دورة إدارة الموارد البشرية المهنية لمدة أسبوعين

24 مايو – 4 يونيو 2027

ميلان

AGILE LEADERS
Training Center

AGILE LEADERS
Training Center

دورة إدارة الموارد البشرية المهنية لمدة أسبوعين

المرجع: 221278_1642 **التاريخ:** 24 مايو – 4 يونيو 2027 **المكان:** ميلان **الرسوم:** Euro 10000

نظرة عامة على الدورة

دورة إدارة الموارد البشرية المهنية لمدة أسبوعين برنامج ممتد لموظفي الموارد البشرية والأخصائيين العامين والمشرفين والمديرين الذين يحتاجون إلى رؤية متكاملة لممارسات الأفراد وعمليات الموارد البشرية. يبني المشاركون خطة تشغيل متكاملة للموارد البشرية تربط القوى العاملة وتصميم الوظائف والقدرات والتوظيف والتهيئة وعلاقات الموظفين والأداء والتعلم والمواهب والمكافآت والرفاه وبيانات الأفراد والخدمات والمخاطر والحوكمة. تطور الدورة قدرات عملية دون الادعاء بمنح درجة ماجستير أو شهادة مهنية. تقدم أجايل للتدريب ممارسة قائمة على الأدلة.

الفئات المستهدفة

- موظفو ومنسقو الموارد البشرية المتوسعون نحو مسؤوليات الأخصائي العام
- أخصائيو الموارد البشرية الباحثون عن نموذج تشغيلي متكامل
- مديرو الخط الذين يتحملون مسؤوليات واسعة في إدارة الأفراد
- مختصو التعلم والمواهب والمكافآت والتوظيف وعلاقات الموظفين
- مديرو الأعمال والعمليات العاملون مع خدمات الموارد البشرية

تفترض الدورة تعرض المشاركين لعمليات الأفراد. ولا تغطي المشورة القانونية الخاصة بدولة أو حساب الرواتب أو اعتماد القياس النفسي أو الساعات الأكاديمية أو التحضير لامتحان مهني محدد.

أهداف الدورة

- تحويل متطلبات الأعمال إلى خطط للقوى العاملة والقدرات
- تصميم الوظائف والتوظيف والاختيار والتهيئة كسلسلة واحدة
- تطبيق ممارسات عادلة لعلاقات الموظفين والأداء والرفاه والشمول
- ربط التعلم والمواهب والتنقل والتعاقب والمكافآت والاحتفاظ
- استخدام بيانات الأفراد لتشخيص المشكلات وقياس النتائج
- تحديد معايير الخدمة وضوابط التقنية والسياسات والمخاطر
- بناء خطة تشغيل سنوية متكاملة بأولويات واضحة

AGILE LEADERS
Training Center

محتوى الدورة

اليوم 1: غرض الموارد البشرية والأخلاق

- خريطة قيمة الموارد البشرية وأصحاب المصلحة
- أخلاقيات ممارسة الأفراد والحكم المهني
- فهم الأعمال لقرارات الموارد البشرية
- دورة حياة الموظف واعتماد الممارسات
- تشخيص نموذج التشغيل

اليوم 2: تخطيط القوى العاملة والقدرات

- تخطيط الطلب والعرض والسيناريوهات
- خريطة الأدوار والقدرات الحرجة
- جرد المهارات وتحليل الفجوات
- خيارات البناء أو الشراء أو الاستعانة أو النقل أو الأتمتة
- سجل إجراءات القوى العاملة ومخاطرها

اليوم 3: تصميم الوظائف والتوظيف والاختيار

- غرض الوظيفة والنتائج وملف الدور
- خطة التوظيف ومسؤوليات أصحاب المصلحة
- الاستقطاب وتجربة المرشح وضوابط الشمول
- التقييم المنظم ومصفوفة القرار
- مقاييس التوظيف ومراجعة التعلم

اليوم 4: التهيئة وتجربة الموظف

- خطة ما قبل البدء وجاهزية الدور
- خارطة اليوم الأول والشهر الأول وفترة التجربة
- تنسيق المدير والزميل الداعم والوصول والتدريب
- الاستماع للموظف ورحلة التجربة
- جودة التهيئة والدوران المبكر

