الدورة التدريبية: التخطيط الاستراتيجي طويل المدى للموارد البشرية



09 - 13 نوفمبر 2026
بوسطن
7500 € (للشخص الواحد)
Ref: #PLA1143_301739

مقدمة الدورة التدريبية / لمحة عامة:

تقدم الدورة التدريبية: التخطيط الاستراتيجي طويل المدى للموارد البشرية الشاملة والتحليل التنبؤي رحلة متكاملة من المفاهيم الأساسية إلى التطبيقات المتقدمة. يطور المشاركون مهارات تصميم خطط موارد بشرية متوافقة مع الرؤى التنظيمية طويلة الأجل، مع التركيز على التحليل التنبؤي وإدارة المواهب. يستند المحتوى إلى أبحاث البروفيسور ديف أولريش (Dave Ulrich) في تحويل وظائف الموارد البشرية إلى شريك استراتيجي. يدمج BIG BEN Training Center دراسات حالة من قطاعات متنوعة، مثل الرعاية الصحية والتكنولوجيا، لتعزيز التطبيق العملي. تُغطّي الدورة تحديات مثل فجوات المهارات المستقبلية وإدارة المخاطر، مع تقديم أدوات قياس فعالة مثل مؤشرات الأداء الرئيسية.

الفئات المستهدفة / هذه الدورة التدريبية مناسبة لـ:

- مديرو الموارد البشرية.
- رؤساء أقسام التطوير التنظيمي.
- مسؤولو التخطيط الاستراتيجي.
- قادة الإدارات العليا.
- استشاريو الموارد البشرية.
- المخططون الماليون المتعاملون مع ميزانيات الموارد البشرية.

القطاعات والصناعات المستهدفة:

- القطاع الصحي والمستشفيات.
- شركات التكنولوجيا والاتصالات.
- المؤسسات المالية والبنوك.
- الجهات الحكومية والهيئات التنظيمية.
- شركات الطاقة والصناعات الثقيلة.
- منظمات الخدمات اللوجستية.

الأقسام المؤسسية المستهدفة:

- إدارة الموارد البشرية.
- التخطيط الاستراتيجي والتطوير.
- إدارة المواهب والتطوير الوظيفي.
- الشؤون المالية والميزانيات.
- إدارة المخاطر والامتثال.
- قطاع التدريب والتطوير.

أهداف الدورة التدريبية:

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

- تحليل الفجوات بين الاحتياجات الحالية والمستقبلية للقوى العاملة.
- تصميم خرائط المهارات المتوافقة مع الأهداف التنظيمية طويلة المدى.
- استخدام أدوات التحليل التنبؤي لتقدير متطلبات التوظيف.
- تطوير مؤشرات أداء رئيسية لقياس فعالية خطط الموارد البشرية.
- إدارة مخاطر عدم التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل.
- دمج استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب ضمن التخطيط الشامل.

منهجية الدورة التدريبية:

تعتمد منهجية BIG BEN Training Center على الجمع بين المحاضرات التفاعلية وورش العمل التطبيقية. سيحلل المشاركون دراسات حالة حية من قطاعات مثل الصحة والتكنولوجيا، مع محاكاة بناء خطط موارد بشرية لمؤسسات افتراضية. تشمل الجلسات تمارين جماعية لتحليل البيانات التنبؤية وتصميم مؤشرات الأداء. يقدم المدربون تغذية راجعة فورية على نماذج التخطيط المقدمة من المجموعات، مع مناقشة التحديات التشريعية والاقتصادية. تُختتم كل وحدة بجلسات عصف ذهني لحل مشكلات واقعية، مثل إدارة فجوات المهارات أو تكييف الخطط مع التغيرات السوقية.

