



ملتقى الإحلال وتكوين الصف الثاني من القيادات الإدارية وربط المسارين الوظيفي والتدريبي

بتاريخ	اماكن الإنعقاد	الرسوم (\$)	احجز مقعدك
٢٦ مايو - ٣٠ مايو ٢٠٢٤	بروكسل	٥٢٠٠	سجل الآن

الأهداف:

- لقد أصبح بناء وتجهيز صف ثاني من القيادات الإدارية هاجساً يورق مؤسسات القطاع الخاص والعام على حد سواء، بل أصبحت هنالك قناعة لدى الدراسيين والممارسين للإدارة في المنطقة العربية بأن مهمة خلق قيادات إدارية كفوءة وقادرة على مجابهة تحديات المنافسة الشرسة التي تفرضها العولمة ومتطلبات اتفاقيات التجارة العالمية تمثل تحدياً استراتيجياً ينبغي أن يتصدر قائمة أولويات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومع أن هذه المشكلة تختلف شكلاً ومضموناً بين الدول العربية المصدرة للعمالة والدول المستقبلة لها، إلا أنها في كلا الحالتين تمثل تحدياً حقيقياً يستدعي حشد الطاقات وتخصيص الأموال اللازمة للوفاء بمتطلباته.
- وإذا كانت منظمات القطاع الخاص تتمتع بميزة نسبية على رصيفاتها في القطاع العام، تتمثل أساساً في حرية الحركة ومرونة الأنظمة والإجراءات في التعيين والترقي والتحفيز، فإن منظمات القطاع العام بحاجة إلى تطوير سياسات أجور جزئية للتنافس بصورة ناجحة وأن تضع نفسها كجهات عمل مفضلة، وأن تدرك قيمة رأس مالها البشري حتى لا تفقده لمنظمات القطاع الخاص المحلية والوافدة في إطار اتفاقيات التجارة الدولية وبخاصة تلك العاملة في قطاع الخدمات.

المستفيدون:



- مدراء التطوير الإداري والتدريب والتمهية الإدارية.
- مدراء شؤون العاملين/الموظفين والشؤون المالية.
- مدراء التدريب والمدرسون بمراكز التدريب العامة والخاصة.
- مدراء المكاتب التنفيذية في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة والخاصة.
- مساعدي الوزراء ومسؤولي مراكز دعم اتخاذ القرار بالوزارات والهيئات العامة.

محتويات البرنامج:

- تزويد المشاركين بالمعارف الأساسية المتعلقة بتخطيط القوى العاملة.
- الإلهام بالهكونات الأساسية لسياسات واستراتيجيات الإحلال أو توفير القوى العاملة المناسبة في الوقت المناسب.
- إلقاء الضوء على الدور المحوري للقيادة الإدارية في تكوين القيادات المستقبلية.
- الإلهام بأهمية ودور استراتيجيات وسياسات التصنيف والتعويض في جذب وتحفيز وأبقاء القوى العاملة الماهرة.
- الإطلاع على بعض نماذج تخطيط القوى العاملة.
- تحديد المهارات اللازمة للإنجاز الأعمال.
- تحديد الدورات القادرة على تهيئة المهارات اللازمة لإنجاز الأعمال [المسارات التدريبية].
- تطوير الهياكل التنظيمية وبطاقات ووصف الوظائف.
- ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي [الأسس والمفاهيم].
- مفهوم ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- أهمية ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- مراحل ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي .
- بناء مسار وظيفي لمجموعة وظائف محددة.
- تحديد القدرات المتدرجة لمجموعات الوظائف المختارة.
- تحديد المسار التدريب الهني على القدرات/ الكفاءات (Competencies).
- تقوم كل مجموعة بعرض عملها على المشاركين لإبداء الملاحظات حوله.
- التدريب [الأسس، المبادئ، الفعاليات] .
- تخطيط أنشطة التدريب وتقييم البرامج .
- تحديد الاحتياجات التدريبية والمهارات والقدرات .
- تحديد الدورات المطلوبة لاكتساب المهارات المطلوبة لإنجاز الأعمال .
- المسار الوظيفي .



- الهياكل التنظيمية والمستويات الوظيفية .
- التدرج الوظيفي ووصف الوظائف .
- ربط المهارات والقدرات الفردية بالوظائف .
- تخطيط ومراقبة الممارسات الوظيفية .
- الربط بين الممارسات التدريبية والممارسات الوظيفية .
- أساليب الربط بين الممارسات التدريبية والممارسات الوظيفية .
- تزويد المشاركين بأساسيات التدريب الهبنى على الكفاءات/القدرات.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء الممارسات الوظيفية.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لبناء الممارسات التدريبية.
- تزويد المشاركين بالمهارات اللازمة لربط الممارسات الوظيفية بالممارسات التدريبية.
- تخطيط القوى العاملة ودورها في خلق قيادات مستقبلية.
- التخطيط الاستراتيجي ودوره في بناء قيادات المستقبل.
- دور التدريب والتمهية البشرية في بناء القدرات والمهارات المتجددة.
- سياسات واستراتيجيات الإطال.
- دور القيادة الإدارية في تكوين الصف الثاني من القيادات.
- سياسات التصنيف والتعويض ودورها في استراتيجيات الإطال.

أساليب التدريب:

- المحاضرة القصيرة
- النقاش و الحوار
- العمل ضمن مجموعات
- التمارين الجماعية والتطبيقات العملية.