

# الأكاديمية العربية السرور الأوسط



## التخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة وتطوير الهياكل التنظيمية

**Microsoft**  
GOLD CERTIFIED  
Partner  
Learning Solutions

**PM** Project  
Registered  
Management  
Education  
Institute  
Provider

**CPE**  
NATIONAL INSTITUTE OF  
SPONSORS

**CMI** Chartered  
Management  
Institute

**ASQ**  
The Global Voice of Quality

[www.arabicacademy.me](http://www.arabicacademy.me)

United Arab Emirates , Dubai

Toll Free : 800 22 64

Tel : + 971 (4) 3974700

Fax : +971 (4) 3974703

P.O.Box Dubai : 187095

[info@arabicacademy.me](mailto:info@arabicacademy.me)

[www.arabicacademy.me](http://www.arabicacademy.me)

الرقم المجاني من داخل الإمارات : ٨٠٠٢٢٦٤



## التخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة وتطوير الهياكل التنظيمية

### مقدمة عن البرنامج

تعريف القوى العاملة - وظيفياً :- هي مجموعة من الفرق المكونة من الأفراد، حيث يمثلون مركباً معيناً من وظائف ومهن وأعمال، وتخصصات، يعملون في خدمة المؤسسة كشخصية إعتبارية، حيث يرتبطون بهذه المؤسسة بعلاقة عمل قانوناً وفعلاً، وذلك بصرف النظر على مدى إتصال الوظيفة مادياً بنشاط الإنتاج، إذ يتقاسمون الأعمال الإدارية والتنفيذية بمقتضى تنظيم مدروس يتجزأ إلى وحدات وظيفية ضمن مستويات إدارية مختلفة، وتحدد طول السلسلة تبعاً لحجم المؤسسة.

ومن هنا فان التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة ، هو وضع برنامج يبين أفضل السبل وتحديد التوقعات المستقبلية من الوظائف والمهارات والكفاءات اللازمة الأمر الذي يحسن عملية الاستقطاب وتقييم أداء الموظفين وتطوير مهاراتهم وكفاءاتهم ، ويبتدئ التخطيط بدراسة أولية لتحديد أهداف التنظيم يليها دراسة للموقف الحالي للقوى العاملة ضمن المؤسسة والنظر إلى الاحتياجات المستقبلية لتعزيز القوى البشرية أو تقليلها بما يتوافق مع الأهداف المستقبلية للمؤسسة، ويتم تحليل الموقف الحالي لشركة بالنظر إلى الهيكل التنظيمي وقدرات الأفراد العاملين في الوقت الحاضر حيث سيوضح التحليل طبيعة الوظائف الموجودة في المؤسسة وخطوط الترقية بينها.

### أهمية البرنامج وورش العمل المرافقة للبرنامج

تعد عملية "التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وإدارة معايير وتحليلات الموارد البشرية" مهمة لتحقيق تطلعات المنظمة للتميز، في ظل التغيرات الديناميكية الاقتصادية والتكنولوجية وسواها في بيئة الأعمال ، لأن المنظمة تهدف من ورائها إلى تحقيق عدة أهداف تمكنها من السيطرة على كافة الأنشطة ،ومن هذه الأهداف: تحديد ومعرفة احتياجات المنظمة من القوى البشرية ووضع استراتيجية واضحة لتوفير هذه الاحتياجات.

التخطيط للقوى العاملة داخل المؤسسة وخارجها بما يتماشى مع مستقبل المؤسسة المتطور والمتغير باستمرار.

تحديد نقاط القوة والضعف في القوى البشرية، وتعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف فيها.

حماية المنظمة من أي تغييرات طارئة على القوى البشرية، ووضع سبل فعالة لمواجهةها.

المساهمة في استغلال الموارد البشرية المتاحة للمنظمة بكفاءة وفعالية.

تحديد معالم سياسات وخطط التعيين والتدريب اللازمة لضمان الوصول إلى مستوى التشغيل الاقتصادي السليم والمستقر داخل المنشأة .

كيفية تشخيص المناخ الوظيفي ومعرفة مدى جاهزيته للتفاعل الإيجابي مع إدارة الموارد البشرية.

توفير المورد والعنصر البشري المناسب والمؤهل تأهيلاً علمياً ومهارياً معاصراً.

