

رقم الدورة 1725

دورة تخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب

رأس المال البشري وتطوير القوى العاملة في القطاع العام
الحكومة والقطاع العام

طريقة التقديم

حضور

المدة

5 أيام



نظرة عامة على الدورة

تقدم دورة تخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب إطاراً استراتيجياً وعملياً متكاملًا لمواءمة احتياجات القوى العاملة الحالية والمستقبلية مع الاستراتيجية المؤسسية وأولويات الأعمال. وتمكّن الدورة الجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات القطاع العام والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والمؤسسات الكبرى من التخطيط المنهجي للقدرات البشرية وإدارة المواهب بما يعزز الاستدامة المؤسسية والجاهزية المستقبلية.

يضمن التخطيط الفعال للقوى العاملة وإدارة المواهب توفر الأشخاص المناسبين بالمهارات والقدرات والجدارات المناسبة وفي الأدوار المناسبة وفي الوقت المناسب. ويتطلب ذلك فهماً منظماً للقوى العاملة الحالية، وتحليل الطلب المستقبلي على الوظائف والمهارات، وتحديد المناصب الحرجة، والتنبؤ بالمهارات، وتحليل فجوات القوى العاملة، وإدارة مخاطر المواهب، وربط ذلك بالاستقطاب والتطوير الوظيفي والتطوير المهني والتعاقب الوظيفي.

يغطي البرنامج دورة تخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب بشكل متكامل، بدءاً من تحليل القوى العاملة الحالية وبياناتها واتجاهاتها التنظيمية، مروراً بالتنبؤ باحتياجات القوى العاملة المستقبلية وتحليل فجوات المهارات والقدرات، وصولاً إلى إعداد خطط استراتيجية للقوى العاملة. كما يتناول تحديد المناصب الحرجة، والمواهب ذات الإمكانات العالية، ورسم خرائط المواهب، ومسارات التطوير، والاحتفاظ بالموظفين، والجاهزية للتعاقب الوظيفي.

ويركز البرنامج بصورة خاصة على التكامل بين تخطيط القوى العاملة وعمليات الموارد البشرية الأساسية، بما يشمل الاستقطاب والاختيار، وإدارة الأداء، والتعلم والتطوير، والتطوير الوظيفي، وتطوير القيادات، والتخطيط للتعاقب الوظيفي. كما يتعرف المشاركون على كيفية استخدام بيانات القوى العاملة وتحليلات الموارد البشرية ومؤشرات رأس المال البشري لدعم القرارات الاستراتيجية وتحسين توزيع الموارد البشرية.

ومن خلال التمارين التطبيقية وتحليل بيانات القوى العاملة وتقييم فجوات المهارات ورسم خرائط المواهب وتحليل المناصب الحرجة وبناء سيناريوهات القوى العاملة وإعداد خطط استراتيجية للقوى العاملة وورش العمل التنفيذية، يطور المشاركون القدرات اللازمة لتصميم إطار متكامل لتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب يعزز المرونة المؤسسية وقدرات القوى العاملة والجاهزية لمتطلبات المستقبل.

أهداف الدورة

- تحليل المبادئ الاستراتيجية لتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب ودورها في دعم الأداء المؤسسي.
- تقييم هيكل القوى العاملة الحالية وتحديد الاتجاهات والتحديات المؤثرة في الاحتياجات المستقبلية.
- تحديد المناصب الحرجة والمهارات والقدرات الأساسية اللازمة لاستمرارية المؤسسة.
- التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة بناءً على الاستراتيجية والخطط التشغيلية.
- تحليل فجوات القوى العاملة والمهارات والجدارات بين القدرات الحالية والمتطلبات المستقبلية.
- تطوير خطط استراتيجية للقوى العاملة متوافقة مع الأهداف المؤسسية والأولويات المستقبلية.
- تصميم استراتيجيات متكاملة لاستقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها.
- تطبيق أساليب عملية لتحديد وتقييم وتطوير الموظفين ذوي الإمكانيات العالية.
- دمج تخطيط القوى العاملة مع إدارة الأداء والتعلم والتطوير والتطوير الوظيفي والتعاقب الوظيفي.
- تقييم مخاطر المواهب ووضع استجابات مناسبة لفجوات القدرات والمناصب الحرجة.
- تطوير مؤشرات أداء ولوحات متابعة للقوى العاملة وإدارة المواهب لدعم قياس الأداء.
- إنشاء آليات للمراجعة والتحديث المنتظم لخطط القوى العاملة وفقاً للتغيرات المؤسسية.

الفئة المستهدفة

تستهدف هذه الدورة القيادات التنفيذية ومديري الموارد البشرية ومديري تخطيط القوى العاملة ومتخصصي إدارة المواهب ومتخصصي التطوير التنظيمي ومتخصصي التخطيط الاستراتيجي ومديري التعلم والتطوير ومتخصصي الاستقطاب والتوظيف ومتخصصي إدارة الأداء.

وتناسب الدورة بصورة خاصة العاملين في الجهات الحكومية والوزارات ومؤسسات القطاع العام والبنوك والمؤسسات المالية وشركات النفط والغاز والشركات الهندسية والمؤسسات الكبرى التي تتطلب إدارة منهجية لقدرات القوى العاملة والمهارات والمواهب لضمان استمرارية الأعمال وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

كما يستفيد من البرنامج رؤساء الإدارات وقادة وحدات الأعمال وشركاء أعمال الموارد البشرية ومتخصصو تحليلات القوى العاملة وصناع القرار المشاركون في التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة وتطوير المواهب وإدارة المناصب الحرجة ومعالجة فجوات القدرات ودعم تطوير القيادات والتخطيط للتعاقب الوظيفي.

