



دورة استراتيجية رأس المال البشري وتخطيط القوى العاملة للنمو



دورة استراتيجية رأس المال البشري وتخطيط القوى العاملة للنمو

المرجع: 137382_466 التاريخ: 29 مارس – 2 أبريل 2027 المكان: دبي الرسوم: Euro 4500

نظرة عامة

دورة استراتيجية رأس المال البشري وتخطيط القوى العاملة للنمو هي دورة متقدمة مدتها 5 أيام للقيادات المسؤولة عن الأفراد والنمو المؤسسي، ويعود المشاركون منها بخطة متكاملة للقوى العاملة من أجل النمو. تربط الدورة تخطيط القوى العاملة وتقسيمها والوظائف الحرجة وتحليل فجوات القدرات وتصميم المنظمة وتخطيط التعاقب وتنقل المواهب ومقاييس رأس المال البشري. وتحول افتراضات النمو إلى طلب وخيارات عرض وسيناريوهات تكلفة وحوكمة وإجراءات مسندة إلى مسؤولين، تعالج أجايل للتدريب تخطيط رأس المال البشري للنمو من خلال السيناريوهات وأدوات القرار.

الفئة المستهدفة

- الوظائف المسؤولة عن تحويل أولويات النمو المؤسسي إلى متطلبات للقوى العاملة
- الفرق المسؤولة عن تخطيط القوى العاملة ومعمارية القدرات وتقسيم المواهب
- القيادات المسؤولة عن تصميم المنظمة والإنتاجية وقرارات تكلفة القوى العاملة
- الوظائف المسؤولة عن تغطية التعاقب ومسارات القيادة وتنقل المواهب
- شركاء الأعمال المسؤولون عن مواءمة تدخلات الأفراد مع الخطط التشغيلية
- القيادات المسؤولة عن حوكمة مقاييس رأس المال البشري وتنفيذ النمو

تفترض الدورة أن المشاركين يساهمون بالفعل في قرارات المؤسسة أو القوى العاملة أو المواهب أو المنظمة، ولا تتناول إدارة الموارد البشرية اليومية أو علاقات الموظفين أو ممارسات التوظيف التمهيدية.

الإدارات والقطاعات المستهدفة

تخدم الدورة الإدارات والقطاعات التي تحتاج إلى توسيع طاقة القوى العاملة وقدراتها بما يتوافق مع نمو الأعمال.

- إدارات الموارد البشرية واستراتيجية الأفراد وتخطيط القوى العاملة
- وظائف إدارة المواهب والتطوير التنظيمي وتطوير القيادات
- فرق الاستراتيجية المؤسسية والمالية والتحول وتخطيط الأعمال
- مؤسسات التقنية والخدمات المهنية والخدمات المالية
- مؤسسات التصنيع والخدمات اللوجستية والطاقة والبنية التحتية
- مؤسسات الرعاية الصحية والتعليم والتجزئة والضيافة



أهداف التعلم

بنهاية الدورة سيكون المشاركون قادرين على:

- تحليل افتراضات النمو وتحويلها إلى طلب على القوى العاملة
- بناء خرائط تقسيم القوى العاملة والوظائف الحرجة والقدرات
- تشخيص فجوات العرض والطلب والمهارات والإنتاجية والتكلفة
- مقارنة خيارات البناء والاستقطاب والاستعانة بالأتمتة والتنقل وإعادة التصميم
- تقييم مواءمة التعاقب والأداء والمكافآت ومسارات القيادة
- ترتيب مقاييس رأس المال البشري والحوكمة وإجراءات التنفيذ

جدول الدورة

اليوم 1: استراتيجية النمو ومعمارية القوى العاملة

- خريطة تحويل الاستراتيجية إلى طلب على القوى العاملة
- مصفوفة تقسيم القوى العاملة والوظائف الحرجة
- خط أساس التكوين الحالي للقوى العاملة
- تصنيف القدرات ومقياس مستويات الكفاءة
- سجل افتراضات النمو والسيناريوهات

اليوم 2: تحليل العرض والطلب والفجوات

- نموذج توقع الطلب على القوى العاملة
- تحليل العرض الداخلي للمواهب وتدفعها
- خريطة حرارية لفجوات القدرات
- سيناريو الإنتاجية وتكلفة القوى العاملة
- سجل مخاطر القوى العاملة وقيودها



اليوم 3: حلول القوى العاملة وتصميم المنظمة

- إطار قرار البناء والاستقطاب والاستعانة والأتمتة
- تقييم هيكل المنظمة ونطاقات الإشراف وطبقاتها
- خريطة معمارية الأدوار والمسائلة
- مسارات تنقل المواهب وإعادة توزيعها
- بطاقة تقييم خيارات سيناريو القوى العاملة

