



**التدريبية: استراتيجيات التطوير والتدريب
والتقييم الفعال في الموارد البشرية الدورة
والتنظيم**



ابريل - ٠١ مايو ٢٠٢٦ ٢٧

طوكيو

(للشخص الواحد) € ٦٥٠٠

Ref: #HR2743_155917



مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

إدارة الموارد البشرية والتدريب والتنظيم والتقييم الفعال للموارد البشرية تقدم الدورة التدريبية في استراتيجيات التطوير تركز الدورة على أسس بناء وتطوير من دور داعم إلى شريك استراتيجي فاعل في نجاح رؤية شاملة ومتقدمة لتحويل برامج مع الأهداف التنظيمية العليا. ستتعمق في منهجيات استراتيجيات الموارد البشرية المتكاملة التي تتماشى المؤسسة. المستمر للموظفين. كما ستغطي أفضل تدريبية تلبي فجوات المهارات الحقيقية وتعزز تحليل احتياجات التدريب الفعالة لتصميم لضمان الكفاءة والانسيابية، مع التركيز على تطوير الممارسات في تنظيم هيكل وإجراءات الموارد البشرية التطوير المهني يقدم BIG BEN والحديث التي تقيس الأثر الفعلي وتدعم عملية إدارة وتنفيذ أنظمة تقييم أداء الموظفين الموضوعية والتطبيق العملي، مستندة إلى هذه الدورة عبر منهجية تفاعلية Training Center المواهب والتخطيط للتعاقد الوظيفي. مما المشاركين من تطبيق استراتيجيات التطوير والتدريب دراسات حالة واقعية من مختلف القطاعات، لتمكين تجمع بين النظرية في رأس المال يساهم في تحسين كفاءة الموارد البشرية ورفع إنتاجية والتنظيم والتقييم الفعال في سياقاتهم العملية، لقيادة التميز المؤسسي. البشري. هذه الدورة هي استثمار في بناء قدرات فريق الموظفين وتعزيز العائد على الاستثمار الموارد البشرية



الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية ورؤساء الأقسام.
- أخصائيو التدريب والتطوير.
- أخصائيو تقييم الأداء وإدارة المواهب.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- استشاريو الموارد البشرية والتنمية المؤسسية.
- الموارد البشرية الحديثة. القادة والمدراء الراغبون في فهم استراتيجيات
- للتطوير المهني. خريجو إدارة الأعمال والموارد البشرية الطامحون

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع المالي والمصرفي.
- قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
- قطاع الرعاية الصحية والمستشفيات.
- قطاع التعليم والجامعات.
- قطاع البترول والطاقة.
- قطاع التجزئة والخدمات اللوجستية.
- قطاع الصناعة والتصنيع.
- الهيئات الحكومية والوزارات والمؤسسات العامة.
- الشركات والمؤسسات غير الربحية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:



- إدارة الموارد البشرية بمختلف وحداتها.
- إدارة التدريب والتطوير.
- إدارة التطوير المؤسسي والتخطيط الاستراتيجي.
- إدارة التميز المؤسسي وضمان الجودة.
- إدارة المواهب والتخطيط للتعاقد الوظيفي.
- إدارة تقييم الأداء والحوافز.
- البشرية. الإدارات التنفيذية ذات الصلة بتطوير الكفاءات

أهداف الدورة التدريبية:

أُتقن المهارات التالية: بنهاية هذه الدورة التدريبية، سيكون المتدرب قد

- الاستراتيجية للمؤسسة. تحليل احتياجات التدريب الفعّالة لربطها بالأهداف
- التطوير المهني للموظفين وتطوير الكفاءات الأساسية. تصميم وتطوير برامج تدريبية متكاملة تركز على
- كفاءتها وخدماتها. تنظيم هيكل وإجراءات إدارة الموارد البشرية لتحسين
- والموضوعية. تطبيق منهجيات وأدوات تقييم أداء الموظفين الحديثة
- والتطوير وتقييم فعالية التدريب. قياس العائد على الاستثمار في برامج التدريب
- بالموظفين المتميزين. تطوير استراتيجيات إدارة المواهب الفعّالة للاحتفاظ
- الاستثمار. التنظيم) بأهداف المؤسسة لتحقيق العائد على ربط أنشطة الموارد البشرية (التدريب، التقييم،
- لتحسين تجربة الموظف. تطبيق معايير الجودة في عمليات الموارد البشرية
- بتحولات الموارد البشرية. تخطيط وتنفيذ إدارة التغيير التنظيمي المرتبط
- السنوية الفعّالة وتطوير المسارات الوظيفية. استخدام نتائج تقييم الأداء في تطوير خطط التدريب

