



دورة استراتيجيات وسياسات الاحلال وتكوين الصف الثاني من القيادات الإدارية

تخطيط وإدارة القوى العاملة بكفاءة من خلال موازنة احتياجات الموارد البشرية مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

المدينة :	دبي	الفندق :	أتلانتس ذا بالم
تاريخ البداية :	2026-04-27	تاريخ النهاية :	2026-05-01
الفترة :	Week 1	السعر :	\$ 3950

فكرة الدورة التدريبية

لقد أصبح بناء وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية هاجساً يۇرق مؤسسات القطاع الخاص والعام على حد سواء، بل أصبحت هنالك فناعة لدى الدراسين والممارسين للإدارة في المنطقة العربية بأن مهمة خلق قيادات إدارية كفؤة وقادرة على مجابهة تحديات المنافسة الشرسة التي تفرضها العولمة ومتطلبات اتفاقيات التجارة العالمية تمثل تحدياً استراتيجياً ينبغي أن يتصدر قائمة أولويات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومع أن هذه المشكلة تختلف شكلاً ومضموناً بين الدول المصدرة للعمالة والدول المستقبلة لها، إلا أنها في كلا الحالتين تمثل تحدياً حقيقياً يستدعي حشد الطاقات وتخصيص الأموال اللازمة للوفاء بمتطلباته. وإذا كانت منظمات القطاع الخاص تتمتع بميزة نسبية على رصيفاتها في القطاع العام، تتمثل أساساً في حرية الحركة ومرونة الأنظمة والإجراءات في التعيين والترقي والتحفيز، فإن منظمات القطاع العام بحاجة إلى تطوير سياسات أجور جريئة للتنافس بصورة ناجحة وأن تبرز نفسها "كجهات عمل مفضلة"، وأن تدرك قيمة رأس مالها البشري حتى لا تفقده لمنظمات القطاع الخاص المحلية والوافدة في إطار اتفاقيات التجارة الدولية وبخاصة تلك العاملة في قطاع الخدمات.

أهداف الدورة التدريبية

سيكون المشاركون في نهاية البرنامج التدريبي قادرين على:

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.
- الإلمام بالمكونات الأساسية لسياسات واستراتيجيات الإطلال أو توفير القوى العاملة المناسبة في الوقت المناسب.
- توضيح مفهوم وأهداف تخطيط الموارد البشرية
- التعرف على عناصر ومراحل تخطيط القوى العاملة
- صقل وتنمية مهارات التمكن من تطبيق النظرة الشمولية في تخطيط الموارد البشرية
- التعرف باستخدامات الأساليب والأدوات الفنية في هذا المجال
- اطلاع المشاركين على التداخلات ذات العلاقة بتخطيط الموارد البشرية
- اكتساب معرفة وفهم جيد لتخطيط القوى العاملة والموارد البشرية وشؤون الموظفين مبادئ وانظمة وأصول
- مراجعة الطرق المختلفة لتحديد احتياجات العمالة وحسن تسكين العاملين واشغالهم وتقييم الاداء والتخطيط الوظيفي
- إلقاء الضوء على الدور المحوري للقيادة الإدارية في تكوين القيادات المستقبلية.
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب المبني على الكفاءات/القدرات.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار الوظيفي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء المسار التدريبي.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي

الفئات المستهدفة

هذه الدورة التدريبية موجهة لـ:

- المديرين والمشرفين
- مسؤولي الموارد البشرية
- الموظفين الجدد في المناصب القيادية
- المدربين ومطوري البرامج التدريبية
- الأكاديميين والباحثين

منهجية الدورة

تعتمد هذه الدورة التدريبية على منهجية تفاعلية متكاملة تهدف إلى تطوير قدرات المشاركين في تصميم وتنفيذ استراتيجيات الإحلال الوظيفي وتكوين الصف الثاني من القيادات لضمان استمرارية القيادة والاستقرار التنظيمي داخل المؤسسات. تركّز المنهجية على المزج بين المعرفة النظرية والتطبيق العملي من خلال مجموعة من الأساليب الحديثة في التدريب، بما يحقق أقصى قدر من المشاركة والتفاعل.

