

إستراتيجيات التخطيط الإحلالي و إعداد مشروعات توصيف الوظائف

| بتاريخ | الرسوم (\$) | سجل الآن |
|--------------------------|-------------|--------------------------|
| ٠٣ أغسطس - ٠٧ أغسطس ٢٠٢٥ | ٥٥٠٠ | لندن- المهلكة المتحدة |

الأهداف

1. تزويد المشاركين بالمفاهيم الأساسية والأنساب العلمية الحديثة اللازمة لإعداد مشروع متكامل لتخطيط القوى العاملة وتنتهتها
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 النظر الحديثة في عمليات تنظيم القوى العاملة بها يحقق معايير الجودة والتميز.
5. التعرف على أساليب تحليل ومعالجة الثغرات التي تكشف عنها عملياً تخطيط القوى

العامة

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. تنمية 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 مدراء الموارد البشرية، ومدراء التطوير والتخطيط والدراسات والأبحاث، ومدراء 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 بهختلف 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 لتخطيط وتنمية القوى العاملة

ثالثاً: التحليل النظري لعوامل 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 المهتم على المدى
- 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 حجر العمالة المطلوبة وطرق التنبؤ بها وتحليلها
- الإستراتيجيات الحديثة لمعالجة العرض والطلب من الوظائف
- مشاكل ومعوقات تنمية القوى العاملة.


• آليات صياغة إطار عام لتخطيط وتحليل الوظائف

سادسا: التقنيات الحديثة لعلميات توصيف الوظائف:

- أهمية الوصف الوظيفي
- أساليب تصويم الوظائف
- الطرق المتقدمة في تصنيف الوظائف
- الأساليب الإحصائية الحديثة المتقدمة في إعداد وصف الوظائف
- كيف يهكك تحديد مواصفات مشاكل 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
- التدريبيات العملية

00201102843111 

info@minaretc.org 

www.minaretc.org 