منهجية الدورة التدريبية:



بين الإطار النظري المتين التطوير والتدريب والتنظيم والتقييم الفعال للموارد تعتمد منهجية الدورة التدريبية في استراتيجيات القابلة للتنفيذ فوراً. يقدم BIG BEN والتطبيق العملي المكثف لضمان نقل المعرفة وتطوير البشرية على مزيج متوازن الحالة على المشاركة الفعّالة والنقاش الثري بين المشاركين المحتوى عبر جلسات تفاعلية تشجع Training Center المهارات الموارد البشرية في سياقات المستمدة من واقع القطاعات المختلفة ركيزة أساسية وخبراء الموارد البشرية. تشكل دراسات جماعية وعمل فرقي لتصميم خطط تدريبية، متنوعة وتحديد التحديات والحلول العملية. يتم تنفيذ لفهم تطبيق استراتيجيات أدوات تحليل يعزز التعلم من الأقران وتبادل الخبرات. تشمل وأنظمة تقييم أداء، وهياكل تنظيمية افتراضية، مما تمارين في التدريب، وتقنيات تقييم فعالية احتياجات التدريب، وأساليب قياس العائد على الجلسات ورش عمل تطبيقية لاستخدام تدمج المنهجية على أداء المشاركين خلال التمارين والعروض التدريب. يتم توفير تغذية راجعة مستمرة من المدربين الاستثمار التغيير التنظيمي، وبناء ثقافة التعلم أمثلة عملية عن تطوير سياسات الموارد البشرية، التقديمية لضمان تحقيق أهداف التعلم. استراتيجيات بأهداف المؤسسة الاستراتيجية. تهدف هذه المنهجية المستمر، مع التركيز على ربط التدريب والتطوير وإدارة تحسين ملموس في كفاءة إدارة التطوير والتدريب والتنظيم والتقييم الفعال في الشاملة إلى تمكين المشاركين من تطبيق الموارد البشرية وإنتاجية الموظفين. يبنات عملهم لتحقيق



خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الحديثة وربطها بالأهداف التنظيمية: الوحدة الأولى: أساسيات استراتيجيات الموارد

البشرية

- استراتيجي. مفهوم وأهمية استراتيجيات الموارد البشرية كشريك
- استراتيجيات الموارد البشرية. تحليل البيئة الداخلية والخارجية وأثرها على
- الاستراتيجية الشاملة للمؤسسة. ربط أهداف إدارة الموارد البشرية بالأهداف
- المستقبلية. أدوات تحليل فجوات المهارات وتحديد الاحتياجات
- مبادئ تخطيط القوى العاملة الفعال.
- والابتكار. دور الموارد البشرية في دعم التحول الرقمي
- البشرية. بناء ثقافة تنظيمية داعمة لاستراتيجيات الموارد

والتطوير الفعالة: الوحدة الثانية: تصميم وتطوير استراتيجيات التدريب

- منهجيات تحليل احتياجات التدريب (TNA) المتقدمة.
- المهني للموظفين وتطوير الكفاءات الأساسية. مبادئ تصميم برامج تدريبية فعالة تركز على التطوير
- (تقليدية، إلكترونية، مدمجة). اختيار وتصميم أساليب ووسائل التدريب المناسبة
- تطوير تجارب تعلم جذابة ومؤثرة.
- الجدد. إدارة برامج التوجيه والإرشاد والتأهيل للموظفين
- التعلم. استراتيجيات التعلم والتطوير المستمر لبناء ثقافة
- الفردية. تحديد وتطوير المسارات الوظيفية والخطط التنموية

البشرية بكفاءة: الوحدة الثالثة: تنظيم وإدارة عمليات الموارد



الموارد البشرية. تحليل وتصميم وتطوير الهياكل التنظيمية لإدارة

-
- توحيد وتطوير سياسات وإجراءات الموارد البشرية.
- الوظيفية. تحسين تجربة الموظف عبر كافة مراحل دورة الحياة
- البشرية. تطبيق معايير الجودة والتميز في خدمات الموارد
- إدارة سجلات ومعلومات الموظفين بشكل فعال وآمن.
- المواهب. استراتيجيات التوظيف والاختيار الفعالة لجذب
- الموارد البشرية. أخلاقيات العمل والممارسات المهنية في إدارة