تشمل المنهجية التدريبية ما يلي:

- **العروض التقديمية والمناقشات التحفيزية:** لعرض المفاهيم الأساسية لسياسات الإحلال وأفضل الممارسات العالمية في إعداد القيادات المستقبلية.
- **ورش عمل تطبيقية:** لتصميم خطط الإحلال الوظيفي وبناء خرائط المهارات القيادية وتحديد الفجوات في الكفاءات.
- **تحليل دراسات حالة (Case Studies):** لاستعراض تجارب مؤسسات رائدة في تطوير القيادات البديلة واستدامة الأداء الإداري.
- **تمارين عملية (Practical Exercises):** لمحاكاة مواقف اتخاذ القرار، تقييم المرشحين، وإعداد خطط تطوير فردية.
- **مناقشات جماعية موجهة:** لتبادل الخبرات في تخطيط الإحلال داخل بيئات تنظيمية مختلفة، ومناقشة التحديات الواقعية.
- **أدوات تقييم ذاتي:** لمساعدة المشاركين في تحليل قدراتهم القيادية وتحديد المسارات المناسبة لتطوير الصف الثاني من القيادات.
- **مشروع ختامي تطبيقي:** يقوم المشاركون بإعداد خطة إحلال وظيفي متكاملة لبيئة عملهم، تشمل تحديد المناصب الحرجة، ووضع بدائل قيادية مستقبلية.

تعتمد المنهجية على **التعلم بالممارسة والتفاعل الجماعي** لضمان ترسيخ المفاهيم وإكساب المشاركين مهارات تصميم وتنفيذ برامج الإحلال القيادي بكفاءة واستدامة.

اليوم الأول: مدخل إلى تخطيط القوى العاملة

- مفهوم تخطيط القوى العاملة
- دواعي الاهتمام بتخطيط الموارد البشرية
- كيف يتم التخطيط للقوى العاملة
- عناصر تخطيط القوى العاملة

اليوم الثاني: العوامل والنظم القيادية في تخطيط القوى العاملة

- العوامل المؤثرة في تخطيط القوى العاملة
- نظم تخطيط القوى العاملة والموارد البشرية - أهداف ونطاق
- الاعتبارات الأساسية في تخطيط القوى العاملة
- دور القيادة الإدارية في تكوين الصف الثاني من القيادات

اليوم الثالث: تخطيط الاحتياجات الحالية والمستقبلية

- وضع خطة العمالة للمؤسسة
- حصر القوة العاملة الحالية
- تحديد القوة العاملة المستقبلية
- توصيف الأعمال المطلوبة

اليوم الرابع: تنفيذ خطة القوى العاملة ومتابعتها

- تحديد عدد الأفراد اللازمين
- إعداد جداول العمالة: الإحلال، التدريب
- تحديد مصادر القوى العاملة
- تنفيذ الخطة ومتابعتها

اليوم الخامس: سياسات الموارد البشرية الداعمة لتخطيط القوى العاملة

- سياسات الموارد البشرية المرتبطة بتخطيط الموارد البشرية
- التدريب: الأسس، المبادئ، الفعاليات
- نظام الرواتب والأجور
- التحفيز والمكافآت والتعويضات



الشهادات المُعتمَدة

عند إتمام هذا البرنامج التدريبي بنجاح، سيتم منح المشاركين شهادة هاي بوينت رسمياً، اعترافاً بمعارفهم وكفاءاتهم المثبتة في الموضوع. تُعد هذه الشهادة دليلاً رسمياً على كفاءتهم والتزامهم بالتطوير المهني.

+971 50 360 6133

UAE - Dubai

info@highpointtc.com

www.Highpointtc.com