الدورة التدريبية: الاستدامة في إدارة الموارد وبناء ثقافة مؤسسية مستدامة للأداء الفعال البشرية

يوليو ٢٠٢٦ ١٧ - ١٣

بروكسل

(للشخص الواحد) ٤٤٠٠ €

Ref: #SUS6821_450642

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

المؤسسية، خاصة الاستدامة مفهومًا محوريًا ليس فقط في سياق البيئة في ظل التحديات العالمية المتزايدة، أصبحت المهام التقليدية، بل امتد ليشمل قيادة إدارة الموارد البشرية. لم يعد دور الموارد البشرية والمجتمع، بل في صميم الممارسات BIG الفعال وتضمن الاستدامة طويلة الأجل للمنظمات. يقدم التحول نحو ثقافة مؤسسية مستدامة تدعم الأداء مقتصرًا على للتغيير المستدام، المتعمقة التي تستكشف كيف يمكن لمتخصصي الموارد هذه الدورة التدريبية BEN Training Center المستدام وتعزيز رفاهية الموظفين. بدءًا من التوظيف المستدام وتطوير المواهب وصولا البشرية أن يكونوا عوامل تمكين من الاجتماعية للشركات والاستدامة البيئية من خلال سنتناول كيفية بناء ثقافة تنظيمية تعزز المسؤولية إلى إدارة الأداء البشرية المستدامة، أعمال رواد مثل البروفيسورIngmar Ehnert ، وهو باحث ممارسات الموارد البشرية. تستلهم هذه الدورة Human Resource Management: والذي شارك في تأليف كتاب "Sustainability and رائد في مجال إدارة الموارد الاستدامة ضمن استراتيجيات الموارد البشرية يركز هذا الكتاب على دمج ."Developing Sustainable Business Organizations لممارسات الموارد البشرية المستدامة أن تساهم في لتعزيز الأداء المؤسسي. سيتعلم المشاركون كيف يمكن مفاهيم هذه الدورة توفر إطارًا الموظفين، وتقليل التكاليف التشغيلية، وتعزيز سمعة جذب الكفاءات والاحتفاظ بها، وتحسين مشاركة للمؤسسة، وتدعم عمليًا لتصميم وتنفيذ استراتيجيات موارد بشرية الشركة كجهة عمل مسؤولة.

بناء قوة عاملة ملتزمة وواعية بالاستدامة. مستدامة تتوافق مع الأهداف العامة

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية وأخصائيو التوظيف.
- قادة الفرق ومديرو الأقسام.
- مسؤولو الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.
- مستشارو التنظيم والتطوير المؤسسي.
- أخصائيو التدريب والتطوير.
- أخصائيو علاقات الموظفين.
- أي شخص معني بتعزيز الاستدامة في بيئة العمل.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- الشركات الكبرى والمتوسطة والصغيرة.
- القطاع الحكومي والهيئات التنظيمية وما في حكمها.
- المؤسسات التعليمية والبحثية.
- شركات الاستشارات الإدارية والموارد البشرية.
- القطاعات الصناعية التي تركز على التحول المستدام.
- المنظمات غير الربحية التي تتبنى ممارسات مستدامة.
- قطاع الخدمات المالية والتأمين.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- قسم التدريب والتطوير.
- إدارة الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية.
- الأقسام الإدارية العليا والتنفيذية.
- قسم تطوير ثقافة العمل.
- التخطيط الاستراتيجي.
- قسم الصحة والسلامة المهنية.

أهداف الدورة التدريبية:

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

- الثلاثة. فهم مفهوم الاستدامة في الموارد البشرية وأبعادها
- مستدامة داخل المؤسسات. تحديد دور الموارد البشرية المحوري في بناء ثقافة
- المواهب الملتزمة. تصميم استراتيجيات توظيف واختيار مستدامة لجذب
- البيئي والاجتماعي. تطوير برامج تدريب وتطوير مستدامة تعزز الوعي
- أهداف الاستدامة. تطبيق ممارسات إدارة الأداء المستدام التي تدمج
- بناء أنظمة مكافآت وتقدير تحفز السلوكيات المستدامة.
- لدعم الاستدامة البشرية. تعزيز رفاهية الموظفين والتوازن بين العمل والحياة
- الاجتماعية. إدارة التنوع والشمول كركيزة أساسية للاستدامة
- تطوير سياسات الصحة والسلامة المهنية المستدامة.
- البشرية. قياس الأثر الاجتماعي والبيئي لممارسات الموارد
- إعداد تقارير الموارد البشرية المستدامة.
- قيادة مبادرات التغيير التنظيمي نحو الاستدامة.
- بناء شراكات داخلية وخارجية لدعم أهداف الاستدامة.
- المستدامة. تحديد وإدارة المخاطر المتعلقة بالموارد البشرية
- الاجتماعية. تصميم ثقافة تنظيمية تعزز الاستدامة والمسؤولية

منهجية الدورة التدريبية:

