

إستراتيجيات التخطيط الإحلالي و إعداد مشروعات توصيف الوظائف

| الرسوم (\$) | بتاريخ |
|-------------|---------------------------------|
| ٣٢٠٠ | ٢٢ سبتمبر - ٢٦ سبتمبر ٢٠٢٤ صلاة |

[سجل الآن](#)

الأهداف

1. تزويد المشاركين بالمفاهيم الأساسية والأساليب العلمية الحديثة اللازمة لإعداد مشروع متكامل لتخطيط القوى العاملة وتهيئتها
2. التعرف على أثر التحديات والمتغيرات العالمية المعاصرة على إدارة القوى العاملة
3. تزويد المشاركين بمهارات تطبيق نماذج تخطيط التعاقب (الإطلال) الوظيفي بها يحقق أهداف المنظمات بصورة فعالة
4. التعرف على النظم الحديثة في عمليات تنظيم القوى العاملة بها يحقق معايير الجودة والتميز.
5. التعرف على أساليب تحليل ومعالجة الثغرات التي تكشف عنها عمليات تخطيط القوى العاملة

6. تزويد المشاركين بأساليب تحديد إحتياجات القوى العاملة والمعرفة والإحتفاظ بالأدوار الحيوية
7. تزويد المشاركين بالأساليب العلمية والعملية الحديثة في تحليل وتوصيف الأعمال
8. تعرف المشاركين بالتقنيات الحديثة في تقييم الوظائف
9. تهيئة وتطوير مهارات المشاركين في تشخيص وتقييم المشاكل المرتبطة بتحليل وتوصيف وتوصيف الوظائف
10. التعرف على الشروط الأساسية المتقدمة في إعداد بطاقات وصف الوظائف

المستفيدون:

البرنامج التدريبي موجه إلى مديري الموارد البشرية، مديري التطوير والتخطيط والدراسات والأبحاث، مديري الإدارات الرئيسية ومن في مستواهم

المحتويات:

أولاً: الأساليب الحديثة في تخطيط القوى العاملة:

- المفهوم الحديث لتخطيط القوى العاملة
- أهمية تخطيط القوى العاملة
- مستويات تخطيط القوى العاملة وفقاً لمعايير الجودة والتميز
- دليل (خطوات) إعداد خطة القوى العاملة على مستوى المنشأة
- الأخطاء الشائعة عند تخطيط القوى العاملة وآليات تجنبها
- المشاكل البيئية لتخطيط القوى العاملة
- كيف تكون مخططاً فعالاً للقوى العاملة؟
- نظم معلومات العمالة و دورها في تحديد الإحتياجات المستقبلية من قوة العمل

ثانياً: التحديات المعاصرة التي تواجه إدارة القوى العاملة:

- علاقة القوى العاملة بهيكل إدارات المنظمة
- التخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة

- أنواع التحديات المعاصرة التي تواجه تخطيط القوى العاملة
- التخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة في مواجهة التحديات المعاصرة
- الاستراتيجيات المناسبة لمعالجة العرض والطلب من القوى العاملة.
- صياغة إطار عام للتخطيط وتنمية القوى العاملة

ثالثاً: التحليل النظري لعمليات التخطيط الإجمالي :

- ما هو التخطيط الإجمالي
- نماذج التخطيط الإجمالي
- أهمية التخطيط الإجمالي
- أدوات تطبيق التخطيط الإجمالي
- لماذا التخطيط الإجمالي؟
- مزايا التخطيط الإجمالي
- علاقة التخطيط الإجمالي بإدارة المواهب.

رابعاً: إستراتيجيات التخطيط الإجمالي الوظيفي:

- نماذج التخطيط الإجمالي.
- التخطيط الإجمالي في حالات الطوارئ
- التخطيط الإجمالي طويل الأجل
- التخطيط الإجمالي بإدارة المواهب
- التخطيط الإجمالي المبتدئ على الدمج
- الأدوات التحليلية في تطبيق التخطيط الإجمالي
- الإستراتيجيات التنفيذية في رسم خطة الإطلال الفعالة وربطها بإدارة المواهب

خامساً: إستراتيجيات تخطيط و تحليل الوظائف و علاقتها بالتوظيف :



- مراحل تخطيط الوظائف
- مستويات تخطيط الوظائف
- تحليل الوظائف وتأثيرها بمستويات التوظيف
- تحديد حجم العمالة المطلوبة وطرق التنبؤ بها وتحليلها
- الإستراتيجيات الحديثة لمعالجة العرض والطلب من الوظائف
- مشاكل ومعوقات تنمية القوى العاملة.
- آليات صياغة إطار عام للتخطيط وتحليل الوظائف

سادسا: التقنيات الحديثة لعلميات توصيف الوظائف:

- أهمية الوصف الوظيفي
- أساليب تصهير الوظائف
- الطرق المتقدمة في تصنيف الوظائف
- الأساليب الإحصائية الحديثة المتقدمة في إعداد وصف الوظائف
- كيف يهكك تحديد مواصفات وشاكل التوصيف
- التوصيف الوظيفي كأساس لزيادة كفاءة وفعالية العنصر البشري
- معايير توصيف الوظائف في ضوء التغييرات في هيكل العمالة

أساليب التدريب:

- المحاضرات القصيرة
- الحوار والنقاش
- التمارين الفردية والجماعية
- التدريبات العملية

00201102843111 
info@minaretc.org 
www.minaretc.org 