وإدارة المواهب: الوحدة الرابعة: استراتيجيات وأدوات تقييم الأداء

- مفاهيم وأهداف تقييم أداء الموظفين الحديثة.
- والحديثة. تصميم وتطبيق أنظمة تقييم الأداء الموضوعية
- التغذية الراجعة. تدريب المدراء على تقنيات التقييم الفعال وإعطاء
- القرارات (ترقيات، حوافز، تخطيط تعاقب). استخدام نتائج التقييم في تطوير الموظفين واتخاذ
- مفهوم وأركان إدارة المواهب الاستراتيجية.
- وتنميتها. استراتيجيات تحديد المواهب الرئيسية والاحتفاظ بها
- القيادي. تخطيط التعاقب الوظيفي وإدارة مسارات التطوير
- استراتيجيات التنوع والشمول في مكان العمل.

التغيير: الوحدة الخامسة: قياس الأثر وتطوير السياسات وإدارة



- على الأداء. منهجيات قياس فعالية التدريب وتقييم أثر التدريب
- والتطوير. حساب العائد على الاستثمار في برامج التدريب
- الاستراتيجية. تحليل بيانات الموارد البشرية لدعم القرارات
- التغييرات والتشريعات. تطوير وتحديث سياسات الموارد البشرية لمواكبة
- تحولات الموارد البشرية. مبادئ وتطبيقات إدارة التغيير التنظيمي في سياق
- تطوير خطط تدريب سنوية متكاملة ومبنية على البيانات.
- والتحديات القادمة. استشراف مستقبل عمل إدارة الموارد البشرية
- وضع خطة عمل لتطبيق مخرجات الدورة في المؤسسة.

الأسئلة المتكررة:

التسجيل في الدورة؟ ما هي المؤهلات أو المتطلبات اللازمة للمشاركين قبل

لا توجد شروط مسبقة.

الإجمالي لساعات الدورة التدريبية؟ كم تستغرق مدة الجلسة اليومية، وما هو العدد

المدة إلى ٢٠-٢٥ بمعدل يومي يتراوح بين ٤ إلى ٥ ساعات، تشمل فترات تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، ساعة تدريبية. راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي

سؤال للتأمل:

فعّال، دون الاعتماد بشكل تساهم في تحفيز الموظفين ذوي الأداء المتوسط كيف يمكن لاستراتيجيات تقييم الأداء الحديثة أن أساسية على أنظمة الحوافز المالية التقليدية؟ وتوجيههم نحو التميز بشكل

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟



استراتيجياً متكاملًا وشاملاً، والتدريب والتنظيم والتقييم الفعال للموارد البشرية تميز الدورة التدريبية في استراتيجيات التطوير ربط ولا تنظيم العمليات عن إدارة المواهب والتخطيط حيث لا تنفصل استراتيجيات التدريب عن تقييم الأداء، بتقديمها منظوراً مما يحولها من وظيفة جميع أنشطة الموارد البشرية بشكل وثيق بالأهداف للتعاقب الوظيفي. تركز الدورة بشكل عملي على يتميز المحتوى بتركيزه على قياس الأثر تنفيذية إلى شريك استراتيجي في تحقيق النجاح الاستراتيجية العليا للمؤسسة، تعالج الدورة التدريب وتقييم أثر التدريب على الأداء، باستخدام والنتائج، مثل قياس العائد على الاستثمار في التنظيمي. العمليات، وبناء ثقافة التعلم تحديات حقيقية تواجه متخصصي الموارد البشرية اليوم، منهجيات وأدوات عملية قابلة للتطبيق. الشاملة. يقدم BIG BEN Training Center هذه المستمر، وإدارة التغيير التنظيمي، وتحسين تجربة مثل تحسين كفاءة أن يخرج دراسات حالة واقعية من قطاعات متنوعة وورش عمل الرؤية المتكاملة من خلال منهجية تفاعلية تعتمد على الموظف استراتيجيات التطوير المشاركون ليس فقط بمعرفة نظرية، ولكن بمهارات تطبيقية لتصميم خطط واستراتيجيات، مما يضمن التميز المؤسسي ورفع إنتاجية الموظفين وتعظيم والتدريب والتنظيم والتقييم الفعال لدفع عجلة عملية وقدرة على تطبيق الأكاديمية الرصينة. التركيز على الحلول العملية المبنية على المبادئ العائد على الاستثمار في رأس المال البشري، مع