واكتساب مهارات منهجية تدريبية شاملة تجمع بين النظريات المتقدمة يعتمد BIG BEN Training Center في هذه الدورة إطارًا نظريًا قويًا حول الاستدامة في قابلة للتطبيق مباشرة. تبدأ الدورة بمحاضرات والتطبيقات العملية لضمان فهم عميق في دمج الأبحاث والمفاهيم. يتم تعزيز الفهم من خلال دراسات إدارة الموارد البشرية، مع التركيز على أحدث تفاعلية تقدم لتحليل التحديات والفرص والحلول ممارسات الموارد البشرية المستدامة، مما يوفر حالة واقعية لشركات عالمية رائدة نجحت وورش العمل التطبيقية، حيث يقوم المشاركون بتصميم المبتكرة. تخصص جزء كبير من الدورة للعمل الجماعي للمشاركين فرصة تتضمن الدورة جلسات بسياقاتهم المؤسسية، مما يعزز مهاراتهم في حل وتطوير استراتيجيات موارد بشرية مستدامة خاصة المشاركين والمدربين. يتم توفير تغذية تفاعلية مكثفة ونقاشات مفتوحة تتيح تبادل الخبرات المشكلات والتفكير النقدي. كما المفاهيم وتصحيح المسارات. تهدف هذه المنهجية إلى راجعة مستمرة وبناءة من قبل الخبراء، لضمان استيعاب والمعارف بين خارجية أو أسماء ليصبحوا قادة فعّالين في مجال بناء ثقافة مؤسسية تزويد المشاركين بالمعرفة والأدوات العملية اللازمة مركزة وذات جودة عالية. منصات أو شركات تدريب أخرى، مما يضمن تجربة تعليمية مستدامة، دون الحاجة إلى أي روابط

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس الاستدامة والموارد البشرية.

- الاجتماعية، الاقتصادية. تعريف الاستدامة وأبعادها الثلاثة: البيئية،
- مفهوم إدارة الموارد البشرية المستدامة وتطورها.
- العلاقة بين الاستدامة واستراتيجية الأعمال.
- المستدامة (.SDGs دور الموارد البشرية في تحقيق أهداف التنمية
- البشرية. أخلاقيات العمل والمسؤولية الاجتماعية للموارد
- المستدامة. التوجهات العالمية في إدارة الموارد البشرية
- البشرية. تحديات وفرص دمج الاستدامة في وظائف الموارد

بالمواهب المستدامة. الوحدة الثانية: التوظيف، الاختيار، والاحتفاظ

- التوظيف المستدام وممارسات الجذب الأخلاقي.
- تصميم إعلانات وظائف تعكس قيم الاستدامة.
- بالاستدامة. عمليات الاختيار التي تدمج الكفاءات المتعلقة
- استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب لتعزيز الاستمرارية.
- بناء علامة تجارية لصاحب العمل تركز على الاستدامة.
- التنوع والشمول كعنصر أساسي للتوظيف المستدام.
- دور التكنولوجيا في عمليات التوظيف المستدامة.

الوحدة الثالثة: تطوير الأداء وبناء ثقافة مستدامة.

- برامج التدريب والتطوير المستدامة.
- ربط التعلم بأهداف الاستدامة.
- الاستدامة. إدارة الأداء المستدام وتقييم المساهمة في
- بناء ثقافة تنظيمية مستدامة وقيمها.
- آليات تعزيز المشاركة والالتزام بالاستدامة.
- القيادة المستدامة ودورها في بناء الثقافة.
- التواصل الفعال حول مبادرات الاستدامة الداخلية.

الاجتماعية للموارد البشرية. الوحدة الرابعة: رفاهية الموظفين والمسؤولية

- برامج رفاهية الموظفين الشاملة.
- البشرية. التوازن بين العمل والحياة ودوره في الاستدامة
- الصحة والسلامة المهنية من منظور مستدام.
- العدالة والمساواة في بيئة العمل.
- إدارة تأثيرات التكنولوجيا على رفاهية الموظفين.
- المسؤولية الاجتماعية للموارد البشرية تجاه المجتمع.
- المبادرات المجتمعية التي تقودها الموارد البشرية.

الوحدة الخامسة: قياس الأثر والتوجهات المستقبلية.

- قياس أثر ممارسات الموارد البشرية المستدامة.
- المستدامة. أدوات وتقنيات إعداد تقارير الموارد البشرية
- البشرية. مؤشرات الأداء الرئيسية للاستدامة في الموارد
- تحديات الموارد البشرية المستدامة المستقبلية.
- البشرية المستدامة. دور الذكاء الاصطناعي والبيانات الضخمة في الموارد
- المرونة التنظيمية والموارد البشرية في الأزمات.
- المؤسسة. بناء خارطة طريق للموارد البشرية المستدامة في

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 ٢٥٢٠- 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:

أن يشكل ذلك عبئًا المحدودة، أن تتبنى وتطبق ممارسات فعّالة لإدارة كيف يمكن للمنظمات الصغيرة والمتوسطة، ذات الموارد

ماليًا أو تشغيليًا كبيرًا عليها؟ الموارد البشرية المستدامة دون

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

ثقافة مؤسسية مستدامة التطبيقي للاستدامة في إدارة الموارد البشرية، تتميز هذه الدورة بتركيزها العميق على الجانب أحدث النظريات الأكاديمية والرؤى العملية من تتجاوز مجرد الامتثال التنظيمي. ما يميزنا هو دمجنا وتقديمها إطارًا عمليًا لبناء نركز على تمكين المشاركين فهمًا شاملاً لكيفية ترجمة المفاهيم خلال دراسات حالة واقعية لشركات رائدة، مما يمنح بين وتطوير برامج تدريب مبتكرة، وإدارة الأداء المشاركين من تصميم وتطبيق استراتيجيات توظيف النظرية إلى مبادرات ملموسة. البشرية بتسليط الضوء على أهمية رفاهية الموظفين والتنوع بطرق تعزز الالتزام بالاستدامة. كما تتفرد الدورة مستدامة، تمكن القادة من تحديد داخل المؤسسات. إننا لا نقدم أدوات فحسب، بل نغرس والشمول كركائز أساسية لتحقيق الاستدامة شراكات فعالة داخل وخارج المؤسسة. هذه الدورة وقياس أثر ممارسات الموارد البشرية المستدامة، منهجية تفكير استراتيجية أكثر استدامة. البشرية ليصبحوا عوامل تغيير رئيسية في قيادة هي رحلة تحويلية تهدف إلى إعداد متخصصي الموارد وبناء مؤسساتهم نحو مستقبل