العاملة لتحديد الاتجاهات والمخاطر.
- تقديم المشورة بشأن المواهب والأداء والمشاركة والتطوير التنظيمي.
- دعم التحول المؤسسي وإدارة التغيير.
- إدارة المحادثات الصعبة وتقديم التحدي البناء للقيادات.
- إعداد مبررات الأعمال لمبادرات الموارد البشرية.
- قياس أثر الموارد البشرية باستخدام مؤشرات أعمال وقوى عاملة ذات معنى.

- ترتيب تدخلات الموارد البشرية وفق القيمة المضافة والمخاطر التنظيمية.
- تطوير نموذج عملي للشراكة الاستراتيجية والاستشارات في مجال الموارد البشرية.
- المحاوِر التدريبية

محاوِر الدورة

اليوم الأول

الشراكة الاستراتيجية للموارد البشرية وفهم الأعمال

- تطور دور شريك الموارد البشرية.
- الانتقال من الموارد البشرية التشغيلية إلى الشراكة الاستراتيجية.
- فهم استراتيجية المنظمة وأولويات الأعمال.
- نماذج الأعمال ومحركات القيمة والإيرادات والتكاليف والإنتاجية والأداء التشغيلي.
- فهم المعلومات المالية والتشغيلية من منظور الموارد البشرية.
- تحويل تحديات الأعمال إلى متطلبات للقوى العاملة.
- تحديد المخاطر والفرص الاستراتيجية المرتبطة بالقوى العاملة.
- بناء القيمة المضافة لشريك الموارد البشرية.
- موازنة أولويات الموارد البشرية مع توقعات القيادات التنفيذية.
- تطوير الوعي التجاري والتنظيمي لدى متخصصي الموارد البشرية.
- تطبيق عملي: تحليل استراتيجية أعمال لمنظمة افتراضية وتحديد أولويات القوى العاملة والمخاطر والفرص الرئيسية للموارد البشرية.

اليوم الثاني

مهارات الاستشارات والمشورة وإدارة أصحاب المصلحة

- مبادئ الاستشارات الداخلية والمشورة الاستراتيجية في الموارد البشرية.
- تحليل أصحاب المصلحة وإدارة العلاقات.
- بناء المصداقية والثقة مع قيادات الأعمال.
- مهارات طرح الأسئلة والاستماع الفعال.
- تشخيص المشكلة الحقيقية وراء طلبات الموارد البشرية.
- تنظيم وإدارة المحادثات الاستشارية.
- التأثير دون سلطة رسمية.
- إدارة توقعات أصحاب المصلحة المتعارضة.
- التحدي البناء وإدارة الاختلاف المهني.
- التواصل مع القيادات بلغة الأعمال.
- تقديم العروض والتوصيات على المستوى التنفيذي.
- تطبيق عملي: تنفيذ محاكاة استشارية مع قائد أعمال، وتشخيص المشكلة التنظيمية الأساسية قبل تقديم الحل والتوصية.

اليوم الثالث

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة والمواهب والتطوير التنظيمي

- التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة واحتياجات القدرات.
- تقسيم القوى العاملة وتحديد الوظائف والأدوار الحرجة.
- إدارة المواهب والتعاقب الوظيفي.
- تطوير القيادات والفعالية التنظيمية.

اليوم الثالث — تابع

- إدارة الأداء وتحسين الإنتاجية.
- مشاركة الموظفين والاحتفاظ بالكفاءات.
- الثقافة التنظيمية وتجربة الموظف.
- تشخيص المنظمة وتحليل الأسباب الجذرية.
- تصميم حلول متكاملة للقوى العاملة.
- ترتيب تدخلات الموارد البشرية وفق أثرها على الأعمال.
- تطبيق عملي: إعداد تدخل استراتيجي للقوى العاملة والمواهب لوحدة أعمال تواجه فجوات في القدرات وتحديات في الأداء ومخاطر في الاحتفاظ بالموظفين.

اليوم الرابع

تحليلات القوى العاملة وإدارة التغيير وقياس أثر الأعمال

- استخدام بيانات القوى العاملة لتعزيز القرارات الاستشارية.
- مؤشرات القوى العاملة ومقاييس الأداء الاستراتيجية.
- تفسير اتجاهات القوى العاملة وتحديد المخاطر التنظيمية.
- ربط مؤشرات الموارد البشرية بنتائج الأعمال.
- بناء توصيات للموارد البشرية تستند إلى الأدلة.
- دعم التحول التنظيمي وإدارة التغيير.
- تقييم آثار إعادة الهيكلة والتحول الرقمي وتغير نماذج الأعمال على القوى العاملة.
- جاهزية التغيير ومواءمة أصحاب المصلحة.
- قياس فعالية وقيمة مبادرات الموارد البشرية.
- إعداد مبررات الأعمال للمبادرات الاستراتيجية للموارد البشرية.

اليوم الرابع — تابع

- تطبيق عملي: تحليل بيانات افتراضية للقوى العاملة وإعداد توصية تنفيذية مدعومة بالبيانات وتحليل أثرها على الأعمال.

اليوم الخامس

الاستشارات التنفيذية والتأثير الاستراتيجي وتطبيق نموذج الشراكة

- تقديم المشورة الاستراتيجية على المستوى التنفيذي.
- بناء نموذج تشغيلي فعال لشريك الموارد البشرية.
- تحديد أولويات الشريك الاستراتيجي وأطر التفاعل مع وحدات الأعمال.
- إدارة محفظة أصحاب المصلحة الاستراتيجيين.
- التأثير في القرارات التنفيذية وتقديم التحدي البناء.
- إدارة القضايا التنظيمية وقضايا الأفراد المعقدة.
- تطوير التوصيات والخطط الاستراتيجية للموارد البشرية.
- وضع مؤشرات أداء وقياس أثر الشراكة الاستراتيجية.
- إثبات مساهمة الموارد البشرية في تحقيق القيمة المؤسسية.
- بناء شراكات طويلة الأمد مع قيادات الأعمال.
- التحسين المستمر لقدرات الشراكة والاستشارات في الموارد البشرية.
- ورشة ختامية: تطوير استراتيجية متكاملة للشراكة الاستراتيجية للموارد البشرية لوحدة أعمال، تشمل تشخيص الأعمال، وتحليل أصحاب المصلحة، وأولويات القوى العاملة، وتدخلات المواهب والتطوير التنظيمي، وتحليلات القوى العاملة، والمشورة التنفيذية، ودعم التغيير، ومؤشرات الأداء، وخارطة طريق التنفيذ.



للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة:

<https://quest-training.com/courses/hr-business-partnering-strategic-advisory-skills-training-course>

الموقع الإلكتروني: <https://quest-training.com>

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440