اليوم 4: المسارات والأداء والمقاييس

- مصفوفة تغطية التعاقب للوظائف الحرجة
- مراجعة مسار القيادات وجاهزيتها
- خريطة مواعمة الأداء والمكافآت
- لوحة قياس رأس المال البشري
- تقويم حوكمة القوى العاملة ومراجعتها

اليوم 5: تطبيقات تخطيط القوى العاملة للنمو

- تمرين مقترح لتشخيص تحول في طلب القوى العاملة
- تمرين مقترح لتقييم محفظة فجوات القدرات
- تمرين مقترح لاختيار تدخلات عرض القوى العاملة
- تمرين مقترح لتحدي أدلة التعاقب والقياس
- التمرين الختامي لخطة القوى العاملة المتكاملة للنمو

التمارين التطبيقية

تستخدم الدورة أنشطة مقترحة لربط أدلة النمو بخيارات القوى العاملة والتنفيذ المسند إلى مسؤولين.

- نشاط مقترح لتقسيم القوى العاملة وتحديد الوظائف الحرجة ورسم القدرات المطلوبة لسيناريوهات نمو بديلة.
- نشاط مقترح لتوقع الطلب ونمذجة تدفقات العرض الداخلي وتشخيص الفجوات ومقارنة آثار الإنتاجية وتكلفة القوى العاملة.
- نشاط مقترح لتقييم خيارات البناء والاستقطاب والاستعانة والأتمتة والتنقل وإعادة تصميم المنظمة وفق الوقت والمخاطر والحاجة إلى القدرات.
- نشاط مقترح لدمج التعاقب والأداء والمكافآت والمقاييس والحوكمة والمسؤولين والمراحل في الخطة الختامية.



الأسئلة الشائعة

ما استراتيجية رأس المال البشري وتخطيط القوى العاملة للنمو؟

تحول استراتيجية رأس المال البشري وتخطيط القوى العاملة للنمو اتجاه الأعمال إلى أدوار وقدرات وأعداد وخيارات عرض ومقاييس وأولويات تنفيذ. وتربط الطلب المستقبلي بأدلة القوى العاملة الحالية والتدخلات العملية.

لماذا تناسب استراتيجية رأس المال البشري وتخطيط القوى العاملة للنمو وما متطلباتها؟

تناسب الدورة قيادات الأفراد ومخططي القوى العاملة وقيادات المواهب وشركاء الأعمال والمسؤولين عن النمو. وتفترض خبرة في المساهمة بقرارات المؤسسة أو القوى العاملة ولا تعلم إدارة الموارد البشرية اليومية.

كيف يختلف تخطيط القوى العاملة للنمو عن تدريب إدارة الموارد البشرية العامة؟

يركز تخطيط القوى العاملة للنمو على الطلب المستقبلي وفجوات القدرات وسيناريوهات العرض وخيارات المنظمة وأولويات الاستثمار. أما تدريب إدارة الموارد البشرية العامة فيغطي عادة سياسات تشغيلية وعمليات أوسع للموظفين.

كيف تقارن خيارات عرض القوى العاملة في تخطيط رأس المال البشري للنمو؟

تقارن خيارات العرض وفق ملائمة القدرات والوقت والتكلفة والمخاطر وقابلية التوسع والجدوى التشغيلية. ويشمل التحليل التطوير الداخلي والاستقطاب الخارجي والقدرات المؤقتة والأتمتة والتنقل وإعادة تصميم المنظمة.

ما مقاييس رأس المال البشري التي تدعم قرارات نمو القوى العاملة؟

تربط المقاييس المفيدة بين تكوين القوى العاملة والمهارات والإنتاجية والتكلفة والتنقل وتغطية التعاقب والجاهزية والدوران وتقدم التدخلات وبين سيناريوهات الأعمال. وينبغي تحديد مالك لكل مقياس ومصدر أدلته ودورية مراجعته واستخدامه في القرار.

الخاتمة

يعود المشاركون بخطة القوى العاملة المتكاملة للنمو تربط سيناريوهات الأعمال بالطلب وفجوات القدرات وتدخلات العرض وخيارات المنظمة والتعاقب والمقاييس والحوكمة. تمنح الخطة القيادات أساساً مشتركاً لترتيب استثمارات القوى العاملة وإسناد التنفيذ. وتحول المبادرات المنفصلة للأفراد إلى قرارات نمو منسقة ذات أدلة ومراحل قابلة للمراجعة.