مخرجات التعلم

- تحليل هيكل القوى العاملة الحالية وتحديد نقاط القوة والفجوات والاتجاهات الرئيسية.
- استخدام بيانات القوى العاملة لدعم قرارات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- تحديد المناصب الحرجة والمهارات والجدارات المطلوبة لاستمرارية المؤسسة.
- التنبؤ باحتياجات القوى العاملة المستقبلية وفقاً للاستراتيجية والتغيرات في بيئة الأعمال.
- تحديد فجوات القوى العاملة والمهارات والجدارات بين الوضع الحالي والاحتياجات المستقبلية.
- إعداد خطة متكاملة للقوى العاملة تتضمن الأولويات والمبادرات والمسؤوليات والجدول الزمنية.
- بناء استراتيجيات لاستقطاب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها وفقاً لاحتياجات المؤسسة.
- تحديد الموظفين ذوي الإمكانيات العالية وإنشاء مسارات تطوير مناسبة لهم.
- ربط تخطيط القوى العاملة بإدارة الأداء والتطوير الوظيفي والتخطيط للتعاقب الوظيفي.
- تقييم مخاطر المواهب ووضع خطط لمعالجة فجوات القدرات والمناصب الحرجة.
- تطوير مؤشرات أداء لقياس كفاءة القوى العاملة وفعالية إدارة المواهب.
- إعداد لوحات متابعة وتقارير للقوى العاملة تدعم اتخاذ القرارات المبنية على البيانات.
- تطبيق المراجعات الدورية وتحديث خطط القوى العاملة استجابة للتغيرات التنظيمية واحتياجات المؤسسة.
- المحاور التدريبية:

محاوّر الدورة

اليوم الأول

أسس تخطيط القوى العاملة والتحليل الاستراتيجي

- مبادئ تخطيط القوى العاملة ودوره الاستراتيجي
- ربط الاستراتيجية المؤسسية باستراتيجية القوى العاملة
- تحليل هيكل القوى العاملة الحالية وقدراتها
- تحليل التركيبة الوظيفية والمهارات والاتجاهات التنظيمية
- تحديد المناصب الحرجة والأدوار المؤثرة في استمرارية الأعمال
- تحليل بيانات القوى العاملة ودعم القرارات المبنية على الأدلة
- التطبيق العملي: إجراء تحليل للقوى العاملة الحالية وتحديد أبرز التحديات والفجوات

اليوم الثاني

التنبؤ بالقوى العاملة المستقبلية وتحليل الفجوات

- محركات التغيير المؤثرة في احتياجات القوى العاملة المستقبلية
- التنبؤ بالطلب المستقبلي على الوظائف والمهارات والقدرات
- تحليل فجوات القوى العاملة والمهارات والجدارات
- بناء سيناريوهات القوى العاملة المستقبلية
- تحديد أولويات القوى العاملة وفقاً للاستراتيجية وخطط الأعمال
- تطوير استجابات عملية لفجوات القوى العاملة والقدرات
- التطبيق العملي: بناء سيناريو للقوى العاملة المستقبلية وإجراء تحليل للفجوات

اليوم الثالث

إدارة المواهب الاستراتيجية والمواهب عالية الإمكانيات

- مبادئ وأطر إدارة المواهب الاستراتيجية
- تحديد المواهب والموظفين ذوي الإمكانيات العالية
- تقييم الأداء والإمكانيات والقدرات والجاهزية
- رسم خرائط المواهب وتصنيفها
- استراتيجيات استقطاب المواهب والمهارات الحرجة
- الاحتفاظ بالمواهب وإدارة مخاطر فقدان الكفاءات الحيوية
- التطبيق العملي: إعداد خريطة للمواهب وتحديد أولويات تطويرها والاحتفاظ بها

اليوم الرابع

تطوير المواهب والتطوير الوظيفي والتعاقب الوظيفي

- دمج إدارة المواهب مع التعلم والتطوير
- تحليل فجوات الجدارات والقدرات
- إعداد خطط تطوير فردية وجماعية للمواهب
- التطوير الوظيفي والتنقل الداخلي والمسارات المهنية
- التخطيط للتعاقب الوظيفي للمناصب الحرجة
- بناء مسارات القيادات المستقبلية وتقييم الجاهزية للأدوار
- التطبيق العملي: إعداد خطة لتطوير المواهب والتعاقب الوظيفي لمجموعة من المناصب الحرجة

اليوم الخامس

التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة والأداء والاستدامة

- تصميم خطة استراتيجية متكاملة للقوى العاملة
- مواءمة خطط القوى العاملة مع الميزانيات والموارد والأولويات المؤسسية
- مؤشرات أداء القوى العاملة وإدارة المواهب
- لوحات متابعة القوى العاملة وتحليلات رأس المال البشري
- إدارة مخاطر المواهب والقدرات والمناصب الحرجة
- المراجعة الدورية وتحديث خطط القوى العاملة
- الورشة الختامية: إعداد إطار متكامل لتخطيط القوى العاملة وإدارة المواهب يشمل تحليل القوى العاملة الحالية، والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية، وتحليل فجوات المهارات، وتحديد المناصب الحرجة، وإدارة المواهب، وتطوير الموظفين، واستقطاب المواهب والاحتفاظ بها، والتعاقب الوظيفي، ومؤشرات الأداء، وتحليل البيانات، وإدارة المخاطر، والحوكمة، والمراجعة الدورية، والتحسين المستمر.

للتسجيل أو لطلب مزيد من المعلومات

صفحة الدورة: <https://quest-training.com/courses/workforce-planning-talent-management-training-course>

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

البريد الإلكتروني: info@quest-training.com

الهاتف: +905016771440