

يقدم

مركز إتش دي تي سي للتدريب
العرض الفني للبرنامج التدريبي

مدير الموارد البشرية المعتمد (CPD-CHRM)



المقدمة

تمثل إدارة الموارد البشرية أحد أهم العناصر الاستراتيجية التي تسهم في تحقيق أهداف المؤسسات ورفع كفاءة الأداء المؤسسي. ومع التطورات المتسارعة في بيئات العمل الحديثة، أصبح دور مدير الموارد البشرية يتجاوز المهام التشغيلية التقليدية ليشمل التخطيط الاستراتيجي، وإدارة المواهب، وتطوير رأس المال البشري، وتحقيق التوافق بين أهداف المؤسسة واحتياجات الموظفين.

يهدف برنامج مدير الموارد البشرية المعتمد (CPD-CHRM) إلى تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات الحديثة في إدارة الموارد البشرية وفق أفضل الممارسات العالمية وبما يتوافق مع أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية ومتطلبات رؤية المملكة 2030، بما يمكنهم من قيادة إدارات الموارد البشرية بكفاءة وفعالية والمساهمة في تحقيق التميز المؤسسي.

أهداف البرنامج:

بنهاية البرنامج سيكون المشاركون قادراً على:

- ✓ فهم الدور الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية في المؤسسات.
- ✓ تطبيق أفضل الممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية.
- ✓ إعداد الخطط والاستراتيجيات الخاصة بالموارد البشرية.
- ✓ إدارة عمليات الاستقطاب والاختيار والتعيين بكفاءة.
- ✓ تطوير أنظمة تقييم الأداء وإدارة المواهب.
- ✓ تطبيق أساليب التدريب والتطوير الوظيفي.
- ✓ إدارة التعويضات والمزايا والحوافز.

- ✓ تعزيز مشاركة الموظفين وتحسين بيئة العمل.
- ✓ تطبيق الأنظمة والتشريعات العمالية السعودية ذات العلاقة.
- ✓ قيادة التغيير والتحول في إدارات الموارد البشرية.

محاوور البرنامج:

★ اليوم الأول: الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

المحور الأول: مفاهيم وأساسيات إدارة الموارد البشرية

- ✓ مفهوم إدارة الموارد البشرية الحديثة.
- ✓ تطور إدارة الموارد البشرية.
- ✓ وظائف وأهداف إدارة الموارد البشرية.
- ✓ دور مدير الموارد البشرية في المؤسسات.

المحور الثاني: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية

- ✓ مواءمة استراتيجية الموارد البشرية مع استراتيجية المؤسسة.
- ✓ التخطيط للقوى العاملة.
- ✓ تحليل البيئة الداخلية والخارجية.
- ✓ إعداد الخطط التشغيلية للموارد البشرية.
- ✓ مؤشرات الأداء الرئيسية للموارد البشرية.

★ اليوم الثاني: الاستقطاب والاختيار وإدارة المواهب

المحور الثالث: تخطيط وتوصيف الوظائف

- ✓ تحليل الوظائف.
- ✓ إعداد الوصف الوظيفي.

- ✓ إعداد الجدارات والكفاءات الوظيفية.
- ✓ تخطيط الاحتياجات الوظيفية.

المحور الرابع: الاستقطاب والتوظيف

- ✓ استراتيجيات الاستقطاب الحديثة.
- ✓ المقابلات الشخصية وأساليب الاختيار.
- ✓ اختبارات التوظيف والتقييم.
- ✓ التعيين والتمهنة الوظيفية.
- ✓ إدارة تجربة الموظف الجديد.

المحور الخامس: إدارة المواهب والاحتفاظ بالكفاءات

- ✓ اكتشاف المواهب.
- ✓ تخطيط التعاقب الوظيفي.
- ✓ الاحتفاظ بالكفاءات.
- ✓ إدارة الموظفين ذوي الإمكانيات العالية.

★ اليوم الثالث: إدارة الأداء والتطوير الوظيفي

المحور السادس: إدارة الأداء الوظيفي

- ✓ مفهوم وأهمية إدارة الأداء.
- ✓ تصميم مؤشرات الأداء.
- ✓ تقييم الأداء الوظيفي.
- ✓ التغذية الراجعة والتوجيه الوظيفي.
- ✓ معالجة ضعف الأداء.

المحور السابع: التدريب والتطوير الوظيفي

- ✓ تحديد الاحتياجات التدريبية.
- ✓ إعداد الخطط التدريبية.

- ✓ قياس العائد من التدريب.
- ✓ تطوير المسارات الوظيفية.
- ✓ إدارة المعرفة المؤسسية.

★ اليوم الرابع: التعويضات والعلاقات العمالية

المحور الثامن: التعويضات والمزايا

- ✓ تصميم هياكل الرواتب.
- ✓ الحوافز والمكافآت.
- ✓ المزايا الوظيفية.
- ✓ العدالة الداخلية والخارجية.
- ✓ إدارة الرواتب والمزايا.

المحور التاسع: علاقات الموظفين وبيئة العمل

- ✓ إدارة علاقات الموظفين.
- ✓ تعزيز الرضا الوظيفي.
- ✓ المشاركة والارتباط الوظيفي.
- ✓ إدارة النزاعات والخلافات.
- ✓ بناء ثقافة العمل الإيجابية.

المحور العاشر: نظام العمل السعودي والتشريعات

- ✓ أحكام نظام العمل السعودي.
- ✓ عقود العمل.
- ✓ ساعات العمل والإجازات.
- ✓ إنهاء الخدمات ومكافأة نهاية الخدمة.
- ✓ الامتثال للتشريعات والأنظمة.

★ اليوم الخامس: القيادة والتحول في الموارد البشرية

المحور الحادي عشر: القيادة في الموارد البشرية

- ✓ المهارات القيادية لمدير الموارد البشرية.
- ✓ اتخاذ القرار.
- ✓ إدارة فرق العمل.
- ✓ إدارة التغيير المؤسسي.
- ✓ القيادة التحويلية.

المحور الثاني عشر: التحول الرقمي في الموارد البشرية

- ✓ أنظمة الموارد البشرية الإلكترونية.
- ✓ التحول الرقمي وإدارة البيانات.
- ✓ الذكاء الاصطناعي في الموارد البشرية.
- ✓ تحليلات الموارد البشرية.
- ✓ مستقبل إدارة الموارد البشرية.

المحور الثالث عشر: التطبيقات العملية ودراسات الحالة

- ✓ إعداد خطة استراتيجية للموارد البشرية.
- ✓ تصميم نظام تقييم أداء.
- ✓ دراسة حالات عملية.
- ✓ مناقشة التحديات الواقعية.

الفئة المستهدفة

- ✓ مدراء الموارد البشرية.
- ✓ رؤساء أقسام الموارد البشرية.
- ✓ أخصائيو الموارد البشرية.
- ✓ مسؤولو التوظيف والاستقطاب.
- ✓ مسؤولو التدريب والتطوير.
- ✓ مسؤولو الرواتب والمزايا.
- ✓ القيادات الإدارية والتنفيذية.
- ✓ أصحاب الأعمال ورواد الأعمال.

أساليب التدريب:

- التعلم القائم على التكنولوجيا.
- المحاكاة في التدريب.
- التوجيه أثناء العمل.
- تدريب بقيادة المدربين.
- فرق العمل والأدوار.
- دراسات حالة وورش العمل.