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 5: علاقات الموظفين والسياسات والرفاه

- هيكل السياسات وإرشاد المديرين
- فرز المخاوف والنزاع والتظلمات
- العملية العادلة والتوثيق والتصعيد
- تصميم العمل والرفاه والمخاطر النفسية
- الشمول وقرارات العمل المرن

اليوم 6: الأداء وممارسة المدير

- غرض الأداء ومعاييره وأدلته
- الأهداف والتغذية الراجعة وإيقاع المراجعة
- محادثة تدريب المدير ودعم الموظف
- مخاوف الأداء وخطة التحسين
- عدالة النظام ومقاييس النتائج

اليوم 7: التعلم والمواهب والتعاقب

- تحليل احتياجات القدرات والتعلم
- تصميم التعلم وتطبيقه وتقييمه
- معايير المواهب ومراجعتها وتطويرها
- التنقل الداخلي والمسارات المهنية
- جاهزية التعاقب والاستمرارية

اليوم 8: المكافآت والتقدير والاحتفاظ

- غرض المكافآت وخريطة إجمالي المكافآت
- هيكل الأجر والمزايا والعدالة الداخلية
- التقدير والمكافآت غير المالية
- محركات الاحتفاظ وشرائح القوى العاملة
- حوكمة المكافآت والتواصل والمقاييس

AGILE LEADERS
Training Center

اليوم 9: تحليلات الأفراد وخدمة الموارد البشرية

- سؤال القرار وتعريف المقياس والبيانات
- جودة البيانات والخصوصية والوصول
- لوحة القوى العاملة وسرد القرار
- دليل الخدمات ومستويات الخدمة
- ضوابط التقنية والحالات والموردين والعمليات

اليوم 10: الاستراتيجية والحوكمة والتكامل

- أولويات الأفراد ودورة التخطيط السنوية
- ملكية السياسات والمخاطر والضمان
- ترتيب محفظة الموارد البشرية والموارد
- مراجعة النتائج والتكلفة وأصحاب المصلحة
- المشروع الختامي: خطة تشغيل متكاملة للموارد البشرية

التمارين العملية

- تحويل سيناريو أعمال إلى متطلبات للقوى العاملة
- تصميم مسار عادل من التوظيف إلى التهيئة
- إعداد استجابة لحالة علاقات موظفين وأداء
- بناء تدخل للتعلم والمواهب والمكافآت والاحتفاظ
- عرض محفظة باستخدام الأدلة والتكلفة والمخاطر

أسئلة شائعة

هل هذه الدورة ماجستير أو شهادة مهنية؟

لا. هي دورة تدريب مهني عملية ولا تمنح درجة أكاديمية أو مسمى مهنيا أو رصيد امتحان أو اعتمادا خارجيا.

كيف تختلف مدة العشرة أيام عن دورة قصيرة؟

تتيح المدة فحص الترابط بين الممارسات وتطبيق الأدوات والعمل على الحالات وبناء خطة تشغيل بدلا من نظرة عامة.

هل تغطي قانون العمل؟

تغطي الحاجة إلى سياسات متوافقة وعملية عادلة وتوثيق وتصعيد ومشورة مؤهلة، لكنها لا تقدم مشورة قانونية خاصة بدولة.

ما تحليلات الأفراد المشمولة؟

يعرف المشاركون الأسئلة والمقاييس والفئات والفترات وجودة البيانات والخصوصية والتفسير والقيود والإجراءات دون برمجة إحصائية متقدمة.

ما المخرج النهائي؟

تجمع خطة التشغيل الأولويات والعمليات والملاك ومعايير الخدمة والمقاييس والمخاطر والاعتماديات والموارد وتقويم المراجعة.

الخلاصة

يغادر المشاركون ومعهم خطة تشغيل متكاملة تحول أنشطة الموارد البشرية المنفصلة إلى منظومة أخلاقية وقائمة على الأدلة وقابلة للقياس ومتوافقة مع متطلبات القوى العاملة ونتائج المؤسسة.