النجاح الاستراتيجي لأي مدير - تحليل العمل والتحليل الاستراتيجي - أهميته ومناهجه وفوائده

### الأهداف

اكتساب الجدارات والمهارات اللازمة بمتطلبات عملية "التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة وإدارة معايير وتحليلات الموارد البشرية" ليتمكن المشاركون من أداء عملها لتمييز في عملهم بكفاءة وفعالية داخل الإدارة ، من خلال ممارسة وتطبيق أدوات تخطيط المورد البشري لتحقيق أهداف المنشآت وتوجهاتها الاستراتيجية من خلال :

التعرف على الطرق الحديثة للتخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

التعرف على الخطوات المتقدمة لوضع خطة القوى العاملة.

تزويد المشاركين بالمعايير الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي وأيضا بمعايير تقييم الأداء المؤسسي.

تطبيق التحليل الاستراتيجي في الموارد البشرية.

صياغة و إعداد أهداف المنشأة في المورد البشري.

الإلمام بدور الموارد البشرية في المنشأة.

إعداد صياغة رؤية إدارة الموارد البشرية مع التطبيق

احتراف التحليل والتخطيط والإدارة الاستراتيجية للرأس المال البشري

#### الوحدة الأولى : نظم التخطيط الإستراتيجي للقوى العاملة

أهمية تخطيط القوى العاملة.

مراحل التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة.

تخطيط الاستثمار البشري

أسس ومتطلبات تخطيط القوى العاملة.

أساليب تخطيط القوى العاملة (الأساليب الكمية - الأساليب غير الكمية).

ربط تخطيط القوى العاملة برؤية ورسالة وأهداف المنظمة.

متطلبات تحقيق تخطيط القوى العاملة الفعال.

المشاكل التي تعترض تحقيق تخطيط القوى العاملة الفعال.

تخطيط المستقبل الوظيفي للعاملين .

تخطيط استراتيجيات إدارة الرأس مال الفكري في المؤسسة

#### الوحدة الثانية : نماذج التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة

" ندوة وورش عمل "

تحديد الاتجاه الاستراتيجي .

تصميم نظام إدارة الموارد البشرية.

تخطيط قوة العمل الإجمالية.

إيجاد وتوليد الموارد البشرية المطلوبة .

تحليل عبء العمل في المستقبل

تحديد تأثير التغيير المتوقع في الهيكل الوظيفي

تحديد تأثير الاستثمارات الجديدة

الاستثمار في تطوير الموارد البشرية والأداء .

تقييم وتقوية الكفاءة التنظيمية والأداء .

#### الوحدة الثالثة : تصنيف القوى العاملة مع استراتيجية الأعمال

تصنيف القوى العاملة، وفهم ديناميكيتها.

التمشي مع استراتيجية الأعمال، واستخلاص النتائج من التحليل.

تصميم حلول الأعمال لسياسات ومبادرات راس المال البشري.

ربط متكامل لجميع مبادرات الموارد البشرية مع استراتيجية الأعمال

تخطيط السيناريوهات، وتحديد تأثير كل جزء من الحل على التطوير

المهني والوظيفي

#### الوحدة الرابعة : إستراتيجيات تخطيط القوى العاملة وعلاقتها بالتوظيف

مراحل تخطيط القوى العاملة.

مستويات تخطيط القوى العاملة.

تحليل القوى العاملة وتأثيرها بمستويات التوظيف.

تحديد حجم العمالة المطلوبة وطرق التنبؤ بها وتحليلها.

الإستراتيجيات الحديثة لمعالجة العرض والطلب من القوى العاملة.

مشاكل ومعوقات تنمية القوى العاملة.

آليات صياغة إطار عام لتخطيط وتنمية القوى العاملة.

#### الوحدة الخامسة : تحليل المناخ الوظيفي

" ورش عمل "

تحليل رحم المناخ

تقسيم المناخ الوظيفي وفقاً لـ Charles Handy

تقسيم المناخ الوظيفي وفقاً لأنماط العاملين M&S

#### الوحدة السادسة : التحليل الوظيفي | Job Analysis

" ندوة وورش عمل "

أهمية التحليل الوظيفي في تشخيص وحل المشكلات المعقدة

ماذا نقصد بالتحليل الوظيفي؟

من الرؤية إلى المناصب الوظيفية

البطاقة الشاملة للمنصب الوظيفي

أهم نتائج بطاقة التحليل الوظيفي - البطاقة الشاملة

كيفية جمع وملء بيانات البطاقة الوظيفية

أهم المعلومات الواجب جمعها للتحليل الوظيفي

أهم مناهج التحليل الوظيفي