خريطة المحتوى التدريبي (محاور الدورة التدريبية):

الوحدة الأولى: أسس التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

- مقدمة عن المفاهيم والمصطلحات الأساسية.
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة.
- تحديد الركائز الاستراتيجية للموارد البشرية.
- ربط أهداف الموارد البشرية برؤية المنظمة.
- أدوات تحليل الفجوات (GAP Analysis).
- دراسة تأثير العوامل الاقتصادية على التخطيط.
- نموذج تحليل SWOT للموارد البشرية.

الوحدة الثانية: التحليل التنبؤي وخرائط المهارات

- مقدمة في التحليل التنبؤي للقوى العاملة.
- جمع البيانات وتحليل الاتجاهات التاريخية.
- تصميم خرائط المهارات المستقبلية.
- تحديد فجوات الكفاءات وآليات سدها.
- استخدام الذكاء الاصطناعي في التنبؤ بالاحتياجات.
- دراسة حالة: تحويل البيانات إلى خطط عمل.
- ورشة عمل: بناء سيناريوهات تنبؤية.

الوحدة الثالثة: إدارة المواهب والاستدامة

- استراتيجيات جذب المواهب الرئيسية.
- نماذج الاحتفاظ بالكفاءات طويلة المدى.
- تطوير خطط التعاقب الوظيفي.
- دمج التنوع والشمول في التخطيط.
- قياس تأثير تجربة الموظف على الاستدامة.
- إدارة برامج التدريب والتطوير المستقبلية.
- تحليل تكاليف الاستثمار في رأس المال البشري.

الوحدة الرابعة: الموازنة والمخاطر والامتثال

- إعداد ميزانيات الموارد البشرية الاستراتيجية.
- تحليل العائد على الاستثمار (ROI) في خطط الموارد البشرية.
- إدارة المخاطر التشغيلية والتشريعية.
- ضمان التوافق مع القوانين المحلية والدولية.
- آليات مراقبة وتعديل الميزانيات.
- دراسة حالة: موازنة بين التكاليف والجودة.
- ورشة عمل: تقييم مخاطر خطة موارد بشرية.

الوحدة الخامسة: التقييم والتطبيق العملي

- تصميم مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية.
- آليات متابعة تنفيذ الخطط الاستراتيجية.
- تقييم فعالية الخطط السنوية والطارئة.
- إعداد تقارير الأداء للإدارة العليا.
- تعديل الخطط بناءً على التغذية الراجعة.
- حلقة نقاش: تحديات التطبيق في القطاعات المختلفة.
- تطوير خطة عمل شخصية للمشاركين.

الأسئلة المتكررة:

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

لا توجد شروط مسبقة.

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

تمتد هذه الدورة التدريبية على مدار خمسة أيام، بمعدل يومي يتراوح بين 4 إلى 5 ساعات، تشمل فترات راحة وأنشطة تفاعلية، ليصل إجمالي المدة إلى 20-25 ساعة تدريبية.

سؤال للتأمل:

كيف يمكن لخطة موارد بشرية استراتيجية أن تتكيف مع اضطرابات سوق العمل غير المتوقعة، مثل التحولات التكنولوجية المفاجئة أو الأزمات العالمية؟

ما الذي يميز هذه الدورة عن غيرها من الدورات؟

تركز الدورة على الجانب التطبيقي الشامل، بدءًا من تحليل البيانات التنبؤية وحتى صياغة مؤشرات الأداء القابلة للقياس. تُقدم أمثلة عملية من قطاعات متنوعة، كالصحة والتكنولوجيا، توضح كيفية مواءمة خطط الموارد البشرية مع التحديات التشريعية والاقتصادية. يتميز المحتوى بالاستناد إلى أبحاث رائدة في مجال إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية، مثل أعمال ديف أولريش حول تحويل الإدارات إلى شركاء استراتيجيين. يعزز BIG BEN Training Center الجانب التفاعلي عبر ورش عمل مكثفة لبناء خطط قابلة للتنفيذ، مع التركيز على إدارة المخاطر ومرونة التكيّف.